



Barometrul încrederii angajaților români în companii - 2017

Studiu EY, în parteneriat cu Hipo



Despre “Barometrul încrederii angajaților în companii”

Încrederea este unul dintre cele mai importante ingrediente ale succesului oricărei asocieri. Într-o perioadă în care relația între angajat și angajator se redefineste, analiza modului în care încrederea și, mai ales, lipsa de încredere a angajaților afectează relațiile de muncă este cu atât mai relevantă.

EY România, plecând de la studiul global EY *Could trust cost you a generation of talent?*, studiază în **Barometrul încrederii angajaților în companii** nivelul de încredere al angajaților în angajator, în șeful direct și în echipă. De asemenea, identifică factorii care conduc la un grad de încredere ridicat sau, din contră, care contribuie la pierderea încrederii angajaților în compania pentru care lucrează. Generația Z este cea care va intra în următorii ani în câmpul muncii, de aceea am aplicat un al doilea chestionar cu același focus și acestora. Sperăm să regăsiți indicații care să vă ajute în pregătirea organizațiilor pe care le conduceți pentru această nouă generație de angajați.

Alte aspecte luate în calcul au fost: echilibrul dintre viața personală și cea profesională, nivelul de compensație, munca peste program și efectele digitalizării pentru salariați.

2.144 de angajați au răspuns în perioada 31 mai – 23 iunie 2017 celor 28 de întrebări ale chestionarului online. Dintre acestea, am analizat **1.575** de răspunsuri provenind de la angajații cu normă întreagă cu vârsta mai mare de 21 de ani.

În aceeași perioadă, **832** de tineri cu vârsta sub sau egală cu 20 de ani au răspuns la 8 întrebări cuprinse în chestionarul adaptat generației Z.

Răspunsurile la cele două chestionare, colectate cu sprijinul Hipo, au fost analizate separat și comparativ cu rezultatele obținute în studiul EY *Could trust cost you a generation of talent?*, realizat în anul 2016 la nivelul a 8 țări: Brazilia, China, Germania, India, Japonia, Mexic, Marea Britanie și Statele Unite. Studiul global a avut la bază 9.800 de răspunsuri la chestionarul aplicat pe angajații cu normă întreagă și 3.200 la chestionarul aplicat tinerilor din generația Z.

Barometrul încrederii angajaților români în companii este al doilea studiu realizat de EY România, în parteneriat cu Hipo, pe tema resurselor umane și a talentelor în România.

Principalele secțiuni ale raportului:

Încrederea în
angajator

1

Încrederea în
șef și echipă

2

Generația
Z

3

Munca peste
program

4

Nivelul de
compensație

5

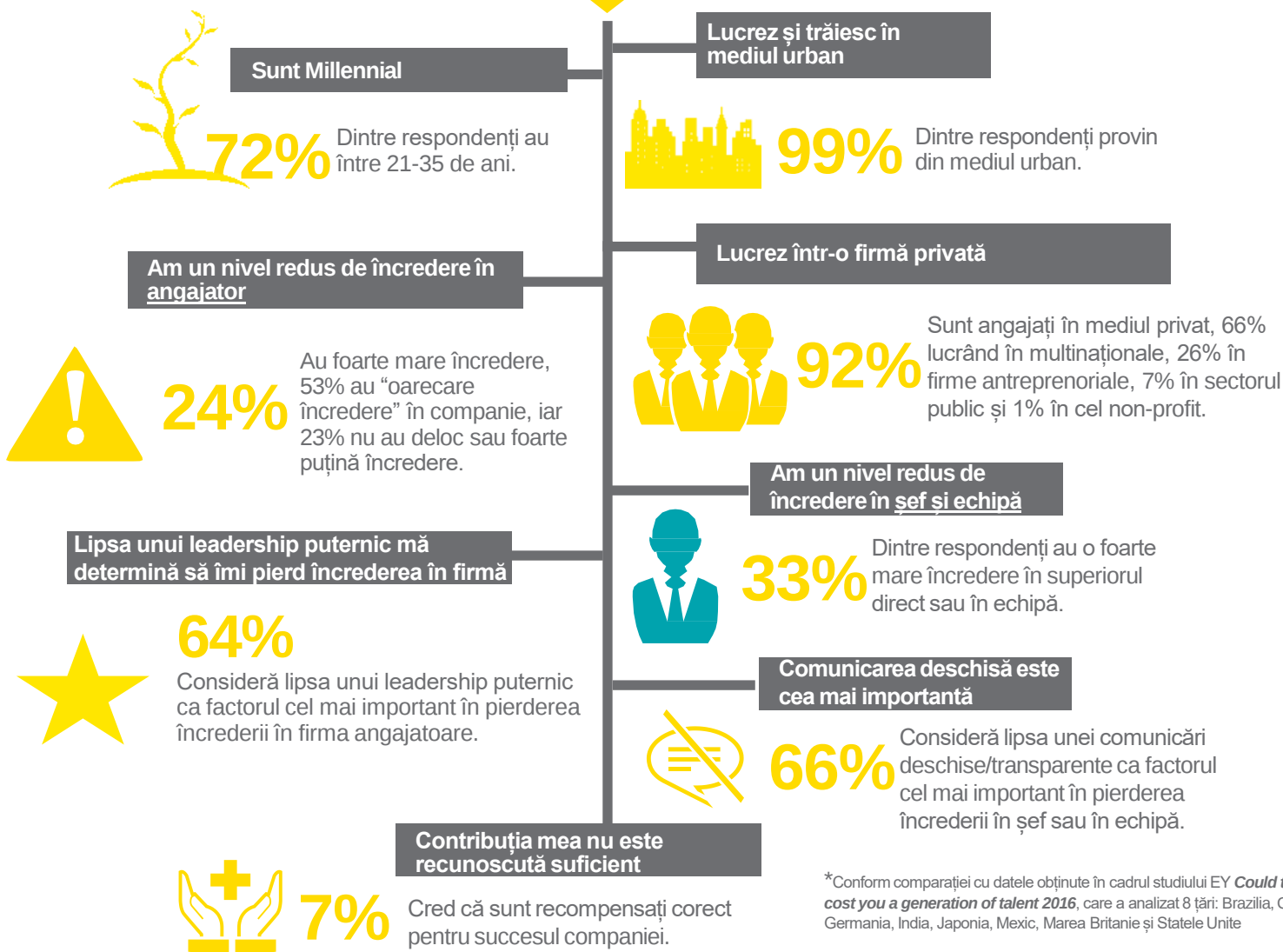
Echilibru viața
profesională/
personală

6

Încrederea angajaților în companie și reprezentanții ei

Barometrul încrederii angajaților români în companii - 2017

"Sunt angajat cu normă întreagă în România și am nivel redus de încredere în angajator, șef și echipă. Doar japonezii au mai puțină încredere decât mine în aceștia*".



*Conform comparației cu datele obținute în cadrul studiului EY *Could trust cost you a generation of talent 2016*, care a analizat 8 țări: Brazilia, China, Germania, India, Japonia, Mexic, Marea Britanie și Statele Unite

Generația Z și încrederea în primul angajator

Barometrul încrederii angajaților români în companii - 2017

"Fac parte din generația Z și mă pregătesc pentru primul loc de muncă."



Sunt post-Millennial

100% Dintre respondenți au maxim 20 de ani.

Oportunitățile de învățare sunt cele mai importante



94%

Așa cum era de așteptat, având în vedere vârsta participanților, aceștia apreciază cel mai mult oportunitățile de învățare și avansare în carieră atunci când stabilesc nivelul de încredere în angajator.

Dar stabilitatea locului de muncă este și ea foarte importantă



80%

Pe locul doi în ordinea importanței pentru încrederea în angajator este stabilitatea locului de muncă. La nivel global acest factor se plasează doar pe locul al patrulea.



42%

Preferă să se angajeze în multinațională

Preferă să se angajeze într-o multinațională, unul din cinci într-o companie antreprenorială românească și tot atâția ar prefera să lucreze pe cont propriu.

Încă studiez



67%

Dintre respondenți sunt în curs de absolvire a unei facultăți sau a liceului.

Recomandarea angajaților actuali ai companiei ar cântări cel mai mult



49%

Spun că părerea angajaților actuali ai firmei este cea mai importantă în alegerea angajatorului.

Părerea mamei este foarte importantă în alegerea primului loc de muncă



48%

Pe locul al doilea în top *influenceri* în alegerea primului loc de muncă sunt mamele respondenților.

Respectul demonstrat de șef contează cel mai mult în încredere



92%

Consideră că respectul cu care vor fi tratați de șef este cel mai important factor care îi va determina să aibă încredere în acesta, mai mult chiar decât oportunitățile de dezvoltare care li se vor oferi.

1. Încrederea în angajator

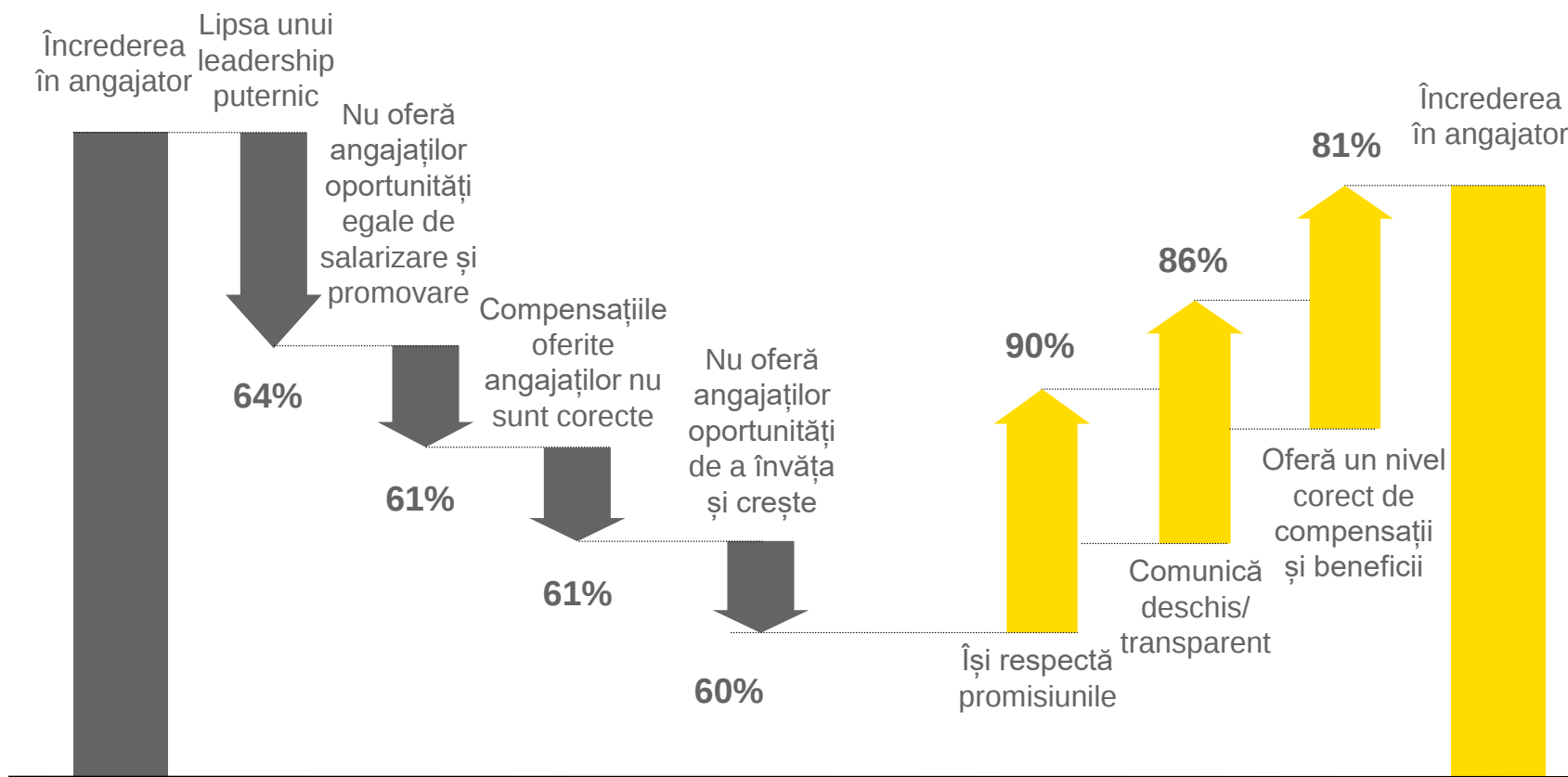
Încrederea în angajator

Factori negativi

—

Factori pozitivi

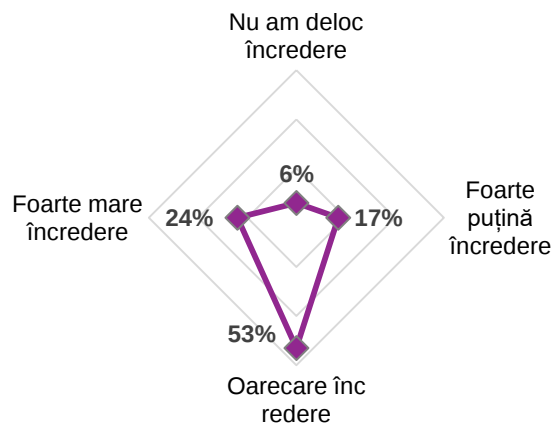
+



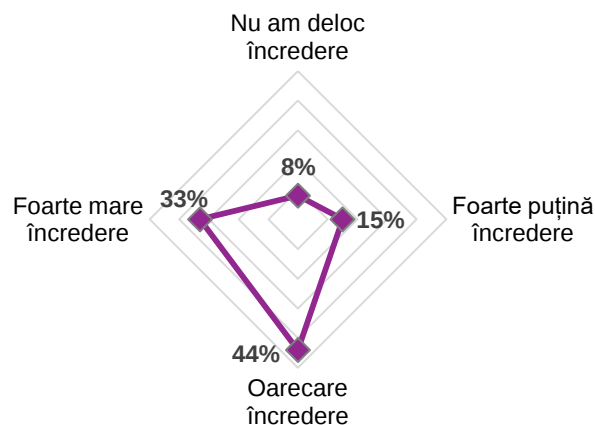
Încrederea în companie și reprezentanții acesteia

