



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

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

- *Raportul cantitativ* -

Mai 2021

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

1





## Cuprins

1. Descrierea și obiectivele sondajului .....	3
2. Metodologia de cercetare .....	4
3. Rezultatele cercetării .....	7
3.1. Calitatea relațiilor sociale, cu superiorii ierarhici, condițiile și climatul de lucru.....	8
3.2. Percepția asupra gradului de autonomie și a performanței în muncă .....	25
3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților.....	31
3.4. Egalitatea, satisfacția și dezvoltarea personală la locul de muncă.....	47
3.5. Impactul leadershipului în relația cu angajații.....	57
3.6. Gradul de birocrație perceput la locul de muncă .....	80
3.7. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor .....	84
3.8. Locul de muncă în perioada COVID-19 .....	88
3.9. Informații socio-demografice despre angajați.....	102
4. Concluzii generale.....	109
4.1. Angajarea la stat și la privat, diferențe atitudinale.....	111
4.2. Particularitățile domeniilor de activitate.....	113
4.3. Segmentarea persoanelor angajate - analiză cluster .....	114
5. Anexă - Instrument de cercetare .....	118





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## 1. Descrierea și obiectivele sondajului

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

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

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

În conformitate cu specificațiile tehnice stipulate în fișa de date și în caietul de sarcini aferent acestei 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,



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

## 2. Metodologia de cercetare

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

Populația țintă a sondajului a fost reprezentată de persoane angajate din România, iar eșantionul propus a fost de 1064 de persoane angajate cu vârste de peste 18 ani. 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.<sup>1</sup> 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	543	51%	50%
Masculin	521	49%	40%
<b>Total</b>	<b>1064</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

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

### Distribuție eșantion în funcție de mediul de rezidență

Mediul de rezidență	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația țintă
Rural	302	28%	41%
Urban	762	72%	59%
<b>Total</b>	<b>1105</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

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

### Distribuție eșantion în funcție de regiunile de dezvoltare

Regiuni de dezvoltare	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația țintă
Regiunea BUCUREȘTI - ILFOV	137	12.9%	14.00%
Regiunea CENTRU	119	11.2%	11.5%
Regiunea NORD-EST	164	15.4%	17.1%
Regiunea NORD-VEST	141	13.3%	12.2%
Regiunea SUD-EST	131	12.3%	12.5%
Regiunea SUD-MUNTENIA	167	15.7%	14.0%
Regiunea SUD-VEST OLTENIA	111	10.4%	9.7%
Regiunea VEST	94	8.8%	9.0%
<b>Total</b>	<b>1064</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

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

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

Modalitatea de aplicare a chestionarului a fost telefonică, în cadrul Call Center-ului Cult Market Research. La colectarea telefonică a datelor au participat 24 operatori de Call Center instruiți special pentru acest proiect.

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

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

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

### 3. Rezultatele cercetării

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

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

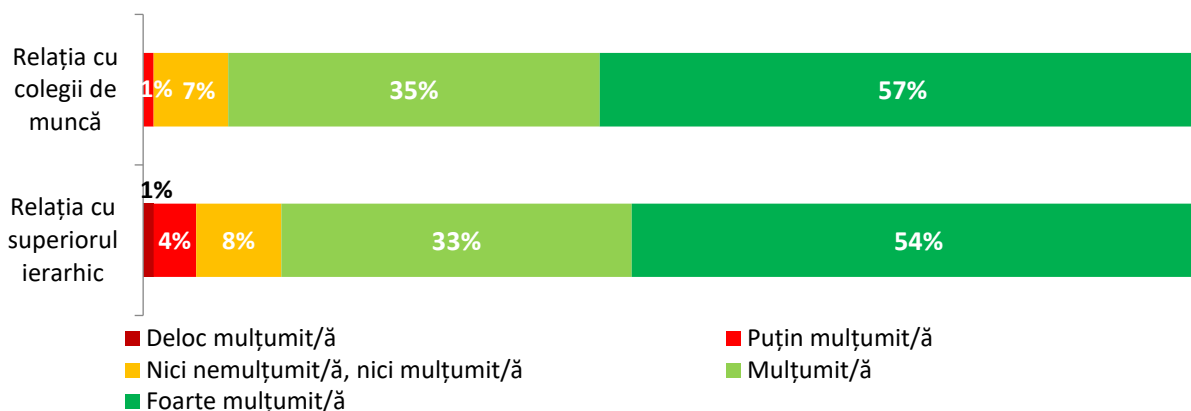
Alte mențiuni generale de citire a datelor din cadrul acestui capitol:

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



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

#### Q10. Mulțumirea cu aspectele interpersonale (N=1064)



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

Aproximativ 9 din 10 angajați români apreciază relațiile cu colegii de muncă și superiorul ierarhic drept mulțumitoare și foarte mulțumitoare. Relația cu colegii de muncă este evaluată într-o măsură ușor mai crescută ca fiind mulțumitoare, comparând cu cea cu superiorul ierarhic. Această diferență poate fi justificată prin faptul că, în general, relațiile colegiale sunt non-formale, iar colegii (cel puțin din cadrul aceleiași departament) pot deține un statut de egalitate. Acest aspect nu este valabil întotdeauna în ceea ce privește relația conducător-subaltern, întrucât cel din urmă răspunde, din punctul de vedere al activității sau conduitei, celui dintâi.

**Tabel 1: Mulțumirea cu relațiile cu colegii de muncă**

Genul	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
Feminin	0%	1%	7%	36%	56%	92%
Masculin	0%	2%	7%	34%	57%	91%
Total	0%	1%	7%	36%	56%	92%





UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Mediul de rezidență	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
Urban	0%	1%	6%	35%	57%	92%
Rural	0%	1%	8%	36%	55%	91%
Total	0%	1%	7%	36%	56%	92%

Grupe de vârstă	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
18-25 ani	0%	3%	3%	30%	64%	94%
26-30 ani	0%	1%	7%	35%	57%	92%
31-40 ani	0%	0%	6%	34%	60%	94%
41-50 ani	0%	2%	8%	36%	54%	90%
51-60 ani	1%	1%	7%	38%	53%	91%
61-69 ani	0%	5%	21%	37%	37%	74%
Total	0%	1%	7%	36%	56%	92%

Tip organizație	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
Mediul privat	0%	1%	7%	33%	59%	92%
Sectorul bugetar	0%	1%	7%	38%	54%	92%
Mediul neguvernamental	0%	3%	4%	48%	45%	93%
Total	0%	1%	7%	35%	57%	92%





UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	0%	1%	8%	40%	51%	91%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	1%	1%	7%	31%	60%	91%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	0%	2%	5%	36%	57%	93%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	0%	2%	7%	29%	62%	91%
Regiunea de dezvoltare Vest	0%	2%	10%	34%	54%	88%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	0%	2%	4%	38%	56%	94%
Regiunea de dezvoltare Centru	0%	0%	8%	36%	56%	92%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	0%	0%	7%	36%	57%	93%
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>1%</b>	<b>7%</b>	<b>35%</b>	<b>57%</b>	<b>92%</b>

Domeniul organizației	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
Industrie prelucrătoare/extra-activă/ agricultură, silvicultură și pescuit	0%	0%	6%	39%	55%	94%
Construcții	0%	1%	7%	27%	65%	92%
Transport și depozitare	2%	0%	7%	39%	52%	91%
Informații și comunicații/ IT	0%	1%	3%	34%	62%	96%
Servicii/ administrație publică	0%	2%	8%	36%	54%	90%
Financiar/ asigurări	1%	0%	8%	31%	60%	91%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	0%	1%	7%	34%	58%	92%



Sănătate/farma	0%	1%	7%	41%	51%	92%
Retail	0%	4%	9%	35%	52%	87%
Altul	0%	0%	11%	41%	48%	89%
Total	0%	1%	7%	35%	57%	92%

Se remarcă o ușoară tendință de scădere a satisfacției relațiilor cu colegii odată cu creșterea vârstei. De asemenea, angajații din sectorul privat și bugetar se declară ușor mai puțin satisfăcuți cu relațiile colegiale decât cei din sectorul public sau neguvernamental. În ceea ce privește legătura dintre regiunea de dezvoltare și satisfacția cu relațiile colegiale, angajații din regiunile Nord-Vest și București-Ilfov au menționat cel mai crescut nivel de satisfacție. În domeniul informației, comunicații și IT este întâlnită cea mai mare proporție a angajaților cu satisfacție crescută cu interacțiunile dintre colegi.

**Tabel 2: Mulțumirea cu relațiile cu superiorul ierarhic**

Genul	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
Feminin	1%	5%	7%	31%	56%	87%
Masculin	1%	3%	9%	35%	52%	87%
Total	1%	4%	8%	33%	54%	87%

Mediul de rezidență	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
Urban	1%	4%	8%	34%	53%	87%
Rural	1%	3%	9%	32%	55%	87%
Total	1%	4%	8%	33%	54%	87%

Grupe de vârstă	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
18-25 ani	0%	0%	11%	21%	68%	89%
26-30 ani	0%	5%	3%	32%	60%	92%
31-40 ani	1%	3%	7%	34%	54%	88%
41-50 ani	1%	5%	9%	34%	51%	85%
51-60 ani	2%	6%	10%	34%	48%	82%
61-69 ani	5%	6%	11%	39%	39%	78%
Total	1%	4%	8%	33%	54%	87%

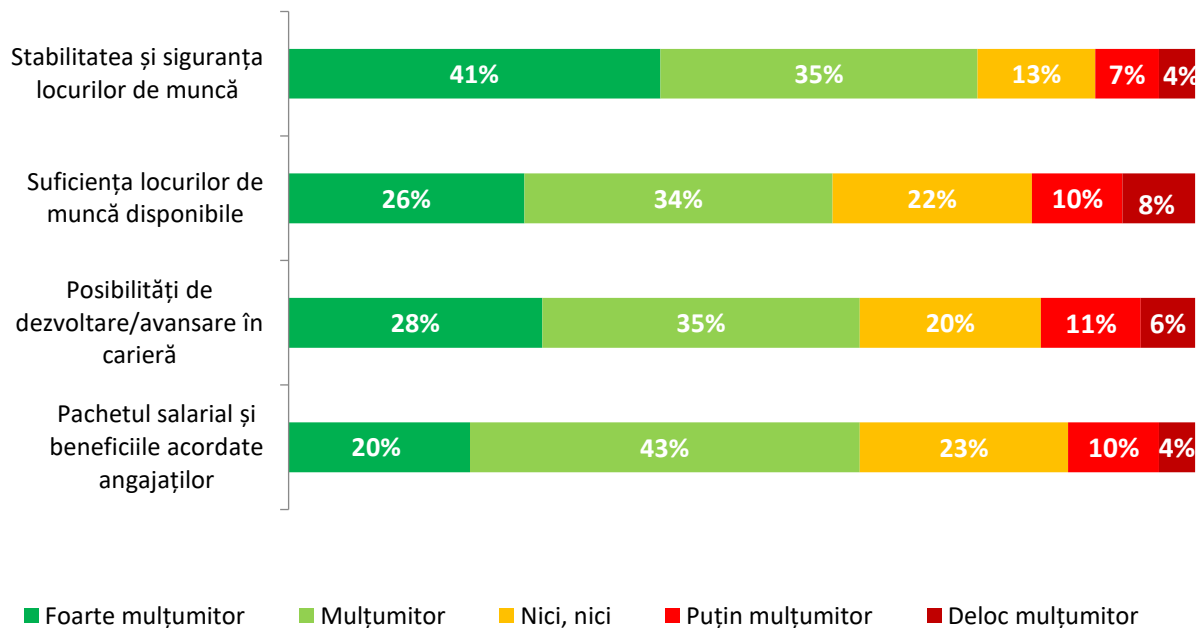
Tip organizație	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
Mediul privat	1%	3%	8%	31%	57%	88%
Sectorul bugetar	2%	5%	8%	35%	50%	85%
Mediul neguvernamental	0%	7%	17%	41%	35%	76%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>33%</b>	<b>54%</b>	<b>87%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	3%	10%	36%	50%	86%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	1,5%	1,5%	7%	31%	59%	90%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	0%	3%	9%	32%	56%	88%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	1%	4,5%	4,5%	30%	60%	90%
Regiunea de dezvoltare Vest	1%	5%	7%	34%	52%	86%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	0%	5%	8%	36%	51%	87%
Regiunea de dezvoltare Centru	1%	7%	14%	34%	44%	78%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	2%	4%	8%	30%	56%	86%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>33%</b>	<b>54%</b>	<b>87%</b>

Domeniul organizației	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit/ă + Foarte mulțumit/ă
Industrie prelucrătoare/extractivă/agricultură, silvicultură și pescuit	1%	3%	9%	34%	53%	87%
Construcții	0%	3%	9%	29%	60%	89%
Transport și depozitare	2%	6%	9%	36%	47%	83%
Informații și comunicații/IT	0%	3%	10%	31%	56%	87%
Servicii/administrație publică	1%	4%	8%	33%	53%	86%
Financiar/asigurări	1%	1%	3%	36%	59%	95%
Învățământ/asistență socială/psihologie/cultură/cercetare	0%	4%	8%	32%	56%	88%
Sănătate/farmă	1%	8%	11%	36%	44%	80%
Retail	3%	5%	6%	33%	53%	86%
Altul	3%	4%	15%	26%	52%	78%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>33%</b>	<b>54%</b>	<b>87%</b>

Relațiile cu superiorii ierarhici sunt evaluate ca fiind mai mulțumitoare de către tineri, până în 40 de ani și de către angajații din mediul privat. De asemenea, în domeniul financiar și al asigurărilor, relațiile cu superiorii ierarhici sunt evaluate ca fiind mai mulțumitoare, comparativ cu celelalte domenii de activitate.

#### Q4. Mulțumirea cu aspectele profesionale din domeniul de muncă (N=1064)



Angajații chestionați apreciază cel mai mult la domeniul de activitate în care lucrează stabilitatea și siguranța locurilor de muncă, 76% declarându-se mulțumiți și foarte mulțumiți de acest aspect. De asemenea, aproximativ 6 din 10 angajați evaluează drept mulțumitoare suficiența locurilor de muncă, posibilitățile de avansare/dezvoltare și pachetul salarial și beneficiile angajaților din domeniul de activitate. În ceea ce privește suficiența locurilor de muncă disponibile se poate vorbi despre o nevoie mai crescută de îmbunătățire, per general, a mulțumirii angajaților.

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

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Feminin	3%	8%	14%	36%	39%	75%
Masculin	4%	6%	13%	35%	42%	77%
Total	4%	7%	13%	35%	41%	76%

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Urban	4%	6%	13%	36%	41%	77%
Rural	4%	8%	13%	34%	41%	75%
Total	4%	7%	13%	35%	41%	76%

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
18-25 ani	5%	2%	15%	28%	50%	78%
26-30 ani	3%	5%	15%	32%	45%	77%
31-40 ani	4%	7%	13%	34%	43%	77%
41-50 ani	4%	8%	11%	40%	37%	77%
51-60 ani	5%	8%	16%	33%	38%	71%
61-69 ani	0%	6%	11%	61%	22%	83%
Total	4%	7%	13%	35%	41%	76%

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Mediul privat	5%	7%	14%	36%	38%	74%
Sectorul bugetar	3%	6%	12%	33%	46%	79%
Mediul neguvernamental	4%	7%	11%	39%	39%	78%
Total	4%	7%	13%	35%	40%	75%

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	8%	14%	37%	40%	77%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4%	4%	12%	30%	50%	80%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	5%	10%	14%	32%	38%	70%

Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	5%	4%	17%	38%	36%	74%
Regiunea de dezvoltare Vest	5%	8%	13%	35%	39%	74%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	4%	5%	10%	44%	37%	81%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	8%	10%	30%	48%	78%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	1%	6%	17%	36%	40%	76%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>35%</b>	<b>41%</b>	<b>76%</b>

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Industrie prelucrătoare/extractivă/agricultură, silvicultură și pescuit	2%	5%	14%	40%	39%	79%
Construcții	4%	3%	15%	44%	34%	79%
Transport și depozitare	14%	9%	10%	33%	34%	67%
Informații și comunicații/IT	0%	2%	20%	31%	47%	78%
Servicii/administrație publică	4%	8%	10%	31%	47%	78%
Financiar/asigurări	5%	11%	13%	31%	40%	71%
Învățământ/asistență socială/psihologie/cultură/cercetare	4%	10%	11%	34%	41%	75%
Sănătate/farmă	4%	5%	16%	37%	38%	75%
Retail	1%	9%	18%	39%	33%	72%
Altul (energie electrică/pază/amanet)	4%	0%	4%	44%	48%	52%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>35%</b>	<b>41%</b>	<b>76%</b>



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

Stabilitate locurilor de muncă din domeniul de activitate este evaluată drept mai mulțumitoare de către cei tineri (18-30 ani) și de către cele cu vârsta crescută (peste 61 de ani). Pentru celelalte categorii de vârstă este posibil ca așteptările de stabilitate să fie mai ridicate decât ceea ce pot oferi, la acest moment, angajatorii. De asemenea, angajații din mediul privat sunt mai puțin mulțumiți de stabilitatea locurilor de muncă din domeniu, cea mai crescută stabilitate fiind evaluată de către cei din sectorul bugetar. În ceea ce privește situația pe regiuni de dezvoltare, diferențele procentuale nu sunt unele crescute. Totuși, se poate vorbi despre o tendință sesizată în regiunile Sud-Est și Nord-Vest de evaluare a stabilității locurilor de muncă ușor mai crescută decât în celelalte regiuni. În domenii de activitate precum transport și depozitare, precum și în domenii precum, industria energiei electrice și gaze și pază și securitate, stabilitatea locurilor de muncă este evaluată ca fiind mai scăzută. Această instabilitate resimțită de angajați se datorează pandemiei de COVID-19, care a afectat aceste domenii. Cele mai stabile locuri de muncă sunt evaluate de către angajații din domeniile: construcții și industrie.

Evaluarea stabilității locurilor de muncă rămâne, însă, un concept subiectiv, bazat pe nevoile și așteptările personale ale angajaților.

**Tabel 4: Suficiența locurilor de muncă disponibile în domeniu**

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Feminin	9%	11%	23%	35%	22%	57%
Masculin	7%	9%	21%	34%	29%	63%
Total	8%	10%	22%	34%	26%	61%

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Urban	7%	11%	22%	33%	27%	60%
Rural	9%	7%	22%	39%	23%	62%
Total	8%	10%	22%	34%	26%	60%



UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
18-25 ani	5%	6%	22%	42%	25%	67%
26-30 ani	6%	7%	21%	35%	31%	66%
31-40 ani	5%	9%	22%	35%	29%	64%
41-50 ani	10%	10%	23%	35%	22%	57%
51-60 ani	11%	14%	20%	32%	23%	55%
61-69 ani	11%	11%	34%	22%	22%	44%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>22%</b>	<b>34%</b>	<b>26%</b>	<b>60%</b>

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Mediul privat	6%	9%	21%	36%	28%	64%
Sectorul bugetar	10%	12%	23%	33%	22%	55%
Mediul neguvernamental	10%	14%	31%	28%	17%	45%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>22%</b>	<b>34%</b>	<b>26%</b>	<b>60%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	8%	10%	26%	36%	20%	56%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	13%	6%	14%	38%	29%	67%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	7%	12%	15%	38%	28%	66%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	6%	12%	29%	32%	21%	53%
Regiunea de dezvoltare Vest	7%	6%	23%	34%	30%	64%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	8%	11%	25%	31%	25%	56%
Regiunea de dezvoltare Centru	9%	12%	25%	28%	26%	54%
Regiunea de dezvoltare	4%	10%	19%	37%	30%	67%



București - Ilfov						
Total	8%	10%	22%	34%	26%	60%

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Industrie prelucrătoare/extractivă/agricultură, silvicultură și pescuit	5%	7%	29%	38%	21%	59%
Construcții	7%	1%	22%	36%	34%	70%
Transport și depozitare	14%	12%	21%	31%	22%	53%
Informații și comunicații/IT	2%	10%	17%	34%	37%	71%
Servicii/administrație publică	11%	11%	19%	35%	24%	59%
Financiar/asigurări	7%	11%	19%	38%	25%	63%
Învățământ/asistență socială/psihologie/cultură/cercetare	8%	14%	21%	31%	26%	57%
Sănătate/farmă	12%	15%	25%	26%	22%	48%
Retail	5%	4%	23%	39%	29%	68%
Altul	0%	11%	23%	54%	12%	66%
Total	8%	10%	22%	34%	26%	60%

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

Suficiența locurilor de muncă în domeniu este evaluată ușor mai mulțumitoare de către angajații din mediul rural, din sectorul privat și din regiunile de dezvoltare Sud-Est și București-Ilfov. De asemenea, angajații din domeniile de activitate legate de informații, comunicații și IT consideră că în domeniul lor de activitate sunt locuri suficiente de muncă într-o măsură mai crescută decât în alte domenii de activitate.

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

**Tabel 5: Posibilitățile de avansare/dezvoltare în carieră**

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Feminin	7%	14%	20%	33%	26%	59%
Masculin	4%	9%	19%	37%	31%	68%
Total	6%	11%	20%	35%	28%	63%

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Urban	5%	12%	20%	36%	27%	63%
Rural	8%	10%	18%	32%	32%	64%
Total	6%	11%	20%	35%	28%	63%

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
18-25 ani	2%	9%	14%	30%	45%	75%
26-30 ani	3%	7%	20%	37%	33%	70%
31-40 ani	4%	11%	19%	37%	29%	66%
41-50 ani	8%	13%	19%	34%	26%	60%
51-60 ani	8%	13%	23%	33%	23%	56%
61-69 ani	0%	18%	35%	47%	0%	47%
Total	6%	11%	20%	35%	28%	63%

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Mediul privat	4%	10%	18%	37%	31%	68%
Sectorul bugetar	9%	14%	22%	33%	22%	55%
Mediul guvernamental	7%	17%	14%	21%	41%	62%
Total	6%	11%	20%	35%	28%	63%

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	5%	12%	22%	36%	25%	61%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	7%	12%	15%	38%	28%	66%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	6%	9%	11%	35%	39%	74%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	6%	7%	22%	33%	33%	66%
Regiunea de dezvoltare Vest	7%	16%	15%	28%	34%	62%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	2%	12%	26%	33%	27%	60%
Regiunea de dezvoltare Centru	8%	14%	25%	34%	19%	53%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3%	11%	22%	41%	23%	64%
<b>Total</b>	<b>6%</b>	<b>11%</b>	<b>20%</b>	<b>35%</b>	<b>28%</b>	<b>63%</b>

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	5%	13%	22%	33%	28%	61%
Construcții	3%	5%	15%	43%	34%	77%
Transport și depozitare	10%	18%	19%	25%	28%	53%
Informații și comunicații/ IT	4%	8%	18%	42%	28%	70%

Servicii/ administrație publică	6%	10%	20%	34%	30%	64%
Financiar/ asigurări	3%	12%	15%	37%	33%	70%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	5%	13%	22%	35%	25%	60%
Sănătate/far ma	8%	16%	17%	32%	27%	59%
Retail	5%	9%	22%	34%	30%	64%
Altul (energie electrică/ pază/ amanet)	4%	11%	33%	30%	22%	52%
<b>Total</b>	<b>6%</b>	<b>11%</b>	<b>20%</b>	<b>35%</b>	<b>28%</b>	<b>63%</b>

\*procente calculate pe rând

Posibilitățile de avansare în domeniu sunt evaluate ca fiind într-o mai mare măsură suficiente de către angajați, categoriile de vârstă 18-25 de ani, angajații din mediul privat și din regiunea Sud-Muntenia. De asemenea, domeniul în cadrul cărora angajații evaluează posibilități crescute de avansare/dezvoltare este cel al construcțiilor. Domeniile aflate în coada ierarhiei procentuale sunt cel energiei electrice, securitate și pază și amanet.

