



Raport HR Barometru Trimestrul al IV-lea 2025



Februarie 2026

Cuprins

1	Introducere	
	Despre studiul HR Barometru	4
	Eșantionul de participanți	5
2	Raportul HR Barometru	
	Evoluția bugetului salarial și fluctuația personalului	6
	Perspective 2026	11



Introducere

Despre studiul HR Barometru

Sondajul HR Barometru a fost realizat de PwC România între **20 ianuarie – 30 ianuarie 2026** și se bazează pe informațiile furnizate de 77 de companii participante. Scopul principal al acestui sondaj a fost obținerea unor perspective actualizate asupra practicilor de resurse umane, cu accent pe:

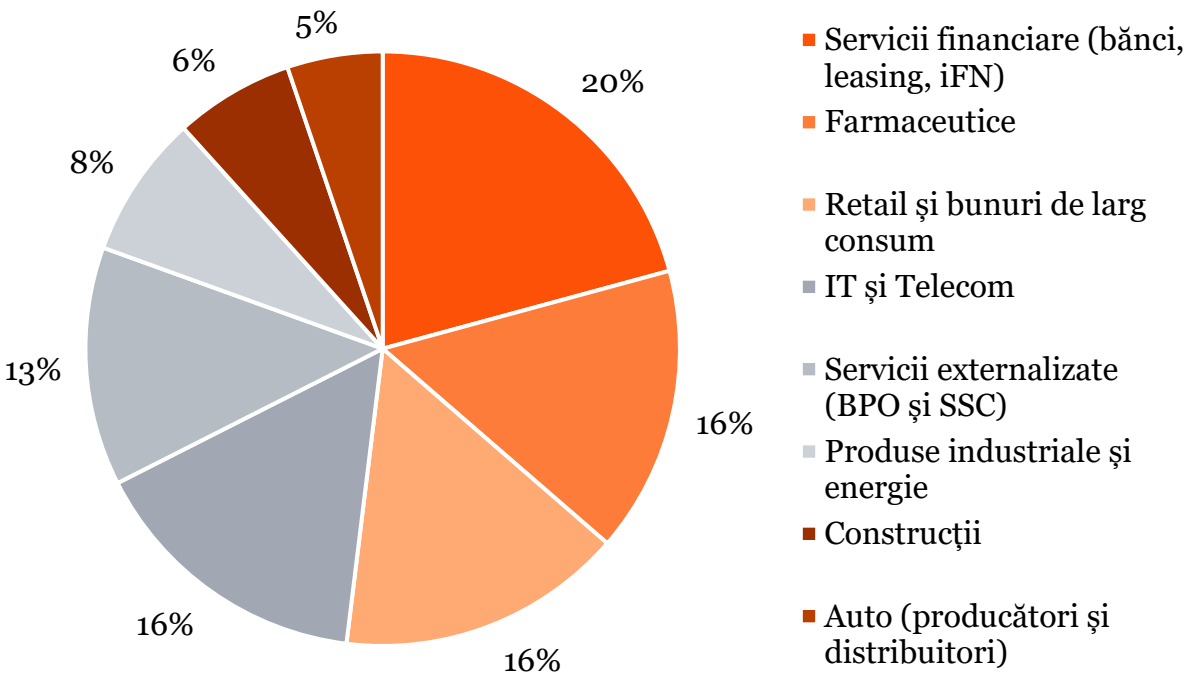
- Evoluția bugetului salarial și fluctuația personalului
- Perspective 2026

