



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

Studiu de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor angajaților asupra mediului de lucru în diferite sectoare de activitate economică

Persoane în căutarea unui loc de muncă

- *Raportul cantitativ* -

Mai 2021

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





Cuprins

1. Descrierea și obiectivele studiului	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	9
3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților.....	10
3.4. Egalitatea, satisfacția și dezvoltarea personală la locul de muncă.....	13
3.5. Impactul leadership-ului în relația cu angajații	14
3.6. Impactul birocratizării asupra relației dintre angajat și angajator	16
3.7. Cele mai importante valori la locul de muncă.....	20
3.8. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor	23
3.9. Atractivitatea sectorului privat versus cel public	27
3.10. Căutarea/schimbarea locului de muncă	39
3.11. Locul de muncă în perioada COVID-19	52
3.12. Socio-demografice și date profesionale	58
4. Concluzii generale.....	64
4.1. Atractivitatea sectorului public versus celui privat.....	66
4.2. Segmentarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă - analiză cluster	68
Anexă - Instrument de cercetare	71





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

1. Descrierea și obiectivele studiului

Sondajul de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă 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 procedurii 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,

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



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 persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă 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 aprilie - mai 2021. În cadrul acestui proiect a fost realizat un studiu similar în perioada aprilie - mai 2020 și astfel s-a putut urmări evoluția datelor. Diferența dintre studiul realizat în 2021 și cel realizat în 2020 constă în faptul că în eșantionul din anul 2021 au fost incluse numai persoane cu studii superioare. Acest aspect se regăsește și în structura datelor demografice deoarece ponderea persoanelor cu studii superioare este mai mare în mediul urban și în zona centrelor universitare.

Populația țintă a sondajului a fost reprezentată de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din România, iar eșantionul propus a fost de 1064 de persoane cu vârste de peste 18 ani. S-au realizat și analizat 1064 chestionare valide. 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	541	50.8%	51%
Masculin	523	49.2%	49%
Total	1064	100%	100%

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





UNIUNEA EUROPEANĂ

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

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

Distribuție eșantion în funcție de mediul de rezidență

Mediul rezidență	de	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația generală (toate nivelurile de studii)
Rural		391	37%	43%
Urban		673	63%	57%
Total		1064	100%	100%

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

Distribuție eșantion în funcție de regiunile de dezvoltare

Regiuni de dezvoltare	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația generală (toate nivelurile de studii)
Regiunea BUCURESTI - ILFOV	141	13.3%	11.7%
Regiunea CENTRU	120	11.3%	11.7%
Regiunea NORD-EST	165	15.5%	17.5%
Regiunea NORD-VEST	133	12.5%	12.6%
Regiunea SUD-EST	144	13.5%	12.8%
Regiunea SUD-MUNTENIA	158	14.8%	14.5%
Regiunea SUD-VEST OLTENIA	105	9.9%	10%

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



Regiunea VEST	98	9.2%	9.3%
Total	1070	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

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. Pentru colectarea telefonică a datelor au fost utilizați 34 de operatori de call center instruiți pentru a participa la acest proiect. În anul anterior au fost folosiți 15 operatori. În acest an s-a decis suplimentarea deoarece incidența populației țintă (persoane cu studii superioare în căutarea unui loc de muncă) este mai redusă decât cea a populației țintă de anul trecut (persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, indiferent de nivelul studiilor).

Instrumentul de cercetare utilizat a fost Chestionarul adresat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă 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).

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Chestionarul utilizat a avut la bază chestionarul din anul anterior ce a fost revizuit împreună cu specialiștii din cadrul Autorității Contractante.

Durata medie de aplicare a unui chestionar a fost de aproximativ 30 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 variabilele din chestionar și principalele informații socio-demografice: gen, vârstă, mediu de rezidență, sector de activitate dorit de cei care caută loc de muncă, regiune de dezvoltare și domenii de activitate dorite pentru angajare.

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 mențiunilor pentru fiecare domeniu în parte. 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:

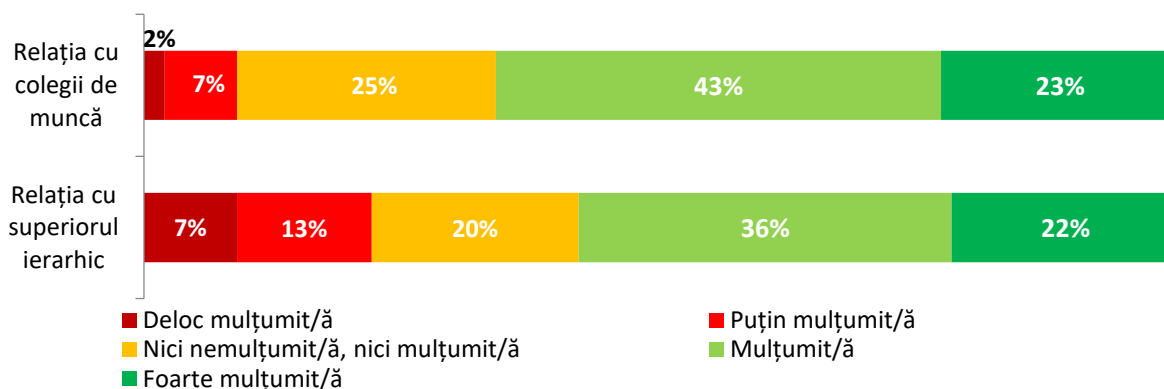
- În tabelele încrucișate procentele sunt calculate pe rând, din totalul fiecărei categorii socio-demografice. Pentru a putea realiza citirea mai rapidă a tabelelor, a fost inclus și totalul pe coloană, corespunzător fiecărei variante de răspuns în parte.
- Există câteva categorii aparținătoare variabilelor socio-demografice cu număr redus sau ușor disproporționat de cazuri, raportat la celelalte categorii. Este vorba despre categoria celor care doresc să se angajeze în sectorul 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.

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



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

Q4. Mulțumirea cu aspectele interpersonale (doar cei angajați N=672)

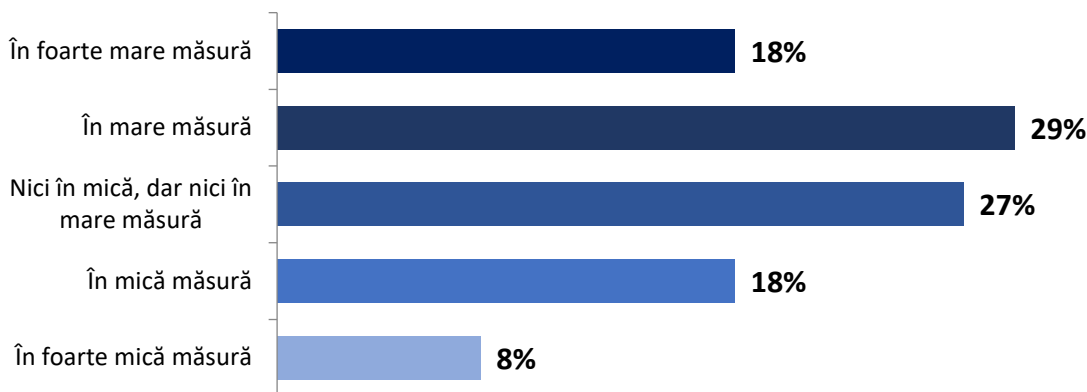


Q4. Cum evaluați următoarele aspecte legate de relațiile interpersonale la locul de muncă?

Mulțumirea angajaților, aflați în căutarea unui loc de muncă, cu relațiile cu colegii de la actualul loc de muncă este una ridicată - 7 din 10 se declară mulțumiți de acest aspect în mare și foarte mare măsură (în cadrul studiului anterior 8 din 10 angajați erau mulțumiți de acest aspect). În ceea ce privește relațiile cu superiorii, gradul de mulțumire este unul mai redus: 58% menționează că sunt mulțumiți de interacțiunea cu șefii. Acest aspect a înregistrat și el o ușoară scădere, în valul anterior 66% dintre respondenți erau mulțumiți de interacțiunea cu superiorul ierarhic.

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

Q10. Satisfacția cu autonomia oferită (doar cei angajați N=672)



Q10. 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.

Satisfacția cu autonomia la locul actual de muncă este, mai degrabă, una scăzută pentru angajații aflați în căutarea unui loc de muncă: 47% (anul anterior a fost 58%). Puțin peste un sfert, 27%, se plasează la mijloc pe scala satisfacției, iar 25% sunt, mai degrabă, nemulțumiți (în 2020 doar 12% se declarau nemulțumiți).

Aceste diferențe pot fi explicate și de contextul în care au fost realizate cele două studii: anul trecut au fost colectate datele la începutul epidemiei de COVID și se instituiseră din luna anterioară o serie de restricții de circulație și erau multe persoane care intrau în somaj tehnic sau aveau incertitudini cu privire la continuarea derulării activității. În acest an datele au fost colectate în perioada în care se anunțau măsuri de relaxare a restricțiilor și relansare economică.

Un alt aspect care diferă față de studiul anterior este proporția celor care doresc să își schimbe locul de muncă actual. Anul trecut cei care aveau un loc de muncă doreau să îl păstreze și doar 190 de persoane doreau să riște schimbarea locului de muncă din 1070. În acest an 672 de persoane din 1064 doresc să își schimbe locul de muncă.

3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților

Q8. Mulțumirea cu raportul dintre viața profesională și cea personală (doar cei angajați N=672)



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

Q8. 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.

Aproximativ 5 din 10 angajați doritori să își schimbe locul de muncă se declară mulțumiți sau foarte mulțumiți de raportul dintre viața profesională de la actualul loc de muncă și cea personală. Anul trecut 6 din 10 persoane se declarau mulțumite de raportul dintre viața profesională de la actualul loc de muncă și cea personală

Q6. Motivația la locul de muncă (doar cei angajați N=672)

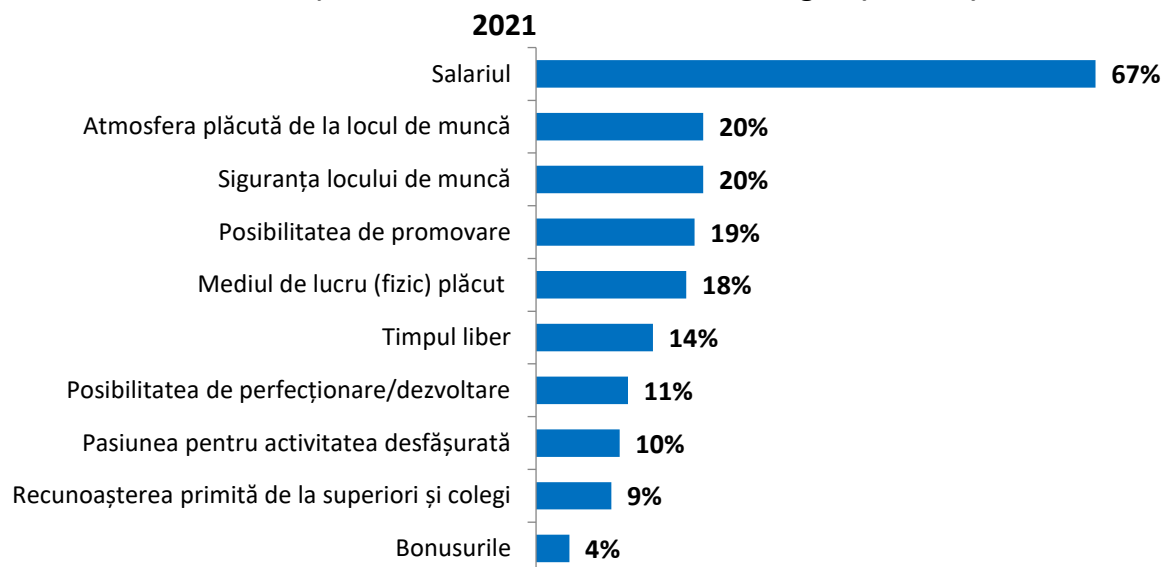


■ În foarte mică măsură ■ În mică măsură
■ Nici în mică, dar nici în mare măsură ■ În mare măsură
■ În foarte mare măsură

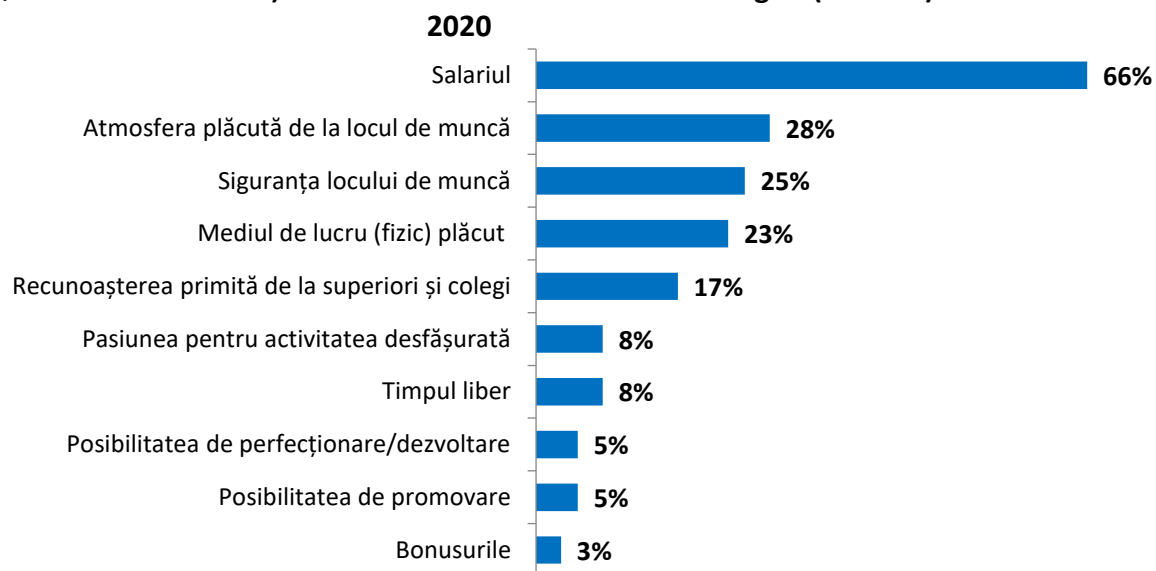
Q6. În ce măsură vă simțiți motivat(ă) la actualul loc de muncă?

Procentul celor care se simt motivați la actualul loc de muncă este mai redus decât anul trecut: 29% (2021) vs. 46% (2020) dintre aceștia se declară motivați în mare sau foarte mare măsură.

Q17. Factorii motivați la locul de muncă - maximum 2 alegeri (N=1064)



Q17. Factorii motivați la locul de muncă - maximum 2 alegeri (N=1070)



Q17. Care sunt cei mai importanți doi factori care vă motivează la un loc de muncă? (răspuns multiplu, max. 2 răspunsuri)

Aproximativ 7 din 10 români, aflați în căutarea unui loc de muncă, menționează că sunt motivați de salariu (la fel ca anul trecut). De asemenea, aproximativ o cincime au menționat drept factori motivați atmosfera plăcută la locul de muncă, siguranța locului de muncă și posibilitatea de promovare. Anul trecut, posibilitatea de promovare se afla pe penultimul loc în topul criteriilor și în acest an se află pe locul 4. Bonusurile, se află la coada clasamentului (la fel ca anul trecut).

Q5. Satisfacția cu modul în care este măsurată performanța la locul de muncă (doar cei angajați N=672)

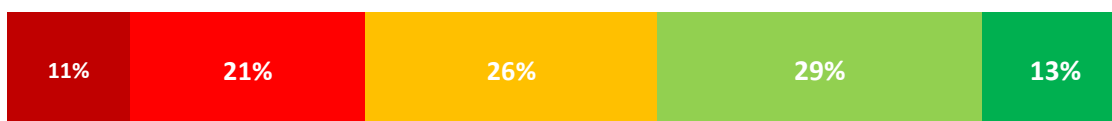


- În foarte mică măsură
- În mică măsură
- Nici în mică, dar nici în mare măsură
- În mare măsură
- În foarte mare măsură

Q5. În ce măsură sunteți satisfăcut de modul în care este măsurată performanța dvs. în muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5

O proporție de 42% (în 2020 era de 60%) dintre angajații care caută să schimbe locul de muncă se declară mulțumiți în mare sau foarte măsură de modul în care este măsurată performanța la locul de muncă actual.

Q9. Recunoașterea muncii de către superiori (doar cei angajați N=672)



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

Q9. În ce măsură considerați că munca dumneavoastră vă este recunoscută de superiori? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Doar 42% consideră că munca lor este recunoscută de superiori în mare sau foarte mare măsură. Anul trecut 56% erau de aceeași opinie.