**Tabel 6: Pachetul salarial și beneficiile acordate de angajator**

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Feminin	5%	12%	22%	41%	20%	61%
Masculin	3%	8%	24%	44%	21%	65%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>23%</b>	<b>43%</b>	<b>20%</b>	<b>63%</b>

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Urban	3%	10%	24%	44%	19%	63%
Rural	5%	12%	20%	39%	24%	63%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>23%</b>	<b>43%</b>	<b>20%</b>	<b>63%</b>

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
18-25 ani	5%	6%	19%	42%	28%	70%
26-30 ani	4%	11%	16%	46%	23%	69%
31-40 ani	3%	8%	24%	43%	22%	65%
41-50 ani	4%	11%	23%	41%	21%	62%
51-60 ani	4%	13%	26%	42%	15%	57%
61-69 ani	6%	17%	33%	33%	11%	44%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>23%</b>	<b>43%</b>	<b>20%</b>	<b>63%</b>

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Mediul privat	3%	11%	22%	43%	21%	64%
Sectorul bugetar	5%	10%	23%	43%	19%	62%
Mediul neguvernamental	0%	7%	24%	35%	34%	69%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>23%</b>	<b>43%</b>	<b>20%</b>	<b>63%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	3%	15%	22%	38%	22%	60%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	6%	6%	20%	44%	24%	68%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	7%	8%	23%	43%	19%	62%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	6%	15%	24%	37%	18%	55%
Regiunea de dezvoltare Vest	0%	11%	21%	45%	23%	68%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	2%	12%	23%	41%	22%	63%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	9%	19%	48%	20%	68%
Regiunea de dezvoltare	2%	5%	31%	46%	16%	62%

București - Ilfov						
Total	4%	10%	23%	43%	20%	63%

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumitor + Foarte mulțumitor
Industrie prelucrătoare/extractivă/agricultură, silvicultură și pescuit	5%	10%	26%	41%	18%	59%
Construcții	4%	8%	16%	48%	24%	72%
Transport și depozitare	3%	14%	23%	39%	21%	60%
Informații și comunicații/IT	0%	4%	22%	42%	32%	74%
Servicii/administrație publică	3%	13%	21%	45%	18%	63%
Financiar/asigurări	7%	7%	21%	51%	15%	66%
Învățământ/asistență socială/psihologie/cultură/cercetare	4%	11%	25%	40%	20%	60%
Sănătate/farmacia	3%	13%	27%	42%	15%	57%
Retail	4%	9%	16%	43%	28%	61%
Altul (energie electrică/pază și securitate/amanet)	0%	18%	37%	30%	15%	45%
Total	4%	10%	23%	43%	20%	73%

\*procente calculate pe rând

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

Mulțumirea cu pachetul salarial și beneficiile din domeniu este mai crescută pentru angajații din categoriile de vârstă 18-30 de ani, apoi aceasta scade odată cu înaintarea în vârstă. Nu există diferențe semnificative în ceea ce privește legătura

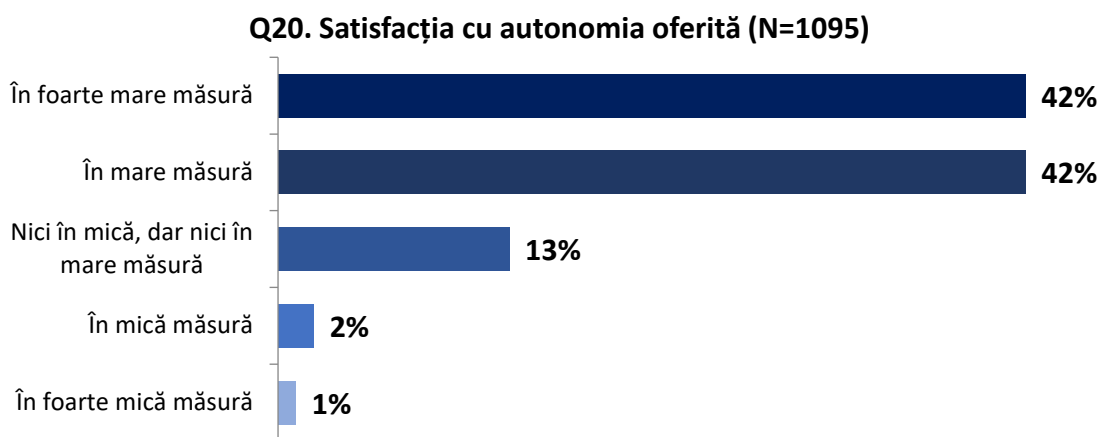


dintre regiunile de dezvoltare și mulțumirea cu pachetul salarial și beneficiile din domeniu, cu excepția regiunii Sud-Vest Oltenia unde se remarcă cea mai scăzută mulțumire și regiunea de Vest, Sud-Est, respectiv Centru, unde se înregistrează cea mai crescută mulțumire.

Mulțumire mai crescută cu salariile și beneficiile din domeniul de activitate se înregistrează în domeniul financiar și asigurări. Mulțumirea mai scăzută este sesizată în domenii precum securitate și pază, amanet și industria energiei electrice.

Satisfacția cu beneficiile și salariul angajaților se poate asemăna cu conceptul de bunăstare subiectivă. Altfel spus, suficiența beneficiilor și a salariului sunt raportate la nevoile și așteptărilor angajaților.

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



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

Angajații români se declară mulțumiți de autonomia oferită la locul de muncă, peste 80% menționând că sunt mulțumiți în mare sau foarte mare măsură.

**Tabel 7: Satisfacția cu autonomia oferită**

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Feminin	1%	2%	14%	43%	40%	83%
Masculin	1%	2%	11%	41%	45%	86%
Total	1%	2%	13%	42%	42%	84%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Urban	1%	3%	12%	43%	41%	84%
Rural	0%	1%	13%	40%	46%	86%
Total	1%	2%	13%	42%	42%	84%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
18-25 ani	0%	2%	14%	37%	47%	84%
26-30 ani	0%	2%	14%	44%	40%	84%
31-40 ani	0%	2%	11%	46%	41%	87%
41-50 ani	1%	2%	14%	40%	42%	82%
51-60 ani	1%	4%	11%	40%	44%	84%
61-69 ani	0%	0%	10%	32%	58%	90%
Total	1%	2%	13%	42%	42%	84%

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Mediul privat	1%	2%	11%	40%	46%	86%
Sectorul bugetar	1%	3%	15%	45%	36%	81%
Mediul neguvernamental	0%	0%	21%	41%	38%	79%
Total	1%	2%	13%	42%	42%	84%

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	0%	1%	9%	43%	47%	90%

Regiunea de dezvoltare Sud-Est	2%	5%	13%	43%	37%	80%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	0%	2%	15%	37%	46%	83%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	2%	4%	13%	44%	37%	81%
Regiunea de dezvoltare Vest	0%	4%	14%	42%	40%	82%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	0%	1%	11%	42%	46%	88%
Regiunea de dezvoltare Centru	1%	2%	15%	44%	38%	82%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	2%	0%	10%	43%	45%	88%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>13%</b>	<b>42%</b>	<b>42%</b>	<b>84%</b>

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Industrie prelucrătoare/extractivă/agricultură, silvicultură și pescuit	1%	4%	7%	48%	40%	88%
Construcții	0%	5%	8%	36%	51%	87%
Transport și depozitare	3%	0%	15%	36%	46%	82%
Informații și comunicații/IT	1%	0%	8%	34%	57%	91%
Servicii/administrație publică	0%	1%	12%	45%	42%	87%
Financiar/asigurări	1%	1%	16%	42%	40%	82%
Învățământ/asistență socială/psihologie/cultură/cercetare	0%	4%	14%	42%	40%	82%

Sănătate/farma	1%	2%	18%	41%	38%	79%
Retail	0%	0%	16%	43%	41%	84%
Altul (energie electrică/pază și securitate/amanet)	4%	0%	22%	48%	26%	74%
Total	1%	2%	12%	42%	43%	85%

\*procente calculate pe rând

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

Se remarcă tendința ca mulțumirea cu gradul de autonomie la locul de muncă să crească odată cu vârsta angajaților. Mulțumirea cu autonomia este mai redusă pentru angajații din mediul neguvernamental și mai crescută pentru cei din regiunea Nord-Est. În ceea ce privește domeniile de activitate, se remarcă faptul că o mulțumire mai ridicată cu autonomia este identificată în domeniul informațiilor, comunicării și IT. La polul opus, domeniul industriei energiei electrice, pază și securitate și amanet sunt cele în care angajații se declară mai puțin mulțumiți de acest aspect.

### Q12. Autoevaluarea performanței în muncă (N=1105)



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

**Tabel 8: Autoevaluarea performanței la locul de muncă**

Genul	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Feminin	1%	43%	55%	1%
Masculin	1%	44%	52%	2%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>44%</b>	<b>54%</b>	<b>2%</b>

Mediul de rezidență	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Urban	1%	43%	54%	2%
Rural	2%	45%	52%	2%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>44%</b>	<b>54%</b>	<b>1%</b>

Grupe de vârstă	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
18-25 ani	3%	63%	31%	3%
26-30 ani	0%	42%	57%	1%
31-40 ani	1%	48%	50%	1%
41-50 ani	1%	39%	57%	3%
51-60 ani	1%	39%	59%	1%
61-69 ani	0%	42%	58%	0%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>44%</b>	<b>54%</b>	<b>1%</b>

Tip organizație	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Mediul privat	2%	42%	55%	1%
Sectorul bugetar	0%	47%	52%	1%
Mediul neguvernamental	0%	45%	52%	3%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>44%</b>	<b>54%</b>	<b>1%</b>

Regiunea de dezvoltare	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	0%	37%	60%	3%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	1%	45%	53%	1%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	2%	47%	49%	2%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	0%	44%	55%	1%
Regiunea de dezvoltare Vest	2%	46%	51%	1%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	2%	43%	54%	1%
Regiunea de dezvoltare Centru	1%	44%	52%	3%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	1%	44%	53%	2%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>44%</b>	<b>54%</b>	<b>1%</b>

Domeniul organizației	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Industria prelucrătoare/extrac-tivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	2%	42%	55%	1%
Construcții	0%	51%	48%	1%
Transport și depozitare	2%	41%	58%	0%
Informații și comunicații/ IT	4%	47%	47%	3%
Servicii/ administrație publică	0%	42%	57%	1%
Financiar/ asigurări	2%	40%	56%	2%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	1%	54%	43%	2%
Sănătate/farma	0%	33%	65%	2%
Retail	0%	34%	63%	3%
Altul	0%	48%	52%	0%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>44%</b>	<b>54%</b>	<b>1%</b>

Angajații de gen feminin tind să își autoevalueze performanța la locul de muncă drept peste medie într-o măsură mai crescută decât cei de gen masculin. Acest aspect este valabil și pentru cei 51-60 de ani și 61-69 de ani, angajații în mediul privat, din regiunea de dezvoltare Nord-Est. Angajații din domeniul sănătate/farma și din retail tind să își evalueze performanțele ca fiind peste medie într-o mai mare măsură.

### 3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților

#### Q17. Mulțumirea cu raportul dintre viața profesională și cea personală (N=1105)

2%



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

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

Cea mai mare parte a angajaților chestionați (80%) se declară mulțumiți de raportul dintre viața profesională și cea personală.

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

Genul	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Feminin	1.3%	5.3%	18%	39.2%	36%	0.2%
Masculin	3.3%	6%	19%	35.3%	35.1%	1.3%
Total	2%	6%	18%	37%	36%	1%

Mediul de rezidență	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Urban	2%	6%	18%	39%	34%	1%
Rural	2%	6%	19%	32%	41%	0%
Total	2%	6%	18%	37%	36%	1%

Grupe de vârstă	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
18-25 ani	3%	6%	24%	28%	39%	0%
26-30 ani	3%	5%	18%	32%	42%	0%
31-40 ani	2%	7%	19%	39%	32%	1%
41-50 ani	2%	6%	16%	40%	36%	0%
51-60 ani	2%	4%	19%	39%	35%	1%
61-69 ani	0%	5%	16%	26%	48%	5%
Total	2%	6%	18%	37%	36%	1%

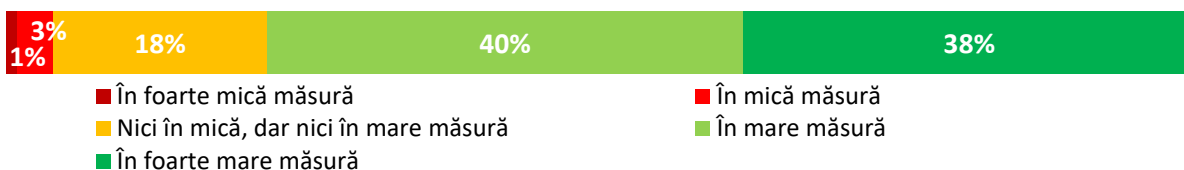
Tip organizație	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Mediul privat	2%	7%	19%	38%	33%	1%
Sectorul bugetar	2%	4%	18%	35%	40%	1%
Mediul neguvernamental	3%	4%	17%	38%	38%	0%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>18%</b>	<b>37%</b>	<b>36%</b>	<b>1%</b>
Regiunea de dezvoltare	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	7%	21%	39%	30%	1%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	0%	8%	19%	38%	35%	0%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	3%	8%	20%	30%	38%	1%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	3%	6%	14%	35%	41%	1%
Regiunea de dezvoltare Vest	0%	2%	13%	40%	45%	0%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	2%	4%	17%	40%	36%	1%
Regiunea de dezvoltare Centru	5%	7%	18%	38%	31%	1%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3%	2%	20%	40%	34%	1%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>18%</b>	<b>37%</b>	<b>36%</b>	<b>1%</b>



Domeniul organizației	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Industrie prelucrătoare/extractivă/agricultură, silvicultură și pescuit	1%	3%	20%	39%	35%	2%
Construcții	3%	9%	15%	36%	36%	1%
Transport și depozitare	3%	7%	27%	32%	31%	0%
Informații și comunicații/IT	2%	7%	18%	43%	29%	1%
Servicii/administrație publică	2%	7%	15%	38%	36%	1%
Financiar/asigurări	4%	5%	18%	43%	30%	0%
Învățământ/asistență socială/psihologie/cultură/cercetare	0%	4%	17%	31%	48%	1%
Sănătate/farmă	5%	5%	12%	37%	42%	0%
Retail	3%	9%	29%	38%	22%	0%
Altul	0%	4%	22%	41%	33%	0%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>18%</b>	<b>37%</b>	<b>36%</b>	<b>1%</b>

Raportul dintre viața profesională și cea personală este mai mulțumitoare pentru angajații din mediul rural. De asemenea, el tinde să se îmbunătățească odată cu vârsta. Există diferențe și în ceea ce privește sectorul de activitate al angajaților: cei din mediul privat sunt mai puțin mulțumiți, iar cei din sectorul bugetar sunt mai mulțumiți de acest aspect. Există variații și în ceea ce privește regiunea de dezvoltare astfel: cei mai mulțumiți angajați cu raportul muncă-viață personală sunt cei din regiunea Vest, iar cei din regiunea de dezvoltare Nord-est sunt cei mai puțin mulțumiți. Diferențele pe domenii de activitate se prezintă astfel: raport mai mulțumitor în domenii precum învățământ, asistență socială și sănătate, și raport mai puțin mulțumitor în retail.

### Q14. Motivația la locul de muncă (N=1064)



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

Motivația la locul de muncă este și ea evaluată ca fiind mai degrabă mulțumitoare. Aproximativ 8 din 10 angajați se declară motivați în mare și foarte mare măsură la locul de muncă actual.

Tabel 10: Motivația la locul de muncă

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	2%	4%	17%	39%	38%	77%
Masculin	1%	3%	19%	41%	36%	77%
Total	1%	3%	18%	40%	38%	78%
Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Urban	1%	3%	18%	41%	37%	78%
Rural	2%	3%	18%	38%	39%	77%
Total	1%	3%	18%	40%	38%	78%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	0%	3%	18%	33%	46%	79%
26-30 ani	1%	4%	15%	48%	32%	80%
31-40 ani	2%	2%	17%	42%	37%	79%
41-50 ani	2%	4%	18%	40%	36%	76%
51-60 ani	2%	4%	18%	35%	41%	76%
61-69 ani	0%	0%	29%	30%	41%	71%
Total	1%	3%	18%	40%	38%	78%

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	1%	4%	18%	41%	36%	77%
Sectorul bugetar	2%	3%	17%	39%	39%	77%
Mediul neguvernamental	0%	0%	7%	50%	43%	93%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>18%</b>	<b>40%</b>	<b>38%</b>	<b>78%</b>

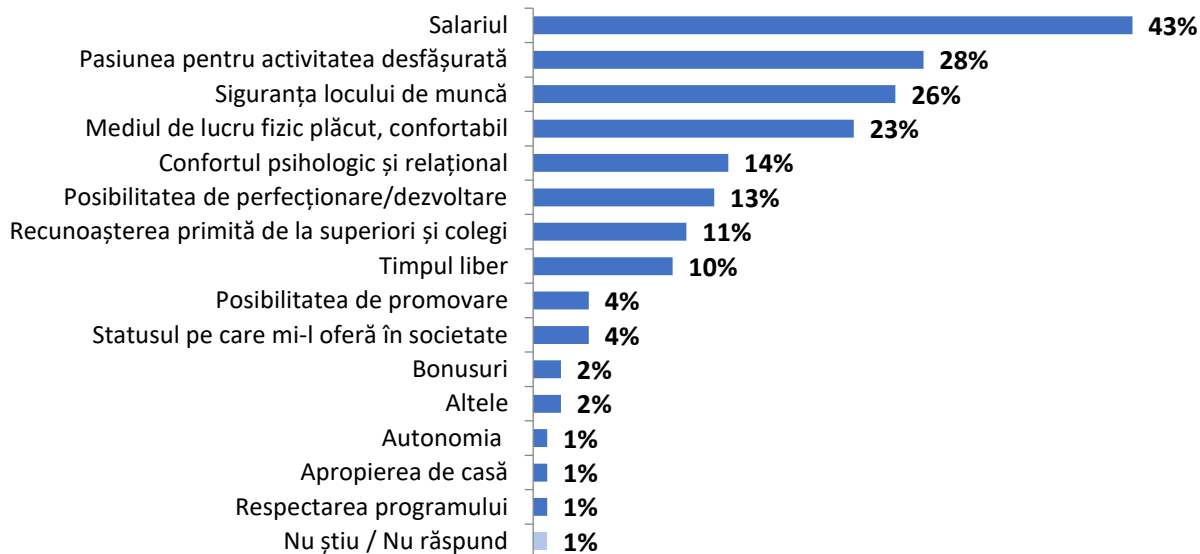
Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	3%	16%	42%	38%	80%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	3%	3%	21%	40%	33%	73%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	1%	2%	19%	37%	41%	78%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	2%	2%	14%	38%	44%	82%
Regiunea de dezvoltare Vest	1%	2%	18%	37%	42%	79%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	3%	17%	44%	35%	79%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	3%	17%	39%	37%	76%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	0%	7%	19%	42%	32%	74%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>18%</b>	<b>40%</b>	<b>38%</b>	<b>78%</b>

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Industrie prelucrătoare/extractivă/agricultură, silvicultură și pescuit	0%	4%	20%	46%	30%	76%
Construcții	1%	4%	11%	39%	45%	84%
Transport și depozitare	2%	2%	22%	28%	46%	74%
Informații și comunicații/IT	2%	3%	22%	44%	29%	73%
Servicii/administrație publică	1%	3%	16%	41%	39%	80%
Financiar/asigurări	0%	6%	20%	44%	30%	73%
Învățământ/asistență socială/psihologie/cultură/cercetare	2%	2%	11%	37%	48%	85%
Sănătate/farmacia	3%	4%	20%	38%	35%	73%
Retail	3%	3%	21%	40%	33%	73%
Altul	0%	4%	22%	33%	41%	74%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>3%</b>	<b>17%</b>	<b>40%</b>	<b>38%</b>	<b>78%</b>

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

O motivație mai crescută la locul de muncă se remarcă la angajații tineri, până în 40 de ani. Diferențe se remarcă și în ceea ce privește domeniul de activitate - domeniile precum învățământ, asistență socială, psihologie și cultură sunt cele în care angajații participanții la sondaj au menționat o motivație mai crescută. La polul opus se află angajații din domeniul energiei electrice, securitate și pază și amanet.

### Q15. Factorii care motivează la locul de muncă (N=1064)



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

Salariul reprezintă principalul factor motivant la locul de muncă, fiind menționat de jumătate dintre angajați. Următorii factori importanți pentru angajați sunt pasiunea pentru activitatea desfășurată, siguranța locului de muncă și mediul de lucru fizic plăcut și confortabil (există posibilitate ca la varianta mediul de lucru fizic plăcut să fie incluse, de fapt, și referințe cu privire la confortul psihologic și relațional).