Elemente de metodologie

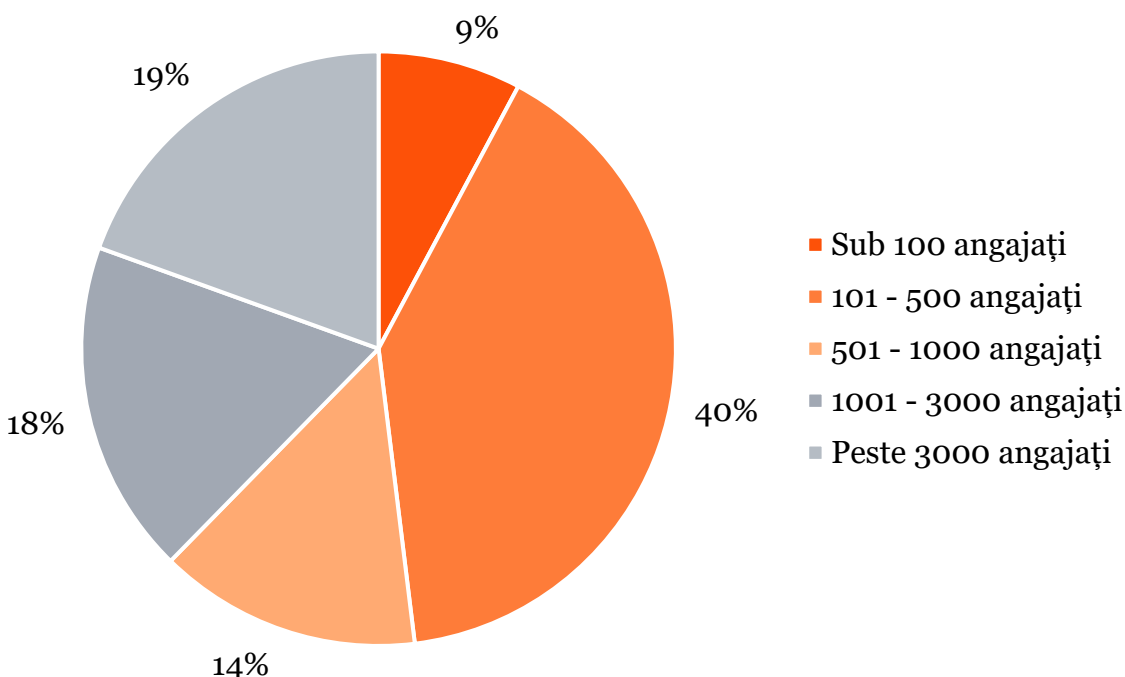
Colectarea datelor a fost realizată online, prin intermediul platformei Microsoft. Datele colectate în sondaj au fost și vor fi tratate strict confidențial.