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

Q7. Percepția asupra tratamentului egal la locul de muncă (doar cei angajați N=672)

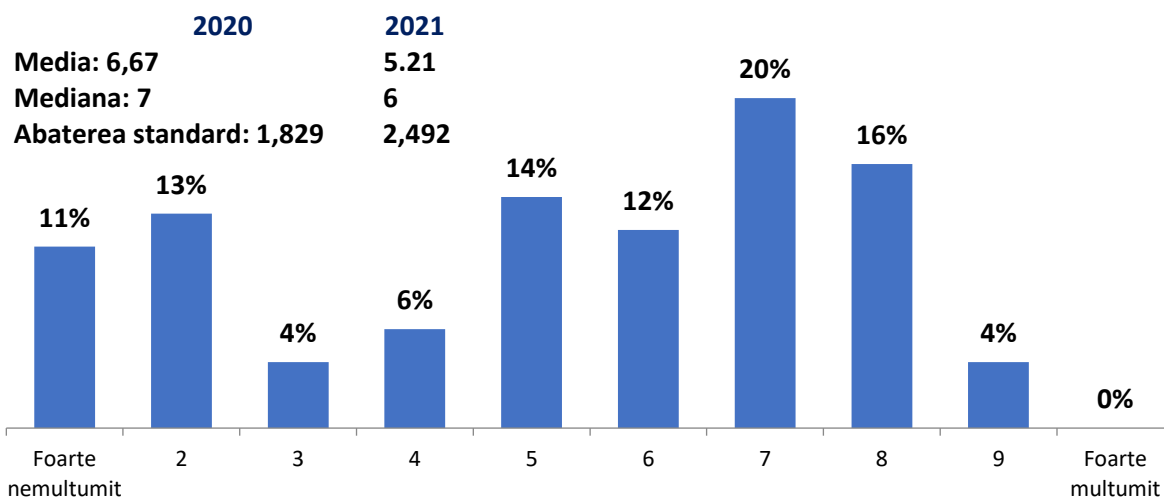


- În foarte mică măsură
- În mică măsură
- Nici în mică, dar nici în mare măsură
- În mare măsură
- În foarte mare măsură

Q7. 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.

Aproximativ 3 din 10 angajați în căutarea unui alt loc de muncă sunt de părere că la locul actual de muncă se promovează un tratament egalitar între colegi. În anul anterior 5 din 10 considerau că la locul lor de muncă se promovează un tratament egalitar între colegi.

Q3. Mulțumirea cu locul de muncă (doar cei angajați N=672)



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



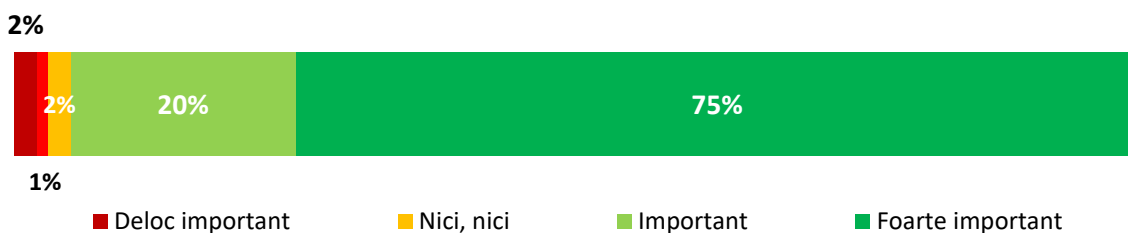
Q3. În general, cât de mulțumit/ă sunteți cu actualul loc de muncă? Pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 înseamnă Foarte nemulțumit și 10 înseamnă Foarte mulțumit).

Mulțumirea angajaților români ce își doresc un loc de muncă nou este, mai degrabă, una medie - majoritatea au acordat o notă între 5 și 9 pentru evaluarea mulțumirii cu locul actual de muncă. Exprimând mulțumirea prin intermediul calculului mediei, aceasta se plasează în jurul notei 6 (în scădere față de anul trecut cât era 7), cu abateri de aproximativ 2.5 puncte de la aceasta.

3.5. Impactul leadership-ului în relația cu angajații

Q16. Așteptări de la un viitor superior ierarhic:

Q16_4. Să promoveze o atmosferă plăcută la locul de muncă (N=1064)



Q16_1. Să mențină echipa unită (N=1064)



Q16_2. Să conducă la îndeplinirea obiectivelor departamentului/companiei (N=1064)

2%



■ Puțin important ■ Nici, nici ■ Important ■ Foarte important

Q16_5. Să îmi dea încredere în propriile capacități de rezolvare a sarcinilor la locul de muncă (N=1064)

2% 1%



■ Deloc important ■ Puțin important ■ Nici, nici ■ Important ■ Foarte important

Q16_3. Să motiveze prin exemplul propriu (N=1064)

2%



■ Deloc important ■ Puțin important ■ Nici, nici ■ Important ■ Foarte important

Q16_6. Să se consulte cu mine și colegii mei în luarea unor decizii (N=1064)

2% 2%



■ Deloc important ■ Puțin important ■ Nici, nici ■ Important ■ Foarte important

Q16. Cât de importante sunt pentru dvs. următoarele așteptări de la un viitor superior ierarhic?

Principalele așteptări ale românilor aflați în căutarea unui loc de muncă de la viitorii superiori ierarhici nu s-au modificat față de anul trecut, sunt similare. Acestea sunt legate de atmosfera plăcută de la locul de muncă, menținerea echipei unite și oferirea încrederii în capacitățile proprii. În general, așteptările cu privire la viitorii superiori sunt ridicate, astfel încât cei în căutarea unui loc de muncă și-ar dori, de asemenea, un șef care să fie și capabil din punct de vedere al îndeplinirii obiectivelor,

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



care să motiveze prin exemplul propriu și să se consulte cu cei aflați în subordine în luarea unei decizii.

3.6. Impactul birocratizării asupra relației dintre angajat și angajator

Q18. Impactul birocratizării referitor la:

Q18_1. Procesul de angajare (N=1064)



■ Mai degrabă pozitiv ■ Mai degrabă negativ ■ Nu pot evalua

Q18_2. Comunicarea cu superiorii ierarhici (N=1064)



■ Mai degrabă pozitiv ■ Mai degrabă negativ ■ Nu pot evalua

Q18_3. Comunicarea cu colegii de muncă (N=1064)



■ Mai degrabă pozitiv ■ Mai degrabă negativ ■ Nu pot evalua

Q18_4. Claritatea comunicării sarcinilor (N=1064)



■ Mai degrabă pozitiv ■ Mai degrabă negativ ■ Nu pot evalua

Q18_5. Corectitudinea evaluării sarcinilor (N=1064)



■ Mai degrabă pozitiv ■ Mai degrabă negativ ■ Nu pot evalua

Q18. Ce fel de impact considerați că are „birocratizarea” unei organizații în ceea ce privește următoarele aspecte legate de relațiile angajat-angajator?

Birocratizarea este percepută de către participanții la sondaj drept un concept pozitiv, atunci când acestora le-a fost adusă în vedere definiția conceptului. Buna reglementare și birocratizarea proceselor aduce avantaje mai ales corectitudinii evaluării sarcinilor și clarității comunicării sarcinilor. Birocratizarea procesului de angajare este perceput de către cei aflați în căutarea unui loc de muncă având un impact pozitiv mai mai crescut decât anul trecut.

Tabel 1: Impactul birocratizării - analiză pe varianta de răspuns „Mai degrabă pozitiv”:

Genul	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Feminin	50%	54%	56%	73%	71%
Masculin	49%	56%	57%	69%	71%
Total	50%	55%	57%	71%	71%

Mediul de rezidență	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Urban	49%	53%	57%	72%	71%
Rural	51%	59%	57%	69%	72%
Total	50%	55%	57%	71%	71%

Grupe de vârstă	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
18-25 ani	61%	60%	62%	74%	81%
26-30 ani	53%	56%	61%	71%	69%
31-40 ani	50%	55%	55%	72%	70%
41-50 ani	44%	50%	51%	67%	65%
51-63 ani	48%	60%	60%	75%	77%
Total	50%	53%	57%	71%	71%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Mediul privat	50%	53%	56%	74%	72%
Sectorul bugetar	49%	62%	69%	73%	73%
Mediul neguvernamental	56%	56%	48%	76%	80%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	50%	54%	51%	68%	68%
Total	50%	55%	57%	71%	71%

Regiunea de dezvoltare	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	53%	62%	61%	74%	76%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	54%	56%	58%	65%	69%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	46%	51%	48%	68%	64%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	42%	56%	63%	75%	70%
Regiunea de dezvoltare Vest	49%	54%	58%	70%	75%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	48%	55%	55%	65%	68%
Regiunea de dezvoltare Centru	53%	55%	55%	79%	70%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	50%	53%	56%	74%	77%
Total	50%	55%	57%	71%	71%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Producție și prelucrare	59%	61%	65%	73%	70%
Construcții	59%	57%	49%	67%	75%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	47%	60%	61%	73%	68%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	49%	55%	57%	67%	66%

În general, impactul birocratizării asupra proceselor desfășurate la locul de muncă este perceput drept unul pozitiv, indiferent de categoria socio-demografică din care fac parte cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Există, însă, câteva mici diferențe sesizate pentru fiecare aspect evaluat în parte:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



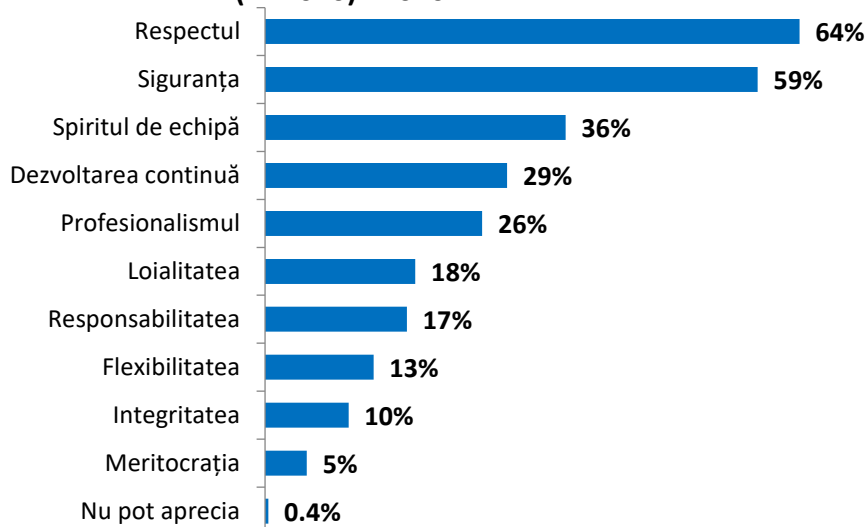
Instrumente Structurale
2014-2020

- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra procesului de angajare.** Tinerii cu vârste cuprinse între (18-25 de ani), cei care doresc să se angajeze în sectorul neguvernamental, din regiunile de dezvoltare Nord-Est și Sud-est și Centru sunt cei care văd un impact pozitiv crescut într-o mai mare măsură (indiferent de domeniul în care doresc să se angajeze).
- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra comunicării cu superiorii ierarhici.** Acesta este remarcat îndeosebi de cei care doresc să se angajeze în sectorul public.
- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra comunicării cu colegii.** Cei care caută loc de muncă și vor să lucreze în sectorul bugetar sau în producție și prelucrare și locuiesc în regiunea Sud-Vest Oltenia sunt cei care apreciază impactul pozitiv al birocratizării.
- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra clarității comunicării sarcinilor.** Diferențele între categoriile socio-demografice sunt reduse, astfel că acest aspect este agreat, în general, de toți românii aflați în căutarea unui loc de muncă (la fel ca anul trecut).
- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra corectitudinii evaluării sarcinilor.** Acesta este menționat mai ales de către tineri (18-30 de ani), din regiunea de dezvoltare București-Ilfov

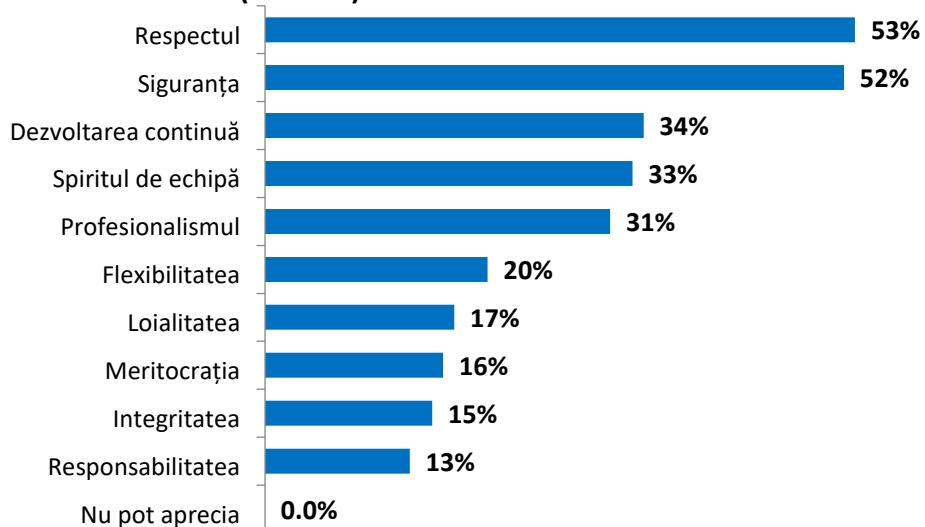


3.7. Cele mai importante valori la locul de muncă

Q19. Cele mai importante valori la locul de muncă - maximum 3 alegeri (N=1070) - 2020



Q19. Cele mai importante valori la locul de muncă - maximum 3 alegeri (N=1064) - 2021



Q19. Vă rog să alegeți dintre următoarele cele mai importante 3 valori pe care doriți să le regăsiți la un loc de muncă? (Răspuns multiplu, maxim 3 variante de răspuns)

Românii aflați în căutarea unui loc de muncă plasează în topul valorilor pe care le consideră importante la locul de muncă respectul și siguranța. În acest an, spiritul de echipă a fost devansat de către dezvoltarea continuă. Ultimele valori incluse în clasament sunt meritocrația, integritatea și responsabilitatea.

Tabel 2: Cele mai importante valori la locul de muncă (selecție primele 5 mențiuni)

Genul	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
Feminin	54%	52%	32%	36%	30%
Masculin	51%	52%	35%	33%	33%
Total	53%	52%	33%	34%	31%

Mediul de rezidență	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
Urban	56%	48%	32%	33%	10%
Rural	47%	58%	36%	36%	30%
Total	53%	52%	33%	34%	17%

Grupe de vârstă	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
18-25 ani	65%	44%	32%	49%	13%
26-30 ani	53%	53%	35%	37%	23%
31-40 ani	48%	54%	27%	39%	23%
41-50 ani	50%	54%	34%	27%	13%
51-63 ani	57%	50%	43%	25%	11%
Total	53%	52%	33%	34%	17%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
Mediul privat	52%	46%	28%	37%	12%
Sectorul bugetar	62%	55%	38%	30%	7%
Mediul neguvernamental	52%	40%	32%	28%	20%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	49%	56%	36%	35%	27%
Total	53%	52%	33%	34%	17%

Regiunea de dezvoltare	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	52%	56%	52%	29%	23%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	51%	53%	39%	37%	22%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	51%	51%	38%	34%	15%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	58%	51%	34%	37%	17%
Regiunea de dezvoltare Vest	60%	57%	26%	33%	17%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	51%	62%	32%	30%	13%
Regiunea de dezvoltare Centru	52%	45%	33%	36%	20%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	51%	41%	32%	40%	11%
Total	63%	52%	33%	34%	17%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
Producție și prelucrare	51%	51%	42%	40%	20%
Constructii	61%	51%	39%	35%	18%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	63%	65%	28%	33%	12%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	48%	63%	30%	30%	23%

În ceea ce privește valorile considerate importante la locul de muncă, se remarcă următoarele diferențe între categoriile socio-demografice:

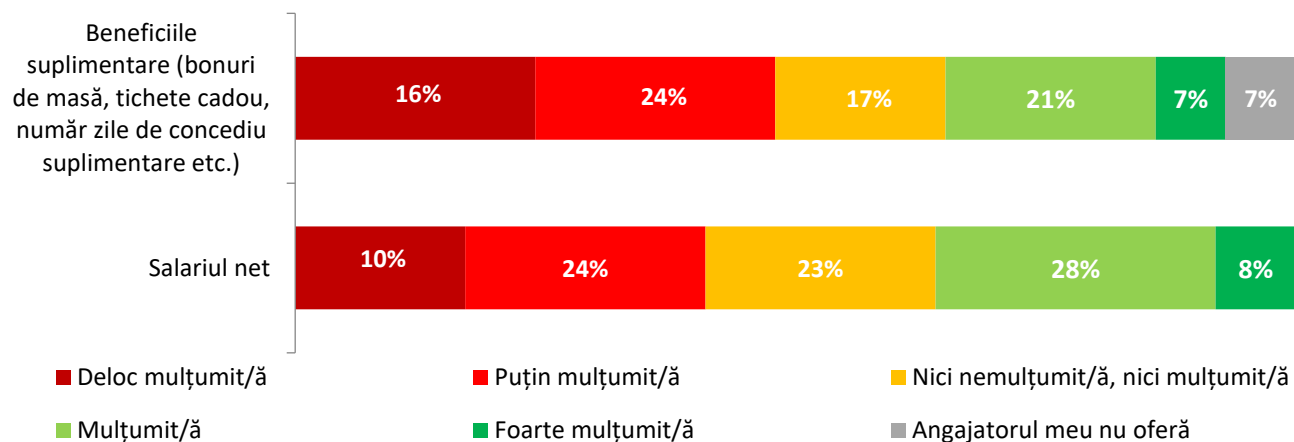
- Respectul este o valoare menționată într-o mai mare măsură de către cei tineri, din regiunea de dezvoltare Vest și care plănuiesc să se angajeze în sectorul bugetar.

