

## Sondaj BestJobs: Doar unul din zece angajatori și-ar pastra toți angajații dacă ar trebui să facă o selecție în funcție de eficiența muncii

**Deficitul de personal de pe piața muncii și dificultățile întâmpinate de angajatori în a găsi angajați care să corespundă nevoilor conduc de multe ori la compromisuri din partea companiilor. Dacă ar trebui să aleagă câți angajați din companie să pastreze pe criteriul eficienței și al rezultatelor muncii depuse, doar unul din zece angajatori ar pastra întreaga echipă în formula existentă, arată datele celui mai recent sondaj efectuat de BestJobs.**

Doi din zece (21%) angajatori ar reține cel mult jumătate dintre angajați, unul din patru (25,7%) ar pastra între 50% și 75% dintre angajați, iar patru din zece (42%) spun că doar trei sferturi dintre angajații lor actuali sunt cu adevărat eficienți și au rezultate satisfăcătoare.

De asemenea, unul din patru angajatori consideră că în companie sunt cu adevărat implicați în realizarea sarcinilor de serviciu aproximativ trei sferturi dintre angajați. Cea mai mare parte dintre respondenți (37%) cred că procentul angajaților implicați variază între 50% și 75% din total. Doi din zece angajatori consideră că nivelul e și mai scăzut - între un sfert și cel mult jumătate dintre angajații actuali ai firmei, în timp ce 16% apreciază că cel mult un sfert dintre angajați sunt cu adevărat implicați.

Explicațiile pe care le găsesc angajatorii pentru acest lucru sunt, în ordinea relevanței răspunsurilor, lipsa de loialitate față de angajator (27,4% dintre respondenți), lipsa unei culturi organizaționale care să motiveze angajații (19,3%), insatisfacția față de mediul de lucru sau așteptările salariale mai mari (12,9%) și chiar adaptabilitatea redusă (11,3%).

În acest context, nu e de mirare că principalele arii în care angajatorii și-ar dori să vadă îmbunătățiri sunt implicarea membrilor echipei, dar și comunicarea (circa 42% dintre respondenți fiecare), randamentul/productivitatea (33,9%), calitatea muncii (25,8%), motivația (14,5%), competențele digitale (14,5%), abilitatea de a lucra în echipă (12,9%), abilitatea de leadership (9,7%).

### Care generație este cea mai apreciată de către angajatori

Peste jumătate dintre angajatori apreciază că angajații sunt mai puțin responsabili și pregătiți față de acum cinci ani, astfel încât calitatea muncii depuse de aceștia a scăzut. Trei din zece angajatori consideră că situația a rămas la fel și doar 13% afirmă că angajații sunt mai responsabili și mai bine pregătiți ca în urma cu cinci ani. Totodată, majoritatea angajatorilor (64,5%) consideră că cea mai redusă productivitate la job o au angajații din generația Z (1996-2012), aceștia fiind urmași de cei din generația X (1965-1980), conform răspunsurilor oferite de doi din zece respondenți. Angajații din generația Millennials (1981-1995) stau cel mai bine la acest capitol, doar 16% dintre angajatori considerând că productivitatea acestora este sub așteptări.

Tot angajații din generația Z (1996-2012) primesc cel mai slab punctaj și la capitolul comunicare - deschidere în a comunica, claritate, concizie și acuratețe - de la cei mai mulți (45%) dintre angajatori. Circa 42% dintre angajatori afirmă că cel mai rău la acest capitol stau angajații din generația X (1965-1980), în timp ce 12,9% dintre respondenți îi depuncea cel mai mult pe angajații din generația Millennials (1981-1995).

Când vine vorba despre rezistența la presiune și stres, cel mai rău din acest punct de vedere stau angajații din generația Z (1996-2012), spun 67,8% dintre respondenți. Ei sunt urmași de cei din generația Millennials (1981-1995) - după cum au apreciat 17,7% dintre respondenți, apoi de cei din generația X (1965-1980) - 14,5% dintre respondenți.

## **Ce fac angajatorii când sunt nemulțumiți de performanțele angajaților**

Peste 51% dintre angajatori ofera feedback angajaților de care sunt nemulțumiți doar uneori, atunci când greșelile sunt foarte mari, iar 8% admit ca nu fac acest lucru niciodata. La polul opus, patru din zece respondenți afirma ca angajaților le este atrasa atenția de fiecare data când greșesc, astfel încât situațiile sa nu se mai repete, iar angajații sa aiba oportunitatea sa evolueze.

Când sunt nemulțumiți de calitatea muncii angajaților, pe lângă feedback, angajatorii mai ofera training pentru îmbunătățirea abilităților profesionale (46% dintre respondenți), ori îi muta pe cei mai puțin performanți pe alte poziții în cadrul companiei (16%). Totodata, 14,5% aleg sa dea sancțiuni, circa 13% spun ca le reduc volumul de munca sau din responsabilități, iar 9,7% decid sa îi dea afara pe cei de care sunt nemulțumiți.

*Studiul a fost efectuat în perioada 1 octombrie - 15 noiembrie, pe un eșantion de 250 de companii mici, medii și mari din România.*