Eșantionul de participanți

Sectorul de activitate



Dimensiunea companiei ca număr de angajați



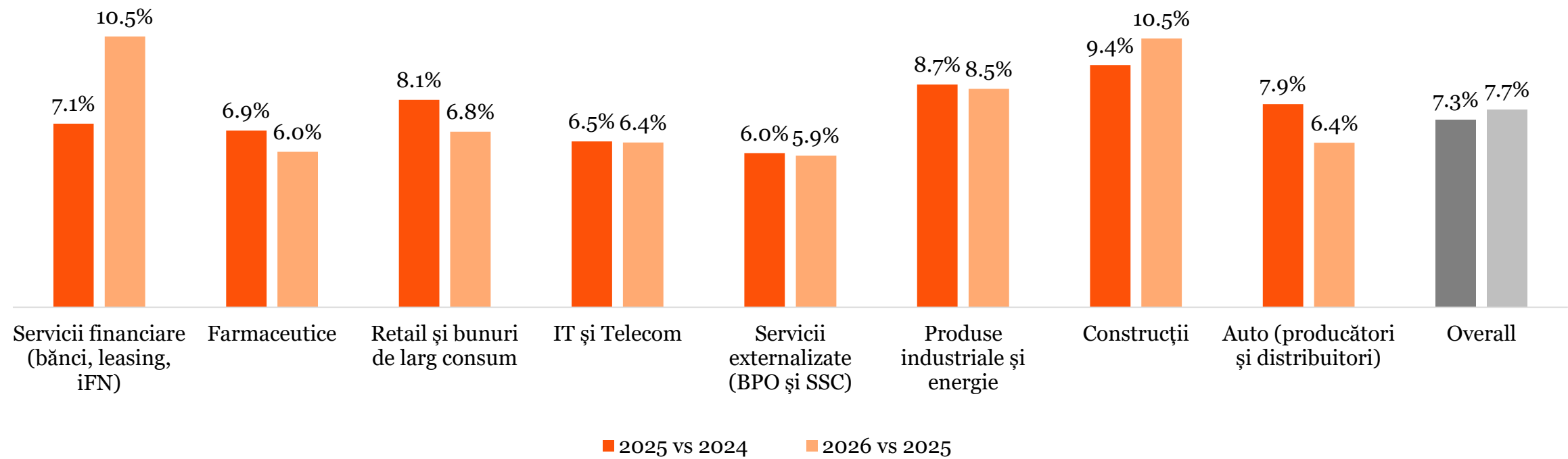
Total participanți - 77 companii

2

Evoluția bugetului salarial și fluctuația personalului

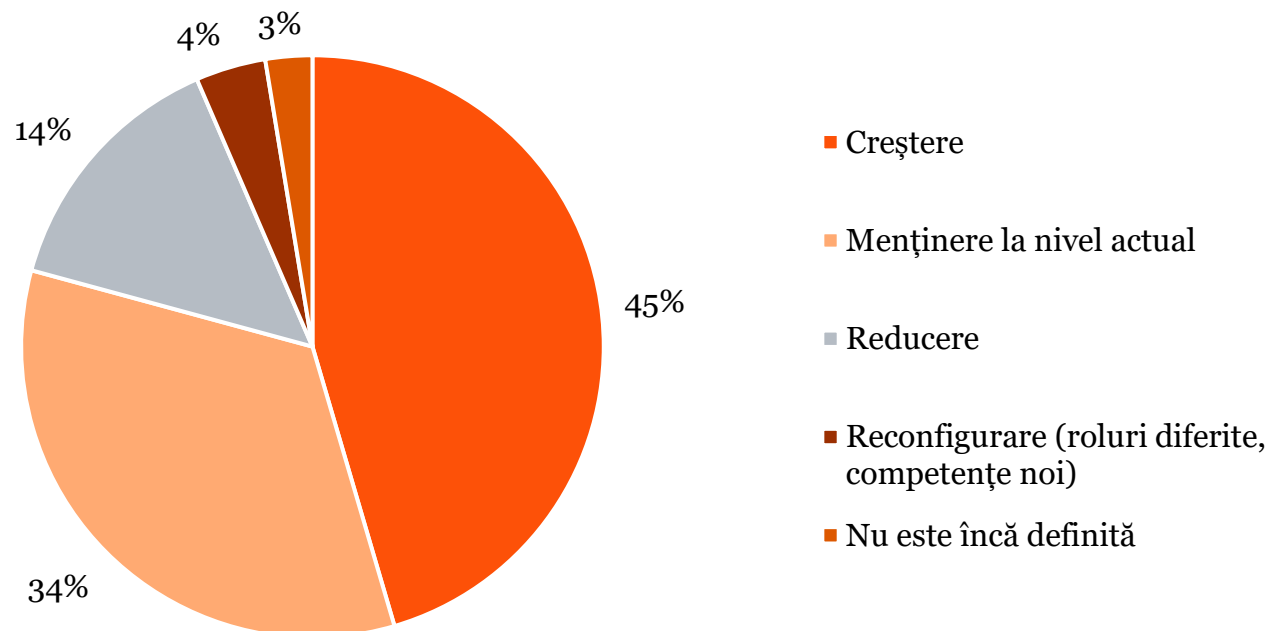
Creșterea bugetului salarial rămâne relativ stabilă la nivel general între 2024–2026, însă diferențele dintre sectoare sunt semnificative

Rata anuală estimată de creștere (%)
2024→2025 și 2025→2026



Aproape jumătate dintre respondenți au raportat o creștere a numărului de angajați în anul 2025, numărul de angajați crescând cu 11.48%

Care este perspectiva evoluției numărului de angajați în 2025 comparativ cu 2024?