- Siguranța este valoarea prețuită mai degrabă de către cei din mediul rural care doresc să se angajeze în sectorul bugetar și locuiesc în regiunea Nord-Vest.
- Spiritul de echipă reprezintă valoarea menționată de către cei care locuiesc în Nord Est, au vârste cuprinse între 26-30 ani și doresc să lucreze în producție și prelucrare.
- Dezvoltarea continuă este valorizată mai ales de către femeii tinere care vor să lucreze în mediul privat.
- Profesionalismul este menționat îndeosebi de către cei din mediul urban, tineri (26-30 de ani), din regiunea de dezvoltare Nord-Est și care țintesc spre organizații din domeniul marketingului, publicității, mediei sau consultanței.

După cum se observă, în acest an sectorul bugetar se remarcă prin siguranța locului de muncă.

3.8. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor

Q11. Mulțumirea cu salariul și beneficiile (doar cei angajați N=672)



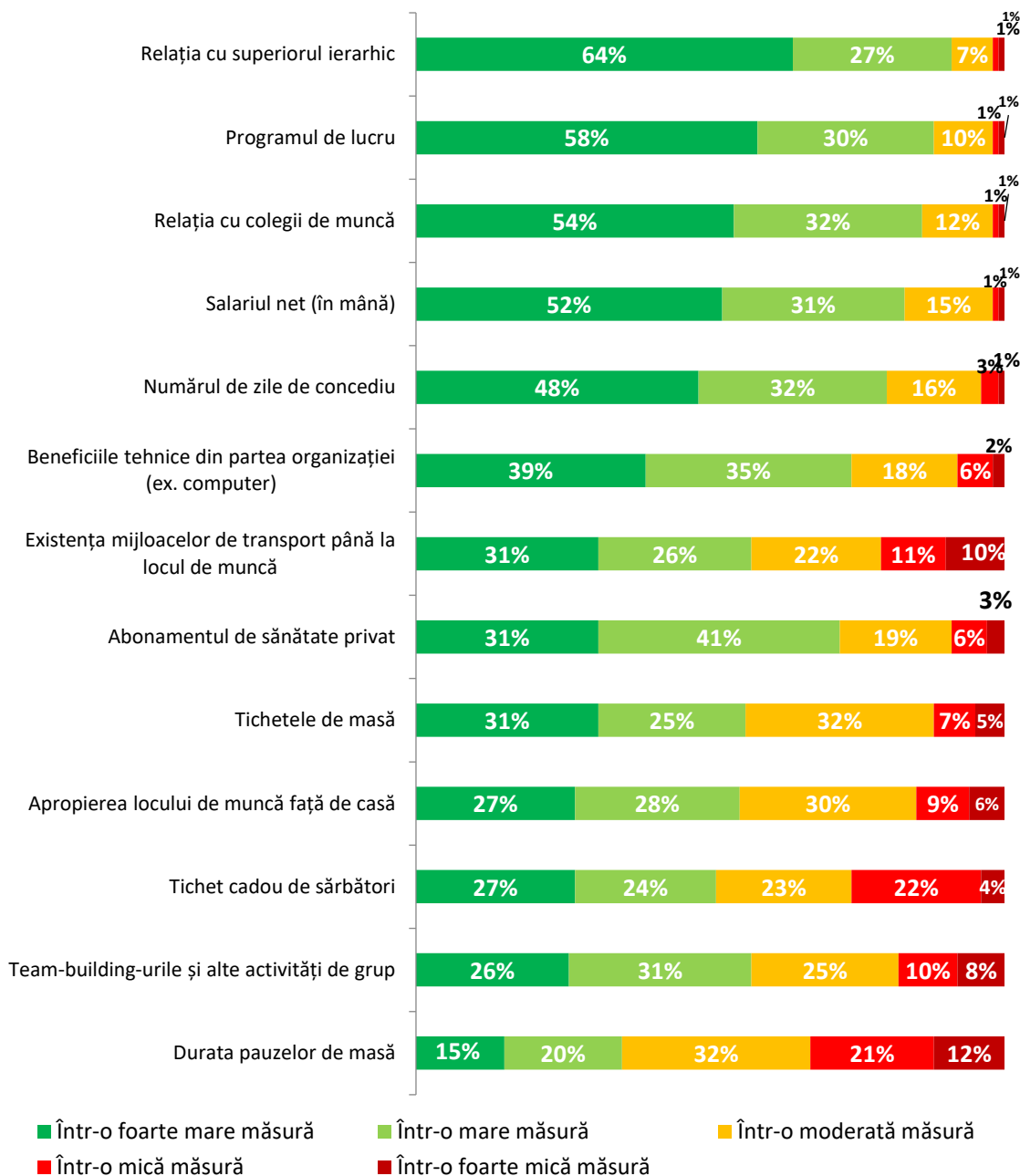
Q11. În ce măsură sunteți mulțumit/ă de următoarele aspecte : (1- Deloc mulțumit/ă, 5 - Foarte mulțumit/ă)

Mulțumirea celor care își caută un loc de muncă, fiind în continuare angajați, cu privire la salariu și beneficii suplimentare este una, mai degrabă medie. Aproximativ 4 din 10 angajați care caută să schimbe job-ul se declară mulțumiți cu salariul actual (anul trecut erau 5 din 10), iar 4 din 10 sunt mulțumiți cu beneficiile suplimentare. Anul trecut 2% au declarat că nu primesc beneficii suplimentare și anul acesta 7% dintre persoanele chestionate au menționat acest aspect.

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



Q20. Importanța următoarelor aspecte în căutarea unui loc de muncă (N=1064):



Q20. În ce măsură contează pentru dumneavoastră următoarele aspecte atunci când căutați un loc de muncă?

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



Cele mai importante aspecte pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă de la un viitor angajator vizează în continuare dimensiunea relațională, dar de această dată se clasează pe primul loc relația cu superiorul ierarhic, apoi programul de muncă, relația cu colegii, salariul și numărul de zile de concediu.

Anul trecut tot aceste criterii au fost evaluate pe primele poziții, dar într-o altă ordine: pe primele două poziții au fost relațiile cu colegii și superiorul ierarhic. Următoarele aspecte au fost programul de lucru, salariul, numărul zilelor de concediu și abonamentul de sănătate.

Tabel 3: Aspectele importante în căutarea unui loc de muncă
Tabel încrucișat realizat pe opțiunile „Într-o mare măsură” și „Într-o foarte mare măsură” cumulate

Genul	Relația cu colegii de muncă	Relația cu superiorul ierarhic	Programul de lucru	Salariul net	Numărul de zile de concediu
Feminin	85%	87%	90%	84%	84%
Masculin	85%	90%	85%	81%	75%
Total	85%	91%	88%	82%	80%

Mediul de rezidență	Relația cu colegii de muncă	Relația cu superiorul ierarhic	Programul de lucru	Salariul net	Numărul de zile de concediu
Urban	86%	91%	88%	89%	79%
Rural	85%	90%	87%	72%	81%
Total	85%	91%	88%	82%	80%

Grupe de vârstă	Relația cu colegii de muncă	Relația cu superiorul ierarhic	Programul de lucru	Salariul net	Numărul de zile de concediu
18-25 ani	81%	88%	89%	85%	81%
26-30 ani	84%	92%	87%	82%	82%
31-40 ani	82%	89%	90%	80%	80%
41-50 ani	87%	93%	86%	85%	74%
51-63 ani	92%	92%	85%	84%	80%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Relația cu colegii de muncă	Relația cu superiorul ierarhic	Programul de lucru	Salariul net	Numărul de zile de concediu
Mediul privat	84%	90%	87%	88%	76%
Sectorul bugetar	90%	92%	90%	89%	85%
Mediul neguvernamental	88%	84%	88%	72%	75%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	84%	91%	87%	75%	80%

Regiunea de dezvoltare	Relația cu colegii de muncă	Relația cu superiorul ierarhic	Programul de lucru	Salariul net	Numărul de zile de concediu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	85%	92%	90%	77%	81%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	85%	97%	88%	77%	76%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	87%	89%	84%	83%	78%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	84%	88%	85%	84%	82%
Regiunea de dezvoltare Vest	87%	88%	90%	83%	79%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	88%	94%	87%	86%	79%
Regiunea de dezvoltare Centru	81%	90%	92%	83%	83%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	88%	89%	86%	91%	81%

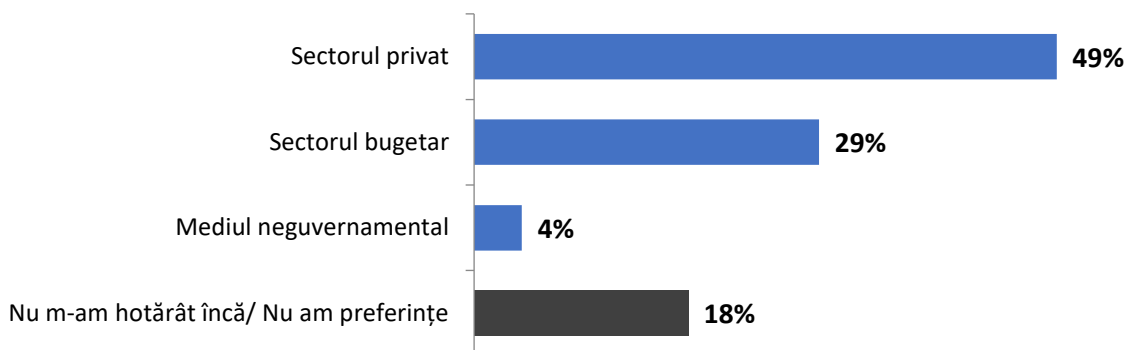
Analizând primele 5 aspecte considerate a fi cele mai importante de către românii aflați în căutarea unui job, se remarcă următoarele diferențe pe baza variabilelor socio-demografice:

- Relația cu colegii de muncă și cu superiorul ierarhic sunt acele aspecte importante pentru toți cei aflați în căutarea unui loc de muncă, indiferent de categoria socio-demografică (la fel ca în anul anterior).
- Programul de lucru este important într-o măsură ușor mai crescută pentru femei, din regiunea Centru și care intenționează să se angajeze în sectorul bugetar.
- Salariul net contează mai mult pentru cei tinerii din regiunea București-Ilfov.
- Numărul de zile de concediu este evaluat drept important într-o mai mare măsură de femei ce doresc să lucreze în sectorul bugetar.

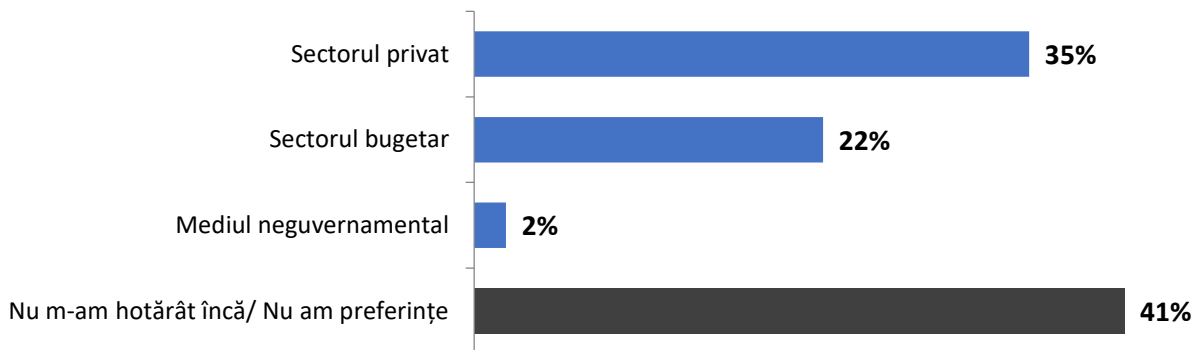
În general, diferențele sesizate între categoriile socio-demografice pe această variabilă sunt reduse, astfel încât este recomandat ca informațiile prezentate să fie interpretate cu atenție.

3.9. Atractivitatea sectorului privat versus cel public

Q21. Preferința de angajare în funcție de sector (N=1070) - 2020



Q21. Preferința de angajare în funcție de sector (N=1064) - 2021



Q21. În ce sector ați dori să vă angajați?

Sectorul privat rămâne în continuare în preferințele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Se remarcă o creștere a proporției celor care nu s-a hotărât încă sau nu au o preferință bine stabilită pentru un anumit sector de activitate de la 18% la 41%.

Tabel 8: Preferința de angajare în funcție de sector

Genul	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Feminin	26%	24%	2%	48%	100%
Masculin	44%	20%	3%	34%	100%
Total	35%	22%	2%	41%	100%

Mediul de rezidență	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Urban	48%	29%	3%	19%	100%
Rural	12%	9%	1%	79%	100%
Total	35%	22%	2%	41%	100%

Grupe de vârstă	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
18-25 ani	34%	28%	4%	35%	100%
26-30 ani	29%	16%	1%	54%	100%
31-40 ani	35%	17%	2%	46%	100%
41-50 ani	37%	23%	1%	39%	100%
51-63 ani	38%	29%	6%	27%	100%
Total	35%	22%	2%	41%	100%

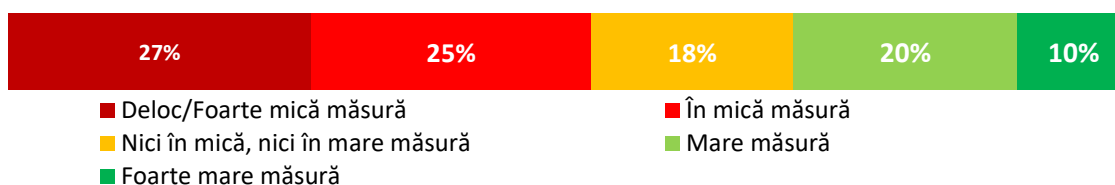
Regiunea de dezvoltare	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	24%	29%	2%	45%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	25%	18%	2%	55%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	34%	19%	5%	42%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	30%	31%	1%	39%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	41%	15%	0%	44%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	34%	19%	1%	47%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	31%	26%	4%	39%	100%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	62%	18%	2%	17%	100%
Total	35%	22%	2%	41%	100%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Producție și prelucrare	36%	16%	4%	44%	100%
Construcții	43%	14%	2%	41%	100%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	28%	29%	2%	41%	100%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	41%	5%	1%	52%	100%

În ceea ce privește sectorul de activitate vizat pentru angajare, se remarcă următoarele tendințe și preferințe pe baza datelor socio-demografice:

- Mediul privat este preferat într-o mai mare măsură de cei din mediul urban, care doresc să activeze în domenii precum construcții sau marketing.
- Sectorul bugetar este preferat într-o mai mare măsură de femei, și pentru persoane din regiunea București-Ilfov.

Q24. Informarea cu privire la oportunitățile de angajare în sectorul bugetar 2020



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



Q24. Informarea cu privire la oportunitățile de angajare în sectorul bugetar 2021



Q24. În ce măsură sunteți informat cu privire la oportunitățile de angajare furnizate de sectorul bugetar?

La fel ca anul trecut, aproximativ jumătate dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă au declarat că sunt informați în mică, foarte mică măsură sau deloc cu locurile de muncă disponibile în sectorul bugetar.

Tabel 9: Informarea cu privire la oportunitățile de angajare în sectorul bugetar

Genul	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Feminin	21%	24%	26%	22%	8%	30%
Masculin	23%	25%	23%	19%	10%	29%
Total	22%	24%	24%	20%	9%	30%
Mediul de rezidență	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Urban	22%	24%	24%	21%	10%	31%
Rural	21%	26%	25%	20%	9%	28%
Total	22%	24%	24%	20%	9%	30%
Grupe de vârstă	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
18-25 ani	19%	19%	34%	22%	7%	29%
26-30 ani	21%	27%	23%	22%	7%	29%

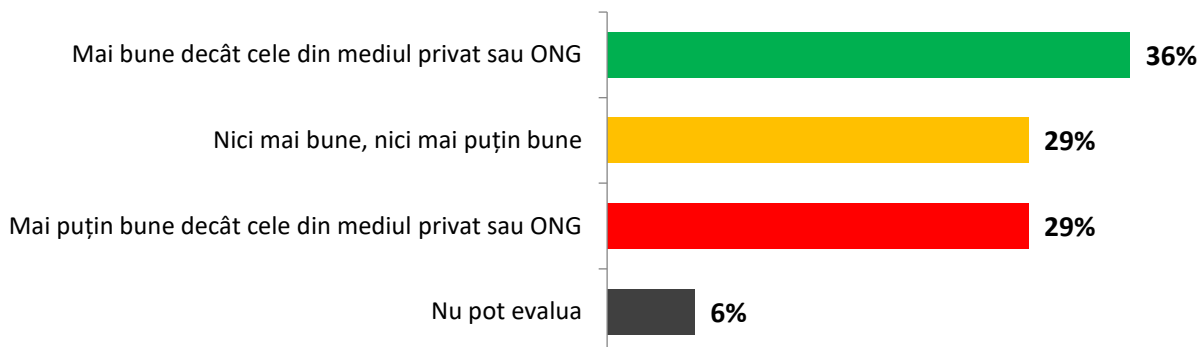
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



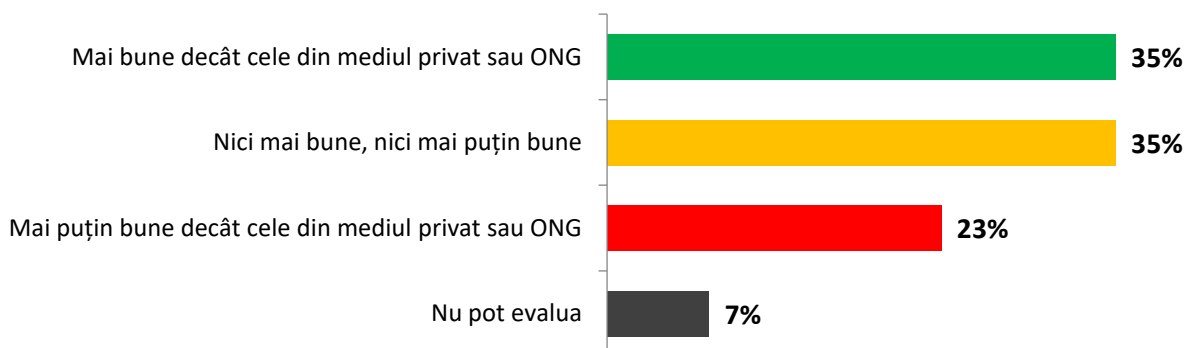
31-40 ani	24%	24%	25%	19%	9%	28%
41-50 ani	23%	23%	23%	20%	11%	31%
51-63 ani	20%	28%	19%	22%	11%	33%
Total	22%	24%	24%	20%	9%	30%
Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Mediul privat	32%	25%	20%	17%	6%	23%
Sectorul bugetar	10%	20%	27%	25%	17%	42%
Mediul neguvernamental	12%	24%	40%	12%	12%	24%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	20%	26%	25%	21%	8%	29%
Total	22%	24%	24%	20%	9%	30%
Regiunea de dezvoltare	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	18%	23%	24%	23%	12%	36%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	17%	29%	23%	25%	6%	32%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	15%	24%	27%	24%	9%	33%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	18%	24%	24%	25%	9%	34%
Regiunea de dezvoltare Vest	33%	24%	26%	9%	8%	18%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	25%	26%	25%	17%	8%	25%
Regiunea de dezvoltare Centru	20%	24%	28%	18%	10%	28%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	33%	21%	17%	17%	11%	28%
Total	22%	24%	24%	20%	9%	30%
Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Producție și prelucrare	20%	34%	16%	23%	8%	31%
Constructii	17%	35%	27%	8%	13%	21%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	14%	24%	24%	28%	10%	38%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	29%	21%	20%	21%	10%	31%

Informarea mai crescută cu privire la locurile de muncă din sectorul bugetar se remarcă la cei care urmăresc să se angajeze în sectorul bugetar și au peste 30 de ani.

