

Cum a început piața locurilor de muncă în 2026 și ce specific are Argeșul!

By Berta Dima - 26/02/2026



Creștere a numărului de aplicări, deficit pentru pozițiile foarte specializate și interes tot mai mare pentru pozițiile middle

Anul 2026 a început cu o creștere însemnată a interesului pentru schimbarea locului de muncă. Ianuarie și februarie rămân luni în care mulți candidați își propun schimbări profesionale, însă anul acesta mobilitatea a fost mai accentuată, pe fondul creșterii costului

vieții și al modificărilor fiscale de la finalul lui 2025.

Începutul anului 2026 a fost unul activ în zona Blue Collar, pentru joburile care implică muncă fizică, manuală sau tehnică.

Numărul de aplicări a crescut cu 15-20% comparativ cu aceeași perioadă a anului trecut, potrivit unor date furnizate, pentru publicația „Ancheta”, de reprezentanții Manpower, una dintre cele mai active companii de recrutare din România. Comparativ cu anii anteriori, nu mai există doar dorința de a găsi un loc de muncă, ci dorința de a găsi un loc de muncă mai bun, mai aproape de domiciliu, cu salariu transparent și beneficii clare.

Din perspectiva forței de muncă White Collar, acolo unde angajații își desfășoară activitatea în medii de birou, în sectoare administrative sau de management, anul 2026 a fost unul în care numărul solicitărilor pentru un loc de muncă a fost mai crescut față de anul anterior. Conform reprezentanților Manpower, există o anumită îngrijorare legată de potențialele restructurări pe care marile companii le-ar putea face sau pe care le-au și anunțat.



Avem un procent de aplicanți care doresc să schimbe doar pentru a găsi un loc de muncă mult mai bun, mai bine plătit și cu condiții de lucru hibrid sau remote, în ciuda încercărilor angajatorilor de a aduce din ce în ce mai mult angajații la birou 5 zile din 5”, a declarat, pentru publicația „Ancheta”, Miguel Trindade, country manager al ManpowerGroup România.



Cele mai multe aplicări au fost pentru joburi entry level

La începutul anului 2026, volumul cel mai mare de aplicări a rămas pe zona entry level, unde bariera de intrare este redusă. În același timp, a existat un interes tot mai mare pentru poziții de nivel middle, muncitori calificați, precum sudori, electricieni, operatori CNC, tehnicieni mentenanță, candidați care sunt conștienți de valoarea lor și care au o putere de negociere mai ridicată.

Pozițiile avansate sau foarte specializate rămân însă deficitare, iar aplicările sunt mai reduse comparativ cu cererea din piață. Pentru rolurile din zona White Collar, toate tipurile de posturi au fost căutate, dar procentul majoritar îl dețin nivelurile de entry și middle level.

Ce domenii au vizat candidații aflați în căutarea unui nou job

Candidații Blue Collar aflați în căutarea unui nou job au vizat în principal domenii ca logistică și depozitare, producție, în special zona automotive, construcții, instalații și mentenanță. De asemenea, angajații din zona White Collar și-au exprimat interesul pentru rolurile de sales, marketing, HR, inginerie, customer support, varietatea lor fiind direct proporțională cu domeniul și studiile pentru care au experiență.

Specialiștii în recrutare spun că au observat două profiluri dominante de candidați aflați în căutarea unui loc de muncă – profilul pragmatic – persoane cu studii medii, cu experiență practică, orientate în primul rând către salariul net, proximitatea față de domiciliu și stabilitatea locului de muncă – și profilul tânăr – candidați la început de drum, fără experiență vârstă, dar interesați de flexibilitate, mediu de lucru modern și comunicare directă. De asemenea, există și situații în care persoane cu studii superioare aplică pentru poziții operaționale, în special în contextul în care caută stabilitate sau o schimbare de direcție.

