



Titlul proiectului: Intelligence în serviciul cetățenilor
Cod MySMIS: 129865 / Cod proiect: SIPOCA 747

Sondaj de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor angajaților asupra mediului de lucru în diferite sectoare de activitate economică Persoanele Angajate

- *Raportul cantitativ* -

Iunie 2022

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

1





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Cuprins

1. Descrierea și obiectivele sondajului	3
2. Metodologia de cercetare	4
3. Rezultatele cercetării	7
3.1. Calitatea relațiilor sociale, cu superiorii ierarhici, condițiile și climatul de lucru.....	8
3.2. Percepția asupra gradului de autonomie și a performanței în muncă.....	26
3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților.....	32
3.4. Egalitatea, satisfacția și dezvoltarea personală la locul de muncă.....	49
3.5. Impactul leadershipului în relația cu angajații.....	60
3.6. Gradul de birocrație perceput la locul de muncă	84
3.7. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor	88
3.8. Locul de muncă în perioada COVID-19	92
3.9. Informații socio-demografice despre angajați.....	104
4. Concluzii generale.....	112
4.1. Angajarea la stat și la privat, diferențe atitudinale.....	114
4.2. Particularitățile domeniilor de activitate.....	116
4.3. Segmentarea persoanelor angajate - analiză cluster	117
5. Anexă - Instrument de cercetare	122





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

1. Descrierea și obiectivele sondajului

Sondajul de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor angajaților asupra mediului de lucru în diferite sectoare de activitate economică este parte a studiului mai amplu derulat în cadrul proiectului „INTELLIGENCE în serviciul cetățenilor” (proiectul în cadrul căruia se realizează achiziția de servicii de elaborare studii) cod MySMIS 129865/cod SIPOCA 747, având drept scop dezvoltarea și implementarea de politici și instrumente unitare și moderne de management al resurselor umane.

Studiul de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor angajaților asupra mediului de lucru în diferite sectoare de activitate economică cuprinde următoarele componente:

- Componenta cantitativă, reprezentată de două sondaje de opinie realizate în rândul populației de angajați și persoane în căutare a unui loc de muncă din România;
- Componenta calitativă, reprezentată de anchetă sociologică pe bază de focus grup și interviu, în rândul populației de angajați și persoane în căutare a unui loc de muncă din România, precum și în rândul experților din domeniul resurselor umane.

În conformitate cu specificațiile tehnice stipulate în fișa de date și în caietul de sarcini aferent acestei proceduri de achiziție a serviciilor de elaborare a studiului menționat anterior, obiectivul general al proiectului „INTELLIGENCE în serviciul cetățenilor” (proiectul în cadrul căruia se realizează achiziția de servicii de elaborare studii) cod MySMIS 129865/cod SIPOCA 747 este dezvoltarea și implementarea de politici și instrumente unitare și moderne de management al resurselor umane.

Obiectivele specifice urmărite în cadrul studiului, menționate, de asemenea, în caietul de sarcini fac referire la:

OS.1 Elaborarea unei imagini 360° asupra mediului de lucru în diferite sectoare de activitate economică din România (industrii și departamente), prin intermediul unui pachet de studii sociologice vizând percepția persoanelor angajate asupra industriei în care activează.

OS.1 Elaborarea unei liste de valori organizaționale specifice angajatorilor din România (cu capital străin sau românesc), în baza percepțiilor angajaților și candidaților români. Analiza trebuie declinată pe companii mici, mijlocii și antreprize mari sau corporații,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Într-o măsură care reflectă situația din piață, pentru o imagine completă a elementelor ce construiesc brandurile de angajatori.

2. Metodologia de cercetare

Pentru elaborarea *Sondajul de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor angajaților asupra mediului de lucru în diferite sectoare de activitate economică*, a fost agreată și utilizată o **metodologie cantitativă** de tipul anchetei sociologice pe bază de chestionar. Perioada de realizare a sondajului de opinie a fost mai-iunie 2022. În perioada similară a anului 2020 și a anului 2021 a fost realizat un sondaj similar în cadrul aceluiași proiect. Principala diferență dintre sondajul realizat în 2020 și cel realizat în 2021 și 2022 constă în faptul că în ultimii 2 ani au fost incluse în eșantion doar persoane cu studii superioare.

Populația țintă a sondajului a fost reprezentată de persoane angajate din România, iar eșantionul propus a fost de 1064 de persoane angajate cu vârste de peste 18 ani. Au fost realizate 1071 de chestionare în acest an. Metoda de eșantionare utilizată a fost cea pe cote, conform datelor puse la dispoziție de Institutul Național de Statistică cu privire la stratificarea populației din România.¹ Cotele utilizate în eșantionare au fost bazate pe: gen, mediul de rezidență și regiuni de dezvoltare:

Distribuție eșantion în funcție de gen

Gen	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația țintă
Feminin	553	51.6%	51%
Masculin	518	48.4%	49%
Total	1071	100%	100%

Distribuție realizată în conformitate cu datele INS- POP107A - POPULAȚIA DUPĂ DOMICILIU la 1 ianuarie pe grupe de vârstă și vârste, sexe, medii de rezidență, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe

¹ <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>



Distribuție eșantion în funcție de mediul de rezidență

Mediul de rezidență	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația țintă
Rural	388	36.2%	41%
Urban	683	63.8%	59%
Total	1071	100%	100%

Distribuție realizată în conformitate cu datele INS- POP107A - POPULATIA DUPA DOMICILIU la 1 ianuarie pe grupe de vârstă și vârste, sexe, medii de rezidență, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe

În ceea ce privește mediul de rezidență am optat să suplimentăm ponderea locuitorilor din mediul urban din eșantion deoarece persoanele cu studii superioare locuiesc preponderent în mediul urban sau peri-urban.

Distribuție eșantion în funcție de regiunile de dezvoltare

Regiuni de dezvoltare	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația țintă
Regiunea BUCUREȘTI - ILFOV	147	13.7%	14.00%
Regiunea CENTRU	125	11.7%	11.5%
Regiunea NORD-EST	182	17.0%	17.1%
Regiunea NORD-VEST	133	12.4%	12.2%
Regiunea SUD-EST	137	12.8%	12.5%
Regiunea SUD-MUNTENIA	154	14.4%	14.0%
Regiunea SUD-VEST OLTENIA	97	9.1%	9.7%
Regiunea VEST	96	9.0%	9.0%
Total	1071	100%	100%



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Distribuție realizată în conformitate cu datele INS- POP107A - POPULAȚIA DUPĂ DOMICILIU la 1 ianuarie pe grupe de vârstă și vârste, sexe, medii de rezidență, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe

Eșantionul utilizat este reprezentativ la nivel național, cu o marjă de eroare de ± 3 %.

Modalitatea de aplicare a chestionarului a fost telefonică, în cadrul Call Center-ului Cult Market Research. La colectarea telefonică a datelor au participat 40 operatori de Call Center instruiți special pentru acest proiect.

Instrumentul de cercetare utilizat a fost Chestionarul adresat angajaților din România (regăsit în anexa acestui document). Chestionarul a fost elaborat pornind de la cerințele din caietul de sarcini. Acesta a inclus întrebări care să ajute la măsurarea următorilor indicatori:

- climat de lucru;
- condiții de muncă;
- performanță în muncă;
- implicare și motivare;
- grad de autonomie;
- egalitate, satisfacție și dezvoltare personală;
- recunoașterea muncii;
- calitatea relațiilor sociale;
- relațiile cu superiorii ierarhici;
- compensații și beneficii.

Au fost adresate, de asemenea, întrebări de identificare a variabilelor socio-demografice și privitoare la experiența profesională (vechime totală de muncă, vechime la actualul loc de muncă, calificare profesională) și la actualul loc de muncă (domeniu de activitate, poziție de conducere/execuție, capacitate de decizie, lucru în echipă, digitalizarea companiei).

Durata medie de aplicare a unui chestionar a fost de aproximativ 25 minute. Chestionarele au fost salvate automat pe server-ul Cult Market Research. Cult Market Research a implementat toate prevederile referitoare la protecția datelor cu caracter personal și a respectat toate prevederile GDPR în realizarea acestui studiu.



3. Rezultatele cercetării

Rezultatele cercetării sunt prezentate prin intermediul graficelor și a tabelelor încrucișate între fiecare variabilă din chestionar și principalele informații socio-demografice: gen, vârstă, mediu de rezidență, sector de activitate, regiune de dezvoltare și domenii de activitate.

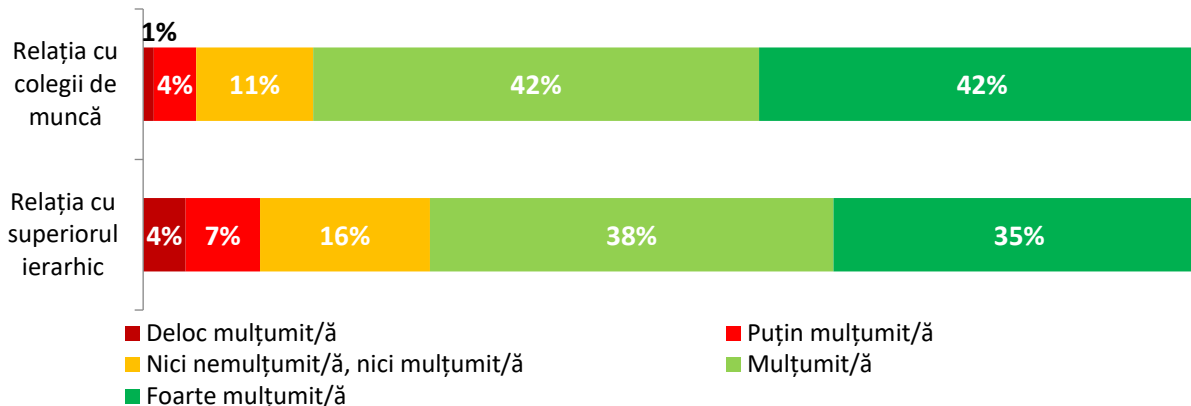
Pentru a putea respecta criteriul semnificației statistice a rezultatelor din tabelele încrucișate între variabile s-a optat pentru păstrarea primelor 5 domenii de activitate, în funcție de numărul angajaților, corespunzător acestora din sondajul de opinie. Din același motiv, anumite tabele încrucișate conțin doar acele variante de răspuns cărora le este asociat un număr suficient de răspunsuri pentru a realiza analize statistice.

Alte mențiuni generale de citire a datelor din cadrul acestui capitol:

- În tabelele încrucișate procentele sunt calculate pe rând, din totalul fiecărei categorii socio-demografice. Pentru a putea realiza citirea mai rapidă a tabelelor, a fost inclus și totalul pe coloană, corespunzător fiecărei variante de răspuns în parte.
- Există câteva categorii aparținătoare variabilelor socio-demografice cu număr redus sau ușor disproporționat de cazuri, raportat la celelalte categorii. Este vorba despre categoria celor cu vârste peste 61 de ani și angajați din mediul neguvernamental. Acestea au fost păstrate în tabel și pot oferi informații interesante în comparațiile efectuate cu media răspunsurilor sau celelalte categorii, dar este recomandat ca acestea să fie tratate cu rezerve.
- Sub fiecare grafic și tabel există expunerea, pe scurt, a informațiilor din aceste reprezentări grafice. Aceste informații sunt corelate și interpretate în secțiunea de Concluzii din cadrul acestui raport.

3.1. Calitatea relațiilor sociale, cu superiorii ierarhici, condițiile și climatul de lucru

Q10. Mulțumirea cu aspectele interpersonale (N=1071)



Q10. Cum evaluezi următoarele aspecte legate de relațiile interpersonale la locul de muncă?

Aproximativ 8 din 10 angajați români apreciază relațiile cu colegii de muncă și superiorul ierarhic drept mulțumitoare și foarte mulțumitoare. Relația cu colegii de muncă este evaluată într-o măsură ușor mai crescută ca fiind mulțumitoare, comparând cu cea cu superiorul ierarhic. Această diferență poate fi justificată prin faptul că, în general, relațiile colegiale sunt non-formale, iar colegii (cel puțin din cadrul aceluiași departament) pot deține un statut de egalitate. Acest aspect nu este valabil întotdeauna în ceea ce privește relația conducător-subaltern, întrucât cel din urmă răspunde, din punctul de vedere al activității sau conduitei, celui dintâi. Comparativ cu anul trecut, satisfacția față de relația cu colegii de muncă a scăzut cu aproximativ 10%, pe când relațiile cu superiorii au rămas aproape la fel. Scăderea satisfacției privind relația cu colegii de muncă se poate justifica prin munca de acasă.

Tabel 1: Mulțumirea cu relațiile cu colegii de muncă

Genul	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Feminin	1%	3%	13%	43%	40%	83%
Masculin	1%	4%	11%	41%	43%	84%
Total	1%	4%	12%	42%	41%	83%

8

Mediul de rezidență	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă , nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Urban	1%	4%	12%	43%	40%	83%
Rural	2%	4%	11%	40%	43%	83%
Total	1%	4%	11%	42%	42%	84%

Grupe de vârstă	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă , nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
18-25 ani	5%	3%	20%	36%	36%	72%
26-30 ani	2%	5%	13%	38%	42%	80%
31-40 ani	0%	3%	11%	44%	42%	86%
41-50 ani	1%	4%	12%	39%	44%	83%
51-60 ani	1%	5%	7%	49%	38%	87%
61-69 ani	0%	2%	18%	41%	39%	80%
Total	1%	4%	12%	42%	41%	83%

Tip organizație	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă , nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Mediul privat	1%	4%	12%	42%	41%	83%
Sectorul bugetar	1%	4%	9%	44%	42%	86%
Mediul neguvernamental	3%	3%	15%	23%	56%	79%
Total	1%	4%	12%	42%	41%	83%



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	3%	11%	42%	42%	84%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	2%	3%	12%	36%	47%	83%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	1%	4%	12%	50%	33%	83%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	0%	5%	15%	39%	41%	80%
Regiunea de dezvoltare Vest	0%	2%	10%	43%	45%	88%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	5%	10%	45%	39%	84%
Regiunea de dezvoltare Centru	2%	4%	9%	38%	47%	85%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	1%	2%	14%	42%	41%	83%
Total	1%	4%	12%	42%	41%	83%

Domeniul organizației	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Agricultură, silvicultură și pescuit	9%	9%	15%	24%	43%	67%
Industria extractivă	4%	8%	8%	46%	34%	80%
Industria prelucrătoare	0%	5%	16%	52%	27%	79%
Construcții	1%	3%	7%	49%	40%	89%
Transport și depozitare	0%	4%	13%	54%	29%	83%
Hoteluri și restaurante	0%	0%	16%	52%	32%	84%
Informații și comunicații	0%	0%	14%	44%	42%	86%



Tranzacții imobiliare	0%	0%	14%	43%	43%	86%
Financiar/Asigurări	0%	3%	7%	37%	53%	90%
Învățământ	1%	2%	7%	43%	47%	90%
Activități culturale	0%	0%	0%	41%	59%	100%
Administrație publică	0%	9%	14%	43%	35%	78%
Consultanță	0%	10%	4%	55%	31%	86%
Sănătate/farma	3%	1%	17%	49%	30%	79%
Marketing/Publicitate/Media	0%	9%	15%	17%	59%	76%
Altul	1%	2%	11%	38%	48%	86%
Niciuna	2%	7%	20%	40%	31%	71%
Total	1%	4%	12%	42%	41%	83%

Se remarcă o ușoară tendință de scădere a satisfacției relațiilor cu colegii odată cu scăderea vârstei, contrar anului trecut unde odată cu creșterea vârstei satisfacția scădea. De asemenea, angajații din sectorul privat și bugetar se declară ușor mai puțin satisfăcuți cu relațiile colegiale decât cei din sectorul public sau neguvernamental. În ceea ce privește legătura dintre regiunea de dezvoltare și satisfacția cu relațiile colegiale, angajații din regiunile Vest și Centru au menționat cel mai crescut nivel de satisfacție, diferit de anul trecut unde regiunile Nord-Vest și București-Ilfov au avut cel mai ridicat nivel de satisfacție. În domeniul activităților culturale, învățământ și financiar este întâlnită cea mai mare proporție a angajaților cu satisfacție crescută cu interacțiunile dintre colegi. Aceste rezultate pot fi rezultate din sfârșirea pandemiei și revenirii în normal (fizic) la locul de muncă, deoarece în perioada pandemiei domeniile mai sus menționate au fost grav afectate sau trecute complet în mediu online unde contactul social a scăzut foarte mult. De aceea în perioada anului trecut domeniul IT, informații și comunicare erau cele cu o satisfacție crescută în relația cu colegii, acestea domenii fiind puțin afectate în modul de lucru, iar angajații sesizând doar ușoare schimbări.

Tabel 2: Mulțumirea cu relațiile cu superiorul ierarhic

Genul	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Feminin	4%	6%	17%	38%	35%	73%
Masculin	4%	7%	15%	39%	35%	74%
Total	4%	7%	16%	38%	35%	73%

Mediul de rezidență	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Urban	3%	7%	17%	40%	33%	73%
Rural	5%	6%	15%	36%	38%	74%
Total	4%	7%	16%	38%	35%	73%

Grupe de vârstă	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
18-25 ani	6%	6%	16%	40%	32%	72%
26-30 ani	1%	8%	15%	39%	37%	76%
31-40 ani	3%	4%	16%	39%	38%	77%
41-50 ani	5%	8%	15%	37%	35%	72%
51-60 ani	3%	10%	16%	40%	31%	71%
61-69 ani	4%	6%	27%	31%	32%	63%
Total	4%	7%	16%	38%	35%	73%

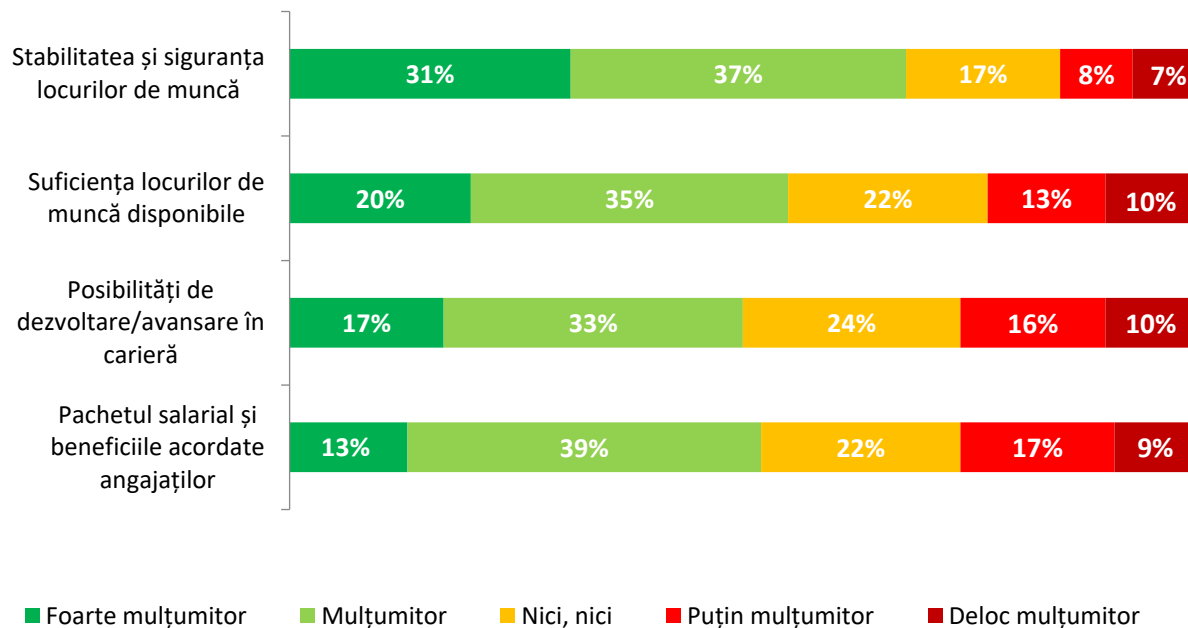
Tip organizație	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Mediul privat	4%	7%	15%	40%	34%	74%
Sectorul bugetar	4%	6%	17%	36%	37%	73%
Mediul neguvernamental	9%	6%	24%	26%	35%	61%
Total	4%	7%	16%	38%	35%	73%

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	3%	8%	13%	40%	36%	76%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	3%	7%	17%	34%	39%	73%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	5%	4%	16%	43%	32%	75%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	4%	9%	22%	39%	26%	65%
Regiunea de dezvoltare Vest	3%	4%	16%	39%	38%	77%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	3%	6%	16%	42%	33%	75%
Regiunea de dezvoltare Centru	5%	7%	11%	36%	41%	75%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	4%	8%	21%	33%	34%	67%
Total	4%	7%	16%	38%	35%	73%

Domeniul organizației	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Agricultură, silvicultură și pescuit	6%	17%	21%	32%	24%	56%
Industria extractivă	8%	11%	8%	38%	35%	73%
Industria prelucrătoare	7%	7%	17%	48%	21%	69%
Construcții	2%	4%	22%	43%	29%	72%
Transport și depozitare	10%	6%	19%	42%	23%	65%
Hoteluri și restaurante	11%	5%	21%	21%	42%	63%
Informații și comunicații	4%	5%	23%	40%	28%	68%
Tranzacții imobiliare	0%	14%	0%	72%	14%	86%
Financiar/Asigurări	7%	5%	18%	23%	47%	70%
Învățământ	2%	4%	13%	38%	43%	81%
Activități culturale	0%	6%	6%	53%	35%	88%
Administrații publice	9%	9%	17%	35%	30%	65%
Consultanță	0%	12%	12%	38%	38%	76%
Sănătate/farma	1%	8%	19%	45%	27%	72%
Marketing/Publicitate/Media	0%	12%	9%	38%	41%	79%
Altul	3%	5%	15%	34%	43%	77%
Niciuna	2%	7%	16%	53%	22%	75%
Total	4%	7%	16%	38%	35%	73%

Relațiile cu superiorii ierarhici sunt evaluate ca fiind mai mulțumitoare de către tineri, până în 40 de ani și de către angajații din mediul privat. De asemenea, în domeniul activităților culturale și al tranzacțiilor imobiliare, relațiile cu superiorii ierarhici sunt evaluate ca fiind mai mulțumitoare, comparativ cu celelalte domenii de activitate. Anul trecut domeniul financiar a fost în poziția superioară a clasamentului.

Q4. Mulțumirea cu aspectele profesionale din domeniul de muncă (N=1071)



Angajații chestionați apreciază cel mai mult la domeniul de activitate în care lucrează stabilitatea și siguranța locurilor de muncă, 68% declarându-se mulțumiți și foarte mulțumiți de acest aspect, cu 8 procente mai puțin față de anul trecut. De asemenea, cu 10% mai puțin față de anul trecut, aproximativ 5 din 10 angajați evaluează drept mulțumitoare suficiența locurilor de muncă, posibilitățile de avansare/dezvoltare și pachetul salarial și beneficiile angajaților din domeniul de activitate. În ceea ce privește posibilitatea de dezvoltare/avansare în carieră se poate vorbi despre o nevoie mai crescută de îmbunătățire, per general, a mulțumirii angajaților.

Tabel 3: Stabilitatea și siguranța locurilor de muncă din domeniul de activitate

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Feminin	7%	8%	16%	38%	31%	69%
Masculin	7%	8%	19%	36%	30%	66%
Total	7%	8%	17%	37%	31%	68%

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Urban	7%	8%	20%	38%	27%	65%
Rural	6%	8%	12%	36%	38%	74%
Total	7%	8%	17%	37%	31%	68%

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
18-25 ani	7%	10%	25%	39%	19%	58%
26-30 ani	5%	4%	17%	34%	40%	74%
31-40 ani	5%	9%	15%	37%	34%	71%
41-50 ani	6%	8%	15%	40%	31%	71%
51-60 ani	12%	9%	18%	36%	25%	61%
61-69 ani	6%	9%	27%	31%	27%	58%
Total	7%	8%	17%	37%	31%	68%

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Mediul privat	7%	9%	20%	36%	28%	64%
Sectorul bugetar	5%	7%	12%	40%	36%	76%
Mediul neguvernamental	14%	3%	17%	33%	33%	66%
Total	7%	8%	17%	37%	31%	68%

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	7%	7%	15%	39%	32%	71%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	8%	8%	15%	38%	31%	69%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	8%	12%	14%	38%	28%	66%

Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	12%	11%	22%	31%	24%	55%
Regiunea de dezvoltare Vest	3%	8%	21%	33%	35%	68%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	6%	11%	15%	34%	34%	68%
Regiunea de dezvoltare Centru	3%	5%	19%	44%	29%	73%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	7%	6%	19%	37%	31%	68%
Total	7%	8%	17%	37%	31%	78%

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Agricultură, silvicultură și pescuit	6%	17%	20%	31%	26%	57%
Industria extractivă	15%	8%	15%	31%	31%	62%
Industria prelucrătoare	8%	12%	18%	42%	20%	62%
Construcții	9%	4%	21%	29%	37%	66%
Transport și depozitare	10%	13%	12%	40%	25%	65%
Hoteluri și restaurante	14%	14%	24%	29%	19%	48%
Informații și comunicații	9%	5%	21%	42%	23%	65%
Tranzacții imobiliare	0%	0%	14%	57%	29%	86%
Financiar/Asigurări	9%	7%	12%	34%	38%	72%
Învățământ	4%	9%	8%	46%	33%	79%
Activități culturale	6%	11%	11%	22%	50%	72%
Administrații publice	9%	9%	10%	40%	32%	72%
Consultanță	4%	14%	17%	55%	10%	65%
Sănătate/farmacie	8%	4%	18%	38%	32%	70%
Marketing/Publicitate/Media	3%	9%	35%	32%	21%	53%
Altul	4%	7%	16%	36%	37%	73%

Niciuna	11%	13%	33%	27%	16%	43%
Total	7%	8%	17%	37%	31%	68%

Q4. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "Deloc mulțumitor", iar 5 înseamnă "Foarte mulțumitor", vă rugăm să evaluați următoarele aspecte privind domeniul de activitate în care lucrați?

Stabilitate locurilor de muncă din domeniul de activitate este evaluată drept mai mulțumitoare de către cei cu vârste cuprinse între 26 - 30 de ani. Din acest punct de vedere categoria de vârstă a crescut, anul anterior fiind 18 - 25 de ani. Pentru celelalte categorii de vârstă este posibil ca așteptările de stabilitate să fie mai ridicate decât ceea ce pot oferi, la acest moment, angajatorii. De asemenea, angajații din mediul privat sunt mai puțin mulțumiți de stabilitatea locurilor de muncă din domeniu, cea mai crescută stabilitate fiind evaluată de către cei din sectorul bugetar. În ceea ce privește situația pe regiuni de dezvoltare, diferențele procentuale nu sunt unele crescute. Totuși, se poate vorbi despre o tendință sesizată în regiunile Nord-Est și Centru de evaluare a stabilității locurilor de muncă ușor mai crescută decât în celelalte regiuni. În domenii de activitate precum transport și depozitare, precum și în domenii precum, industria energiei electrice și pază și securitate, stabilitatea locurilor de muncă este evaluată ca fiind mai scăzută. Anul acesta domeniile de activitate precum HoReCa și marketing stabilitatea locurilor de muncă este evaluată ca fiind mai scăzută, spre deosebire de anul trecut unde aceste poziții erau ocupate de transport și depozitare, industria energiei electrice, dar și pază și securitate.