Care este estimarea procentuală a creșterii sau scăderii numărului de angajați în 2025 față de 2024?

e 11.48%

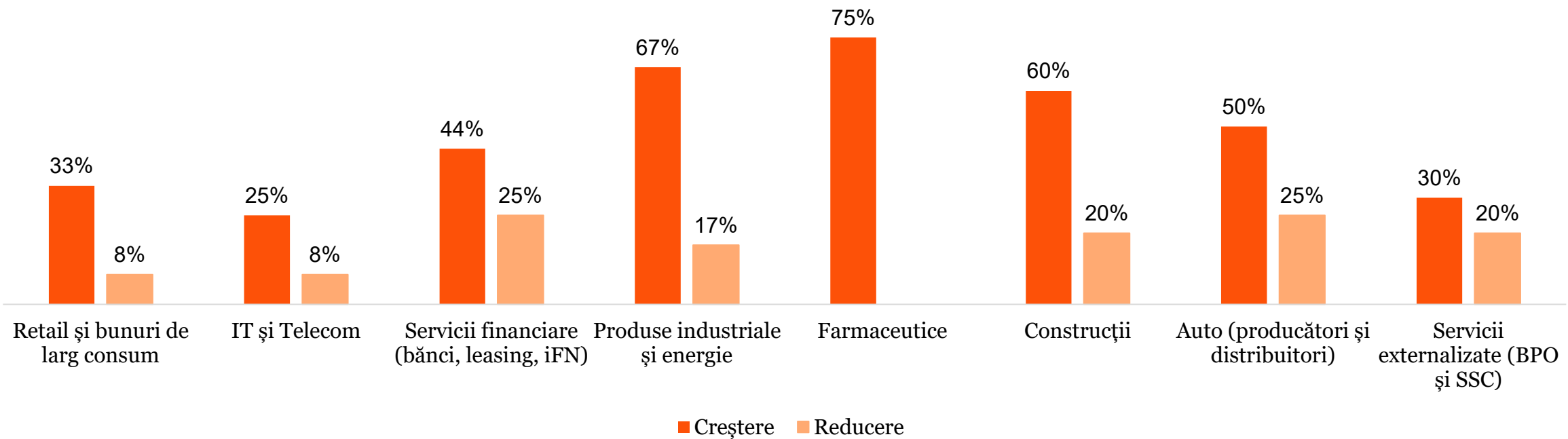
Estimarea **creșterii** numărului de angajați - 2025 vs. 2024

e -10.27%

Estimarea **reducerii** numărului de angajați - 2025 vs. 2024

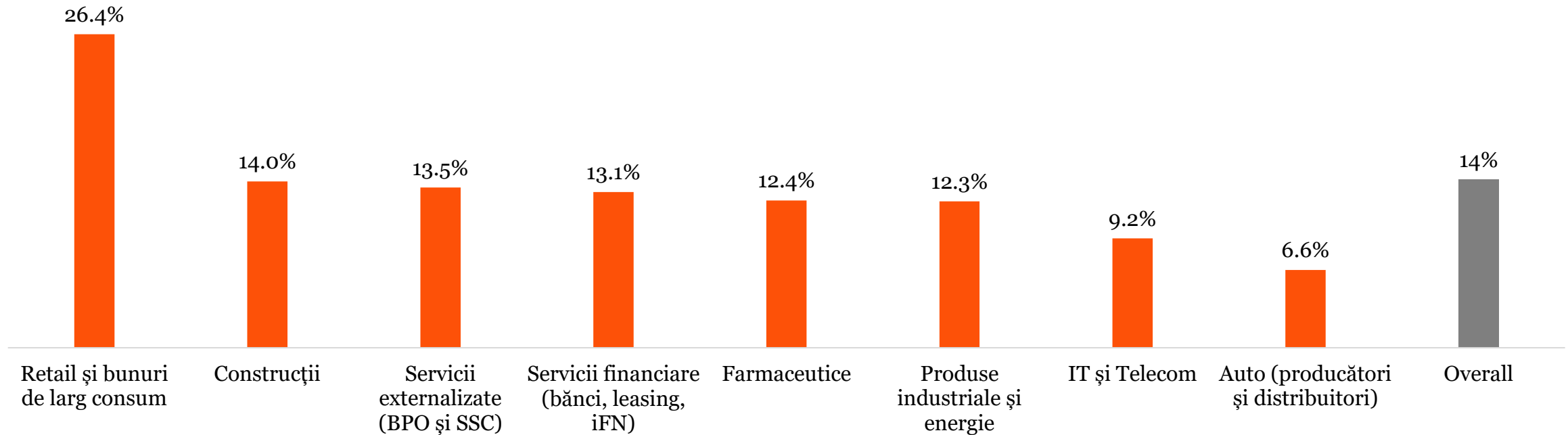
Deși majoritatea sectoarelor anticipează creșteri ale angajărilor în 2026, evoluțiile sunt mixte: IT&C se stabilizează, iar serviciile financiare și serviciile externalizate anticipează scăderi în creștere față de anul trecut

