

QUIET HIRING



O NOUĂ

RESURSE UMANE

QUIET HIRING, TENDINȚĂ PE PIAȚA MUNCII



SUCCESUL ACESTEI ABORDĂRI VA DEPINDE de echilibrul dintre interesele companiei și cele ale angajatului

Piața muncii traversează o perioadă în care companiile sunt nevoite să găsească un echilibru tot mai dificil între controlul costurilor, productivitate și păstrarea angajaților valoroși. În acest context, o practică începe să capete tot mai multă atenție în mediul de business: „quiet hiring”.

Entry Level / Internship



Senior Executive /
Global Strategy

Department Management

Project Leadership

Development / Specialist



Spre deosebire de recrutarea tradițională, această tendință nu presupune neapărat publicarea unor noi posturi și atragerea unor candidați din exterior, ci valorificarea resurselor umane existente. Mai exact, quiet hiring descrie situația în care o companie acoperă nevoi noi de competențe prin redistribuirea responsabilităților către angajații actuali, prin extinderea rolurilor lor sau prin promovarea unor oameni în poziții care presupun atribuții suplimentare. Uneori, practica poate include și recrutarea externă, însă aceasta este realizată punctual, pentru competențe dificil de găsit în interiorul organizației.

Fenomenul este strâns legat de schimbările produse în ultimii ani pe piața muncii. Companiile se confruntă cu presiuni privind bugetele, incertitudine economică, transformări tehnologice și nevoia de a se adapta rapid la apariția unor competențe noi. În loc să creeze permanent noi poziții, unele organizații aleg să utilizeze mai eficient oamenii pe care îi au deja.

De ce devine quiet hiring tot mai important

Creșterea interesului pentru quiet hiring nu este întâmplătoare. Într-o perioadă în care recrutarea poate fi costisitoare și consumatoare de timp, angajatorii descoperă că o parte dintre competențele de care au nevoie există deja în companie. Problema nu este întotdeauna lipsa oamenilor, ci modul în care sunt folosiți aceștia.

Un angajat care lucrează de câțiva ani într-o organizație cunoaște deja cultura companiei, procesele interne, clienții și modul de colaborare dintre departamente. Pentru angajator, folosirea acestei experiențe poate fi mai rapidă și mai puțin costisitoare decât recrutarea unei persoane din exterior.

În același timp, dezvoltarea tehnologiei schimbă permanent natura locurilor de muncă. Inteligența artificială, automatizarea și digitalizarea determină apariția unor responsabilități noi, dar și transformarea unora dintre cele existente. În multe cazuri, angajații trebuie să dobândească rapid competențe suplimentare pentru a putea răspunde noilor cerințe.

Quiet hiring apare astfel ca o strategie de adaptare. Compania nu pornește neapărat de la ideea că trebuie să angajeze mai mulți oameni, ci de la întrebarea dacă poate dezvolta competențele necesare în interiorul organizației.

Un angajat care lucrează de câțiva ani într-o organizație cunoaște deja cultura companiei, procesele interne, clienții și modul de colaborare dintre departamente

Eficiență vs. suprasolicitare

Pentru companii, avantajele sunt evidente. Redistribuirea responsabilităților poate reduce costurile de recrutare, poate accelera ocuparea unor roluri și poate contribui la păstrarea angajaților performanți. În plus, oamenii care primesc oportunitatea de a prelua proiecte noi pot deveni mai implicați și mai motivați.

Există însă și o limită importantă. Quiet hiring poate deveni problematic atunci când dezvoltarea profesională este confundată cu acumularea permanentă de sarcini.

Un angajat poate accepta cu entuziasm o responsabilitate nouă dacă aceasta reprezintă o oportunitate de învățare și de evoluție. Situația se schimbă însă atunci când aceeași persoană primește constant atribuții suplimentare fără o ajustare a salariului, fără timp suficient și fără recunoașterea oficială a noilor responsabilități.

În acest caz, ceea ce compania consideră eficiență poate fi perceput de angajat drept suprasolicitare. Diferența dintre cele două perspective este esențială pentru succesul unei strategii de quiet hiring.



Quiet hiring poate deveni problematic atunci când dezvoltarea profesională este confundată cu acumularea permanentă de sarcini





Relația dintre angajat și angajator

Una dintre cele mai importante consecințe ale acestei tendințe este schimbarea modului în care este privită cariera. În modelul tradițional, evoluția profesională presupunea adesea trecerea într-o funcție nouă, cu o denumire diferită și cu un salariu mai mare. În cadrul quiet hiring, dezvoltarea poate începe înainte ca schimbarea oficială a funcției să apară.