Tabel 4: Suficiența locurilor de muncă disponibile în domeniu

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Feminin	11%	13%	23%	35%	19%	54%
Masculin	8%	13%	22%	36%	21%	57%
Total	9%	13%	23%	35%	20%	55%

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Urban	10%	12%	22%	36%	20%	56%
Rural	9%	13%	23%	35%	20%	55%
Total	10%	13%	22%	35%	20%	55%



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
18-25 ani	4%	17%	29%	35%	15%	50%
26-30 ani	5%	13%	12%	37%	33%	70%
31-40 ani	8%	11%	23%	38%	20%	58%
41-50 ani	11%	13%	23%	34%	19%	53%
51-60 ani	14%	12%	21%	35%	18%	53%
61-69 ani	10%	17%	35%	27%	11%	38%
Total	10%	13%	22%	35%	20%	55%

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Mediul privat	9%	11%	22%	37%	21%	58%
Sectorul bugetar	11%	16%	22%	33%	18%	51%
Mediul neguvernamental	14%	8%	39%	28%	11%	39%
Total	10%	13%	22%	35%	20%	55%

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	7%	15%	23%	39%	16%	55%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	11%	10%	24%	35%	20%	55%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	17%	13%	19%	33%	18%	51%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	12%	14%	25%	33%	16%	49%
Regiunea de dezvoltare Vest	7%	13%	25%	33%	22%	55%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	5%	11%	27%	34%	23%	57%
Regiunea de dezvoltare Centru	9%	9%	19%	45%	18%	63%
Regiunea de dezvoltare	7%	16%	21%	30%	26%	56%



București - Ilfov						
Total	10%	13%	22%	35%	20%	55%

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Agricultură, silvicultură și pescuit	17%	17%	9%	34%	23%	57%
Industria extractivă	19%	11%	12%	31%	27%	58%
Industria prelucrătoare	19%	8%	22%	37%	14%	51%
Construcții	10%	11%	18%	37%	24%	61%
Transport și depozitare	6%	17%	27%	35%	15%	50%
Hoteluri și restaurante	5%	5%	29%	52%	9%	61%
Informații și comunicații	10%	16%	21%	21%	32%	53%
Tranzacții imobiliare	0%	0%	14%	86%	0%	86%
Financiar/Asigurări	9%	14%	20%	36%	21%	57%
Învățământ	10%	8%	29%	36%	17%	53%
Activități culturale	12%	0%	24%	29%	35%	64%
Administrație publică	12%	30%	18%	30%	10%	40%
Consultanță	10%	10%	7%	52%	21%	73%
Sănătate/farmacia	12%	17%	19%	37%	15%	52%
Marketing/Publicitate/Media	3%	12%	18%	47%	20%	67%
Altul	5%	11%	26%	35%	23%	58%
Niciuna	11%	20%	32%	25%	12%	37%
Total	9%	13%	23%	35%	20%	55%

*procente calculate pe rând (datorită rotunjirii procentelor este posibil ca uneori suma acestora să fie 99% sau 101%)

Suficiența locurilor de muncă, anul acesta, în domeniu este evaluată aproximativ egal mulțumitoare de către angajații din mediul rural și urban. Angajații din sectorul privat din regiunile de dezvoltare Nord-Vest și Centru atinge un prag de mulțumire ușor mai ridicat față de celelalte sectoare și regiuni. Angajații din domeniile tranzacțiilor imobiliare și consultanță consideră că în domeniul lor de activitate sunt locuri suficiente de muncă într-o măsură mai crescută. Anul trecut domeniile legate de informații, comunicații și IT erau considerate ca având o disponibilitate crescută de angajare.

De menționat faptul că cu cât înaintează în vârstă, angajații sunt de părere că nu sunt suficiente locuri de muncă pentru aceștia. De asemenea, bărbații percep că există suficiente locuri de muncă, mai degrabă decât femeile, în această direcție nu sunt modificări față de anul trecut.

Tabel 5: Posibilitățile de avansare/dezvoltare în carieră

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Feminin	11%	17%	22%	32%	18%	50%
Masculin	9%	14%	26%	34%	17%	51%
Total	10%	16%	24%	33%	17%	50%

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Urban	10%	16%	26%	33%	15%	48%
Rural	11%	14%	20%	33%	22%	55%
Total	10%	16%	24%	33%	17%	50%

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
18-25 ani	3%	13%	27%	38%	19%	57%
26-30 ani	8%	13%	18%	38%	23%	61%
31-40 ani	8%	15%	23%	33%	21%	54%
41-50 ani	12%	15%	23%	33%	17%	50%
51-60 ani	15%	20%	27%	27%	11%	38%
61-69 ani	8%	18%	27%	38%	9%	47%
Total	10%	16%	24%	33%	17%	50%

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Mediul privat	9%	16%	24%	35%	16%	51%
Sectorul bugetar	11%	15%	23%	32%	19%	51%
Mediul neguvernamental	22%	17%	25%	11%	25%	36%
Total	10%	16%	24%	33%	17%	50%

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	9%	15%	25%	30%	21%	51%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	13%	17%	20%	33%	17%	50%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	11%	20%	19%	32%	18%	50%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	13%	15%	29%	29%	14%	43%
Regiunea de dezvoltare Vest	7%	22%	26%	30%	15%	45%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	7%	11%	27%	36%	19%	55%
Regiunea de dezvoltare Centru	8%	11%	24%	41%	16%	57%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	12%	15%	23%	34%	16%	50%
Total	10%	16%	24%	33%	17%	50%

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Agricultură, silvicultură și pescuit	6%	20%	28%	26%	20%	46%
Industria extractivă	23%	15%	15%	31%	16%	47%
Industria prelucrătoare	13%	15%	20%	43%	9%	52%
Construcții	9%	16%	25%	28%	22%	50%
Transport și depozitare	10%	17%	23%	42%	8%	50%
Hoteluri și restaurante	5%	28%	19%	24%	24%	48%
Informații și comunicații	10%	14%	16%	35%	25%	60%

Tranzacții imobiliare	29%	0%	0%	43%	28%	71%
Financiar/Asigurări	9%	15%	24%	36%	16%	52%
Învățământ	6%	8%	24%	39%	23%	62%
Activități culturale	11%	11%	6%	28%	44%	72%
Administrație publică	22%	28%	21%	19%	10%	29%
Consultanță	3%	14%	21%	45%	17%	62%
Sănătate/farma	17%	13%	22%	29%	19%	48%
Marketing/Publicitate/Media	12%	20%	35%	21%	12%	33%
Altul	7%	21%	34%	29%	9%	38%
Niciuna	10%	16%	24%	33%	17%	50%
Total	6%	20%	28%	26%	20%	46%

*procente calculate pe rând

Posibilitățile de avansare în domeniu sunt evaluate ca fiind într-o mai mare măsură suficiente de către angajați, categoriile de vârstă 26-30 de ani, angajații atât din mediul privat, cât și din cel bugetar și proveniți din regiunea Centru. De asemenea, domeniul în cadrul căruia angajații evaluează posibilități crescute de avansare/dezvoltare este cel al tranzacțiilor imobiliare. Domeniile aflate în coada ierarhiei procentuale sunt cel al administrației publice și al marketing-ului.

Tabel 6: Pachetul salarial și beneficiile acordate de angajator

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Feminin	10%	18%	20%	38%	14%	52%
Masculin	7%	17%	23%	40%	13%	53%
Total	9%	17%	22%	39%	13%	52%

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Urban	9%	17%	20%	40%	14%	54%
Rural	8%	17%	24%	38%	13%	51%
Total	9%	17%	22%	39%	13%	52%

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
18-25 ani	9%	18%	25%	38%	10%	48%

26-30 ani	5%	19%	17%	39%	20%	59%
31-40 ani	6%	15%	23%	43%	13%	56%
41-50 ani	9%	15%	23%	38%	15%	53%
51-60 ani	13%	21%	20%	36%	10%	46%
61-69 ani	7%	26%	16%	42%	9%	51%
Total	9%	17%	22%	39%	13%	52%

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Mediul privat	9%	17%	21%	39%	14%	53%
Sectorul bugetar	8%	19%	23%	38%	12%	50%
Mediul neguvernamental	14%	20%	14%	46%	6%	52%
Total	9%	17%	22%	39%	13%	52%

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	8%	17%	20%	43%	12%	55%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	10%	16%	21%	37%	16%	53%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	13%	16%	18%	40%	13%	53%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	11%	14%	26%	41%	8%	49%
Regiunea de dezvoltare Vest	6%	21%	26%	31%	16%	47%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	6%	19%	16%	45%	14%	59%
Regiunea de dezvoltare Centru	6%	19%	23%	42%	10%	52%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	8%	19%	26%	32%	15%	47%
Total	9%	17%	22%	39%	13%	52%

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Agricultură, silvicultură și pescuit	9%	23%	15%	35%	18%	53%
Industria extractivă	19%	12%	15%	35%	19%	74%
Industria prelucrătoare	10%	18%	18%	49%	5%	54%
Construcții	12%	12%	23%	40%	13%	53%
Transport și depozitare	8%	19%	19%	44%	10%	54%
Hoteluri și restaurante	9%	19%	29%	33%	10%	43%
Informații și comunicații	9%	19%	11%	42%	19%	61%
Tranzacții imobiliare	0%	28%	29%	14%	29%	43%
Financiar/Asigurări	8%	14%	26%	43%	9%	52%
Învățământ	8%	18%	29%	37%	8%	45%
Activități culturale	5%	6%	22%	39%	28%	67%
Administrații publice	10%	23%	19%	36%	12%	48%
Consultanță	4%	14%	17%	55%	10%	65%
Sănătate/farmacia	12%	14%	14%	46%	14%	60%
Marketing/Publicitate/Media	6%	29%	35%	18%	12%	30%
Altul	7%	15%	21%	40%	17%	57%
Niciuna	5%	31%	30%	28%	6%	34%
Total	9%	17%	22%	39%	13%	73%

*procente calculate pe rând

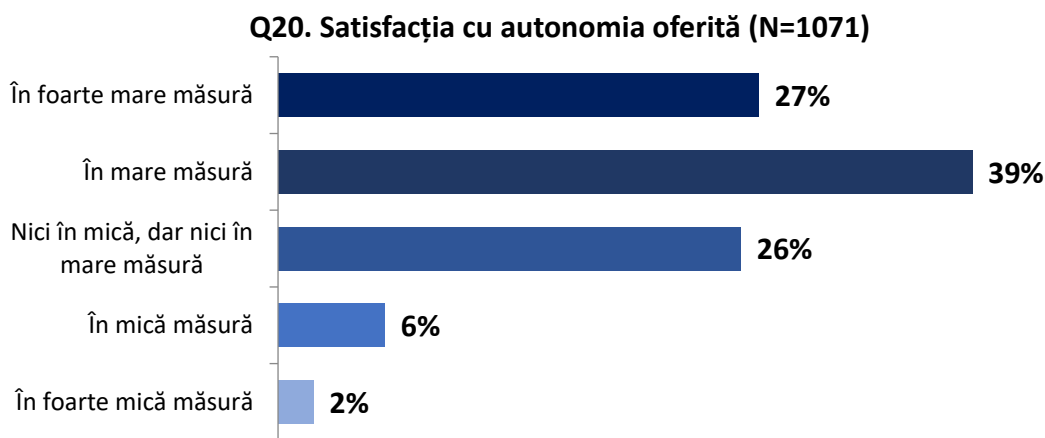
Q4. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "Deloc mulțumitor", iar 5 înseamnă "Foarte mulțumitor", vă rugăm să evaluați următoarele aspecte privind domeniul de activitate în care lucrați?

Mulțumirea cu pachetul salarial și beneficiile din domeniu este mai crescută pentru angajații din categoriile de vârstă 26-40 de ani, apoi aceasta scade odată cu înaintarea în vârstă, mai având o pantă ascendentă la categoria de vârstă 61-69 de ani. Anul trecut vârful creșterii mulțumirii cu pachetul salarial și beneficii îl deținea categoria de vârstă 18-30 de ani.

Mulțumire mai crescută cu salariile și beneficiile din domeniul de activitate se înregistrează în domeniul industrie extractive și activităților culturale. Mulțumirea mai scăzută este sesizată în domenii precum tranzacții imobiliare și HoReCa

La fel ca anul trecut putem spune că satisfacția cu beneficiile și salariul angajaților se poate asemăna cu conceptul de bunăstare subiectivă. Altfel spus, suficiența beneficiilor și a salariului sunt raportate la nevoile și așteptărilor angajaților și probabil crescute față de anul trecut datorită sfârșirii pandemiei și revenirea în mediul offline al unora dintre domenii.

3.2. Percepția asupra gradului de autonomie și a performanței în muncă



Q20. În ce măsură sunteți satisfăcut(ă) de autonomia oferită la locul de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Angajații români se declară mulțumiți de autonomia oferită la locul de muncă, peste 66% menționând că sunt mulțumiți în mare sau foarte mare măsură. Acest procent este mai mic decât cel de anul trecut cu 14%.

Tabel 7: Satisfacția cu autonomia oferită

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Feminin	3%	6%	30%	36%	25%	61%
Masculin	2%	7%	21%	42%	28%	70%
Total	2%	6%	26%	39%	27%	66%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Urban	2%	6%	27%	39%	26%	65%
Rural	2%	7%	24%	39%	28%	67%
Total	2%	6%	26%	39%	27%	66%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
18-25 ani	6%	6%	38%	35%	15%	50%
26-30 ani	0%	9%	28%	36%	27%	63%
31-40 ani	2%	5%	25%	41%	27%	68%
41-50 ani	3%	7%	23%	36%	31%	67%
51-60 ani	2%	7%	26%	41%	24%	65%
61-69 ani	2%	5%	20%	50%	23%	73%
Total	2%	6%	26%	39%	27%	66%

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Mediul privat	2%	6%	25%	39%	28%	67%
Sectorul bugetar	2%	8%	25%	40%	25%	65%
Mediul neguvernamental	3%	3%	36%	39%	19%	58%
Total	2%	6%	26%	39%	27%	66%

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	0%	6%	23%	42%	29%	71%

Regiunea de dezvoltare Sud-Est	5%	7%	21%	41%	26%	67%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	4%	7%	24%	38%	27%	65%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	4%	5%	31%	32%	28%	60%
Regiunea de dezvoltare Vest	0%	6%	28%	42%	24%	66%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	10%	21%	41%	27%	68%
Regiunea de dezvoltare Centru	2%	5%	25%	42%	26%	68%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	2%	5%	35%	32%	26%	58%
Total	2%	6%	26%	39%	27%	66%

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	9%	6%	26%	38%	21%	59%
Industria extractivă	8%	12%	15%	42%	23%	65%
Industria prelucrătoare	3%	3%	29%	52%	13%	65%
Construcții	5%	3%	27%	40%	25%	65%
Transport și depozitare	4%	8%	27%	40%	21%	61%
Hoteluri și restaurante	0%	5%	57%	29%	9%	38%
Informații și comunicații	0%	5%	30%	40%	25%	65%
Tranzacții imobiliare	0%	14%	43%	14%	29%	43%
Financiar/Asigurări	2%	17%	16%	46%	19%	65%
Învățământ	1%	2%	19%	47%	31%	78%
Activități culturale	0%	0%	22%	39%	39%	78%

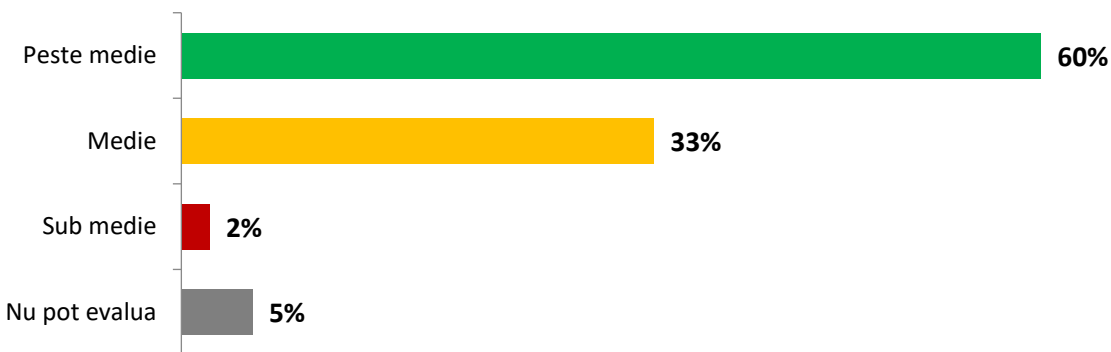
Administrații publice	8%	12%	26%	33%	21%	54%
Consultanță	0%	0%	13%	47%	40%	87%
Sănătate/farma	0%	9%	37%	35%	19%	54%
Marketing/Publicitate/Media	0%	6%	21%	46%	27%	73%
Altul	1%	6%	24%	33%	36%	69%
Niciuna	4%	6%	33%	38%	19%	57%
Total	2%	6%	26%	39%	27%	66%

*procente calculate pe rând

Q20. În ce măsură sunteți satisfăcut(ă) de autonomia oferită la locul de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Se remarcă tendința ca mulțumirea cu gradul de autonomie la locul de muncă să crească odată cu vârsta angajaților. Mulțumirea cu autonomia este mai redusă pentru angajații din mediul neguvernamental și mai crescută pentru cei din regiunea Nord-Est, la fel ca anul trecut. În ceea ce privește domeniile de activitate, se remarcă faptul că o mulțumire mai ridicată cu autonomia este identificată în domeniul consultanței, învățământului și al activităților culturale. La polul opus, domeniul HoReCa și cel al tranzacțiilor imobiliare sunt cele în care angajații se declară mai puțin mulțumiți de acest aspect.

Q12. Autoevaluarea performanței în muncă (N=1071)



Q12. Cum vă evaluați propria performanță la locul de muncă în comparație cu colegii?

Tabel 8: Autoevaluarea performanței la locul de muncă

Genul	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Feminin	4%	33%	58%	5%
Masculin	1%	33%	61%	5%
Total	2%	33%	60%	5%

Mediul de rezidență	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Urban	3%	30%	62%	5%
Rural	1%	38%	57%	4%
Total	2%	33%	60%	5%

Grupe de vârstă	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
18-25 ani	6%	45%	43%	6%
26-30 ani	6%	34%	55%	5%
31-40 ani	3%	38%	54%	5%
41-50 ani	1%	32%	63%	4%
51-60 ani	0%	27%	67%	6%
61-69 ani	0%	14%	82%	4%
Total	2%	33%	60%	5%

Tip organizație	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Mediul privat	3%	30%	62%	5%
Sectorul bugetar	1%	37%	58%	4%
Mediul neguvernamental	0%	40%	50%	10%
Total	2%	33%	60%	5%

Regiunea de dezvoltare	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	35%	57%	7%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	2%	23%	69%	6%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	0%	34%	61%	5%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	1%	38%	54%	7%
Regiunea de dezvoltare Vest	0%	32%	61%	7%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	38%	59%	2%
Regiunea de dezvoltare Centru	1%	32%	64%	3%

Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	10%	31%	55%	4%
Total	2%	33%	60%	5%

Domeniul organizației	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Agricultură, silvicultură și pescuit	6%	37%	43%	14%
Industria extractivă	0%	31%	69%	0%
Industria prelucrătoare	3%	32%	60%	5%
Construcții	1%	42%	50%	7%
Transport și depozitare	2%	23%	67%	8%
Hoteluri și restaurante	5%	19%	71%	5%
Informații și comunicații	7%	31%	60%	2%
Tranzacții imobiliare	0%	43%	57%	0%
Financiar/Asigurări	0%	36%	60%	4%
Învățământ	2%	45%	50%	3%
Activități culturale	0%	28%	72%	0%
Administrație publică	0%	26%	64%	10%
Consultanță	0%	13%	84%	3%
Sănătate/farma	4%	29%	67%	0%
Marketing/Publicitate/Media	6%	26%	56%	12%
Altul	0%	33%	64%	3%
Niciuna	7%	30%	45%	18%
Total	2%	33%	60%	5%

Anul acesta angajații de gen masculin tind să își autoevalueze performanța la locul de muncă drept peste medie într-o măsură mai crescută decât cei de gen feminin, invers față de anul trecut. Acest aspect este valabil și pentru cei 51-60 de ani și 61-69 de ani, angajații în mediul privat, din regiunea de dezvoltare Sud-Est. Angajații din domeniul consultanței și al activităților culturale tind să își evalueze performanțele ca fiind peste medie într-o mai mare măsură. Anul trecut domeniile farma și retail ocupau pozițiile fruntașe în evaluarea peste medie a performanțelor.

3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților

Q17. Mulțumirea cu raportul dintre viața profesională și cea personală (N=1071)

3%



■ Total nemulțumit ■ Puțin nemulțumit ■ Nici mulțumit, nici nemulțumit ■ Puțin mulțumit ■ Foarte mulțumit

Q17. Cât de mulțumit sunteți de raportul dintre viața dumneavoastră profesională și cea personală?

Cea mai mare parte a angajaților chestionați (69%) se declară mulțumiți de raportul dintre viața profesională și cea personală.

Tabel 9: Mulțumirea cu raportul dintre viața profesională și cea personală

Genul	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Feminin	3%	6%	21%	33%	35%	2%
Masculin	2%	6%	22%	36%	33%	1%
Total	3%	6%	22%	34%	34%	1%

Mediul de rezidență	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Urban	3%	7%	23%	35%	31%	1%
Rural	2%	5%	20%	34%	38%	1%
Total	2%	6%	22%	35%	34%	1%

Grupe de vârstă	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
18-25 ani	4%	6%	20%	38%	29%	3%
26-30 ani	2%	5%	21%	29%	43%	0%
31-40 ani	2%	8%	24%	32%	32%	2%
41-50 ani	3%	6%	18%	36%	36%	1%
51-60 ani	2%	6%	23%	35%	32%	2%
61-69 ani	2%	2%	23%	43%	30%	0%
Total	2%	6%	22%	35%	34%	1%

Tip organizație	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Mediul privat	2%	7%	24%	34%	32%	1%
Sectorul bugetar	2%	4%	19%	36%	38%	1%
Mediul neguvernamental	5%	8%	13%	26%	40%	8%
Total	2%	6%	22%	35%	34%	1%
Regiunea de dezvoltare	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	5%	23%	35%	34%	1%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4%	7%	21%	33%	34%	1%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	3%	7%	20%	38%	31%	1%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	1%	8%	22%	32%	35%	2%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	4%	19%	33%	38%	2%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	2%	7%	23%	29%	39%	0%
Regiunea de dezvoltare Centru	1%	7%	18%	43%	30%	1%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	1%	6%	26%	31%	34%	2%
Total	2%	6%	22%	35%	34%	1%

Domeniul organizației	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Agricultură, silvicultură și pescuit	6%	6%	20%	20%	45%	3%
Industria extractivă	8%	8%	19%	38%	27%	0%
Industria prelucrătoare	2%	2%	27%	36%	33%	0%
Construcții	0%	7%	26%	34%	32%	1%
Transport și depozitare	0%	4%	23%	35%	38%	0%
Hoteluri și restaurante	0%	9%	43%	24%	24%	0%
Informații și comunicații	2%	5%	23%	35%	32%	3%
Tranzacții imobiliare	0%	0%	43%	29%	28%	0%
Financiar/Asigurări	5%	11%	12%	43%	28%	1%
Învățământ	1%	6%	15%	30%	46%	2%
Activități culturale	0%	0%	6%	50%	44%	0%
Administrație publică	2%	3%	28%	38%	29%	0%
Consultanță	3%	10%	23%	27%	37%	0%
Sănătate/farmacia	4%	5%	32%	33%	25%	1%
Marketing/Publicitate/Media	6%	3%	18%	53%	20%	0%
Altul	3%	7%	20%	33%	36%	1%
Niciuna	0%	7%	22%	35%	28%	8%
Total	2%	6%	22%	35%	34%	1%

La fel ca anul trecut, raportul dintre viața profesională și cea personală este mai mulțumitoare pentru angajații din mediul rural decât pentru cei din urban. De asemenea, el tinde să se îmbunătățească odată cu vârsta. Există diferențe și în ceea ce privește sectorul de activitate al angajaților: cei din mediul privat și neguvernamental sunt mai puțin mulțumiți, iar cei din sectorul bugetar sunt puțin mai mulțumiți de acest aspect. Există variații și în ceea ce privește regiunea de dezvoltare astfel: cei mai mulțumiți angajați cu raportul muncă-viață personală sunt cei din regiunea Centrală și cei din regiunea Vest, la doar două procente distanță. Cei din regiunea de dezvoltare

București-Ilfov sunt cei mai puțin mulțumiți anul acesta, spre deosebire de anul trecut, unde cei din Nord-Est ocupau această poziție. Diferențele pe domenii de activitate se prezintă astfel: raport mai mulțumitor în domenii precum activități culturale și învățământ, și raport mai puțin mulțumitor în HoReCa.

Q14. Motivația la locul de muncă (N=1071)



Q14. În ce măsură vă simțiți motivat(ă) la actualul loc de muncă?

Motivația la locul de muncă este și ea evaluată ca fiind mai degrabă mulțumitoare, procentajul cumulat sărind puțin peste jumătate. Aproximativ 6 din 10 angajați se declară motivați în mare și foarte mare măsură la locul de muncă actual.

Tabel 10: Motivația la locul de muncă

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	4%	11%	27%	35%	23%	58%
Masculin	3%	12%	25%	38%	22%	60%
Total	4%	12%	26%	36%	22%	58%
Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Urban	4%	12%	26%	37%	21%	58%
Rural	4%	11%	24%	37%	24%	61%
Total	4%	12%	26%	36%	22%	58%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	5%	8%	31%	37%	19%	56%
26-30 ani	3%	6%	28%	40%	23%	63%
31-40 ani	3%	11%	27%	38%	21%	59%
41-50 ani	5%	13%	23%	34%	25%	59%
51-60 ani	4%	14%	26%	34%	22%	56%

35

61-69 ani	5%	9%	24%	40%	22%	62%
Total	4%	12%	26%	36%	22%	58%

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	4%	13%	27%	34%	22%	56%
Sectorul bugetar	4%	9%	24%	39%	24%	63%
Mediul neguvernamental	8%	5%	28%	42%	17%	59%
Total	4%	12%	26%	36%	22%	58%

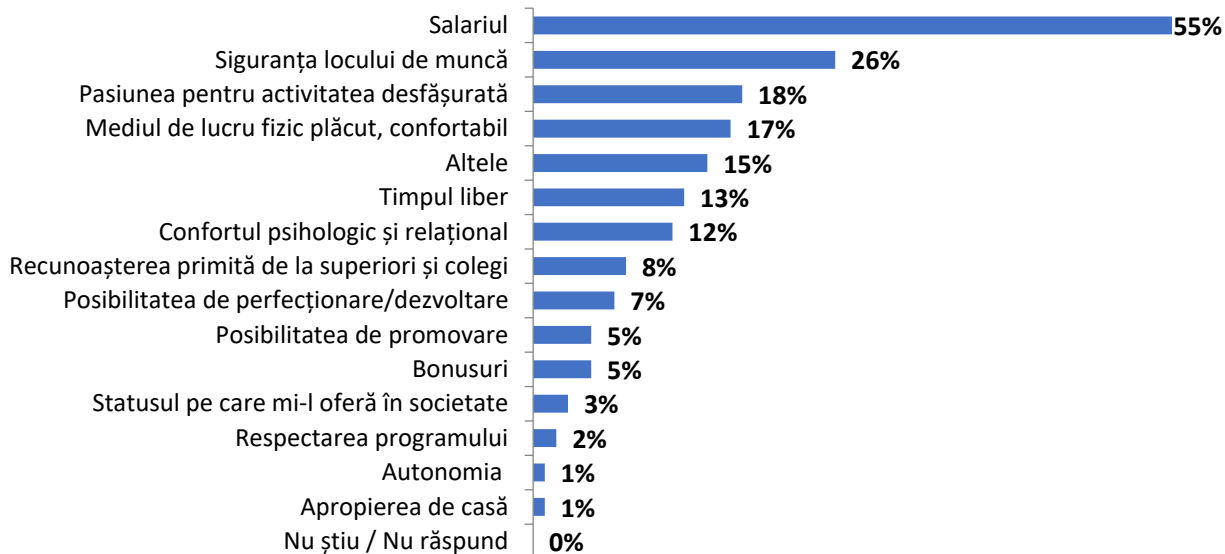
Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	11%	21%	44%	22%	66%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	5%	14%	23%	37%	21%	58%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	7%	11%	21%	36%	25%	61%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	3%	13%	26%	38%	20%	58%
Regiunea de dezvoltare Vest	2%	13%	32%	30%	23%	53%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	10%	25%	44%	20%	64%
Regiunea de dezvoltare Centru	6%	7%	28%	35%	24%	59%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	6%	12%	35%	23%	24%	47%
Total	4%	12%	26%	36%	22%	58%

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	12%	9%	23%	29%	27%	56%
Industria extractivă	8%	15%	23%	35%	19%	54%
Industria prelucrătoare	5%	15%	27%	40%	13%	53%
Construcții	3%	9%	26%	38%	24%	62%
Transport și depozitare	6%	8%	31%	40%	15%	55%
Hoteluri și restaurante	0%	24%	29%	38%	9%	47%
Informații și comunicații	2%	9%	36%	28%	25%	53%
Tranzacții imobiliare	29%	14%	14%	29%	14%	43%
Financiar/Asigurări	4%	19%	28%	26%	23%	49%
Învățământ	2%	7%	16%	42%	33%	75%
Activități culturale	6%	5%	22%	28%	39%	67%
Administrațiile publice	5%	16%	29%	33%	17%	50%
Consultanță	0%	3%	13%	57%	27%	84%
Sănătate/farmaceutică	5%	8%	32%	39%	16%	55%
Marketing/Publicitate/Media	0%	9%	37%	42%	12%	54%
Altul	4%	14%	23%	34%	25%	59%
Niciuna	2%	10%	38%	34%	16%	50%
Total	4%	12%	26%	36%	22%	58%

Q14. În ce măsură vă simțiți motivat(ă) la actualul loc de muncă?