Gradul de încredere în angajator, șef și echipă

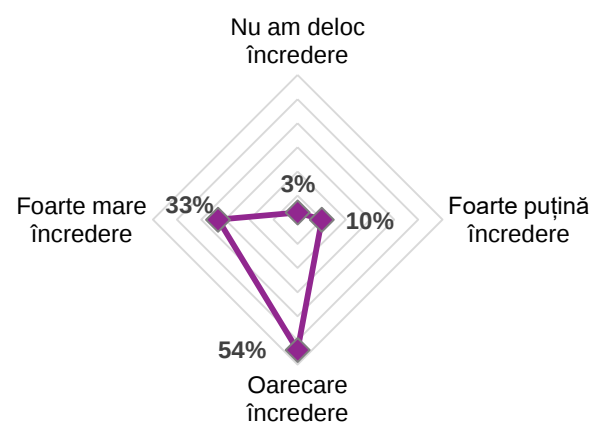
Încrederea în angajator



Încrederea în șef



Încrederea în echipă



Nivelul de încredere crește

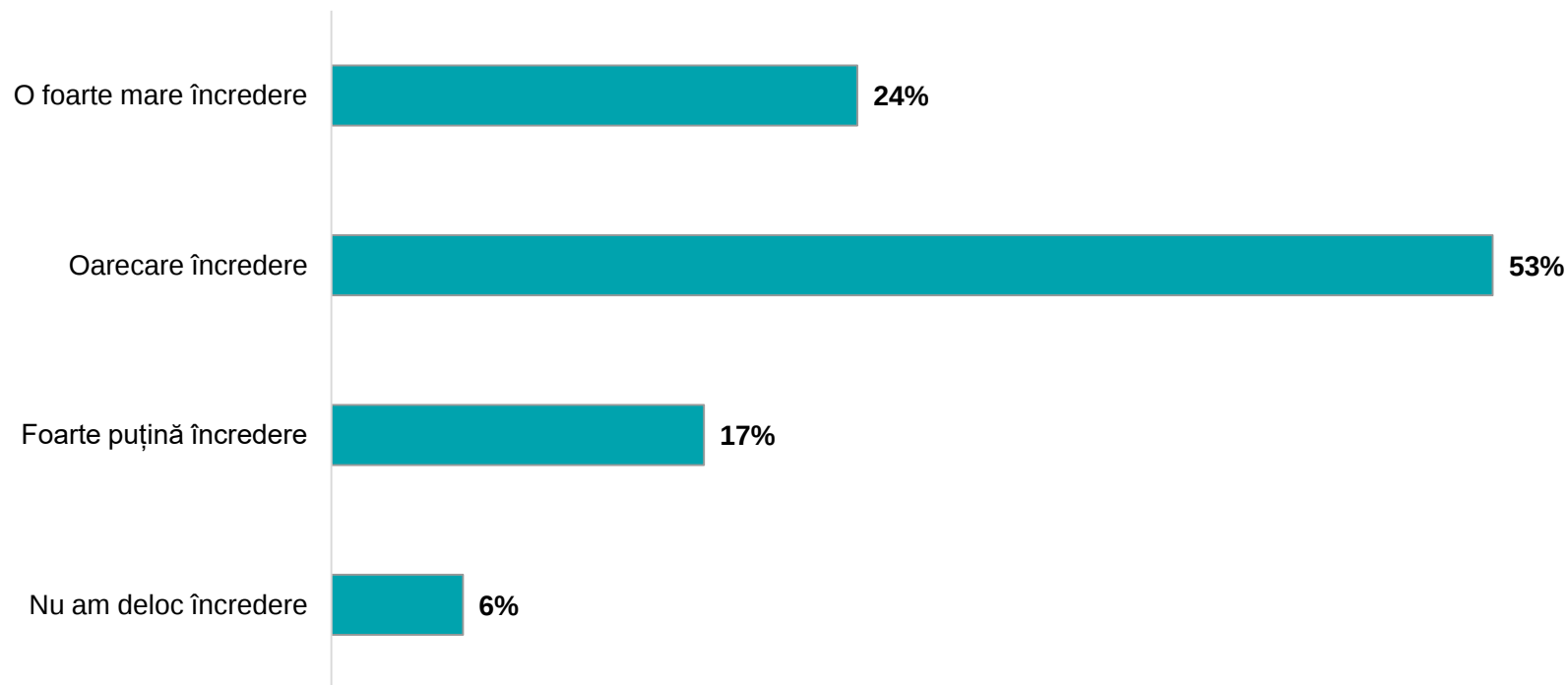
Întrebare cu o singură variantă de răspuns



Se observă un nivel destul de redus al încrederii, atât în angajator, cât și în șef și echipă. Cu toate acestea, gradul de încredere este mai mare în șef decât în angajator (deși același procent de respondenți indică oarecare încredere și foarte mare încredere, procentul celor care au foarte mare încredere în șef este mai mare, decât al celor cu același tip de încredere în angajator). Cei mai mulți au un grad mai mare de încredere în echipă: 87%, cu peste 10 puncte procentuale față de cei care manifestă încredere în angajator și șef.

Încrederea în angajator

Întrebarea 1: Câtă încredere aveți în compania pentru care lucrați în prezent/angajatorul dvs.?



Întrebare cu o singură variantă de răspuns

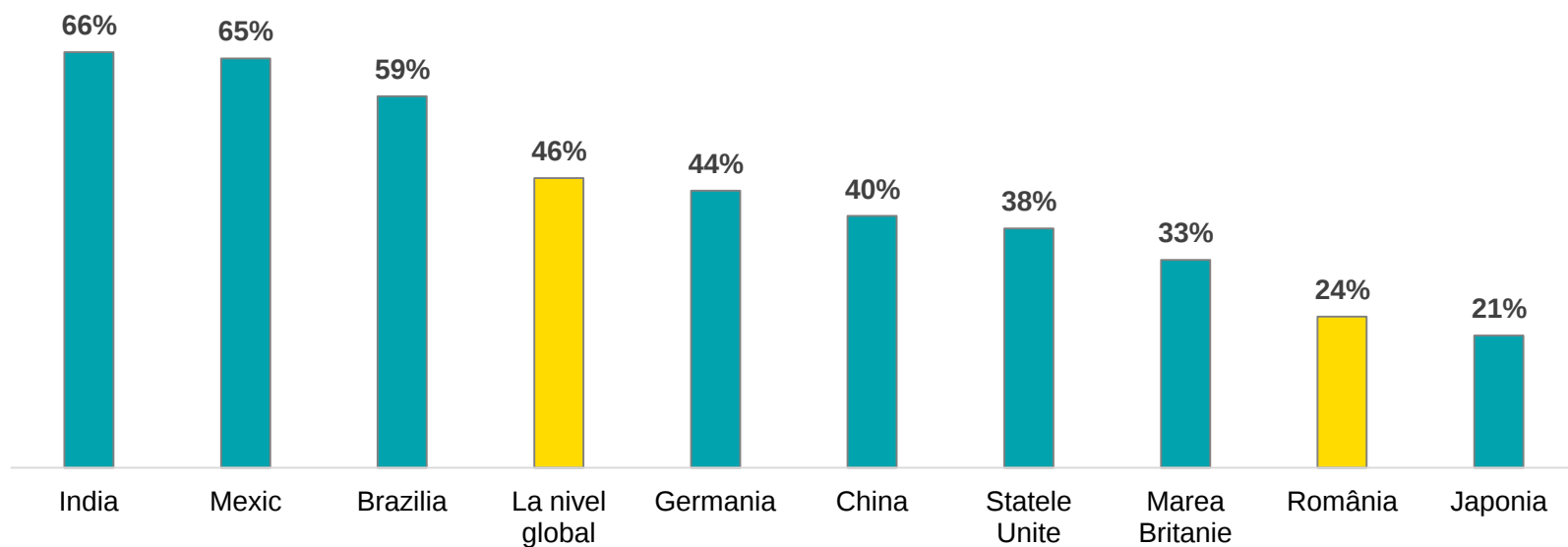


Cei mai mulți respondenți au doar o oarecare încredere în angajator, în timp ce 23% au foarte puțină încredere sau nu au deloc. Încrederea la locul de muncă influențează productivitatea, implicarea angajaților în sarcini și proiecte, gradul de colaborare, dar și rata de inovare. De aceea aceste cifre, ca și răspunsurile la următoarele întrebări, pot ajuta atât managerii de HR, cât și directorii generali și alți executivi, să înțeleagă resorturile încrederii angajaților la locul de muncă.

Încrederea în angajator

Procentul angajaților cu foarte mare încredere în angajator în România și la nivel global.

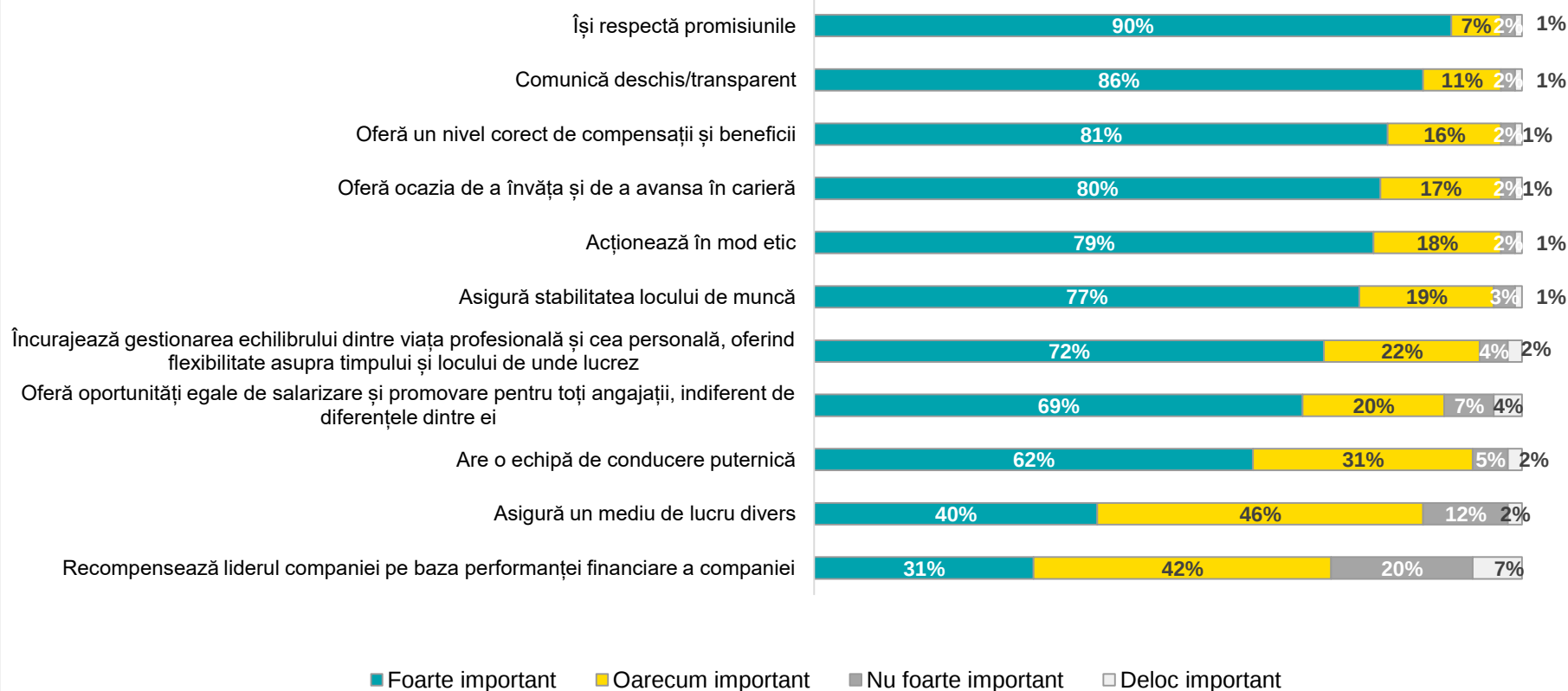
România comparativ cu țările incluse în studiul global



Comparativ cu rezultatele globale, doar japonezii au mai puțină încredere în angajatori decât românii. Cu 24% dintre respondenți cu foarte mare încredere în compania la care lucrează, România este mult sub media țărilor analizate în studiul global EY *Could trust cost you a generation of talent?*, care se ridică la 46%. Țara cu cel mai mare nivel al încrederii este India, unde doi din trei angajați au foarte mare încredere în firmă.

Încrederea în angajator

Întrebarea 2: Cât de importanți sunt fiecare dintre următorii factori atunci când stabiliți nivelul de încredere în compania / angajatorul dvs.?



Întrebare cu răspunsuri multiple

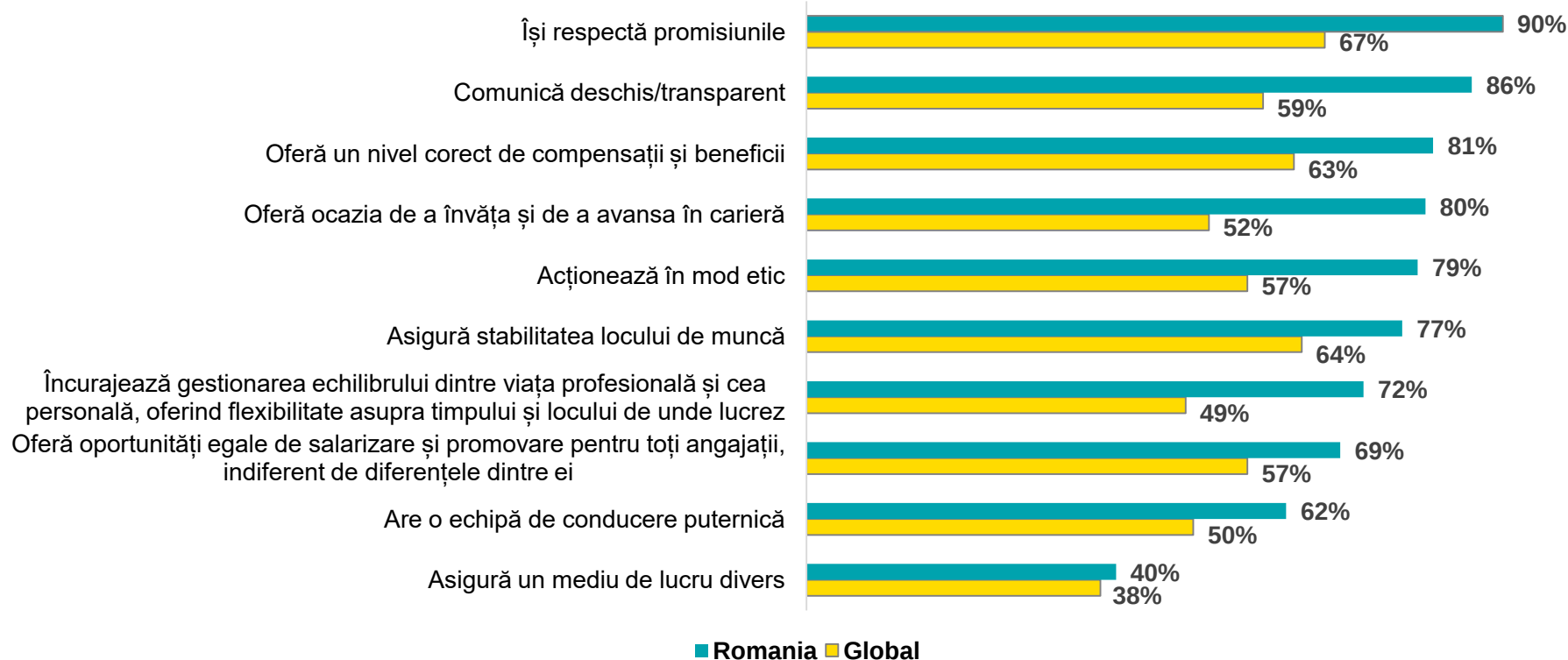


Respectarea promisiunilor asumate de angajator este cel mai important factor în stabilirea încrederii angajaților față de acesta (90%). Comunicarea deschisă și transparentă se situează pe locul al doilea în ordinea importanței (86%), urmată de un nivel corect de compensații și beneficii (81%). Încurajarea gestionării echilibrului dintre viața personală și cea profesională nu a intrat în top 5 factori pentru încrederea în angajator.

Încrederea în angajator

Întrebarea 2: Cât de importanți sunt fiecare dintre următorii factori atunci când stabiliți nivelul de încredere în compania / angajatorul dvs.?