**Tabel 11: Factorii care motivează la locul de muncă**

Genul	Salarul	Siguranța locului de muncă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitate a de promovare	Bonusuri	Recunoașterea primită de la superiori și colegi	Posibilitate a de perfecționare/dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Autonomia	Apropierea de casă	Altele
Feminin	38%	26%	10%	23%	16%	3%	2%	13%	12%	32%	3%	1%	1%	3%
Masculin	49%	26%	11%	23%	12%	5%	3%	10%	13%	24%	4%	1%	0%	1%
Total	43%	26%	10%	23%	14%	4%	2%	11%	13%	28%	4%	1%	1%	2%

Mediul de rezidență	Salarul	Siguranța locului de muncă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitate a de promovare	Bonusuri	Recunoașterea primită de la superiori și colegi	Posibilitate a de perfecționare/dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Autonomia	Apropierea de casă	Altele
Urban	42%	27%	9%	23%	14%	4%	3%	11%	12%	30%	4%	1%	0.3%	2%
Rural	45%	23%	13%	23%	14%	4%	2%	13%	15%	23%	3%	1%	1.3%	2%
Total	43%	26%	10%	23%	14%	4%	2%	11%	13%	28%	4%	1%	1%	2%

Grupe de vârstă	Salarul	Siguranța locului de muncă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitate a de promovare	Bonusuri	Recunoașterea primită de la superiori și colegi	Posibilitate a de perfecționare/dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Autonomia	Apropierea de casă	Altele
18-25 ani	53%	20%	16%	22%	14%	8%	3%	6%	13%	25%	5%	0%	0%	3%
26-30 ani	49%	20%	12%	34%	14%	5%	3%	9%	12%	24%	5%	1%	0%	3%
31-40 ani	50%	25%	12%	20%	13%	6%	2%	12%	15%	24%	3%	2%	0%	2%
41-50 ani	39%	31%	10%	19%	13%	4%	2%	11%	10%	29%	3%	2%	2%	2%
51-60 ani	31%	26%	5%	23%	16%	1%	2%	14%	13%	37%	5%	0%	0%	1%
61-69 ani	37%	11%	0%	42%	16%	0%	5%	21%	5%	37%	0%	0%	0%	0%
Total	43%	26%	10%	23%	14%	4%	2%	11%	13%	28%	4%	1%	1%	2%



UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Tip organizație	Salariul	Siguranța locului de muncă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitatea de promovare	Bonusuri	Recunoașterea primită de la superiori și colegi	Posibilitatea de perfecționare/dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Autonomia	Apropierea de casă	Altele
Mediul privat	49%	24%	10%	25%	13%	4%	4%	3%	12%	12%	3%	1%	0%	3%
Sectorul bugetar	32%	29%	12%	19%	15%	5%	2%	1%	11%	12%	5%	1%	1%	1%
Mediul neguvernamental	38%	24%	3%	10%	17%	3%	0%	3%	10%	24%	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>43%</b>	<b>26%</b>	<b>10%</b>	<b>23%</b>	<b>14%</b>	<b>4%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>11%</b>	<b>13%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>

Regiunea de dezvoltare	Salariul	Siguranța locului de muncă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitatea de promovare	Bonusuri	Recunoașterea primită de la superiori și colegi	Posibilitatea de perfecționare/dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Autonomia	Apropierea de casă	Altele
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	43%	24%	9%	20%	14%	6%	4%	17%	13%	32%	4%	1%	1%	2%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	44%	31%	14%	22%	15%	3%	1%	6%	12%	31%	5%	1%	1%	1%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	46%	20%	10%	29%	16%	4%	2%	14%	11%	28%	2%	1%	1%	2%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	49%	32%	12%	20%	8%	4%	1%	10%	12%	21%	6%	1%	0%	1%
Regiunea de dezvoltare Vest	42%	26%	10%	29%	15%	3%	4%	12%	12%	27%	1%	0%	0%	3%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	39%	23%	8%	16%	19%	5%	4%	9%	15%	37%	2%	1%	0%	2%
Regiunea de dezvoltare Centru	40%	27%	11%	23%	8%	3%	1%	15%	14%	22%	4%	2%	1%	1%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	42%	26%	10%	24%	12%	6%	3%	7%	13%	23%	4%	3%	1%	3%
<b>Total</b>	<b>43%</b>	<b>26%</b>	<b>10%</b>	<b>23%</b>	<b>14%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>11%</b>	<b>13%</b>	<b>28%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>



Domeniul organizației	Salariul	Siguranța locului de muncă	Timpu l liber	Mediu l de lucru fizic plăcut , confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitate a de promovare	Bonus uri	Recunoașterea primită de la superiori și colegi	Posibilitate a de perfecționare/dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Autonomia	Apropierea de casă	Altele
Industria prelucrătoare/ extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	45%	22%	7%	25%	15%	6%	3%	11%	11%	31%	5%	1%	2%	1%
Construcții	47%	36%	8%	20%	16%	3%	3%	7%	8%	29%	5%	0%	0%	0%
Transport și depozitare	42%	32%	7%	20%	20%	0%	3%	17%	14%	19%	0%	3%	2%	0%
Informații și comunicații/ IT	46%	19%	6%	25%	11%	8%	4%	14%	21%	19%	2%	3%	0%	3%
Servicii/ administrație publică	46%	24%	12%	22%	10%	2%	1%	14%	14%	26%	6%	2%	2%	2%
Financiar/ asigurări	49%	26%	12%	33%	9%	6%	2%	9%	14%	27%	2%	1%	0%	2%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	25%	24%	14%	16%	19%	5%	2%	13%	14%	43%	2%	1%	0%	2%
Sănătate/farm a	41%	26%	10%	25%	11%	2%	1%	10%	12%	32%	6%	2%	0%	2%
Retail	57%	30%	9%	22%	14%	5%	7%	7%	7%	22%	0%	0%	0%	1%
Altul	44%	48%	19%	19%	19%	4%	4%	11%	0%	7%	4%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>43%</b>	<b>26%</b>	<b>10%</b>	<b>23%</b>	<b>14%</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>11%</b>	<b>13%</b>	<b>28%</b>	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>

\*procente calculate pe rând

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

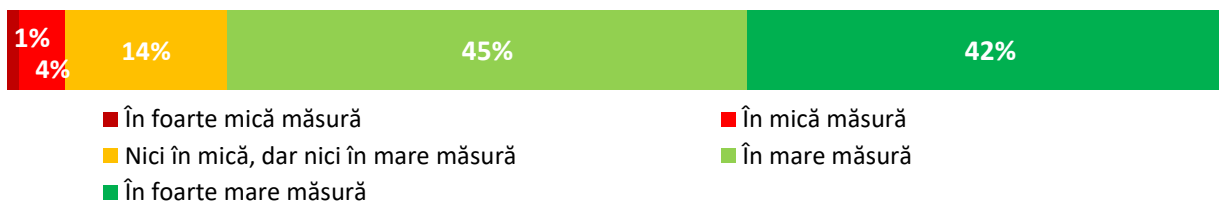
- Salariul este un factor motivant într-o mai mare măsură pentru bărbați, decât pentru femei, pentru categoria de vârstă 18-25 ani, în mediul privat, mai mult decât în cel bugetar și în domeniul de retail.
- Siguranța locului de muncă este mai importantă pentru cei cu vârste între 41-50 de ani, din mediul bugetar, din regiunea Sud-Vest Oltenia și din domenii precum energie electrică, pază și securitate, amanet.
- Pasiunea pentru activitatea desfășurată contează mai mult pentru cei cu vârste cuprinse între 41-50 de ani și pentru seniori, pentru cei din sectorul



neguvernamental și din domeniile de activitate învățământ, asistență socială, cercetare și cultură.

- Mediul de lucru plăcut este un factor care motivează mai mult angajații din sectorul neguvernamental, din regiunile Sud-Muntenia și de Vest și din domenii precum financiar și asigurări.

#### Q11. Satisfacția cu modul în care este evaluată performanța la locul de muncă (N=1064)



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

Modalitățile actuale de măsurare a performanței la locul de muncă sunt evaluate a fi mai degrabă mulțumitoare: 87% dintre angajații români s-au declarat mulțumiți în mare sau foarte mare măsură de aceste evaluări ale performanțelor la job.

Tabel 12: Satisfacția cu evaluarea performanței la locul de muncă

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Feminin	1%	5%	12%	44%	38%	82%
Masculin	1%	4%	15%	46%	34%	80%
Total	1%	4%	14%	45%	36%	81%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Urban	1%	4%	14%	44%	37%	81%
Rural	0%	5%	13%	46%	36%	82%
Total	1%	4%	14%	45%	36%	81%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
18-25 ani	0%	5%	16%	42%	37%	79%
26-30 ani	0%	7%	14%	46%	33%	79%
31-40 ani	0%	4%	12%	44%	40%	84%
41-50 ani	2%	5%	15%	46%	32%	78%
51-60 ani	0%	4%	14%	43%	39%	82%
61-69 ani	0%	0%	6%	61%	33%	94%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>45%</b>	<b>36%</b>	<b>81%</b>

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Mediul privat	1%	3%	14%	44%	38%	82%
Sectorul bugetar	1%	7%	13%	45%	34%	79%
Mediul neguvernamental	0%	7%	17%	41%	35%	76%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>45%</b>	<b>36%</b>	<b>81%</b>

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	0%	4%	12%	52%	32%	84%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	1%	4%	10%	47%	38%	85%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	0%	6%	14%	46%	34%	80%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	2%	1%	11%	40%	46%	86%
Regiunea de dezvoltare Vest	1%	8%	9%	54%	28%	82%

Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	2%	18%	40%	39%	79%
Regiunea de dezvoltare Centru	1%	4%	18%	41%	35%	76%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	1%	7%	16%	38%	38%	76%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>45%</b>	<b>36%</b>	<b>81%</b>

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Industrie prelucrătoare/extractivă/agricultură, silvicultură și pescuit	1%	3%	16%	49%	31%	80%
Construcții	0%	7%	20%	41%	32%	73%
Transport și depozitare	3%	4%	16%	42%	35%	87%
Informații și comunicații/IT	0%	0%	17%	44%	39%	83%
Servicii/administrație publică	1%	6%	8%	48%	37%	85%
Financiar/asigurări	0%	5%	16%	39%	40%	79%
Învățământ/asistență socială/psihologie/cultură/cercetare	1%	2%	9%	45%	43%	88%
Sănătate/farmaceutică	4%	10%	15%	42%	29%	81%
Retail	0%	3%	12%	49%	36%	85%
Altul	0%	7%	30%	37%	26%	63%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>45%</b>	<b>36%</b>	<b>81%</b>

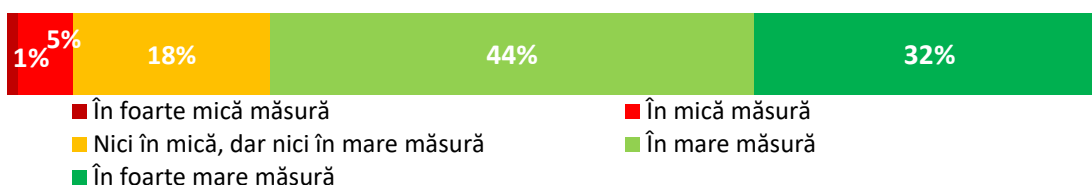
\*procente calculate pe rând

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

Există o mulțumire ușor mai crescută cu evaluările efectuate la locul de muncă în rândul angajaților din sectorul privat, din regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia și din domeniile: învățământ, asistență socială, cercetare. La polul opus se află domeniul construcțiilor.

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

### Q18. Recunoașterea reușitelor în muncă de către superiori (N=1064)



O proporție crescută a angajaților (76%) s-a declarat mulțumită în mare sau foarte mare măsură cu recunoașterea reușitelor în muncă de către superiori.

Tabel 13: Recunoașterea meritelor de către superiori

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	1%	5%	17%	42%	35%	0%	77%
Masculin	1%	5%	19%	46%	28%	2%	74%
Total	1%	5%	18%	44%	32%	1%	76%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Urban	1%	5%	18%	44%	31%	1%	75%
Rural	0%	5%	18%	43%	33%	1%	76%
Total	1%	5%	18%	44%	32%	1%	76%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	0%	5%	16%	47%	33%	0%	80%
26-30 ani	0%	3%	23%	44%	30%	0%	74%
31-40 ani	0%	5%	17%	41%	36%	1%	77%
41-50 ani	1%	4%	17%	48%	29%	1%	77%
51-60 ani	1%	6%	17%	43%	31%	2%	74%
61-69 ani	0%	5%	21%	32%	37%	5%	69%
<b>Total</b>	<b>0%</b>	<b>5%</b>	<b>18%</b>	<b>44%</b>	<b>32%</b>	<b>1%</b>	<b>76%</b>

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	0%	5%	17%	44%	33%	1%	77%
Sectorul bugetar	1%	6%	20%	43%	30%	1%	73%
Mediul neguvernamental	0%	3%	14%	48%	35%	0%	83%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>5%</b>	<b>18%</b>	<b>44%</b>	<b>32%</b>	<b>1%</b>	<b>76%</b>

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	4%	18%	46%	29%	2%	75%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	1%	7%	18%	48%	26%	0%	74%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	0%	4%	13%	47%	35%	1%	82%
Regiunea de dezvoltare	2%	5%	19%	42%	32%	0%	74%

Sud-Vest Oltenia							
Regiunea de dezvoltare Vest	1%	6%	20%	42%	31%	0%	73%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	1%	18%	43%	35%	2%	79%
Regiunea de dezvoltare Centru	0%	6%	19%	44%	29%	2%	73%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	0%	7%	20%	37%	35%	0%	72%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>5%</b>	<b>18%</b>	<b>44%</b>	<b>32%</b>	<b>1%</b>	<b>76%</b>

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Industria prelucrătoare/extracțivă/agricultură, silvicultură și pescuit	2%	4%	17%	51%	25%	1%	76%
Construcții	0%	4%	17%	51%	27%	1%	78%
Transport și depozitare	2%	3%	18%	41%	36%	0%	77%
Informații și comunicații/IT	0%	1%	23%	41%	35%	0%	76%
Servicii/administrație publică	0%	8%	16%	42%	33%	1%	75%
Financiar/asigurări	0%	3%	16%	50%	31%	0%	81%
Învățământ / asistență socială/ psihologie/	0%	6%	11%	43%	39%	1%	82%

cultură/ cercetare							
Sănătate/f arma	3%	8%	22%	36%	30%	1%	66%
Retail	0%	3%	21%	43%	32%	1%	75%
Altul	0%	0%	37%	44%	1%	0%	63%
Total	1%	4%	18%	44%	32%	1%	76%

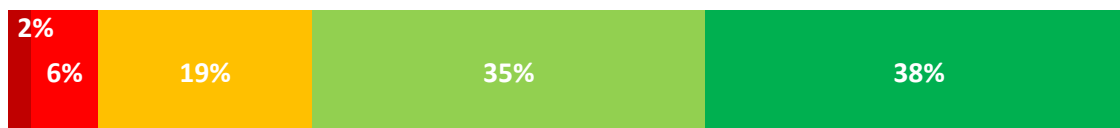
\*procente calculate pe rând

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

În ceea ce privește recunoașterea meritelor la locul de muncă, nu există diferențe crescute pe baza variabilelor socio-demografice. Totuși, se remarcă faptul că angajații seniori (61-69 ani), cei din sectorul bugetar și din regiunea București-Ilfov sunt mai puțin mulțumiți de recunoașterea reușitelor lor de către superiori. O mulțumire mai crescută cu privire la acest subiect se remarcă în domenii precum: învățământ, asistență socială, psihologie, cercetare și cultură.

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

#### Q16. Percepția asupra tratamentului egal la locul de muncă (N=1064)



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

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

Majoritatea angajaților români (73%) evaluează tratamentul lor și al colegilor la actualul loc de muncă drept unul bazat pe egalitate.

**Tabel 14: Tratament egal la locul de muncă**

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	2%	7%	20%	35%	36%	71%
Masculin	3%	5%	18%	35%	39%	74%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>19%</b>	<b>35%</b>	<b>38%</b>	<b>73%</b>

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	3%	5%	20%	35%	37%	72%
Rural	1%	8%	18%	34%	39%	73%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>19%</b>	<b>35%</b>	<b>38%</b>	<b>73%</b>

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	0%	9%	16%	27%	48%	75%
26-30 ani	3%	4%	20%	33%	40%	73%
31-40 ani	3%	6%	16%	36%	39%	75%
41-50 ani	2%	7%	20%	33%	38%	71%
51-60 ani	2%	6%	23%	39%	30%	69%
61-69 ani	6%	12%	12%	29%	41%	70%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>19%</b>	<b>35%</b>	<b>38%</b>	<b>73%</b>

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	2%	6%	17%	34%	41%	75%
Sectorul bugetar	4%	5%	22%	37%	32%	69%
Mediul neguvernamental	0%	7%	31%	17%	45%	62%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>19%</b>	<b>35%</b>	<b>38%</b>	<b>73%</b>



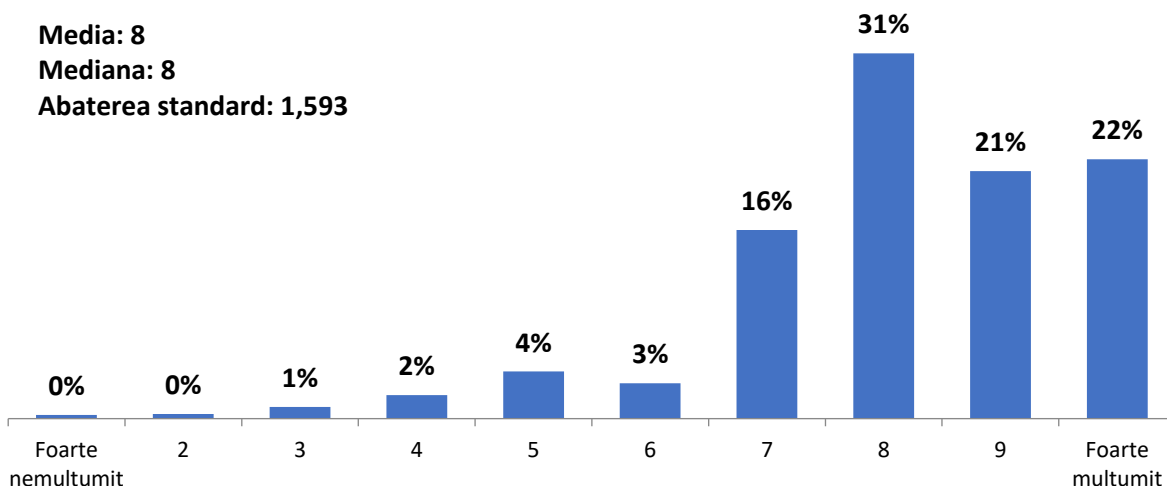
Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	6%	18%	41%	33%	74%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	3%	8%	18%	32%	40%	72%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	1%	7%	20%	30%	42%	72%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	3%	5%	27%	27%	38%	66%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	3%	18%	45%	30%	75%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	2%	5%	20%	33%	40%	73%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	8%	18%	33%	37%	70%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	1%	7%	16%	38%	38%	76%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>19%</b>	<b>35%</b>	<b>38%</b>	<b>73%</b>

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Industria prelucrătoare/extractivă / agricultură, silvicultură și pescuit	1%	8%	20%	39%	32%	71%
Construcții	6%	4%	15%	31%	44%	75%
Transport și depozitare	4%	9%	20%	20%	47%	67%
Informații și comunicații/IT	3%	5%	17%	38%	37%	75%
Servicii/administrații publice	2%	9%	17%	36%	36%	72%
Financiar/asigurări	2%	4%	19%	35%	40%	75%
Învățământ/asistență socială/psihologie/cultură/cercetare	3%	4%	19%	35%	36%	74%
Sănătate/farmaceutică	2%	8%	26%	35%	29%	64%
Retail	0%	6%	16%	31%	47%	78%
Altul	4%	4%	29%	33%	30%	63%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>19%</b>	<b>35%</b>	<b>38%</b>	<b>73%</b>

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

Datele extrase din tabelul încrucișat de mai sus scot în evidență faptul că angajații seniori (după 51 de ani) remarcă într-o mai mare măsură tratamentele marcate de inegalități la locul de muncă. La polul opus se află angajații din mediul neguvernamental. Domeniul în care angajații remarcă într-o mai mare măsură tratamentul egalitar este retail.

### Q6. Mulțumirea cu locul de muncă (N=1064)



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

Mulțumirea angajaților cu actualul loc de muncă este, mai degrabă, una crescută: media răspunsurilor este de 8, cu o abatere standard de la medie de 1,6 puncte pe scala utilizată de la 1 la 10. Distribuția procentuală indică faptul că 74% dintre angajații participanți la sondaj au acordat o notă minimă de 8 care să exprime satisfacția cu locul de muncă actual.

Tabel 15: Mulțumirea la locul de muncă

Genul	Media	Mediana	Abaterea Standard
Feminin	8.21	8	1.501
Masculin	8.10	8	1.683
Total	8.16	8	1.593

Mediul de rezidență	Media	Mediana	Abaterea Standard
Urban	8.18	8	1.528
Rural	8.11	8	1.747
Total	8.16	8	1.593

Grupe de vârstă	Media	Mediana	Abaterea Standard
18-25 ani	8.30	8	1.411



UNIUNEA EUROPEANĂ

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

26-30 ani	8.18	8	1.398
31-40 ani	8.30	8	1.401
41-50 ani	8.03	8	1.741
51-60 ani	8.08	8	1.766
61-69 ani	7.89	8	2.233
<b>Total</b>	<b>8.16</b>	<b>8</b>	<b>1.593</b>

Tip organizație	Media	Mediana	Abaterea Standard
Mediul privat	8.12	8	1.565
Sectorul bugetar	8.19	8	1.672
Mediul neguvernamental	8.66	9	1.078
<b>Total</b>	<b>8.16</b>	<b>8</b>	<b>1.593</b>

Regiunea de dezvoltare	Media	Mediana	Abaterea Standard
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	8.24	8	1.487
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	8.08	8	1.759
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	8.20	8	1.574
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	8.07	8	1.644
Regiunea de dezvoltare Vest	8.07	8	1.803
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	8.16	8	1.614
Regiunea de dezvoltare Centru	8.15	8	1.577
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	8.20	8	1.387
<b>Total</b>	<b>8.16</b>	<b>8</b>	<b>1.593</b>

Domeniul organizației	Media	Mediana	Abaterea Standard
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	8.09	8	1.517
Construcții	8.27	8	1.528
Transport și depozitare	7.95	8	1.916
Informații și comunicații/ IT	8.27	8	1.446
Servicii/ administrație publică	8.16	8	1.619
Financiar/ asigurări	8.14	8	1.362
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	8.64	9	1.347
Sănătate/farma	7.79	8	1.757
Retail	7.92	8	1.628
Altul	7.56	8	1.908
<b>Total</b>	<b>8.16</b>	<b>8</b>	<b>1.593</b>



Mulțumirea generală cu locul de muncă este mai crescută în rândul angajaților, al angajaților din mediul urban, tineri, în sectorul neguvernamental (comparativ cu cel privat și public) și în regiunea Nord-Est. Între domeniile de activitate nu există diferențe crescute privind mulțumirea cu locul de muncă, existând însă următoarele mențiuni: angajații din învățământ, asistență socială, cercetare, cultură sunt mai mulțumiți decât media. La polul opus se află angajații din industria energiei electrice, pază și securitate și amanet.

**Q13. Posibilitatea de participare la seminare/cursuri sau stagii de pregătire profesională la locul de muncă N=(1064)**



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

Peste jumătate (58%) dintre angajații participanți la sondaj au menționat faptul că actualul loc de muncă oferă posibilitatea de participare la seminare/cursuri/stagii de pregătire profesională.

**Tabel 16: Posibilitatea de participare la seminare/cursuri**

Genul	Da	Nu
Feminin	71%	29%
Masculin	73%	27%
Total	72%	28%

Mediul de rezidență	Da	Nu
Urban	72%	28%
Rural	72%	28%
Total	72%	28%

Grupe de vârstă	Da	Nu
18-25 ani	73%	27%
26-30 ani	71%	29%
31-40 ani	78%	22%
41-50 ani	68%	32%
51-60 ani	67%	33%
61-69 ani	74%	26%
Total	72%	28%

Tip organizație	Da	Nu
Mediul privat	70%	30%
Sectorul bugetar	76%	24%
Mediul neguvernamental	71%	29%
<b>Total</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>

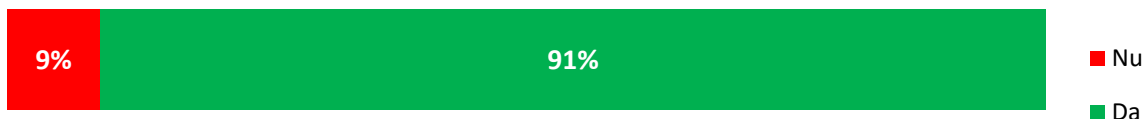
Regiunea de dezvoltare	Da	Nu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	77%	23%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	67%	33%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	68%	32%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	75%	25%
Regiunea de dezvoltare Vest	71%	29%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	76%	24%
Regiunea de dezvoltare Centru	69%	31%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	72%	28%
<b>Total</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>

Domeniul organizației	Da	Nu
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	65%	35%
Construcții	56%	44%
Transport și depozitare	48%	52%
Informații și comunicații/ IT	83%	17%
Servicii/ administrație publică	73%	27%
Financiar/ asigurări	72%	28%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	83%	17%
Sănătate/farma	81%	19%
Retail	67%	33%
Altul	78%	22%
<b>Total</b>	<b>72%</b>	<b>28%</b>

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

Oferirea posibilității de a participa la cursuri/seminare de pregătire profesională este mai des întâlnită la angajatorii din mediul urban. De asemenea, angajații din sectorul bugetar au declarat într-o mai mare măsură că au această oportunitate, comparativ cu cei din mediul privat. Cursurile de formare profesională par să fie oferite într-o mai mare măsură de către angajatorii din regiunile Nord-Est și Nord-Vest și din domenii de activitate precum: învățământ, asistență socială, cercetare, cultură, informații, comunicații și IT.