O motivație mai crescută la locul de muncă se remarcă la angajații tineri care fac parte din categoria 26-30 de ani, dar și la cei mai în vârstă din categoria 61-69 de ani. Diferențe se remarcă și în ceea ce privește domeniul de activitate - domenii precum consultanță, învățământ și activități culturale sunt cele în care angajații participanții la sondaj au menționat o motivație mai crescută. La polul opus se află angajații din domeniul tranzacțiilor imobiliare, HoReCa și financiar/asigurări.

Q15. Factorii care motivează la locul de muncă (N=1071)



Q15. Care sunt cei mai importanți doi factori care vă motivează la locul de muncă?(răspuns multiplu)

În această secțiune, rezultatele nu s-au modificat considerabil față de anul trecut. Salariul reprezintă principalul factor motivant la locul de muncă, fiind menționat de mai mult de jumătate dintre angajați. Următorii factori importanți pentru angajați sunt pasiunea pentru activitatea desfășurată, siguranța locului de muncă și mediul de lucru fizic plăcut și confortabil.

Tabel 11: Factorii care motivează la locul de muncă

Genul	Salar iul	Sigura nța loculu i de munc ă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațio nal	Posibi litate a de promovare	Bonus uri	Recun oașter ea primit ă de la superiori și colegi	Posibi litate a de perfec ționa re/de zvolta re	Pasiu nea pentru activit atea desfăș urată	Statut ul pe care mi-l oferă în societ ate	Auton omia	Aprop ierea de casă	Altele
Feminin	54%	26%	11%	17%	13%	5%	5%	8%	7%	19%	3%	1%	1%	15%
Masculin	56%	26%	14%	17%	11%	4%	6%	9%	6%	16%	4%	2%	1%	16%
Total	55%	26%	13%	17%	12%	5%	5%	8%	7%	18%	3%	1%	1%	15%

Mediul de rezidență	Salar iul	Sigura nța loculu i de munc ă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațio nal	Posibi litate a de promovare	Bonus uri	Recun oașter ea primit ă de la superiori și colegi	Posibi litate a de perfec ționa re/de zvolta re	Pasiu nea pentru activit atea desfăș urată	Statut ul pe care mi-l oferă în societ ate	Auton omia	Aprop ierea de casă	Altele
Urban	57%	25%	13%	18%	14%	5%	7%	8%	7%	16%	3%	2%	1%	13%
Rural	52%	30%	12%	16%	10%	4%	3%	8%	6%	21%	3%	1%	2%	20%
Total	55%	26%	13%	17%	12%	5%	5%	8%	7%	18%	3%	1%	1%	15%

Grupe de vârstă	Salar iul	Sigura nța loculu i de munc ă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațio nal	Posibi litate a de promovare	Bonus uri	Recun oașter ea primit ă de la superiori și colegi	Posibi litate a de perfec ționa re/de zvolta re	Pasiu nea pentru activit atea desfăș urată	Statut ul pe care mi-l oferă în societ ate	Auton omia	Aprop ierea de casă	Altele
18-25 ani	58%	26%	17%	26%	15%	10%	12%	4%	9%	7%	1%	1%	0%	1%
26-30 ani	61%	28%	14%	17%	14%	8%	4%	6%	7%	10%	2%	0%	0%	13%
31-40 ani	62%	26%	12%	17%	9%	5%	5%	7%	7%	17%	2%	1%	0%	18%
41-50 ani	52%	27%	13%	18%	10%	4%	4%	8%	6%	20%	4%	2%	2%	17%
51-60 ani	49%	27%	12%	13%	14%	4%	7%	11%	6%	23%	4%	2%	1%	17%
61-69 ani	52%	23%	5%	18%	23%	0%	4%	16%	7%	21%	11%	2%	0%	11%
Total	55%	26%	13%	17%	12%	5%	5%	8%	7%	18%	3%	1%	1%	15%

Tip organizație	Salariul	Siguranța locului de muncă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitate a de promovare	Bonusuri	Recunoașterea primită de la superiori și colegi	Posibilitate a de perfecționare/dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Autonomia	Apropierea de casă	Altele
Mediul privat	58%	23%	15%	19%	13%	5%	7%	9%	7%	14%	3%	1%	0%	14%
Sectorul bugetar	52%	34%	8%	13%	11%	4%	2%	7%	7%	25%	5%	2%	2%	18%
Mediul neguvernamental	37%	24%	16%	21%	16%	0%	18%	8%	3%	26%	3%	0%	0%	13%
Total	55%	26%	13%	17%	12%	5%	5%	8%	7%	18%	3%	1%	1%	15%

Regiunea de dezvoltare	Salariul	Siguranța locului de muncă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitate a de promovare	Bonusuri	Recunoașterea primită de la superiori și colegi	Posibilitate a de perfecționare/dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Autonomia	Apropierea de casă	Altele
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	52%	30%	10%	16%	15%	5%	4%	9%	9%	17%	2%	3%	1%	14%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	52%	27%	14%	13%	12%	5%	5%	7%	7%	15%	7%	2%	1%	20%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	62%	31%	10%	18%	11%	6%	7%	5%	5%	16%	3%	3%	1%	12%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	60%	26%	19%	16%	14%	4%	4%	4%	6%	17%	2%	0%	0%	20%
Regiunea de dezvoltare Vest	60%	31%	15%	21%	7%	3%	2%	10%	7%	18%	7%	1%	1%	8%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	52%	22%	11%	18%	13%	2%	7%	11%	5%	20%	5%	0%	0%	23%
Regiunea de dezvoltare Centru	52%	25%	10%	14%	10%	8%	7%	9%	8%	26%	2%	1%	1%	13%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	57%	19%	14%	21%	12%	4%	5%	10%	6%	15%	1%	1%	2%	13%
Total	55%	26%	13%	17%	12%	5%	5%	8%	7%	18%	3%	1%	1%	15%

Domeniul organizației	Salariul	Siguranța locului de muncă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitate a de promovare	Bonusuri	Recunoașterea primită de la superiori și colegi	Posibilitate a de perfecționare/dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Autonomia	Apropierea de casă	Altele
Agricultură, silvicultură și pescuit	54%	40%	11%	14%	6%	3%	20%	9%	3%	17%	9%	0%	0%	3%
Industria extractivă	69%	35%	19%	12%	7%	8%	8%	8%	8%	4%	4%	0%	0%	4%
Industria prelucrătoare	62%	25%	13%	23%	15%	12%	7%	8%	10%	7%	7%	0%	0%	3%
Construcții	55%	32%	17%	25%	11%	3%	1%	12%	5%	12%	1%	3%	1%	12%
Transport și depozitare	48%	21%	10%	13%	19%	6%	6%	10%	13%	25%	2%	0%	0%	17%
Hoteluri și restaurante	81%	33%	10%	24%	14%	5%	0%	10%	5%	10%	0%	0%	0%	0%
Informații și comunicații	58%	23%	16%	18%	14%	9%	7%	7%	11%	12%	2%	2%	0%	11%
Tranzacții imobiliare	57%	29%	14%	29%	0%	0%	29%	0%	0%	29%	0%	0%	0%	0%
Financiar/Asigurări	64%	29%	16%	21%	3%	7%	9%	14%	7%	9%	2%	0%	0%	12%
Învățământ	42%	21%	7%	18%	11%	3%	3%	7%	6%	33%	6%	2%	1%	27%
Activități culturale	56%	22%	11%	22%	11%	6%	0%	6%	6%	22%	17%	0%	6%	0%
Administrație publică	59%	45%	7%	7%	12%	2%	3%	7%	5%	26%	3%	2%	3%	9%
Consultanță	57%	17%	3%	13%	20%	7%	10%	13%	7%	20%	10%	3%	0%	7%
Sănătate/farmacia	53%	28%	11%	18%	15%	1%	10%	5%	8%	20%	3%	1%	0%	11%
Marketing/Publicitate/Media	47%	21%	24%	21%	12%	6%	3%	9%	9%	15%	3%	3%	0%	9%
Altul	54%	21%	13%	15%	11%	5%	3%	6%	6%	18%	1%	2%	2%	27%
Niciuna	63%	38%	15%	13%	17%	3%	8%	12%	5%	8%	5%	0%	0%	2%
Total	55%	26%	13%	17%	12%	5%	5%	8%	7%	18%	3%	1%	1%	15%

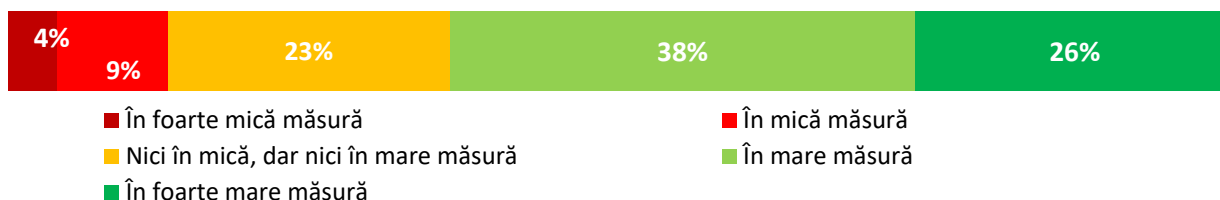
*procente calculate pe rând

În ceea ce privește factorii care motivează la locul de muncă, la fel ca anul trecut, se remarcă următoarele diferențe socio-demografice în ceea ce privește primii 4 factori motivați identificați (salariu, siguranță, pasiune și mediu de lucru plăcut):

- Salariul este un factor motivant într-o mai mare măsură pentru bărbați, decât pentru femei, pentru categoria de vârstă 31-40 ani, în mediul privat, mai mult decât în cel bugetar și în domeniul de HoReCa. Se poate sesiza o creștere în categoria de vârstă față de anul trecut, unde primul loc era ocupat de categoria de vârstă 18-30 de ani.

- Siguranța locului de muncă este mai importantă pentru cei cu vârste între 26-30 de ani, din mediul bugetar, din regiunea Sud-Muntenia și Vest din domenii precum administrație publică și agricultură.
- Pasiunea pentru activitatea desfășurată contează mai mult pentru cei cu vârste cuprinse între 51-60 de ani, pentru cei din sectorul neguvernamental și din domeniile de activitate învățământ și tranzacții imobiliare.
- Mediul de lucru plăcut este un factor care motivează mai mult angajații din sectorul neguvernamental, din regiunile București-Ilfov și de Vest și din domeniile tranzacții imobiliare și construcții.

Q11. Satisfacția cu modul în care este evaluată performanța la locul de muncă (N=1071)



Q11. În ce măsură sunteți satisfăcut de modul în care este evaluată performanța dvs. la locul de muncă?

Modalitățile actuale de măsurare a performanței la locul de muncă sunt evaluate a fi mai degrabă mulțumitoare: 64% dintre angajații români s-au declarat mulțumiți în mare sau foarte mare măsură de aceste evaluări ale performanțelor la job. Față de anul trecut există o descreștere de 23%, acest fapt fiind datorat, probabil, și din cauza trecerii în offline după relaxarea restricțiilor impuse de pandemiei de COVID-19.

Tabel 12: Satisfacția cu evaluarea performanței la locul de muncă

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Feminin	4%	9%	24%	37%	26%	63%
Masculin	4%	9%	22%	40%	25%	65%
Total	4%	9%	23%	38%	26%	64%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Urban	3%	9%	24%	40%	24%	64%

Rural	5%	10%	20%	36%	29%	65%
Total	4%	9%	23%	38%	26%	64%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
18-25 ani	1%	10%	28%	38%	23%	61%
26-30 ani	1%	10%	24%	37%	28%	65%
31-40 ani	3%	8%	25%	37%	27%	64%
41-50 ani	6%	8%	19%	39%	28%	67%
51-60 ani	4%	12%	21%	42%	21%	63%
61-69 ani	2%	11%	33%	31%	23%	54%
Total	4%	9%	23%	38%	26%	64%

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Mediul privat	4%	10%	24%	38%	24%	62%
Sectorul bugetar	2%	10%	19%	41%	28%	69%
Mediul neguvernamental	8%	3%	28%	36%	25%	61%
Total	4%	9%	23%	38%	26%	64%

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	9%	20%	41%	28%	69%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	5%	10%	18%	44%	23%	67%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	4%	10%	19%	38%	29%	67%

Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	4%	12%	24%	28%	32%	60%
Regiunea de dezvoltare Vest	3%	8%	24%	39%	26%	65%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	2%	11%	28%	42%	17%	59%
Regiunea de dezvoltare Centru	6%	7%	24%	38%	25%	63%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	4%	10%	27%	33%	26%	59%
Total	4%	9%	23%	38%	26%	64%

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	9%	9%	26%	32%	24%	56%
Industria extractivă	8%	11%	15%	31%	35%	66%
Industria prelucrătoare	2%	8%	27%	51%	12%	63%
Construcții	3%	5%	32%	29%	31%	60%
Transport și depozitare	6%	8%	27%	40%	19%	59%
Hoteluri și restaurante	10%	5%	33%	19%	33%	52%
Informații și comunicații	0%	12%	21%	41%	26%	67%
Tranzacții imobiliare	0%	29%	14%	57%	0%	57%
Financiar/Asigurări	7%	14%	22%	33%	24%	67%
Învățământ	2%	6%	16%	40%	36%	76%
Activități culturale	0%	5%	11%	28%	56%	84%
Administrație publică	11%	14%	18%	43%	14%	57%
Consultanță	0%	11%	25%	32%	32%	64%
Sănătate/farmaceutică	1%	8%	27%	44%	20%	64%

Marketing/Publicitate/Media	0%	15%	12%	46%	27%	73%
Altul	4%	9%	21%	40%	26%	66%
Niciuna	4%	9%	34%	33%	20%	53%
Total	4%	9%	23%	38%	26%	64%

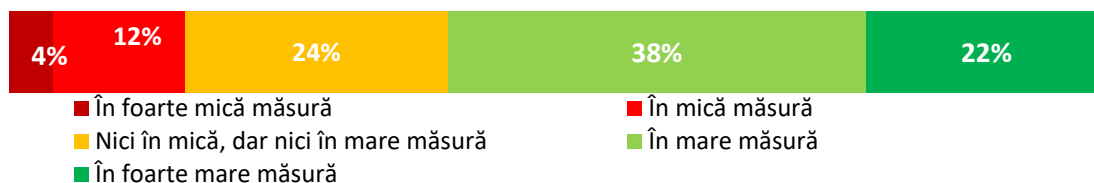
*procente calculate pe rând

Q11. În ce măsură sunteți satisfăcut de modul în care este evaluată performanța dvs. la locul de muncă?

Diferit față de anul trecut, există o mulțumire ușor mai crescută cu evaluările efectuate la locul de muncă în rândul angajaților din sectorul bugetar, din regiunea de dezvoltare Nord-Est și din domeniile: învățământ, marketing, activități culturale. La polul opus se află domeniul HoReCa Anul trecut mulțumirea era mai mare în partea sectorului privat.

Q18. În ce măsură considerați că reușitele dvs. în muncă vă sunt recunoscute de superiori? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Q18. Recunoașterea reușitelor în muncă de către superiori (N=1071)



O proporție crescută a angajaților (60%) s-a declarat mulțumită în mare sau foarte mare măsură cu recunoașterea reușitelor în muncă de către superiori. Acest procent este cu 16% mai mic față de anul trecut.

Tabel 13: Recunoașterea meritelor de către superiori

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	4%	12%	23%	35%	24%	2%	59%

Masculin	4%	11%	24%	39%	20%	2%	59%
Total	4%	12%	23%	37%	22%	2%	59%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Urban	4%	12%	25%	36%	21%	2%	57%
Rural	5%	11%	20%	38%	24%	2%	62%
Total	4%	12%	23%	37%	22%	2%	59%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	4%	13%	32%	32%	15%	4%	47%
26-30 ani	3%	12%	18%	41%	25%	1%	66%
31-40 ani	3%	12%	24%	37%	22%	2%	59%
41-50 ani	4%	10%	21%	39%	24%	2%	63%
51-60 ani	4%	13%	26%	35%	19%	3%	54%
61-69 ani	2%	11%	27%	30%	28%	2%	58%
Total	4%	12%	23%	37%	22%	2%	59%

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	3%	13%	25%	35%	22%	2%	57%
Sectorul bugetar	4%	10%	20%	40%	24%	2%	64%
Mediul neguvernamental	8%	13%	21%	37%	16%	5%	53%
Total	4%	12%	23%	37%	22%	2%	59%

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
------------------------	-----------------------	----------------	---------------------------------------	----------------	-----------------------	---------------	-------------------------------



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

Regiunea de dezvoltare Nord-Est	4%	10%	21%	36%	26%	3%	62%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4%	12%	28%	31%	23%	2%	54%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	7%	10%	20%	36%	25%	2%	61%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	5%	11%	26%	40%	16%	2%	56%
Regiunea de dezvoltare Vest	2%	12%	26%	42%	16%	2%	58%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	13%	27%	36%	21%	2%	57%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	8%	22%	43%	22%	1%	65%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3%	18%	19%	35%	22%	3%	57%
Total	4%	12%	23%	37%	22%	2%	59%

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	6%	8%	23%	40%	17%	6%	57%
Industria extractivă	4%	11%	15%	39%	31%	0%	70%
Industria prelucrătoare	3%	17%	28%	40%	12%	0%	52%
Construcții	4%	8%	24%	41%	21%	2%	62%

47

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



www.poca.ro

Transport și depozitare	6%	15%	19%	46%	12%	2%	58%
Hoteluri și restaurante	0%	29%	33%	24%	9%	5%	33%
Informații și comunicații	2%	18%	28%	35%	17%	0%	52%
Tranzacții imobiliare	0%	14%	29%	57%	0%	0%	57%
Financiar/Asigurări	5%	14%	23%	29%	26%	3%	55%
Învățământ	2%	9%	17%	40%	31%	1%	71%
Activități culturale	6%	0%	22%	33%	39%	0%	72%
Administrație publică	10%	9%	28%	36%	15%	2%	51%
Consultanță	0%	10%	17%	33%	37%	3%	70%
Sănătate/farma	3%	17%	30%	30%	20%	0%	50%
Marketing/Publicitate/Media	0%	12%	26%	38%	21%	3%	59%
Altul	5%	11%	20%	39%	24%	1%	63%
Niciuna	2%	8%	38%	27%	13%	12%	40%
Total	4%	12%	23%	37%	22%	2%	59%

*procente calculate pe rând

Q18. În ce măsură considerați că reușitele dvs. în muncă vă sunt recunoscute de superiori? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Anul acesta, în ceea ce privește recunoașterea meritelor la locul de muncă, nu există diferențe crescute pe baza variabilelor socio-demografice, la fel ca anul trecut. Totuși, se remarcă faptul că angajații din categoria 18-25 ani, cei din sectorul neguvernamental și din regiunea de dezvoltare Sud-Est sunt mai puțin mulțumiți de recunoașterea reușitelor lor de către superiori, diferit față de anul trecut unde seniorii din sectorul privat aveau această opinie. O mulțumire mai crescută cu privire la acest subiect se remarcă în domenii precum: activități culturale, învățământ, consultanță, industria extractivă.

3.4. Egalitatea, satisfacția și dezvoltarea personală la locul de muncă

Q16. Percepția asupra tratamentului egal la locul de muncă (N=1071)



- În foarte mică măsură
- În mică măsură
- Nici în mică, dar nici în mare măsură
- În mare măsură
- În foarte mare măsură

Q16. În ce măsură considerați că toți colegii dvs. sunt tratați în mod egal la actualul loc de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Majoritatea angajaților români (59%) evaluează tratamentul lor și al colegilor la actualul loc de muncă drept unul bazat pe egalitate, un procent ușor mai scăzut față de anul trecut.

Tabel 14: Tratament egal la locul de muncă

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	4%	16%	23%	33%	24%	57%
Masculin	5%	13%	22%	34%	26%	60%
Total	5%	14%	22%	34%	25%	59%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	5%	14%	23%	33%	25%	58%
Rural	5%	14%	20%	35%	26%	61%
Total	5%	14%	22%	34%	25%	59%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	2%	21%	19%	28%	30%	58%
26-30 ani	4%	15%	19%	41%	21%	62%
31-40 ani	5%	14%	22%	33%	26%	59%
41-50 ani	6%	13%	22%	33%	26%	59%
51-60 ani	4%	14%	24%	34%	24%	58%
61-69 ani	6%	9%	26%	35%	24%	59%
Total	5%	14%	22%	34%	25%	59%

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	5%	14%	23%	34%	24%	58%
Sectorul bugetar	5%	15%	20%	34%	26%	60%
Mediul neguvernamental	8%	9%	17%	29%	37%	66%
Total	5%	14%	22%	34%	25%	59%

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	13%	20%	37%	28%	65%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	6%	18%	26%	26%	24%	50%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	8%	18%	20%	30%	24%	54%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	5%	17%	17%	36%	25%	61%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	5%	12%	19%	40%	24%	64%

dezvoltare Vest						
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	4%	8%	25%	36%	27%	63%
Regiunea de dezvoltare Centru	6%	11%	23%	34%	26%	60%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	5%	17%	25%	32%	21%	53%
Total	5%	14%	22%	34%	25%	59%

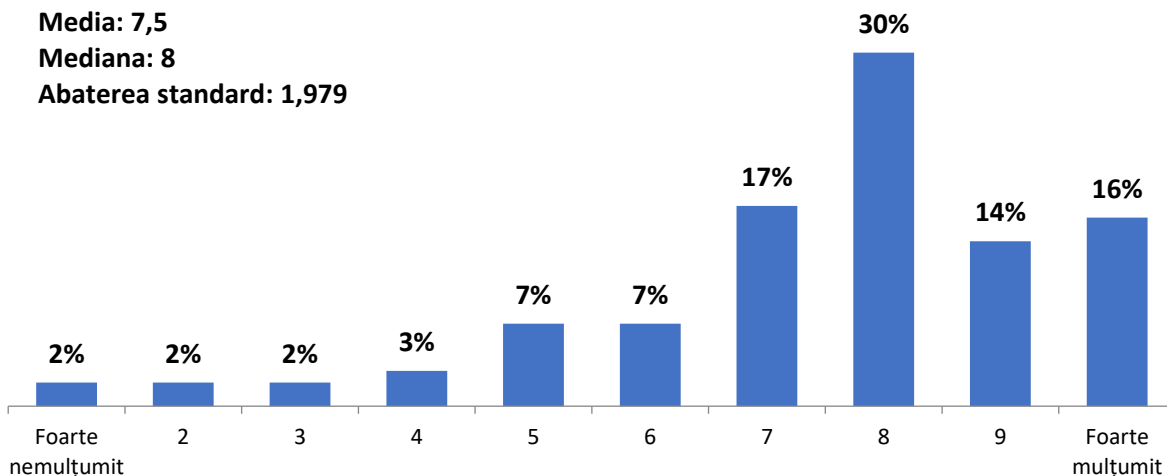
Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	6%	12%	15%	40%	27%	67%
Industria extractivă	12%	4%	27%	42%	15%	57%
Industria prelucrătoare	5%	10%	28%	47%	10%	57%
Construcții	7%	18%	24%	33%	18%	51%
Transport și depozitare	6%	9%	30%	38%	17%	55%
Hoteluri și restaurante	5%	14%	38%	29%	14%	43%
Informații și comunicații	2%	12%	24%	39%	23%	62%
Tranzacții imobiliare	0%	14%	14%	72%	0%	72%
Financiar/Asigurări	4%	16%	16%	34%	30%	64%
Învățământ	3%	13%	19%	36%	29%	65%
Activități culturale	6%	6%	11%	33%	44%	77%
Administrație publică	9%	17%	21%	28%	25%	53%
Consultanță	7%	7%	14%	36%	36%	72%
Sănătate/farmaceutică	3%	18%	33%	29%	17%	46%
Marketing/Publicitate/Media	0%	21%	21%	40%	18%	58%
Altul	5%	16%	18%	30%	31%	61%
Niciuna	8%	13%	28%	21%	30%	51%
Total	5%	14%	22%	34%	25%	59%

Q16. În ce măsură considerați că toți colegii dvs. sunt tratați în mod egal la actualul loc de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5. (n=1064)

Datele extrase din tabelul încrucișat de mai sus scot în evidență faptul că angajații cu vârste cuprinse între 26-30 de ani remarcă într-o mai mare măsură tratamentele marcate de inegalități la locul de muncă, diferit față de anul trecut unde seniorii (51+ de ani) susțineau acest lucru. La polul opus, anul acesta, se află angajații din mediul privat, anul trecut având această postură cei din mediul neguvernamental. Domeniul în

care angajații remarcă într-o mai mare măsură tratamentul egalitar este cel al activităților culturale.

Q6. Mulțumirea cu locul de muncă (N=1071)



Q6. În general, cât de mulțumit/ă sunteți cu actualul loc de muncă? Vă rugăm să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 10, unde 1 înseamnă "Foarte nemulțumit" iar 10 înseamnă "Foarte mulțumit".

Mulțumirea angajaților cu actualul loc de muncă este, mai degrabă, una crescută, dar puțin mai scăzută față de anul precedent: media răspunsurilor este de 7.5, cu o abatere standard de la medie de 1,98 puncte pe scala utilizată de la 1 la 10. Distribuția procentuală indică faptul că 60% dintre angajații participanți la sondaj au acordat o notă minimă de 8 care să exprime satisfacția cu locul de muncă actual.