Q25. Oportunitățile de angajare din sectorul public 2020



Q25. Oportunitățile de angajare din sectorul public 2021



Q25. În general, ați spune că oportunitățile de angajare din sectorul public sunt:

În ceea ce privește evaluarea oportunităților de angajare din sectoarele de activitate (privat, bugetar, neguvernamental), părerile sunt împărțite - cei mai mulți (35%) consideră că oportunitățile din sectorul public sunt mai bune decât cele din celelalte sectoare de activitate. Totodată, puțin peste o treime consideră că aceste sunt fie la fel de bune, fie mai puțin bune.

Tabel 10: Evaluare oportunități angajare sector public versus privat și neguvernamental

Genul	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Feminin	19%	37%	36%	8%	100%
Masculin	26%	34%	35%	6%	100%
Total	23%	35%	35%	7%	100%

Mediul de rezidență	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Urban	23%	35%	35%	7%	100%
Rural	21%	35%	37%	7%	100%
Total	23%	35%	35%	7%	100%

Grupe de vârstă	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
18-25 ani	20%	42%	30%	9%	100%
26-30 ani	28%	40%	28%	5%	100%
31-40 ani	26%	35%	32%	6%	100%
41-50 ani	19%	34%	39%	7%	100%
51-69 ani	16%	29%	46%	9%	100%
Total	23%	35%	35%	7%	100%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Mediul privat	29%	40%	25%	7%	100%
Sectorul bugetar	16%	28%	52%	4%	100%
Mediul neguvernamental	16%	32%	52%	0%	100%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	21%	36%	35%	9%	100%
Total	23%	35%	35%	7%	100%

Regiunea de dezvoltare	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	18%	33%	41%	9%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	18%	37%	38%	8%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	23%	33%	39%	4%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	20%	35%	39%	6%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	28%	35%	31%	7%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	26%	33%	35%	7%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	23%	36%	35%	7%	100%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	26%	42%	24%	8%	100%
Total	23%	35%	35%	7%	100%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Producție și prelucrare	16%	40%	40%	4%	100%
Constructii	12%	53%	31%	4%	100%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	22%	39%	31%	8%	100%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	30%	37%	29%	3%	100%

Oportunitățile de lucru din sectorul public sunt evaluate ca fiind mai bune de către cei care caută un loc de muncă și au vârsta peste 41 de ani, care urmăresc deja să se angajeze în sectorul bugetar sau neguvernamental, din regiunea de dezvoltare Nord-Est și care ar dori să se angajeze în producție și prelucrare.

Q26. Evaluarea oportunităților de angajare (inclusiv din perspectiva beneficiilor) din următoarele domenii din sectorul public: (N=1064)

Q26_5. Armată/Apărare



Q26_6. Poliție sau servicii din subordinea Ministerului Afacerilor Interne



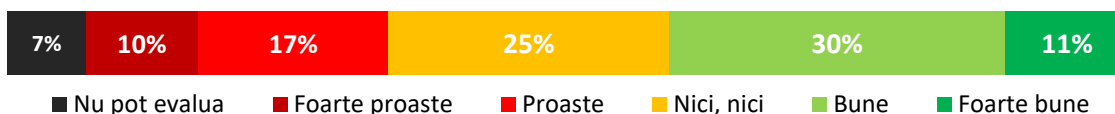
Q26_7. Telecomunicații



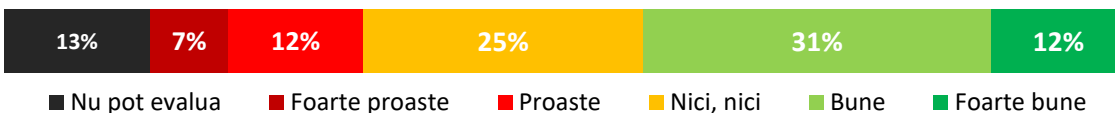
Q26_9. Cultură



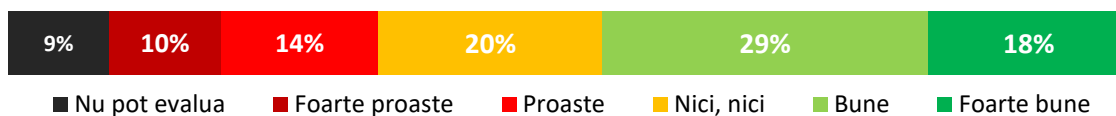
Q26_2. Învățământ



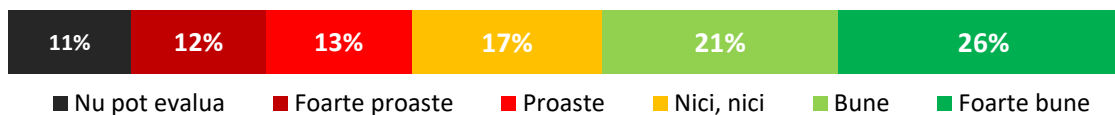
Q26_8. Mediu



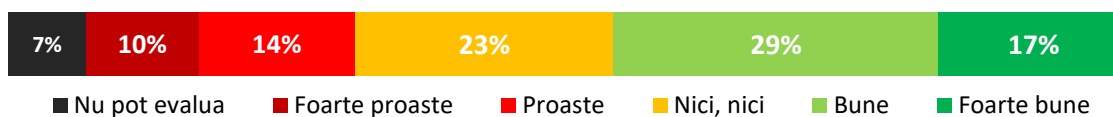
Q26_1. Sănătate



Q26_4. Justiție



Q26_3. Administrație publică



Q26. Cum evaluați oportunitățile de angajare (inclusiv din perspectiva beneficiilor) din următoarele domenii din sectorul public:

Tabel 11: Evaluare oportunități angajare în domenii din sectorul public
(procentele prezentate în tabel reprezintă însumarea variantelor de răspuns Bune + Foarte bune)

Genul	Armată/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomu nicații	Sănătate	Învăță mânt	Cultură	Administra ție publică	Justiție	Mediu
Feminin	59%	59%	61%	50%	46%	40%	52%	54%	49%
Masculin	59%	60%	60%	53%	43%	37%	48%	52%	49%
Total	59%	60%	60%	51%	44%	39%	50%	53%	49%

Mediul de rezidență	Armată/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomu nicații	Sănătate	Învăță mânt	Cultură	Administra ție publică	Justiție	Mediu
Urban	61%	60%	61%	51%	50%	37%	47%	53%	50%
Rural	58%	60%	60%	51%	48%	41%	45%	54%	48%
Total	59%	60%	60%	51%	50%	39%	46%	53%	49%

Grupe de vârstă	Armată/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomu nicații	Sănătate	Învăță mânt	Cultură	Administra ție publică	Justiție	Mediu
18-25 ani	61%	54%	63%	55%	48%	44%	45%	39%	43%
26-30 ani	59%	58%	59%	51%	47%	42%	50%	54%	48%
31-40 ani	59%	62%	60%	49%	40%	38%	49%	55%	50%
41-50 ani	59%	62%	58%	50%	41%	36%	53%	54%	51%
51-69 ani	61%	59%	64%	54%	51%	38%	50%	55%	51%
Total	59%	60%	60%	51%	44%	39%	50%	53%	49%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Armată/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomu nicații	Sănătate	Învăță mânt	Cultură	Administra ție publică	Justiție	Mediu
Mediul privat	61%	56%	62%	52%	42%	34%	50%	53%	47%
Sectorul bugetar	62%	66%	60%	53%	46%	42%	52%	56%	54%
Mediul neguvernamental	57%	65%	73%	42%	48%	50%	38%	52%	60%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	57%	59%	59%	50%	45%	40%	49%	52%	47%
Total	59%	60%	60%	51%	44%	39%	50%	53%	49%

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



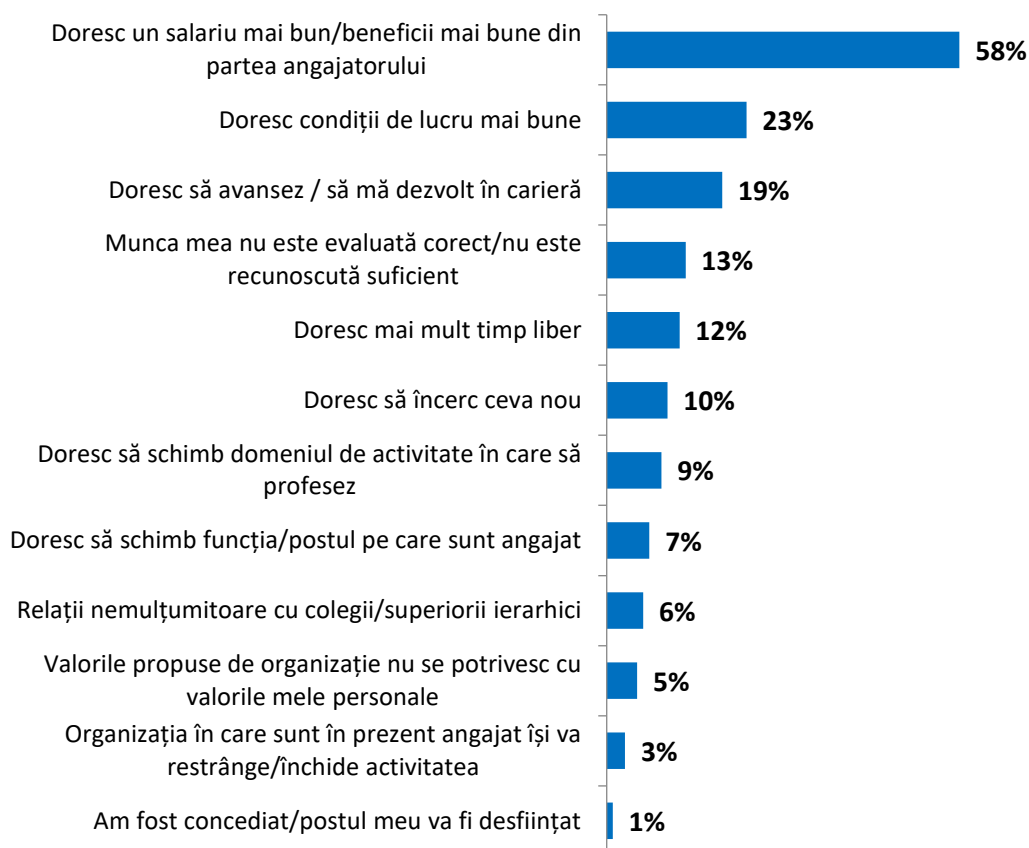
Regiunea de dezvoltare	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomunicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administrație publică	Justiție	Mediu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	61%	61%	55%	48%	38%	39%	51%	54%	51%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	67%	66%	67%	55%	52%	41%	50%	53%	56%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	53%	64%	63%	51%	47%	39%	48%	55%	54%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	60%	52%	64%	58%	52%	46%	60%	49%	52%
Regiunea de dezvoltare Vest	48%	51%	52%	49%	48%	42%	47%	46%	47%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	65%	60%	56%	46%	39%	32%	51%	57%	38%
Regiunea de dezvoltare Centru	55%	61%	64%	53%	44%	40%	44%	50%	49%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	63%	59%	61%	50%	37%	31%	45%	56%	44%
Total	59%	60%	60%	51%	44%	39%	50%	53%	49%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomunicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administrație publică	Justiție	Mediu
Producție și prelucrare	53%	56%	63%	51%	46%	35%	46%	49%	51%
Construcții	63%	56%	68%	63%	51%	43%	56%	52%	61%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	67%	67%	66%	61%	41%	46%	61%	58%	48%
Marketing/Publicitate /Media/Consultanță	55%	62%	56%	48%	43%	34%	45%	49%	47%

Domeniile de activitate din sectorul bugetar, percepute a avea cele mai bune oportunități sunt, conform percepției persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă: Telecomunicații, Armată/ Apărare, Poliție/servicii din subordinea MAI, și Administrație publică. Cele mai puțin apreciate oportunități sunt cele din Cultură și Învățământ. În general, oportunitățile de lucru din toate domeniile propuse spre evaluare sunt considerate a fi, mai degrabă, mulțumitoare.

3.10. Căutarea/schimbarea locului de muncă

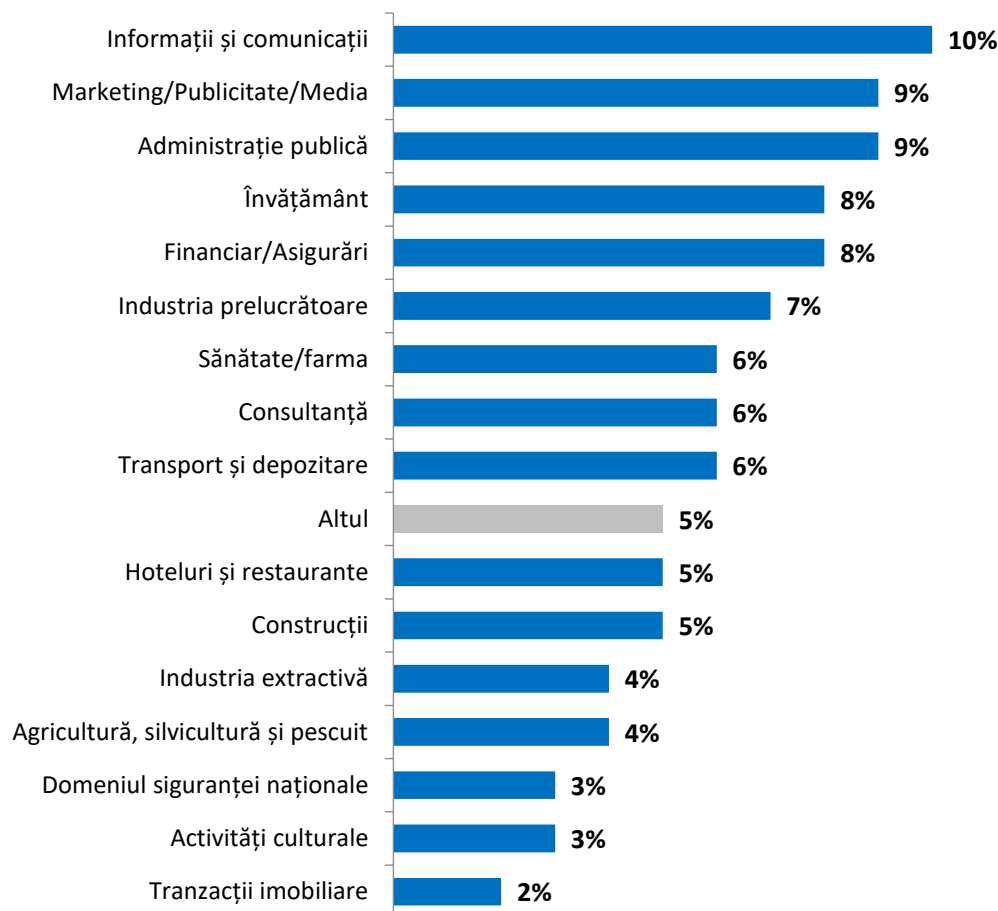
Q13. Dorința de schimbare a locului de muncă - principalele motive (doar cei angajați) - Răspuns multiplu, 2021



Q13. Care sunt principalele două motive pentru care doriți să vă schimbați locul actual de muncă? (răspuns multiplu, maxim 2 variante de răspuns)

Aproximativ două treimi (72%) dintre angajații ce au participat la studiul de anul trecut doreau un un salariu mai bun/beneficii mai bune. Acum acest aspect a fost menționat de doar 58% dintre respondenți. Următoarele motive menționate sunt condiții de lucru mai bune și dorința de a se dezvolta/a avansa în carieră.