### Q13.a. Participarea la seminare sau stagii (dintre cei care au posibilitatea) N=761



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

Dintre cei care au menționat că au posibilitatea de a participa la aceste cursuri/seminare/stagii de pregătire profesională, peste 90% au declarat că au profitat de aceste oportunități.

Tabel 17: Participarea la seminare/stagii

Genul	Da	Nu	Total
Feminin	91%	9%	100%
Masculin	91%	9%	100%
<b>Total</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

Mediul de rezidență	Da	Nu	Total
Urban	90%	10%	100%
Rural	93%	7%	100%
<b>Total</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

Grupe de vârstă	Da	Nu	Total
18-25 ani	89%	11%	100%
26-30 ani	93%	7%	100%
31-40 ani	92%	8%	100%
41-50 ani	90%	10%	100%
51-60 ani	89%	11%	100%
61-69 ani	86%	14%	100%
<b>Total</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

Tip organizație	Da	Nu	Total
Mediul privat	91%	9%	100%
Sectorul bugetar	90%	10%	100%
Mediul neguvernamental	95%	5%	100%
<b>Total</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

Regiunea de dezvoltare	Da	Nu	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	93%	7%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	86%	14%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	90%	10%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	93%	7%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	91%	9%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	94%	6%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	89%	11%	100%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	89%	11%	100%
<b>Total</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

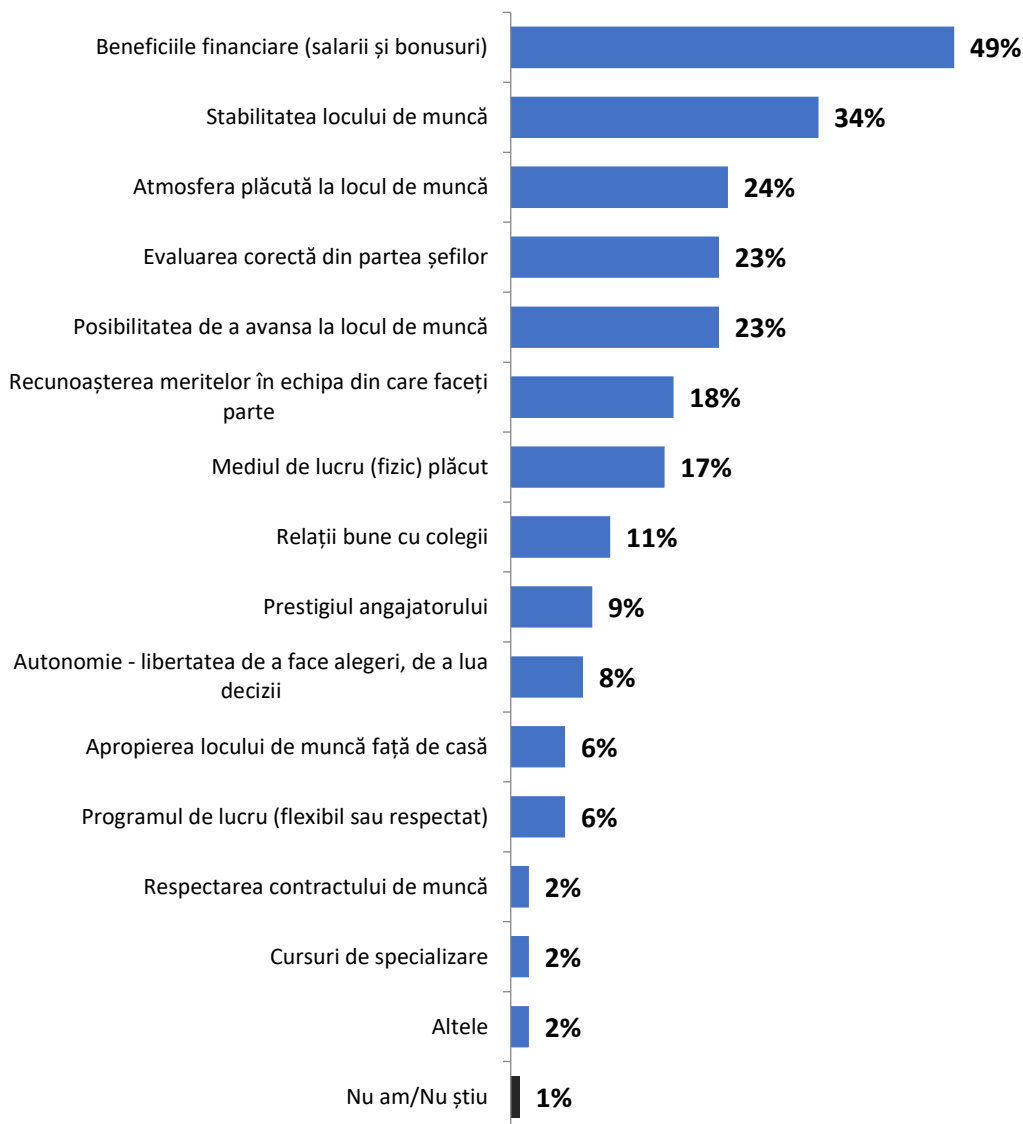
Domeniul organizației	Da	Nu	Total
Industria prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	89%	11%	100%
Construcții	88%	12%	100%
Transport și depozitare	93%	7%	100%
Informații și comunicații/ IT	90%	10%	100%
Servicii/ administrație publică	87%	13%	100%
Financiar/ asigurări	94%	6%	100%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	91%	9%	100%
Sănătate/farma	94%	6%	100%
Retail	98%	2%	100%
Altul	91%	9%	100%
<b>Total</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

Participarea efectivă la seminare/cursuri de formare profesională este mai crescută în rândul angajaților din mediul rural și în categoria de vârstă 26-30 de ani. La polul opus se plasează categoria de vârstă 61-69 de ani, cu cea mai scăzută rată de participare. În sectorul bugetar se remarcă o proporție mai crescută de participare la cursuri de formare în rândul angajaților. Domeniul de activitate în care rata de participare este una mai crescută este în retail. În construcții se remarcă cea mai scăzută rată de participare.



### 3.5. Impactul leadershipului în relația cu angajații

#### Q5. Cele mai importante așteptări avute de la un angajator (N=1064)



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

Beneficiile financiare reprezintă principala așteptare pe care angajații români o au de la un angajator - acestea au fost menționate de aproximativ 5 din 10 angajați

participanți la sondaj. Pe al doilea loc în topul așteptărilor angajaților se află stabilitatea locului de muncă, fiind ales de 34% dintre angajați. Atmosfera plăcută la locul de muncă, evaluarea corectă din partea șefilor și posibilitatea de a avansa se află aproape la egalitate în topul așteptărilor angajaților de la angajator, fiind următoarele în ierarhia preferințelor. Respectarea contractului de muncă și urmarea unor cursuri de specializare sunt aspectele care contează cel mai puțin pentru angajații români. Angajații români se dovedesc orientați mai degrabă către aspectele pragmatice, de bază ale unui loc de muncă.

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

Genul	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
Feminin	49%	32%	24%	23%	21%	18%	20%
Masculin	50%	37%	23%	23%	25%	17%	14%
<b>Total</b>	<b>49%</b>	<b>34%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>18%</b>	<b>17%</b>

Mediul de rezidență	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
Urban	50%	36%	22%	24%	24%	18%	18%
Rural	47%	31%	29%	20%	19%	16%	15%
<b>Total</b>	<b>49%</b>	<b>34%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>18%</b>	<b>17%</b>

Grupe de vârstă	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
18-25 ani	44%	38%	33%	14%	34%	19%	16%
26-30 ani	54%	30%	22%	17%	31%	15%	20%
31-40 ani	51%	35%	20%	25%	24%	16%	18%
41-50 ani	48%	35%	27%	24%	17%	18%	15%
51-60 ani	48%	32%	22%	24%	19%	22%	19%
61-69 ani	42%	32%	37%	16%	21%	21%	5%
<b>Total</b>	<b>49%</b>	<b>34%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>18%</b>	<b>17%</b>

Tip organizație	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
Mediul privat	53%	33%	24%	27%	24%	18%	17%
Sectorul bugetar	44%	35%	24%	24%	21%	17%	18%
Mediul neguvernamental	38%	52%	17%	24%	14%	17%	10%
<b>Total</b>	<b>49%</b>	<b>34%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>18%</b>	<b>17%</b>

Regiunea de dezvoltare	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	56%	35%	25%	18%	22%	19%	21%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	40%	39%	29%	19%	28%	12%	19%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	47%	31%	30%	19%	25%	16%	13%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	51%	31%	23%	13%	18%	18%	14%
Regiunea de dezvoltare Vest	60%	36%	27%	22%	19%	20%	18%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	48%	33%	16%	32%	20%	18%	18%
Regiunea de dezvoltare Centru	45%	42%	24%	29%	22%	18%	14%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	50%	29%	15%	32%	26%	21%	19%
<b>Total</b>	<b>49%</b>	<b>34%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>18%</b>	<b>17%</b>

Domeniul organizației	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Stabilitatea locului de muncă	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Evaluare corectă din partea șefilor	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte	Mediu de lucru (fizic) plăcut
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	50%	38%	26%	20%	25%	17%	18%
Construcții	45%	32%	21%	25%	25%	16%	11%
Transport și depozitare	49%	44%	15%	37%	17%	27%	17%
Informații și comunicații/ IT	51%	32%	19%	23%	32%	15%	17%
Servicii/ administrație publică	60%	35%	26%	21%	22%	19%	19%
Financiar/ asigurări	39%	37%	30%	18%	26%	18%	20%

Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	54%	33%	28%	26%	17%	21%	15%
Sănătate/farma	48%	30%	18%	24%	24%	16%	18%
Retail	55%	33%	22%	17%	20%	5%	20%
Altul	48%	26%	22%	26%	7%	22%	15%
Total	49%	34%	24%	23%	28%	18%	17%

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

- Beneficiile financiare sunt importante într-o mai mare măsură pentru bărbați, pentru cei din mediul urban, din categoria de vârstă 26-30 ani și din regiunea de dezvoltare Vest. În ceea ce privește sectorul de activitate, se remarcă faptul că pentru angajații din sectorul neguvernamental, beneficiile financiare contează într-o mai mică măsură decât pentru cei din sectorul privat și bugetar. De asemenea, angajații din domenii precum servicii și administrație publică menționează într-o mai mare măsură beneficiile financiare drept așteptare de la angajator, comparativ cu cei din alte domenii de activitate.
- Stabilitatea locului de muncă este mai importantă pentru bărbații din mediul urban, din sectorul neguvernamental, din regiunea Centru și din domeniile transport și depozitare.
- Atmosfera plăcută la locul de muncă contează într-o mai mare măsură pentru femei, decât pentru bărbații, pentru cei din mediul public și privat și din regiunea de dezvoltare Sud-Muntenia. De asemenea, reprezintă un aspect important mai degrabă pentru angajații din domenii precum: financiar și asigurări.
- Evaluarea corectă din partea șefilor este un aspect important pentru cei din mediul urban, angajați în mediul privat. Se remarcă o importanță mai crescută pentru acest aspect pentru angajații din regiunile București-Ilfov și Nord-Vest.
- Mediul de lucru fizic plăcut contează în special pentru femeile din mediul urban. Intervin mici diferențe de preferință între angajații din diferitele categorii de vârstă: cei tineri (26-30 de ani) prioritizează mai mult această așteptare de la angajator. Această observație este valabilă și în ceea ce privește angajații din sectorul bugetar, din regiunea Nord-Est și din domenii precum financiar, asigurări și retail.
- Posibilitatea de avansare la locul de muncă reprezintă un aspect pe care se așteaptă să îl regăsească la un angajator mai ales bărbații, cei din mediul urban,

tinerii 18-25 de ani, persoanele din regiunea Sud-Est și din organizații din domeniile informații, comunicații și IT.

- Recunoașterea meritelor în cadrul echipei pare să fie un aspect cu o importanță aproximativ egală pentru toate categoriile socio-demografice. Se remarcă diferențe reduse în ceea ce privește acordarea unei importanțe mai crescute de către angajații din regiunea de dezvoltare București-Ilfov.

### În ce măsură reușește actuala conducere:

(Pentru angajații care nu au oameni în subordine) N=626

#### Q8\_5. În ce măsură reușește conducerea să vă dea încredere în propriile capacități



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

#### Q8\_2. În ce măsură reușește conducerea să conducă la îndeplinirea obiectivelor



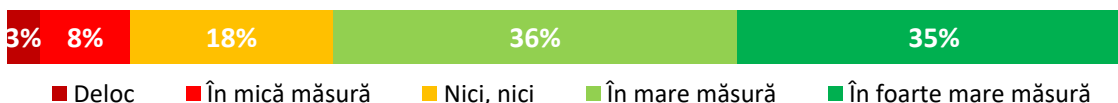
■ Deloc ■ În mică măsură ■ Nici, nici ■ În mare măsură ■ În foarte mare măsură

#### Q8\_4. În ce măsură reușește conducerea să promoveze o atmosferă plăcută



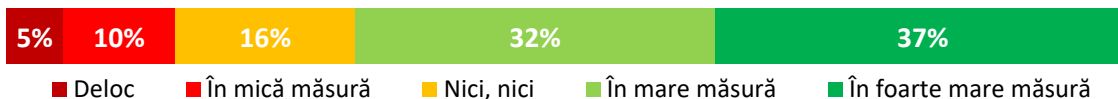
■ Deloc ■ În mică măsură ■ Nici, nici ■ În mare măsură ■ În foarte mare măsură

#### Q8\_1. În ce măsură reușește conducerea să mențină echipa unită



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

#### Q8\_6. În ce măsură reușește conducerea să se consulte cu dumneavoastră și colegii în luarea unor decizii



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

### Q8\_3. În ce măsură reușește conducerea să motiveze prin exemplul propriu



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

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

În ceea ce privește evaluarea conducerii de către subalterni, se remarcă faptul că în majoritatea cazurilor superiorii reușesc să îndeplinească așteptările angajaților români. Asigurarea îndeplinirii obiectivelor departamentelor/companiei și transmiterea încrederii în forțele angajaților sunt aspectele evaluate cel mai bine de către angajați în ceea ce privește capacitățile conducerii. Majoritatea angajaților români (peste 63%) s-au declarat mulțumiți de capacitatea conducerii de a promova o atmosferă plăcută, de a menține echipa unită, de a se consulta cu subalternii în luarea unei decizii și de a motiva prin exemplul propriu. Din datele colectate în cadrul sondajului de opinie reiese ideea conform căreia majoritatea superiorilor la locul de muncă din România îndeplinesc caracteristicile unui lider.

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

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	3%	7%	15%	32%	43%	75%
Masculin	4%	6%	11%	38%	41%	79%
Total	3%	7%	13%	35%	42%	77%

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	4%	7%	13%	37%	39%	76%
Rural	3%	5%	14%	29%	49%	78%
Total	3%	7%	13%	35%	42%	77%

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	4%	7%	11%	30%	48%	78%
26-30 ani	3%	3%	5%	42%	47%	89%
31-40 ani	3%	4%	15%	33%	45%	78%

41-50 ani	5%	8%	17%	35%	34%	69%
51-60 ani	3%	11%	13%	30%	43%	73%
61-69 ani	0%	9%	0%	55%	36%	91%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>35%</b>	<b>42%</b>	<b>77%</b>

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	3%	4%	12%	38%	43%	81%
Sectorul bugetar	4%	10%	15%	29%	42%	71%
Mediul neguvernamental	0%	10%	10%	40%	43%	80%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>35%</b>	<b>42%</b>	<b>77%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	5%	17%	34%	43%	77%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4%	5%	10%	36%	45%	81%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	2%	7%	9%	31%	51%	82%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	4%	9%	12%	36%	39%	75%
Regiunea de dezvoltare Vest	2%	5%	15%	37%	41%	78%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	5%	9%	13%	27%	46%	83%
Regiunea de dezvoltare Centru	7%	3%	17%	42%	30%	72%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	2%	8%	14%	37%	39%	76%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>35%</b>	<b>42%</b>	<b>77%</b>

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	7%	7%	9%	24%	53%	77%
Construcții	7%	10%	7%	28%	48%	76%
Transport și depozitare	3%	6%	6%	38%	47%	85%
Informații și comunicații/ IT	1%	3%	12%	48%	36%	84%
Servicii/ administrație publică	2%	4%	17%	33%	44%	77%
Financiar/ asigurări	3%	3%	9%	48%	37%	85%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	4%	7%	13%	31%	45%	76%
Sănătate/farmaceutică	2%	10%	16%	31%	41%	72%
Retail	7%	9%	10%	44%	30%	74%
Altul	0%	0%	50%	21%	29%	50%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>13%</b>	<b>35%</b>	<b>42%</b>	<b>77%</b>

Analizând datele din tabelul încrucișat de mai sus, se remarcă faptul că există tendința ca angajații mai tineri și cei mai vârstnici și cei din domenii precum învățământ, asistență socială, cercetare și cultură să identifice într-o mai mare măsură la superiorii capacitatea acestora de a le oferi încredere în propriile capacități. La polul opus se plasează angajații din sectorul neguvernamental, din regiunea București-Ilfov și din servicii.



**Tabel 20: Capacitatea conducerii de a conduce la îndeplinirea obiectivelor**

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	2%	5%	14%	36%	43%	79%
Masculin	2%	5%	14%	39%	40%	79%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>37%</b>	<b>42%</b>	<b>79%</b>

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	2%	6%	15%	37%	40%	77%
Rural	2%	3%	11%	39%	45%	84%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>37%</b>	<b>42%</b>	<b>79%</b>

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	5%	2%	7%	32%	54%	86%
26-30 ani	2%	3%	8%	42%	45%	87%
31-40 ani	2%	4%	16%	38%	40%	78%
41-50 ani	1%	7%	13%	38%	41%	79%
51-60 ani	2%	6%	17%	34%	41%	74%
61-69 ani	0%	10%	30%	30%	30%	60%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>37%</b>	<b>42%</b>	<b>79%</b>

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	2%	4%	13%	39%	42%	81%
Sectorul bugetar	1%	6%	17%	34%	42%	76%
Mediul neguvernamental	2%	5%	14%	37%	42%	79%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>37%</b>	<b>42%</b>	<b>79%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	4%	15%	43%	37%	80%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	2%	5%	14%	31%	48%	79%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	2%	2%	13%	34%	48%	82%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	0%	8%	13%	31%	48%	79%
Regiunea de dezvoltare Vest	2%	4%	13%	45%	36%	81%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	3%	5%	14%	39%	39%	78%
Regiunea de dezvoltare Centru	3%	7%	16%	36%	38%	74%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	0%	7%	14%	40%	39%	79%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>37%</b>	<b>42%</b>	<b>79%</b>

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Industria prelucrătoare/extractivă/agricultură, silvicultură și pescuit	3%	4%	8%	36%	49%	85%
Construcții	3%	7%	10%	35%	45%	80%
Transport și depozitare	3%	8%	17%	43%	29%	62%
Informații și comunicații/IT	2%	4%	16%	45%	33%	78%
Servicii/administrație publică	1%	5%	15%	35%	44%	79%

Financiar/ asigurări	3%	5%	7%	35%	50%	85%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	1%	5%	14%	31%	49%	60%
Sănătate/far ma	0%	7%	19%	45%	29%	74%
Retail	2%	5%	12%	43%	38%	81%
Altul	0%	0%	21%	43%	36%	79%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>37%</b>	<b>42%</b>	<b>79%</b>

Angajații mai tineri, din regiunile de dezvoltare Sud-Est, Sud-Muntenia și Sud-Vest Oltenia, din domeniul învățământ, asistență socială, cercetare și cultură, dar și cei din industrii și agricultură, silvicultură și pescuit sunt cei care consideră într-o mai mare măsură că actuala lor conducere reușește să conducă la îndeplinirea obiectivelor.

**Tabel 21: Capacitatea conducerii de a promova o atmosferă plăcută**

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	3%	5%	19%	35%	38%	73%
Masculin	5%	7%	17%	35%	36%	71%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>18%</b>	<b>35%</b>	<b>37%</b>	<b>72%</b>

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	5%	7%	19%	31%	38%	69%
Rural	3%	3%	15%	44%	35%	79%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>18%</b>	<b>35%</b>	<b>37%</b>	<b>82%</b>

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	5%	2%	16%	27%	50%	77%
26-30 ani	4%	5%	16%	38%	37%	75%
31-40 ani	5%	6%	17%	31%	41%	72%
41-50 ani	3%	6%	21%	37%	33%	70%
51-60 ani	6%	7%	18%	35%	34%	69%

61-69 ani	0%	18%	9%	55%	18%	73%
Total	4%	6%	18%	35%	37%	72%

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	3%	4%	17%	35%	41%	76%
Sectorul bugetar	5%	8%	21%	35%	31%	66%
Mediul neguvernamental	10%	10%	0%	20%	60%	80%
Total	4%	6%	18%	35%	37%	72%

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	9%	19%	32%	38%	70%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4%	4%	16%	34%	42%	76%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	4%	6%	18%	31%	41%	72%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	6%	3%	19%	30%	42%	72%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	7%	20%	41%	28%	69%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	5%	10%	10%	33%	42%	75%
Regiunea de dezvoltare Centru	3%	4%	20%	48%	25%	73%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	6%	3%	21%	34%	36%	70%
Total	4%	6%	18%	35%	37%	72%

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	7%	3%	15%	38%	37%	75%
Construcții	10%	7%	3%	28%	52%	80%
Transport și depozitare	0%	9%	15%	32%	44%	76%
Informații și comunicații/ IT	3%	3%	21%	41%	32%	73%
Servicii/ administrație publică	4%	8%	19%	35%	34%	69%
Financiar/ asigurări	3%	2%	17%	30%	48%	78%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	2%	4%	18%	34%	42%	76%
Sănătate/farmacia	5%	12%	24%	33%	26%	59%
Retail	7%	11%	12%	35%	35%	70%
Altul	0%	0%	28%	43%	29%	62%
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>18%</b>	<b>35%</b>	<b>37%</b>	<b>72%</b>

\*procente calculate pe rând

Angajatele, vârstnicii, cei din regiunea de dezvoltare Sud-Est, Sud-Vest Oltenia și Nord-Vest, precum și din domeniul construcțiilor sunt cei care consideră, într-o mai mare măsură, că actuala conducere de la locul de muncă reușește să mențină o atmosferă plăcută.