Tabel 15: Mulțumirea la locul de muncă

Genul	Media	Mediana	Abaterea Standard
Feminin	7.61	8.00	1.937
Masculin	7.39	8.00	2.018
Total	7.50	8.00	1.979

Mediul de rezidență	Media	Mediana	Abaterea Standard
Urban	7.45	8.00	1.992
Rural	7.60	8.00	1.956
Total	7.50	8.00	1.979

Grupe de vârstă	Media	Mediana	Abaterea Standard
18-25 ani	6.93	7.00	2.017
26-30 ani	7.50	8.00	1.990
31-40 ani	7.66	8.00	1.845
41-50 ani	7.55	8.00	1.992
51-60 ani	7.43	8.00	2.063
61-69 ani	7.42	8.00	2.152
Total	7.50	8.00	1.979

Tip organizație	Media	Mediana	Abaterea Standard
Mediul privat	7.46	8.00	1.982
Sectorul bugetar	7.61	8.00	1.912
Mediul neguvernamental	7.24	8.00	2.499
Total	7.50	8.00	1.979

Regiunea de dezvoltare	Media	Mediana	Abaterea Standard
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	7.67	8.00	1.695
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	7.26	8.00	2.175
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	7.52	8.00	1.900
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	7.19	8.00	2.273
Regiunea de dezvoltare Vest	7.39	8.00	2.121
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	7.60	8.00	1.734
Regiunea de dezvoltare Centru	7.68	8.00	1.887
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	7.55	8.00	2.170
Total	7.50	8.00	1.979

Domeniul organizației	Media	Mediana	Abaterea Standard
Agricultură, silvicultură și pescuit	7.34	8.00	2.461
Industria extractivă	7.15	7.50	2.203
Industria prelucrătoare	7.33	8.00	1.954
Construcții	7.32	8.00	2.231
Transport și depozitare	7.31	8.00	2.064
Hoteluri și restaurante	7.85	8.00	1.599
Informații și comunicații	7.58	8.00	1.870
Tranzacții imobiliare	6.57	7.00	1.618
Financiar/Asigurări	7.67	8.00	1.683
Învățământ	7.99	8.00	1.872

Activități culturale	8.39	9.00	1.852
Administrație publică	6.90	8.00	2.222
Consultanță	8.40	8.00	1.429
Sănătate/farma	7.63	8.00	1.637
Marketing/Publicitate/Media	7.68	8.00	1.609
Altul	7.52	8.00	1.990
Niciuna	6.56	7.00	2.062
Total	7.50	8.00	1.979

Mulțumirea generală cu locul de muncă este crescută în rândul angajaților, al angajaților din mediul rural (diferit de anul trecut, unde urbanul deținea o medie mai mare), cu vârstă medie, din sectorul bugetar (comparativ cu cel privat și neguvernamental) și în regiunea Centru. Între domeniile de activitate nu există diferențe crescute privind mulțumirea cu locul de muncă, existând însă următoarele mențiuni: consultanță, activități culturale și învățământ sunt mai mulțumiți decât media. La polul opus se află angajații din administrația publică și tranzacții imobiliare.

Q13. Posibilitatea de participare la seminare/cursuri sau stagii de pregătire profesională la locul de muncă N=(1071)



Q13. Locul dumneavoastră de muncă oferă posibilitatea de participare la seminare/ cursuri sau stagii de pregătire profesională?

Un procent crescut (61%) față de anul trecut (58%) la această întrebare au menționat faptul că actualul loc de muncă oferă posibilitatea de participare la seminare/cursuri/stagii de pregătire profesională.

Tabel 16: Posibilitatea de participare la seminare/cursuri

Genul	Da	Nu
Feminin	60%	40%
Masculin	63%	38%
Total	61%	39%

Mediul de rezidență	Da	Nu
Urban	59%	41%

Rural	66%	34%
Total	61%	39%

Grupe de vârstă	Da	Nu
18-25 ani	63%	37%
26-30 ani	63%	37%
31-40 ani	67%	33%
41-50 ani	61%	39%
51-60 ani	57%	43%
61-69 ani	48%	52%
Total	61%	39%

Tip organizație	Da	Nu
Mediul privat	56%	44%
Sectorul bugetar	71%	29%
Mediul neguvernamental	65%	35%
Total	61%	39%

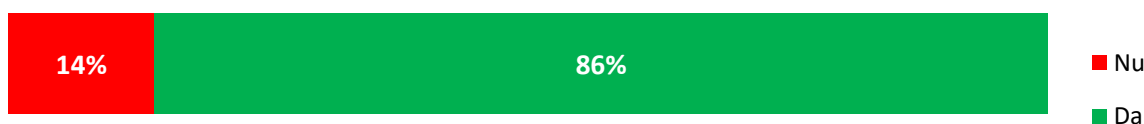
Regiunea de dezvoltare	Da	Nu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	63%	37%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	59%	41%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	53%	47%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	51%	49%
Regiunea de dezvoltare Vest	60%	40%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	68%	32%
Regiunea de dezvoltare Centru	76%	24%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	59%	41%
Total	61%	39%

Domeniul organizației	Da	Nu
Agricultură, silvicultură și pescuit	45%	55%
Industria extractivă	54%	46%
Industria prelucrătoare	48%	52%
Construcții	61%	39%
Transport și depozitare	54%	46%
Hoteluri și restaurante	28%	72%
Informații și comunicații	68%	32%
Tranzacții imobiliare	43%	57%
Financiar/Asigurări	66%	34%
Învățământ	80%	20%
Activități culturale	67%	33%
Administrație publică	64%	36%
Consultanță	62%	38%
Sănătate/farma	62%	38%
Marketing/Publicitate/Media	50%	50%
Altul	65%	35%
Niciuna	38%	62%
Total	61%	39%

Q13. Locul dumneavoastră de muncă oferă posibilitatea de participare la seminare/ cursuri sau stagii de pregătire profesională?

Anul acesta, oferirea posibilității de a participa la cursuri/seminare de pregătire profesională este mai des întâlnită la angajatorii din mediul rural, diferit de anul trecut unde procentul era mai crescut pentru angajatorii din mediul urban. Angajații din sectorul bugetar, la fel ca anul trecut, au declarat într-o mai mare măsură că au această oportunitate, comparativ cu cei din mediul privat. Cursurile de formare profesională par să fie oferite într-o mai mare măsură de către angajatorii din regiunile Centru și Nord-Vest și din domenii de activitate precum: învățământ, informații și comunicații.

Q13.a. Participarea la seminare sau stagii (dintre cei care au posibilitatea) N=629



Q13.a. Dumneavoastră ați participat la astfel de seminare sau stagii?

Dintre cei care au menționat că au posibilitatea de a participa la aceste cursuri/seminare/stagii de pregătire profesională, 86% au declarat că au profitat de aceste oportunități.

Tabel 17: Participarea la seminare/stagii

Genul	Da	Nu	Total
Feminin	86%	14%	100%
Masculin	87%	13%	100%
Total	86%	14%	100%

Mediul de rezidență	Da	Nu	Total
Urban	86%	14%	100%
Rural	86%	14%	100%
Total	86%	14%	100%

Grupe de vârstă	Da	Nu	Total
18-25 ani	74%	26%	100%
26-30 ani	85%	15%	100%
31-40 ani	85%	15%	100%
41-50 ani	90%	10%	100%

57



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

51-60 ani	88%	12%	100%
61-69 ani	78%	22%	100%
Total	86%	14%	100%

Tip organizație	Da	Nu	Total
Mediul privat	88%	12%	100%
Sectorul bugetar	83%	17%	100%
Mediul neguvernamental	77%	23%	100%
Total	86%	14%	100%

Regiunea de dezvoltare	Da	Nu	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	82%	18%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	94%	6%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	88%	12%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	81%	19%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	93%	7%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	78%	22%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	90%	10%	100%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	86%	14%	100%
Total	86%	14%	100%

Domeniul organizației	Da	Nu	Total
Agricultură, silvicultură și pescuit	93%	7%	100%
Industria extractivă	92%	8%	100%
Industria prelucrătoare	89%	11%	100%
Construcții	78%	22%	100%
Transport și depozitare	88%	12%	100%
Hoteluri și restaurante	40%	60%	100%
Informații și comunicații	92%	8%	100%
Tranzacții imobiliare	100%	0%	100%
Financiar/Asigurări	89%	11%	100%
Învățământ	87%	13%	100%
Activități culturale	92%	8%	100%
Administrație publică	84%	16%	100%
Consultanță	89%	11%	100%
Sănătate/farma	90%	10%	100%
Marketing/Publicitate/Media	94%	6%	100%
Altul	83%	17%	100%
Niciuna	80%	20%	100%
Total	86%	14%	100%



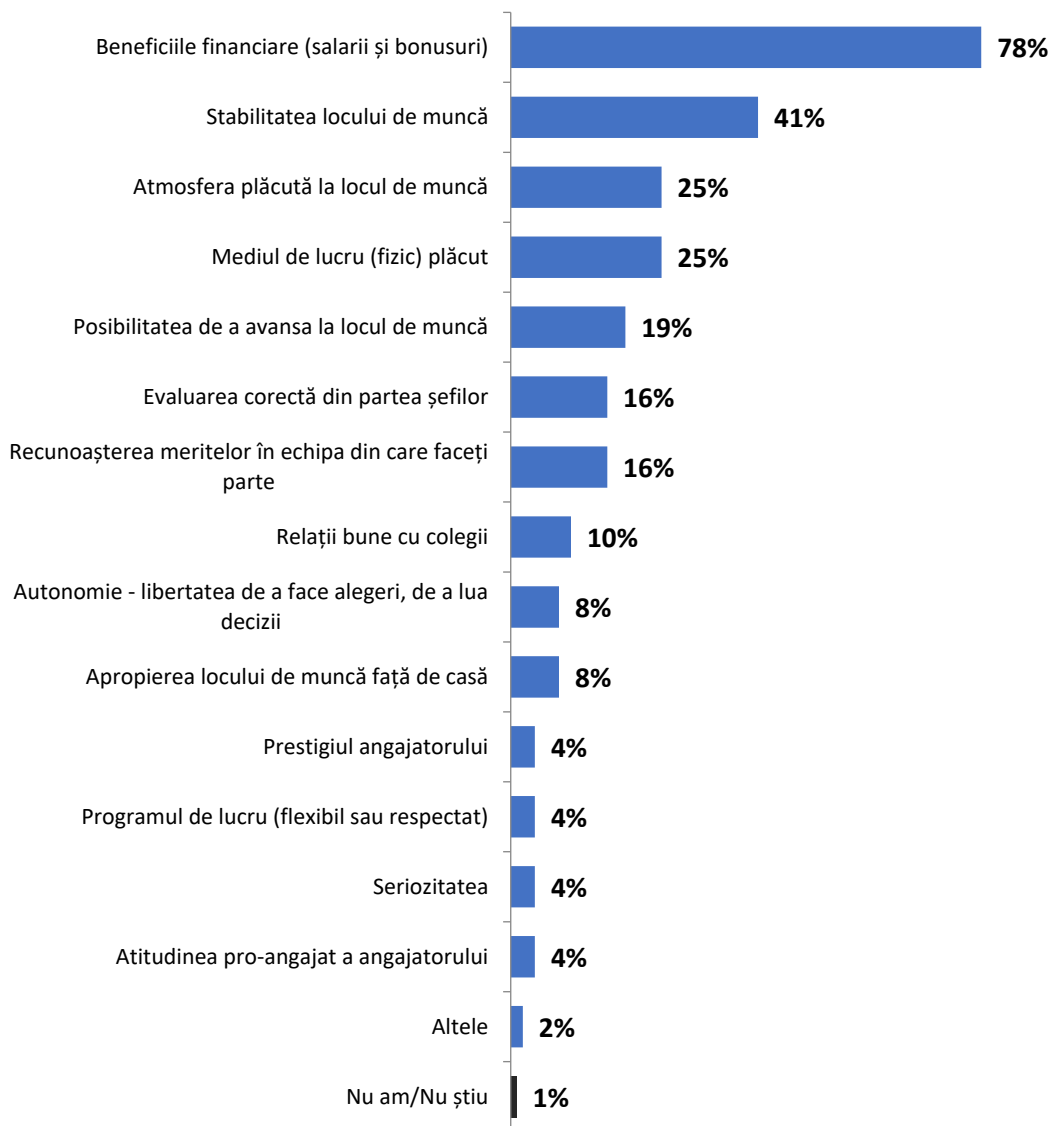


Participarea efectivă la seminare/cursuri de formare profesională este în egală măsură distribuită în rândul angajaților atât din mediul rural, cât și din mediul urban din categoria de vârstă 41-50 de ani. La polul opus se plasează categoria de vârstă 18-25 de ani, cu cea mai scăzută rată de participare. Față de anul trecut, în sectorul privat se remarcă o proporție mai crescută de participare la cursuri de formare în rândul angajaților. Domeniul de activitate în care rata de participare este una mai crescută este în tranzacții imobiliare. În HoReCa se remarcă cea mai scăzută rată de participare.



3.5. Impactul leadershipului în relația cu angajații

Q5. Cele mai importante așteptări avute de la un angajator (N=1071)



Q5. Care sunt cele mai importante 3 așteptări pe care le aveți de la un angajator?
(răspuns multiplu)

La fel ca anul trecut, beneficiile financiare reprezintă principala așteptare pe care angajații români o au de la un angajator - aceasta a fost menționată de aproximativ

8 din 10 angajați participanți la sondaj. Pe al doilea loc în topul așteptărilor angajaților se află stabilitatea locului de muncă, fiind ales de 41% dintre angajați. Atmosfera plăcută la locul de muncă, mediul de lucru (fizic) plăcut și posibilitatea de a avansa se află aproape la egalitate în topul așteptărilor angajaților de la angajator, fiind următoarele în ierarhia preferințelor. Seriozitatea și atitudinea pro-angajat a angajatorului sunt aspectele care contează cel mai puțin pentru angajații români.

Tabel 18: Beneficii dorite de la angajator (selecție top beneficii dorite)

Genul	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
Feminin	77%	40%	25%	16%	20%	15%	23%
Masculin	78%	42%	26%	17%	18%	16%	27%
Total	78%	41%	25%	16%	19%	16%	25%

Mediul de rezidență	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
Urban	79%	43%	26%	15%	21%	15%	25%
Rural	75%	37%	24%	18%	16%	18%	26%
Total	78%	41%	25%	16%	19%	16%	25%

Grupe de vârstă	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
18-25 ani	70%	39%	36%	13%	19%	16%	39%
26-30 ani	82%	34%	31%	10%	25%	13%	21%
31-40 ani	79%	40%	23%	13%	24%	16%	23%
41-50 ani	76%	42%	22%	17%	17%	14%	25%
51-60 ani	79%	41%	29%	19%	11%	20%	24%
61-69 ani	68%	57%	20%	38%	20%	16%	27%
Total	78%	41%	25%	16%	19%	16%	25%

Tip organizație	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
Mediul privat	80%	41%	26%	15%	21%	14%	26%



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

Sectorul bugetar	73%	43%	23%	17%	17%	18%	25%
Mediul neguvernamental	71%	26%	32%	24%	8%	24%	16%
Total	78%	41%	25%	16%	19%	16%	25%

Regiunea de dezvoltare	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	73%	43%	26%	17%	23%	16%	24%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	77%	42%	26%	15%	21%	19%	26%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	81%	41%	23%	16%	17%	10%	26%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	79%	43%	27%	18%	13%	13%	27%
Regiunea de dezvoltare Vest	70%	51%	26%	22%	18%	20%	22%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	79%	41%	32%	14%	16%	17%	26%
Regiunea de dezvoltare Centru	82%	40%	22%	16%	18%	19%	27%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	78%	31%	23%	13%	22%	14%	22%
Total	78%	41%	25%	16%	19%	16%	25%

Domeniul organizației	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
Agricultură, silvicultură și pescuit	74%	49%	23%	11%	9%	9%	46%
Industria extractivă	81%	31%	46%	8%	23%	19%	35%
Industria prelucrătoare	82%	37%	18%	12%	23%	23%	28%
Construcții	68%	47%	26%	16%	15%	17%	29%
Transport și depozitare	79%	54%	25%	25%	31%	13%	19%
Hoteluri și restaurante	76%	57%	38%	10%	19%	14%	43%
Informații și comunicații	84%	51%	19%	16%	30%	12%	16%
Tranzacții imobiliare	71%	29%	71%	0%	14%	29%	43%
Financiar/Asigurări	86%	48%	29%	9%	19%	14%	26%
Învățământ	68%	34%	25%	16%	12%	20%	25%
Activități culturale	72%	39%	17%	28%	17%	33%	17%
Administrație publică	79%	47%	26%	19%	14%	19%	16%
Consultanță	80%	50%	40%	20%	13%	10%	30%
Sănătate/farma	80%	39%	29%	13%	22%	10%	23%
Marketing/Publicitate/Media	71%	41%	18%	27%	32%	12%	15%

62

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



www.poca.ro

Altul	81%	33%	21%	17%	17%	16%	22%
Niciuna	73%	52%	32%	18%	27%	13%	35%
Total	78%	41%	25%	16%	19%	16%	25%

În ceea ce privește beneficiile dorite de la angajator, se remarcă următoarele diferențe bazate pe variabilele socio-demografice:

- Beneficiile financiare sunt importante într-o mai mare măsură pentru bărbați, pentru cei din mediul urban, din categoria de vârstă 26-30 ani și din regiunea de dezvoltare Centru. În ceea ce privește sectorul de activitate, se remarcă faptul că pentru angajații din sectorul neguvernamental, beneficiile financiare contează într-o mai mică măsură decât pentru cei din sectorul privat și bugetar. De asemenea, angajații din domenii precum financiar și informații și comunicații menționează într-o mai mare măsură beneficiile financiare drept așteptare de la angajator, comparativ cu cei din alte domenii de activitate.
- Stabilitatea locului de muncă este mai importantă pentru bărbații din mediul urban, din sectorul bugetar (anul trecut fiind vizat de cei din mediul neguvernamental), din regiunea Vest și din domeniile HoReCa și transport și depozitare.
- Anul acesta, atmosfera plăcută la locul de muncă contează în aproape (diferența fiind de 1%) egală măsură atât pentru bărbați, cât și pentru femei, pentru cei din mediul neguvernamental și din regiunea de dezvoltare Nord-Vest. De asemenea, reprezintă un aspect important mai degrabă pentru angajații din domenii precum: tranzacții imobiliare.
- Evaluarea corectă din partea șefilor este un aspect important pentru cei din mediul rural, angajați în mediul neguvernamental. Se remarcă o importanță mai crescută pentru acest aspect pentru angajații din regiunea Vest.
- Mediul de lucru fizic plăcut contează în special pentru bărbații atât din mediul rural, cât și din mediul urban. Intervin mici diferențe de preferință între angajații din diferitele categorii de vârstă: cei tineri (18-25 de ani) prioritizează mai mult această așteptare de la angajator. Această observație este valabilă și în ceea ce privește angajații din sectorul privat, din regiunea Sud-Vest Oltenia și Centru și din domenii precum HoReCa, tranzacții imobiliare, dar și agricultură.
- Posibilitatea de avansare la locul de muncă reprezintă un aspect pe care se așteaptă să îl regăsească la un angajator mai ales femeile, din mediul urban, tinerii 26-30 de ani, persoanele din regiunea Nord-Est și din organizații din domeniul marketing-ului/publicitate/media.

- Recunoașterea meritelor în cadrul echipei pare să fie un aspect cu o importanță aproximativ egală pentru toate categoriile socio-demografice, cu excepția vârstei, unde acest aspect pare mai important pentru categoria 61-69 de ani. Se remarcă diferențe reduse în ceea ce privește acordarea unei importanțe mai crescute de către angajații din regiunea de dezvoltare Vest, diferit de anul trecut unde regiunea frunțașă era București-Ilfov.

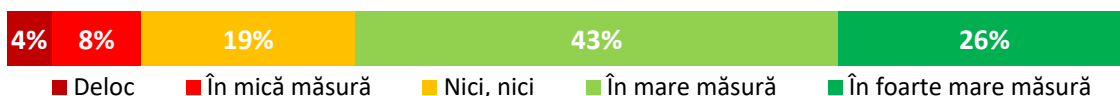
În ce măsură reușește actuala conducere:

(Pentru angajații care nu au oameni în subordine) N=620

Q8_5. În ce măsură reușește conducerea să vă dea încredere în propriile capacități



Q8_2. În ce măsură reușește conducerea să conducă la îndeplinirea obiectivelor



Q8_4. În ce măsură reușește conducerea să promoveze o atmosferă plăcută



Q8_1. În ce măsură reușește conducerea să mențină echipa unită



Q8_6. În ce măsură reușește conducerea să se consulte cu dumneavoastră și colegii în luarea unor decizii



Q8_3. În ce măsură reușește conducerea să motiveze prin exemplul propriu



■ Deloc ■ În mică măsură ■ Nici, nici ■ În mare măsură ■ În foarte mare măsură

Q8. (Pentru angajații care nu au oameni în subordine) În ce măsură reușește actuala conducere:

În ceea ce privește evaluarea conducerii de către subalterni, la fel ca anul trecut, se remarcă faptul că în majoritatea cazurilor, superiorii reușesc să îndeplinească așteptările angajaților români. Asigurarea îndeplinirii obiectivelor departamentelor/companiei și transmiterea încrederii în forțele angajaților sunt aspectele evaluate cel mai bine de către angajați în ceea ce privește capacitățile conducerii. Majoritatea angajaților români (peste 52%) s-au declarat mulțumiți de capacitatea conducerii de a promova o atmosferă plăcută, de a menține echipa unită, de a se consulta cu subalternii în luarea unei decizii și de a motiva prin exemplul propriu. Din datele colectate în cadrul sondajului de opinie reiese aceeași idee ca anul precedent, aceea căreia majoritatea superiorilor la locul de muncă din România îndeplinesc caracteristicile unui lider.

Tabel 19: Capacitatea conducerii de a oferi încredere în capacitățile proprii

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	10%	10%	19%	34%	27%	61%
Masculin	5%	15%	17%	37%	26%	63%
Total	8%	12%	18%	35%	27%	62%

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	9%	11%	18%	36%	26%	62%
Rural	6%	13%	19%	34%	28%	62%
Total	8%	12%	18%	35%	27%	62%

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	6%	14%	18%	35%	27%	62%
26-30 ani	8%	10%	11%	34%	37%	71%

31-40 ani	8%	9%	18%	36%	29%	65%
41-50 ani	8%	12%	20%	37%	23%	60%
51-60 ani	11%	15%	15%	34%	25%	59%
61-69 ani	0%	15%	39%	23%	23%	46%
Total	8%	12%	18%	35%	27%	62%

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	8%	11%	18%	34%	29%	63%
Sectorul bugetar	7%	13%	18%	38%	24%	62%
Mediul neguvernamental	10%	15%	20%	35%	20%	55%
Total	8%	12%	18%	35%	27%	62%

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	5%	13%	16%	40%	26%	66%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	8%	14%	19%	39%	20%	59%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	9%	12%	19%	30%	30%	60%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	10%	21%	12%	40%	17%	57%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	9%	24%	41%	22%	63%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	4%	9%	14%	40%	33%	73%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	6%	24%	39%	27%	66%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	17%	11%	17%	20%	35%	55%
Total	8%	12%	18%	35%	27%	62%

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	14%	7%	29%	29%	21%	50%
Industria extractivă	10%	0%	20%	30%	40%	70%
Industria prelucrătoare	7%	17%	17%	35%	24%	59%
Construcții	3%	24%	6%	30%	37%	67%
Transport și depozitare	24%	9%	19%	24%	24%	48%
Hoteluri și restaurante	13%	0%	27%	33%	27%	60%
Informații și comunicații	12%	9%	15%	31%	33%	64%
Tranzacții imobiliare	0%	50%	50%	0%	0%	0%
Financiar/Asigurări	9%	2%	24%	32%	33%	65%
Învățământ	2%	8%	23%	43%	24%	67%
Activități culturale	20%	0%	0%	40%	40%	80%
Administrație publică	17%	15%	17%	33%	18%	51%
Consultanță	0%	15%	23%	46%	16%	62%
Sănătate/farmacia	7%	22%	9%	33%	29%	62%
Marketing/Publicitate/Media	9%	26%	13%	26%	26%	52%
Altul	6%	9%	17%	39%	29%	68%
Niciuna	5%	14%	27%	32%	22%	54%
Total	8%	12%	18%	35%	27%	62%

Analizând datele din tabelul încrucișat de mai sus, se remarcă faptul că există tendința ca angajații mai tineri (26-30 de ani) și cei din domenii precum activități culturale, industria extractivă și învățământ să identifice într-o mai mare măsură la superiori capacitatea acestora de a le oferi încredere în propriile capacități. La polul opus se plasează angajații din sectorul neguvernamental, din regiunea București-Ilfov și din tranzacții imobiliare.

Tabel 20: Capacitatea conducerii de a conduce la îndeplinirea obiectivelor

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	5%	7%	20%	40%	28%	68%
Masculin	3%	10%	18%	45%	24%	69%
Total	4%	8%	19%	43%	26%	69%

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	3%	9%	20%	43%	25%	68%
Rural	5%	7%	16%	42%	30%	72%
Total	4%	8%	19%	43%	26%	69%

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	7%	4%	23%	34%	32%	66%
26-30 ani	4%	5%	18%	42%	31%	73%
31-40 ani	3%	8%	14%	51%	24%	75%
41-50 ani	4%	10%	21%	38%	27%	65%
51-60 ani	4%	9%	18%	45%	24%	69%
61-69 ani	4%	11%	33%	26%	26%	52%
Total	4%	8%	19%	43%	26%	69%

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	4%	9%	20%	40%	27%	67%
Sectorul bugetar	5%	7%	16%	47%	25%	52%
Mediul neguvernamental	10%	10%	20%	40%	20%	60%
Total	4%	8%	19%	43%	26%	69%

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură

Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	9%	11%	46%	32%	78%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4%	8%	18%	47%	23%	70%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	5%	9%	17%	40%	29%	69%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	5%	11%	21%	37%	26%	63%
Regiunea de dezvoltare Vest	0%	9%	15%	46%	30%	76%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	4%	7%	23%	47%	19%	66%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	4%	16%	49%	27%	76%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	6%	9%	30%	31%	24%	55%
Total	4%	8%	19%	43%	26%	69%

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	0%	7%	29%	50%	14%	64%
Industria extractivă	0%	10%	20%	50%	20%	70%
Industria prelucrătoare	3%	7%	28%	34%	28%	62%
Construcții	11%	9%	20%	43%	17%	60%
Transport și depozitare	14%	5%	5%	38%	38%	76%
Hoteluri și restaurante	0%	0%	20%	40%	40%	80%
Informații și comunicații	6%	9%	15%	40%	30%	70%
Tranzacții imobiliare	0%	0%	50%	50%	0%	50%
Financiar/Asigurări	2%	5%	15%	39%	39%	78%

Învățământ	2%	5%	16%	50%	27%	77%
Activități culturale	0%	0%	20%	40%	40%	80%
Administrații publice	10%	15%	5%	49%	21%	70%
Consultanță	0%	8%	23%	46%	23%	69%
Sănătate/farma	2%	18%	18%	33%	29%	62%
Marketing/Publicitate/Media	4%	17%	18%	35%	26%	61%
Altul	2%	10%	20%	42%	26%	68%
Niciuna	5%	0%	38%	44%	13%	57%
Total	4%	8%	19%	43%	26%	69%

Angajații mai tineri, din regiunile de dezvoltare Nord-Est, Centru și Vest, din domeniul activităților culturale, HoReCa, dar și cei din financiar și învățământ sunt cei care consideră într-o mai mare măsură că actuala lor conducere reușește să conducă la îndeplinirea obiectivelor.