Perspectiva evoluției numărului de angajați în 2025 comparativ cu 2024 pe sectoare



Fluctuația scade la nivel de piață generală (14% vs. 17% anul trecut), însă sectorul Retail & FMCG continuă să înregistreze cele mai ridicate valori

Care a fost rata de fluctuație a personalului pentru 2025?

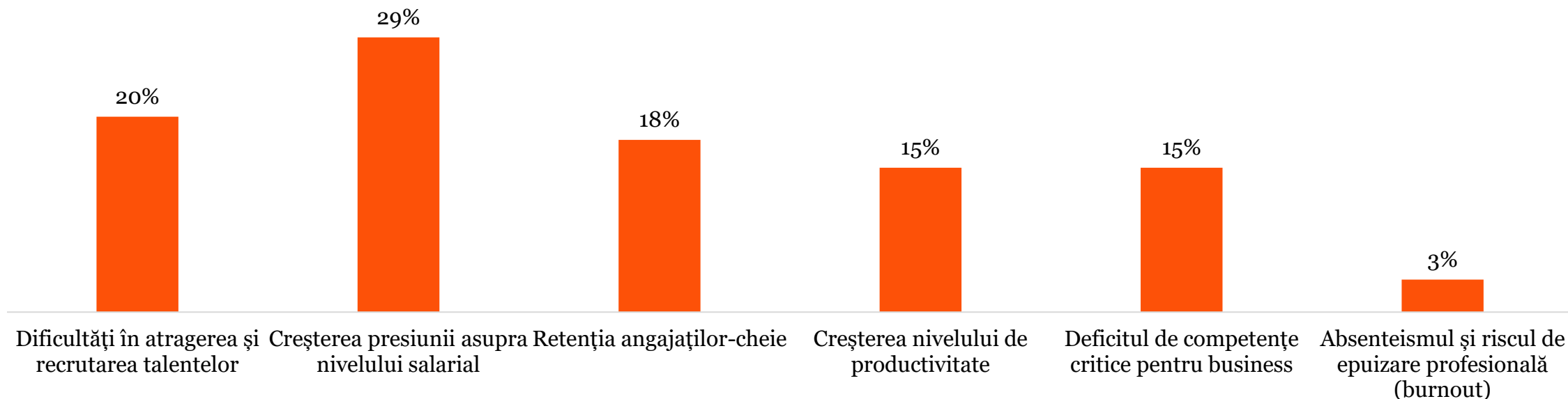




Perspective 2026

Presiunea salarială reprezintă principală provocare a forței de muncă în 2026, depășind dificultățile de recrutare și retenție