**Tabel 22: Capacitatea conducerii de a menține echipa unită**

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	2%	9%	17%	36%	36%	72%
Masculin	4%	7%	19%	36%	34%	70%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>18%</b>	<b>36%</b>	<b>35%</b>	<b>71%</b>

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	3%	8%	19%	37%	33%	70%
Rural	4%	7%	15%	34%	41%	75%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>18%</b>	<b>36%</b>	<b>35%</b>	<b>71%</b>

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	2%	7%	4%	32%	55%	87%
26-30 ani	2%	9%	14%	45%	30%	75%
31-40 ani	3%	8%	18%	35%	36%	71%
41-50 ani	3%	7%	23%	34%	33%	68%
51-60 ani	4%	9%	19%	33%	35%	68%
61-69 ani	0%	0%	27%	46%	27%	73%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>18%</b>	<b>36%</b>	<b>35%</b>	<b>71%</b>

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	3%	6%	17%	38%	36%	74%
Sectorul bugetar	3%	11%	19%	34%	33%	77%
Mediul neguvernamental	0%	0%	10%	20%	70%	90%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>18%</b>	<b>36%</b>	<b>35%</b>	<b>71%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	3%	6%	21%	43%	27%	70%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4%	11%	16%	27%	42%	69%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	1%	10%	13%	29%	47%	76%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	3%	9%	12%	27%	49%	76%
Regiunea de dezvoltare Vest	2%	4%	24%	32%	38%	70%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	4%	4%	22%	48%	22%	70%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	4%	22%	48%	22%	70%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	2%	9%	20%	39%	29%	68%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>18%</b>	<b>36%</b>	<b>35%</b>	<b>71%</b>

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Industria prelucrătoare/extractivă/agricultură, silvicultură și pescuit	3%	13%	10%	41%	33%	74%
Construcții	3%	10%	4%	31%	52%	83%
Transport și depozitare	3%	6%	21%	44%	26%	70%
Informații și comunicații/IT	1%	6%	27%	45%	21%	66%
Servicii/administrație publică	5%	7%	22%	31%	35%	66%

Financiar/ asigurări	2%	10%	10%	38%	40%	78%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	2%	7%	20%	27%	44%	71%
Sănătate/far ma	2%	8%	21%	38%	31%	69%
Retail	7%	5%	11%	42%	35%	77%
Altul	0%	0%	21%	36%	43%	79%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>18%</b>	<b>36%</b>	<b>35%</b>	<b>71%</b>

\*procente calculate pe rând

Capacitatea **conducerii** de a menține echipa unită este remarcată îndeosebi de către angajații de gen feminin, tineri sau vârstnici, din regiunea de dezvoltare Sud-Est și din domenii precum învățământ, asistență socială, cercetare, cultură. La polul opus se plasează domenii precum transporturile și depozitarea.

**Tabel 23: Capacitatea conducerii de a se consulta cu subalternii**

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	5%	11%	15%	31%	38%	69%
Masculin	5%	8%	17%	35%	35%	70%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>	<b>32%</b>	<b>37%</b>	<b>69%</b>

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	6%	10%	17%	34%	33%	67%
Rural	3%	9%	13%	29%	46%	76%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>	<b>32%</b>	<b>37%</b>	<b>69%</b>

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	2%	9%	19%	26%	44%	70%
26-30 ani	5%	7%	21%	39%	28%	67%
31-40 ani	6%	6%	16%	29%	43%	72%
41-50 ani	4%	14%	13%	37%	32%	69%
51-60 ani	8%	11%	13%	31%	37%	68%

72



61-69 ani	0%	18%	18%	27%	36%	63%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>	<b>32%</b>	<b>37%</b>	<b>69%</b>

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	5%	9%	18%	33%	35%	68%
Sectorul bugetar	6%	10%	13%	33%	38%	71%
Mediul neguvernamental	10%	10%	0%	20%	60%	80%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>	<b>33%</b>	<b>37%</b>	<b>69%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	14%	20%	28%	37%	65%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4%	9%	14%	27%	46%	73%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	4%	5%	11%	39%	41%	80%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	3%	6%	9%	36%	46%	82%
Regiunea de dezvoltare Vest	8%	13%	13%	26%	40%	66%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	6%	9%	17%	35%	33%	68%
Regiunea de dezvoltare Centru	9%	9%	23%	41%	19%	60%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	8%	13%	19%	28%	32%	60%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>	<b>32%</b>	<b>37%</b>	<b>69%</b>

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	7%	12%	12%	27%	42%	69%
Construcții	3%	4%	18%	21%	54%	75%
Transport și depozitare	6%	9%	21%	27%	37%	64%
Informații și comunicații/ IT	1%	7%	28%	39%	25%	64%
Servicii/ administrație publică	4%	14%	12%	37%	33%	70%
Financiar/ asigurări	8%	5%	12%	32%	43%	75%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	6%	6%	13%	35%	40%	75%
Sănătate/farmaceutică	7%	9%	19%	25%	40%	65%
Retail	5%	14%	12%	31%	38%	69%
Altul	0%	21%	22%	50%	7%	57%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>	<b>32%</b>	<b>37%</b>	<b>69%</b>

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

Capacitatea conducerii de a se consulta cu subalternii pare să fie remarcată într-o mai mare măsură de către cei tineri 18-25 de ani, din regiunile de dezvoltare Sud-Est și Sud-Vest Oltenia și din domenii precum învățământ, asistență socială, cultură, cercetare, financiar, asigurări și construcții.

**Tabel 24: Capacitatea conducerii de a motiva prin exemplul propriu**

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	3%	12%	17%	36%	32%	68%
Masculin	8%	13%	22%	29%	28%	57%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>33%</b>	<b>31%</b>	<b>64%</b>

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	6%	12%	19%	33%	30%	63%
Rural	4%	12%	20%	33%	31%	64%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>33%</b>	<b>31%</b>	<b>64%</b>

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	2%	11%	14%	30%	43%	73%
26-30 ani	5%	8%	19%	35%	33%	68%
31-40 ani	4%	9%	18%	34%	35%	69%
41-50 ani	6%	16%	18%	36%	24%	60%
51-60 ani	9%	15%	21%	28%	27%	55%
61-69 ani	0%	30%	40%	30%	0%	30%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>33%</b>	<b>31%</b>	<b>64%</b>

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	5%	10%	18%	37%	30%	67%
Sectorul bugetar	5%	16%	21%	27%	31%	58%
Mediul neguvernamental	20%	0%	10%	30%	40%	70%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>33%</b>	<b>31%</b>	<b>64%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	14%	24%	35%	26%	61%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	9%	11%	17%	28%	35%	73%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	4%	10%	12%	40%	34%	74%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	5%	13%	21%	24%	37%	61%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	13%	19%	32%	32%	64%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	7%	9%	18%	35%	31%	66%
Regiunea de dezvoltare Centru	9%	12%	24%	38%	17%	55%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3%	16%	18%	31%	32%	63%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>33%</b>	<b>31%</b>	<b>64%</b>

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+ foarte mare măsură
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	6%	11%	15%	38%	30%	68%
Construcții	7%	14%	10%	24%	45%	69%
Transport și depozitare	18%	9%	21%	31%	21%	52%
Informații și comunicații/ IT	4%	8%	25%	39%	24%	63%
Servicii/ administrație publică	5%	12%	20%	32%	31%	63%

Financiar/ asigurări	3%	10%	12%	39%	36%	75%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	2%	13%	19%	27%	39%	66%
Sănătate/far ma	2%	17%	15%	40%	26%	66%
Retail	9%	14%	26%	28%	23%	51%
Altul	0%	23%	31%	38%	8%	46%
Total	5%	12%	19%	33%	31%	64%

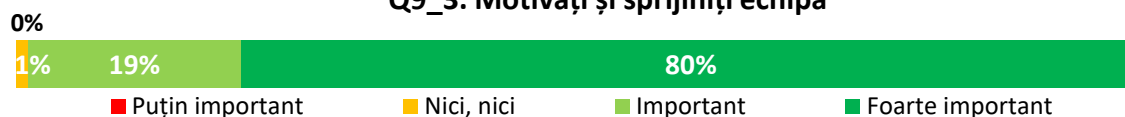
Q8. (Pentru angajații care nu au oameni în subordine) În ce măsură reușește actuala conducere

Angajații tineri (18-25 de ani), din regiunea Sud-Muntenia și din domeniile financiar și asigurări sunt cele în care angajații au menționat într-o mai mare măsură că superiorii îi motivează prin exemplul propriu.

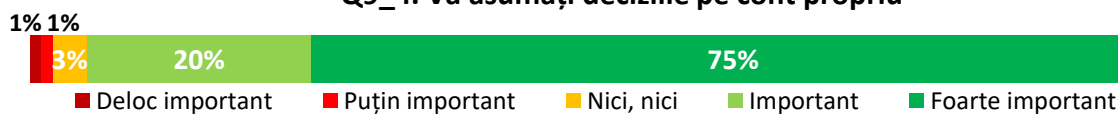
(Pentru angajații care au oameni în subordine)

În ce măsură este important pentru dvs., din prisma funcției de conducere, să:  
N=438

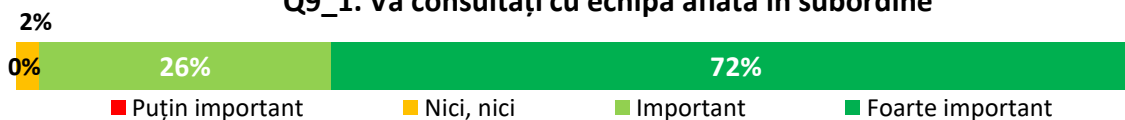
#### Q9\_3. Motivați și sprijiniți echipa



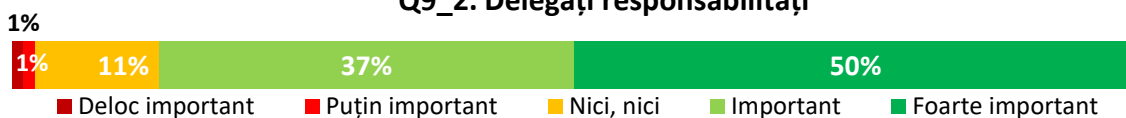
#### Q9\_4. Vă asumați deciziile pe cont propriu



#### Q9\_1. Vă consultați cu echipa aflată în subordine



## Q9\_2. Delegați responsabilități



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

Motivarea și sprijinirea echipei, asumarea deciziilor pe cont propriu și consultarea cu echipa din subordine reprezintă prioritățile angajaților cu atribuții de conducere din România, fiind evaluate drept foarte importante de peste jumătate dintre aceștia. Delegarea responsabilităților deține o importanță mai scăzută pentru superiorii ierarhici, doar 50% dintre aceștia evaluând acest aspect foarte important din prisma funcției de conducere.

Tabel 25: Important pentru superiori de a: Medii

Genul	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Feminin	4,7	4,42	4,82	4,72
Masculin	4,7	4,26	4,78	4,66
Total	4,7	4,32	4,79	4,68

Mediul de rezidență	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Urban	4,74	4,27	4,79	4,68
Rural	4,58	4,46	4,80	4,68
Total	4,70	4,32	4,79	4,68

Grupe de vârstă	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
18-25 ani	4,63	4,53	4,63	4,68
26-30 ani	4,72	4,49	4,79	4,66
31-40 ani	4,78	4,40	4,82	4,73
41-50 ani	4,68	4,25	4,83	4,66
51-60 ani	4,63	4,17	4,74	4,70
61-69 ani*	4,38	4,63	4,75	4,25
Total	4,70	4,32	4,79	4,68

\*număr redus de cazuri

Tip organizație	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Mediul privat	4,68	4,31	4,81	4,72
Sectorul bugetar	4,72	4,30	4,78	4,61
Mediul neguvernamental*	4,74	4,68	4,79	4,58
<b>Total</b>	<b>4,70</b>	<b>4,32</b>	<b>4,79</b>	<b>4,68</b>

\*număr redus de cazuri

Regiunea de dezvoltare	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	4,65	4,28	4,85	4,75
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4,64	4,26	4,68	4,68
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	4,71	4,35	4,76	4,71
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	4,67	4,14	4,84	4,65
Regiunea de dezvoltare Vest	4,75	4,45	4,79	4,67
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	4,65	4,38	4,83	4,59
Regiunea de dezvoltare Centru	4,79	4,44	4,81	4,75
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	4,75	4,29	4,79	4,65
<b>Total</b>	<b>4,70</b>	<b>4,32</b>	<b>4,79</b>	<b>4,68</b>

Domeniul organizației	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	4,57	4,13	4,75	4,62
Construcții	4,74	4,35	4,64	4,85
Transport și depozitare	4,71	4,21	4,79	4,67
Informații și comunicații/ IT	4,73	4,46	4,92	4,57
Servicii/ administrație publică	4,68	4,24	4,79	4,64
Financiar/ asigurări	4,79	4,38	4,79	4,66
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	4,78	4,37	4,84	4,53
Sănătate/farma	4,81	4,64	4,83	4,86
Retail	4,62	4,56	4,79	4,82
Altul	4,46	3,85	4,92	4,77
<b>Total</b>	<b>4,70</b>	<b>4,32</b>	<b>4,79</b>	<b>4,68</b>

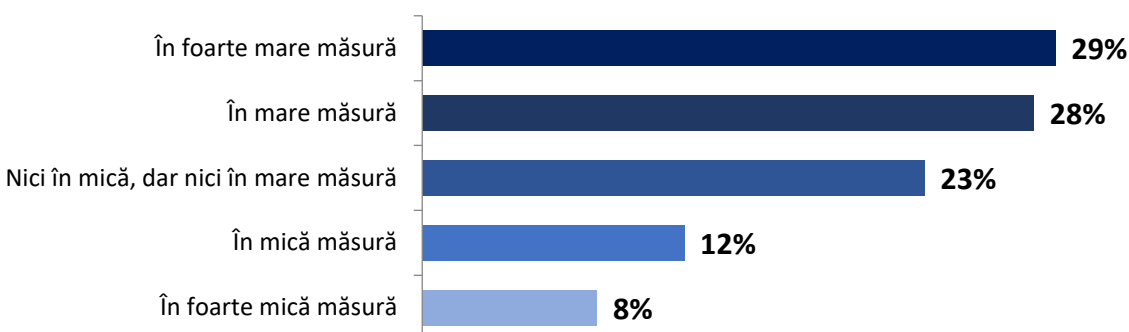
Q9. (Pentru angajații care au oameni în subordine) În ce măsură este important pentru dvs., din prisma funcției de conducere, să:

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

- Consultarea echipei reprezintă un aspect important mai ales pentru angajații din mediul urban, între 31-40 de ani, din regiunea Centru. În domeniul construcțiilor este acordată cea mai puțină importanță acestui aspect, răspunsurile celor din acest domenii ca industrie, agricultură, silvicultură și pescuit plasându-se sub medie.
- Delegarea responsabilității este mai importantă pentru cei cu funcții de conducere din mediul rural, angajați în mediul neguvernamental, din regiunea de Vest și din domenii precum sănătate și farmaceutică.
- Motivarea echipei este prioritarizată de superiorii între 31-50 de ani, din regiunile Nord-Est și Sud-Est, din domenii precum informații, comunicații și IT.
- Asumarea deciziilor pe cont propriu este o caracteristică întâlnită mai degrabă la superiorii de gen feminin, cu vârste de 31-40 de ani, din domeniile sănătate și farmaceutică.

### 3.6. Gradul de birocrație perceput la locul de muncă

#### Q7. Cât de birocratică este organizația în care lucrează (N=1064)



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



Gradul de birocratizare măsurat, în general, pentru angajatorii din România, din sectorul privat și cel public (conform răspunsurilor angajaților la sondajul de opinie), este unul mediu - 57% dintre angajați apreciază că organizația în care activează este birocratică în mare sau foarte mare măsură.

**Tabel 26: Gradul de birocratizare al organizației**

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Feminin	8%	10%	20%	28%	34%	62%
Masculin	9%	13%	26%	28%	24%	52%
Total	8%	12%	23%	28%	29%	57%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Urban	8%	12%	23%	28%	29%	57%
Rural	8%	11%	23%	29%	29%	59%
Total	8%	12%	23%	28%	29%	57%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
18-25 ani	3%	9%	27%	33%	28%	61%
26-30 ani	6%	9%	22%	33%	30%	63%
31-40 ani	10%	12%	21%	28%	29%	57%
41-50 ani	8%	14%	23%	24%	31%	55%
51-60 ani	8%	11%	26%	29%	26%	55%
61-69 ani	11%	26%	16%	26%	21%	47%
Total	8%	12%	23%	28%	29%	57%

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Mediul privat	11%	15%	23%	29%	22%	51%
Sectorul bugetar	4%	7%	22%	28%	39%	67%
Mediul neguvernamental	4%	3%	24%	17%	52%	69%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>	<b>23%</b>	<b>28%</b>	<b>29%</b>	<b>57%</b>

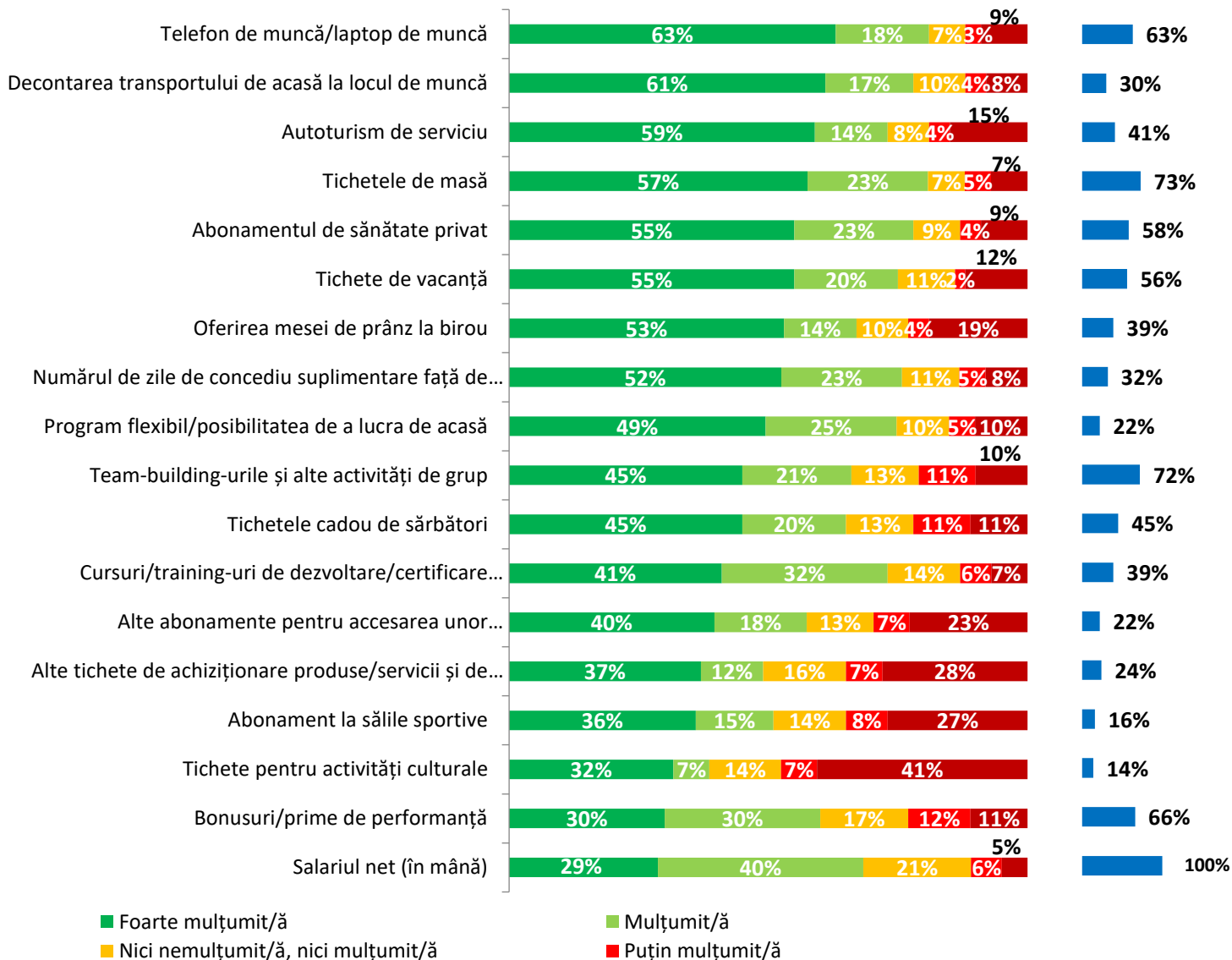
Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	10%	13%	19%	23%	35%	58%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	8%	7%	22%	30%	33%	63%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	9%	8%	21%	30%	32%	62%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	6%	7%	23%	33%	30%	63%
Regiunea de dezvoltare Vest	9%	17%	22%	27%	25%	52%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	5%	13%	35%	26%	21%	47%
Regiunea de dezvoltare Centru	9%	17%	18%	26%	30%	56%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	10%	13%	23%	30%	23%	53%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>	<b>23%</b>	<b>28%</b>	<b>29%</b>	<b>57%</b>

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	10%	12%	28%	27%	23%	50%
Construcții	20%	8%	21%	24%	27%	51%
Transport și depozitare	10%	19%	22%	29%	20%	49%
Informații și comunicații/ IT	7%	20%	34%	20%	19%	39%
Servicii/ administrație publică	9%	14%	20%	26%	31%	57%
Financiar/ asigurări	5%	10%	21%	40%	24%	64%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	7%	5%	21%	29%	38%	67%
Sănătate/farmaceutică	5%	8%	16%	28%	43%	71%
Retail	6%	12%	29%	32%	21%	53%
Altul	11%	11%	15%	30%	33%	63%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>	<b>23%</b>	<b>28%</b>	<b>29%</b>	<b>57%</b>

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

Gradul de birocratizare în organizații este perceput a fi mai crescut de către tinerii 18-30 de ani, femei, angajați în sectorul neguvernamental, din regiunea de dezvoltare Sud-Est și Sud-Vest Oltenia și din domeniile de activitate sănătate și farmaceutică.

### 3.7. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor



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

Mulțumire cu beneficiile și procent beneficiari (grafic albastru)

În general, angajații români sunt mulțumiți cu beneficiile primite de la angajator. Primele 3 beneficii aflate în topul mulțumirii angajaților români sunt telefonul de lucru, decontarea transportului și autoturismul de serviciu. Aceste beneficii nu sunt, însă, oferite unui număr crescut de angajați din România. Cele mai întâlnite beneficii - salariul net și programul flexibil. Doar o pătrime dintre angajați se declară foarte mulțumiți cu salariul net (comparativ cu celelalte beneficii). Alte beneficii frecvent oferite de angajator sunt cursuri sau training-uri de dezvoltare, bonusuri sau prime de performanță, telefon de muncă și tichete de masă.