Tabel 21: Capacitatea conducerii de a promova o atmosferă plăcută

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	9%	12%	24%	27%	28%	55%
Masculin	6%	15%	18%	36%	25%	61%
Total	8%	13%	21%	31%	27%	58%

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	9%	12%	23%	31%	25%	56%
Rural	6%	17%	17%	31%	29%	60%
Total	8%	13%	21%	31%	27%	58%

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	9%	9%	16%	30%	36%	66%
26-30 ani	10%	14%	13%	30%	33%	63%
31-40 ani	4%	12%	24%	33%	27%	60%

41-50 ani	7%	16%	23%	30%	24%	54%
51-60 ani	11%	12%	24%	31%	22%	53%
61-69 ani	7%	19%	26%	22%	26%	48%
Total	8%	13%	21%	31%	27%	58%

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	8%	12%	23%	30%	27%	76%
Sectorul bugetar	7%	16%	19%	31%	27%	66%
Mediul neguvernamental	10%	15%	20%	35%	20%	80%
Total	8%	13%	21%	31%	27%	72%

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	5%	13%	25%	31%	26%	57%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	7%	10%	24%	39%	20%	59%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	12%	15%	19%	31%	23%	54%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	12%	27%	9%	24%	28%	52%
Regiunea de dezvoltare Vest	0%	17%	29%	28%	26%	54%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	3%	13%	19%	36%	29%	65%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	6%	23%	39%	28%	67%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	15%	12%	22%	19%	32%	51%
Total	8%	13%	21%	31%	27%	58%

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	14%	14%	29%	21%	22%	43%
Industria extractivă	10%	0%	20%	40%	30%	70%
Industria prelucrătoare	11%	17%	17%	24%	31%	55%
Construcții	6%	15%	23%	24%	32%	56%
Transport și depozitare	19%	14%	10%	38%	19%	57%
Hoteluri și restaurante	7%	13%	27%	33%	20%	53%
Informații și comunicații	6%	13%	22%	28%	31%	59%
Tranzacții imobiliare	50%	0%	50%	0%	0%	0%
Financiar/Asigurări	4%	7%	33%	28%	28%	56%
Învățământ	4%	9%	19%	41%	27%	68%
Activități culturale	20%	0%	20%	20%	40%	60%
Administrație publică	22%	13%	20%	30%	15%	45%
Consultanță	0%	14%	22%	57%	7%	64%
Sănătate/farmă	6%	27%	13%	27%	27%	54%
Marketing/Publicitate/Media	9%	22%	13%	26%	30%	56%
Altul	6%	14%	20%	30%	30%	60%
Niciuna	3%	13%	38%	28%	18%	46%
Total	8%	13%	21%	31%	27%	58%

*procente calculate pe rând

Angajații, tineri, cei din regiunea de dezvoltare Centru și Nord-Vest, precum și din domeniul industriei extractive sunt cei care consideră, într-o mai mare măsură, că actuala conducere de la locul de muncă reușește să mențină o atmosferă plăcută.

Tabel 22: Capacitatea conducerii de a menține echipa unită

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	13%	12%	18%	36%	21%	57%
Masculin	6%	12%	26%	40%	16%	56%
Total	10%	12%	21%	38%	19%	57%

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	11%	12%	22%	36%	19%	55%
Rural	8%	12%	20%	41%	19%	60%
Total	10%	12%	21%	38%	19%	57%

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	7%	7%	20%	40%	26%	66%
26-30 ani	16%	10%	17%	31%	26%	57%
31-40 ani	9%	13%	21%	41%	16%	57%
41-50 ani	10%	13%	21%	38%	18%	56%
51-60 ani	10%	13%	25%	34%	18%	52%
61-69 ani	4%	11%	30%	37%	18%	55%
Total	10%	12%	21%	38%	19%	57%

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	11%	14%	21%	35%	19%	54%
Sectorul bugetar	9%	9%	23%	40%	19%	59%
Mediul neguvernamental	15%	0%	15%	55%	15%	70%
Total	10%	12%	21%	38%	19%	57%

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	6%	14%	17%	43%	20%	63%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	8%	12%	11%	45%	24%	69%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	11%	14%	22%	33%	20%	53%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	9%	9%	35%	31%	16%	47%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	13%	31%	35%	17%	52%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	8%	13%	20%	39%	20%	59%
Regiunea de dezvoltare Centru	7%	4%	24%	49%	16%	65%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	23%	14%	19%	24%	20%	44%
Total	10%	12%	21%	38%	19%	57%

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	29%	7%	21%	29%	14%	43%
Industria extractivă	10%	0%	10%	40%	40%	80%
Industria prelucrătoare	10%	10%	28%	38%	14%	52%
Construcții	18%	9%	29%	23%	21%	44%
Transport și depozitare	19%	5%	24%	38%	14%	52%
Hoteluri și restaurante	13%	7%	13%	47%	20%	67%
Informații și comunicații	12%	9%	27%	28%	24%	52%

Tranzacții imobiliare	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Financiar/Asigurări	4%	15%	22%	31%	28%	59%
Învățământ	5%	7%	17%	53%	18%	71%
Activități culturale	20%	20%	20%	0%	40%	40%
Administrații publice	20%	3%	23%	39%	15%	54%
Consultanță	7%	14%	29%	36%	14%	50%
Sănătate/farma	13%	18%	13%	36%	20%	56%
Marketing/Publicitate/Media	14%	18%	9%	32%	27%	59%
Altul	7%	17%	22%	37%	17%	54%
Niciuna	5%	10%	28%	44%	13%	57%
Total	10%	12%	21%	38%	19%	57%

*procente calculate pe rând

Anul acesta, capacitatea conducerii de a menține echipa unită este remarcată îndeosebi de către angajații de gen feminin, tineri, din regiunea de dezvoltare Sud-Est și din domenii precum învățământ, industria extractivă, HoReCa. La polul opus se plasează domenii precum tranzacțiile imobiliare.

Tabel 23: Capacitatea conducerii de a se consulta cu subalternii

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	14%	14%	20%	28%	24%	52%
Masculin	8%	17%	19%	32%	24%	56%
Total	12%	15%	20%	29%	24%	53%

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	12%	15%	22%	30%	21%	51%
Rural	12%	15%	16%	28%	29%	57%
Total	12%	15%	20%	29%	24%	53%

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură

18-25 ani	7%	12%	23%	29%	29%	58%
26-30 ani	7%	17%	18%	35%	23%	58%
31-40 ani	11%	15%	20%	31%	23%	54%
41-50 ani	14%	16%	20%	28%	22%	50%
51-60 ani	15%	16%	15%	29%	25%	54%
61-69 ani	15%	7%	30%	22%	26%	48%
Total	12%	15%	20%	29%	24%	53%

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	11%	16%	21%	28%	24%	52%
Sectorul bugetar	13%	15%	17%	30%	25%	55%
Mediul neguvernamental	15%	10%	15%	50%	10%	60%
Total	12%	15%	20%	29%	24%	53%

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	8%	11%	22%	35%	24%	59%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	16%	22%	15%	29%	18%	47%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	12%	16%	20%	28%	24%	52%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	22%	10%	19%	29%	20%	49%
Regiunea de dezvoltare Vest	6%	7%	28%	28%	31%	59%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	9%	15%	20%	40%	16%	56%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	14%	27%	31%	24%	55%
Regiunea de dezvoltare	17%	23%	10%	19%	31%	50%

București - Ilfov						
Total	12%	15%	20%	29%	24%	53%

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	14%	14%	36%	22%	14%	36%
Industria extractivă	0%	20%	10%	50%	20%	70%
Industria prelucrătoare	10%	24%	14%	24%	28%	52%
Construcții	15%	6%	17%	21%	41%	62%
Transport și depozitare	9%	29%	14%	24%	24%	48%
Hoteluri și restaurante	13%	13%	13%	34%	27%	61%
Informații și comunicații	12%	16%	12%	41%	19%	60%
Tranzacții imobiliare	0%	50%	50%	0%	0%	0%
Financiar/Asigurări	9%	11%	29%	24%	27%	51%
Învățământ	8%	14%	20%	30%	28%	58%
Activități culturale	20%	20%	0%	20%	40%	60%
Administrație publică	20%	12%	20%	35%	13%	48%
Consultanță	0%	23%	31%	23%	23%	46%
Sănătate/farmaceutică	20%	22%	16%	22%	20%	42%
Marketing/Publicitate/Media	17%	22%	9%	35%	17%	52%
Altul	12%	13%	18%	32%	25%	57%
Niciuna	5%	12%	38%	30%	15%	45%
Total	12%	15%	20%	29%	24%	53%

*procente calculate pe rând (datorită aproximărilor uneori procentele pot însuma 99% sau 101%)

Capacitatea conducerii de a se consulta cu subalternii pare să fie remarcată într-o mai mare măsură de către cei tineri 18-30 de ani, din regiunile de dezvoltare Nord-Est și Vest și din domenii precum industria extractivă, construcții, HoReCa, informații și comunicare și activități culturale.

Tabel 24: Capacitatea conducerii de a motiva prin exemplul propriu

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	13%	14%	22%	28%	23%	51%
Masculin	9%	15%	24%	33%	19%	52%
Total	11%	14%	23%	30%	22%	52%

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	11%	14%	24%	31%	20%	51%
Rural	11%	15%	21%	28%	25%	53%
Total	11%	14%	23%	30%	22%	52%

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	14%	11%	20%	34%	21%	55%
26-30 ani	10%	14%	21%	26%	29%	55%
31-40 ani	6%	15%	24%	32%	23%	55%
41-50 ani	14%	17%	24%	25%	20%	45%
51-60 ani	15%	12%	19%	34%	20%	54%
61-69 ani	11%	11%	37%	22%	19%	41%
Total	11%	14%	23%	30%	22%	52%

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	12%	15%	22%	29%	22%	51%
Sectorul bugetar	11%	13%	25%	31%	20%	51%
Mediul neguvernamental	15%	10%	15%	25%	35%	60%
Total	11%	14%	23%	30%	22%	52%

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	11%	9%	26%	30%	24%	54%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	12%	11%	24%	37%	16%	53%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	12%	17%	22%	29%	20%	49%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	15%	27%	12%	26%	20%	46%
Regiunea de dezvoltare Vest	2%	15%	30%	35%	18%	53%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	12%	13%	25%	34%	16%	50%
Regiunea de dezvoltare Centru	7%	10%	19%	34%	30%	64%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	16%	17%	23%	19%	25%	44%
Total	11%	14%	23%	30%	22%	52%

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	7%	14%	36%	29%	14%	43%
Industria extractivă	10%	0%	20%	10%	60%	70%
Industria prelucrătoare	7%	21%	24%	27%	21%	48%
Construcții	17%	14%	20%	29%	20%	49%
Transport și depozitare	19%	9%	29%	29%	14%	43%
Hoteluri și restaurante	7%	7%	33%	33%	20%	53%
Informații și comunicații	12%	18%	21%	28%	21%	49%

Tranzacții imobiliare	50%	0%	50%	0%	0%	0%
Financiar/Asigurări	11%	9%	17%	30%	33%	63%
Învățământ	6%	11%	21%	37%	25%	62%
Activități culturale	0%	20%	20%	20%	40%	60%
Administrații publice	22%	12%	20%	33%	13%	46%
Consultanță	0%	7%	29%	57%	7%	64%
Sănătate/farma	9%	20%	25%	16%	30%	46%
Marketing/Publicitate/Media	17%	17%	18%	35%	13%	48%
Altul	11%	17%	21%	29%	22%	51%
Niciuna	13%	13%	37%	26%	11%	37%
Total	11%	14%	23%	30%	22%	52%

Q8. (Pentru angajații care nu au oameni în subordine) În ce măsură reușește actuala conducere

Anul acesta, angajații cu vârste cuprinse între 18 și 40 de ani, din regiunea Centru și din domeniile industriei extractive și consultanței sunt cele în care angajații au menționat într-o mai mare măsură că superiorii îi motivează prin exemplul propriu.

(Pentru angajații care au oameni în subordine)

În ce măsură este important pentru dvs., din prisma funcției de conducere, să:
N=433

Q9_3. Motivați și sprijiniți echipa



Q9_4. Vă asumați deciziile pe cont propriu



Q9_1. Vă consultați cu echipa aflată în subordine



Q9_2. Delegați responsabilități



Q9. (Pentru angajații care au oameni în subordine) În ce măsură este important pentru dvs., din prisma funcției de conducere, să:

La fel ca anul precedent, motivarea și sprijinirea echipei, asumarea deciziilor pe cont propriu și consultarea cu echipa din subordine reprezintă prioritățile angajaților cu atribuții de conducere din România, fiind evaluate drept foarte importante de peste jumătate dintre aceștia. Delegarea responsabilităților deține o importanță mai scăzută pentru superiorii ierarhici, doar 43% dintre aceștia evaluând acest aspect foarte important din prisma funcției de conducere.

Tabel 25: Important pentru superiori de a: Medii

Genul	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Feminin	4.57	4.34	4.72	4.43
Masculin	4.5	4.14	4.54	4.44
Total	4.53	4.22	4.61	4.44

Mediul de rezidență	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Urban	4.51	4.21	4.62	4.39
Rural	4.56	4.24	4.6	4.51
Total	4.53	4.22	4.61	4.44

Grupe de vârstă	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
18-25 ani	4.09	4.36	4.45	3.92
26-30 ani	4.39	3.97	4.56	4.27
31-40 ani	4.59	4.23	4.67	4.49
41-50 ani	4.58	4.26	4.63	4.47

51-60 ani	4.54	4.27	4.59	4.43
61-69 ani*	4.38	4.07	4.48	4.45
Total	4.53	4.22	4.61	4.44

*număr redus de cazuri

Tip organizație	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Mediul privat	4.52	4.23	4.59	4.43
Sectorul bugetar	4.56	4.24	4.67	4.44
Mediul neguvernamental*	4.36	3.79	4.5	4.5
Total	4.53	4.22	4.61	4.44

*număr redus de cazuri

Regiunea de dezvoltare	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	4.58	4.23	4.52	4.44
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4.62	4.26	4.72	4.5
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	4.56	4.36	4.62	4.39
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	4.5	4.11	4.64	4.58
Regiunea de dezvoltare Vest	4.62	4.18	4.67	4.46
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	4.42	4.15	4.55	4.37
Regiunea de dezvoltare Centru	4.5	4.29	4.67	4.41
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	4.44	4.1	4.55	4.39
Total	4.53	4.22	4.61	4.44

Domeniul organizației	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Agricultură, silvicultură și pescuit	3.95	3.8	3.95	4.15
Industria extractivă	4.38	4.13	4.31	4.13
Industria prelucrătoare	4.48	4.03	4.58	4.48
Construcții	4.53	4.3	4.68	4.56
Transport și depozitare	4.59	4.19	4.7	4.44
Hoteluri și restaurante	4	4.4	4.2	3.6
Informații și comunicații	4.62	4.08	4.71	4.57
Tranzacții imobiliare	4.4	4.4	4.6	4.2
Financiar/Asigurări	4.64	3.91	4.73	4.55
Învățământ	4.71	4.29	4.71	4.2

Activități culturale	4.42	3.75	4.5	4.5
Administrație publică	4.56	4.44	4.61	4.56
Consultanță	4.63	4.5	4.75	4.37
Sănătate/farma	4.59	4.47	4.74	4.44
Marketing/Publicitate/Media	3.91	4.09	4.55	4.36
Altul	4.62	4.31	4.65	4.58
Niciuna	4.67	3.93	4.6	4.13
Total	4.53	4.22	4.61	4.44

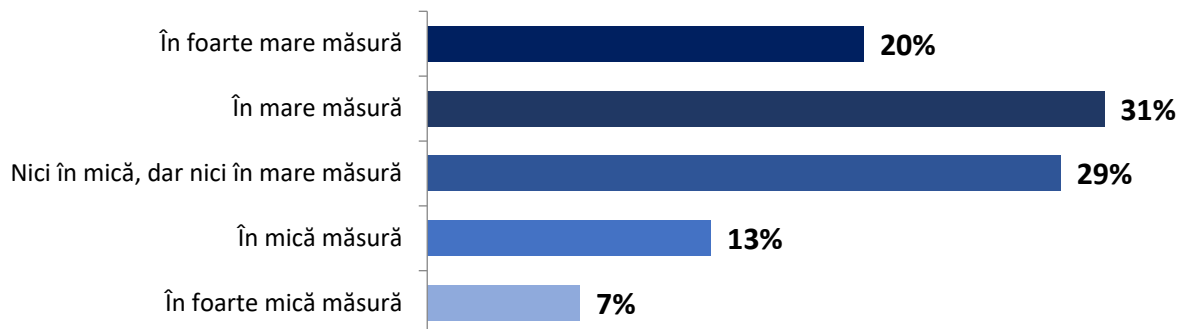
Q9. (Pentru angajații care au oameni în subordine) În ce măsură este important pentru dvs., din prisma funcției de conducere, să:

În ceea ce privește angajații care au persoane în subordine, se remarcă următoarele diferențe pornind de la variabilele socio-demografice:

- Consultarea echipei reprezintă un aspect important mai ales pentru angajații din mediul rural, între 31-40 de ani, din regiunile Sud-Est și Vest. Acest aspect este evaluat diferit față de anul trecut, unde angajații din mediul urban, din regiunea Centru considerau important acest criteriu. În domeniul marketing/publicitate/media este acordată cea mai puțină importanță acestui aspect, răspunsurile celor din aceste domenii ca HoReCa, agricultură, silvicultură și pescuit plasându-se sub medie.
- Delegarea responsabilității este mai importantă pentru cei din mediul rural, angajați în mediul bugetar, din regiunea de Sud-Muntenia și din domenii precum consultanță, sănătate și farmaceutică.
- Motivarea echipei este prioritară de superiorii între 31-40 de ani, din regiunile Sud-Est, din domenii precum consultanță, sănătate și farmaceutică.
- Asumarea deciziilor pe cont propriu este o caracteristică întâlnită atât la superiorii de gen feminin, cât și la cei de gen masculin, cu vârste de 31-40 de ani, din domeniile informații și comunicare.

3.6. Gradul de birocrație perceput la locul de muncă

Q7. Cât de birocratică este organizația în care lucrează (N=1071)



Q7. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "În foarte mică măsură", iar 5 înseamnă "În foarte mare măsură", vă rugăm să evaluați cât de birocratică este organizația în care activați.

Gradul de birocrație evaluat rămâne aproximativ același ca anul precedent, în general, pentru angajatorii din România, din sectorul privat și cel public (conform răspunsurilor angajaților la sondajul de opinie), este unul mediu - 51% dintre angajați apreciază că organizația în care activează este birocratică în mare sau foarte mare măsură.

Tabel 26: Gradul de birocrație al organizației

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Feminin	7%	11%	31%	28%	23%	51%
Masculin	6%	16%	27%	33%	18%	51%
Total	7%	13%	29%	31%	20%	51%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Urban	9%	15%	31%	30%	15%	45%
Rural	4%	10%	25%	32%	29%	61%
Total	7%	13%	29%	31%	20%	51%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
18-25 ani	4%	11%	41%	24%	20%	44%
26-30 ani	2%	16%	32%	33%	17%	50%
31-40 ani	5%	16%	28%	29%	22%	51%
41-50 ani	8%	13%	25%	31%	23%	54%
51-60 ani	11%	12%	26%	33%	18%	51%
61-69 ani	9%	4%	45%	27%	15%	42%
Total	7%	13%	29%	31%	20%	51%

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Mediul privat	9%	16%	34%	28%	13%	41%
Sectorul bugetar	3%	7%	20%	37%	33%	70%
Mediul neguvernamental	3%	16%	35%	16%	30%	46%
Total	7%	13%	29%	31%	20%	51%

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	5%	13%	28%	30%	24%	54%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	5%	12%	32%	31%	20%	51%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	9%	21%	20%	30%	20%	50%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	9%	7%	28%	33%	23%	56%
Regiunea de dezvoltare Vest	6%	15%	25%	27%	27%	54%

Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	6%	14%	37%	26%	17%	43%
Regiunea de dezvoltare Centru	5%	10%	26%	38%	21%	59%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	10%	12%	36%	29%	13%	42%
Total	7%	13%	29%	31%	20%	51%

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	6%	9%	41%	29%	15%	44%
Industria extractivă	4%	19%	27%	19%	31%	50%
Industria prelucrătoare	7%	22%	31%	25%	15%	40%
Construcții	11%	19%	34%	23%	13%	36%
Transport și depozitare	6%	8%	27%	42%	17%	59%
Hoteluri și restaurante	5%	10%	58%	16%	11%	27%
Informații și comunicații	5%	11%	44%	28%	12%	40%
Tranzacții imobiliare	0%	0%	43%	57%	0%	57%
Financiar/Asigurări	11%	11%	26%	40%	12%	52%
Învățământ	4%	6%	16%	44%	30%	74%
Activități culturale	6%	0%	22%	33%	39%	72%
Administrație publică	3%	4%	19%	31%	43%	74%
Consultanță	13%	20%	27%	27%	13%	40%
Sănătate/farmaceutică	7%	14%	27%	29%	23%	52%
Marketing/Publicitate/Media	9%	18%	38%	32%	3%	35%
Altul	8%	17%	27%	28%	20%	48%
Niciuna	6%	15%	39%	17%	23%	40%
Total	7%	13%	29%	31%	20%	51%



UNIUNEA EUROPEANĂ



Q7. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "În foarte mică măsură", iar 5 înseamnă "În foarte mare măsură", vă rugăm să evaluați cât de birocratică este organizația în care activați.

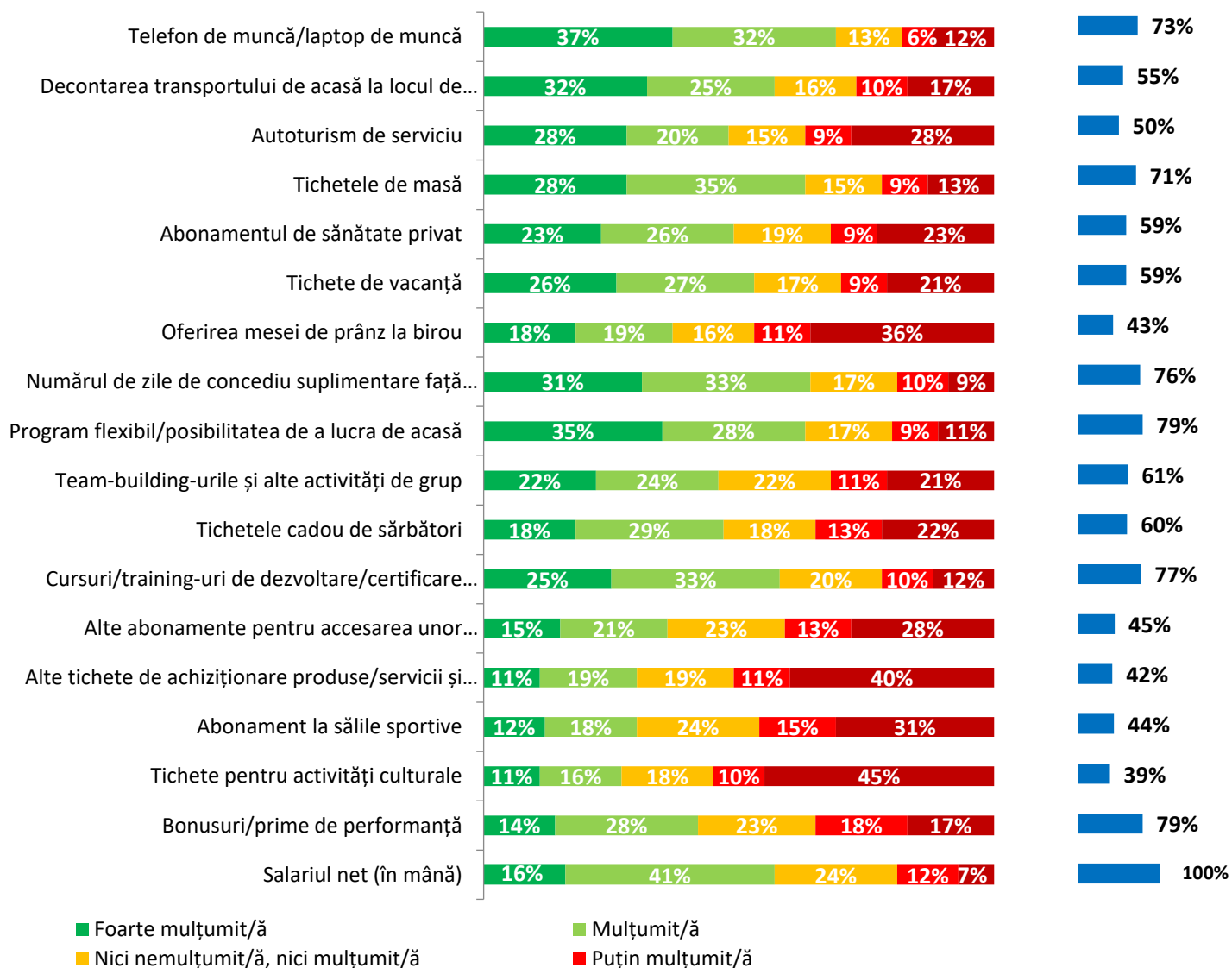
Gradul de birocratizare în organizații este perceput a fi mai crescut de către categoria de vârstă 41-50 de ani, atât femei cât și bărbați, angajați în sectorul bugetar, din regiunea de dezvoltare Centru și din domeniul de activitate al administrației publice.



3.7. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor

Q21. În ce măsură sunteți mulțumit/ă de următoarele compensații și beneficii primite din partea angajatorului?

Mulțumire cu beneficiile și procent beneficiari (grafic albastru)



În general, angajații români sunt mulțumiți cu beneficiile primite de la angajator. Primele 3 beneficii aflate în topul mulțumirii angajaților români sunt telefonul de lucru, numărul de zile de concediu suplimentare și programul flexibil. Cele mai întâlnite beneficii ale anului acesta sunt aceleași - salariul net și programul flexibil, dar adăugând și bonusurile și primele de performanță. Doar 2 din 10 angajați se declară foarte mulțumiți cu salariul net (comparativ cu celelalte beneficii). Alte beneficii frecvent oferite de angajator sunt cursuri sau training-uri de dezvoltare.