Top factori pentru încrederea în angajator în România și la nivel global



Întrebare cu răspunsuri multiple

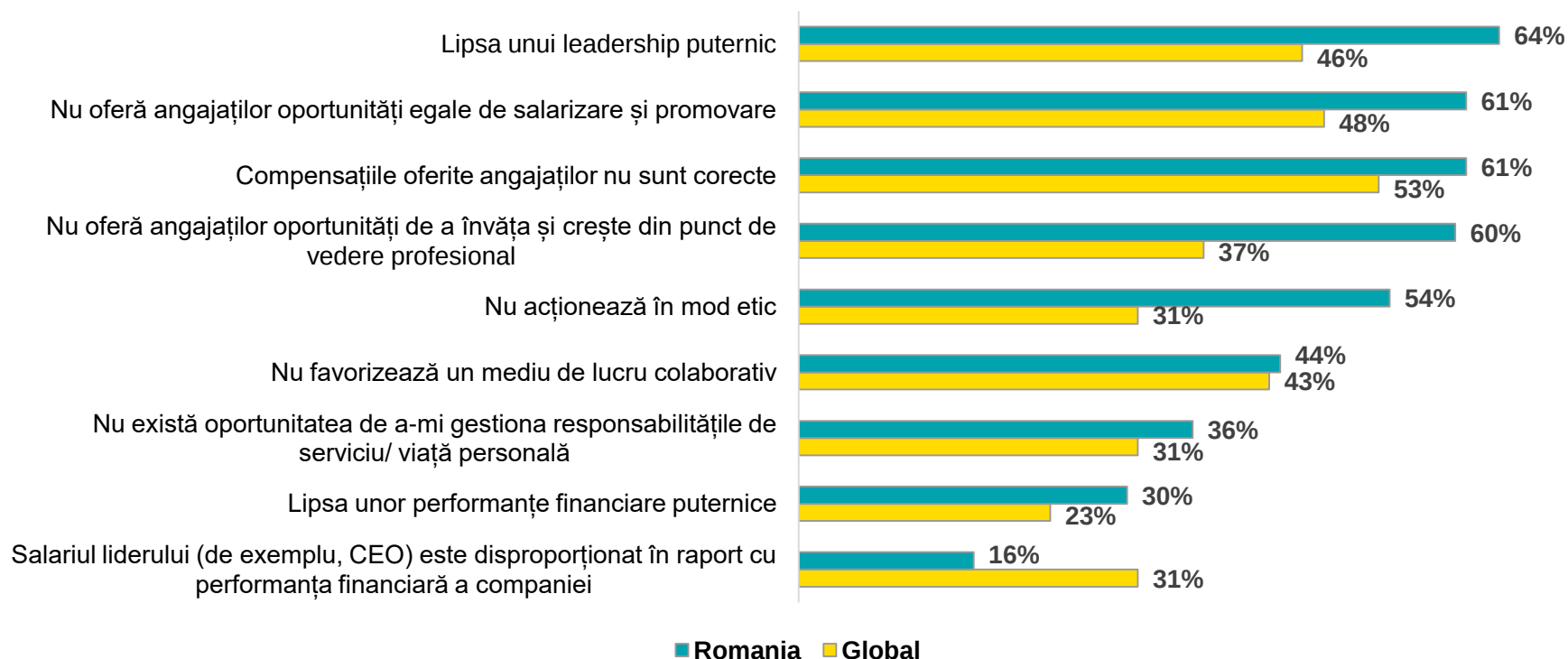


La nivel global, respectarea promisiunilor este de asemenea cel mai important factor în stabilirea încrederii în angajator. Stabilitatea locului de muncă se situează pe locul al doilea, în timp ce pentru angajații români acest factor se situează de abia pe locul al șaselea. Locul al treilea în România corespunde cu preferințele la nivel global, și anume un nivel corect de compensații și beneficii.

Încrederea în angajator

Întrebarea 3: Care au fost factorii care v-au determinat să nu mai aveți încredere în angajatorul dvs. curent / compania pentru care lucrați?

Top factori determinanți în pierderea încrederii în angajator în România și la nivel global



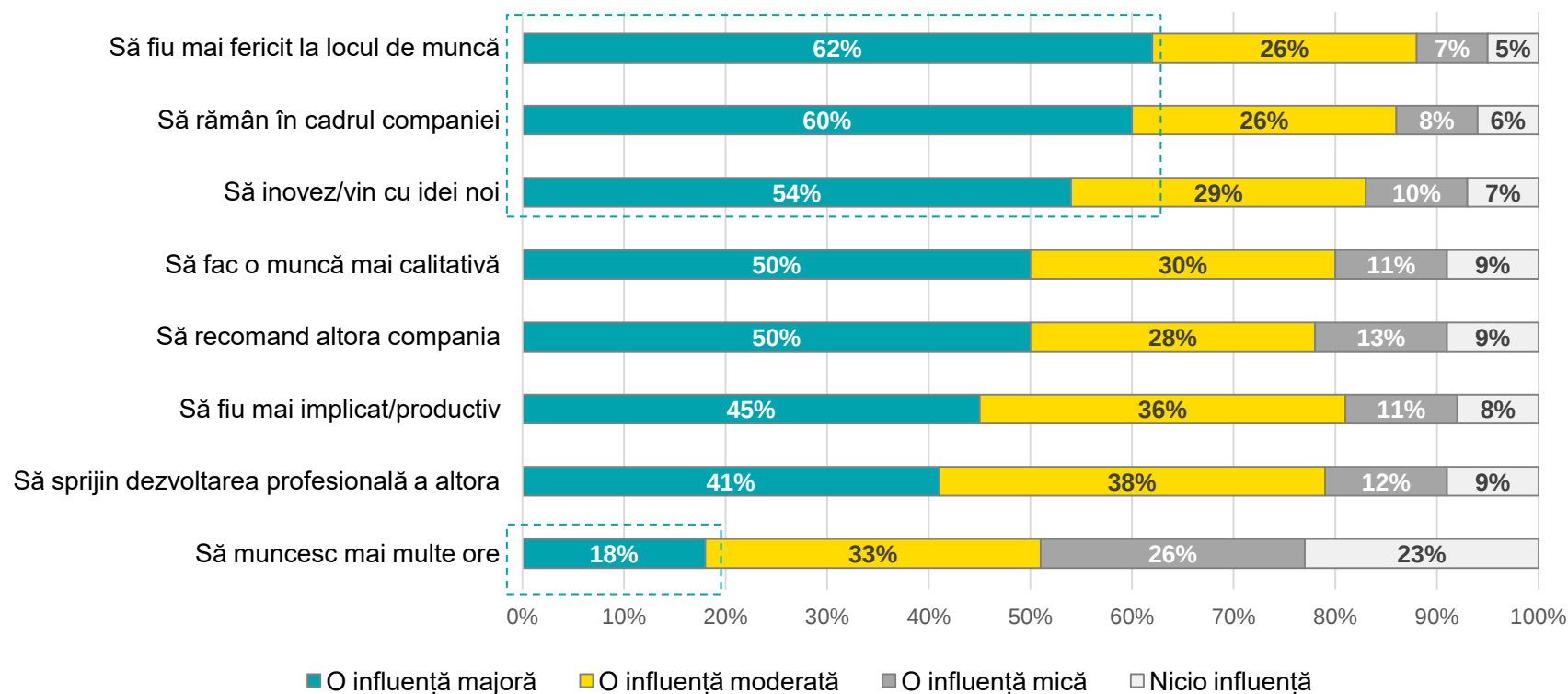
Întrebare cu răspunsuri multiple



Lipsa unui leadership puternic este factorul determinant în pierderea încrederii în angajator în România, față de lipsa unei compensații corecte la nivel global. Pentru angajații români, percepția lipsei unei compensații juste și inegalitatea oportunităților de salarizare și promovare se situează pe locul al doilea, fiecare cu 61% dintre răspunsuri. Faptul că leadership-ul joacă un rol atât de important în determinarea pierderii încrederii în angajator poate fi un indicator al lipsei de încredere în cei care conduc firmelor din România. Disproporția între salariul liderului și performanța financiară a companiei este aproape de două ori mai importantă la nivel global decât în România, ceea ce poate fi explicat prin faptul că salariile locale nu sunt comunicate într-o măsură la fel de mare ca în străinătate.

Încrederea în angajator

Întrebarea 4: În ce fel ar influența un nivel ridicat de încredere în compania dvs. probabilitatea de a face următoarele?



Întrebare cu răspunsuri multiple

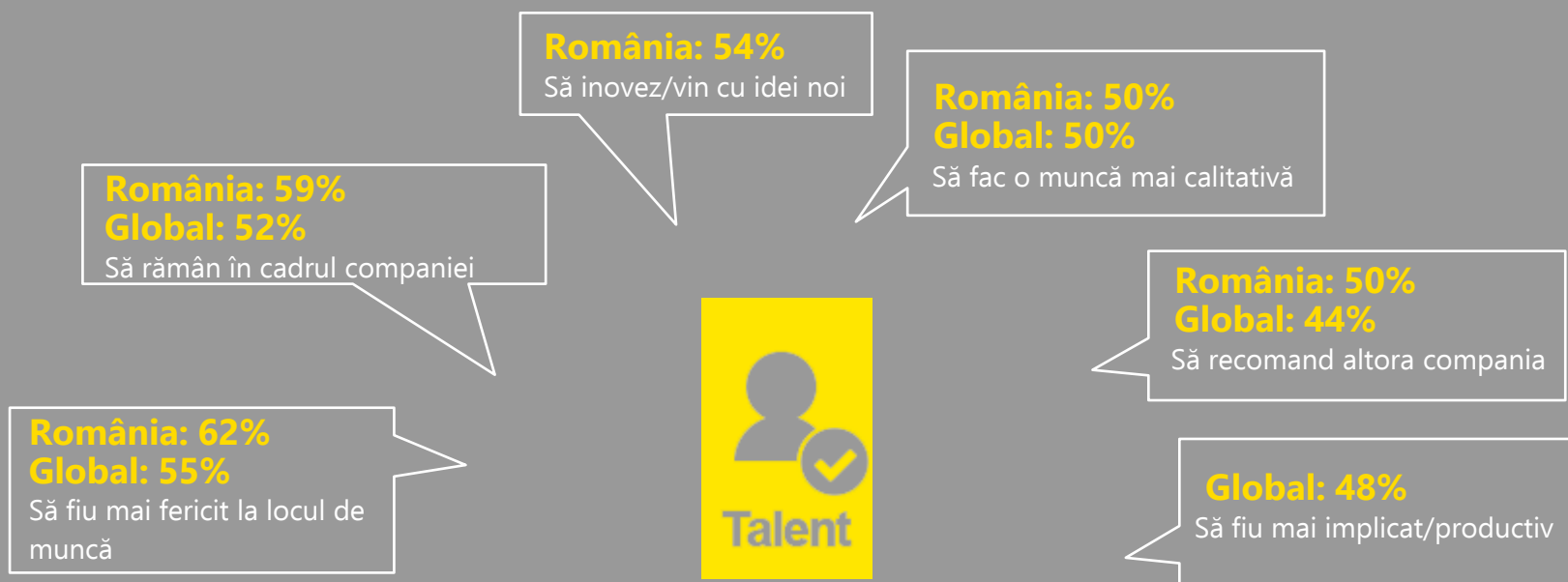


Un nivel de încredere ridicat în companie influențează în cea mai mare măsură mulțumirea angajatului la locul de muncă (62%), nivelul de retenție în companie (60%) și dispoziția de a inova și a contribui cu idei noi (54%). Disponibilitatea de a lucra peste program este cel mai puțin influențată de nivelul de încredere în angajator.

Încrederea în angajator

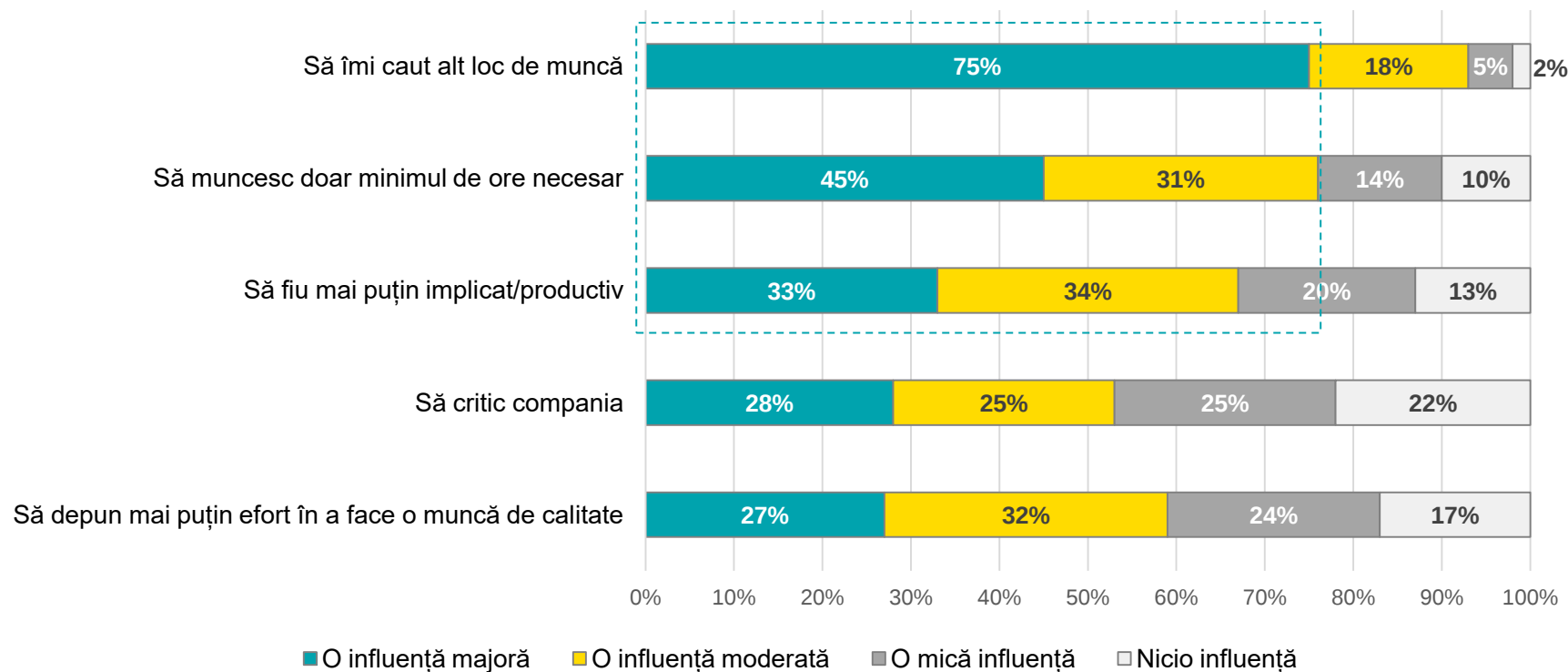
Comparativ cu rezultatele la nivel global, atât românii cât și respondenții din celelalte țări analizate arată că încrederea în angajator joacă un rol important în mulțumirea resimțită la locul de muncă. Rămânerea în cadrul firmei se situează pe locul al doilea în ambele analize, în timp ce dispoziția de a contribui cu idei noi se situează pe locul al treilea doar în România, la nivel global asigurarea unei munci mai calitative fiind al treilea efect în ordinea importanței.

Top 5 efecte ale încrederii în angajator în România și la nivel global



Încrederea în angajator

Întrebarea 5: În ce fel ar influența un nivel **scăzut** de încredere în compania dvs. probabilitatea de a face următoarele?