Q15_1. Domeniul în care și-ar dori să se angajeze (N=1064)



Anul trecut pe primul loc în preferințele respondenților se aflau serviciile (18%), urmate de domeniul construcțiilor (10%), HoReCe/domeniul alimentar (8%), producție și prelucrare (8%) și marketing/publicitate/media sau consultanță.

În acest an nu au mai fost incluse în eșantion persoanele cu studii medii și topul preferințelor arată diferit. Pe primul loc se află sectorul Informații și comunicații (aici am inclus la recodificare și IT), urmat apoi de Marketing și Administrație publică.

Tabel 12: Domeniul dorit pentru angajare

Genul	Producție și prelucrare	Constructii	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	Marketing/Publicitate/Media/Consultanță
Feminin	6%	4%	5%	10%
Masculin	8%	5%	4%	8%

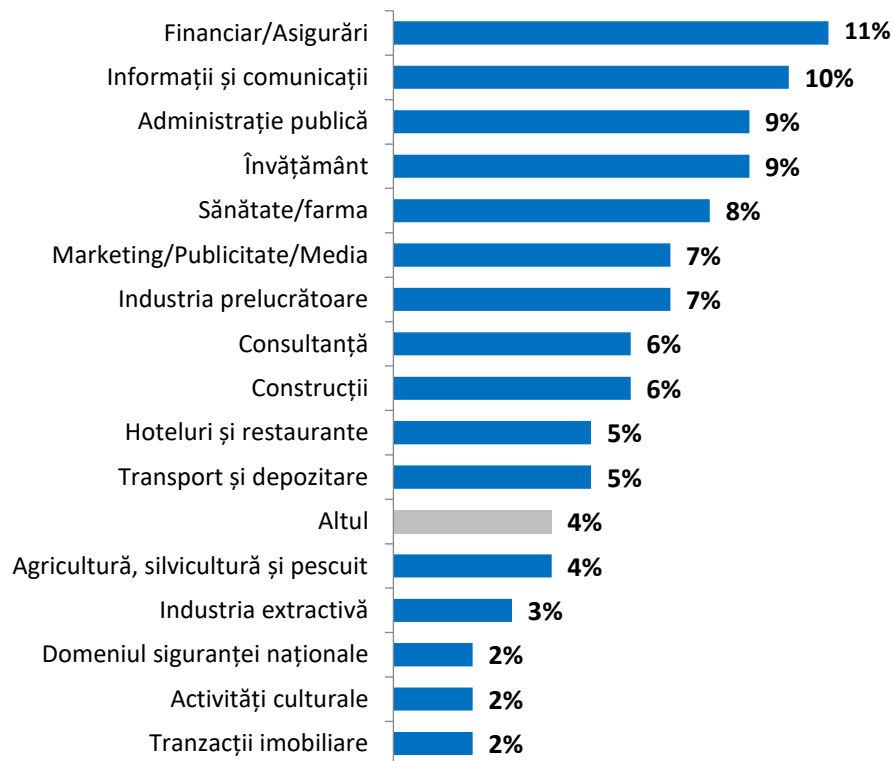
Mediul de rezidență	Producție și prelucrare	Constructii	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	Marketing/Publicitate/Media/Consultanță
Urban	7%	5%	5%	8%
Rural	7%	5%	5%	10%

Grupe de vârstă	Producție și prelucrare	Constructii	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	Marketing/Publicitate/Media/Consultanță
18-25 ani	6%	3%	5%	6%
26-30 ani	11%	3%	6%	12%
31-40 ani	5%	6%	6%	9%
41-50 ani	8%	4%	4%	8%
51-63 ani	7%	5%	2%	6%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	Marketing/Publicitate/Media/Consultanță
Mediul privat	8%	6%	4%	10%
Sectorul bugetar	5%	3%	7%	2%
Mediul neguvernamental	12%	4%	4%	4%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	8%	5%	5%	11%

Regiunea de dezvoltare	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	Marketing/Publicitate/Media/Consultanță
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	6%	5%	2%	10%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	13%	8%	6%	7%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	13%	4%	1%	5%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	6%	7%	7%	3%
Regiunea de dezvoltare Vest	3%	2%	6%	11%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	6%	4%	4%	16%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	3%	8%	8%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	5%	5%	6%	9%

Q15_2. Domeniul în care au calificare (N=1064)



Q15. Vă rugăm să ne indicați care este domeniul de activitate în care doriți să vă angajați și dacă aveți calificare în acest domeniu?

Domeniile în care românii își caută loc de muncă sunt relativ congruente cu calificările profesionale ale acestora.

Tabel 13: Calificare profesională

Genul	Producție și prelucrare	Constructii	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	Sanatate / farma	Marketing /Publicitate/Media/Consultanță
Feminin	5%	4%	6%	7%	5%
Masculin	8%	7%	5%	6%	8%

Mediul de rezidență	Producție și prelucrare	Constructii	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	Sanatate /farma	Marketing /Publicitate/Media/Consultanță
Urban	6%	5%	6%	7%	6%
Rural	7%	7%	5%	6%	7%

Grupe de vârstă	Producție și prelucrare	Constructii	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	Sanatate /farma	Marketing /Publicitate/Media/Consultanță
18-25 ani	5%	3%	3%	5%	5%
26-30 ani	6%	6%	6%	7%	6%
31-40 ani	6%	8%	6%	8%	6%
41-50 ani	8%	3%	6%	6%	8%
51-63 ani	8%	7%	2%	4%	8%

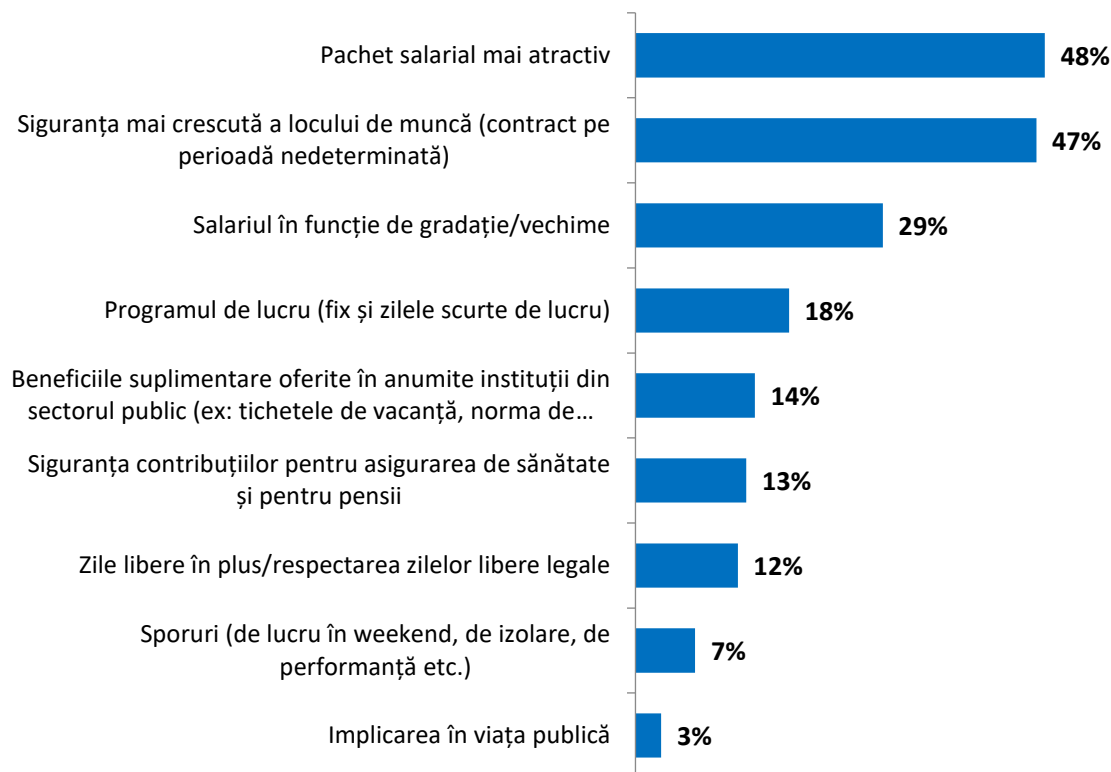
Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Producție și prelucrare	Constructii	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	Sanatate /farma	Marketing /Publicitate/Media/Consultanță
Mediul privat	6%	7%	5%	7%	6%
Sectorul bugetar	5%	3%	5%	4%	5%
Mediul neguvernamental	4%	16%	12%	4%	4%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	8%	6%	5%	7%	8%

Regiunea de dezvoltare	Producție și prelucrare	Constructii	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	Sanatate /farma	Marketing /Publicitate/Media/Consultanță
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	6%	4%	7%	4%	6%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	12%	8%	6%	5%	12%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	11%	4%	3%	6%	11%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	8%	8%	4%	8%	8%
Regiunea de dezvoltare Vest	5%	2%	7%	5%	5%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	2%	6%	5%	9%	2%
Regiunea de dezvoltare Centru	3%	8%	8%	5%	3%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	6%	5%	3%	11%	6%

Calificările profesionale dobândite de cei aflați în căutarea unui loc de muncă sunt, și ele, diferite în funcție de variabilele socio-demografice, astfel:

- Calificările în HoReCa/domeniul alimentară, sănătate/farmaceutică mai degrabă, specifice genului feminin. Producția/prelucrarea și construcțiile sunt mai întâlnite pentru bărbați.
- Cei care caută un loc de muncă și locuiesc în mediul rural dețin într-o mai mare măsură calificare în construcții, decât cei din mediul urban. Cei care locuiesc în mediul urban au într-o mai mare măsură calificări în domeniul sănătate/farma.

**Q22. (Doar cei care vor să se angajeze în sistemul bugetar)
Ce motive îi determină să vrea să se angajeze în sistemul bugetar?
(răspuns multiplu, maximum 2 alegeri) N=310**



Q22. (Dacă vor să se angajeze în sistemul bugetar) Care dintre următoarele motive vă determină să vă doriți un loc de muncă în sistemul bugetar? Selectați cele mai puternice 2 motive. (Răspuns multiplu, maxim 2 variante de răspuns)

Principalele motive care determină dorința de angajare în sistemul bugetar sunt pachetul salarial mai atractiv, plasat aproape la egalitate cu siguranța locului de muncă (48%, respectiv 47%). Salariul calculat în funcție de vechime reprezintă un aspect menționat de puțin peste un sfert dintre cei care caută un loc de muncă. Aceștia au menționat și alte aspecte - programul de lucru fix, zile scurte de lucru, beneficii caracteristice, siguranța contribuțiilor la sănătate etc. - dar ele reprezintă puncte de atractivitate mai puțin convingătoare. Pe ultimul loc se plasează implicarea în viața

publică - doar 3% dintre cei care caută un job au menționat acest aspect drept factor motivant.

Tabel 14: Motive de angajare în sectorul bugetar (ale celor care vor să lucreze în acest domeniu)

Genul	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Feminin	62%	45%	32%
Masculin	53%	45%	33%

Mediul de rezidență	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Urban	44%	44%	31%
Rural	29%	53%	38%

Grupe de vârstă	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
18-25 ani	41%	31%	41%
26-30 ani	46%	49%	18%
31-40 ani	44%	51%	24%
41-50 ani	39%	41%	34%
51-63 ani	40%	50%	42%



UNIUNEA EUROPEANĂ

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

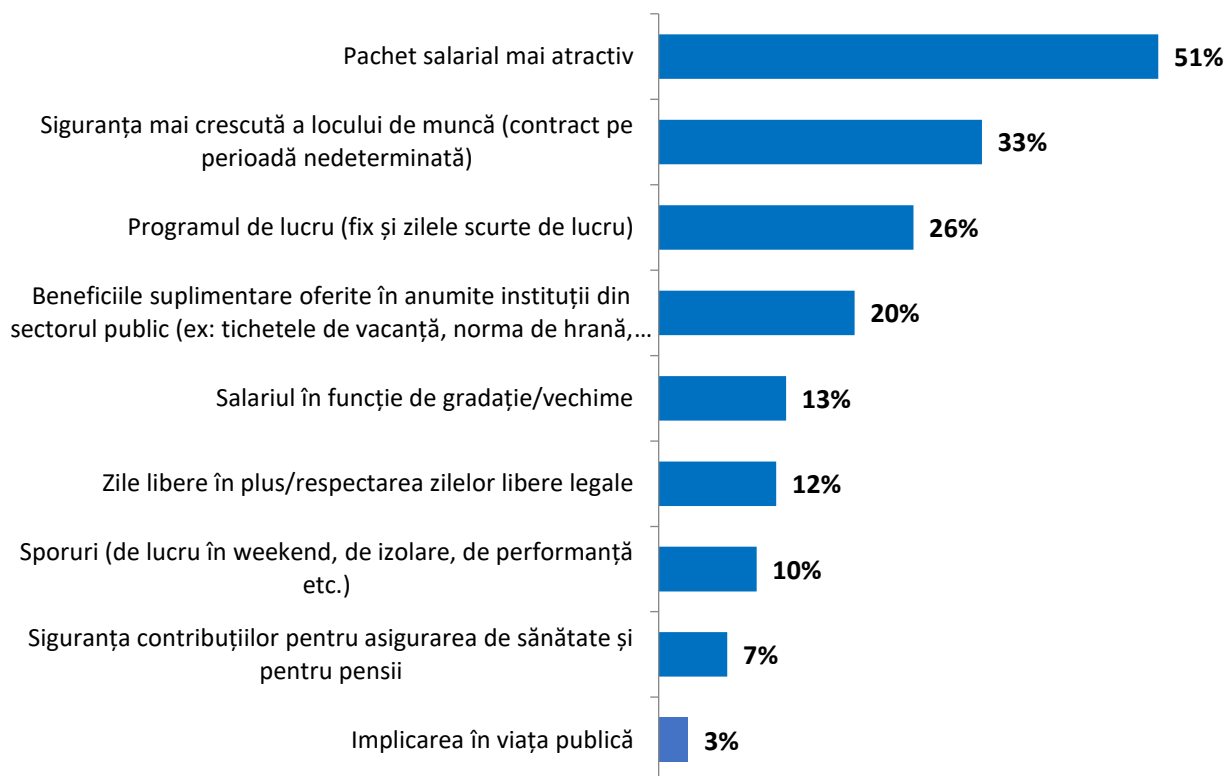
Regiunea de dezvoltare	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	43%	53%	32%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	50%	46%	27%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	30%	43%	23%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	47%	50%	38%
Regiunea de dezvoltare Vest	47%	40%	47%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	44%	60%	24%
Regiunea de dezvoltare Centru	36%	26%	42%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	42%	39%	31%

Pachetul salarial mai atractiv reprezintă un factor care îi motivează pe cei care doresc un loc de muncă în sectorul bugetar, în mod deosebit pe femei. Siguranța mai crescută a locului de muncă îi atrage îndeosebi pe cei din mediul rural. Salariul calculat în funcție de gradație/vechime este mai atractiv mai ales pentru cei cu vârste peste 51 de ani.

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



**Q23. (Doar cei care nu vor să se angajeze în sistemul bugetar)
Ce motive i-ar determina să vrea să se angajeze în sistemul bugetar?
(răspuns multiplu, maximum 2 alegeri) N=832**



Q23. (Dacă nu vor să se angajeze în sistemul bugetar) Ce anume v-ar putea convinge să optați pentru un loc de muncă în sectorul bugetar? Vă rugăm să menționați principalele două motive.

Motivele de angajare în sectorul bugetar, ce i-ar putea convinge pe cei care ar opta pentru celelalte sectoare să aleagă angajatori din sectorul public sunt aproape identice cu cele menționate anterior, de către doritorii de a găsi un job la stat. Astfel, un pachet salarial mai atractiv decât la privat/ONG-uri i-ar putea convinge pe cei care caută un loc de muncă în aceste sectoare să aleagă, în final, sectorul public. Deși siguranța locului de muncă este un alt motiv care ar putea conduce la schimbarea deciziei, acesta este invocat într-o mai mică măsură de către românii care ar dori un loc de muncă în organizațiile private sau neguvernamentale.