Un specialist din marketing poate ajunge să gestioneze proiecte de automatizare. Un angajat din resurse umane poate prelua responsabilități legate de analiza datelor. Un manager poate primi în coordonare o echipă suplimentară sau poate deveni responsabil pentru implementarea unui nou instrument digital.

Aceste schimbări pot reprezenta oportunități importante. Angajații au posibilitatea de a-și diversifica experiența și de a dobândi competențe care le pot crește valoarea pe piața muncii. Pentru cei care își doresc o carieră dinamică, preluarea unor proiecte noi poate fi chiar mai importantă decât o promovare formală.

Comunicarea devine esențială

Quiet hiring funcționează cel mai bine atunci când angajatul înțelege de ce i se schimbă responsabilitățile și ce primește în schimbul efortului suplimentar. Transparența poate face diferența dintre o oportunitate profesională și o sursă de frustrare.

Dacă un angajat este rugat să preia un proiect nou, compania ar trebui să discute obiectivele, durata implicării, resursele disponibile și modul în care rezultatele vor fi evaluate. În cazul în care responsabilitățile devin permanente, este firesc să fie analizată și poziția ocupată, inclusiv nivelul de salarizare.

În lipsa unei comunicări clare, angajații pot ajunge să creadă că organizația încearcă să evite recrutarea sau să reducă cheltuielile prin transferarea muncii către personalul existent.

Această percepție poate afecta încrederea și poate avea efecte asupra retenției. Paradoxal, o strategie concepută pentru a reduce costurile poate ajunge să genereze costuri mai mari dacă determină plecarea oamenilor performanți.



Quiet hiring funcționează cel mai bine atunci când angajatul înțelege de ce i se schimbă responsabilitățile și ce primește în schimbul efortului suplimentar





Investiția în competențe devine mai importantă

Un alt element central al fenomenului este dezvoltarea profesională. Nu poate exista o strategie eficientă de quiet hiring fără investiții în oameni.

Dacă o companie dorește ca angajații să preia responsabilități noi, trebuie să le ofere și posibilitatea de a învăța. Trainingurile, programele de mentorat, cursurile specializate și proiectele interdepartamentale pot ajuta oamenii să dobândească rapid competențele necesare.

Această abordare poate fi mai eficientă decât recrutarea permanentă. Un angajat care beneficiază de formare poate deveni capabil să ocupe un rol nou fără ca organizația să piardă timpul necesar pentru integrarea unui nou coleg.

În plus, investiția în dezvoltarea profesională transmite un mesaj important: compania nu îi vede pe angajați doar ca pe o resursă care trebuie utilizată mai intens, ci ca pe oameni în care merită să investească.

Ce se întâmplă cu salariile

Una dintre cele mai sensibile întrebări legate de quiet hiring este cea a recompensării. Dacă un angajat ajunge să îndeplinească atribuții care depășesc semnificativ rolul inițial, este dificil de susținut pe termen lung că schimbarea nu are nicio valoare financiară.

În unele situații, responsabilitățile suplimentare sunt temporare și fac parte dintr-un proiect. În astfel de cazuri, recompensa poate lua forma unor bonusuri, a unor beneficii sau a unei oportunități de dezvoltare.

Atunci când însă noul set de responsabilități devine permanent, compania trebuie să ia în calcul actualizarea rolului și a pachetului de compensații. Altfel, există riscul ca diferența dintre contribuția reală a angajatului și recunoașterea acesteia să devină o problemă.

Piața muncii este suficient de competitivă încât profesioniștii cu experiență să poată identifica relativ rapid oportunități alternative.

Economiile obținute prin evitarea unei creșteri salariale pot fi anulate de costurile generate de plecarea unui angajat valoros

Prin urmare, pe măsură ce companiile se adaptează la incertitudine, automatizare și schimbarea rapidă a competențelor necesare, quiet hiring este probabil să rămână relevant. Organizațiile vor continua să caute modalități prin care să răspundă noilor nevoi fără să depindă exclusiv de recrutarea externă. Succesul acestei abordări va depinde însă de echilibrul dintre interesele companiei și cele ale angajatului. Eficiența nu poate fi construită exclusiv prin reducerea costurilor, iar flexibilitatea nu poate însemna transferarea permanentă a unor responsabilități fără recompensă.