Întrebare cu răspunsuri multiple

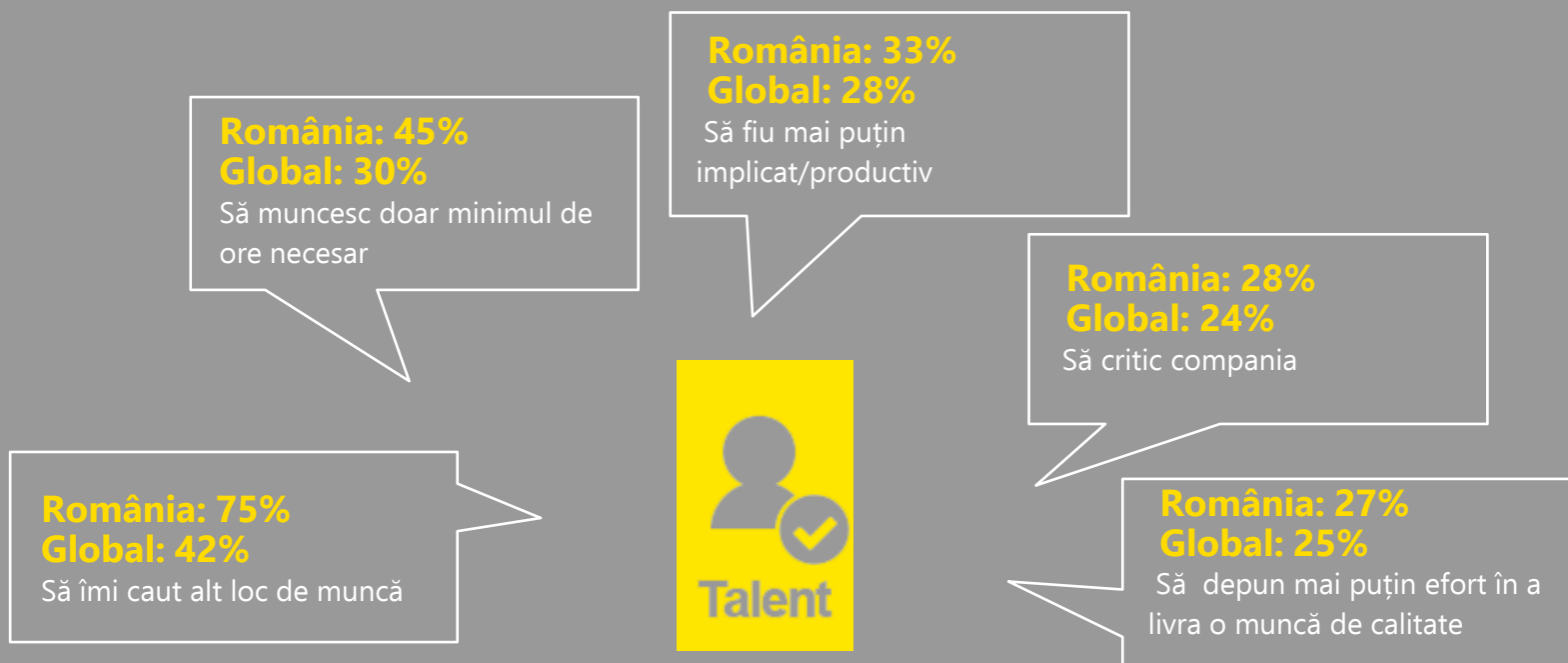


Pe de altă parte, un nivel scăzut de încredere crește cel mai mult probabilitatea părăsirii companiei (75%), la distanță mare față de alte efecte, precum prestarea numărului minim de ore de muncă (45%) și o implicare și productivitate mai reduse (33%).

Încrederea în angajator

Comparativ cu analiza la nivel global, românii văd aceleași top trei efecte ale lipsei de încredere în angajator, dar sunt ușor mai dispuși să critice compania versus omologii lor din celelalte opt țări studiate în raportul EY *Could trust cost you a generation of talent?*.

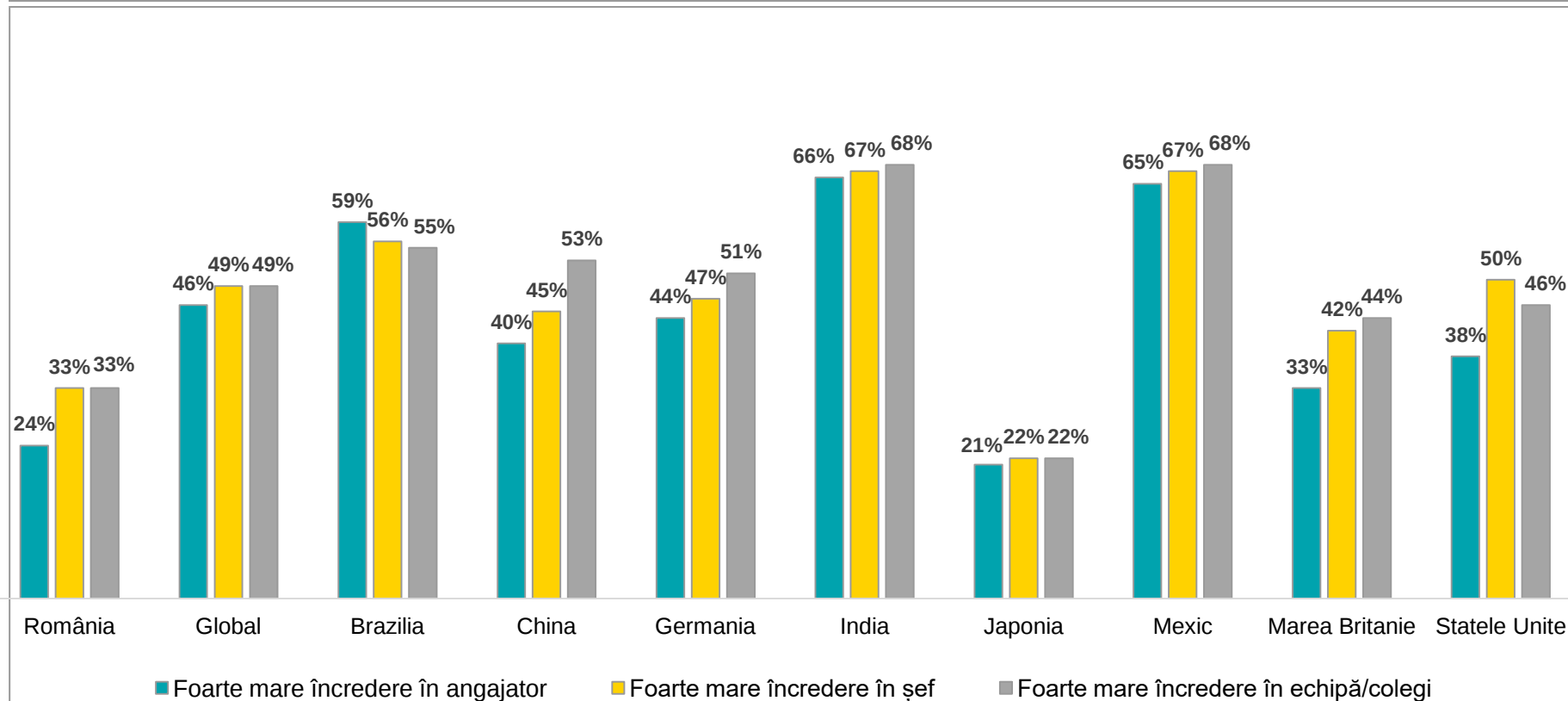
Top 5 efecte ale lipsei de încredere în angajator în România și la nivel global



2. Încrederea în șef și echipă

Încrederea în șef și echipă

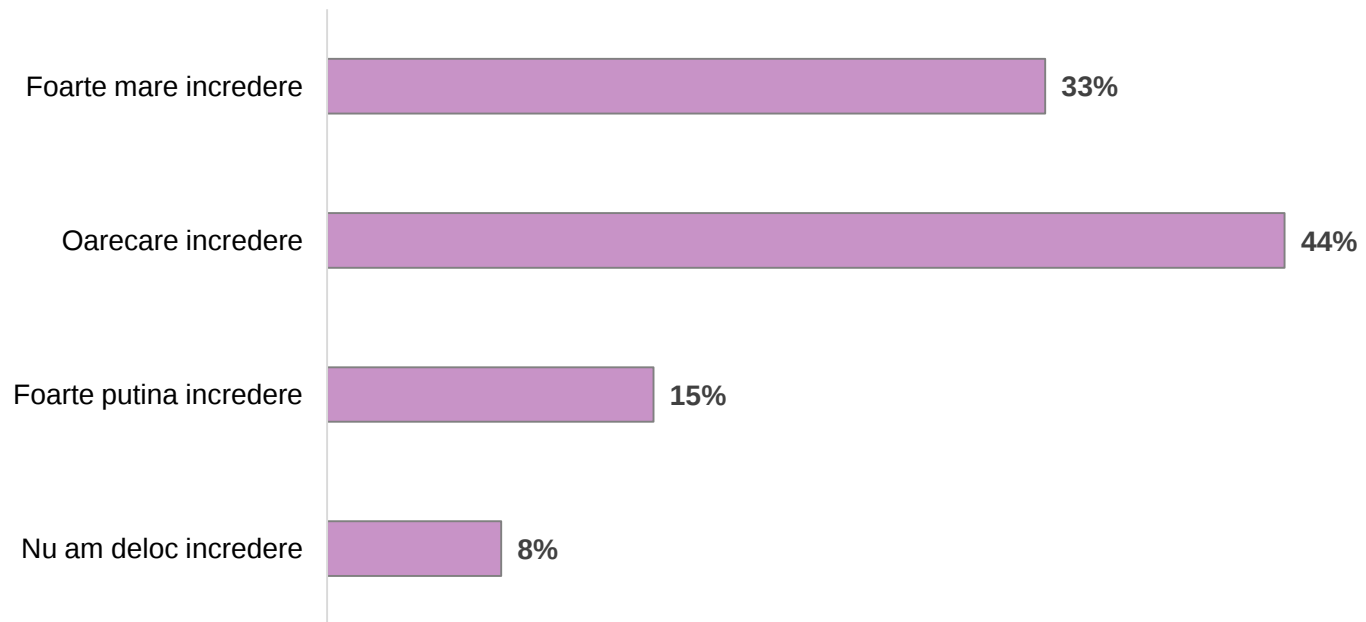
Nivelul de încredere în companie, șef și echipă, în România și la nivel global



Românii manifestă încredere în angajator, șef și echipă într-o mică măsură. Doar Japonia înregistrează procente mai mici decât România. Țara care înregistrează cele mai mari procente este India, urmată de Mexic. În Statele Unite se poate observa că încrederea în șef este mai mare atât față de cea în companie, cât și față de cea în echipă.

Încrederea în șef și echipă

Întrebarea 1: Câtă încredere aveți în șeful dumneavoastră? Prin șef, ne referim la persoana căreia îi raportați în mod direct.



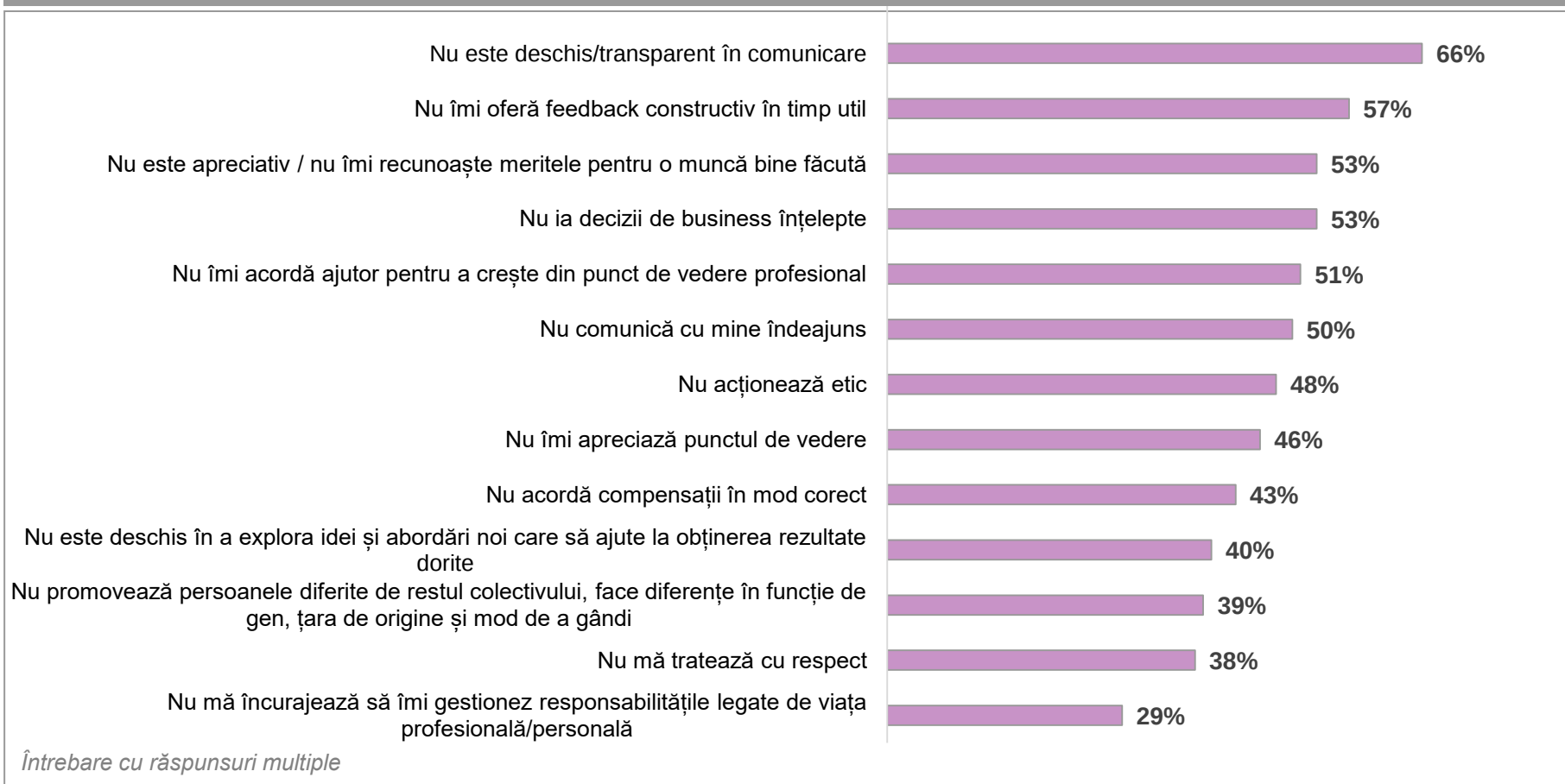
Întrebare cu o singură variantă de răspuns



33% dintre respondenți au foarte mare încredere în șeful lor, cu 9 puncte procentuale mai mult față de compania pentru care lucrează. 44% au o oarecare încredere, iar 23% au foarte puțină sau nu au deloc încredere în superiorul direct.