Tabel 15: Motive de angajare în sectorul bugetar (ale celor care vor să lucreze în alt domeniu decât cel bugetar)

Genul	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Feminin	46%	36%	14%
Masculin	56%	30%	12%

Mediul de rezidență	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Urban	54%	29%	16%
Rural	48%	38%	10%

Grupe de vârstă	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
18-25 ani	64%	27%	10%
26-30 ani	50%	29%	14%
31-40 ani	49%	32%	14%
41-50 ani	49%	34%	11%
51-63 ani	51%	39%	15%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Mediul privat	53%	24%	17%

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



Mediul neguvernamental	56%	28%	16%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	49%	40%	10%

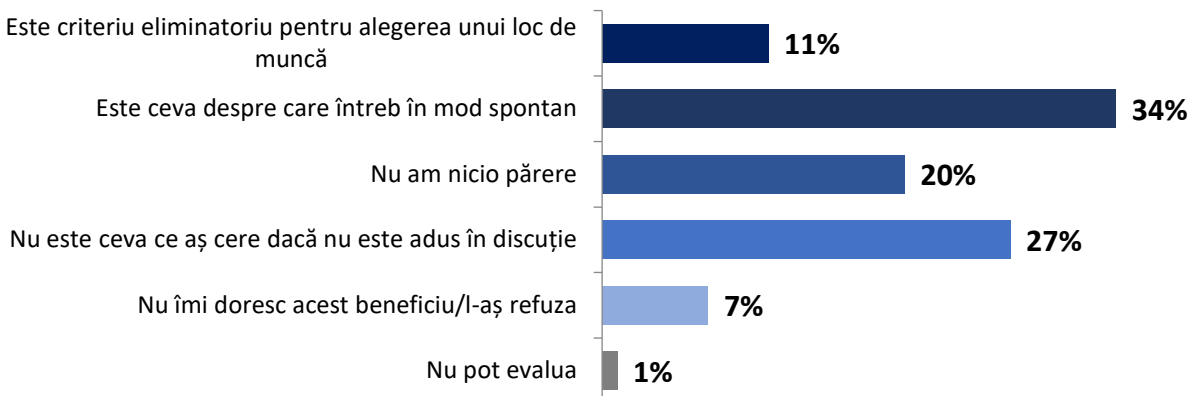
Regiunea de dezvoltare	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	47%	31%	13%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	43%	39%	15%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	59%	36%	14%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	49%	41%	10%
Regiunea de dezvoltare Vest	55%	30%	10%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	57%	36%	10%
Regiunea de dezvoltare Centru	54%	26%	19%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	44%	23%	13%

În ceea ce îi privește pe cei care nu plănuiesc să se angajeze în sectorul bugetar, s-a constatat următorul impact al factorilor motivatori, cu rol de a-i convinge să se angajeze în sectorul bugetar:

- Pachetul salarial mai atractiv i-ar putea convinge mai ales pe cei cu vârste până în 30 de ani.
- Siguranța crescută a locurilor de muncă în sectorul bugetar i-ar putea convinge mai ales pe cei din mediul urban sau pe cei de genul masculin.
- Diferențele privind salariul în funcție de gradație/vechime nu sunt semnificative.

3.11. Locul de muncă în perioada COVID-19

Q30. Solicitarea unei politici mai permissive în legătură cu lucrul de la distanță după criza COVID-19 (N=1064)



Q30. În ce măsură contează pentru dumneavoastră dacă locul de muncă oferă posibilitatea de a lucra de la distanță?

Anul trecut aproximativ 5 din 10 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă ar solicita o politică mai permisivă de lucru de acasă după terminarea crizei pandemice cauzate de COVID19. Acum a scăzut puțin dorința de a lucra remote și 45% dintre respondenți și-ar dori să lucreze remote.

Tabel 4: Solicitare politică permisivă de lucru de acasă

Genul	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Feminin	5%	28%	21%	32%	13%	2%	45%
Masculin	9%	27%	20%	35%	9%	1%	44%
Total	7%	27%	20%	34%	11%	1%	44%

Mediul de rezidență	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Urban	9%	28%	17%	32%	14%	2%	46%
Rural	5%	27%	27%	37%	4%	1%	42%
Total	7%	27%	20%	34%	11%	1%	44%

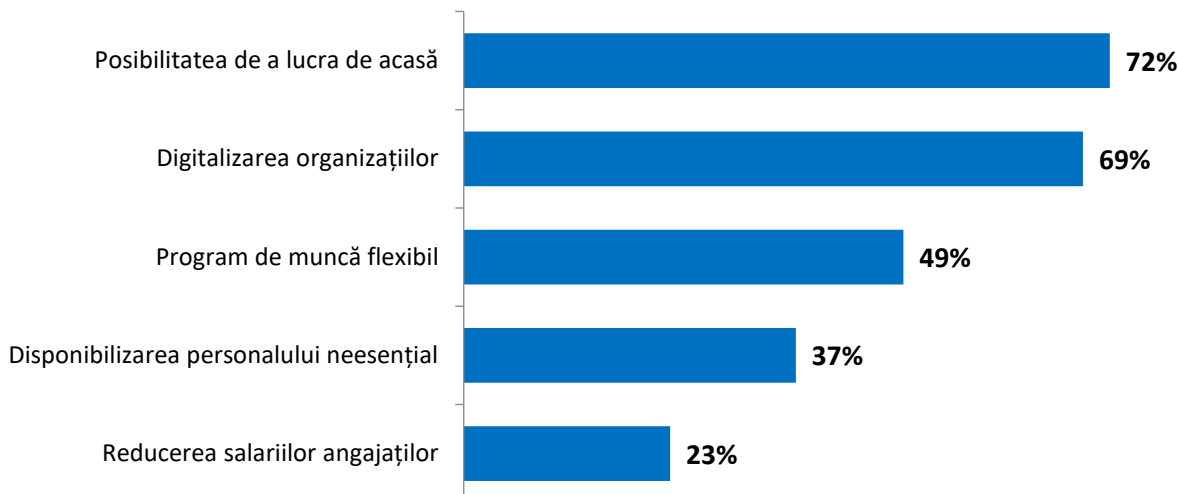
Grupe de vârstă	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
18-25 ani	3%	25%	24%	35%	12%	1%	48%
26-30 ani	4%	28%	28%	30%	10%	1%	40%
31-40 ani	6%	25%	18%	38%	13%	1%	51%
41-50 ani	9%	30%	18%	32%	9%	2%	41%
51-63 ani	12%	29%	19%	30%	9%	2%	38%
Total	7%	27%	20%	34%	11%	1%	44%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Mediul privat	10%	23%	14%	34%	19%	1%	53%
Sectorul bugetar	13%	28%	19%	25%	12%	3%	37%
Mediul neguvernamental	0%	32%	16%	24%	28%	0%	52%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	2%	30%	27%	39%	2%	1%	41%
Total	7%	27%	20%	34%	11%	1%	44%

Regiunea de dezvoltare	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	7%	32%	27%	27%	7%	1%	34%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	6%	29%	19%	36%	8%	2%	44%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	8%	28%	18%	37%	8%	1%	44%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	6%	36%	19%	27%	11%	1%	38%
Regiunea de dezvoltare Vest	6%	29%	20%	34%	10%	1%	44%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	8%	20%	24%	40%	6%	2%	46%
Regiunea de dezvoltare Centru	6%	23%	17%	38%	15%	2%	53%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	8%	22%	16%	31%	22%	1%	53%
Total	7%	27%	20%	34%	11%	1%	44%

Posibilitatea de a lucra de la distanță este importantă pentru tineri și pentru cei din regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Centru.

Q29. Principalele schimbări pe care le vor implementa angajatorii în timpul și după criza COVID-19 (răspuns multiplu) (N=1064)



Q29. Care credeți că vor fi principalele schimbări pe care angajatorii le vor implementa în timpul și mai ales după finalizarea crizei pandemice cu noul coronavirus? Vă rugăm să alegeți maxim 3 variante de răspuns

Principalele schimbări prevăzute de românii aflați în căutarea unui loc de muncă privind perioada următoare vizează posibilitatea de a lucra de acasă și digitalizarea companiilor urmată apoi de programul de muncă flexibil.

Anul trecut 4 din 10 români aflați în căutarea unui loc de muncă au menționat și posibilitatea ca angajatorii să recurgă la reduceri salariale, ca urmare a crizei COVID-19. Acum doar 2 din 10 mai au această opinie.

Tabel 6: Schimbări preconizate

Genul	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Posibilitatea de a lucra de acasă	Disponibilizare a personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților
Feminin	70%	49%	75%	37%	24%
Masculin	68%	50%	70%	36%	23%
Total	69%	50%	72%	37%	23%

Mediul de rezidență	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Posibilitatea de a lucra de acasă	Disponibilizare a personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților
Urban	69%	49%	72%	37%	24%
Rural	70%	49%	72%	36%	23%
Total	30%	49%	72%	37%	23%

Grupe de vârstă	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Posibilitatea de a lucra de acasă	Disponibilizare a personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților
18-25 ani	74%	48%	74%	27%	19%
26-30 ani	71%	48%	78%	35%	22%
31-40 ani	70%	53%	75%	33%	21%
41-50 ani	65%	44%	70%	39%	27%
51-63 ani	68%	51%	65%	47%	28%
Total	69%	49%	72%	37%	23%

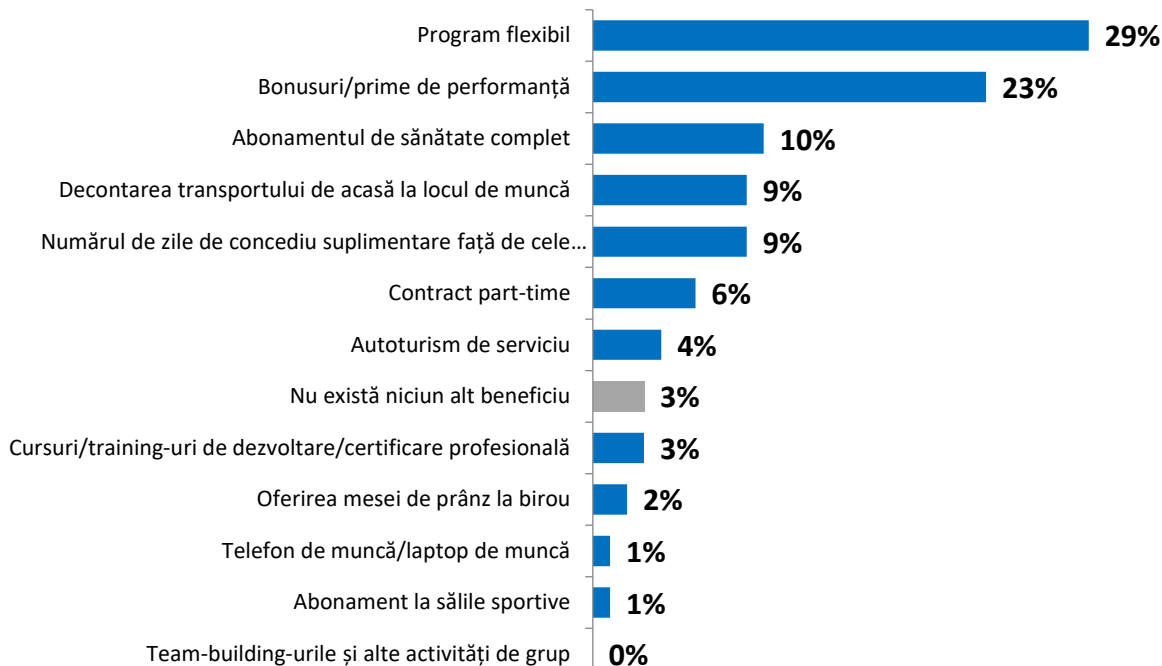
Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Posibilitatea de a lucra de acasă	Disponibilizare a personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților
Mediul privat	71%	51%	74%	35%	19%
Sectorul bugetar	60%	45%	70%	37%	31%
Mediul neguvernamental	72%	40%	60%	44%	12%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	72%	51%	73%	37%	24%
Total	69%	49%	72%	37%	23%

Regiunea de dezvoltare	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Posibilitatea de a lucra de acasă	Disponibilizare a personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	70%	49%	75%	36%	22%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	65%	47%	67%	37%	27%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	70%	50%	76%	37%	25%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	71%	47%	69%	48%	24%
Regiunea de dezvoltare Vest	75%	44%	74%	33%	22%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	62%	47%	72%	36%	27%
Regiunea de dezvoltare Centru	73%	53%	76%	28%	20%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	70%	55%	71%	38%	19%
Total	69%	49%	72%	37%	23%

În ceea ce privește schimbările prevăzute de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă la viitorii angajatori se remarcă faptul că:

- Digitalizarea organizațiilor este o schimbare în care cred toate categoriile de respondenți.
- Programul de muncă flexibil reprezintă modificarea despre care cei care doresc să lucreze în sectorul privat sau sunt din București-Ilfov cred că se va implementa.
- Posibilitatea lucrului de acasă este schimbarea la care se așteaptă mai ales tinerii, cei care vor să angajeze în domeniul privat.
- Disponibilizările de personal neesențial sau reducerea salariilor nu mai reprezintă o temere în acest an așa cum a reieșit din studiul de anul trecut.

Q31. Beneficii compensatorii pentru imposibilitatea de a lucra remote (N=484)



Q31. Ce alt beneficiu ar trebui să ofere o organizație care nu permite lucrul de la distanță pentru a accepta să vă angajați?

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă consideră că programul flexibil de muncă alturi de bonusuri pot compensa imposibilitatea de a lucra de la distanță.

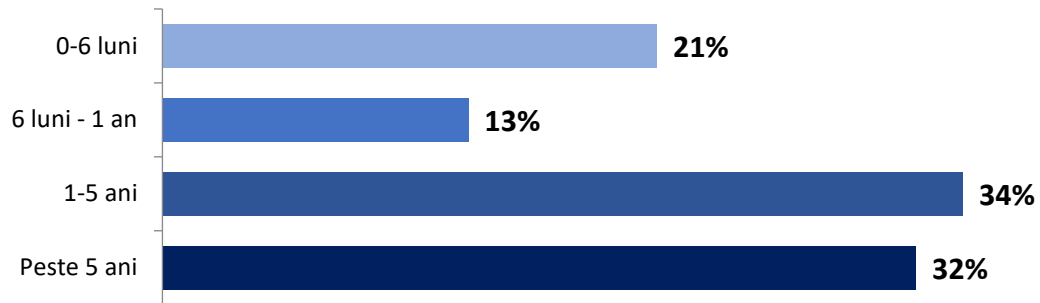
3.12. Socio-demografice și date profesionale

S2. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat/ă? (N=1070)



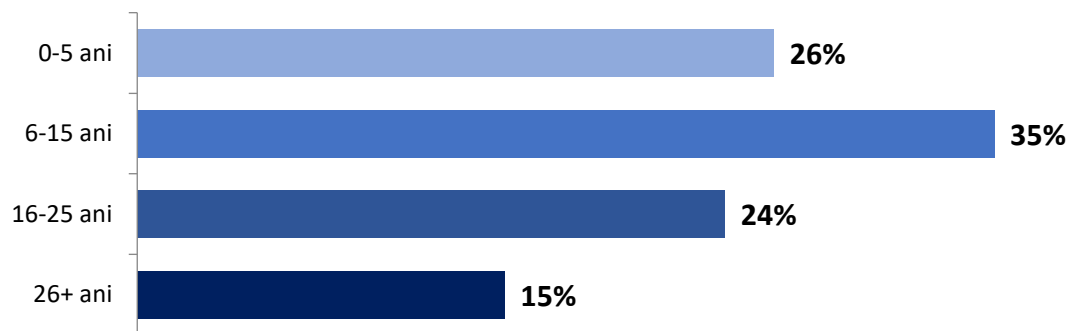
S2. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat(ă)?

Q1. Vechimea la actualul loc de muncă (doar cei angajați N=672)



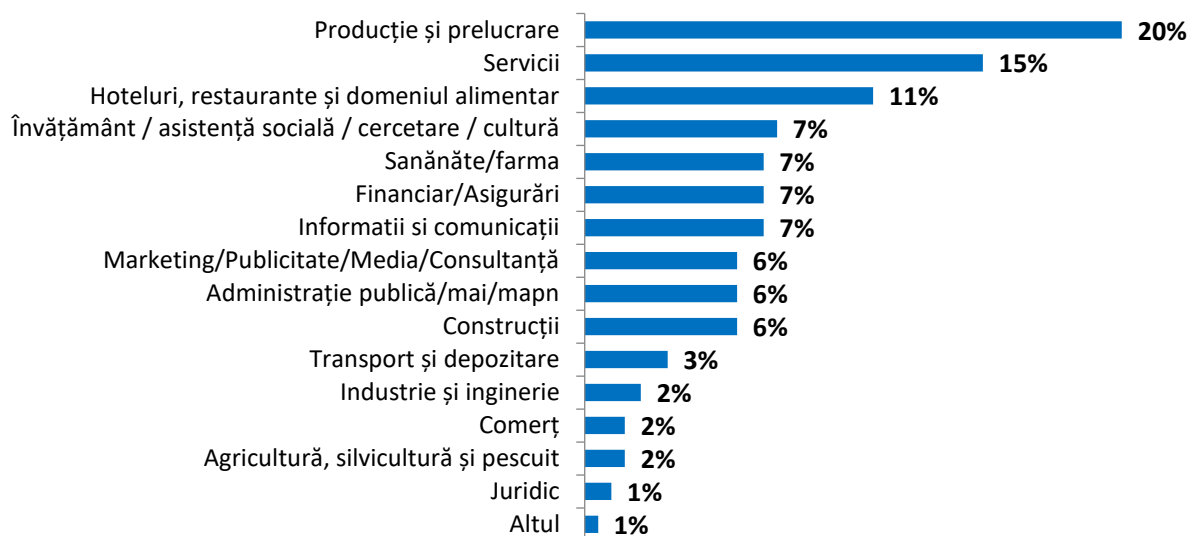
Q1. De cât timp lucrați la actualul loc de muncă?