Atunci când sunt în căutarea unui nou job, în general, candidații sunt foarte atenți la oferta salarială, valoarea tichetelor de masă, bonusuri și beneficii concrete, program predictibil. Și în cazul White Collar există aceleași tipuri de profile segmentate în cei fără experiență, care au o flexibilitate mare, deoarece scopul este să obțină un loc de muncă în care să câștige experiență și cei pragmatici, care își cunosc foarte bine atuurile și nu fac rabat la nimic din ce își doresc să obțină de la noul loc de muncă.

De cealaltă parte, pe lângă competențele tehnice, atunci când evaluează un potențial angajat, angajatorii pun tot mai mult accent pe stabilitate și retenție, punctualitate și seriozitate, dorința de învățare și adaptabilitate, dar și disponibilitate pentru lucru în schimburi. În cazul White, angajatorii urmăresc să integreze un om stabil, deschis spre adaptabilitate, apt să învețe lucruri noi și, mai ales, să fie asumat.



Ce îi stimulează pe candidați să aplice: viteza și simplitatea procesului de recrutare

Viteza și simplitatea procesului de recrutare sunt esențiale. Dacă un candidat nu primește un răspuns în 24 – 48 de ore, există o probabilitate mare să aplice în altă parte. Procesul lung sau formularele complexe reduc semnificativ interesul. Candidații preferă o relație cât mai directă cu angajatorul, apel telefonic sau mesaj pe WhatsApp. Canalele cele mai eficiente rămân platformele de joburi optimizate pentru mobil, grupurile locale din social media și recomandările directe. Angajații de White urmăresc anumite tipuri de job în funcție de mărimea companiei, specificul postului versus experiența deținută, tipul programului de lucru și pachetul de beneficii”, a explicat country managerul ManpowerGroup România.

La începutul anului 2026, angajatorii din zona White au avut deschise în principal joburi ca operatori de linie de producție, personal logistică și manipulare marfă, tehnicieni mentenanță,

electricieni și mecanici. În acest sector se observă o cerere constantă pentru personal calificat, în special în zona tehnică, unde deficitul este pronunțat. De asemenea, angajatorii de White Collar au avut până în prezent joburi disponibile pentru majoritatea specialităților. Companiile private din România și care acoperă o mare diversitate a activității profesionale creează o piață de ofertă care vine în întâmpinarea celor ce își caută un loc de muncă specializat, potrivit reprezentanților Manpower.



Argeș. Migrare din producție către centrele logistice. Deficit accentuat de mecanici și electricieni auto

Județul Argeș are un specific aparte datorită platformei industriale de la Mioveni și ecosistemului construit în jurul Automobile Dacia, precum și dezvoltării logistice accelerate din zona Pitești, spun reprezentanții ManpowerGroup România. Aici se observă dominanta sectorului automotive și o competiție puternică între furnizorii de componente, migrarea unei părți a forței de muncă din producție către centrele logistice noi, unde munca este percepută ca fiind mai puțin solicitantă fizic, dar și un deficit accentuat de mecanici și electricieni auto, pe fondul creșterii activității industriale și a flotelor comerciale.

Piața muncii din Argeș rămâne una foarte competitivă, iar angajatorii sunt nevoiți să își diferențieze ofertele prin salarii atractive, bonusuri și facilități precum transport organizat. Din experiența echipei noastre locale Manpower din Pitești, coordonată de Andreea Stănescu, observăm constant presiunea pe rolurile tehnice și nevoia angajatorilor de a accelera procesele de recrutare, pentru a rămâne competitivi într-un ecosistem industrial în continuă expansiune”, a punctat Miguel Trindade.

Foto: ediția tipărită

Citiți, de asemenea, pe anchetaonline.ro

<https://anchetaonline.ro/tentativa-de-frauda-in-numele-anaf-nu-accesati-acest-link-301340/>

Original article:

<https://anchetaonline.ro/inceput-piata-locurilor-munca-2026-specific-argesul-301390/>