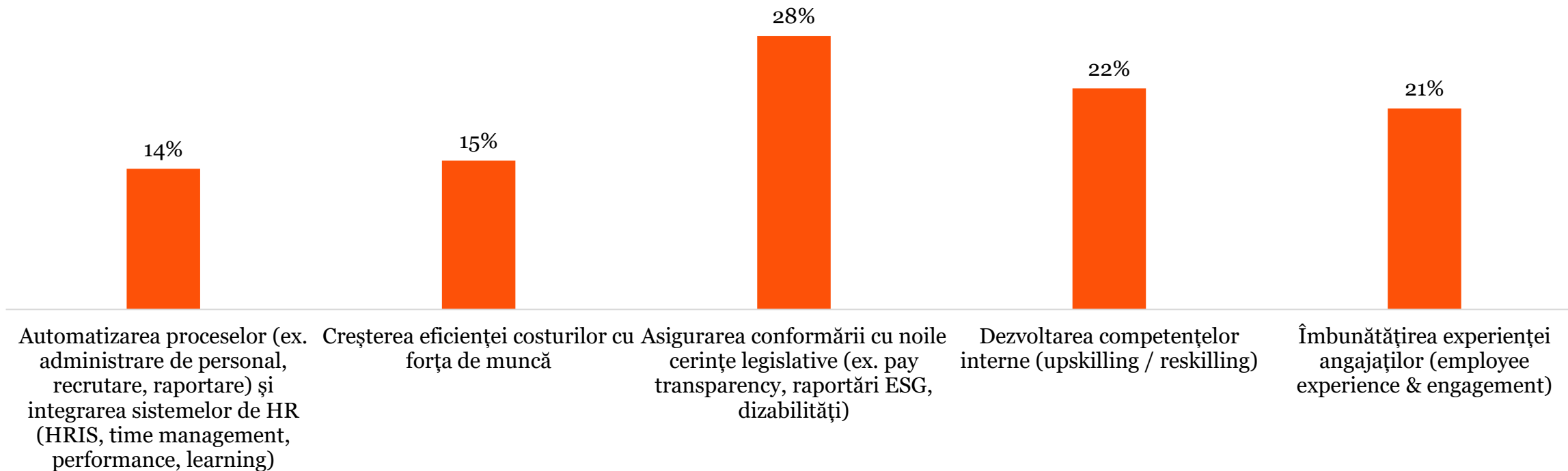
Care considerați că sunt principalele provocări asociate forței de muncă în anul 2026?



N.B: Întrebare cu răspunsuri multiple - procentele reprezintă ponderea mențiunilor

Conformarea legislativă urcă pe primul loc în prioritățile de HR pentru 2026, depășind digitalizarea și investițiile în competențe

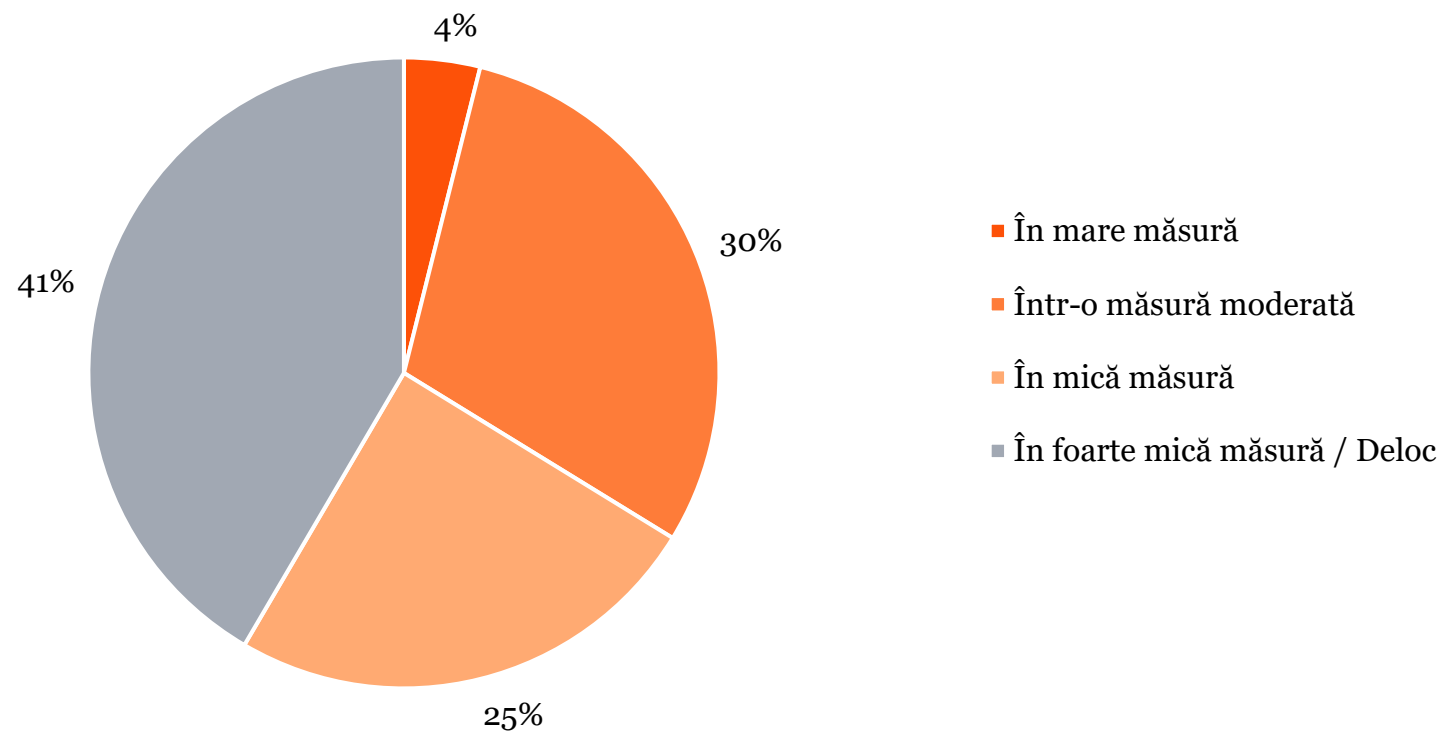
Care sunt principalele priorități ale organizației dumneavoastră pentru anul 2026?