Q14. Vechimea totală în muncă (N=1064)

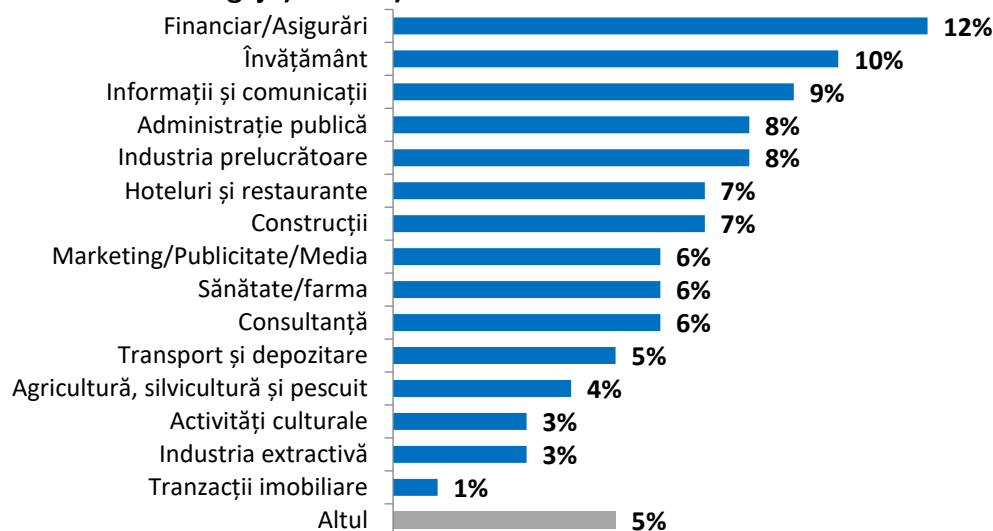


Q14. Care este vechimea dvs. totală în muncă?

Q12_2. Calificările în domeniu (doar cei angajați N=672)



Q12_1. Domeniul de activitate al companiei în care lucrează (doar cei angajați N=672)



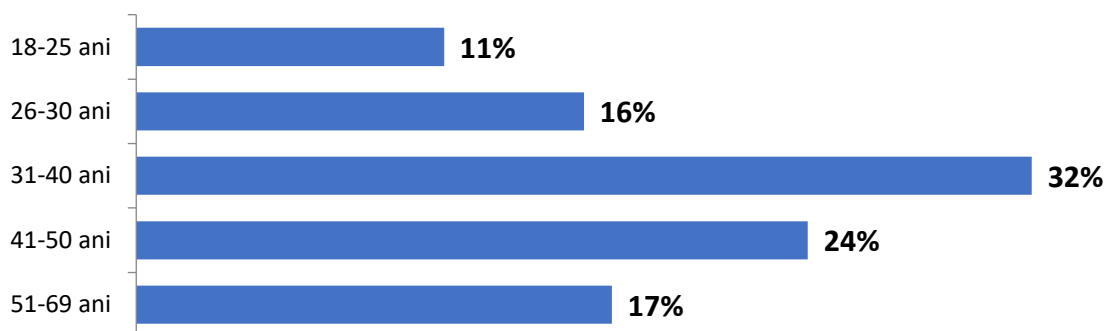
Q12. Vă rugăm să ne indicați care este domeniul de activitate al organizației în care sunteți în prezent angajat și dacă aveți calificare în acest domeniu?

D1. Genul (N=1064)



D1. Genul:

D2. Vârsta în ani împliniți (N=1064)



D2. Vârsta dumneavoastră în ani împliniți:

D3. Aveți copii? (N=1064)



D3. Aveți copii?

D4. Mediul de rezidență (N=1064)

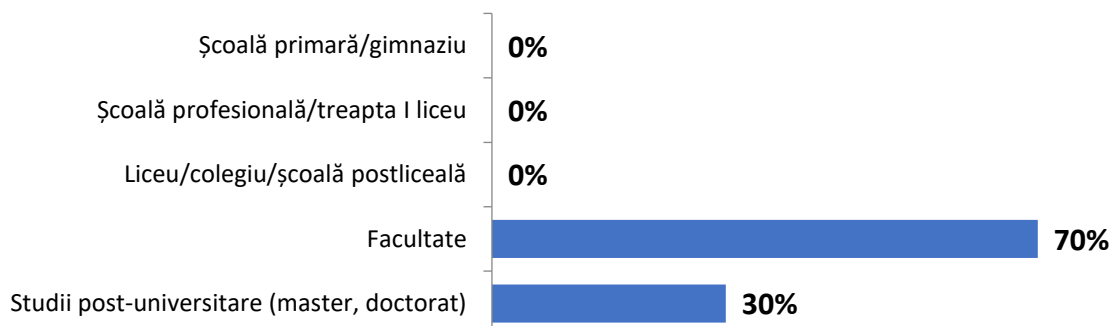


D4. Mediul de rezidență:

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

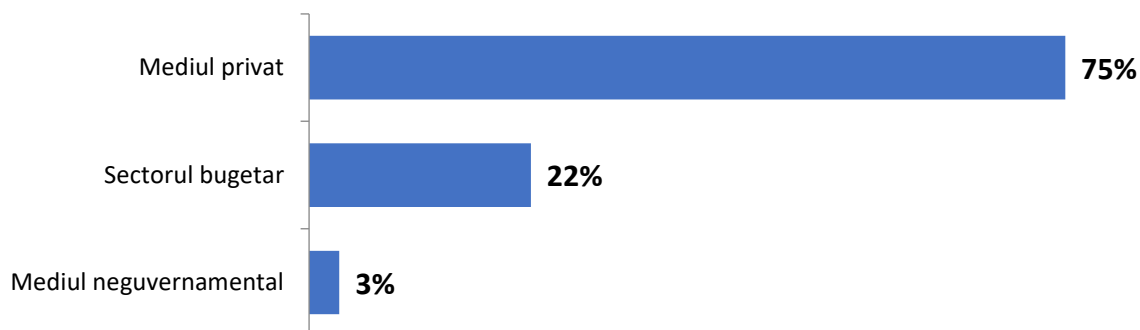


D5. Cea mai înaltă formă de învățământ absolvită (N=1064)



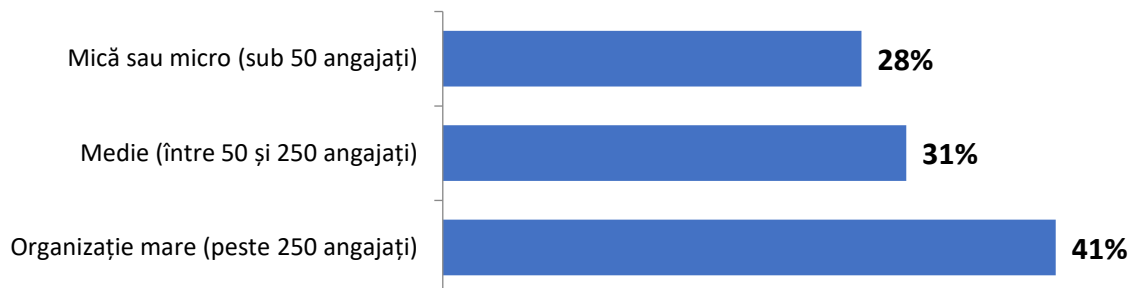
D5. Care este cea mai înaltă formă de învățământ absolvită de dumneavoastră?

D6. (Doar persoanele angajate) În acest moment lucrați în: (N=672)



D6. (Doar persoanele angajate) În acest moment lucrați în:

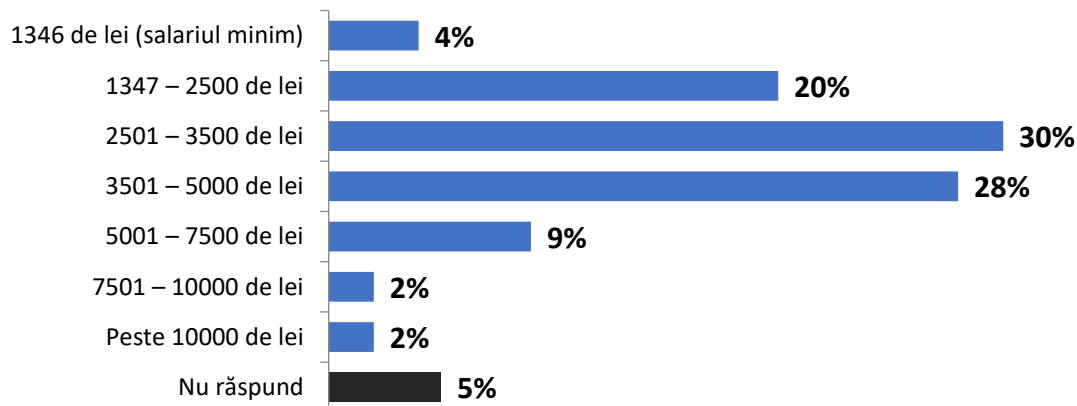
D7. (Doar persoanele angajate în afara sectorului bugetar) Care este dimensiunea organizației în care lucrați? (N=524)



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

D7. (Doar persoanele angajate în afara sectorului bugetar) Care este dimensiunea organizației în care lucrați?

D8. Salariul net (N=672)



D8. Vă rugăm să încadrați salariul NET în una dintre următoarele categorii:

D9. (Doar persoanele angajate) Pentru câți angajatori lucrați în momentul acesta? (N=672)



D9. (Doar persoanele angajate) Pentru câți angajatori lucrați în momentul acesta (nr. de job-uri)?

Q2. La actualul loc de muncă aveți oameni în subordine? (doar cei angajați N=672)



4. Concluzii generale

Sondajul de opinie adresat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă a avut drept populație țintă atât pe cei care sunt în prezent angajați, dar doresc să schimbe locul de muncă, dar și pe cei care nu lucrează în prezent și vor să se angajeze. Au fost incluse în eșantion doar persoanele cu studii superioare. Din această perspectivă, sondajul a urmărit să:

- Exploreze atitudinile, nevoile și dorințele generale ale celor care doresc să se angajeze cu privire la un loc de muncă;
- Identifice evaluările pe care cei care doresc să schimbe locul de muncă le fac cu privire la actualul angajator (pe mai multe dimensiuni).

Primul aspect menționat va sta la baza urmării trendurilor cu privire la piața muncii și a așteptărilor angajaților de la angajator în următorii ani. Al doilea aspect ajută și la realizarea unei comparații între cei care sunt angajați și care rămân la actualul angajator versus cei care sunt angajați și doresc să schimbe locul de muncă. Care sunt diferențele dintre cele două ipostaze? Ce anume determină angajații români să schimbe locul de muncă?

O primă observație (constatată și anul trecut), rezultată în urma analizei datelor din cadrul acestui sondaj de opinie și comparându-le cu cele din cadrul sondajului adresat angajaților români este aceea că, pentru majoritatea dimensiunilor evaluate, cei care caută loc de muncă dovedesc un grad mai redus de satisfacție decât cei care dețin un loc de muncă pe care plănuiesc să îl mențină. Astfel, angajații care doresc să schimbe job-ul sunt mai puțin mulțumiți de:

- Relațiile personale cu colegii și superiorii (dimensiunea personală)
- Salariul și beneficiile de altă natură
- Autonomia oferită
- Raportul dintre viață personală și cea profesională
- Motivația intrinsecă la locul de muncă (așadar nu capacitatea conducerii de a motiva, drept factor extern)
- Măsurarea performanței la locul de muncă
- Recunoașterea meritelor de către superiori
- Tratatamentul bazat pe egalitate al colegilor

În general, mulțumirea cu locul de muncă este medie, cu aproximativ 10% mai scăzută la fiecare criteriu decât cea a angajaților care plănuiesc să rămână la locul de muncă actual.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Pentru cei care caută un loc de muncă (angajați sau nu) salariul este un factor motivant foarte important - mai important decât pentru cei angajați. Acesta reprezintă, de asemenea, principalul motiv menționat de o proporție crescută a celor angajați (58%) pentru care își doresc schimbarea locului de muncă. În cadrul studiului de anul trecut 72% dintre persoanele angajate doreau să își schimbe locul de muncă datorită nemulțumirilor legate de salariu. Poate fi introdusă, astfel, ipoteza că nemulțumirile privind partea financiară pot adânci și alte nemulțumiri la locul de muncă și pot conduce la o mobilizare către schimbare a jobului. Alături de importanța salariului în menținerea unui angajat la locul de muncă poate fi alăturată și dimensiunea relațională (cu colegii/superiorii). În acest an s-au înregistrat valori mai ridicate cu privire la nemulțumirea legată de relația cu superiorii. Este posibil ca pandemia de Covid să fi afectat relațiile profesionale în cadrul unora dintre angajatorii care nu au gestionat adecvat acest aspect.

Din perspectiva valorilor organizaționale, accentul a fost pus pe două valori: respectul și siguranța (la fel ca anul trecut), care sunt importante pentru aproximativ 50% (anul trecut aceste valori erau în jur de 60%) dintre cei care caută un nou loc de muncă. Aceste două valori erau anul trecut într-o măsură mai crescută importante pentru cei cu vârste de peste 31 de ani, acum sunt importante pentru toate categoriile de vârstă. Alte valori precum spiritul de echipă, dezvoltarea continuă și profesionalismul au fost menționate drept importante de un număr mai mic de respondenți (aproximativ o treime). Aceștia își pot dori, în continuare, ca organizația în care vor lucra să promoveze o atmosferă plăcută sau să îi ajute să se dezvolte profesional. Totuși, pentru a menține un angajat, este necesar ca angajatorii să trateze cu respect angajații și să le ofere o siguranță a locului de muncă (financiară și a unei colaborări stabile în timp). Până în acest punct pot fi confirmate încă o dată cele mai importante aspecte care conduc la retenția crescută/atragerea de personal în organizații, conform datelor sondajelor din acest an și de anul trecut:

- **Salariu atractiv, motivant**
- **Relații bune cu colegii și superiorii și promovarea spiritului de echipă drept valoare**
- **Tratament just, respect, recunoașterea meritelor și performanțelor angajatului, sporirea sentimentului de importanță în firmă**
- **Siguranța locului de muncă, stabilitate**

Celelalte beneficii suplimentare pot reprezenta puncte bonus, dar nu le pot înlocui pe cele menționate anterior.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În ceea ce privește alegerea unui viitor loc de muncă, este luată în calcul formarea profesională. Cei care caută loc de muncă urmăresc să se angajeze pe un domeniu/post congruent cu abilitățile și calificarea lor. Anul trecut pe primul loc în preferințele respondenților se aflau serviciile (18%), urmate de domeniul construcțiilor (10%), HoReCa/domeniul alimentar (8%), producție și prelucrare (8%) și marketing/publicitate/media sau consultanță. În acest an nu au mai fost incluse în eșantion persoanele cu studii medii și topul preferințelor arată diferit. Pe primul loc se află sectorul Informații și comunicații (aici am inclus la recodificare și IT), urmat apoi de Marketing și Administrație publică.

Impactul birocratizării asupra proceselor la locul de muncă este evaluat ca fiind, mai degrabă, unul pozitiv. Respondenților sondajului le-a fost amintită/adusă la cunoștință definiția birocratizării, astfel încât aceștia să nu analizeze din perspectiva conceptului de birocratie, asociat spontan cu ceva negativ. Din perspectiva celor care caută un loc de muncă, birocratia își dovedește utilitatea mai ales în ceea ce privește procesul de angajare, comunicarea (cu superiorii și colegii) și evaluarea sarcinilor. Birocratizarea procesului de angajare era considerată într-o mai mică măsură anul trecut ca fiind un aspect pozitiv. Anul trecut exista posibilitatea ca cei care caută un loc de muncă să se teamă de un proces mult prea complex de angajare, dar acum au depășit teama de a trece prin mai multe interviuri și teste de lucru. Persoanele cu studii superioare chestionate în acest an sunt mai familiarizate cu acest tip de procedură de angajare decât persoanele care beneficiau de calificare la locul de muncă.

4.1. Atractivitatea sectorului public versus celui privat

Sectorul public este în continuare mai puțin preferat decât cel privat în ceea ce privește viitorul loc de muncă. Totuși, a crescut proporția celor care încă nu s-au hotărât sau nu au o preferință. În funcție de așteptări, nevoi și dorințe aceștia pot alege un loc de muncă în oricare dintre cele două sectoare de activitate. Chiar dacă nu a crescut preferința pentru sectorul bugetar, a scăzut în mod evident "antipatia" față de acesta. Mediul privat este preferat într-o mai mare măsură de cei din mediul urban, care doresc să activeze în domenii precum construcții sau marketing. Sectorul bugetar este preferat într-o mai mare măsură de femei, și pentru persoane din regiunea București-Ilfov.

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Faptul că românii ar alege un loc de muncă la privat, în detrimentul sectorului bugetar, poate reprezenta o chestiune de potrivire cu sectorul și așteptările pe care acesta le poate îndeplini. Din focus grupuri a reieșit că cei care sunt calificați într-un domeniu în care există posturi și la stat nu exclud angajarea în sectorul bugetar. Pe de altă parte, românii care caută un loc de muncă sunt destul de puțin informați cu privire la locurile de muncă din sectorul public. În general, cei care plănuiesc să se angajeze în sectorul public dețin un grad mai crescut de informare cu locurile de muncă în acest domeniu. Astfel, ori se bucură deja de experiența lucrului la stat ori au căutat informații cu privire la oportunitățile de angajare din acest sector. Cei tineri se dovedesc a fi cei mai puțin informați cu privire la aceste oportunități. Totodată, cei tineri sunt cei care nu au încă prieteni/cunoscuți angajați în sectorul bugetar și înclină să asculte mai mult "folclorul" cu privire la angajarea pe "pile" din sectorul bugetar. Persoanele participante la focus grupuri ce au membri în familie ce lucrează în sectorul bugetar nu consideră angajarea la stat ca fiind ceva inaccesibil.