Tabel 27: Mulțumirea cu beneficiile (selecție primele 5 beneficii frecvente)

Genul	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
Feminin	3.45	3.68	3.52	3.04	3.8
Masculin	3.47	3.65	3.46	3.04	3.74
Total	3.46	3.66	3.49	3.04	3.77

Mediul de rezidență	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
Urban	3.46	3.64	3.42	3.07	3.76
Rural	3.45	3.72	3.61	2.97	3.77
Total	3.46	3.66	3.49	3.04	3.77

Grupe de vârstă	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
18-25 ani	3.43	3.35	3.49	3.06	3.43
26-30 ani	3.71	4.02	3.79	3.4	3.91
31-40 ani	3.56	3.8	3.58	3.14	3.84
41-50 ani	3.46	3.71	3.42	3.06	3.78
51-60 ani	3.26	3.41	3.36	2.78	3.72
61-69 ani*	3.27	3.31	3.21	2.49	3.59
Total	3.46	3.66	3.49	3.04	3.77

Tip organizație	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
Mediul privat	3.49	3.8	3.47	3.22	3.9
Sectorul bugetar	3.42	3.36	3.53	2.57	3.48
Mediul neguvernamental*	3.32	3.53	3.5	2.86	3.38
Total	3.46	3.66	3.49	3.04	3.77

*număr redus de cazuri

Regiunea de dezvoltare	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	3.49	3.81	3.52	3.08	3.74
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	3.36	3.43	3.5	2.8	3.7
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	3.51	3.61	3.37	3.18	3.75
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	3.29	3.61	3.44	2.86	3.51
Regiunea de dezvoltare Vest	3.48	3.73	3.74	3.11	3.67
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	3.57	3.77	3.51	3.14	3.93
Regiunea de dezvoltare Centru	3.34	3.54	3.47	3.05	3.59
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3.55	3.75	3.44	3.03	4.09
Total	3.46	3.66	3.49	3.04	3.77

Domeniul organizației	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
Agricultură, silvicultură și pescuit	3.34	3.77	3.56	3.00	3.54
Industria extractivă	3.50	3.77	3.70	3.29	3.59
Industria prelucrătoare	3.35	3.43	3.20	3.28	3.72
Construcții	3.46	3.37	3.37	3.07	3.82

Transport și depozitare	3.21	3.45	3.48	2.79	3.67
Hoteluri și restaurante	3.24	2.89	2.67	3.18	3.06
Informații și comunicații	3.70	3.88	3.65	3.06	3.92
Tranzacții imobiliare	3.57	2.83	2.67	2.71	2.50
Financiar/Asigurări	3.41	3.72	3.41	3.06	3.89
Învățământ	3.34	3.56	3.86	2.53	3.79
Activități culturale	4.00	4.13	4.07	3.50	4.27
Administrație publică	3.22	3.24	2.74	2.06	2.91
Consultanță	3.73	4.21	3.77	3.50	3.93
Sănătate/farma	3.67	3.35	3.64	3.29	3.40
Marketing/Publicitate/Media	3.50	4.19	3.00	2.90	3.80
Altul	3.50	3.88	3.57	3.14	4.02
Niciuna	3.35	3.41	3.40	3.06	3.67
Total	3.46	3.66	3.49	3.04	3.77

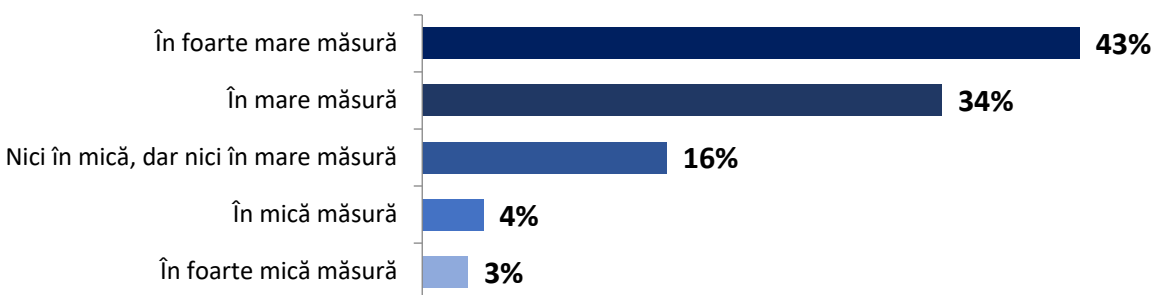
Opinia angajaților cu privire la beneficii este influențată de variabilele socio-demografice:

- Angajații din mediul urban, cu vârste între 26-30 de ani, din sectorul privat, din regiunile de dezvoltare Nord-Vest și din domenii activități culturale și consultanță sunt mai mulțumiți de *salariul net*. Cei care lucrează în domeniul transport și depozitare și administrație publică declară un grad mai scăzut de mulțumire cu salariul decât în celelalte domenii.
- De bonusurile/primele de performanță sunt puțin mai mulțumiți decât media tinerii de 26-30 de ani, dar și cei mai în vârstă, între 31-40 de ani, cei din sectorul neguvernamental, din regiunile Sud-Muntenia și Nord-Vest și cei angajați în domenii precum activități culturale și consultanță.
- Angajații de gen feminin, din mediul rural, între 26-30 de ani, din sectorul privat, din regiunea de Nord-Est și din domenii precum consultanță și marketing/publicitate/media sunt cei care se declară mai mulțumiți de posibilitățile de program flexibil puse la dispoziție de angajator.
- De cursurile de formare profesională sunt mai mulțumiți angajații de gen feminin, cu vârste cuprinse între 26-30 de ani, din regiunea Vest și din domeniile activităților culturale și consultanță.

- Cei mai mulțumiți de oferirea unui telefon sau laptop de muncă sunt femeile, între 26-30 de ani, din mediul privat, din regiunea București-Ilfov și din domenii precum activități culturale și consultanță.

3.8. Locul de muncă în perioada COVID-19

Q23. Măsurile necesare luate de angajator pentru contracararea efectelor negative ale pandemiei (N=1071)



Q23. În ce măsură angajatorul dvs. a luat măsurile necesare pentru contracararea efectelor negative ale pandemiei de COVID-19? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

În proporție de 77% angajații chestionați declară că angajatorul a luat măsurile necesare contracarării efectelor negative ale pandemiei în mare sau foarte mare măsură.

Tabel 29: Satisfacția cu măsurile luate de angajator împotriva COVID-19

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Feminin	2%	6%	16%	34%	42%	76%
Masculin	4%	4%	15%	34%	43%	77%
Total	3%	4%	16%	34%	43%	77%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Urban	2%	5%	17%	33%	43%	76%
Rural	5%	4%	13%	35%	43%	78%
Total	3%	4%	16%	34%	43%	77%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
18-25 ani	0%	6%	23%	42%	29%	71%
26-30 ani	3%	3%	16%	40%	38%	78%
31-40 ani	2%	5%	18%	28%	47%	75%
41-50 ani	5%	5%	12%	34%	44%	78%
51-60 ani	3%	5%	14%	36%	42%	78%
61-69 ani	4%	5%	20%	33%	38%	71%
Total	3%	4%	16%	34%	43%	77%

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Mediul privat	3%	4%	17%	32%	44%	76%
Sectorul bugetar	2%	5%	14%	37%	42%	79%
Mediul neguvernamental	15%	3%	21%	23%	38%	61%
Total	3%	4%	16%	34%	43%	77%

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	3%	2%	16%	36%	43%	79%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4%	7%	13%	31%	45%	76%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	4%	6%	10%	37%	43%	80%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	3%	4%	22%	40%	31%	71%
Regiunea de dezvoltare Vest	2%	4%	16%	39%	39%	78%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	3%	3%	14%	34%	46%	80%
Regiunea de dezvoltare Centru	2%	2%	16%	31%	49%	80%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3%	8%	22%	26%	41%	67%
Total	3%	4%	16%	34%	43%	77%

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Agricultură, silvicultură și pescuit	6%	9%	15%	32%	38%	70%
Industria extractivă	4%	8%	19%	31%	38%	69%
Industria prelucrătoare	2%	3%	18%	41%	36%	77%
Construcții	3%	3%	20%	37%	37%	74%
Transport și depozitare	6%	0%	23%	41%	30%	71%
Hoteluri și restaurante	0%	0%	25%	50%	25%	75%
Informații și comunicații	2%	9%	11%	36%	42%	78%
Tranzacții imobiliare	0%	0%	28%	43%	29%	72%
Financiar/Asigurări	4%	5%	14%	27%	50%	77%
Învățământ	1%	2%	19%	31%	47%	78%
Activități culturale	0%	0%	17%	22%	61%	83%
Administrații publice	5%	12%	12%	38%	33%	71%
Consultanță	0%	0%	11%	46%	43%	89%
Sănătate/farmaceutică	2%	5%	14%	38%	41%	79%
Marketing/Publicitate/Media	0%	9%	19%	31%	41%	72%
Altul	5%	4%	12%	30%	49%	79%
Niciuna	2%	6%	19%	31%	42%	73%
Total	3%	4%	16%	34%	43%	77%

Q23. În ce măsură angajatorul dvs. a luat măsurile necesare pentru contracararea efectelor negative ale pandemiei de COVID-19? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Cei mai apreciativi față de măsurile luate pentru contracararea efectelor negative ale pandemiei de COVID-19 sunt persoanele din mediul rural, atât femei cât și bărbați din categoriile de vârstă 26-30 de ani și 41-60 de ani, bugetari, din regiunile

de dezvoltare Sud-Muntenia, Nord-Vest și Centru, lucrând în domeniile consultanței și al activităților culturale.

Q25. Părăsirea țării N=1071



Q25. În actualul context al războiului din Ucraina v-ați gândit să părăsiți țara?

Majoritatea angajaților (8 din 10) nu au luat în calcul părăsirea țării din cauza războiului din Ucraina.

Tabel 30 : Posibilitatea părăsirii țării din cauza contextului războiului din Ucraina

Genul	Da	Nu	Total
Feminin	19%	81%	100%
Masculin	16%	84%	100%
Total	18%	82%	100%

Mediul de rezidență	Da	Nu	Total
Urban	20%	80%	100%
Rural	15%	85%	100%
Total	18%	82%	100%

Grupe de vârstă	Da	Nu	Total
18-25 ani	25%	75%	100%
26-30 ani	19%	81%	100%
31-40 ani	20%	80%	100%
41-50 ani	19%	81%	100%
51-60 ani	15%	85%	100%
61-69 ani	4%	96%	100%
Total	18%	82%	100%

Tip organizație	Da	Nu	Total
Mediul privat	20%	80%	100%
Sectorul bugetar	14%	86%	100%
Mediul neguvernamental	21%	79%	100%

Total	18%	82%	100%
-------	-----	-----	------

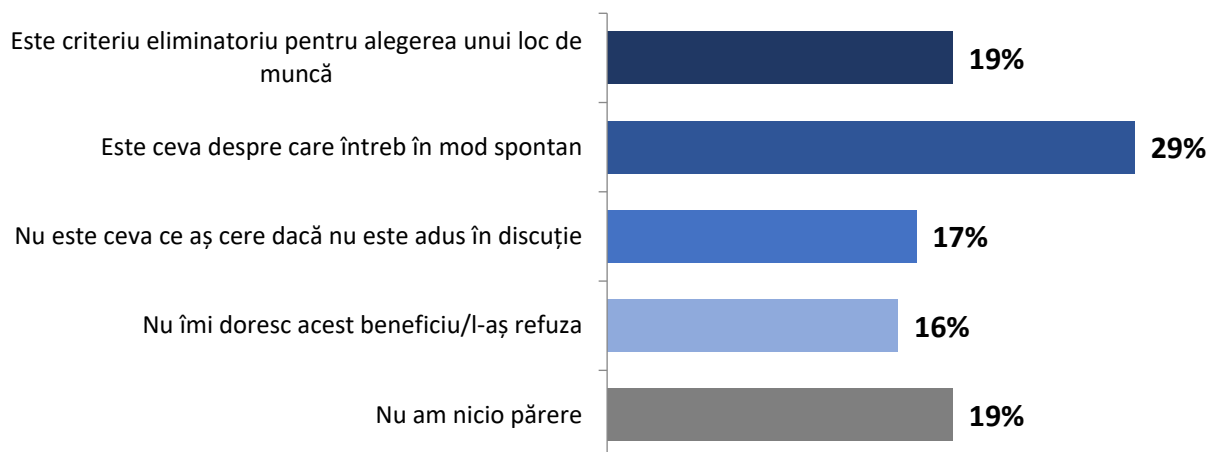
Regiunea de dezvoltare	Da	Nu	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	20%	80%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	13%	87%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	14%	86%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	14%	86%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	25%	75%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	18%	82%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	13%	87%	100%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	26%	74%	100%
Total	18%	82%	100%

Domeniul organizației	Da	Nu	Total
Agricultură, silvicultură și pescuit	20%	80%	100%
Industria extractivă	27%	73%	100%
Industria prelucrătoare	20%	80%	100%
Construcții	16%	84%	100%
Transport și depozitare	25%	75%	100%
Hoteluri și restaurante	14%	86%	100%
Informații și comunicații	26%	74%	100%
Tranzacții imobiliare	0%	100%	100%
Financiar/Asigurări	19%	81%	100%
Învățământ	14%	86%	100%
Activități culturale	17%	83%	100%
Administrație publică	9%	91%	100%
Consultanță	23%	77%	100%
Sănătate/farma	18%	82%	100%
Marketing/Publicitate/Media	26%	74%	100%
Altul	15%	85%	100%
Niciuna	23%	77%	100%
Total	18%	82%	100%

Q25. În actualul context al războiului din Ucraina v-ați gândit să părăsiți țara?

Cei care declară că doresc să părăsească țara datorită războiului din Ucraina sunt majoritar femei din mediul urban, cu vârste cuprinse între 18-25 de ani din regiunea București-Ilfov. La polul opus, cei care nu doresc să părăsească țara pe acest motiv sunt bărbații din mediul rural care au ca domeniu de activitate tranzacțiile imobiliare sau administrația publică.

Q24. Oferirea posibilității de a lucra de la distanță(N=1071)



Q24. În ce măsură contează pentru dumneavoastră dacă locul de muncă oferă posibilitatea de a lucra de la distanță?

Pentru aproape o treime din respondenți oferirea posibilității de a lucra de la distanță este ceva despre care întreabă în mod spontan. 2 din 10 angajați consideră ca acest beneficiu ca fiind un criteriu eliminatoriu pentru alegerea unui loc de muncă.

Tabel 28: Solicitare politică permisivă lucru de acasă

Genul	Nu este ceva ce aș cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminatoriu	Nu am nicio părere	Nu pot evalua
Feminin	15%	14%	27%	18%	13%	13%
Masculin	16%	13%	23%	15%	21%	12%
Total	15%	14%	25%	17%	17%	12%

Mediul de rezidență	Nu este ceva ce aș cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminătoriu	Nu am nici o părere	Nu pot evalua
Urban	15%	12%	28%	19%	15%	11%
Rural	16%	16%	21%	13%	19%	15%
Total	15%	14%	25%	17%	17%	12%

Grupe de vârstă	Nu este ceva ce aș cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminătoriu	Nu am nici o părere	Nu pot evalua
18-25 ani	12%	7%	39%	17%	16%	9%
26-30 ani	6%	16%	26%	26%	18%	8%
31-40 ani	13%	13%	28%	19%	16%	11%
41-50 ani	20%	15%	23%	15%	16%	11%
51-60 ani	16%	14%	19%	15%	17%	19%
61-69 ani	19%	16%	27%	4%	18%	16%
Total	15%	14%	25%	17%	17%	12%

Tip organizație	Nu este ceva ce aș cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminătoriu	Nu am nici o părere	Nu pot evalua
Mediul privat	13%	10%	28%	20%	18%	11%
Sectorul bugetar	19%	19%	21%	10%	15%	16%
Mediul neguvernamental	16%	18%	18%	19%	16%	13%
Total	15%	14%	25%	17%	17%	12%

Regiunea de dezvoltare	Nu este ceva ce aș cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminativ	Nu am nici o părere	Nu pot evalua
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	15%	15%	22%	19%	17%	12%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	15%	20%	25%	13%	15%	12%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	19%	16%	22%	17%	16%	10%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	12%	12%	28%	18%	18%	12%
Regiunea de dezvoltare Vest	14%	13%	31%	11%	19%	12%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	15%	13%	26%	16%	16%	14%
Regiunea de dezvoltare Centru	15%	14%	27%	13%	20%	11%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	16%	4%	25%	26%	15%	14%
Total	15%	14%	25%	17%	17%	12%

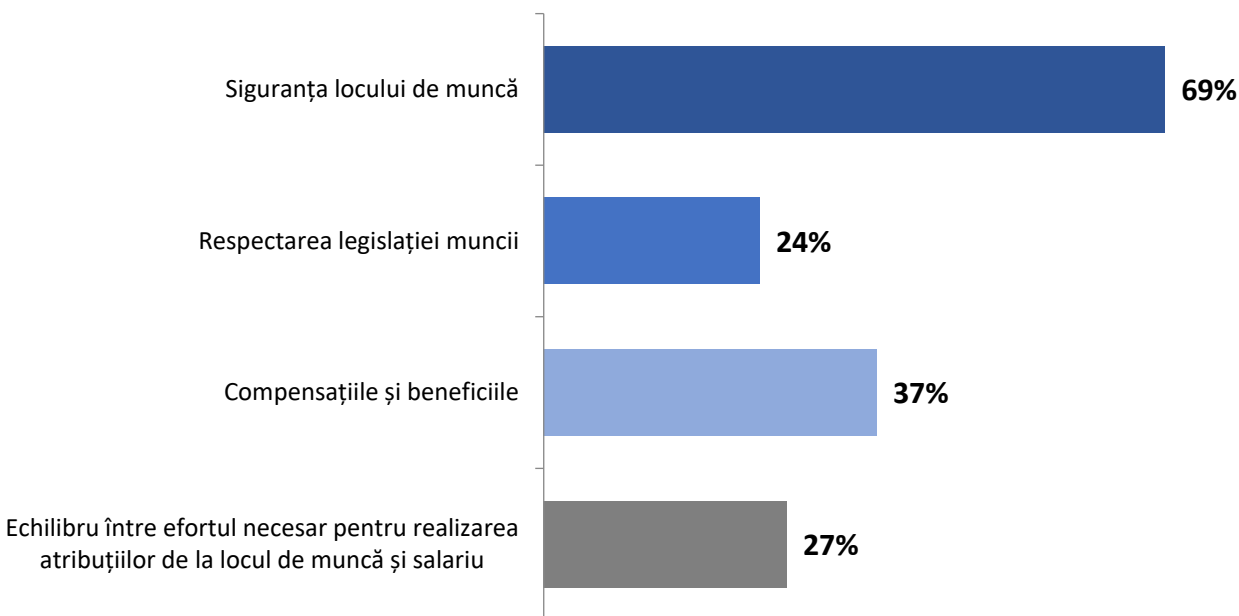
Domeniul organizației	Nu este ceva ce aș cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminativ	Nu am nici o părere	Nu pot evalua
Agricultură, silvicultură și pescuit	11%	23%	23%	11%	23%	9%
Industria extractivă	19%	8%	19%	27%	27%	0%
Industria prelucrătoare	15%	15%	34%	8%	20%	8%
Construcții	21%	12%	16%	20%	13%	18%
Transport și depozitare	23%	17%	27%	4%	21%	8%
Hoteluri și restaurante	5%	14%	48%	5%	19%	9%
Informații și comunicații	5%	0%	37%	35%	14%	9%
Tranzacții imobiliare	0%	57%	15%	0%	14%	14%
Financiar/Asigurări	16%	5%	31%	26%	10%	12%
Învățământ	22%	24%	26%	8%	14%	6%
Activități culturale	33%	6%	17%	11%	33%	0%
Administrație publică	12%	17%	26%	17%	16%	12%
Consultanță	17%	10%	47%	17%	6%	3%
Sănătate/farma	20%	19%	20%	4%	18%	19%
Marketing/Publicitate/Media	12%	3%	35%	29%	9%	12%
Altul	13%	12%	18%	23%	19%	15%

Niciuna	5%	13%	30%	10%	20%	22%
Total	15%	14%	25%	17%	17%	12%

Q24. În ce măsură contează pentru dumneavoastră dacă locul de muncă oferă posibilitatea de a lucra de la distanță?

La fel ca anul trecut, se remarcă faptul că pentru cei tinerii (26-30 de ani) posibilitatea de a lucra de acasă este un criteriu eliminatoriu atunci când își caută un loc de muncă. Aceeași tendință se observă și în rândul angajaților din regiunea București-Ilfov (la fel ca anul precedent) și din domenii precum informații și comunicații și marketing/publicitate/media.

Q27. Beneficii de a lucra la stat



Q27. Care considerați că sunt avantajele de a lucra la stat?(răspuns multiplu)

Pentru mai mult de jumătate(69%) dintre angajați, siguranța locului de muncă este principalul beneficiu în a lucra la stat.

Tabel 31: Beneficii de a lucra la stat

Genul	Siguranța locului de muncă	Respectarea legislației muncii	Compensațiile și beneficiile	Echilibrul muncă-salariu
Feminin	54%	53%	48%	50%
Masculin	46%	47%	52%	50%
Total	100%	100%	100%	100%

Mediu de rezidență	Siguranța locului de muncă	Respectarea legislației muncii	Compensațiile și beneficiile	Echilibrul muncă-salariu
Urban	64%	66%	70%	69%
Rural	36%	34%	30%	31%
Total	100%	100%	100%	100%

Grupe de vârstă	Siguranța locului de muncă	Respectarea legislației muncii	Compensațiile și beneficiile	Echilibrul muncă-salariu
18-25 ani	5%	7%	7%	5%
26-30 ani	9%	14%	11%	10%
31-40 ani	28%	23%	26%	30%
41-50 ani	31%	25%	28%	28%
51-60 ani	22%	25%	22%	22%
61-69 ani	5%	6%	6%	5%
Total	100%	100%	100%	100%

Tip organizație	Siguranța locului de muncă	Respectarea legislației muncii	Compensațiile și beneficiile	Echilibrul muncă-salariu
Mediul privat	58%	59%	78%	68%
Sectorul bugetar	39%	37%	19%	29%
Mediul neguvernamental	3%	4%	3%	3%
Total	100%	100%	100%	100%

Regiunea de dezvoltare	Siguranță a locului de muncă	Respectarea legislației muncii	Compensațiile și beneficiile	Echilibrul muncă-salariu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	17%	16%	16%	15%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	13%	14%	13%	14%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	15%	14%	15%	14%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	9%	9%	11%	12%
Regiunea de dezvoltare Vest	9%	9%	9%	7%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	12%	12%	14%	13%
Regiunea de dezvoltare Centru	12%	8%	11%	9%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	13%	18%	11%	16%
Total	100%	100%	100%	100%

Domeniul organizației	Siguranță a locului de muncă	Respectarea legislației muncii	Compensațiile și beneficiile	Echilibrul muncă-salariu
Agricultură, silvicultură și pescuit	3%	5%	4%	3%
Industria extractivă	2%	3%	3%	3%
Industria prelucrătoare	5%	8%	8%	7%
Construcții	7%	6%	7%	5%
Transport și depozitare	5%	5%	5%	5%
Hoteluri și restaurante	2%	2%	2%	1%
Informații și comunicații	5%	7%	6%	6%
Tranzacții imobiliare	1%	1%	0%	0%
Financiar/Asigurări	5%	2%	7%	7%
Învățământ	13%	7%	4%	11%
Activități culturale	2%	3%	2%	1%
Administrație publică	7%	6%	4%	6%
Consultanță	3%	3%	4%	2%
Sănătate/farma	8%	11%	6%	8%
Marketing/Publicitate/Media	3%	4%	4%	4%

Altul	24%	19%	28%	28%
Niciuna	5%	8%	6%	3%
Total	100%	100%	100%	100%

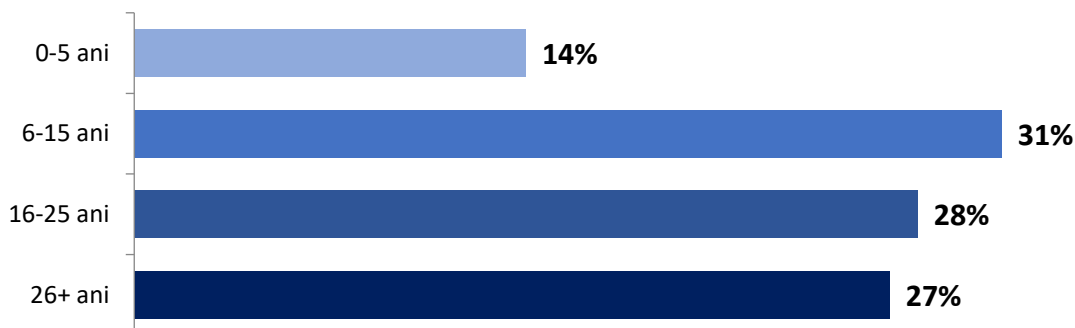
Q27. Care considerați că sunt avantajele de a lucra la stat?(răspuns multiplu)

Siguranța locului de muncă și respectarea legislației muncii sunt luate în considerare în mare parte de către femeile din mediul urban, angajate în sectorul privat din regiunile Nord-Est și București-Ilfov, în domeniile învățământului și al sănătății și cel farmaceutic.

Compensațiile și beneficiile și echilibrul între muncă și salariu sunt criterii urmărite majoritar de genul masculin din mediul urban, angajați ai mediului privat, din regiunile Nord-Est și București-Ilfov, în domeniile industriei prelucrătoare și învățământ.

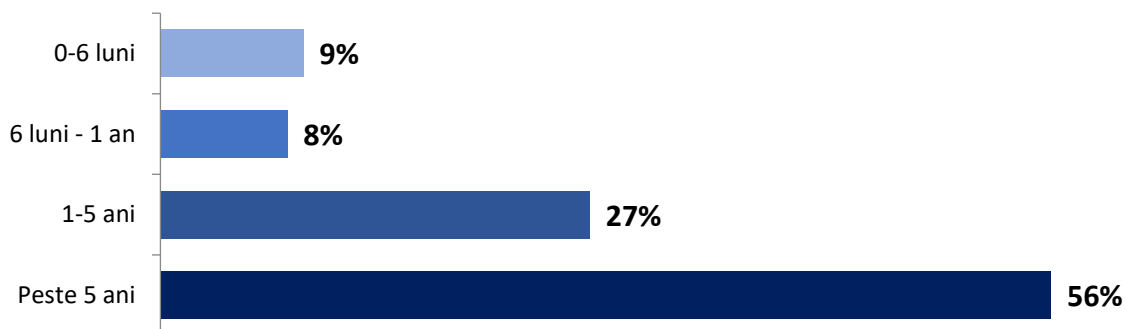
3.9. Informații socio-demografice despre angajați

Q2. Vechimea totală în muncă



Q2. Care este vechimea dumneavoastră totală în muncă?

Q1. Vechimea la actualul loc de muncă



Q1. De cât timp lucrați la actualul loc de muncă?

Q19_1. Lucrul individual sau în echipă



- Nu pot evalua
- Activitățile desfășurate de mine sunt, în mare parte, individuale
- Activitățile desfășurate de mine sunt, în mare parte, activități realizate în echipă

Q19_2. Necesitatea aprobării unui superior pentru activitățile desfășurate



- Nu pot evalua
- Pentru activitățile realizate de mine este necesară aprobarea unui superior
- Activitățile realizate de mine nu necesită aprobarea unui superior

Q19_3. Libertatea de decizie



- Nu pot evalua
- Nu pot lua decizii pe cont propriu sau să preiau inițiativa
- Îmi este permis să iau decizii pe cont propriu și să preiau inițiativa

Q19_4. Tehnologia la locul de muncă



- Nu pot evalua
- Compania nu a implementat și nu este orientată către standarde tehnologice moderne
- Compania a implementat și este orientată către standarde tehnologice moderne

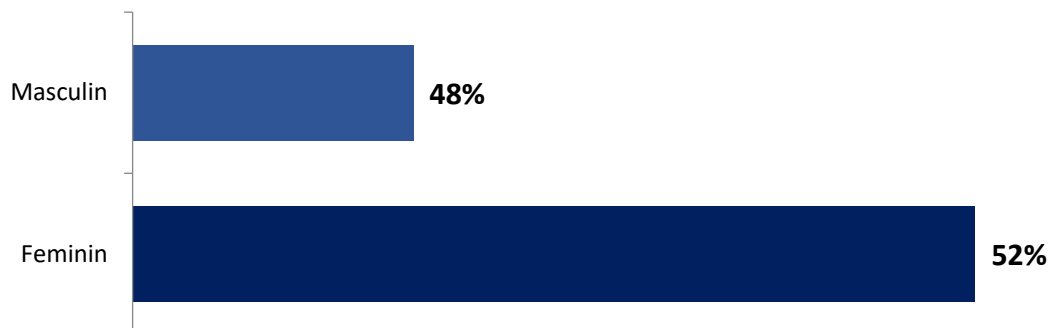
Q19. În care dintre următoarele situații vă regăsiți la locul actual de muncă:

În majoritate, angajații chestionați în cadrul sondajului de opinie lucrează în companii orientate către standard tehnologic moderne, au libertate de decizie, dar jumătate dintre aceștia nu pot desfășura activități fără a primi aprobarea unui superior și lucrează în egală măsură atât individual, cât și în echipă.