N.B: Întrebare cu răspunsuri multiple - procentele reprezintă ponderea mențiunilor

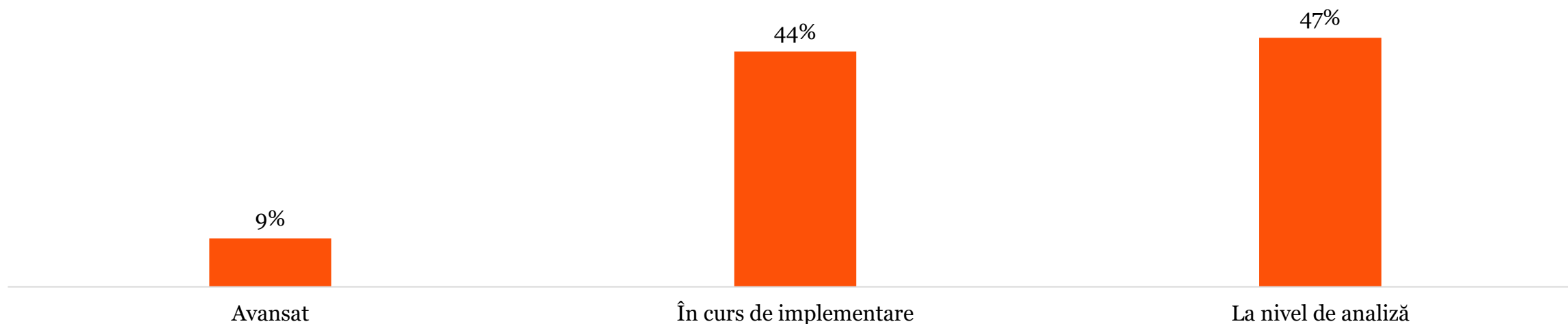
Noile obligații privind integrarea persoanelor cu dizabilități au avut un impact limitat asupra procedurilor de angajare

Având în vedere noile obligații privind integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, în ce măsură considerați că acestea au influențat procedurile de angajare pentru această categorie?



Deși Directiva privind Transparența Salarială va deveni obligatorie în iunie 2026, multe organizații nu sunt încă pregătite corespunzător: 47% se află în etapa de analiză, 44% sunt în proces de implementare, iar doar 9% au atins un stadiu avansat.

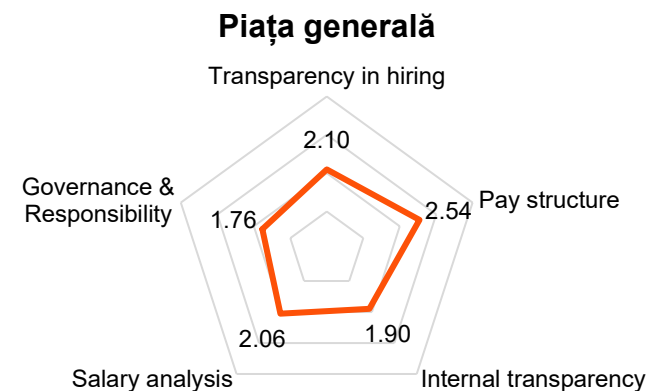
Care este nivelul de pregătire al organizației pentru cerințele de Transparență salarială?