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

Genul	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
Feminin	3,83	4,22	4,08	3,66	4,41
Masculin	3,83	4,20	4,04	3,54	4,38
Total	3,83	4,21	4,06	3,59	3,39

Mediul de rezidență	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
Urban	3,86	4,22	4,07	3,60	4,36
Rural	3,75	4,21	4,03	3,57	4,49
Total	3,83	4,21	4,06	3,59	4,39

Grupe de vârstă	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
18-25 ani	3,78	4,20	4,18	3,37	4,18
26-30 ani	3,97	4,11	3,86	3,65	4,26
31-40 ani	3,89	4,26	4,12	3,58	4,38
41-50 ani	3,77	4,16	4,01	3,64	4,49
51-60 ani	3,74	4,29	4,19	3,64	4,44
61-69 ani*	3,47	4,23	3,79	3,23	4,44
Total	3,83	4,21	4,06	3,59	4,39

Tip organizație	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
Mediul privat	3,84	4,32	4,06	3,70	4,45
Sectorul bugetar	3,78	4	4,04	3,21	4,18
Mediul neguvernamental*	4,14	3,80	4,26	3,94	4,64
<b>Total</b>	<b>3,83</b>	<b>4,21</b>	<b>4,06</b>	<b>3,59</b>	<b>4,39</b>

\*număr redus de cazuri

Regiunea de dezvoltare	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	3,82	4,18	4,05	3,73	4,51
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	3,79	4,05	4,07	3,35	4,24
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	3,84	4,19	3,96	3,64	4,42
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	3,74	4,22	4,14	3,58	4,35
Regiunea de dezvoltare Vest	3,82	4,43	4,20	3,79	4,47
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	3,89	4,28	4,02	3,54	4,33
Regiunea de dezvoltare Centru	3,77	4,01	4,25	3,37	4,48
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3,9	4,37	3,91	3,70	4,35
<b>Total</b>	<b>3,83</b>	<b>4,21</b>	<b>4,06</b>	<b>3,59</b>	<b>4,39</b>

Domeniul organizației	Salariul net	Program flexibil	Cursuri/Traini ng-uri de dezvoltare	Bonusuri/ prime de performanță	Telefonul de muncă
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	3,85	4,27	3,94	3,65	4,52
Construcții	4	3,96	3,86	3,41	4,47
Transport și depozitare	3,92	4,21	4,15	3,63	4,56

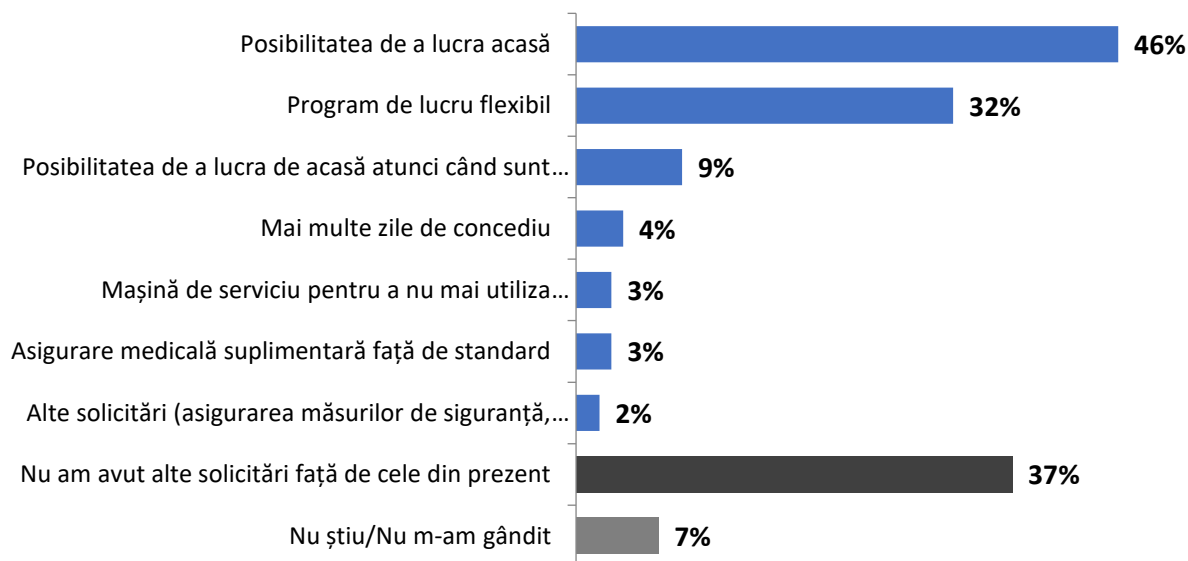
Informații și comunicații/ IT	4,06	4,65	4,29	3,72	4,38
Servicii/ administrație publică	3,84	4,15	4,03	3,56	4,31
Financiar/ asigurări	3,78	4,30	4,04	3,92	4,53
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	3,75	4,16	4,14	3,25	4,41
Sănătate/farma	3,62	4,03	3,94	3,33	4,30
Retail	3,81	3,89	4,06	3,88	4,31
Altul	3,44	4,63	4,10	3,33	3,95
Total	3,83	4,21	4,06	3,59	4,39

În funcție de beneficii se remarcă și diferențe bazare pe variabilele socio-demografice:

- Angajații din mediul urban, cu vârste între 26-30 de ani, din sectorul bugetar, din regiunile de dezvoltare Sud-Vest Oltenia și Centru și din domenii precum informații, comunicații și IT sunt mai mulțumiți de *salariul net*. Cei care lucrează în domeniul energiei electrice, pază și securitate și amanet declară un grad mai scăzut de mulțumire cu salariul decât în celelalte domenii.
- De bonusurile/primele de performanță sunt puțin mai mulțumiți decât media tinerii 18-25 de ani, dar și cei mai în vârstă, între 61-69 de ani, cei din sectorul bugetar, din regiunile Sud-Est și Centru și cei angajați în domenii precum învățământ, asistență socială, psihologie, cultură și cercetare.
- Angajații de gen feminin, din mediul urban, între 51-60 de ani, din sectorul privat, din regiunea de Vest și din domenii precum informații, comunicații și IT sunt cei care se declară mai mulțumiți de posibilitățile de program flexibil puse la dispoziție de angajator.
- De cursurile de formare profesională sunt mai mulțumiți angajații de gen feminin, cu vârste cuprinse între 18-25 de ani și 51-60 de ani, din regiunile Vest și Centru și din domeniile IT, comunicații și informații.
- Cei mai mulțumiți de oferirea unui telefon sau laptop de muncă sunt femeile, între 41-50 de ani, din mediul neguvernamental, din regiunea Nord-Est și din domenii precum financiar și asigurări.

### 3.8. Locul de muncă în perioada COVID-19

#### Q23. Principalele solicitări după criza COVID-19 (răspuns multiplu) (N=1064)



Q23. Cum s-a schimbat relația dumneavoastră cu angajatorul în perioada pandemiei de COVID-19? Vă rugăm să alegeți maxim 3 variante de răspuns.

Solicitarea aleasă de cei mai mulți angajați este posibilitatea de a lucra de acasă (46%), urmată îndeaproape de programul de lucru flexibil (32%). Aproximativ o treime dintre angajați (37%) declară că nu au solicitări suplimentare față de cele din prezent, în timp aproximativ unul din zece angajați (7%) nu s-a gândit la solicitările pe care le va face angajatorilor în urma crizei COVID-19.



**Tabel 29: Principalele solicitări după criza COVID-19**

Genul	Nu știu/Nu m-am gândit	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Program de lucru flexibil	Posibilitatea de a lucra acasă
Feminin	8%	35%	3%	2%	4%	9%	31%	52%
Masculin	7%	38%	4%	4%	5%	8%	32%	41%
Total	7%	37%	3%	3%	4%	9%	32%	46%

Mediu de rezidență	Nu știu/Nu m-am gândit	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Program de lucru flexibil	Posibilitatea de a lucra acasă
Urban	7%	36%	3%	3%	5%	9%	33%	47%
Rural	8%	38%	3%	3%	3%	8%	29%	44%
Total	7%	37%	3%	3%	4%	9%	32%	46%

Grupe de vârstă	Nu știu/Nu m-am gândit	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Program de lucru flexibil	Posibilitatea de a lucra acasă
18-25 ani	5%	33%	11%	5%	11%	5%	31%	48%
26-30 ani	10%	38%	5%	3%	5%	8%	36%	46%
31-40 ani	7%	33%	2%	5%	5%	10%	36%	50%
41-50 ani	5%	41%	3%	2%	3%	10%	25%	44%
51-60 ani	9%	35%	2%	3%	3%	6%	32%	43%
61-69 ani	11%	47%	0%	0%	0%	5%	11%	42%
Total	7%	37%	3%	3%	4%	9%	32%	46%

Tip organizație	Nu știu/Nu m-am gândit	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Program de lucru flexibil	Posibilitatea de a lucra acasă
Mediul privat	8%	35%	4%	4%	5%	7%	33%	49%
Sectorul bugetar	7%	39%	1%	1%	2%	10%	28%	42%
Mediul neguvernamental	0%	59%	3%	17%	7%	14%	35%	41%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>37%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>32%</b>	<b>46%</b>

Regiunea de dezvoltare	Nu știu/Nu m-am gândit	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Program de lucru flexibil	Posibilitatea de a lucra acasă
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	6%	43%	3%	4%	2%	9%	32%	51%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	7%	37%	1%	2%	4%	5%	34%	40%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	8%	30%	5%	4%	6%	9%	27%	44%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	10%	44%	1%	2%	6%	5%	29%	39%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	43%	2%	2%	5%	9%	35%	43%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	6%	37%	4%	2%	1%	11%	28%	45%
Regiunea de dezvoltare Centru	8%	38%	3%	2%	4%	12%	29%	44%

Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	7%	25%	5%	7%	6%	7%	39%	62%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>37%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>	<b>32%</b>	<b>46%</b>

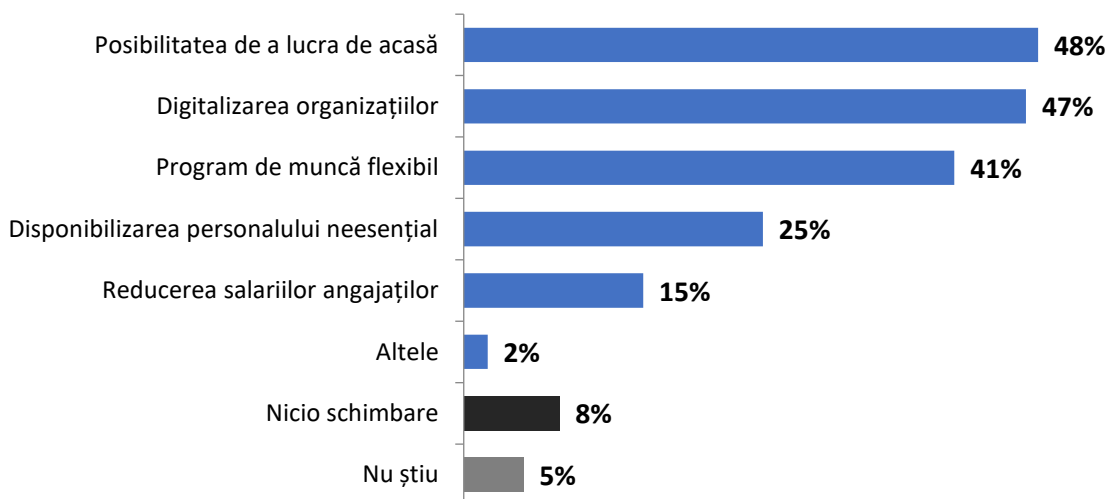
Domeniul organizației	Nu știu/Nu m-am gândit	Nu am avut alte solicitări față de cele din prezent	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Program de lucru flexibil	Posibilitatea de a lucra acasă
Industrie prelucrătoare /extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	10%	34%	3%	6%	5%	8%	31%	37%
Construcții	5%	45%	3%	5%	9%	9%	31%	29%
Transport și depozitare	9%	46%	2%	7%	7%	7%	36%	39%
Informații și comunicații/ IT	2%	21%	7%	2%	8%	8%	42%	73%
Servicii/ administrație publică	11%	40%	4%	2%	3%	6%	33%	39%
Financiar/ asigurări	7%	32%	4%	2%	3%	9%	36%	53%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	2%	28%	0%	1%	3%	12%	27%	65%
Sănătate/farmacia	14%	48%	2%	3%	2%	4%	24%	26%
Retail	3%	44%	3%	4%	1%	17%	33%	46%

Altul	7%	44%	0%	8%	0%	4%	19%	48%
Total	7%	37%	3%	3%	4%	9%	32%	46%

Q23. Care sunt principalele solicitări pe care le veți avea după criza COVID-19, în relația cu angajatorii? Vă rugăm să alegeți maxim 3 variante de răspuns.

Tinerii (18-25 de ani) și cei care lucrează în construcții sunt cei care vor solicita angajatorilor într-o mai mare măsură un număr mai mare de zile de concediu. Asigurarea medicală suplimentară va fi solicitată într-o mai mare măsură de cei tineri (18-25 de ani), din sectorul privat, din regiunile Sud-Muntenia și București-Ilfov și din domeniile informației, comunicației și IT. Totodată, bărbații, între 26-40 de ani, din regiunea București-Ilfov și din domeniile informației, comunicației și IT vor solicita angajatorilor un program de lucru flexibil. În general, se observă tendința ca tinerii să fie mai interesați de solicitări suplimentare de la angajator după terminarea crizei COVID-19.

#### Q24. Principalele schimbări pe care le vor implementa angajatorii în timpul și după criza COVID-19 (răspuns multiplu) (N=1065)



Q24. 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.

Angajații consideră posibilitatea de a lucra de acasă (48%) și digitalizarea organizațiilor (47%) drept cele mai probabile schimbări pe care le vor implementa

angajatorii în urma COVID-19. Acestea sunt urmate de programul de muncă flexibil, opțiune selectată de 41% dintre respondenți și de disponibilizarea personalului neesențial și reducerea salariilor angajaților, aproximativ 1 din 5 angajați selectând cele două opțiuni.

**Tabel 30 : Schimbări implementate de angajatori după criza cauzată de COVID-19**

Genul	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Disponibilizarea personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților	Altele	Nicio schimbare	Nu știu
Feminin	50%	46%	41%	28%	17%	1%	7%	4%
Masculin	46%	47%	40%	22%	12%	2%	8%	6%
<b>Total</b>	<b>48%</b>	<b>47%</b>	<b>41%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>

Mediu de rezidență	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Disponibilizarea personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților	Altele	Nicio schimbare	Nu știu
Urban	49%	48%	40%	24%	14%	2%	8%	5%
Rural	48%	43%	42%	27%	17%	1%	7%	4%
<b>Total</b>	<b>48%</b>	<b>47%</b>	<b>41%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>

Grupe de vârstă	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Disponibilizarea personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților	Altele	Nicio schimbare	Nu știu
18-25 ani	58%	50%	34%	28%	16%	0%	5%	3%
26-30 ani	53%	53%	40%	24%	12%	3%	8%	1%
31-40 ani	51%	47%	44%	26%	12%	2%	6%	6%
41-50 ani	43%	42%	37%	22%	17%	1%	9%	6%
51-60 ani	48%	50%	43%	27%	19%	2%	7%	3%
61-69 ani	42%	42%	47%	32%	5%	0%	11%	11%
<b>Total</b>	<b>48%</b>	<b>47%</b>	<b>41%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>

Tip organizație	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Disponibilizarea a personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților	Altele	Nicio schimbare	Nu știu
Mediul privat	55%	46%	47%	26%	12%	4%	6%	9%
Sectorul bugetar	37%	49%	30%	23%	21%	6%	9%	11%
Mediul neguvernamental	48%	38%	41%	21%	10%	5%	21%	20%
<b>Total</b>	<b>48%</b>	<b>47%</b>	<b>41%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>

Regiunea de dezvoltare	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Disponibilizarea personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților	Altele	Nicio schimbare	Nu știu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	51%	49%	39%	26%	12%	2%	8%	4%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	37%	45%	38%	28%	17%	2%	12%	5%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	44%	44%	38%	30%	16%	1%	5%	7%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	40%	41%	34%	30%	19%	0%	10%	6%
Regiunea de dezvoltare Vest	51%	43%	40%	21%	13%	1%	10%	3%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	48%	46%	41%	21%	16%	1%	3%	6%
Regiunea de dezvoltare Centru	46%	55%	39%	22%	15%	2%	10%	4%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	68%	50%	55%	18%	10%	2%	6%	1%
<b>Total</b>	<b>48%</b>	<b>47%</b>	<b>41%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>

Domeniul organizației	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Disponibilizarea personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților	Altele	Nicio schimbare	Nu știu
Industrie prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	48%	47%	40%	25%	15%	4%	6%	7%
Construcții	48%	44%	31%	29%	8%	1%	12%	7%
Transport și depozitare	49%	42%	44%	24%	14%	2%	5%	5%
Informații și comunicații/ IT	68%	51%	52%	21%	7%	2%	5%	1%
Servicii/ administrație publică	43%	44%	42%	29%	19%	3%	4%	5%

Financiar/ asigurări	56%	58%	47%	27%	11%	1%	6%	4%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	43%	52%	36%	20%	17%	1%	8%	3%
Sănătate/farma	43%	41%	32%	32%	20%	0%	11%	8%
Retail	49%	40%	48%	22%	16%	0%	10%	1%
Altul	56%	48%	33%	15%	7%	0%	19%	7%
<b>Total</b>	<b>48%</b>	<b>47%</b>	<b>41%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>5%</b>

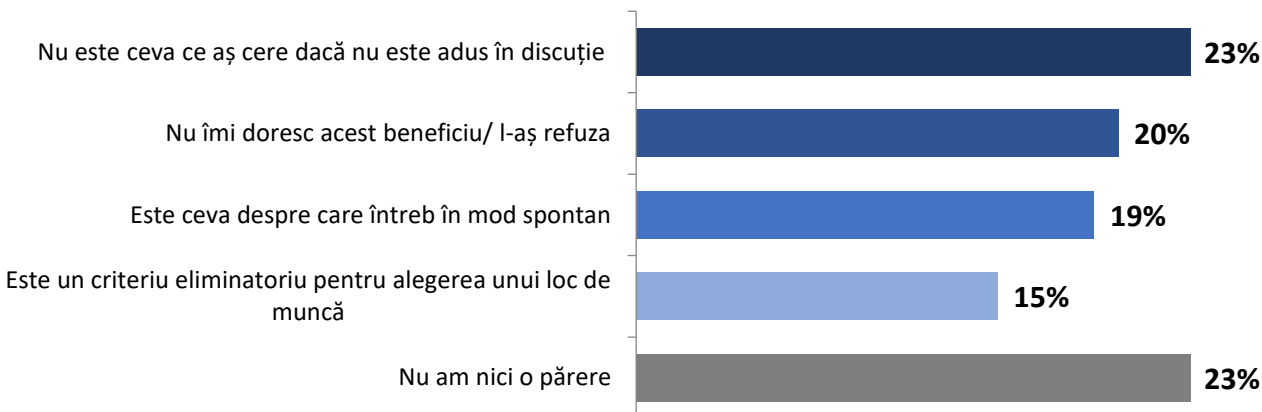
Q24. Care credeți că vor fi principalele schimbări pe care angajatorii le vor implementa sau menține după finalizarea crizei pandemice cu noul coronavirus? Vă rugăm să alegeți maxim 3 variante de răspuns.

În ceea ce privește schimbările pe care angajații consideră că angajatorii lor le vor implementa după terminarea crizei COVID-19, se remarcă faptul că, în general, femeile, angajații din mediul urban, cei mai tineri (vârsta până în 40 de ani) sunt cei care consideră într-o mai mare măsură că angajatorii le vor implementa. Acest aspect poate transmite informația că aceste categorii sunt și cele care se așteaptă la o schimbare și o reconfigurare a locurilor de muncă după terminarea crizei.

Din aceeași perspectivă a așteptărilor de la angajator, tabelul de mai sus relevă faptul că angajații din sectorul privat prevăd și se așteaptă într-o mai mare măsură ca angajatorii lor să disponibilizeze personalul neesențial, pe când cei din sectorul bugetar se așteaptă la o reducere a salariilor. Aceștia prevăd, așadar, măsuri de austeritate pentru domeniul lor de activitate. Pe de altă parte, angajații din sectorul bugetar prevăd într-o mai mare măsură o creștere a digitalizării organizațiilor.

În ceea ce privește regiunile de dezvoltare, angajații din regiunea de dezvoltare București-Ilfov prevăd o trecere către un program de muncă mai flexibil. Angajații din regiunea de dezvoltare Centru prevăd o digitalizare mai crescută. Cei care lucrează în domenii precum sănătate și farmaceutică se așteaptă la reduceri salariale într-o mai mare măsură decât cei din alte domenii. Angajații din IT, informații și comunicații prevăd posibilități mai crescute de a lucra de acasă, iar cei din domeniul financiar și asigurări prevăd o mai mare digitalizare în organizații.

### Q25. Solicitarea unei politici mai permissive în legătură cu lucrul de la distanță după criza COVID-19 (N=1064)



Q25. În ce măsură contează pentru dumneavoastră dacă locul de muncă oferă posibilitatea de a lucra de la distanță?

Aproape un sfert dintre angajați (23%) iau în considerare în mare și foarte mare măsură solicitarea unei politici mai permissive în legătură cu lucrul de acasă după terminarea crizei COVID-19, în timp ce o cincime dintre ei nu își doresc acest beneficiu. În aproape aceeași măsură, lucrul de la distanță este ceva despre care întreb în mod spontan. Pe de altă parte, pentru 15% dintre angajați lucrul de la distanță este un criteriu eliminatoriu pentru alegerea unui loc de muncă. Aproximativ unul din patru angajați (23%) nu au nici o părere în legătură cu această solicitare.