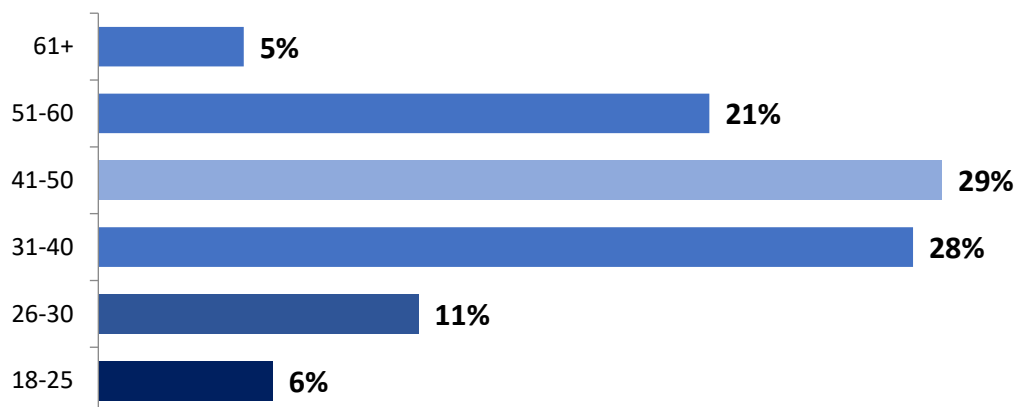
Q3. La actualul loc de muncă aveți oameni în subordine?



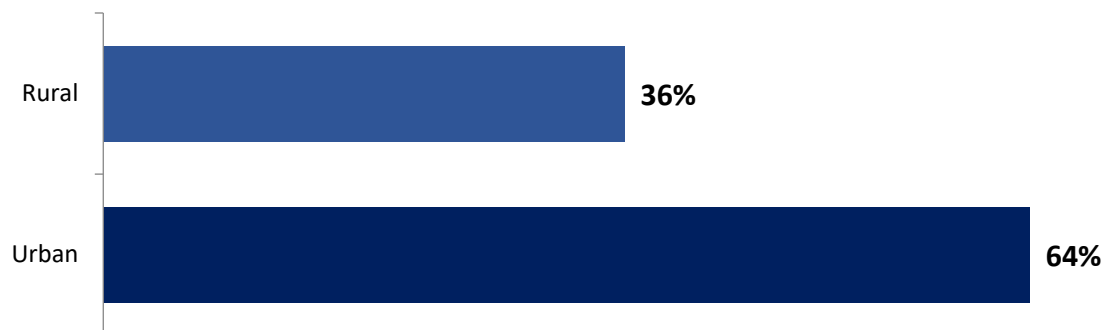
Gen



Vârstă



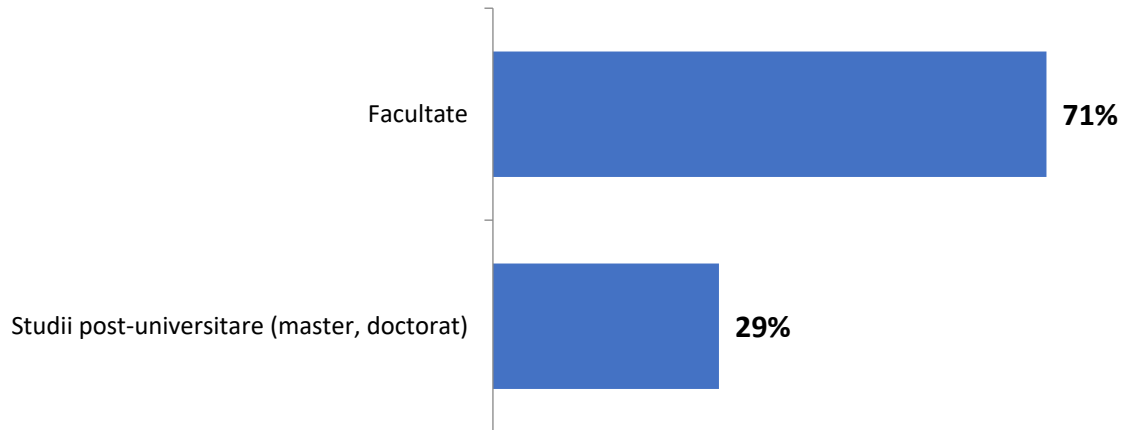
Mediu de rezidență



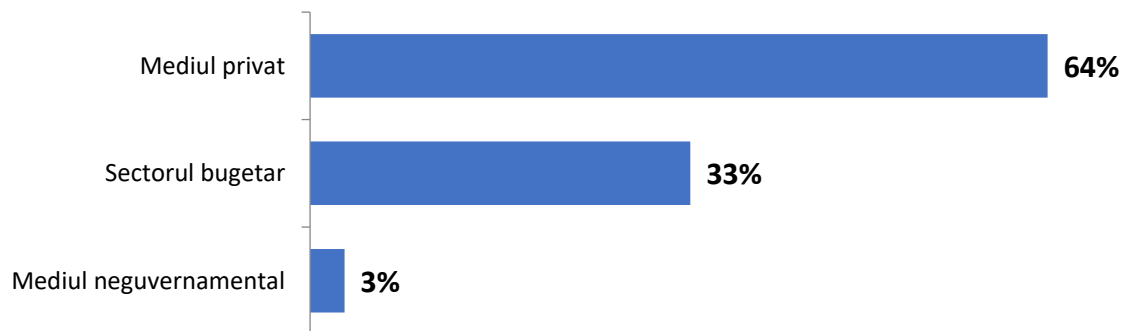
D3. Aveți copii?



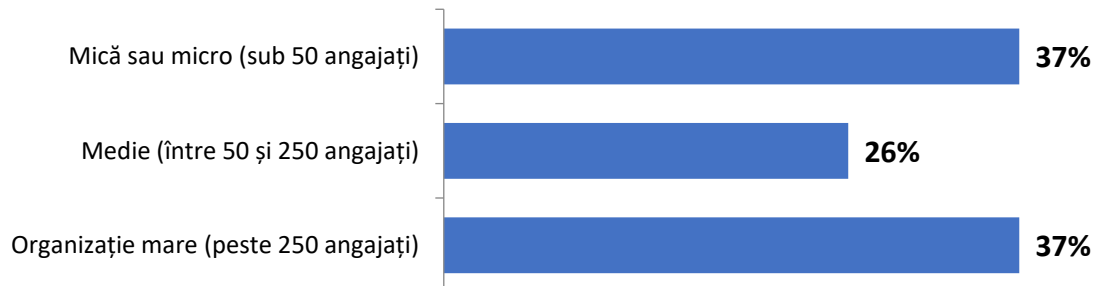
D5. Cea mai înaltă formă de învățământ absolvită



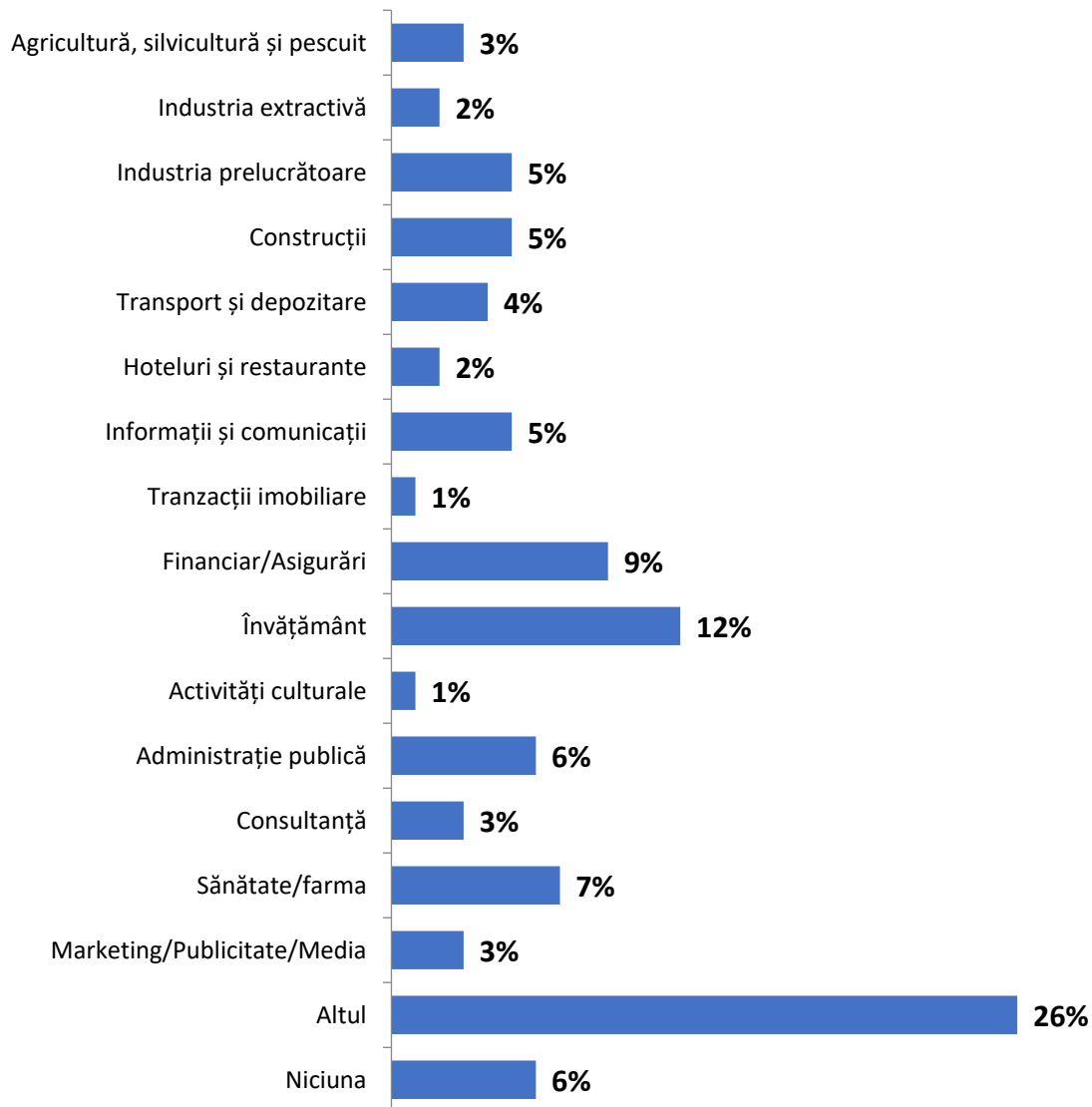
Sectorul de lucru



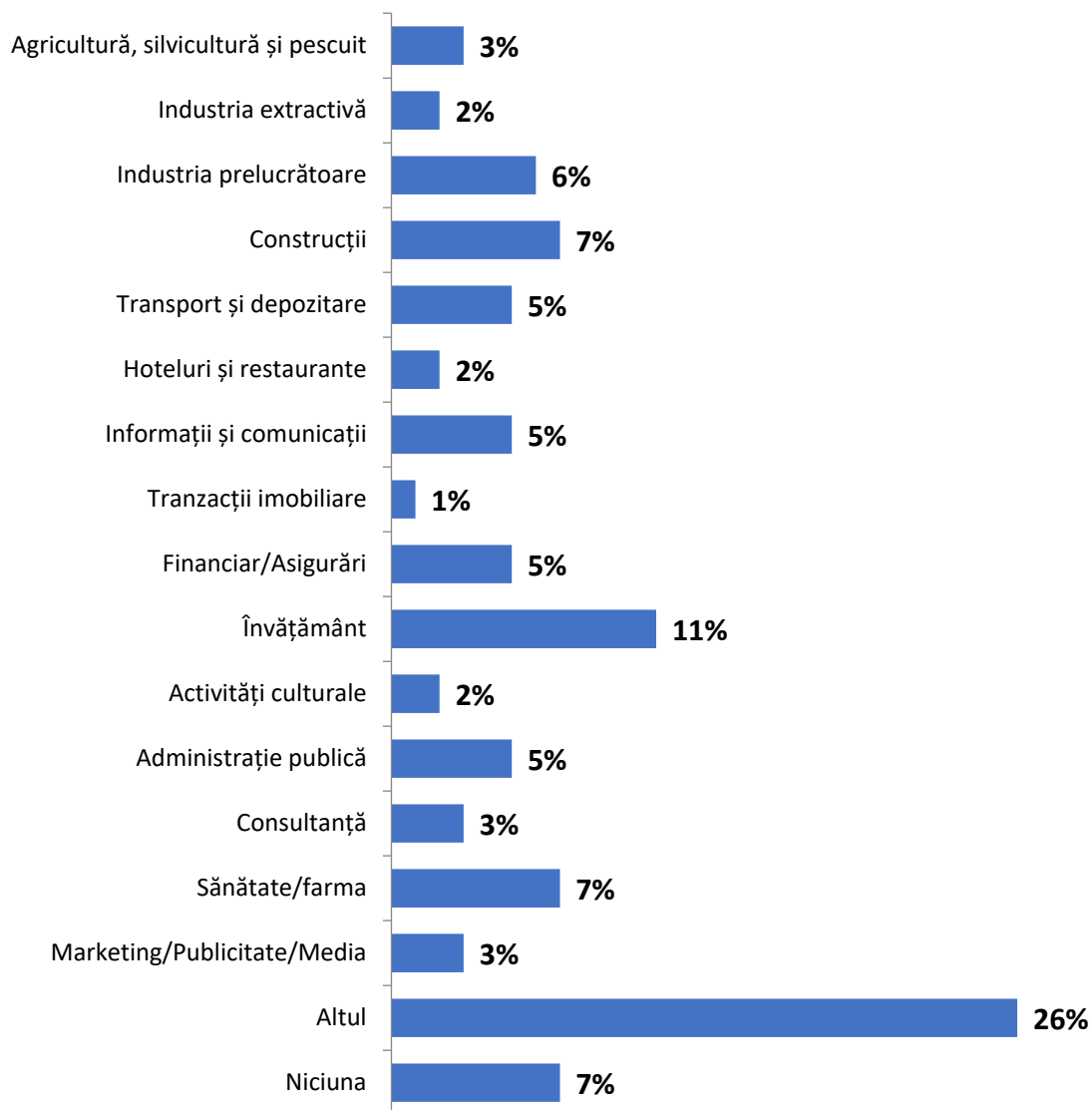
(Doar persoanele angajate în afara sectorului bugetar)
Dimensiunea organizației



Domeniul de calificare profesională



Domeniul de activitate profesională





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

4. Concluzii generale

Sondajul de opinie realizat cu angajații din România creionează, pentru momentul actual, o imagine mulțumitoare a percepției angajaților asupra pieței muncii și a mediului de lucru, afectată totuși, sub diferite aspecte, de criza pandemică și inflație. În general, aspecte precum stabilitatea, suficiența locurilor de muncă, posibilitățile de avansare și beneficiile financiare și non-financiare acordate de angajatorii din România sunt evaluate drept mulțumitoare de majoritatea angajaților. Alt aspect caracteristic al mediului de lucru din România poate fi considerat birocrația - 51% dintre angajați consideră că organizația în care lucrează este birocratică în mare sau foarte mare măsură.

Evaluarea locului de muncă din mai multe perspective se dovedește a fi una, în general, mulțumitoare, astfel:

- 8 din 10 angajați sunt mulțumiți de relațiile cu colegii
- 7 din 10 angajați sunt mulțumiți de relațiile cu superiorii
- 7 din 10 angajați sunt mulțumiți de autonomia oferită la locul de muncă
- 7 din 10 angajați sunt mulțumiți de raportul dintre viața profesională și cea personală
- 58 % se simt motivați în mare și foarte mare măsură la actualul job
- 84% sunt mulțumiți de cum sunt evaluați la actualul loc de muncă
- 60% consideră că meritele le sunt recunoscute de superiori.

Angajații români sunt, la fel ca anul trecut, mulțumiți de actuala conducere de la locul de muncă. Punctele tari ale superiorilor sunt capacitatea de a oferi încredere angajaților în propriile forțe, de a conduce la obiectivele scontate și de a contribui la o atmosferă plăcută. Datele extrase din cadrul sondajului arată că superiorii și-ar putea îmbunătăți capacitatea de a motiva prin propriul exemplu sau de a se consulta cu echipa.

Cele mai importante aspecte pentru angajații români cu privire la locul lor de muncă sunt: salariul, pasiunea, stabilitatea locului de muncă și mediul de lucru fizic/relațional/psihologic plăcut, similare cu anul trecut. Aceste criterii sunt considerate deopotrivă factori care motivează în a-și desfășura activitatea mai bine, cât și beneficii pe care angajatorul le poate oferi. De asemenea, majoritatea angajaților români beneficiază de un pachet standard de beneficii ce cuprinde cursuri





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

de specializare, bonusuri sau prime de performanță și telefon de muncă. Acestea par să acopere așteptările salariaților români la momentul actual.

La o primă vedere, aceste date din sondajul adresat persoanelor angajate par să contravină percepției generale cu privire la raportarea românilor aflați în căutarea unui loc de muncă (celălalt sondaj din acest proiect). O posibilă explicație a diferențelor de opinie dintre cei care doresc să își păstreze actualul loc de muncă (prezentul sondaj) și cei care caută un nou loc de muncă (al doilea sondaj din cadrul proiectului) constă în faptul că proporția celor care doresc să schimbe job-ul datorită modului în care relaționează cu superiorii este mai mare decât a celor care doresc să facă schimbarea din considerente financiare. Numărul mare de anunțuri de locuri de muncă vacante din acest an le oferă posibilitatea persoanelor nemulțumite de modul în care au fost tratate de către angajatori în perioada de incertitudine din ultimii 2 ani să identifice noi oportunități.

Datele colectate în cadrul acestui sondaj par să contrasteze cu unele rezultate ale focus grupurilor cu persoane care își caută un loc de muncă din cadrul studiului calitativ. Pentru a înțelege mai bine rezultatele sondajului de opinie, pot fi utilizate următoarele „cadre”, inclusiv prin corelație cu rezultatele studiului calitativ:

- Pandemia de COVID-19 a condus la apariția unui fenomen de „înghețare” a inițiativelor, dorințelor și așteptărilor românilor cu privire la locurile de muncă în 2020. Anul 2020 a fost un an marcat de incertitudine în ceea ce privește piața muncii și anul 2021 a fost un an în care angajatorii au dictat condițiile de relaționare și colaborare cu angajații. Deși existau și anul trecut nemulțumiri cu privire la propriul angajator și piața muncii, angajații reevalua raportarea la job. În 2021 ei se comparau cu cei care au pierdut un loc de muncă sau au intrat în șomaj tehnic. Aspectele legate de job-ul lor erau în acest context mai mulțumitoare comparativ cu situația generală.
- Deși în cadrul cercetării calitative de anul trecut a reieșit faptul că angajatorii din România nu acordau o atenție sporită motivării angajaților, consolidării relațiilor dintre colegi sau recunoașterii meritelor, angajații participanți la sondaj s-au declarat mulțumiți cu aceste aspecte. Acest aspect s-a schimbat în acest an și companiile multinaționale au realizat demersuri cu scopul de a motiva și consolida relațiile dintre angajați.

În general, se remarcă un grad redus de mulțumire cu locul de muncă din partea tinerilor. Acest aspect se datorează integrării mai dificile a tinerilor pe piața muncii datorită crizei pandemice și muncii remote. Un aspect identic cu anul trecut,





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

mulțumirea cu gradul de autonomie la locul de muncă crește odată cu vârsta angajaților. Atât în anul 2021, cât și în anul 2022, angajații cu vârste mai crescute, între 41-50 de ani, sunt cei care participă într-o măsură mai mare la cursuri de formare profesională.

Motivația în muncă este, de asemenea, mai crescută în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 26-30 de ani. Tinerii, între 18-25 de ani sunt cei care observă în mai mare măsură tratamentul injust la locul de muncă. De asemenea, le fel ca anul trecut, aceștia sunt mai atenți și mai mulțumiți de capacitățile superiorilor la locul de muncă, existând posibilitatea ca, fiind la început de drum, să caute un mentor și/sau un model.

În anul 2021, tinerii, între 18-25 de ani, erau mai mulțumiți de cursurile și training-urile de dezvoltare, iar angajații cu vârste mai înaintate de primirea unui telefon de muncă sau laptop. În 2022, persoanele cu vârste cuprinse între 26-30 de ani sunt cele mai mulțumite atât de cursurile de dezvoltare, cât și de primirea unui telefon de muncă. Gradul de birocratizare este resimțit mai ales de către angajații care au între 41-50 de ani.

Analizând diferențele dintre regiunile de dezvoltare nu se poate concluziona faptul că există un anumit profil al pieței de muncă/mediului de lucru specific acestora. Totuși, ținând cont de faptul că regiunea București-Ilfov este regiunea cea mai bogată în oportunități de muncă (ca număr și diversitate) și ca nivel de trai, se pot confirma următoarele rezultate ale sondajului: angajații din această regiune sunt mai puțin mulțumiți de stabilitatea locului de muncă, întrucât și așteptările sunt, probabil, mai ridicate.

4.1. Angajarea la stat și la privat, diferențe atitudinale

Comparând răspunsurile angajaților din mediul privat cu ale celor din mediul public se remarcă anumite diferențe. În majoritatea cazurilor se poate vorbi despre diferențe de percepție, întrucât cea mai mare parte a întrebărilor adresate în cadrul sondajului au presupus evaluarea subiectivă a respondenților. Diferențele pe dimensiuni se prezintă astfel:

- **Dimensiunea relațională:** în sectorul privat, angajații se dovedesc mai puțin satisfăcuți de relațiile colegiale. Faptul că relațiile colegiale din mediul privat sunt mai puțin formale sau supuse unor norme interne nu conduce, în mod automat, la o mai mare satisfacție cu interacțiunile dintre colegi. Este posibil ca

114



tocmai această slabă reglementare să contribuie la apariția animozităților între colegi. În ceea ce privește relaționarea cu superiorii, cei din mediul privat sunt mai mulțumiți de această relație decât cei din mediul bugetar. Aceste diferențe sunt similare cu cele de anul trecut.

- **Dimensiunea motivare:** în general, nu există diferențe crescute în ceea ce privește gradul de motivație resimțit la locul de muncă în funcție de sectorul de activitate. Există, însă, diferențe în ceea ce privește factorii motivatori. Salariul este un factor motivant într-o mai mare măsură în mediul privat, mai mult decât în cel bugetar, aspect identic cu anul 2021. Pe de altă parte, siguranța locului de muncă se dovedește a fi un factor de motivare important într-o mai mare măsură pentru angajații din sectorul public, iar pasiunea, mai degrabă pentru cei care lucrează în mediul neguvernamental.
- **Dimensiunea performanță și dezvoltare:** se remarcă faptul că există tendința mai crescută din partea angajaților din sectorul privat să își evalueze performanțele mai crescute decât cei din sectorul public, la fel ca anul trecut. Cu toate acestea, sectorul bugetar pare să ofere mai multe oportunități de participare la cursuri/seminare de pregătire profesională (în anumite domenii fiind reglementate prin lege). O diferență față de anul trecut este aceea că, în acest an, atât locurile de muncă din sectorul privat, cât și din public sunt percepute ca oferind posibilități mai crescute de avansare și dezvoltare.
- **Dimensiunea stabilitate:** la fel ca anul trecut, angajații din mediul privat sunt mai puțin mulțumiți de stabilitatea locurilor de muncă din domeniile în care lucrează. Pe de altă parte, suficiența locurilor de muncă este percepută a fi mai crescută în sectorul privat, ceea ce poate constitui un avantaj de reprofilare rapidă.
- **Dimensiunea echilibru viață personală - viață profesională:** angajații din mediul privat sunt mai puțin mulțumiți de acest raport, identic cu anul trecut.
- **Dimensiunea beneficii:** Beneficiile financiare sunt percepute ca fiind mai importante la privat, decât la stat. O diferență față de anul 2021 este aceea că persoanele angajate la privat sunt mai mulțumite de salariul lor decât cei de la stat. Pentru cei din urmă contează mai mult stabilitatea, pe care o văd drept un beneficiu. Punctele tari în sectorul privat în ceea ce privește beneficiile sunt *bonusurile de performanță/comisioanele* (ce pot ridica substanțial veniturile fixe lunare).
- **Dimensiunea birocratizare:** organizațiile din sectorul bugetar sunt evaluate de către angajați ca fiind mai birocratice decât cele din mediul privat, aspect identificat și în cadrul studiului din 2021.

4.2. Particularitățile domeniilor de activitate

Se remarcă faptul că diferențelor menționate anterior li se adaugă și diferențe atitudinale pe dimensiuni, în funcție de domeniul de activitate al organizației. Aceste diferențe sunt generate de factori precum sectorul de activitate, piața din domeniul respectiv și, în contextul actual, gradul de afectare în raport cu criza pandemică. Astfel, fiecare dintre domeniile analizate deține un set de caracteristici de derivă din aspectele menționate anterior.

Diferențele pe dimensiuni se prezintă astfel:

- **Dimensiunea relațională:** dacă în 2021, în domenii precum informații, comunicații și IT era întâlnită cea mai mare proporție a angajaților cu satisfacție crescută cu interacțiunile dintre colegi, în acest an, aceasta se remarcă în domenii precum activități culturale, învățământ și financiar. În privința relației cu superiorii, în 2022, angajații din domenii ca activitățile culturale și tranzacții imobiliare se observă o mulțumire mai ridicată, comparativ cu anul 2021, în care în domenii ca cel financiar și asigurări, relațiile cu superiorii ierarhici erau evaluate ca fiind cele mai mulțumitoare. Domeniile precum informații, comunicații și IT au suferit schimbări din punct de vedere al relației cu colegii datorită sfârșirii pandemiei și revenirii la normal.
- **Dimensiunea motivare:** salariul reprezintă un factor motivant îndeosebi pentru angajații din hoteluri și restaurante, un aspect diferit față de anul trecut, când salariul era mai important pentru cei din retail. Pasiunea rămâne și în acest an factorul motivant pentru cei din învățământ. Acest aspect este unul de așteptat, întrucât această meserie presupune și o dimensiune vocațională. În acest an, siguranța locului de muncă este un factor de motivare mai ales pentru angajații din administrație publică, pe când în 2021, pentru industria energiei electrice, pază și securitate era mai important acest aspect. Motivație mai crescută se remarcă la angajații din domeniul consultanței, în timp ce angajații din sectorul tranzacțiilor imobiliare se simt mai puțin motivați.
- **Dimensiunea performanță și dezvoltare:** angajații din domeniul tranzacțiilor imobiliare sunt mulțumiți în acest an într-o mai mare măsură de posibilități de avansare și dezvoltare în carieră. La polul opus se plasează angajații din domenii



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

precum marketing și administrație publică, sunt cel mai puțin mulțumiți de oportunități de dezvoltare în domeniul lor. Cei care lucrează în învățământ, declară că pot beneficia într-o mai mare măsură de cursuri/seminare de dezvoltare profesională, aspect identic cu anul 2021.