Încrederea în șef și echipă

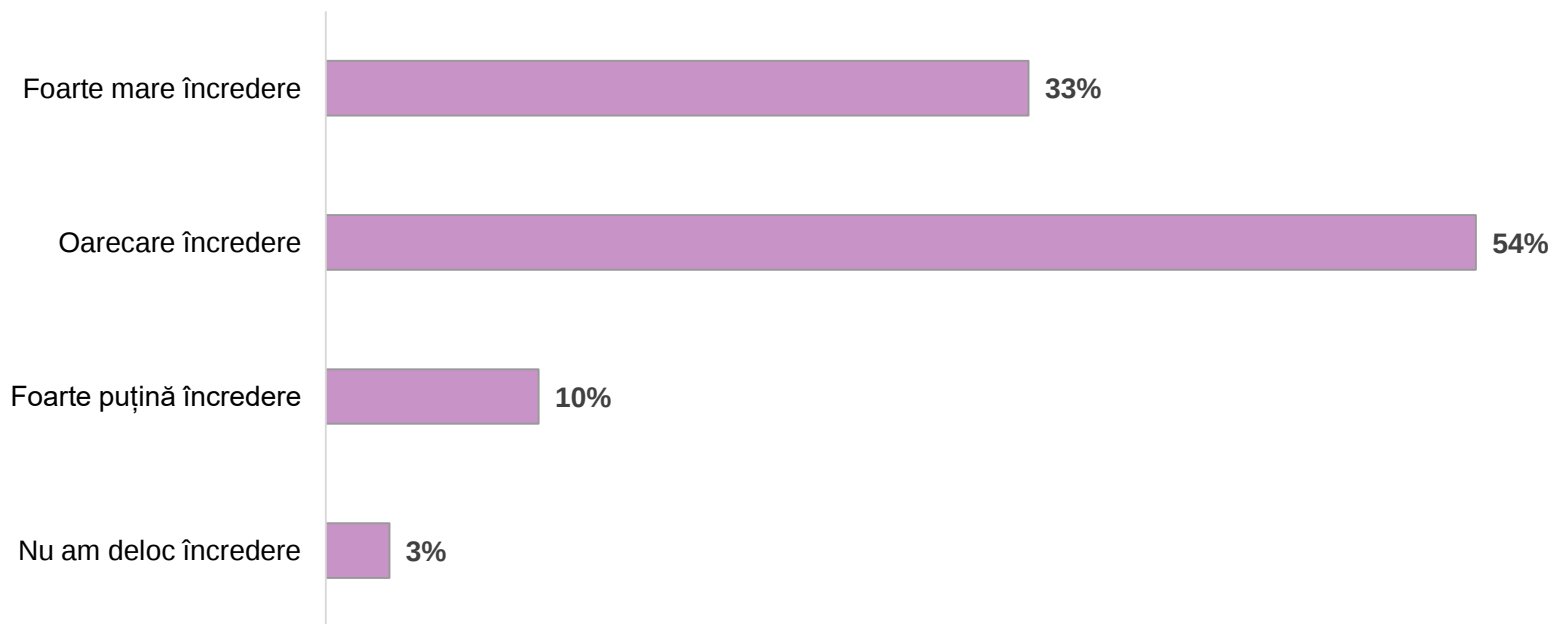
Întrebarea 2: Care sunt factorii care v-au determinat să nu mai aveți încredere în șeful dvs.?



Dintre cei care și-au pierdut încrederea în șef, 66% declară că lipsa unei comunicări deschise și transparente a fost factorul principal pentru pierderea încrederii. Acest factor este urmat la distanță de 9 puncte procentuale de lipsa unui feedback constructiv oferit în timp util.

Încrederea în șef și echipă

Întrebarea 3: Câtă încredere aveți în echipa dvs./colegii cu care lucrați?



Întrebare cu o singură variantă de răspuns



Dacă ne referim la echipă, procentul celor care au foarte mare încredere în aceasta este același cu cel care indică încrederea în șef (33%). Cu toate acestea procentul celor care au un anumit grad de încredere în echipă crește cu zece puncte.

Încrederea în șef și echipă

Întrebarea 4: Care sunt factorii care v-au determinat să nu mai aveți încredere în echipa/colegii dvs.?



Întrebare cu răspunsuri multiple

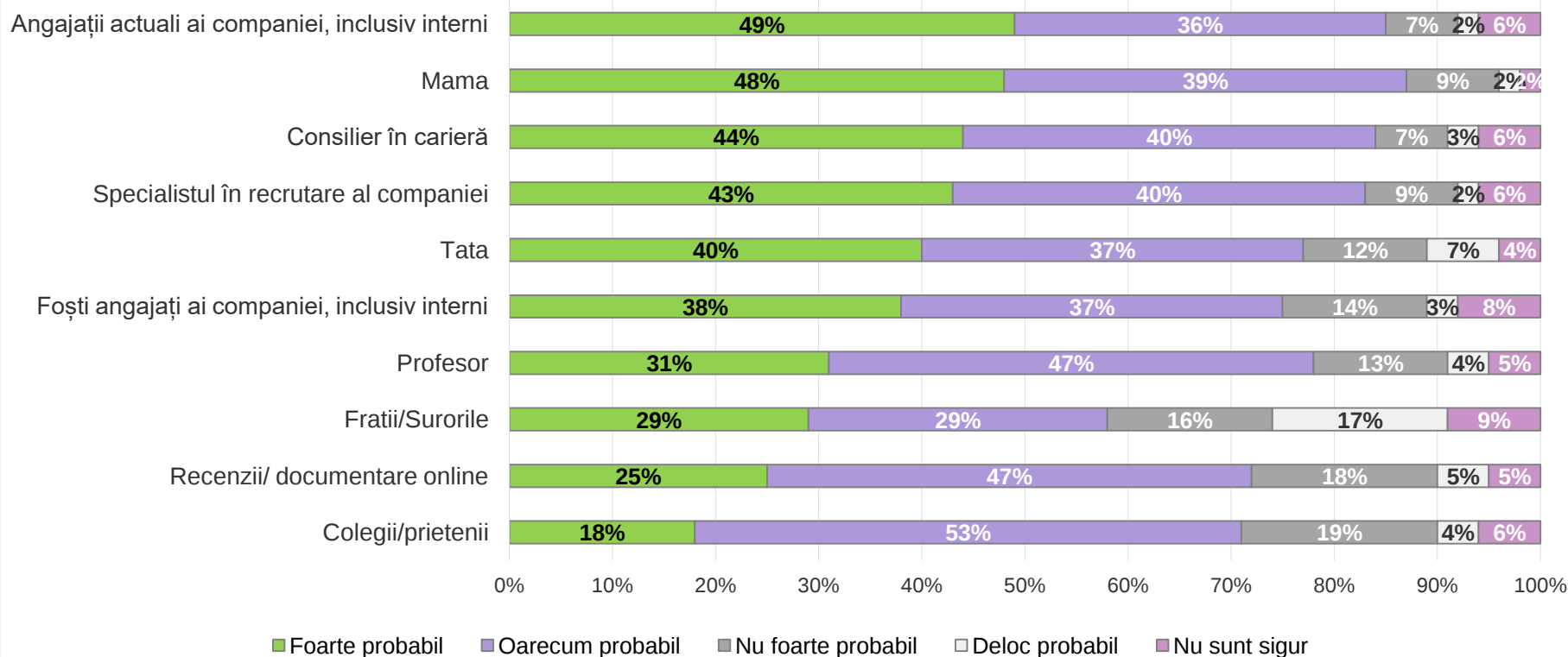


Factorul determinant pentru lipsa de încredere este același ca și în cazul superiorului direct, și anume faptul că nu comunică deschis și transparent. Top trei factori se completează cu o colaborare deficitară și o muncă necalitativă din partea celorlalți membri ai echipei.

3. Generația Z și primul loc de muncă

Generația Z și primul loc de muncă

Întrebarea 1: Care este probabilitatea să aveți încredere în recomandările următoarelor persoane atunci când veți alege primul loc de muncă?



Întrebare cu răspunsuri multiple



Cei mai mulți dintre respondenții chestionarului dedicat generației Z ar avea cea mai mare încredere în recomandările angajaților actuali ai unei companii, atunci când ar alege primul loc de muncă. La distanță de un singur punct procentual se situează sfatul mamei, urmat de consilierul în carieră, acolo unde există, și specialistul în recrutare al companiei. Profesorii se situează doar pe locul al șaptelea în răspunsurile la această întrebare.

Generația Z și primul loc de muncă

Top 5 “influenceri” în a căror recomandare cei din Generația Z au încredere atunci când își aleg angajatorul

România



Loc	Influencer	
1	Angajații actuali ai companiei, inclusiv interni	49%
2	Mama	48%
3	Consilier în carieră	44%
4	Specialistul în recrutare al companiei	43%
5	Tata	40%

Global

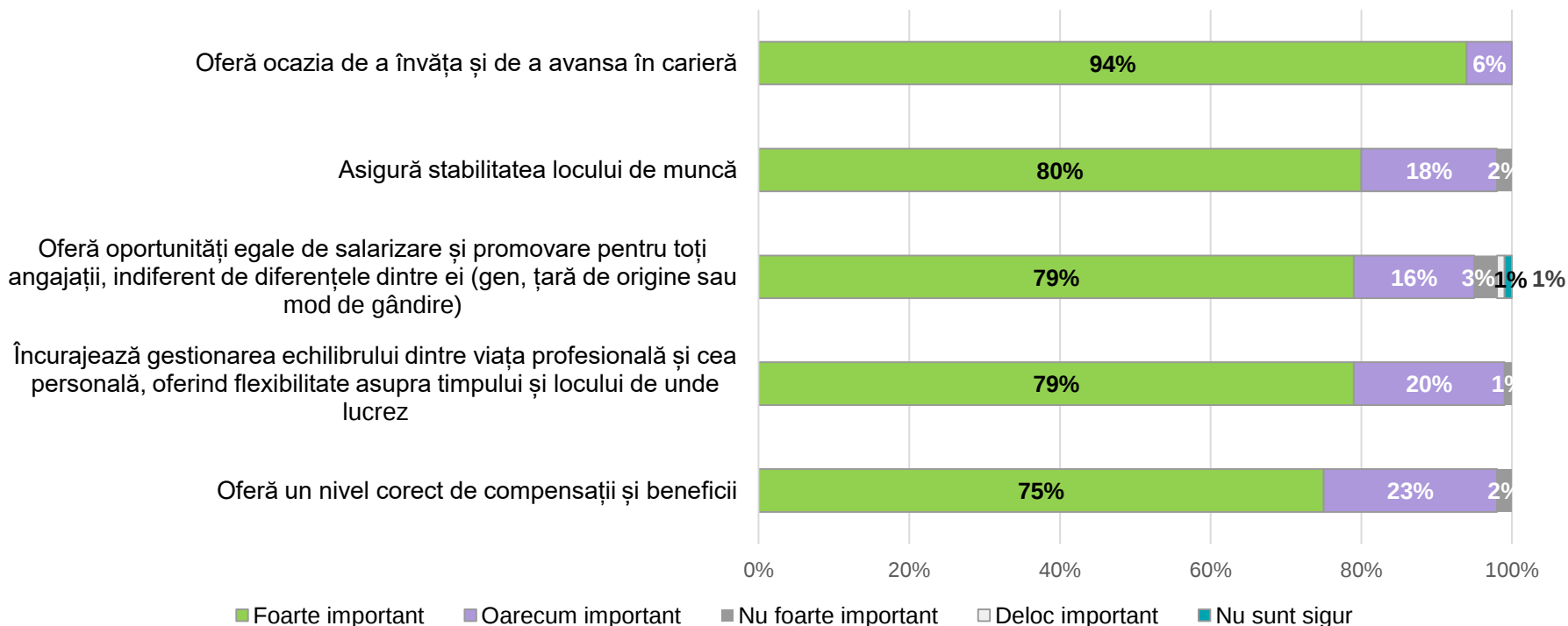
Loc	Influencer	
1	Mama	58%
2	Tata	53%
3	Profesor	39%
4	Frați/Surori	36%
5	Angajații actuali ai companiei, inclusiv interni	35%



Comparativ cu răspunsurile la nivel global, profesorii nu intră în top cinci “influenceri” în alegerea angajatorului, iar angajații actuali ai companiei joacă un rol mult mai mare în România, chiar mai mare decât mamele tinerilor respondenți.

Generația Z și primul loc de muncă

Întrebarea 2: Cât de importanți sunt fiecare dintre următorii factori atunci când stabiliți nivelul de încredere pe care îl veți avea în compania la care vă veți angaja?



Întrebare cu răspunsuri multiple



Cel mai important factor care influențează gradul de încredere în angajator pentru respondenții generației Z se referă la oportunitatea de a învăța și de a avansa în carieră (94%). La o distanță de 14 puncte procentuale, al doilea cel mai important factor este stabilitatea locului de muncă, ceea ce se corelează cu interesul majorității tinerilor care au răspuns chestionarului de a se angaja într-o multinațională sau în sectorul de stat.

Generația Z și primul loc de muncă

Top 5 factori în determinarea nivelului de încredere în companie pentru angajați și pentru tinerii din generația Z

Angajați

Loc	Top 5 factori	%
1	Își respectă promisiunile	90%
2	Comunică deschis/transparent	86%
3	Oferă un nivel corect de compensații	81%
4	Oferă ocazia de a învăța și a avansa în carieră	80%
5	Acționează în mod etic	79%

Generația Z

Loc	Top 5 factori	%
1	Oferă ocazia de a învăța și a avansa în carieră	94%
2	Asigură stabilitatea locului de muncă	80%
3	Oportunități egale de salarizare și promovare pentru toți angajații	79%
4	Încurajează gestionarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală	79%
5	Oferă un nivel corect de compensații și beneficii	75%



Atât pentru angajați, cât și pentru tinerii din generația Z oportunitățile de învățare și avansare în carieră oferite de angajator, cât și un nivel corect de compensații și beneficii se regăsesc în top 5 factori care determină încrederea în angajator. Stabilitatea locului de muncă se plasează pe locul al doilea pentru cei care se pregătesc să intre în câmpul muncii.

Generația Z și primul loc de muncă

Top 5 factori pentru încrederea în angajator pentru Generația Z în România și la nivel global



România

94%

Oferă ocazia de a învăța și de a avansa în carieră

80%

Asigură stabilitatea locului de muncă

79%

Oferă oportunități egale de salarizare și promovare pentru toți angajații, indiferent de diferențele dintre ei (gen, țară de origine sau mod de gândire)

79%

Încurajează gestionarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală, oferind flexibilitate asupra timpului și locului de unde lucrez

75%

Oferă un nivel corect de compensații și beneficii

Global

66%

62%

66%

52%

64%

Generația Z și primul loc de muncă

Întrebarea 3: Cât de importanți credeți că vor fi fiecare dintre următorii factori în determinarea nivelului de încredere pe care îl veți avea într-un viitor șef?



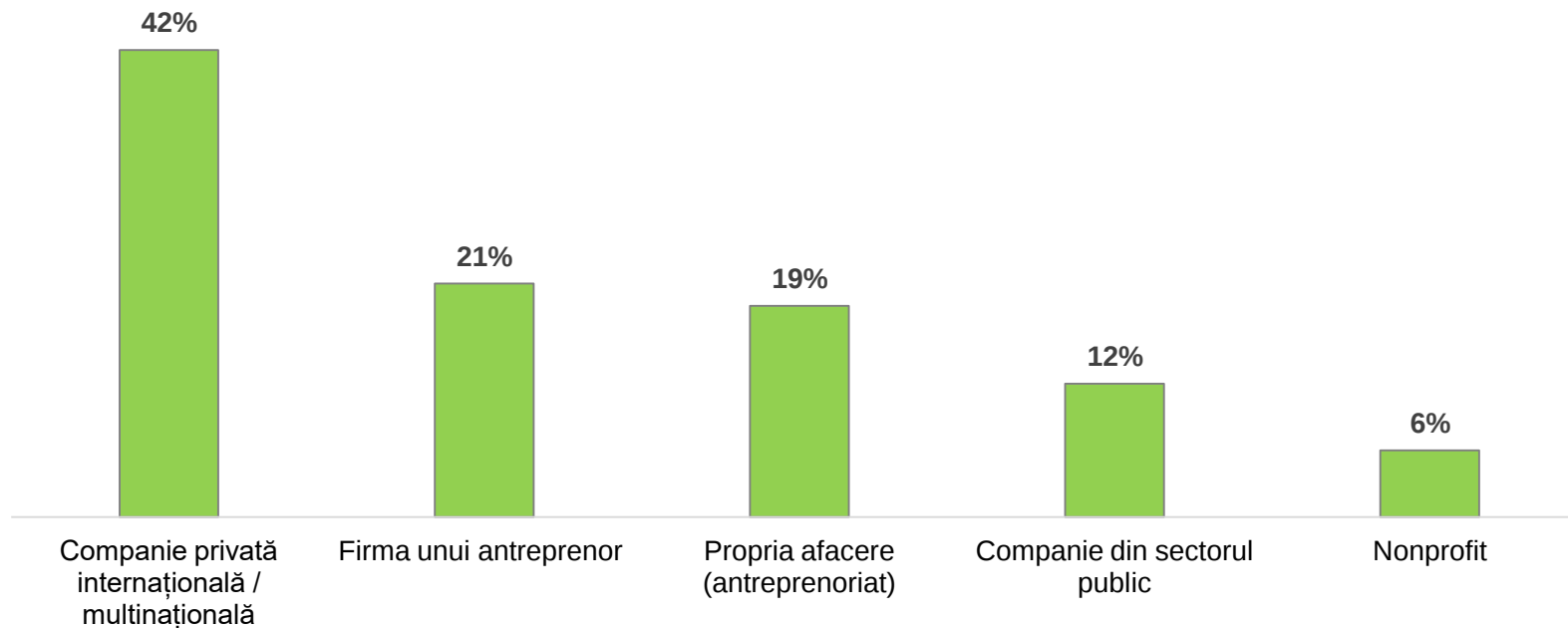
Întrebare cu răspunsuri multiple



Pentru tinerii din generația Z respectul este chiar mai important decât oportunitățile de dezvoltare în determinarea încrederii în șef. Superiorul direct va încuraja gestionarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală, oferind flexibilitate asupra timpului și locului de unde lucrează acești tineri. Comunicarea deschisă și transparentă este și ea foarte importantă pentru 80% dintre respondenți.