**Tabel 28: Solicitare politică permisivă lucru de acasă**

Genul	Nu este ceva ce aş cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminatoriu	Nu am nici o părere	Nu pot evalua
Feminin	23%	18%	18%	16%	22%	3%
Masculin	22%	20%	18%	13%	23%	5%
Total	22%	19%	18%	15%	23%	4%



Mediul de rezidență	Nu este ceva ce aș cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminatoriu	Nu am nici o părere	Nu pot evalua
Urban	23%	18%	19%	14%	23%	4%
Rural	21%	21%	16%	16%	22%	5%
Total	22%	19%	18%	15%	22%	4%

Grupe de vârstă	Nu este ceva ce aș cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminatoriu	Nu am nici o părere	Nu pot evalua
18-25 ani	19%	13%	25%	22%	20%	2%
26-30 ani	20%	16%	26%	16%	16%	5%
31-40 ani	21%	20%	18%	15%	22%	5%
41-50 ani	25%	21%	13%	14%	24%	3%
51-60 ani	24%	18%	16%	13%	26%	4%
61-69 ani	21%	26%	5%	11%	37%	0%
Total	22%	19%	18%	15%	23%	4%

Tip organizație	Nu este ceva ce aș cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminatoriu	Nu am nici o părere	Nu pot evalua
Mediul privat	21%	17%	21%	17%	22%	3%
Sectorul bugetar	24%	24%	12%	11%	25%	4%
Mediul neguvernamental	35%	10%	14%	14%	17%	10%
Total	22%	19%	18%	15%	23%	4%

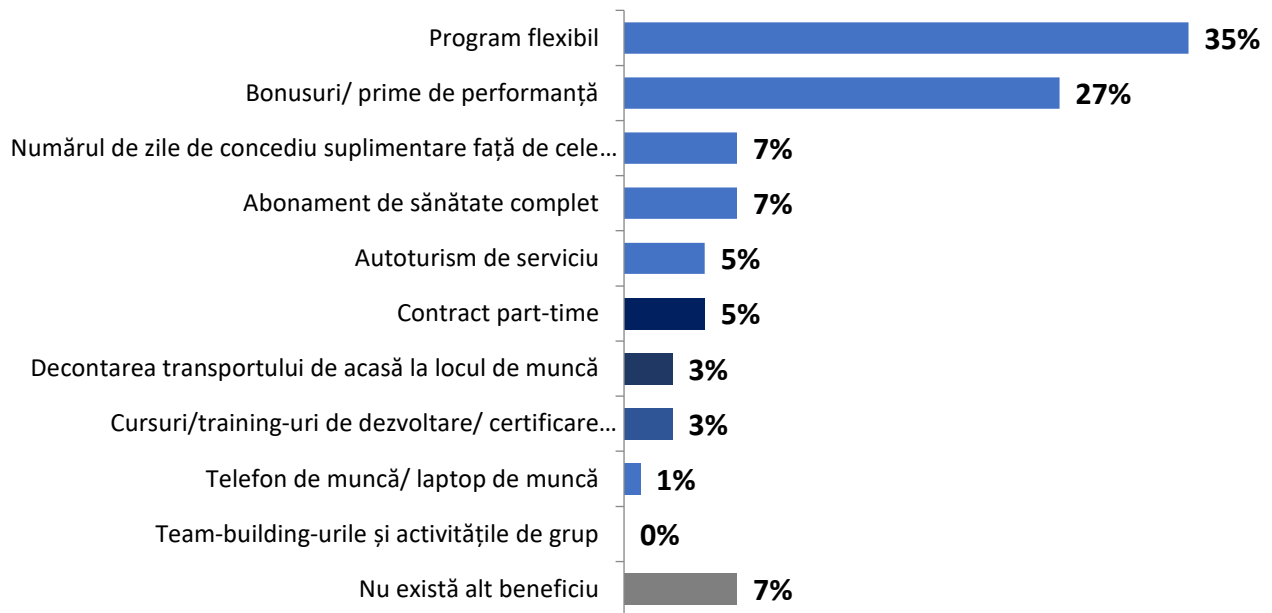
Regiunea de dezvoltare	Nu este ceva ce aş cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminatoriu	Nu am nici o părere	Nu pot evalua
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	23%	20%	22%	10%	21%	3%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	24%	20%	16%	14%	24%	2%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	24%	17%	18%	16%	20%	5%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	22%	24%	19%	8%	24%	3%
Regiunea de dezvoltare Vest	23%	20%	17%	14%	18%	7%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	24%	18%	14%	14%	28%	3%
Regiunea de dezvoltare Centru	23%	21%	13%	10%	30%	3%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	15%	13%	21%	31%	15%	5%
<b>Total</b>	<b>22%</b>	<b>19%</b>	<b>18%</b>	<b>15%</b>	<b>23%</b>	<b>4%</b>

Domeniul organizației	Nu este ceva ce aş cere dacă nu este adus în discuție	Nu îmi doresc acest beneficiu	Este ceva despre care întreb în mod spontan	Este un criteriu eliminatoriu	Nu am nici o părere	Nu pot evalua
Industria prelucrătoare/extractivă/ agricultură, silvicultură și pescuit	23%	14%	18%	16%	23%	7%
Construcții	20%	29%	16%	8%	23%	4%
Transport și depozitare	34%	17%	17%	12%	19%	2%
Informații și comunicații/ IT	14%	6%	30%	29%	16%	5%
Servicii/ administrație publică	19%	23%	15%	16%	24%	4%
Financiar/ asigurări	14%	21%	28%	16%	20%	1%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	31%	23%	14%	11%	20%	2%
Sănătate/farma	19%	28%	11%	10%	29%	4%
Retail	23%	14%	13%	7%	30%	5%
Altul	41%	0%	30%	15%	19%	4%
<b>Total</b>	<b>22%</b>	<b>19%</b>	<b>18%</b>	<b>15%</b>	<b>23%</b>	<b>4%</b>

Q25. În ce măsură contează pentru dumneavoastră dacă locul de muncă oferă posibilitatea de a lucra de la distanță?

Se remarcă faptul că pentru cei tinerii (18-25 de ani) posibilitatea de a lucra de acasă este un criteriu eliminatoriu atunci când își caută un loc de muncă. Aceeași tendință se observă și angajaților din regiunea București-Ilfov și din domenii precum transport și depozitare.

#### Q26. Alt beneficiu care să compenseze lipsa lucrului de la distanță (N=1064)



Q26. Ce alt beneficiu ar trebui să ofere o organizație care nu permite lucrul de la distanță pentru a accepta să vă angajați?

Un program flexibil ar compensa lipsa opțiunii de a lucra de la distanță pentru aproximativ o treime dintre angajați.

**Tabel 31: Alt beneficiu care ar compensa lipsa lucrului de la distanță (primele 6)**

Genul	Program flexibil	Bonusuri/ prime de performanță	Număr de zile de concediu suplimentare	Abonament de sănătate	Autoturism de serviciu	Contract part-time	Nu există alt beneficiu
Feminin	37%	31%	6%	7%	7%	5%	5%
Masculin	32%	22%	9%	7%	5%	4%	9%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>27%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>

Mediu de rezidență	Program flexibil	Bonusuri/ prime de performanță	Număr de zile de concediu suplimentare	Abonament de sănătate	Autoturism de serviciu	Contract part-time	Nu există alt beneficiu
Urban	34%	26%	8%	9%	5%	4%	6%
Rural	35%	30%	5%	2%	8%	7%	7%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>27%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>

Grupe de vârstă	Program flexibil	Bonusuri/ prime de performanță	Număr de zile de concediu suplimentare	Abonament de sănătate	Autoturism de serviciu	Contract part-time	Nu există alt beneficiu
18-25 ani	30%	20%	13%	10%	7%	0%	7%
26-30 ani	21%	27%	16%	3%	7%	7%	7%
31-40 ani	36%	31%	4%	9%	7%	3%	6%
41-50 ani	38%	26%	6%	6%	1%	7%	7%
51-60 ani	42%	25%	7%	7%	5%	7%	7%
61-69 ani	67%	33%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>27%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>

Tip organizație	Program flexibil	Bonusuri/ prime de performanță	Număr de zile de concediu suplimentare	Abonament de sănătate	Autoturism de serviciu	Contract part-time	Nu există alt beneficiu
Mediul privat	37%	25%	9%	6%	5%	5%	7%
Sectorul bugetar	23%	37%	5%	11%	6%	5%	6%
Mediul neguvernamental	70%	0%	0%	0%	10%	0%	10%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>27%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>

Regiunea de dezvoltare	Program flexibil	Bonusuri/ prime de performanță	Număr de zile de concediu suplimentare	Abonament de sănătate	Autoturism de serviciu	Contract part-time	Nu există alt beneficiu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	32%	26%	6%	15%	0%	6%	9%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	29%	32%	2%	7%	10%	2%	12%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	30%	23%	10%	5%	8%	8%	8%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	27%	37%	10%	3%	3%	7%	10%
Regiunea de dezvoltare Vest	27%	37%	7%	7%	7%	0%	3%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	54%	20%	3%	6%	0%	6%	6%
Regiunea de dezvoltare Centru	43%	25%	11%	0%	0%	4%	4%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	37%	25%	10%	7%	8%	4%	1%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>27%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>

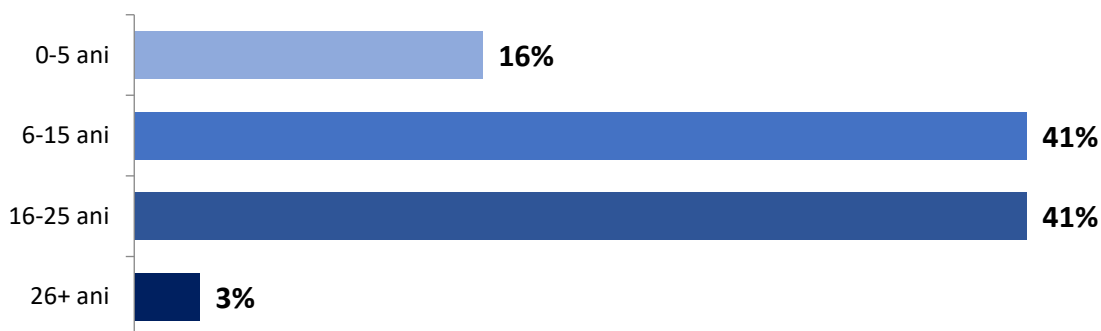
Domeniul organizației	Program flexibil	Bonusuri/ prime de performanță	Număr de zile de concediu suplimentare	Abonament de sănătate	Autoturism de serviciu	Contract part-time	Nu există alt beneficiu
Industrie prelucrătoare/extractivă / agricultură, silvicultură și pescuit	28%	30%	12%	4%	6%	4%	4%
Construcții	38%	24%	5%	10%	10%	5%	10%
Transport și depozitare	33%	22%	17%	6%	6%	17%	0%
Informații și comunicații/ IT	44%	13%	8%	8%	7%	2%	10%
Servicii/ administrație publică	38%	27%	6%	8%	3%	5%	5%
Financiar/ asigurări	53%	31%	6%	3%	3%	3%	3%
Învățământ/ asistență socială/ psihologie/ cultură/ cercetare	24%	34%	5%	15%	5%	10%	2%
Sănătate/farma	20%	40%	5%	5%	0%	10%	10%
Retail	22%	30%	4%	4%	13%	0%	17%
Altul	30%	40%	10%	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>27%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>

Q26 Ce alt beneficiu ar trebui să ofere o organizație care nu permite lucrul de acasă pentru a accepta să vă angajați?

Femeile din mediul rural își doresc mai degrabă un program flexibil sau bonusuri, ca beneficii care să înlocuiască lucrul de la distanță. Cu cât înaintează în vârstă, cu atât se observă o dorință mai crescută din partea angajaților de a avea un program flexibil. De asemenea, cei din regiunea Nord-Vest își doresc ce mai mult un program flexibil. Pentru cei care lucrează în domeniul bugetar și din regiunile Vest și Sud-Vest Oltenia, bonusurile reprezintă un aspect foarte important.

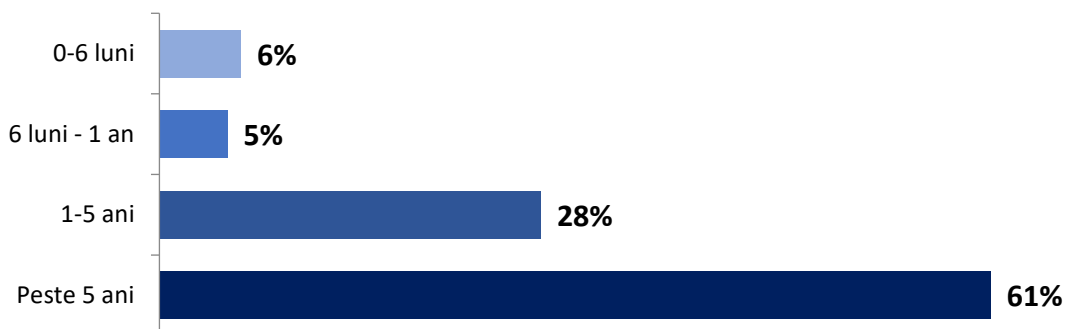
### 3.9. Informații socio-demografice despre angajați

#### Q2. Vechimea totală în muncă



Q2. Care este vechimea dumneavoastră totală în muncă?

#### Q2. Vechimea la actualul loc de muncă



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

### Q19\_1. Lucrul individual sau în echipă



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

### Q19\_2. Necesitatea aprobării unui superior pentru activitățile desfășurate



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

### Q19\_3. Libertatea de decizie



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

### Q19\_4. Tehnologia la locul de muncă



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

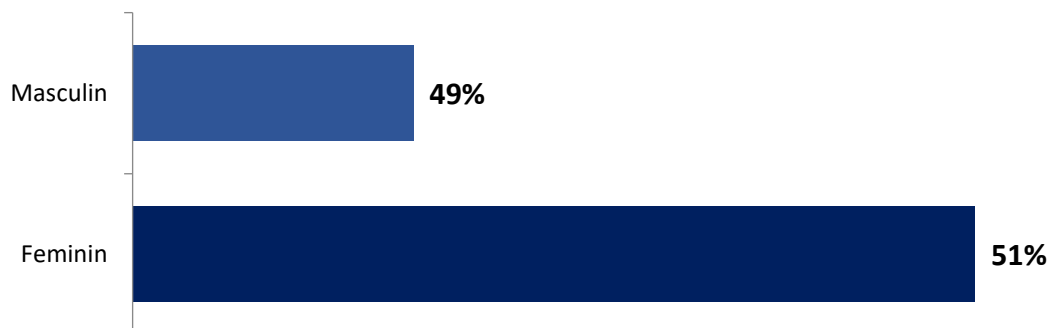
Q19. În care dintre următoarele situații vă regăsiți la locul actual de muncă:

În majoritate, angajații chestionați în cadrul sondajului de opinie lucrează în companii orientate către standard tehnologice moderne, au libertate de decizie, dar nu pot desfășura activități fără a primi aprobarea unui superior și lucrează, mai degrabă, în echipă decât individual.

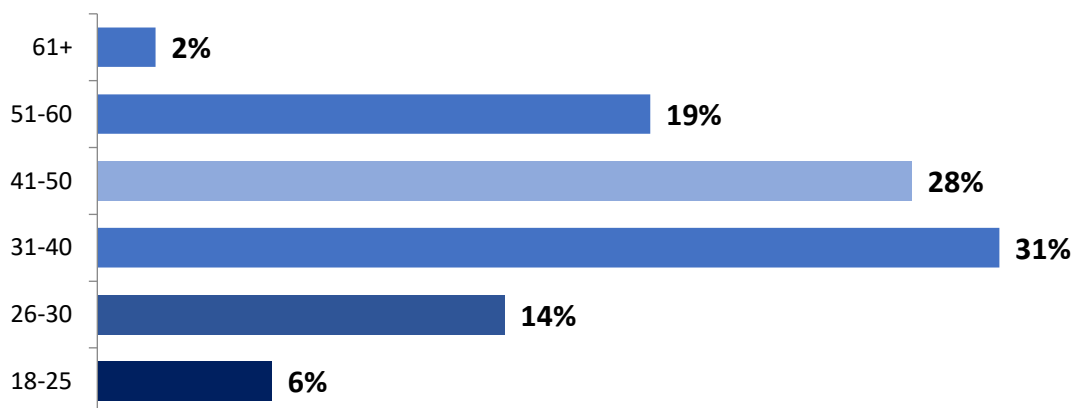
### Q3. La actualul loc de muncă aveți oameni în subordine?



#### Gen

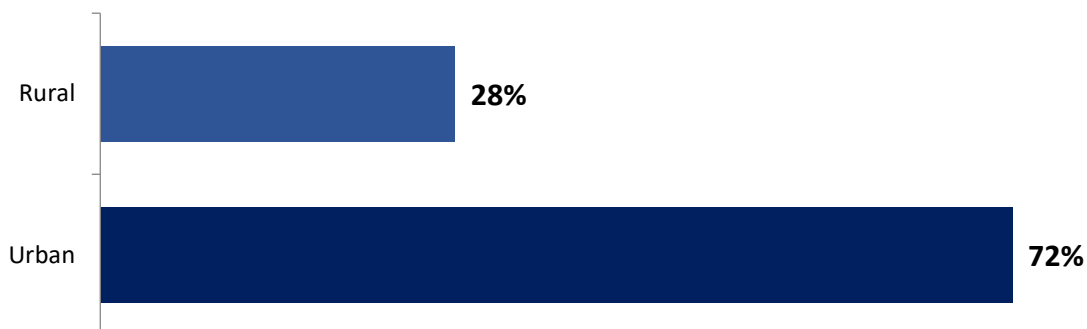


#### Vârstă





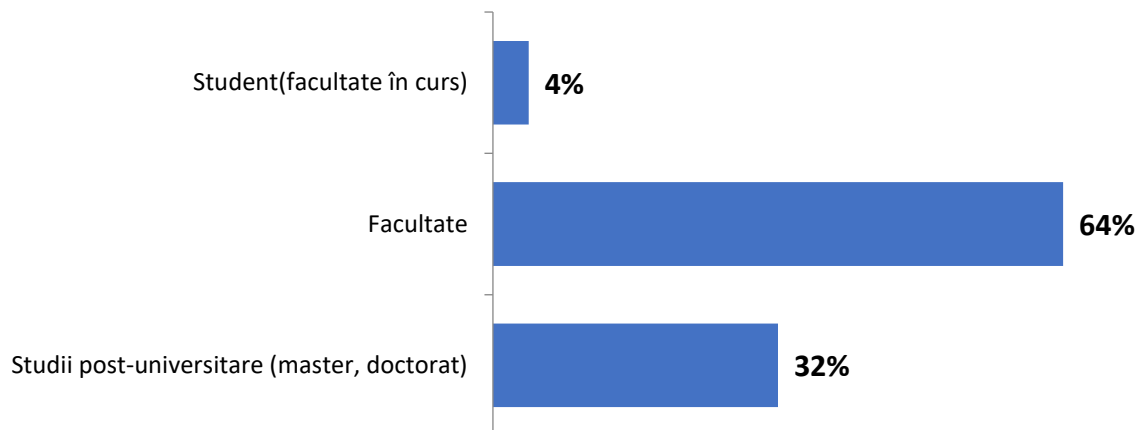
### Mediu de rezidență



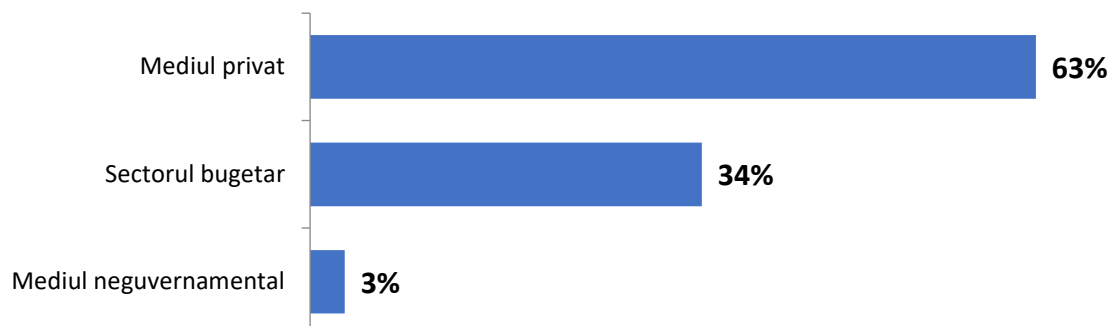
### D3. Aveți copii?



### D5. Cea mai înaltă formă de învățământ absolvită

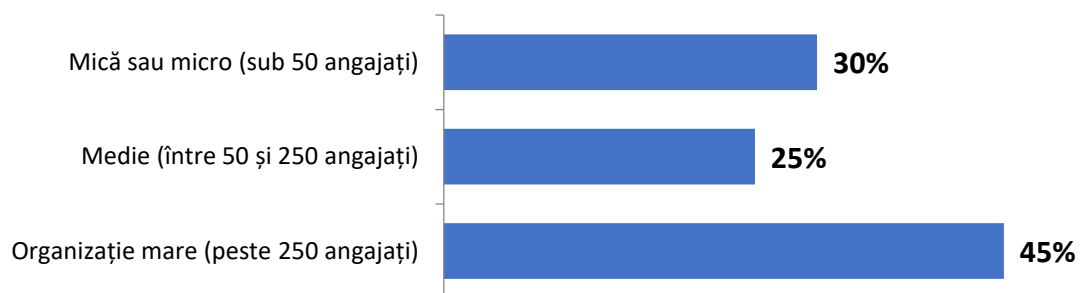


### Sectorul de lucru

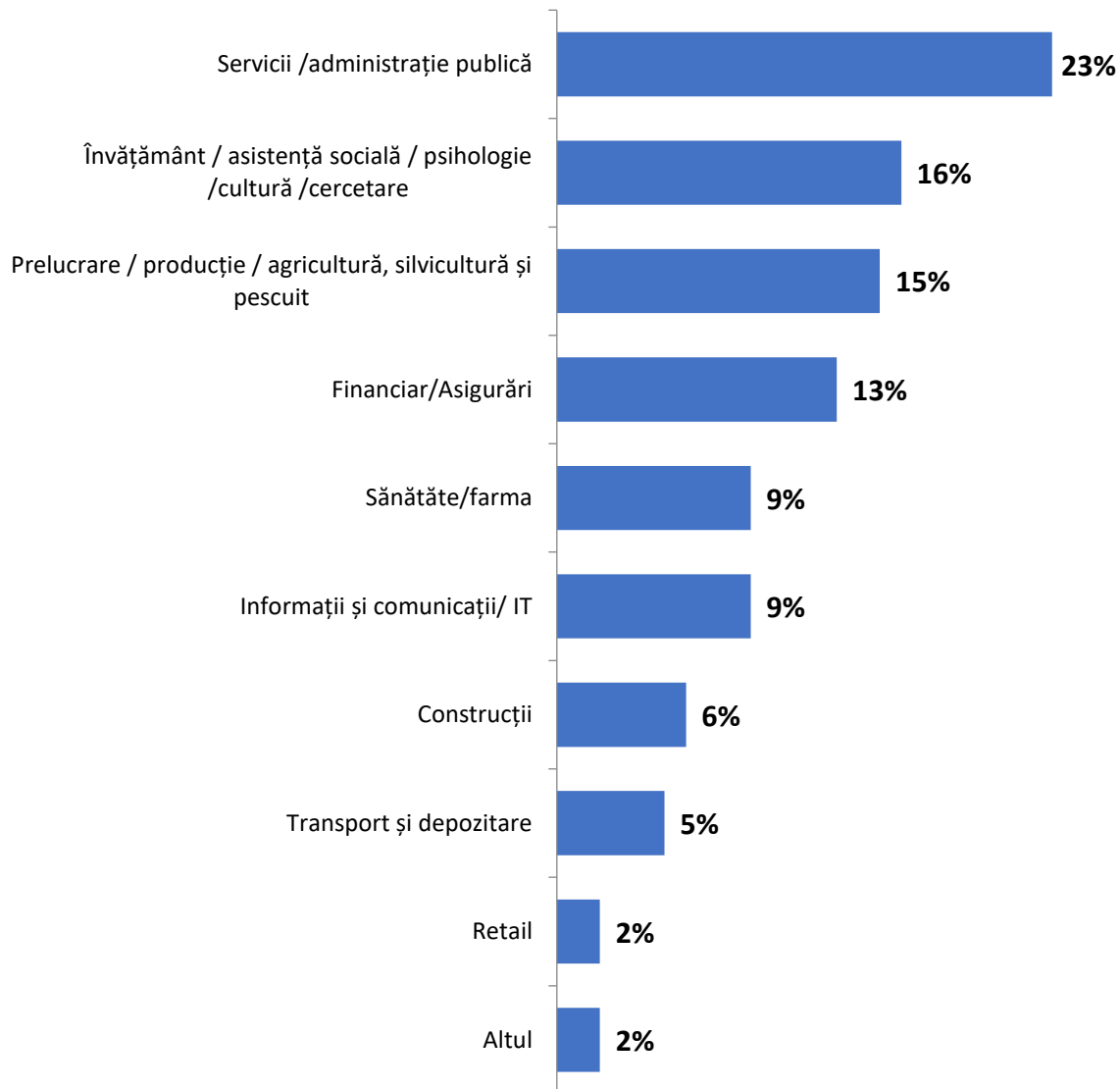


(Doar persoanele angajate în afara sectorului bugetar)