- **Dimensiunea stabilitate:** cele mai stabile locuri de muncă sunt evaluate de către angajații din domeniul tranzacțiilor imobiliare, aspect diferit față de anul 2021 când domeniile construcții, industrie, agricultură, silvicultură și pescuit erau evaluate ca fiind mai stabile. Suficiența locurilor de muncă este percepută a fi mai crescută în tranzacții imobiliare, decât în celelalte domenii.
- **Dimensiunea echilibru viață personală - viață profesională:** un raport mai mulțumitor între viața personală și cea profesională este sesizat de către angajații din învățământ, similar cu anul 2021 și activități culturale. Acestea sunt domenii mai prezente în sectorul bugetar. La polul opus se plasează domeniul HoReCa, un aspect diferit față de anul trecut, când angajații din domeniul retail erau cei mai puțini mulțumiți de acest raport.
- **Dimensiunea beneficii:** angajații din domenii precum activități culturale și consultanță sunt mulțumiți într-o mai mare măsură cu salariul și beneficiile din domeniul lor de activitate. Cei din industria transport și depozitare se declară mai puțin mulțumiți.
- **Dimensiunea birocratizare:** birocratizare mai crescută este percepută în administrație publică în acest an, pe când în 2021, acest aspect era mai des întâlnit în domenii precum învățământ, asistență socială, cercetare, cultură, sănătate și farmaceutică. Administrația publică este, în general, domeniul din sectorul bugetar care presupune conformarea la procedurile instituției și elaborarea unui volum mai ridicat de documente.

4.3. Segmentarea persoanelor angajate - analiză cluster

La fel ca anul trecut, pentru determinarea profilelor persoane angajate au fost utilizate datele obținute în urma analizei de tip Hierarchical cluster (utilizând soft-ul SPSS), din tabelele încrucișate și din analiza calitativă a discuțiilor de grup și a interviurilor cu experții HR.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Pentru segmentarea în mai multe tipologii s-au utilizat drept variabile principale factorii motivaționali. Motivația a reieșit a fi unul dintre cei mai importanți factori în construirea unor profiluri psiho-sociale distincte, atât din analiza cantitativă, cât și cea calitativă. Având în vedere complexitatea personalităților umane și multitudinea de factori care influențează motivația la locul de muncă, dar și alte aspecte conexe, există numeroase modalități de abordare a conturării unor arhetipuri, folosind diferite variabile de suport. Această complexitate și variație plasează populația pe un spectru.

În cazul acestei analize au rezultat 4 tipologii diferite (la fel ca anul trecut), ale căror caracteristici sunt cât mai omogene în interior și cât mai eterogene între ele, ținând cont și de faptul că întrebarea adresată respondenților oferă posibilitatea unui răspuns multiplu, fapt ce contribuie la nuanțarea răspunsului exprimat de individ și măsurat de instrumentul de cercetare. Numărul mai mic de tipologii poate fi explicat prin eliminarea din populația țintă a persoanelor fără studii superioare. În anul 2020 au fost incluse în eșantion și persoane care nu aveau studii superioare și atunci au rezultat 7 tipologii în cadrul analizei cluster.

Dat fiind faptul că și pentru profilarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă a fost folosit drept variabilă principală de segmentare motivația la un loc de muncă, tipologiile obținute tind să fie similare. Totuși, ele nu se grupează în mod identic și rezultă și proporții diferite prin suprapunerea motivațiilor cu alte variabile de interes.

În cadrul analizei pe persoane angajate se observă o ușoară scădere a importanței salariului față de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Probabil aceste persoane au un grad mai ridicat de satisfacție financiară cu actualul loc de muncă.

În cazul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inginerii și cei care urmau o carieră vocațională se potriveau preponderent în profilul celor Echilibrații/pasionații. În cazul persoanelor angajate aceștia se distribuie în cadrul a două profile: Echilibrații/pasionații și Doritorii de confort și timp liber.

Un alt aspect observat din cadrul analizei comparative dintre baza de date aferentă persoanelor angajate și cea aferentă persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă constă în faptul că proporția celor interesați de aspectele financiare atunci când se află în căutarea unui loc de muncă scade după angajare. Unele persoane care sunt încadrate în categoria oportuniștilor (supraviețuitori / pragmatici) atunci când se află în căutarea unui loc de muncă devin interesate de confort și timp liber sau migrează către categoria celor echilibrați și pasionați după angajare.



1. Supraviețuitorii/pragmaticii - 29% (în anul 2021 proporția acestora era de 21%)

Reprezintă categoria de persoane ce pun accent pe salariu și beneficii. Au acordat evaluări crescute pentru componenta salarială, bonusuri, și cursuri de formare și dezvoltare personală.

- Motivați în principal de salariu (51%), bonusuri/prime 48%, tichete de masă 58%, tichete de vacanță 57%, tichetele cadou de sărbători 54%, decontarea transportului 53%, autoturism de serviciu 50%, telefon de muncă/laptop 58%.
- Sunt interesați și de cursuri și programe de dezvoltare personală 63%.

„Consider că este normal ca angajatorul să mă răsplătească pentru munca depusă dar și pentru potențialul pe care îl are analiza de business pe care o fac. Eu am investit în mine ani de educație în școală și apoi ani suplimentari de dezvoltare continuă în care am mers la tot felul de cursuri. Dacă un angajator dorește oameni buni e normal să plătească pentru ei.” (M, 38 ani, angajat, București, 2022)

„Bonusul mă motivează să trag mai mult și mă ajută și angajatorul cu oferirea de cursuri de vânzări ca să fiu mai bun. Practic angajatorul mă ajută să îmi pot face singur salariul dorit din bonus.” (M, 51 ani, angajat, Iași, 2021)

2. Echilibrații/pasionații - 44% (în anul 2021 proporția acestora era de 33%)

Echilibrații sunt acea categorie de persoane angajate pentru care contează aproape toate aspectele (salariu, beneficii, relațiile cu colegii și dotările tehnice). Pentru aceste persoane este important mix-ul de factori și au acordat evaluări medii la aproape toate aspectele analizate.

- Pentru ei sunt importante toate aspectele profesionale (salariul, recunoașterea superiorilor și relațiile cu colegii), dar și aspectele individuale precum: tichete vacanță, abonamente sală, decontare transport, sau număr de zile suplimentar de concediu.
- la fel ca în cazul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă este probabil să fie ingineri sau să urmeze o carieră vocațională (învățământ sau apărare și securitate națională)

„Consider că banii sunt pentru task-urile pe care le am de îndeplinit și compensațiile sunt pentru a mă fideliza și pentru a îmi menține inițiativa activă. ... Este ca în relații, beneficiile devin dorite abia după ce nu le mai ai.” (M, 35 ani, angajat, Cluj, 2022)



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

„Toate aspectele sunt importante. Contează și banii, dar fără o bună înțelegere cu șefii și colegii nu mai au aceeași valoare că te duci stresat la muncă. Pe de altă parte fără dotări adecvate nu poți să faci performanță.” (F, 31 ani, în căutarea unui loc de muncă, Iași, 2021)

3. Sociabilii - 10% (în anul 2021 proporția acestora era de 15%)

Aceste persoane își doresc să beneficieze, în primul rând, de o atmosferă plăcută la locul de muncă. Pot fi persoane pentru care confortul să conteze într-o mare măsură și pentru care stresul, agitația și conflictele să constituie impedimente majore în a-și îndeplini potențialul profesional.

- Sunt motivați în mare și foarte mare măsură de confortul psihologic și relațional 100%.

- Siguranța locului de muncă 14%, team-building-urile și alte activități de grup 23, oferirea mesei de prânz la birou 23% și 18% pasiune pentru activitatea desfășurată.

„O treime din zi o petrec la muncă și vreau să nu simt tensiune între mine și colegi. Este foarte importantă atmosfera la birou. Dacă managementul pune presiune pe noi se creează tensiune și atunci atmosfera devine apăsătoare și apar tensiuni între noi. Nu merită să îmi stric relațiile pe care le-am creat în luni de zile cu oamenii din jurul meu pentru a livra mai rapid ceva ce nu va fi citit până la deadline”. (F, 39 ani, angajat, Constanța, 2022)

„La muncă interacționez mai mult cu colegii decât cu șefii și consider că cel mai important e să fie echipa unită.” (F, 33 ani, angajat, București, 2021)

4. Doritorii de confort și timp liber - 17% (în anul 2021 proporția acestora era de 31%)

Această categorie de persoane preferă un loc de muncă unde au program flexibil sau fix (fără ore suplimentare). Această categorie este specifică tinerilor sau persoanelor care au în îngrijire copii mici. Din această categorie





UNIUNEA EUROPEANĂ



fac parte și unii dintre angajații din sectorul bugetar precum cei din învățământ.

- Sunt motivați de mediul de lucru plăcut și confortabil 100%, team building-uri 46%, tichete de vacanță 34%, cursuri de dezvoltare 36% și 35% de numărul suplimentar de zile de concediu.
- Nu au așteptări salariale bine conturate și au valori similare cu Echilibrării legate de statutul pe care îl oferă locul de muncă în societate.

„Familia este cea mai importantă pentru mine. Muncesc pentru a oferi o viață mai bună copiilor. În această etapă a vieții îmi doresc un job la care să nu fac overtime și să nu mă mai gândesc la job după ce s-a terminat programul.” (F, 43 ani, angajat, București, 2022)

„Viața mea continuă și după muncă și nu îmi doresc ca identitatea mea să fie definită doar de profesie.” (F, 22 ani, tineri absolvenți, București, 2021)



5. Anexă - Instrument de cercetare

Bună ziua, mă numesc (*NUME INTERVIEWATOR*) și vă sun din partea Cult Market Research. În acest moment realizăm un studiu cu privire la mediul de lucru din România. Vă rugăm să aveți amabilitatea de a ne răspunde la următoarele întrebări, asigurându-vă că vom păstra confidențialitatea răspunsurilor dvs. Răspunsurile dvs. vor fi prelucrate și analizate prin metode statistice. Durata discuției este de aproximativ 15-20 minute.

Răspunsurile dvs. sunt anonime și nu vor fi asociate cu identitatea dvs.

Disclaimer:

Cult Market Research, compania de cercetare din partea căreia sunăm, a implementat toate prevederile în vigoare referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal (GDPR). Datele noastre de contact sunt disponibile pe pagina web: cultresearch.ro.

Screening

S1. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat(ă)?

<input type="checkbox"/> 1	Da
<input type="checkbox"/> 2	Nu (Stop chestionar)

D5. Care este ultima formă de învățământ absolvită de dumneavoastră? (răspuns simplu)

<input type="checkbox"/> 1	Școală primară/gimnaziu – Stop chestionar
<input type="checkbox"/> 2	Școală profesională/treapta I liceu – Stop chestionar
<input type="checkbox"/> 3	Liceu/colegiu/școală postliceală – Stop chestionar
<input type="checkbox"/> 4	Facultate
<input type="checkbox"/> 5	Studii post-universitare (master, doctorat)
<input type="checkbox"/> 9	Nu doresc să declar – Stop chestionar

A. Întrebări profesionale

Q1. De cât timp lucrați la actualul loc de muncă?

Răspuns spontan, operatorul va încadra răspunsul respondenților în una dintre următoarele categorii!

<input type="checkbox"/> 1	0-6 luni
<input type="checkbox"/> 2	6 luni – 1 an
<input type="checkbox"/> 3	Între 1 an și 5 ani
<input type="checkbox"/> 4	Mai mult de 5 ani

Q2. Care este vechimea dumneavoastră totală în muncă?

Menționați experiența în ani lucrați, cu aproximație.

Q3. La actualul loc de muncă aveți oameni în subordine?

<input type="checkbox"/> 1	Da
<input type="checkbox"/> 2	Nu

Q4. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "Deloc mulțumitor", iar 5 înseamnă "Foarte mulțumitor", vă rugăm să evaluați următoarele aspecte privind domeniul de activitate în care lucrați?

Indicație pentru operator: Variantele de răspuns "NS/NR" și "Nici, nici" nu se vor citi respondentului!

		Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	NS/NR
a.	Suficiența locurilor de muncă disponibile	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Pachetul salarial și beneficiile acordate angajaților	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
c.	Posibilitățile de dezvoltare/avansare în carieră	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
d.	Stabilitatea și siguranța locurilor de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

B. Așteptări privind angajatorii și evaluarea angajatorului actual

Q5. Care sunt cele mai importante 3 așteptări pe care le aveți de la un angajator?

Indicație pentru operator: răspuns multiplu, maxim 3 mențiuni

Răspuns spontan, operatorul va încadra răspunsul respondenților în una dintre următoarele categorii!

<input type="checkbox"/> 1	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)
<input type="checkbox"/> 2	Mediul de lucru (fizic) plăcut
<input type="checkbox"/> 3	Atmosfera plăcută la locul de muncă
<input type="checkbox"/> 4	Stabilitatea locului de muncă

<input type="checkbox"/> 5	Apropierea locului de muncă față de casă
<input type="checkbox"/> 6	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă
<input type="checkbox"/> 7	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte
<input type="checkbox"/> 8	Autonomie - libertatea de a face alegeri, de a lua decizii
<input type="checkbox"/> 9	Relații bune cu colegii
<input type="checkbox"/> 10	Prestigiul angajatorului
<input type="checkbox"/> 11	Evaluare corectă din partea șefilor
<input type="checkbox"/> 12	Alte așteptări. Care? _____

Q6. În general, cât de mulțumit/ă sunteți cu actualul loc de muncă? Vă rugăm să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 10, unde 1 înseamnă "Foarte nemulțumit" iar 10 înseamnă "Foarte mulțumit".

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

Foarte nemulțumit									Foarte mulțumit	Nu pot evalua
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 99

Q7. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "În foarte mică măsură", iar 5 înseamnă "În foarte mare măsură", vă rugăm să evaluați cât de birocratică este organizația în care activați.

Prin birocratizare înțelegem reglementarea prin reguli scrise, formale a activităților de lucru, delimitarea clară a autorității și a sarcinilor de lucru, separarea vieții personale de activitățile de lucru ș.a.m.d.

Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică, dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q8. (Dacă Q3=2) În ce măsură reușește actuala conducere:

		Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu știu/ Nu pot aprecia
a.	Să mențină echipa unită	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

b.	Să conducă la îndeplinirea obiectivelor departamentului/companiei	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
c.	Să vă motiveze prin exemplul propriu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
d.	Să promoveze o atmosferă plăcută la locul de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
e.	Să vă dea încredere în propriile capacități de rezolvare a sarcinilor la locul de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
f.	Să se consulte cu dvs. și colegii dvs. în luarea unor decizii	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

Q9. (Dacă Q3=1) În ce măsură este important pentru dvs., din prisma funcției de conducere, să:

		Deloc important	Puțin important	Nici, nici	Important	Foarte important	Nu știu/ Nu pot aprecia
a.	Vă consultați cu echipa aflată în subordine	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Delegați responsabilități	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
c.	Motivați și să sprijiniți echipa	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
d.	Vă asumați deciziile pe cont propriu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

Q10. Cum evaluați următoarele aspecte legate de relațiile interpersonale la locul de muncă? Vă rog să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "Deloc mulțumit/ă", iar 5 înseamnă "Foarte mulțumit/ă"

Indicație pentru operator: Variantele de răspuns "Nu știu/Nu pot aprecia" și "Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă" nu se vor citi respondentului!

		Deloc mulțumit /ă	Puțin mulțumit /ă	Nici nemulțumit/	Mulțumit /ă	Foarte mulțumit/ă	Nu știu/

				ă, nici mulțumit/ă			Nu pot aprecia
a.	Relația cu colegii de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Relația cu superiorul ierarhic	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

Q11. În ce măsură sunteți satisfăcut de modul în care este evaluată performanța dvs. la locul de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: Variantele de răspuns „Nu doresc să răspund” și ”Nici în mică, dar nici în mare măsură” nu se vor citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică, dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu doresc să răspund

Q12. Cum vă evaluați propria performanță la locul de muncă în comparație cu colegii?

Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	Sub medie
<input type="checkbox"/> 2	Medie
<input type="checkbox"/> 3	Peste medie
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q13. Locul dumneavoastră de muncă a oferit posibilitatea de participare la seminare/ cursuri sau stagii de pregătire profesională în ultimii 3 ani??

Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu știu” nu se va citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	Da (Treci la întrebarea Q13.a)
<input type="checkbox"/> 2	Nu (Sari la întrebarea Q14)
<input type="checkbox"/> 99	Nu știu (Sari la întrebarea Q14)

Q13.a. Dumneavoastră ați participat la astfel de seminare sau stagii în ultimii 3 ani?

<input type="checkbox"/> 1	Da
<input type="checkbox"/> 2	Nu

Q14. În ce măsură vă simțiți motivat(ă) la actualul loc de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: Variantele de răspuns „Nu pot evalua” și ”Nici în mică, dar nici în mare măsură” nu se vor citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică, dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

**Q15. Care sunt cei mai importanți doi factori care vă motivează la locul de muncă?
(răspuns multiplu, max. 2 răspunsuri)**

Răspuns spontan, operatorul va încadra răspunsul respondenților în una dintre următoarele categorii!

<input type="checkbox"/> 1	Salariul
<input type="checkbox"/> 2	Siguranța locului de muncă
<input type="checkbox"/> 3	Timpul liber
<input type="checkbox"/> 4	Mediul de lucru fizic plăcut, confortabil
<input type="checkbox"/> 5	Confortul psihologic și relațional
<input type="checkbox"/> 6	Posibilitatea de promovare
<input type="checkbox"/> 7	Bonusuri
<input type="checkbox"/> 8	Recunoașterea primită de la superiori și colegi
<input type="checkbox"/> 9	Posibilitatea de perfecționare/dezvoltare
<input type="checkbox"/> 10	Pasiunea pentru activitatea desfășurată
<input type="checkbox"/> 11	Statutul pe care mi-l oferă în societate
<input type="checkbox"/> 12	Altul. Care? _____

Q16. În ce măsură considerați că toți colegii dvs. sunt tratați în mod egal la actualul loc de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică, dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua
-----------------------------	---------------

Q17. Cât de mulțumit sunteți de raportul dintre viața dumneavoastră profesională și cea personală? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	Total nemulțumit
<input type="checkbox"/> 2	Puțin nemulțumit
<input type="checkbox"/> 3	Nici mulțumit, nici nemulțumit
<input type="checkbox"/> 4	Puțin mulțumit
<input type="checkbox"/> 5	Foarte mulțumit
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q18. În ce măsură considerați că reușitele dvs. în muncă vă sunt recunoscute de superiori? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua



Q19. În care dintre următoarele situații vă regăsiți la locul actual de muncă:
Indicație pentru operator: se va bifa un singur răspuns pe rând. NU SE CITEȘTE
VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

a.	<input type="checkbox"/> 1	Activitățile desfășurate de mine sunt, în mare parte, individuale	<input type="checkbox"/> 2	Activitățile desfășurate de mine sunt, în mare parte, activități realizate în echipă	<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua
b.	<input type="checkbox"/> 1	Pentru activitățile realizate de mine este necesară aprobarea unui superior	<input type="checkbox"/> 2	Activitățile realizate de mine nu necesită aprobarea unui superior	<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua
c.	<input type="checkbox"/> 1	Îmi este permis să iau decizii pe cont propriu și să preiau inițiativa	<input type="checkbox"/> 2	Nu pot lua decizii pe cont propriu sau să preiau inițiativa	<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua
d.	<input type="checkbox"/> 1	Compania a implementat și este orientată către standarde tehnologice moderne	<input type="checkbox"/> 2	Compania nu a implementat și nu este orientată către standarde tehnologice moderne	<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua/ Nu e cazul

Q20. În ce măsură sunteți satisfăcut(ă) de autonomia oferită la locul de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

C. Compensații și beneficii

Q21. În ce măsură sunteți mulțumit/ă de următoarele compensații și beneficii primite din partea angajatorului? (1- Deloc mulțumit/ă, 5 – Foarte mulțumit/ă)

Indicații: Începând cu punctul e (Tichetele cadou de sărbători) operatorul va întreba mai întâi dacă angajatorul oferă aceste beneficii/compensații.

Nu se citește varianta de mijloc – ”Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă”

		Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Angajatorul meu nu oferă
a.	Salariul net (în mână)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Bonusuri/prime de performanță	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
c.	Program flexibil/posibilitatea de a lucra de acasă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
d.	Tichetele de masă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
e.	Tichetele cadou de sărbători	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
f.	Abonamentul de sănătate privat	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
g.	Numărul de zile de concediu suplimentare față de cele minime legale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
h.	Cursuri/training-uri de dezvoltare/certificarea profesională	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
i.	Abonament la sălile sportive	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
j.	Alte abonamente pentru accesarea unor produse/servicii	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

	(ex: abonament biblioteca Bookster)						
k.	Decontarea transportului de acasă la locul de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
l.	Autoturism de serviciu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
m.	Tichete de vacanță	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
n.	Tichete pentru activități culturale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
o.	Alte tichete de achiziționare produse/servicii și de acordare a reducerilor	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
p.	Telefon de muncă/laptop de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
q.	Oferirea mesei de prânz la birou	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
r.	Team-building-urile și alte activități de grup	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

Q22. Cât de mare a fost impactul pandemiei de COVID-19 asupra activității dvs. profesionale? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	Impact foarte mic
<input type="checkbox"/> 2	Impact mic
<input type="checkbox"/> 3	Nici mic dar mare
<input type="checkbox"/> 4	Impact mare
<input type="checkbox"/> 5	Impact foarte mare
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q23. În ce măsură angajatorul dvs. a luat măsurile necesare pentru contracararea efectelor negative ale pandemiei de COVID-19? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q24. În ce măsură contează pentru dumneavoastră dacă locul de muncă oferă posibilitatea de la lucra de la distanță?

Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	Nu îmi doresc acest beneficiu/1-aș refuza(treci la socio-demo)
<input type="checkbox"/> 2	Nu este ceva ce aș cere dacă nu este adus în discuție(treci la socio-demo)
<input type="checkbox"/> 3	Nu am nicio părere(treci la socio-demo)
<input type="checkbox"/> 4	Este ceva despre care întreb în mod spontan
<input type="checkbox"/> 5	Este criteriu eliminatoriu pentru alegerea unui loc de muncă
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q25. În actualul context al războiului din Ucraina v-ați gândit să părăsiți țara?

<input type="checkbox"/> 1	Da
<input type="checkbox"/> 2	Nu

Q26. (Dacă Da la Q25) Care este principalul motiv pentru care doriți să părăsiți țara în contextul actual?

<input type="checkbox"/> 1	Teama de extindere a războiului în afara granițelor Ucrainei
<input type="checkbox"/> 2	O posibilă criză economică/alimentară provocată de războiul din Ucraina
<input type="checkbox"/> 3	Teama de a îmi fi afectată sănătatea datorită radiațiilor în cazul unui război/incident nuclear în Ucraina
<input type="checkbox"/> 4	Teama de a fi înrolat în armată în cazul extinderii războiului și în spațiul României
<input type="checkbox"/> 5	Alt motiv care?

Q27. Care considerați că sunt avantajele de la lucra la stat?

<input type="checkbox"/> 1	Siguranța locului de muncă
<input type="checkbox"/> 2	Respectarea legislației muncii
<input type="checkbox"/> 3	Compensațiile și beneficiile
<input type="checkbox"/> 4	Echilibrul dintre efortul necesar pentru a realiza atribuțiile de la locul de muncă și salariu
<input type="checkbox"/> 5	Alt avantaj care?

Q28. Care considerați că sunt dezavantajele de la lucra la stat?

<input type="checkbox"/> 1	Plafonare
<input type="checkbox"/> 2	Rutină
<input type="checkbox"/> 3	Salarii mai mici decât în mediul privat
<input type="checkbox"/> 4	Program fix (lipsa de flexibilitate a programului de muncă)
<input type="checkbox"/> 5	Alt dezavantaj care?

Q29. Care considerați că sunt avantajele de la lucra în armată?

<input type="checkbox"/> 1	Prestigiu
<input type="checkbox"/> 2	Salarii peste medie
<input type="checkbox"/> 3	Compensații și beneficii
<input type="checkbox"/> 4	Instruire militară
<input type="checkbox"/> 5	Mediul de lucru procedurizat
<input type="checkbox"/> 6	Pensionarea înainte de 65 de ani
<input type="checkbox"/> 5	Alt avantaj care?

Q30. Care considerați că sunt dezavantajele de la lucra în armată?

<input type="checkbox"/> 1	Mediu de lucru rigid
<input type="checkbox"/> 2	Grad ridicat de risc în cazul unui conflict armat
<input type="checkbox"/> 3	Restricțiile impuse de un astfel de job
<input type="checkbox"/> 4	Program fix și imposibilitatea desfășurării activității remote
<input type="checkbox"/> 5	Alt dezavantaj care?

Socio-demografice

D1. Genul:

<input type="checkbox"/> 1	Feminin
<input type="checkbox"/> 2	Masculin

D2. Vârsta dumneavoastră în ani împliniți: (răspuns numeric)

D3. Aveți copii?

<input type="checkbox"/> 1	Da (Treci la D3.a.)
<input type="checkbox"/> 2	Nu (Sari la D4)

D3.a. Câți copii aveți? (deschisă - numeric)

D4. Mediul de rezidență:

<input type="checkbox"/> 1	Urban
<input type="checkbox"/> 2	Rural

D6. În acest moment lucrați în:

<input type="checkbox"/> 1	Mediul privat
<input type="checkbox"/> 2	Sectorul bugetar (Sari la D8)
<input type="checkbox"/> 3	Mediul neguvernamental

D7. Care este dimensiunea organizației în care lucrați?

<input type="checkbox"/> 1	Mică sau micro (sub 50 angajați)
<input type="checkbox"/> 2	Medie (între 50 și 250 angajați)
<input type="checkbox"/> 3	Organizație mare (peste 250 angajați)

D8. Vă rugăm să ne indicați care este domeniul de activitate al organizației în care sunteți în prezent angajat și dacă aveți calificare în acest domeniu?

Prin calificare ne referim la absolvirea unei școli profesionale, liceu, școli postliceale, facultate, master sau orice alt curs de calificare în unul dintre următoarele domenii:

Domeniu	Al organizației	Calificare
Agricultură, silvicultură și pescuit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Industria extractivă	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Industria prelucrătoare	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Construcții	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Transport și depozitare	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Hoteluri și restaurante	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6

Informații și comunicații	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
Tranzacții imobiliare	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
Financiar/Asigurări	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
Învățământ	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
Activități culturale	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11
Administrație publică	<input type="checkbox"/> 12	<input type="checkbox"/> 12
Consultanță	<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 13
Sănătate/farma	<input type="checkbox"/> 14	<input type="checkbox"/> 14
Marketing/Publicitate/Media	<input type="checkbox"/> 15	<input type="checkbox"/> 15
Altul. Care? _____	<input type="checkbox"/> 16-----	<input type="checkbox"/> 16-----
		<input type="checkbox"/> 17 Niciuna

D9. Vă rugăm să încadrați salariul dvs. NET în una dintre următoarele categorii:

<input type="checkbox"/> 1	1346 de lei (salariul minim)
<input type="checkbox"/> 2	1347 – 2500 de lei
<input type="checkbox"/> 3	2501 – 3500 de lei
<input type="checkbox"/> 4	3501 – 5000 de lei
<input type="checkbox"/> 5	5001 – 7500 de lei
<input type="checkbox"/> 6	7501 – 10000 de lei
<input type="checkbox"/> 7	Peste 10000 de lei
<input type="checkbox"/> 9	Nu răspund

Vă mulțumim foarte mult pentru amabilitatea dvs. și vă dorim o zi frumoasă în continuare!



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020**

Titlul proiectului: Intelligence în serviciul cetățenilor

Cod MySMIS: 129865 / Cod proiect: SIPOCA 747

Denumirea beneficiarului: Serviciul Român de Informații prin UM 0929 București

Beneficiar rezultate proiect: UM 0404 București

**Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a
Uniunii Europene sau a Guvernului României**