Generația Z și primul loc de muncă

Întrebarea 4: În care dintre următoarele companii ați prefera să aveți primul/viitorul loc de muncă?



Întrebare cu o singură variantă de răspuns

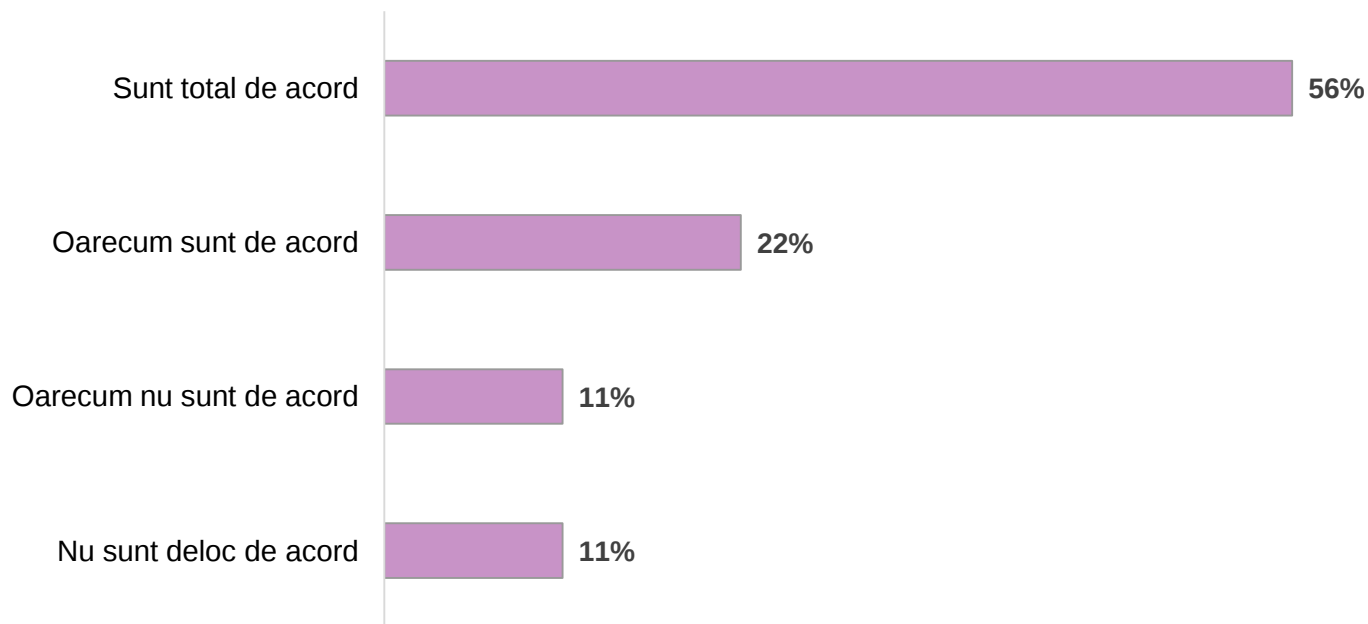


Cei mai mulți dintre tinerii generației Z care au răspuns în cadrul chestionarului dedicat vor prefera să lucreze într-o firmă privată (63%), în timp ce aproape unul din cinci intenționează să înceapă propria afacere și doar 12% și-ar dori să muncească în sectorul public.

4. Munca peste program

Munca peste program

Întrebarea 1: Cât de mult sunteți de acord sau nu cu următoarea declarație? Am încredere că nu voi fi penalizat dacă nu lucrez ore suplimentare (mai mult decât săptămâna standard de lucru).



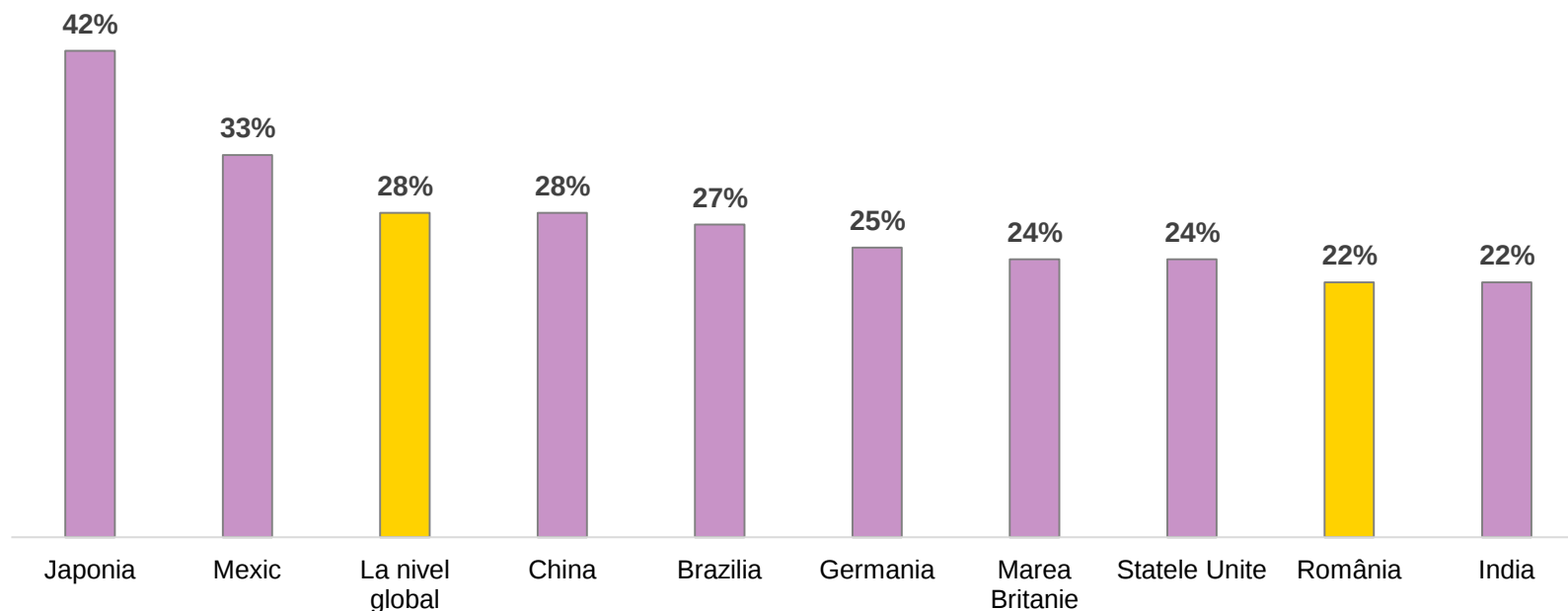
Întrebare cu o singură variantă de răspuns



Revenind la răspunsurile angajaților cu normă întreagă, încrederea în angajator a fost măsurată și din perspectiva efectuării orelor suplimentare și a posibilelor penalități în cazul în care angajații refuză să efectueze aceste ore suplimentare. Răspunsul majoritar (56%) indică o încredere totală în faptul că nu vor exista astfel de penalizări, implicit și prin prisma cadrului legislativ care reglementează efectuarea muncii peste program.

Munca peste program

Procentul celor care cred că vor fi penalizați dacă nu lucrează peste program (nu sunt deloc sau oarecum nu sunt de acord că nu vor fi penalizați dacă nu lucrează peste program) în România și în țările analizate la nivel global.



Se observă că respondenții români sunt unii dintre cei mai încrezători în faptul că nu vor exista repercusiuni pentru neefectuarea de ore suplimentare. Doar 22% cred că vor fi penalizați, la egalitate cu lucrătorii din India, dar destul de aproape de media globală, de 28%.

Munca peste program

Întrebarea 2: De ce credeți că veți fi penalizat dacă nu lucrați ore suplimentare (mai mult decât săptămâna standard de lucru)?



Întrebare cu răspunsuri multiple



Cei mai mulți angajați consideră că vor fi penalizați din motive externe lor (lucrul peste program al majorității, lipsa personalului, șeful direct), în timp ce un factor intern, precum responsabilitatea angajatului pentru sarcinile de serviciu, este indicat de respondenți doar pe locul al patrulea ("natura muncii mele o cere"). La nivel global acest ultim factor este cel mai important pentru cei mai mulți respondenți (45%).

Munca peste program

Top 5 motivații pentru care angajații cred că vor fi penalizați dacă nu lucrează peste program în România și la nivel global.



România

Global

43%

Majoritatea angajaților din companie lucrează ore suplimentare (seara, în weekend etc)

29%

40%

Șeful meu îmi cere acest lucru

30%

40%

Nu avem suficient personal, astfel încât resursele existente trebuie să supracompenseze

29%

36%

Natura muncii mele o cere

45%

32%

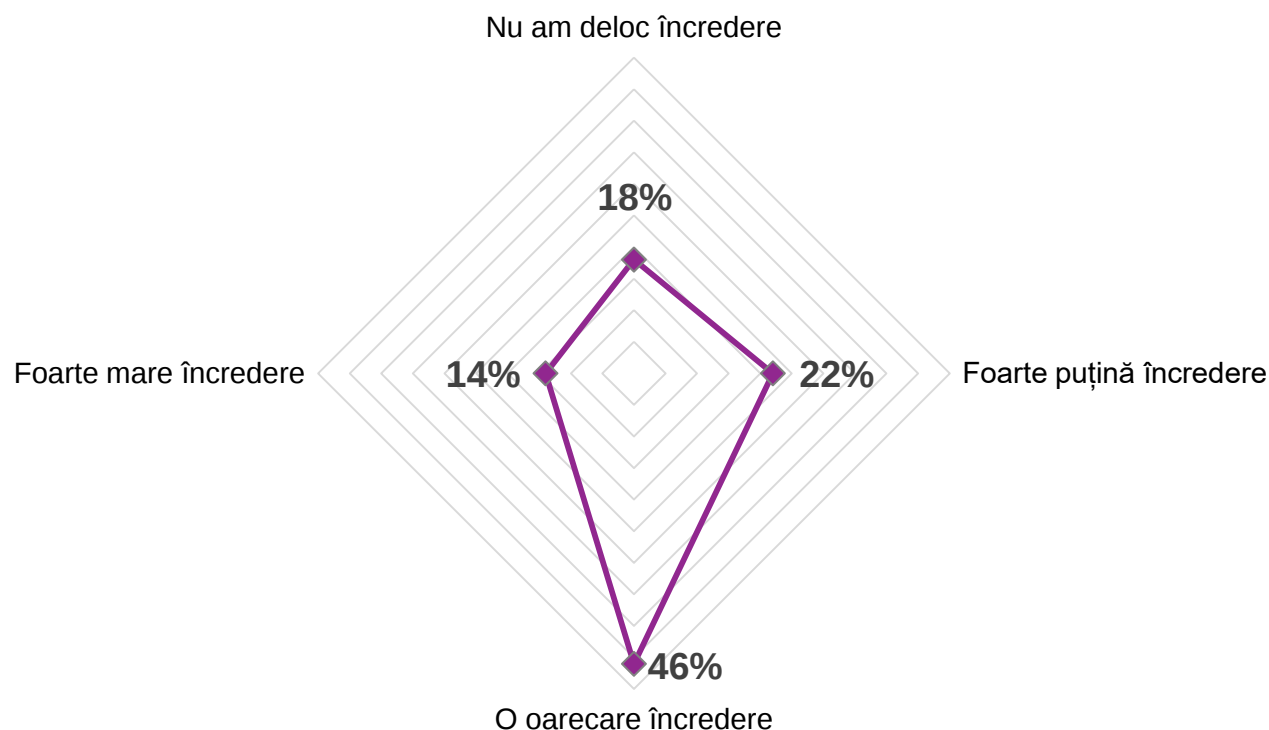
Compania îmi cere acest lucru

29%

5. Nivelul de compensație pentru munca prestată

Încrederea în justețea compensației

Întrebarea 1: Cât de multă încredere aveți că angajatorul dvs. actual vă plătește relativ corect în raport cu colegii dvs. și cu piața în care activați?



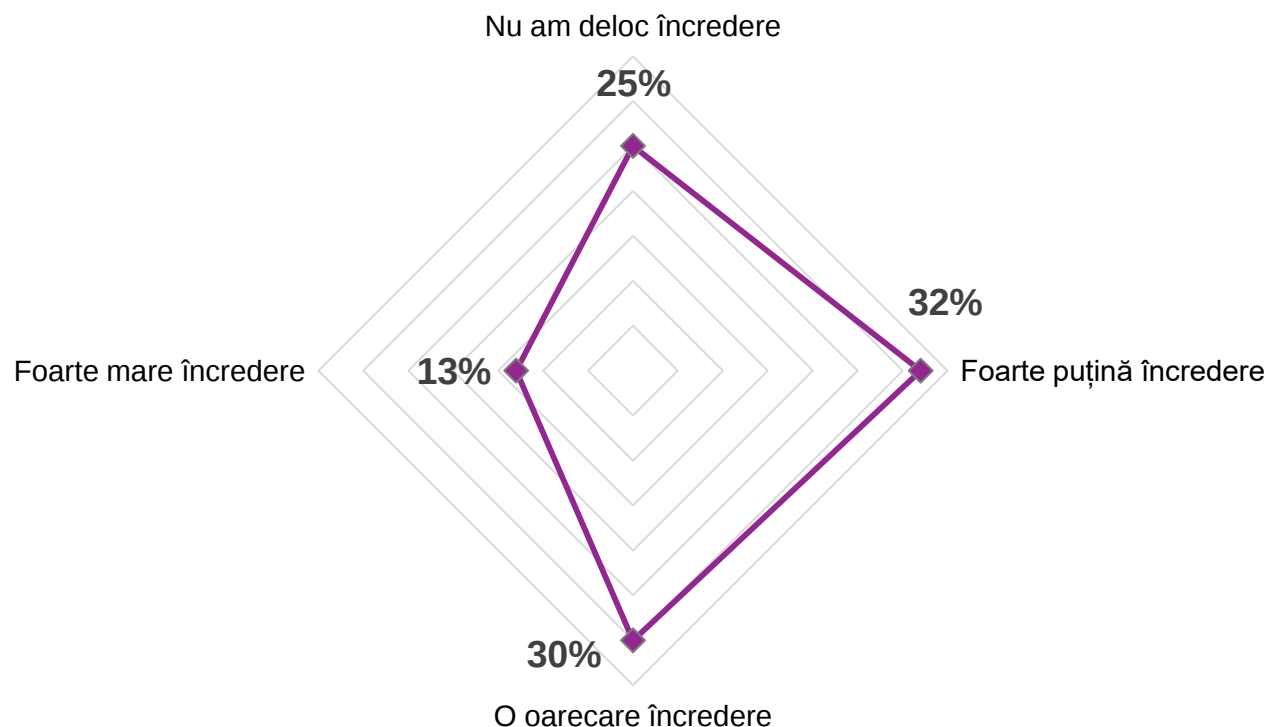
Întrebare cu o singură variantă de răspuns



Doar 14% dintre angajați au încredere că firma la care lucrează îi recompensează relativ corect în raport cu piața și colegii, în timp ce angajații care nu cred deloc că sunt recompensați just relativ la piață sunt cu patru procente mai mulți (18%).

