



## **Randstad Romania Employer Brand Research 2026**

\* **Jumătate din angajații români** consideră că nu sunt plătiți suficient

\* **Peste un sfert din ei** își caută alt loc de muncă din frica de a nu rămâne fără jobul actual

\* **Companiile cu tehnologie de ultimă generație**, preferatele angajaților

- **Cca 28% dintre angajați** intenționează să schimbe locul de muncă în primul semestru din 2026, de peste două ori mai mult față de cei care au schimbat efectiv jobul în 2025.
- **Peste un sfert din angajați** își caută alt loc de muncă din frica de a nu rămâne fără jobul actual.

**Salariul, cel mai important criteriu de acceptare a unei oferte de muncă**, rămâne principala vulnerabilitate a angajatorilor din România: doar 51% dintre angajații români consideră că au un salariu suficient de mare, arată cercetarea **Randstad Romania Employer Brand Research 2026**. Față de media europeană (58%), România înregistrează o presiune salarială mai mare, salariul fiind principalul criteriu de alegere a angajatorului pentru 67% dintre români. Acest procent crește odată cu vârsta angajaților. **Dacă salariul este prioritar pentru 64% dintre respondenții din Generația Z**, procentul urcă la 71% în rândul generațiilor cu mai multă experiență în muncă.

*„Datele din acest an ale **Randstad Romania Employer Brand Research** arată o creștere moderată a intenției de schimbare a locului de muncă, în timp ce mobilitatea înregistrează o scădere ușoară. Salariul continuă să fie un factor esențial pentru talente, însă nu funcționează izolat: cultura organizațională și experiența oferită angajaților devin elemente complementare, care consolidează propunerea de valoare a angajatorului și susțin, pe termen lung, retenția personalului”,* declară **Dagmara Chudzińska-Matysiak**, Country Manager al companiei de servicii de resurse umane Randstad România.

## **Topul celor mai atractivi angajatori din România, în 2026**

Conform celor **4.030 de respondenți** ai **Randstad Romania Employer Brand Research 2026**, topul celor mai atractivi angajatori din România în 2026 are și anul acesta, pe podium, pe locul 1, **compania Microsoft**, care își reconfirmă statutul de lider tehnologic și rămâne destinația preferată pentru profesioniștii care caută inovație și un mediu de lucru axat pe viitor. **Locul 2 este ocupat de ZF Lifetec (TRW)**, iar **locul 3 pe podium** este luat de **British American Shared Services Europe**. Există companii care răspund deja cu succes așteptărilor angajaților și se

remarcă drept angajatori de top în sectoarele lor de activitate: Microsoft–IT/tehnologie, British American Shared Services Europe–servicii, ZF Lifetec–producător de piese auto, Ford Otosa–producător auto, Makita–producție, Gedeon Richter–producție și distribuție farmaceutică, J.T. International–FMCG, Digi–telecom, Banca Transilvania–finanțe, Delamode Romania–logistică, OMV Petrom–petrol și gaze, eMAG–retail.

**Angajatorii de top din România** sunt apreciați de către forța de muncă pentru tehnologia de ultimă generație, însă ceea ce îi diferențiază cu adevărat în ochii talentelor este managementul solid, leadershipul puternic și reputația excelentă, combinație care generează încredere și credibilitate în ochii românilor.

**În funcție de natura rolului pe care îl au în organizații**, angajații apreciază diferit oferta companiilor. **Cca 69% dintre cei cu responsabilități digitale** prioritizează echilibrul muncă-viață personală, iar 57% menționează volumul rezonabil de lucru ca factor esențial. 72% dintre ei lucrează total sau parțial la distanță. Talentele din roluri operaționale se concentrează mai mult pe siguranța locului de muncă (60%) și pe salariu (73%). **Acestea lucrează preponderent la locație (39%)**, ceea ce le influențează preferințele legate de echilibrul viață profesională-viață personală, punând preț pe concedii și atmosfera de la mediul de lucru. Talentele din zona profesională sunt atente la perspectivele de carieră (58% consideră evoluția esențială), recunoaștere și cultura organizațională. **Diferențele dintre specializări reflectă preferințe de design al muncii**, dar nu așteptări fundamentale diferite, ceea ce înseamnă că angajatorii nu trebuie să-și redefină propunerea de valoare, ci să o adapteze, la nivel de execuție, pentru fiecare categorie în parte.

### **Intenția de plecare—de două ori mai mare decât mobilitatea reală**

**Studiul Randstad Romania Employer Brand Research 2026** identifică un decalaj între intenția declarată a angajaților de a-și da demisia și comportamentul real. 28% dintre respondenți intenționează să schimbe locul de muncă în primul semestru din 2026, de peste două ori mai mulți față de cei care au făcut concret acest pas în ultima jumătate a anului 2025. Această diferență indică o perioadă în care angajații sunt mai degrabă în faza de evaluare decât de acțiune, ceea ce înseamnă pentru angajatori că este necesară o mai mare atenție la instrumentele de retenție.