Doriința de angajare în sectorul public nu este foarte crescută; totuși, oportunitățile de angajare din acest sector sunt considerate mai bune decât în privat sau mediul neguvernamental. Această poziționare contradictorie poate susține ideea că atractivitatea locurilor de muncă în sectorul public este determinată și de alte aspecte care nu țin doar de ceea ce poate oferi un loc de muncă în acest sector.

În cadrul focus grupurilor a reieșit că locurile de muncă în sectorul bugetar sunt atractive datorită respectării legislației muncii și a fișei de post, lucru care nu se întâmplă întotdeauna în mediul privat. Un alt aspect care face atractivă angajarea la stat constă în lipsa necesității de a realiza ore suplimentare sau plata/acordarea ulterioară a acestora atunci când sunt realizate. Volumul de muncă a fost un alt aspect menționat ca fiind atractiv la sectorul bugetar. Volumul de muncă în sectorul bugetar nu este neapărat mai redus decât în mediul privat, dar este mai standardizat și procedurizat ceea ce simplifică activitatea desfășurată de angajați.

Cele mai atractive domenii din perspectiva oportunităților, rămân cele identificate și anul anterior: Armata/Apărarea, Poliția/serviciile din subordinea M.A.I, telecomunicațiile, sănătatea și învățământul. În general, cei cu vârste 31-40 de ani evaluează oportunitățile din toate domeniile prezentate ca fiind unele crescute.

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



4.2. Segmentarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă - analiză cluster

La fel ca anul trecut, pentru determinarea profilelor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă 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.

Pentru segmentarea în mai multe tipologii s-a utilizat drept variabilă principală factorii motivaționali la un viitor angajator. 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 (anul trecut au rezultat 7), 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.

Dat fiind faptul că și pentru profilarea angajaților 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.

1. Supraviețuitorii/pragmaticii (31%)

Reprezintă categoria de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă ce ținesc spre salariu și beneficii. Cel mai probabil, locul anterior de muncă nu a reușit să ofere așteptările financiare dorite. Pentru a atrage un astfel de angajat, viitorul angajator trebuie să prezinte o ofertă bună formată din salariu mulțumitor și beneficii de natură financiară precum tichete cadou sau tichete de masă. Persoanele din această categorie nu caută ca angajatorul să

exceleze pe toate aceste dimensiuni, ci să simtă că primește un pachet întreg mulțumitor.

- Motivați în principal de salariu (73%), tichete cadou de sărbători (54%), tichete de masă (55%) și abonament de sănătate privat (57%).
- Au o probabilitate mai mică de a se angaja în sectorul bugetar (40% doresc să activeze în mediul privat și 28% nu s-au decis încă).

„Salariul este cel mai important și apoi beneficiile. Degeaba mă înțeleg bine cu șefii și colegii dacă atunci când ajung acasă soția îmi spune că au venit facturile.” (M, 27 ani, în căutarea unui loc de muncă, București)

2. Echilibrării/pasionații (13%)

Echilibrării sunt acea categorie de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă pentru care contează toate aspectele (salariu, beneficii, relațiile cu colegii și dotările tehnice)

- Sunt motivați de un mix de factori. Pentru ei sunt importante toate aspectele, dar salariul, recunoașterea superiorilor și dotările tehnice au primit valori mai ridicate.
- Este probabil să fie ingineri sau să urmeze o carieră vocațională (învățământ sau apărare și securitate națională)

„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)

3. Sociabilii (28%)

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. Sociabilii sunt cei care caută un loc de muncă nou dacă la actualul angajator atmosfera devine apăsătoare sau instabilă.

- Sunt motivați în mare și foarte mare măsură de team-building-uri (68%), relația cu superiorul ierarhic (95%), relația cu colegii (89%).
- Dintre cei angajați în prezent, aceștia au șanse mai mari decât celelalte tipologii să lucreze în sectorul bugetar.

„Îmi petrec mai mult timp la locul de muncă decât acasă și este important pentru mine să mă simt bine și să îmi placă ce fac.” (M, 56 ani, în căutarea unui loc de muncă, Constanța)

4. Doritorii de confort și timp liber (27%)

Această categorie de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă poate fi atrasă dacă viitorul angajator îi promite program flexibil, locul de muncă se află aproape de casă, sunt mijloace de transport și job-ul asigură timpul liber dorit de angajat. Dacă angajatorul oferă și premisele unei dezvoltări personale, atunci această tipologie poate decide să rămână mult timp la un loc de muncă. Această categorie este specifică tinerilor sau persoanelor care au în îngrijire copii mici.

- Sunt motivați în mare și foarte mare măsură de numărul de zile de concediu suplimentare (81%), programul de lucru (93%), apropierea față de casă (63%), existența mijloacelor de transport (85%).
- Nu au așteptări salariale bine conturate.

„Îmi doresc să am timp și pentru mine. Nu vreau să îmi fac viața în funcție de job. Îmi doresc ca job-ul să se integreze în viața mea și să am timp să acumulez experiențe.” (F, 22 ani, în căutarea unui loc de muncă, Cluj)

Anexă - Instrument de cercetare

Chestionar pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă

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 10 minute.

Rezultatele studiului vor fi comunicate public prin prelucrarea răspunsurilor tuturor respondenților. Așadar, 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

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

S1. În prezent sunteți în căutarea unui loc de muncă?

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

S2. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat(ă)?

<input type="checkbox"/> 1	Da
<input type="checkbox"/> 2	Nu (Sari la Secțiunea 2)

Secțiunea 1

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. La actualul loc de muncă aveți oameni în subordine?

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

Q3. În general, cât de mulțumit/ă sunteți cu actualul loc de muncă? Pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 înseamnă *Foarte nemulțumit* și 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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Q4. 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/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Nu știu/ Nu e cazul
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

Q5. În ce măsură sunteți satisfăcut de modul în care este măsurată performanța dvs. în 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 pot evalua

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



Q6. În ce măsură vă simțiți motivat(ă) la actualul loc de muncă?

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

<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

Q7. 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: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

<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. 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: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

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

Q9. În ce măsură considerați că munca dumneavoastră vă este recunoscută de superiori? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

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

<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

Q10. 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: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

<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

Q11. În ce măsură sunteți mulțumit/ă de următoarele aspecte: (1- Deloc mulțumit/ă, 5 - Foarte mulțumit/ă)

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	Beneficiile suplimentare (bonuri de masă, tichete cadou, număr zile de concediu suplimentare etc.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

Q12. 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

Q13. Care sunt principalele două motive pentru care doriți să vă schimbați locul actual de muncă? (răspuns multiplu, maxim 2 variante de răspuns)

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

<input type="checkbox"/> 1	Doresc un salariu mai bun/beneficii mai bune din partea angajatorului
<input type="checkbox"/> 2	Doresc condiții de lucru mai bune
<input type="checkbox"/> 3	Doresc mai mult timp liber
<input type="checkbox"/> 4	Doresc să schimb funcția/postul pe care sunt angajat
<input type="checkbox"/> 5	Doresc să schimb domeniul de activitate în care să profesez
<input type="checkbox"/> 6	Relații nemulțumitoare cu colegii/superiorii ierarhici
<input type="checkbox"/> 7	Munca mea nu este evaluată corect/nu este recunoscută suficient
<input type="checkbox"/> 8	Doresc să avansez / să mă dezvolt în carieră
<input type="checkbox"/> 9	Doresc să încerc ceva nou
<input type="checkbox"/> 10	Valorile propuse de organizație nu se potrivesc cu valorile mele personale
<input type="checkbox"/> 11	Am fost concediat/postul meu va fi desființat
<input type="checkbox"/> 12	Organizația în care sunt în prezent angajat își va restrânge/închide activitatea
<input type="checkbox"/> 13	Alte motive. Care? _____

Sectiunea 2

Q14. Care este vechimea dvs. totală în muncă?

Menționați experiența în ani lucrați, cu aproximație.



UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Q15. Vă rugăm să ne indicați care este domeniul de activitate în care doriți să angajați 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
Domeniul siguranței naționale	<input type="checkbox"/> 16	<input type="checkbox"/> 16
Altul. Care?_____	<input type="checkbox"/> 17-----	<input type="checkbox"/> 17-----
		<input type="checkbox"/> 18 Niciuna

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



Q16. Cât de importante sunt pentru dvs. următoarele așteptări de la un viitor superior ierarhic?

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

		Deloc important	Puțin important	Nici, nici	Important	Foarte important	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 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 îmi 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 mine și colegii mei 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

Q17. Care sunt cei mai importanți doi factori care vă motivează la un loc 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
<input type="checkbox"/> 5	Atmosfera plăcută de la locul de muncă
<input type="checkbox"/> 6	Posibilitatea de promovare
<input type="checkbox"/> 7	Bonusurile
<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	Altul. Care? _____

Q18. Ce fel de impact considerați că are „birocratizarea” unei organizații în ceea ce privește următoarele aspecte legate de relațiile angajat-angajator?

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

		Mai degrabă negativ	Mai degrabă pozitiv	Nu pot evalua
a.	Procesul de angajare	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99

b.	Comunicarea cu superiorii ierarhici	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99
c.	Comunicarea cu colegii de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99
d.	Claritatea comunicării sarcinilor	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99
e.	Corectitudinea evaluării sarcinilor	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99

Q19. Vă rog să alegeți dintre următoarele cele mai importante 3 valori pe care doriți să le regăsiți la un loc de muncă? (Răspuns multiplu, maxim 3 variante de răspuns)

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

<input type="checkbox"/> 1	Siguranța
<input type="checkbox"/> 2	Respectul
<input type="checkbox"/> 3	Dezvoltarea continuă
<input type="checkbox"/> 4	Spiritul de echipă
<input type="checkbox"/> 5	Responsabilitatea
<input type="checkbox"/> 7	Integritatea
<input type="checkbox"/> 8	Flexibilitatea
<input type="checkbox"/> 9	Profesionalismul
<input type="checkbox"/> 10	Loialitatea
<input type="checkbox"/> 11	Meritocrația
<input type="checkbox"/> 12	Alta. Care? _____
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot aprecia

Q20. În ce măsură contează pentru dumneavoastră următoarele aspecte atunci când căutați un loc de muncă? (1- Foarte mică măsură, 5 - Foarte mare măsură)

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „NS/NR/Nu e cazul”

		Într-o foarte mică măsură	Într-o mică măsură	Într-o moderată măsură	Într-o mare măsură	Într-o foarte mare măsură	NS/NR/ Nu e cazul
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.	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
c.	Tichet 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
d.	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
f.	Numărul de zile de concediu	<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.	Programul de lucru	<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.	Apropierea locului de muncă față de casă	<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.	Durata pauzelor 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
j.	Existența mijloacelor de transport până	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

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



	la locul de muncă						
k.	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
l.	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
m.	Beneficiile tehnice din partea organizației (ex. computer)	<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.	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

Q21. În ce sector ați dori să vă angajați?

<input type="checkbox"/> 1	Mediul privat <i>(Sari la întrebarea Q23)</i>
<input type="checkbox"/> 2	Sectorul bugetar
<input type="checkbox"/> 3	Mediul neguvernamental <i>(Sari la întrebarea Q23)</i>
<input type="checkbox"/> 4	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe <i>(Sari la întrebarea Q23)</i>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Q22. (Dacă Q21=2) Care dintre următoarele motive vă determină să vă doriți un loc de muncă în sistemul bugetar? Selecțai cele mai puternice 2 motive. (Răspuns multiplu, maxim 2 variante de răspuns)

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu știu/Nu răspund”

<input type="checkbox"/> 1	Pachet salarial mai atractiv
<input type="checkbox"/> 2	Salariul în funcție de gradație/vechime
<input type="checkbox"/> 3	Beneficiile suplimentare oferite în anumite instituții din sectorul public (ex: tichetele de vacanță, norma de hrană, norma de echipare, plata chiriei etc.)
<input type="checkbox"/> 4	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)
<input type="checkbox"/> 5	Programul de lucru (fix și zilele scurte de lucru)
<input type="checkbox"/> 6	Zile libere în plus/respectarea zilelor libere legale
<input type="checkbox"/> 7	Sporuri (de lucru în weekend, de izolare, de performanță etc.)
<input type="checkbox"/> 8	Implicarea în viața publică
<input type="checkbox"/> 9	Siguranța contribuțiilor pentru asigurarea de sănătate și pentru pensii
<input type="checkbox"/> 10	Alte motive. Care? _____
<input type="checkbox"/> 99	Nu știu/Nu răspund

Q23. (Dacă Q21=1, 3 sau 4) Ce anume v-ar putea convinge să optați pentru un loc de muncă în sectorul bugetar? Vă rugăm să menționați principalele două motive.

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

<input type="checkbox"/> 1	Pachet salarial mai atractiv
<input type="checkbox"/> 2	Salariul în funcție de gradație/vechime

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



<input type="checkbox"/> 3	Beneficiile suplimentare oferite în anumite instituții din sectorul public (ex: tichetele de vacanță, norma de hrană, norma de echipare, plata chiriei etc.)
<input type="checkbox"/> 4	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)
<input type="checkbox"/> 5	Programul de lucru (fix și zilele scurte de lucru)
<input type="checkbox"/> 6	Zile libere în plus/respectarea zilelor libere legale
<input type="checkbox"/> 7	Sporuri (de lucru în weekend, de izolare, de performanță etc.)
<input type="checkbox"/> 8	Implicarea în viața publică
<input type="checkbox"/> 9	Siguranța contribuțiilor pentru asigurarea de sănătate și pentru pensii
<input type="checkbox"/> 10	Alte motive. Care? _____
<input type="checkbox"/> 99	Nu știu/Nu răspund

Q24. În ce măsură sunteți informat cu privire la oportunitățile de angajare furnizate de sectorul bugetar?

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

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

Q25. În general, ați spune că oportunitățile de angajare din sectorul public sunt:

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

<input type="checkbox"/> 1	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG
<input type="checkbox"/> 2	Nici mai bune, nici mai puțin bune
<input type="checkbox"/> 3	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q26. Cum evaluați oportunitățile de angajare (inclusiv din perspectiva beneficiilor) din următoarele domenii din sectorul public:

Indicație pentru operator: NU SE CITESC VARIANTELE DE RĂSPUNS „Nu pot evalua” și „Nici, nici”

		Foarte proaste	Proaste	Nici, nici	Bune	Foarte bune	Nu pot evalua
a	Sănătate	<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	Învățământ	<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	Administrație publică	<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	Justiție	<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.	Armată/Apărare	<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	Poliție sau din serviciile subordinea Ministerului Afacerilor Interne	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

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



h.	Telecomunicații	<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.	Mediu	<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.	Cultură	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

Q29. Care credeți că vor fi principalele schimbări pe care angajatorii le vor implementa sau menține după finalizarea crizei pandemice cu noul coronavirus? Vă rugăm să alegeți maxim 3 variante de răspuns.

<input type="checkbox"/> 1	Digitalizarea organizațiilor
<input type="checkbox"/> 2	Program de muncă flexibil
<input type="checkbox"/> 3	Posibilitatea de a lucra de acasă
<input type="checkbox"/> 4	Disponibilizarea personalului neesențial
<input type="checkbox"/> 5	Reducerea salariilor angajaților
<input type="checkbox"/> 6	Alte schimbări. Care?

Q30. În ce măsură contează pentru dumneavoastră dacă locul de muncă oferă posibilitatea de a 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/l-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

Q31. Ce alt beneficiu ar trebui să ofere o organizație care nu permite lucrul de la distanță pentru a accepta să vă angajați?

Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu există niciun alt beneficiu” nu se va citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	Contract part-time
<input type="checkbox"/> 2	Bonusuri/prime de performanță
<input type="checkbox"/> 3	Program flexibil
<input type="checkbox"/> 4	Abonamentul de sănătate complet
<input type="checkbox"/> 5	Numărul de zile de concediu suplimentare față de cele minime legale
<input type="checkbox"/> 6	Cursuri/training-uri de dezvoltare/certificare profesională
<input type="checkbox"/> 7	Abonament la sălile sportive
<input type="checkbox"/> 8	Decontarea transportului de acasă la locul de muncă
<input type="checkbox"/> 9	Autoturism de serviciu
<input type="checkbox"/> 10	Telefon de muncă/laptop de muncă
<input type="checkbox"/> 11	Oferirea mesei de prânz la birou
<input type="checkbox"/> 12	Team-building-urile și alte activități de grup
<input type="checkbox"/> 13	Altul. Care?
<input type="checkbox"/> 14	Nu există niciun alt beneficiu

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

**D5. Care este cea mai înaltă formă de învățământ absolvită de dumneavoastră?
(răspuns simplu)**

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

D6. (Doar persoanele angajate) În acest moment lucrați în:

<input type="checkbox"/> 1	Mediul privat (Treci la D7)
<input type="checkbox"/> 2	Sectorul bugetar (Treci la D8)
<input type="checkbox"/> 3	Mediul neguvernamental

D7. (Doar persoanele angajate) 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)



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

D8. 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

D9. (Doar persoanele angajate) Pentru câți angajatori lucrați în momentul acesta (nr. de job-uri)?

<input type="checkbox"/> 1	1
<input type="checkbox"/> 2	2
<input type="checkbox"/> 3	>2

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!*





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**

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