Încrederea în justețea compensației

Întrebarea 2: Cât de multă încredere aveți în angajatorul dvs. actual ca, lucrând din greu și îndeplinind obiectivele de performanță, să fiți recompensați cu o majorare a salariului sau cu o promovare?



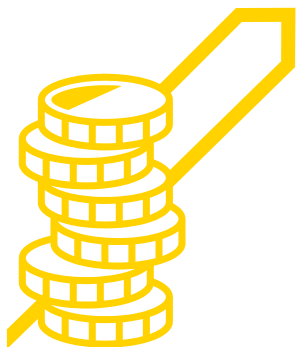
Întrebare cu o singură variantă de răspuns



Nivelul de încredere scade și mai mult dacă îl analizăm relativ la recompensarea performanței cu o majorare a salariului sau promovare. Unul din patru respondenți consideră că nu va fi promovat și nu va primi mărire de salariu, în timp ce aproape unul dintre trei are foarte puțină încredere în acest rezultat, în ciuda atingerii obiectivelor de performanță.

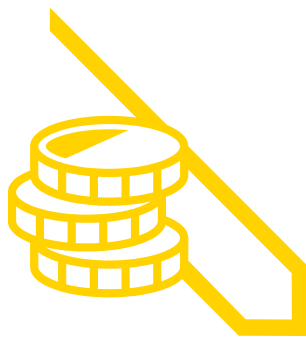
Încrederea în justețea compensației

Top 5 așteptări privind recunoașterea performanțelor profesionale



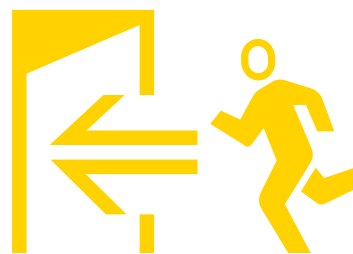
38%

Aștept o mărire de
salariu/bonus



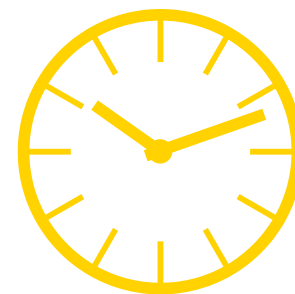
34%

Nu anticipez că voi
primi o mărire de
salariu/bonus în
2017



22%

Plănuiesc să îmi
schimb jobul în așa
fel încât să primesc
o mărire de
salariu/bonus

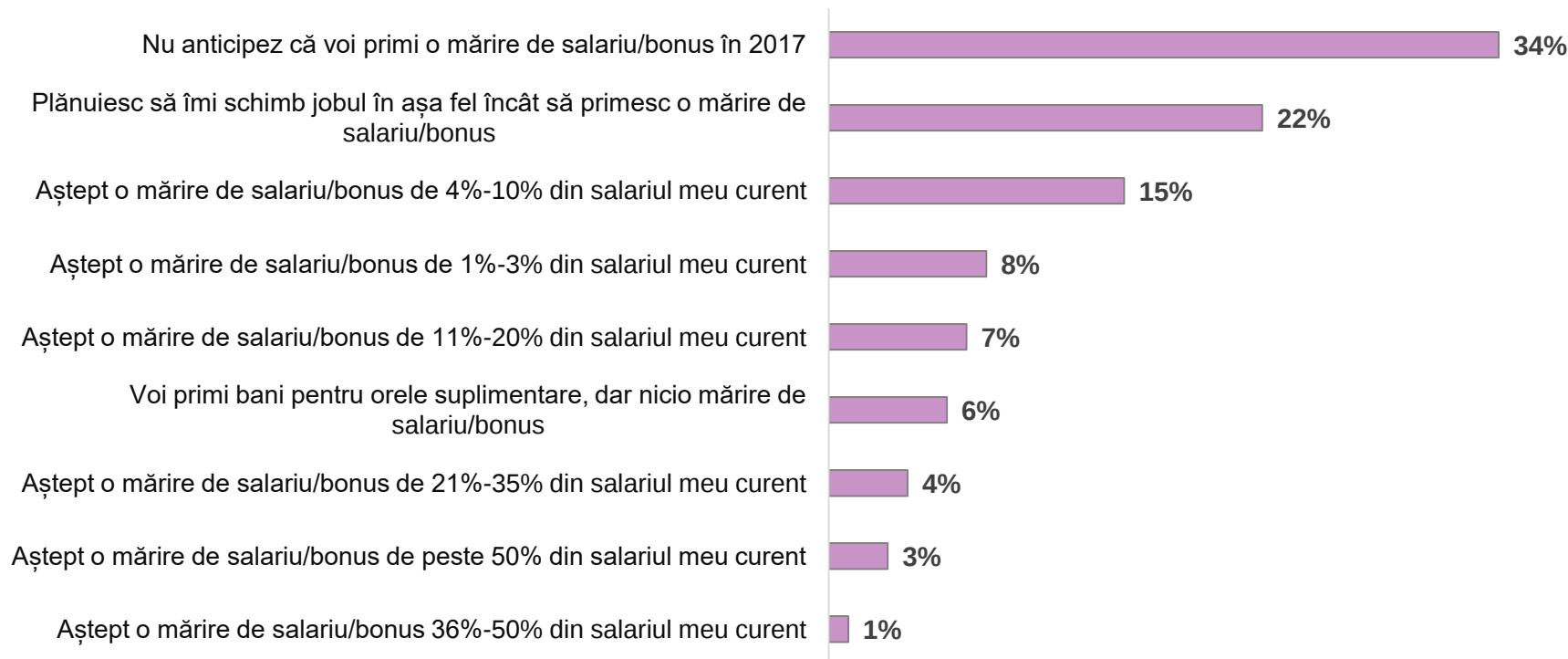


6%

Voi primi bani pentru
orele suplimentare,
dar nicio mărire de
salariu/bonus

Încrederea în justețea compensației

Întrebarea 3: Care dintre următoarele indică cel mai bine punctul dvs. de vedere în ceea ce privește probabilitatea de a primi o mărire de salariu/bonus în 2017?



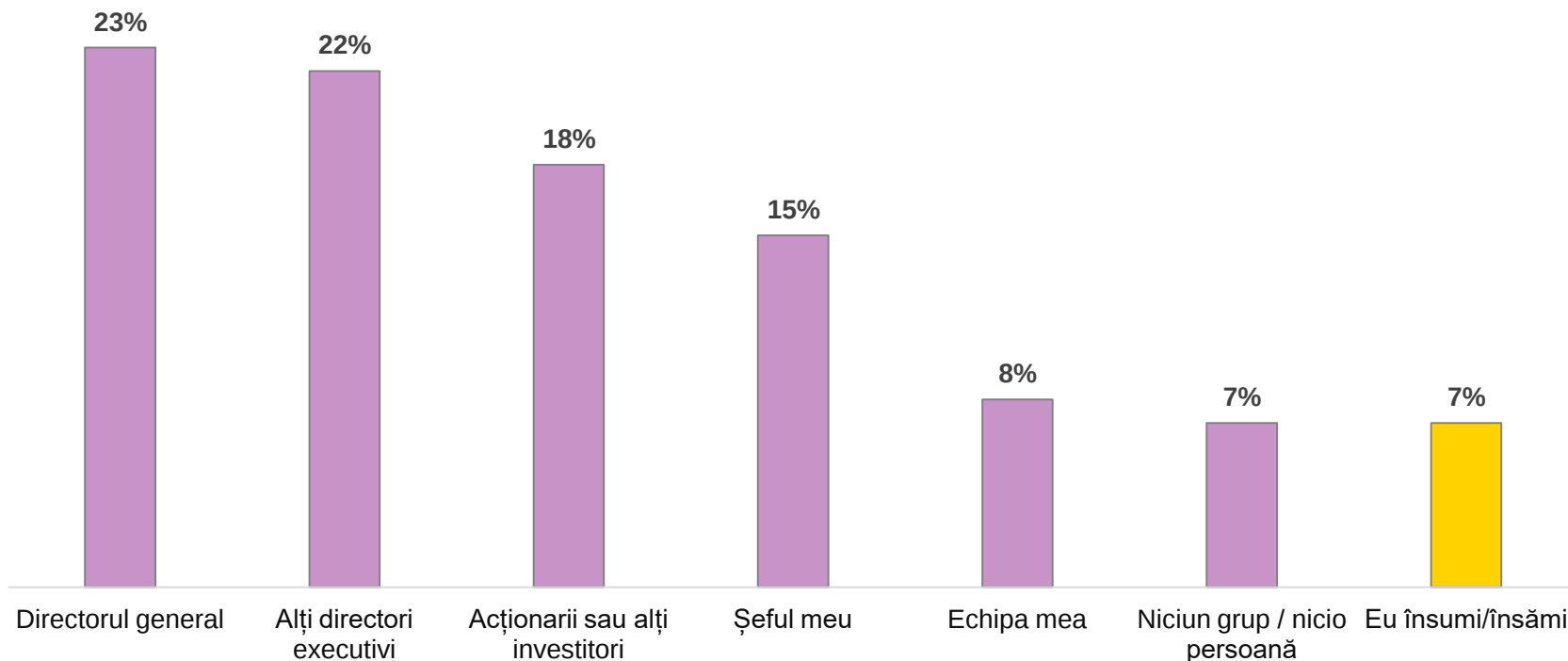
Întrebare cu o singură variantă de răspuns



Numărul angajaților care întrevăd o creștere de salariu sau un bonus în acest an (38%) este mai mic decât cel al celor care nu anticipează o astfel de creștere (40%). Aproape unul din patru respondenți ia în calcul schimbarea job-ului pentru a beneficia de un salariu mai mare.

Încrederea în justețea compensației

Întrebarea 4: Care dintre următoarele grupuri/ persoane credeți că sunt recompensate corect pentru succesul de care se bucură compania?



Întrebare cu o singură variantă de răspuns

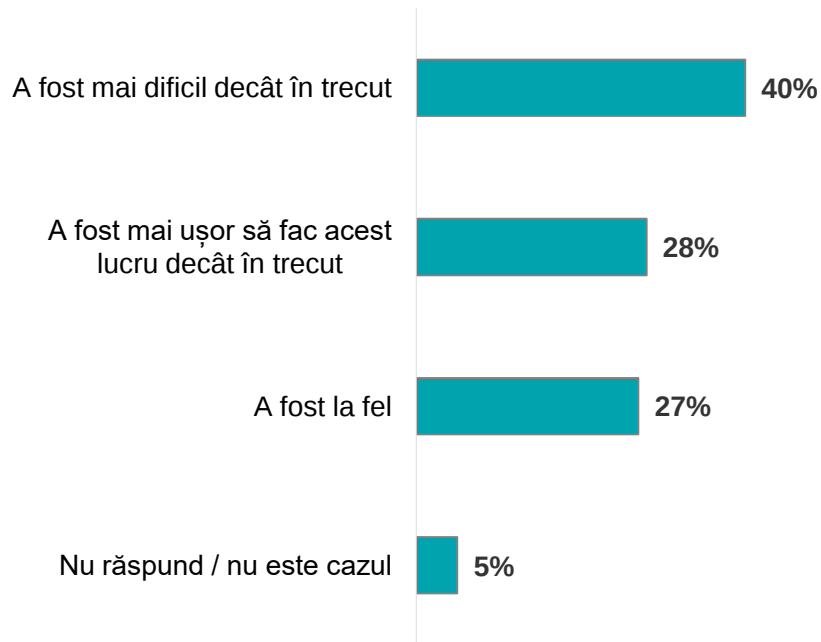


Doar 7% dintre angajați consideră că sunt recompensați pentru succesul companiei, în timp ce 63% cred că directorul general și ceilalți executivi, împreună cu acționarii, sunt cei care extrag cea mai mare parte din valoarea adăugată creată de firmă.

6. Echilibru între viața personală și cea profesională

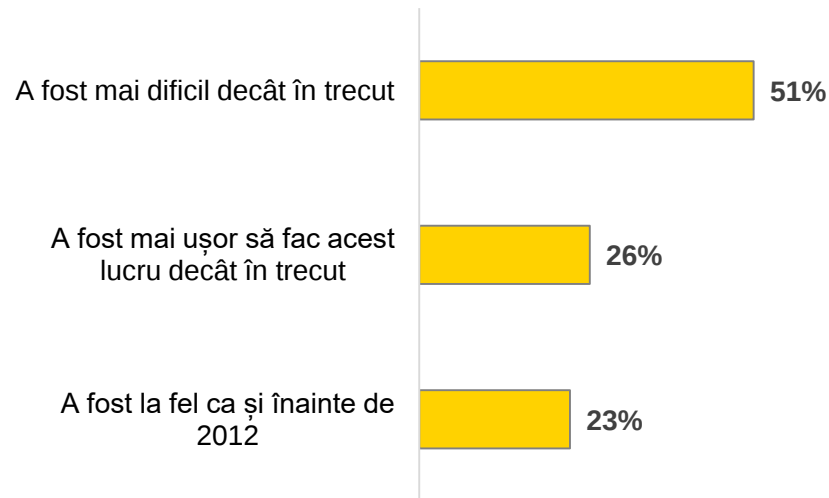
Echilibru între viața personală și cea profesională

Întrebarea 1: Cum evaluați capacitatea dumneavoastră de a gestiona echilibrul între viața personală și cea profesională în ultimul an?



Ediția 2017 a studiului, întrebare cu o singură variantă de răspuns

Întrebarea 1: Referindu-vă la ultimii 3 ani (2012-2015), cum evaluați capacitatea dumneavoastră de a gestiona echilibrul între viața personală și cea profesională?



