

Sondaj eJobs x Up România: 41% dintre angajați sunt nemulțumiți și foarte nemulțumiți de actualul loc de munca

Conform celui mai recent sondaj realizat de eJobs.ro și Up România, 34% dintre angajați exprima nemulțumiri în legătura cu jobul lor actual, în timp ce 7% se declară foarte nemulțumiți. La celalalt pol, 54% dintre respondenți spun că sunt mulțumiți, iar 6% foarte mulțumiți de mediul de lucru și de etapa în care se află cariera lor.

Întrebăți de ce nu își schimba jobul pe acest fond de nemulțumiri, 32,3% spun că, deși ar fi tentați să facă acest lucru, nu au gasit încă o variantă mai bună. Lor li se alatura alți 11,8% care consideră că piața nu le oferă alte opțiuni.

26,4% deja cauta și aplică la alte joburi și nu vor mai ramâne mult timp în locul în care se află acum, iar 5,9% și-au dat deja demisia și urmează să plece. 7,6% au decis să mai aștepte începutul consideră că nu este momentul potrivit pentru a face o schimbare de carieră, 5,7% se află într-o zonă de confort și le este greu să facă o schimbare, 4,6% speră că situația actuală se va îmbunata și, iar 3,4% s-au obișnuit cu oamenii cu care lucrează.

„Salariul este principalul motiv de nemulțumire pe care îl au angajații români, fiind menționat de 67,3% dintre respondenți. Este, de altfel, argumentul care cântărește cel mai greu atunci când decid să accepte o ofertă de job, dar și cel care îl poate stări cele mai mari nemulțumiri. Lipsa oportunităților de promovare este un alt motiv de frustrare pentru angajați, regăsindu-se în răspunsurile a 29,9% dintre participanții la studiu. Alte motive care i-ar determina să-și parasească locul de munca actual sunt relația cu managerul (28,7%), lipsa recunoașterii muncii (25,4%), pachetul de beneficii (22,5%), volumul de munca (22,4%), relația cu echipa (21,3%), programul de lucru (20,2%) ori lipsa unui echilibru între job și viața personală (19,5%)”, spune **Raluca Dumitra**, Head of Marketing în cadrul eJobs.ro, cea mai mare platformă de recrutare online din România.

Alte motive menționate în sondaj au mai fost mediul de lucru, proiectele în care sunt implicați, instabilitatea job-ului sau lipsa feedback-ului.

Dacă ar fi, totuși, în punctul de a-și da demisia pentru o altă oportunitate, 43,9% spun că o contraofertă salarială i-ar putea face să se întoarcă din drum. 12,7% să arăzgândă dacă angajatorul actual le-ar oferi un pachet de beneficii mai generos. 10,9% ar avea nevoie de o îmbunătățire a condițiilor de lucru, 7,4% de un plan de carieră profesional și 6,8% ar vrea să primeasă șansa de a lucra pe alte proiecte în cadrul companiei. 15,9% spun că se află într-o etapă în care nimic nu i-ar mai putea face să se razgândească.

„În lumina acestor constatări, este esențial să subliniem importanța redefinirii conceptului de munca. Vorbim de o recalibrare necesară în modul în care angajatorii percep beneficiile asociate acesteia. Cu atât mai mult cu cât angajații români au deja o perspectivă destul de clara asupra modului în care ar trebui să arate întreg ecosistemul în care își desfășoară activitatea, fie că vorbim despre mediul de lucru, relația cu managerul sau colegii până la salariul și pachetul de beneficii extrasalariale. Printre acestea din urmă, cardurile de masa ramân în topul preferințelor, fiind apreciate de 52,5% dintre respondenți, care consideră că ar trebui să fie incluse în orice ofertă de angajare. De asemenea, lista de beneficii este completată de abonamentul medical la o clinică privată (35,1%), programul flexibil (33,5%), asigurarea medicală (29%), posibilitatea de a lucra de acasă (26,4%), sau accesul la o platformă de beneficii extrasalariale (25,2%)”, declară **Loredana Vatavoiu**, Marketing Director în cadrul Up România.

Cu toata că aproape jumătate dintre respondenți recunosc că sunt nemulțumiți sau foarte nemulțumiți de jobul actual, 31% cred că interesul și implicarea lor în activitățile pe care le desfășoară în companie sunt mult mai

ridicate comparativ cu anii precedenți. În cazul a 14% se observă o ușoara scadere, în timp ce 7% spun că sunt mult mai scazute. Pentru 29% au ramas constante, iar pentru 19% au crescut. De partea angajatorilor, lucrurile se vad astfel: 38% consideră că între 60% și 80% dintre membrii echipei sunt performanți; 27% observă aceasta performanță în peste 80% dintre colegii lor; la fel de mulți spun că doar 40%-60% dintre membrii echipei sunt performanți, iar 8% remarcă un nivel crescut de performanță în mai puțin de 40% dintre membrii echipei.

„Atunci când vine vorba despre angajatori, principala metoda prin care încearcă să rețină oamenii în companie pe termen lung este legată de crearea unui mediu de lucru placut, după cum spun 56,8% dintre companiile participante la același sondaj. 45,5% dintre ei fac și evaluari anuale și maresc salariile în funcție de performanță. 38,2% oferă bonusuri drept recompensa pentru realizări deosebite, iar 36,4% adaptează constant pachetul de beneficii”, detaliaza Raluca Dumitra.

Dacă un angajat valoros decide, totuși, să parasească echipa, 30% dintre manageri spun că încearcă să evite o astfel de pierdere printr-o contraofertă salarială. 20% propun proiecte noi care să-i stârnească interesul, 15% inițiază o discuție despre posibilitățile de avansare, 9% plusează la capitolul beneficii, 7% oferă flexibilitate sau posibilitatea de a lucra de acasă, în timp ce 19% consideră că nu îl mai pot motiva în aceasta etapă și, prin urmare, nu întreprind nicio acțiune.

„Sunt tot mai multe companii preocupate de nivelul de satisfacție și de implicare ale angajaților și care verifică anual aceste aspecte. Datele pe care le au arată că salariul este ceea ce apreciază cel mai mult un angajat la locul de munca. Urmează mediul de lucru, relația cu echipa, stabilitatea jobului, flexibilitatea programului de lucru, recunoașterea și aprecierea muncii și beneficiile extrasalariale”, spune Loredana Vatavoiu.

Atunci când performanța unui membru al echipei scade, 67% dintre manageri poartă o discuție pentru a încerca să afle motivele, 9% pun la dispoziție training-uri pentru îmbunătățirea abilităților, 8% ajustează sarcinile pentru a se potrivi cu obiectivele individuale, iar 7% implementează un plan de mentorat sau de coaching. 7% reevaluatează programul de munca și 4% oferă sesiuni regulate de feedback.

Sondajul a fost realizat în perioada martie – aprilie 2024, pe un eșantion de 4.086 de angajați și 380 de companii.