**Principalele motive pentru care talentele își doresc să plece de la locul de muncă** actual sunt: compensația insuficientă (49%), lipsa oportunităților de creștere profesională (37%), dorința de îmbunătățire a echilibrului viață personală-muncă (30%), frica de a pierde jobul (26%) și sentimentul că nu sunt recompensați echitabil (26%). Studiul identifică două arii în care oferta angajatorilor din România este aliniată cu așteptările angajaților: **siguranța locului de muncă** (7 din 10 angajați își evaluează pozitiv angajatorul pe acest criteriu) și **egalitatea de șanse**. Sentimentul de siguranță este construit, în primul rând, pe fundamente financiare: 71% dintre respondenți îl asociază cu plata corectă și constantă a salariului și beneficiilor, urmată de recunoașterea performanței, continuitatea carierei, stabilitatea organizațională și financiară, comunicarea transparentă și încredere.

## Decalaj între profilul angajatorului ideal și angajatorul actual

Cercetarea evidențiază un decalaj interesant între principalele elemente care definesc profilul angajatorului ideal și evaluarea angajatorului actual, cu o diferență importantă între cele două situații în ceea ce privește locul salariului atractiv și a beneficiilor.

Locul	Evaluarea angajatorului actual	Profilul angajatorului ideal
1	Siguranța locului de muncă	<b>Salariu și beneficii</b>
2	Acces ușor la locul de muncă	Siguranța locului de muncă
3	Oportunități egale	Oportunități egale
4	Reputație foarte bună	Atmosferă de lucru plăcută
5	Atmosferă de lucru plăcută	Evoluție în carieră
6	Echilibru viață personală - viață profesională	Echilibru viață personală - viață profesională
7	Management / leadership puternic	Reputație foarte bună
8	Evoluție în carieră	Acces ușor la locul de muncă
9	Tehnologie de ultimă generație	Management / leadership puternic
10	<b>Salariu și beneficii</b>	Tehnologie de ultimă generație
11	Aduce beneficii mediului și societății	Aduce beneficii mediului și societății
12	Conținut interesant al postului	Conținut interesant al postului

## Așteptări diferite între generații

Studiul evidențiază o serie de diferențe generaționale:

- **Generația Z** (1997–2012) pune accent pe oportunități egale, dezvoltare profesională și flexibilitate. Sunt cei mai activi în căutarea unui nou loc de muncă: 35% au schimbat jobul în ultimele șase luni.
- **Millennials** (1981–1996) prioritizează siguranța (63%) și sunt cea mai pozitivă generație față de angajatorul actual.
- **Generația X** (1965–1980) prioritizează salariul și stabilitatea organizațională (56% o consideră element principal al siguranței locului de muncă). Sunt și cei mai afectați de frica pierderii jobului: 30% vs. 23% în rândul generației Z.

**Randstad Employer Brand Research** identifică angajatorii cei mai atractivi din mii de companii, pe baza unei metodologii rafinate în peste 26 de ani de analiză la nivel global. Ediția din 2026 a acoperit 34 de piețe, reprezentând peste 75% din economia globală. În România, cercetarea a fost realizată pe baza de interviuri online desfășurate în luna ianuarie, pe un eșantion format din 4.030 de respondenți din rândul populației active.

**Notă.** Randstad este lider global în industria talentelor, având viziunea de a fi cea mai echitabilă și specializată companie de talente din lume. În calitate de partener pentru talente și prin cele patru specializări ale noastre – Operațional, Profesional, Digital și Enterprise – le oferim clienților forța de muncă de înaltă calitate, diversă și agilă de care au nevoie pentru a reuși într-o lume marcată de deficitul de talente. Ajutăm oamenii să obțină roluri semnificative, să își dezvolte competențe relevante și să își găsească scopul și sentimentul de apartenență la locul de muncă. Prin valoarea pe care o creăm, ne angajăm să construim un viitor mai bun și mai sustenabil pentru toți. Cu sediul central în Țările de Jos, Randstad operează **pe 39 de piețe și are aproximativ 40.000 de angajați**. În 2024, am sprijinit **peste 1,7 milioane de talente** să își găsească un loc de muncă și am generat venituri de 24,1 Mld€. Randstad N.V. este listată la bursa Euronext Amsterdam. Pentru mai multe informații, **vizitați site-ul Randstad**. **Randstad România are prezență în București, Slatina, Sibiu, Brașov și Timișoara**, deservind companii care caută un partener de HR cu perspective aprofundate asupra pieței, instrumente apreciate la nivel mondial și expertiză locală, pentru nevoile lor privind forța de muncă, de la recrutare la muncă temporară, mobilitate internațională, outsourcing, programe de dezvoltare, outplacement, consultanță. Cu o echipă entuziastă de **peste 100 de profesioniști și peste 2.500 de angajări pe an**, Randstad România contribuie la nivel local, de peste 9 ani, la evoluția pieței muncii. Pentru mai multe detalii, vă rugăm să consultați **site-ul Randstad**.