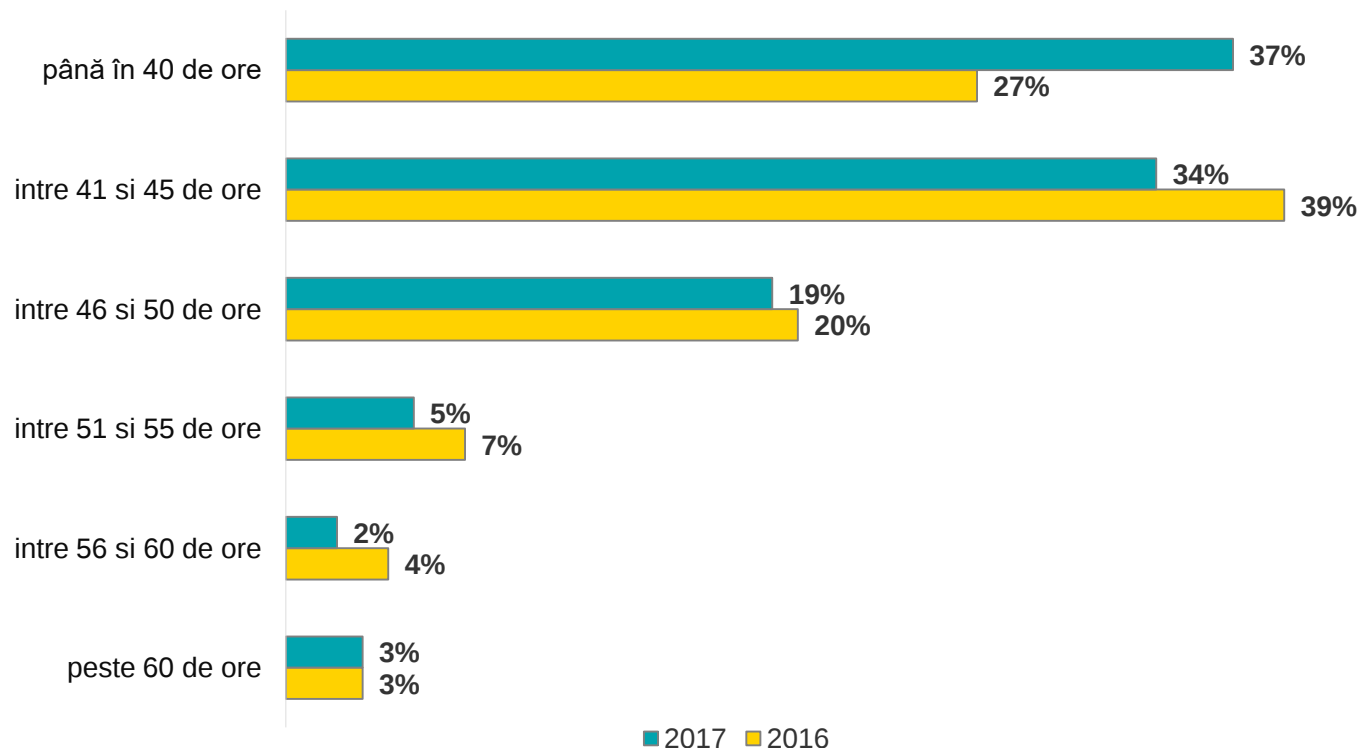
Ediția 2016 a studiului, întrebare cu o singură variantă de răspuns



Se observă o ușoară tendință de echilibrare între viața personală și cea profesională a respondenților.

Echilibru între viața personală și cea profesională

Întrebarea 2: Câte ore lucrați în medie pe săptămână?



Întrebare cu o singură variantă de răspuns

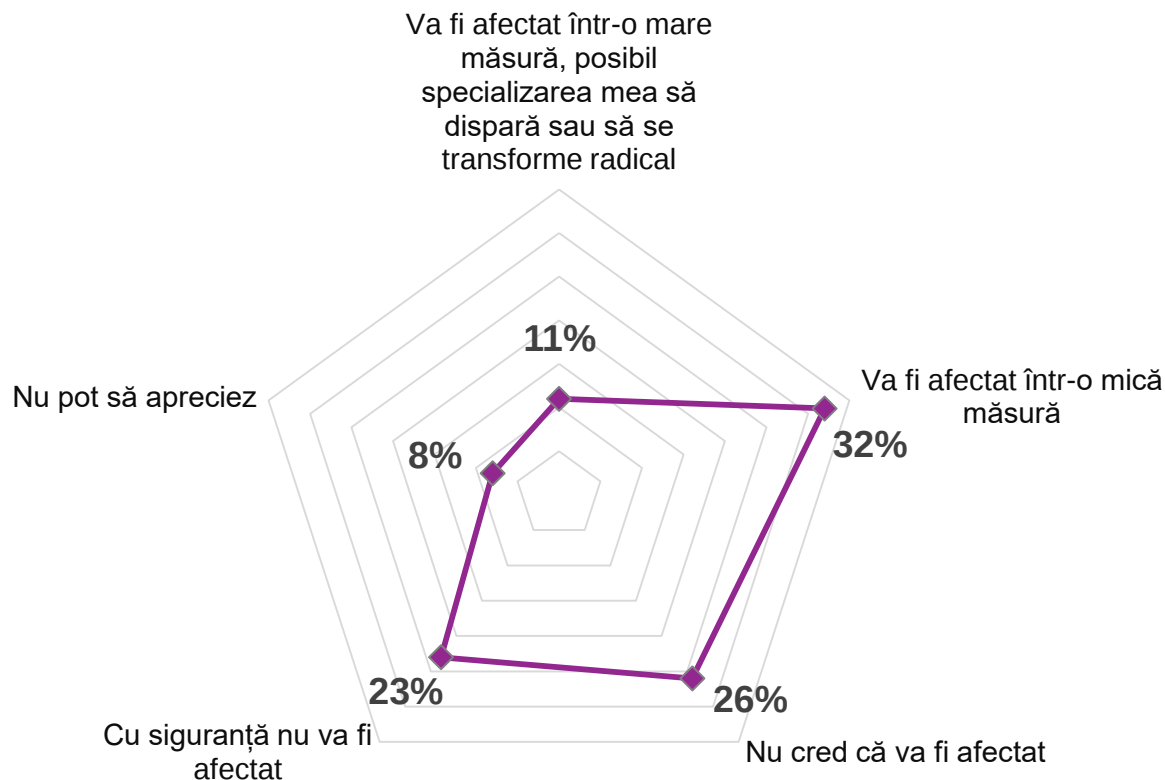


Tendința de echilibrare a vieții personale cu cea profesională se reflectă clar în încadrarea unui procent mai mare dintre respondenți în norma legală de lucru și în scăderea timpului de lucru suplimentar.

7. Digitalizare

Efectul digitalizării și al noilor tehnologii

Întrebarea 1: Cum apreciați că va fi afectat job-ul dumneavoastră de noile tehnologii (digitalizare, robotizare, machine learning)?



Întrebare cu o singură variantă de răspuns

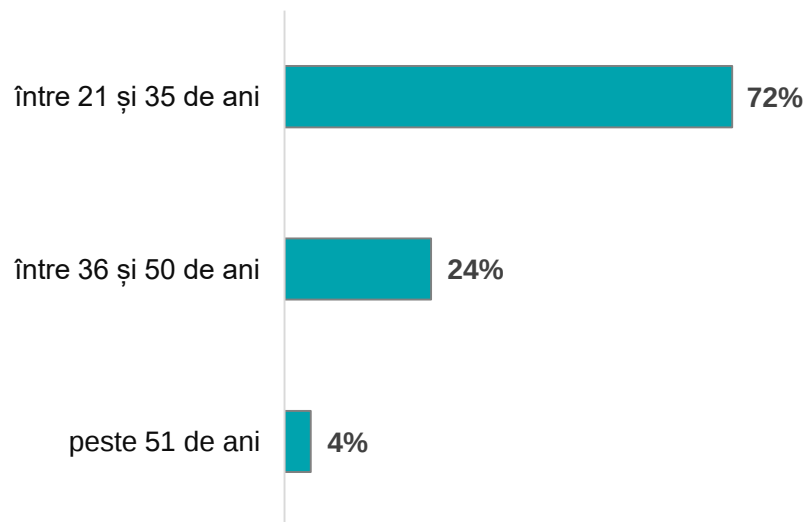


Majoritatea angajaților români nu percep un impact major al digitalizării și schimbărilor tehnologice asupra rolului lor în următorii ani. O posibilă implicație a acestei concluzii constă în nevoia ca angajatorul să investească în creșterea gradului de conștientizare a efectului celei de a patra revoluții industriale asupra forței de muncă. Conform raportul WEF *Future of Jobs*, piața muncii se va transforma vizibil în următorii ani în primul rând din cauza acestei revoluții, în timp ce angajații din industrii ca serviciile financiare, infrastructură și IT vor fi cei mai impactați de aceste schimbări.

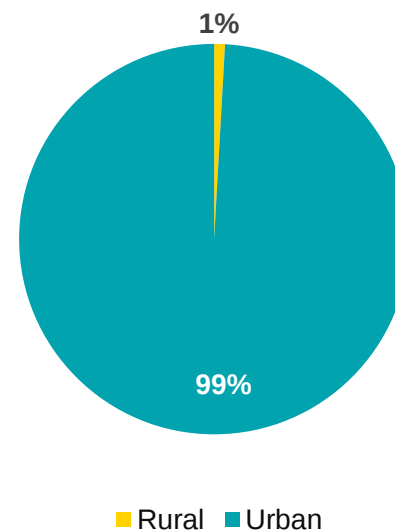
Date demografice

Date demografice – chestionar angajați cu normă întreagă, România

Segmentare respondenți după vârstă

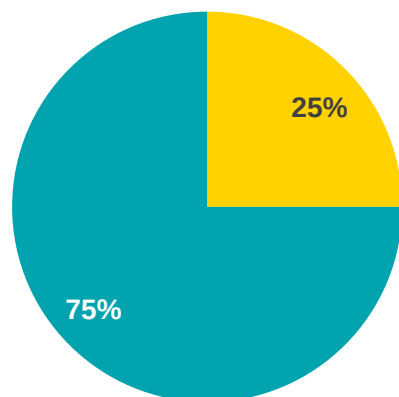


Segmentare urban / rural



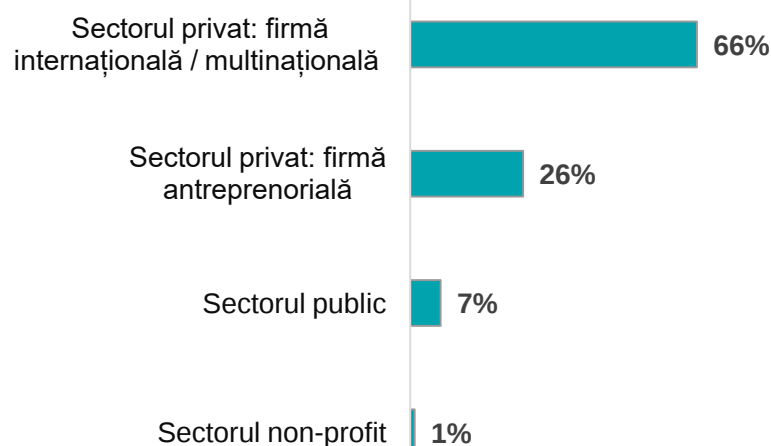
Date demografice – chestionar angajați cu normă întreagă, România

Ocupați o poziție de conducere? (manager departament / divizie / echipă / unitate / companie)



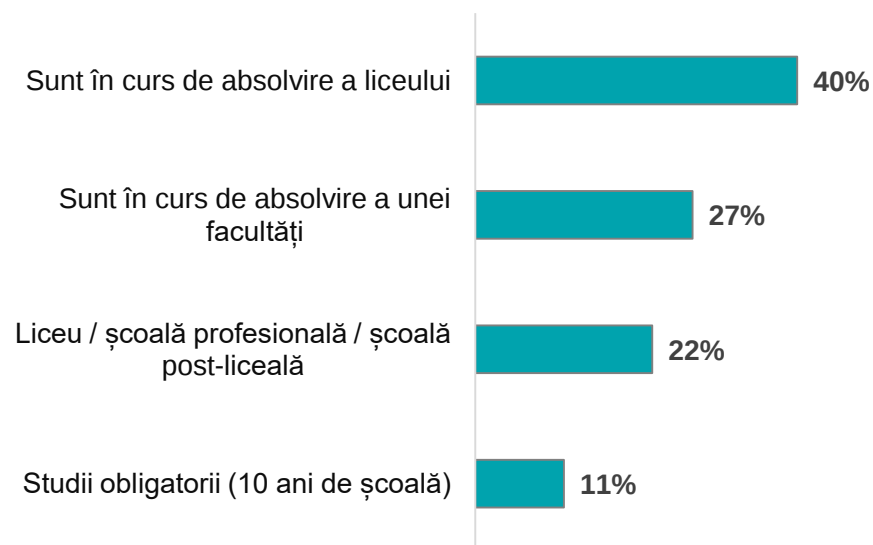
■ Da ■ Nu

Segmentare în funcție de structura acționariatului companiei angajatoare

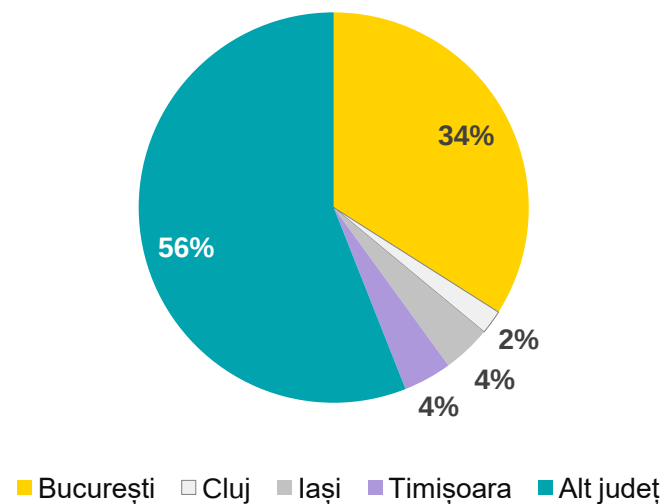


Date demografice – chestionar tineri Generația Z, România

Segmentare în funcție de ultimele studii absolvite/în curs



Segmentare în funcție de județ



Echipa de proiect

Testimoniale din partea autorilor



Andreea Mihnea

Director de Resurse Umane
EY România

andreea.mihnea@ro.ey.com



Mihaela Matei

Supervising Associate,
Marketing and Communication
EY România

mihaela.matei@ro.ey.com

Pentru ca piața muncii este în continuă schimbare iar noi, oamenii de HR, suntem cei chemați să înțelegem și să găsim modul potrivit de a valoriza aceste modificări în organizațiile noastre, este esențial să privim realitatea în față, cu date concrete. Rezultatele celei de a doua ediții a Barometrului HR realizat de EY România se concentrează pe una dintre cele mai importante componente ale relației între angajat și angajator, și anume nivelul de încredere.

Generația Z se pregătește pentru primul loc de muncă. Conform răspunsurilor primite de la peste 800 de tineri sub 20 de ani, ei își doresc să se angajeze în mediul privat (63%), pun accent foarte mare pe stabilitatea locului de muncă - să nu uităm că aceștia sunt “copiii crizei economice” - și își doresc în primul rând să fie tratați cu respect. Acestea sunt doar câteva dintre concluziile care pot reprezenta indicii pentru directorii de companii și executivi din HR în adaptarea organizațiilor la această nouă generație de angajați.

Echipa de proiect



Andreea Mihnea

Director de Resurse Umane
EY România

andreea.mihnea@ro.ey.com



Mihaela Matei

Supervising Associate,
Marketing și Comunicare
EY România

mihaela.matei@ro.ey.com

Mulțumim tuturor celor care au răspuns chestionarului care a stat la baza acestei analize și partenerului nostru, Hipo, pentru sprijinul oferit în colectarea răspunsurilor.

Acesta este un studiu/analiză cantitativă care își propune să evidențieze tendințe în legătură cu aceasta temă și să pună la îndemână ipoteze de lucru ce pot fi ulterior validate prin cercetări de piață extinse, pe eșantioane reprezentative. Acest material este conform informațiilor pe care le deținem la momentul redactării. El are un caracter informativ și de aceea se recomandă apelarea la asistență specializată înainte de a întreprinde orice acțiune în baza lui.

Despre EY

EY este lider global în servicii de audit financiar și certificare, asistență fiscală și juridică, asistență în tranzacții și asistență în afaceri. La nivel global cei 231.000 de angajați ai firmei sunt uniți prin valorile noastre comune și printr-un angajament ferm față de calitate. Facem diferența prin aceea că oferim suport angajaților, clienților și comunităților extinse pentru a-și atinge potențialul.

© 2017 EYGM Limited.
Toate drepturile rezervate

EY desemnează organizația globală de firme membre ale EY Global Limited (EYG), o societate cu răspundere limitată din Marea Britanie. EYG constituie organismul principal de conducere și nu furnizează servicii către clienți.

[ey.com](https://www.ey.com)