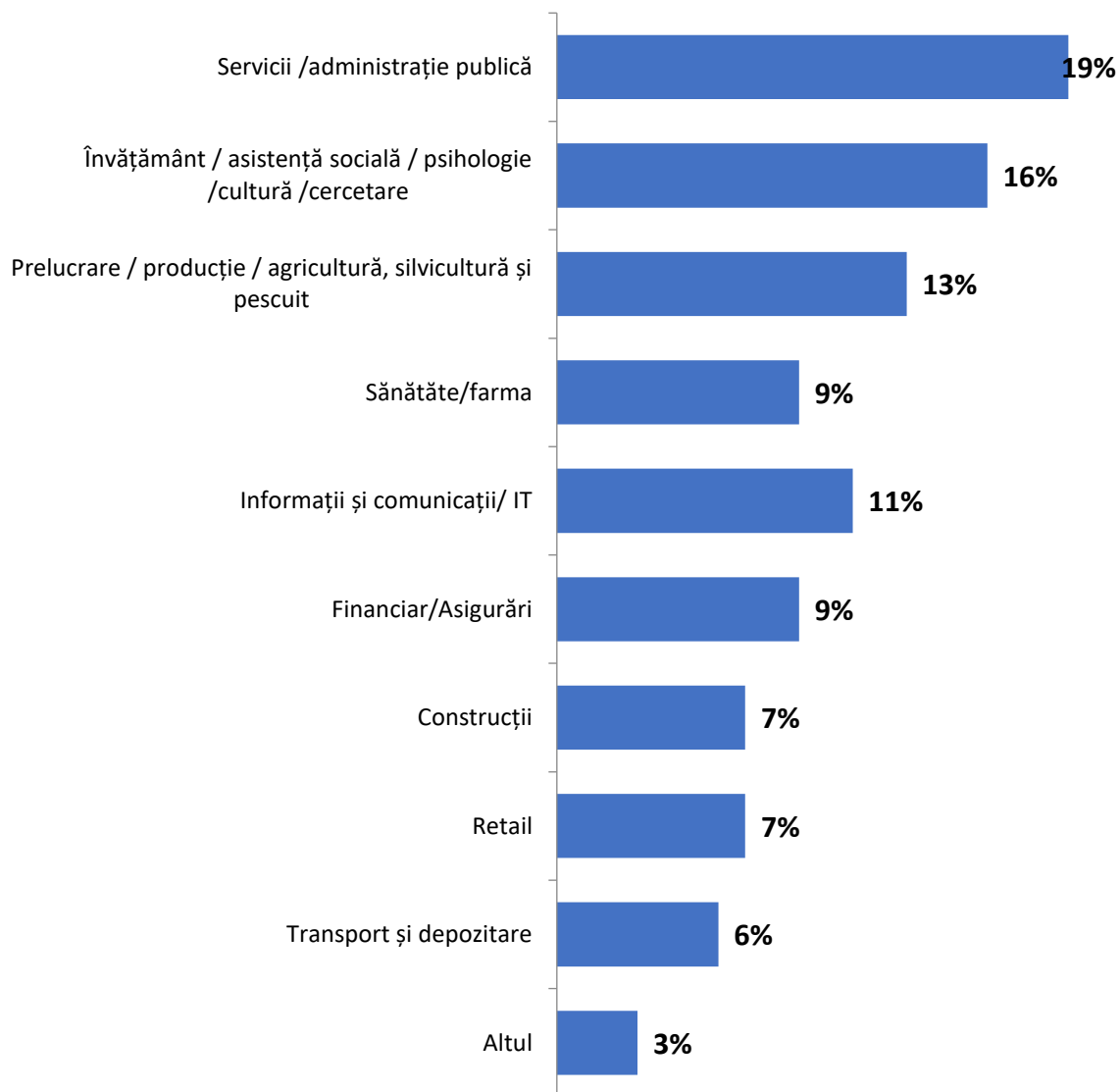
### Dimensiunea organizației



## Domeniul de calificare profesională



## Domeniul de activitate profesională



## 4. Concluzii generale

Sondajul de opinie realizat cu angajații din România creionează, pentru momentul actual, o imagine destul de mulțumitoare a percepției angajaților asupra pieței muncii și a mediului de lucru, afectată totuși, sub diferite aspecte, de criza pandemică. În general, aspecte precum stabilitatea, suficiența locurilor de muncă, posibilitățile de avansare și beneficiile financiare și non-financiare acordate de angajatorii din România sunt evaluate drept mulțumitoare de majoritatea angajaților. Alt aspect caracteristic al mediului de lucru din România poate fi considerat birocrația - 56% dintre angajați consideră că organizația în care lucrează este birocratică în mare sau foarte mare măsură.

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

- 9 din 10 angajați sunt mulțumiți de relațiile cu colegii și superiorii
- 8 din 10 angajați sunt mulțumiți de autonomia oferită la locul de muncă
- 8 din 10 angajați sunt mulțumiți de raportul dintre viața profesională și cea personală
- 78% se simt motivați în mare și foarte mare măsură la actualul job
- 87% sunt mulțumiți de cum sunt evaluați la actualul loc de muncă
- 76% consideră că meritele le sunt recunoscute de superiori.

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

Cele mai importante aspecte pentru angajații români cu privire la locul lor de muncă sunt: salariul, pasiunea, stabilitatea locului de muncă și mediul de lucru fizic/relațional/psihologic plăcut. Aceste criterii sunt considerate deopotrivă factori care motivează în a-și desfășura activitatea mai bine, cât și beneficii pe care angajatorul le poate oferi. De asemenea, majoritatea angajaților români beneficiază de un pachet standard de beneficii ce cuprinde cursuri de specializare, bonusuri sau prime de performanță și telefon de muncă. Acestea par să acopere așteptările salariaților români la momentul actual.

La o primă vedere, aceste date par să contravină percepției generale cu privire la raportarea românilor la piața muncii din România și nemulțumirile acestora privind locurile de muncă. Datele colectate în cadrul sondajului par să contrasteze și cu rezultatele focus grupurilor cu persoane care își caută un loc de muncă din cadrul studiului calitativ. Pentru a înțelege mai bine rezultatele sondajului de opinie, pot fi utilizate următoarele „cadre”, inclusiv prin corelație cu rezultatele studiului calitativ:

- Pandemia de COVID-19 a condus la apariția unui fenomen de „înghețare” a inițiativelor, dorințelor și așteptărilor românilor cu privire la locurile de muncă. Deși există nemulțumiri cu privire la propriul angajator și piața muncii, angajații reevaluează raportarea la job. Comparându-se cu cei care au pierdut un loc de muncă sau au intrat în șomaj tehnic, aspectele legate de job-ul lor devin mai mulțumitoare în acest context comparativ cu mulțumirea dintr-o perioadă de normalitate.
- Deși în cadrul cercetării calitative a reieșit faptul că angajatorii din România nu acordă o atenție sporită motivării angajaților, consolidării relațiilor dintre colegi sau recunoașterii meritelor, angajații participanți la sondaj s-au declarat mulțumiți cu aceste aspecte. Comparând cu prioritățile și beneficiile dorite de aceștia - beneficiile materiale și siguranța locului de muncă - este posibil ca așteptările majorității angajaților români de la angajator să fie mai reduse în aceste privințe.
- Conceptul de meritocrație, explorat în cadrul discuțiilor de grup (în studiul calitativ), pare să fie mai puțin familiar pentru angajații români. Astfel, noțiuni precum evaluarea la locul de muncă sau recunoașterea meritelor din partea superiorilor sunt, probabil, mai puțin înțelese de către români.
- Pe lângă factorul de blocare a inițiativelor, cauzat de pandemia COVID-19, angajații români se dovedesc pasivi în producerea schimbării la locul de muncă. Întrebați cu privire la formularea solicitărilor de schimbare către angajator, în urma crizei pandemice, doar un procent scăzut al angajaților s-au arătat doritori în a le aduce la cunoștință superiorilor.

În general, există tendința ca odată cu creșterea vârstei să crească și mulțumirea cu locul de muncă. Acest aspect este de înțeles, întrucât atenția este îndreptată către factorul *stabilitate*, mai mult decât către alți factori. Acest aspect este valabil și în ceea ce privește gradul de *autonomie*. Tot angajații cu vârste mai crescute (în jurul vârstei de 50 de ani) sunt cei care participă într-o măsură mai crescută la cursuri de formare profesională.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

Totuși, evaluarea pieței muncii pentru domeniile în care lucrează este mai bună din perspectiva tinerilor abia angajați. Motivația în muncă este, de asemenea, mai crescută în rândul tinerilor. Tot aceștia sunt cei care observă în mai mare măsură tratamentul injust la locul de muncă. De asemenea, aceștia sunt mai atenți și mai mulțumiți de capacitățile superiorilor la locul de muncă, existând posibilitatea ca, fiind la început de drum, să caute un mentor și/sau un model.

Tinerii, între 18-25 de ani, sunt mai mulțumiți de cursurile și training-urile de dezvoltare, iar angajații cu vârste mai înaintate de primirea unui telefon de muncă sau laptop. Gradul de birocratizare este resimțit mai ales de către tineri.

Analizând diferențele dintre regiunile de dezvoltare nu se poate concluziona faptul că există un anumit profil al pieței de muncă/mediului de lucru specific acestora. Totuși, ținând cont de faptul că regiunea București-Ilfov este regiunea cea mai bogată în oportunități de muncă (ca număr și diversitate) și ca nivel de trai, se pot confirma următoarele rezultate ale sondajului: angajații din această regiune sunt mai puțin mulțumiți de stabilitatea locului de muncă, întrucât și așteptările sunt, probabil, mai ridicate, iar evaluarea corectă din partea șefilor reprezintă un aspect mai important decât pentru angajații din alte regiuni (tot din perspectiva așteptărilor mai crescute și a accesului la o cultură organizațională mai îndreptată către angajați, promovată de companiile mari).

#### 4.1. Angajarea la stat și la privat, diferențe atitudinale

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

- **Dimensiunea relațională:** în sectorul privat, angajații se dovedesc mai puțin satisfăcuți de relațiile colegiale. Faptul că relațiile colegiale din mediul privat sunt mai puțin formale sau supuse unor norme interne nu conduce, în mod automat, la o mai mare satisfacție cu interacțiunile dintre colegi. Este posibil ca tocmai această slabă reglementare să contribuie la apariția animozităților între colegi. În ceea ce privește relaționarea cu superiorii, cei din mediul privat sunt mai mulțumiți de această relație decât cei din mediul bugetar.

111



- **Dimensiunea motivare:** în general, nu există diferențe crescute în ceea ce privește gradul de motivație resimțit la locul de muncă în funcție de sectorul de activitate. Există, însă, diferențe în ceea ce privește factorii motivatori. Salariul este un factor motivant într-o mai mare măsură în mediul privat, mai mult decât în cel bugetar. Pe de altă parte, siguranța locului de muncă și pasiunea se dovedesc a fi factori de motivare importanți într-o mai mare măsură pentru angajații din sectorul public.
- **Dimensiunea performanță și dezvoltare:** se remarcă faptul că există tendința mai crescută din partea angajaților din sectorul privat să își evalueze performanțele mai crescute decât cei din sectorul public. Cu toate acestea, sectorul bugetar pare să ofere mai multe oportunități de participare la cursuri/seminare de pregătire profesională (în anumite domenii fiind reglementate prin lege). În general, locurile de muncă din sectorul privat sunt percepute ca oferind posibilități mai crescute de avansare și dezvoltare.
- **Dimensiunea stabilitate:** angajații din mediul privat sunt mai puțin mulțumiți de stabilitatea locurilor de muncă din domeniile în care lucrează. Pe de altă parte, suficiența locurilor de muncă este percepută a fi mai crescută în sectorul privat, ceea ce poate constitui un avantaj de reprofilare rapidă.
- **Dimensiunea echilibru viață personală - viață profesională:** angajații din mediul privat sunt mai puțin mulțumiți de acest raport.
- **Dimensiunea beneficii:** Beneficiile financiare sunt percepute ca fiind mai importante la privat, decât la stat. Persoanele angajate la stat sunt mai mulțumite de salariul lor și pentru ei contează mai mult stabilitatea, pe care o văd drept un beneficiu. Punctele tari în sectorul privat în ceea ce privește beneficiile sunt *bonusurile de performanță/comisioanele* (ce pot ridica substanțial veniturile fixe lunare) și *programul flexibil*.
- **Dimensiunea birocratizare:** organizațiile din sectorul bugetar sunt evaluate de către angajați ca fiind mai birocratice decât cele din mediul privat.
- **Dimensiunea raportare la criza pandemică:** Așteptările angajaților din mediul privat cu privire la modificările apărute la locul de muncă după încheierea pandemiei vizează disponibilizarea personalului neesențial și introducerea lucrului de acasă. Cei din sectorul bugetar remarcă în criza pandemică un potențial de îmbunătățire, prin forțarea procesului de digitalizare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## 4.2. Particularitățile domeniilor de activitate

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

Diferențele pe dimensiuni se prezintă astfel:

- **Dimensiunea relațională:** în domenii precum informații, comunicații și IT este întâlnită cea mai mare proporție a angajaților cu satisfacție crescută cu interacțiunile dintre colegi, iar în domeniul financiar și asigurări relațiile cu superiorii ierarhici sunt evaluate ca fiind cele mai mulțumitoare. Domenii precum informații, comunicații și IT reprezintă, în principal, domenii de activitate în mediul privat, care poate conferi o mai mare flexibilitate și dinamism la locul de muncă, cu impact pozitiv și asupra relațiilor colegiale.
- **Dimensiunea motivare:** salariul reprezintă un factor motivant îndeosebi pentru angajații din retail. Pasiunea este factorul motivant pentru cei din învățământ, asistență socială, cercetare, sănătate și farmaceutică. Acest aspect este unul de așteptat, întrucât meseriile din aceste domenii presupun și o dimensiune vocațională. Siguranța locului de muncă este un factor de motivare mai ales pentru angajații din industria energiei electrice, pază și securitate, amanet. Motivație mai crescută se remarcă la angajații din domenii precum învățământ, asistență socială, psihologie și cultură, în timp ce angajații din sectorul industriei energiei electrice, pază și securitate și amanet se simt mai puțin motivați.
- **Dimensiunea performanță și dezvoltare:** angajații din domeniul construcțiilor sunt mulțumiți într-o mai mare măsură posibilități de avansare și dezvoltare în carieră. La polul opus se plasează angajații din domenii precum energia electrică, pază și securitate și amanet, sunt cel mai puțin mulțumiți de oportunități de dezvoltare în domeniul lor. Cei care lucrează în învățământ, asistență socială, cercetare, cultură, informații, comunicații și IT declară că pot beneficia într-o mai mare măsură de cursuri/seminare de dezvoltare profesională.
- **Dimensiunea stabilitate:** cele mai stabile locuri de muncă sunt evaluate de către angajații din domeniile construcții, industrie, agricultură, silvicultură și pescuit. Suficiența locurilor de muncă este percepută a fi mai crescută în informații, comunicații și IT, decât în celelalte domenii.

113





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

- **Dimensiunea echilibru viață personală - viață profesională:** un raport mai mulțumitor între viața personală și cea profesională este sesizat de către angajații din învățământ, asistență socială și sănătate/industria farmaceutică. Acestea sunt domenii mai prezente în sectorul bugetar. La polul opus se plasează domeniul retail.
- **Dimensiunea beneficii:** angajații din domeniul IT, informații, comunicații sunt mulțumiți într-o mai mare măsură cu salariul și beneficiile din domeniul lor de activitate. Cei din industria energiei electrice, pază și securitate și amanet se declară mai puțin mulțumiți.
- **Dimensiunea birocratizare:** birocratizare mai crescută este percepută în învățământ, asistență socială, cercetare, cultură, sănătate și farmaceutică. Primele domenii menționate sunt, în general, domenii din sectorul bugetar și presupun conformarea la procedurile instituției și elaborarea unui volum mai ridicat de documente.
- **Dimensiunea raportare la criza pandemică:** angajații din sănătate și farmaceutică se simt mai vulnerabili la disponibilizare după terminarea crizei pandemice COVID-19.

### 4.3. Segmentarea persoanelor angajate - analiză cluster

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

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

În cazul acestei analize au rezultat 4 tipologii diferite (în studiul anterior 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 persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă a fost folosit drept variabilă principală de segmentare motivația la un loc de muncă, tipologiile obținute tind să fie similare. Totuși, ele nu se grupează în mod identic și rezultă și proporții diferite prin suprapunerea motivațiilor cu alte variabile de interes.

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

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

## 1. Supraviețuitorii/pragmaticii (21%)

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

- Motivați în principal de salariu (77%), bonusuri/prime 58%, tichete de masă 27%, decontarea transportului 60%, autoturism de serviciu 63%, telefon de muncă/laptop 80%.

- Sunt interesați și de cursuri și programe de dezvoltare personală 73%.

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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

## 2. Echilibrații/pasionații (33%)

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

- Pentru ei sunt importante toate aspectele profesionale (salariul, recunoașterea superiorilor și relațiile cu colegii), dar și aspectele individuale precum: tichete vacanță, abonamente sală, decontare transport, sau număr de zile suplimentar de concediu.

- la fel ca în cazul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă este probabil să fie ingineri sau să urmeze o carieră vocațională (învățământ sau apărare și securitate națională)

„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 (15%)

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

- Sunt motivați în mare și foarte mare măsură de team-building-uri 50%.

- Siguranța locului de muncă 26%, mediul de lucru plăcut 24%, recunoașterea primită din partea superiorilor 11% și 16% pasiune pentru activitatea desfășurată.

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





#### 4. Doritorii de confort și timp liber (31%)

Această categorie de persoane preferă un loc de muncă unde au program flexibil sau fix (fără ore suplimentare). Această categorie este specifică tinerilor sau persoanelor care au în îngrijire copii mici. Din această categorie fac parte și unii dintre angajații din sectorul bugetar precum cei din învățământ.

- Sunt motivați de mediul de lucru plăcut și confortabil 24%, team building-uri 20%, tichete de vacanță 17%, cursuri de dezvoltare 59% și 50% de numărul suplimentar de zile de concediu.
- Nu au așteptări salariale bine conturate și au valori similare cu Echilibrării legate de statutul pe care îl oferă locul de muncă în societate.

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



## 5. Anexă - Instrument de cercetare

### Chestionar Angajați

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

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

#### Disclaimer:

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

#### Screening

S1. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat(ă)?

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

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

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

## A. Întrebări profesionale

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

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

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

**Q2. Care este vechimea dumneavoastră totală în muncă?**

*Menționați experiența în ani lucrați, cu aproximație.*

\_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

## B. Așteptări privind angajatorii și evaluarea angajatorului actual

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

*Indicație pentru operator: răspuns multiplu, maxim 3 mențiuni*

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

<input type="checkbox"/> 1	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)
<input type="checkbox"/> 2	Mediul de lucru (fizic) plăcut
<input type="checkbox"/> 3	Atmosfera plăcută la locul de muncă
<input type="checkbox"/> 4	Stabilitatea locului de muncă
<input type="checkbox"/> 5	Apropierea locului de muncă față de casă
<input type="checkbox"/> 6	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă
<input type="checkbox"/> 7	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte
<input type="checkbox"/> 8	Autonomie - libertatea de a face alegeri, de a lua decizii
<input type="checkbox"/> 9	Relații bune cu colegii
<input type="checkbox"/> 10	Prestigiul angajatorului
<input type="checkbox"/> 11	Evaluare corectă din partea șefilor
<input type="checkbox"/> 12	Alte așteptări. Care? _____

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

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

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

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

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

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

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură



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

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

		Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu știu/ Nu pot aprecia
a.	Să mențină echipa unită	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Să conducă la îndeplinirea obiectivelor departamentului/companiei	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
c.	Să vă motiveze prin exemplul propriu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
d.	Să promoveze o atmosferă plăcută la locul de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
e.	Să vă dea încredere în propriile capacități de rezolvare a sarcinilor la locul de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
f.	Să se consulte cu dvs. și colegii dvs. în luarea unor decizii	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

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

		Deloc important	Puțin important	Nici, nici	Important	Foarte important	Nu știu/ Nu pot aprecia
a.	Vă consultați cu echipa aflată în subordine	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

b.	Delegați responsabilități	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
c.	Motivați și să sprijiniți echipa	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
d.	Vă asumați deciziile pe cont propriu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

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

**Vă rog să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "Deloc mulțumit/ă", iar 5 înseamnă "Foarte mulțumit/ă"**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<input type="checkbox"/> 1	Total nemulțumit
<input type="checkbox"/> 2	Puțin nemulțumit
<input type="checkbox"/> 3	Nici mulțumit, nici nemulțumit
<input type="checkbox"/> 4	Puțin mulțumit

<input type="checkbox"/> 5	Foarte mulțumit
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

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

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

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

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

**Indicație pentru operator: se va bifa un singur răspuns pe rând. NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”**

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

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

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

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

### C. Compensații și beneficii

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

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

**Nu se citește varianta de mijloc - "Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă"**

		Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Angajatorul meu nu oferă
a	Salariul net (în mână)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b	Bonusuri/prime de performanță	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
c	Program flexibil/posibilitatea de a lucra de acasă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
d	Tichetele de masă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

e	Tichetele cadou de sărbători	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
f.	Abonamentul de sănătate privat	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
g	Numărul de zile de concediu suplimentare față de cele minime legale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
h	Cursuri/training-uri de dezvoltare/certificare profesională	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
i.	Abonament la sălile sportive	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
j.	Alte abonamente pentru accesarea unor produse/servicii (ex: abonament biblioteca Bookster)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
k	Decontarea transportului de acasă la locul de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
l.	Autoturism de serviciu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
m	Tichete de vacanță	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
n	Tichete pentru activități culturale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
o	Alte tichete de achiziționare produse/servicii	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

	și de acordare a reducerilor						
p.	Telefon de muncă/laptop de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
q.	Oferirea mesei de prânz la birou	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
r.	Team-building-urile și alte activități de grup	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

**Q23. Cum s-a schimbat relația dumneavoastră cu angajatorul în perioada pandemiei de COVID-19? Vă rugăm să alegeți maxim 3 variante de răspuns.**  
**Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu știu/Nu m-am gândit”**

<input type="checkbox"/> 1	Mi s-a oferit posibilitatea de a lucra de acasă
<input type="checkbox"/> 2	Mi s-a oferit program de lucru flexibil
<input type="checkbox"/> 3	Mi s-a pus la dispoziție o asigurare medicală suplimentară față de cea standard
<input type="checkbox"/> 4	Mi-au fost acordate mai multe zile de concediu
<input type="checkbox"/> 5	Mi s-a oferit șansa de lucra de acasă atunci când au fost închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii
<input type="checkbox"/> 6	Mi s-a dat mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun
<input type="checkbox"/> 7	Am făcut altă solicitare. Care?
<input type="checkbox"/> 8	Nu am avut alte solicitări față de cele din prezent
<input type="checkbox"/> 99	Nu știu/Nu m-am gândit

**Q24. 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?



**Q25. 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

**Q26. 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

### D6. În acest moment lucrați în:

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

### D7. Care este dimensiunea organizației în care lucrați?

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

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

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



UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Domeniu	Al organizației	Calificare
Agricultură, silvicultură și pescuit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Industria extractivă	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Industria prelucrătoare	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Construcții	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Transport și depozitare	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Hoteluri și restaurante	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Informații și comunicații	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
Tranzacții imobiliare	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
Financiar/Asigurări	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
Învățământ	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
Activități culturale	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11
Administrație publică	<input type="checkbox"/> 12	<input type="checkbox"/> 12
Consultanță	<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 13
Sănătate/farma	<input type="checkbox"/> 14	<input type="checkbox"/> 14
Marketing/Publicitate/Media	<input type="checkbox"/> 15	<input type="checkbox"/> 15
Altul. Care? _____	<input type="checkbox"/> 16-----	<input type="checkbox"/> 16-----
		<input type="checkbox"/> 17 Niciuna

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

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

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





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

Titlul proiectului: **Intelligence în serviciul cetățenilor**

Cod MySMIS: 129865 / Cod proiect: SIPOCA 747

Denumirea beneficiarului: **Serviciul Român de Informații prin UM 0929 București**

Beneficiar rezultate proiect: **UM 0404 București**

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