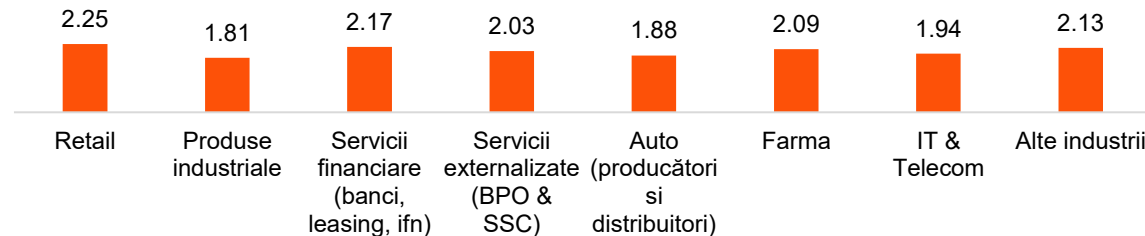
Companiile au raportat în luna ianuarie 2026 un nivel mediu de pregătire de 2.07 din 4.0, situându-se la nivelul „În curs de pregătire”

Nivelul de pregătire pentru Directiva pentru Transparența salarială a fost analizat în baza a cinci dimensiuni:

- Transparența la angajare
- Structură salarială
- Transparența internă
- Analiza salarială
- Guvernanță & Responsabilitate



Gradul mediu de pregătire a companiilor, pe industrii



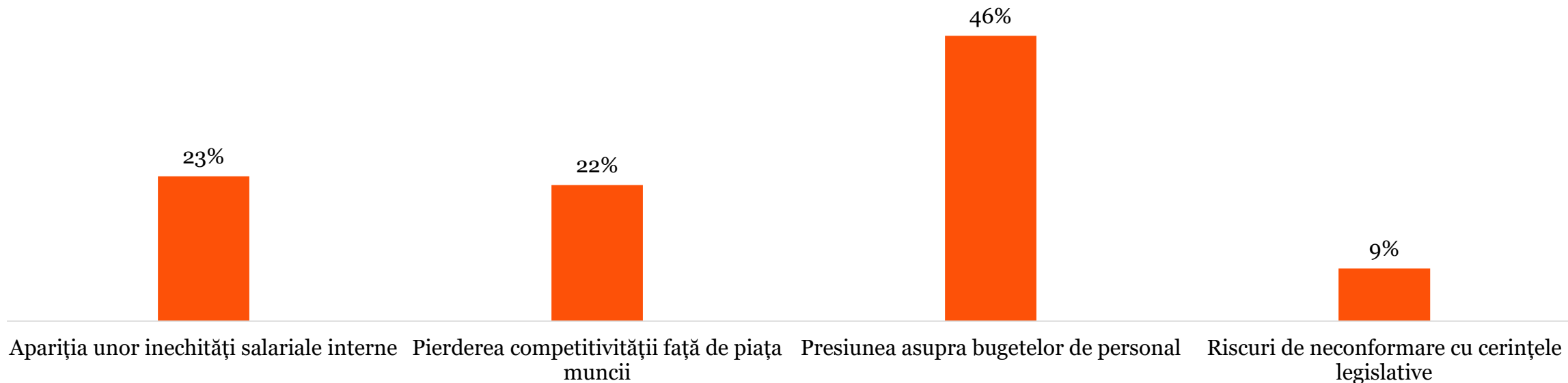
< 1.75 Nepregătit; 1.75 – 2.75 În curs de pregătire; 2.75 – 3.5 Conform; >3.5 Lider în transparență

Sursa: Analiza PwC, Instrument de Autoevaluare pentru Transparența Salarială

La studiu au participat 68 de companii

Presiunea asupra bugetelor de personal este principalul risc în gestionarea politicilor de recompensare

Care sunt cele mai importante riscuri pe care le identificați în gestionarea politicilor de recompensare (reward)?



N.B: Întrebare cu răspunsuri multiple - procentele reprezintă ponderea mențiunilor

Mulțumim!

People Analytics România

ro_paywell@pwc.com