

Studiu MSL The Practice și eJobs: Atmosfera de lucru neprietenoasă îi determina pe 6 din 10 români să își schimbe jobul în următorul an



Agencia de PR MSL The Practice, parte din Publicis Groupe România, și platforma de recrutare eJobs Romania au lansat studiul *Ce își doresc românii de la un loc de muncă*, prin care analizează intenția angajaților români de a schimba angajatorul în următoarea perioadă, dar și obiectivele profesionale ale acestora, criteriile de alegere a unui angajator, factorii de schimbare a locului de muncă, factorii de creștere a încrederii și loialității față de angajator sau modul de lucru preferat.

“Într-o piață a muncii în continua schimbare, ne-am dorit să vedem care sunt factorii care îi determina pe angajații români să rămână la un loc de muncă sau ce cauzează căutarea de noi oportunități în carieră. Sigur că, pentru majoritatea angajaților, salariul și beneficiile oferite sunt principalele motive de alegere a unui angajator. În ultimii ani, însă, observăm o tendință tot mai evidentă de nevoie de confort emoțional, de apartenență, de a fi parte din ceva cu sens și nu de a merge la job doar pentru salariu. Ne dorim să venim în ajutorul companiilor, în primul rând, cu o analiză detaliată a imaginii de angajator pentru a putea veni cu o strategie de Employer Branding potrivită și acest studiu este un prim pas în acest proces”, a declarat **Stela Toderașcu**, *Employer Branding Director, MSL The Practice*.

Din perspectiva recrutării de noi angajați, provocările cu care se confruntă companiile, mai ales în anumite domenii, sunt foarte mari, cu o plajă restrânsă de candidați și, automat, cu costuri asociate considerabile.

„Acest aspect pune o presiune mare pe derularea de programe și inițiative cu efect imediat, deoarece angajații nu par să aibă prea multă răbdare să aștepte ca angajatorul să găsească măsurile potrivite pentru a-i menține. Pe lângă măsuri cu impact cât mai rapid, companiile trebuie să analizeze și dacă programele de beneficii care, în mod tradițional, tratează toți angajații la comun sunt încă relevante pentru aceștia. O opțiune pe care o discutăm tot mai des împreună cu clienții noștri este personalizarea anumitor beneficii cu ceea ce este relevant pentru grupuri mai mici de angajați sau chiar la nivel individual”, a adăugat Stela Toderașcu.

“2022 a fost un an de plafon pe piața muncii în ceea ce privește aplicările, iar 2023 a venit cu o creștere evidentă a interesului candidaților în direcția schimbării jobului. Dacă în primele 6 luni ale anului trecut am avut 5,1 milioane de aplicări, în aceeași perioadă a lui 2023 au fost înregistrate aproape 5,3 milioane de aplicări. Candidații sunt foarte atenți la ce se întâmplă în piață, la joburile pe care le postează companiile și sunt mai dispuși decât anul trecut să facă o schimbare, dacă le sunt îndeplinite criteriile pe care le au de la un angajator și de la un loc de muncă”, a completat **Raluca Dumitra**, *Head of Marketing, eJobs România*.

Cele mai importante aspecte prezentate pe larg în studiul *Ce își doresc românii de la un loc de munca*

Stabilitate și intenție de schimbare a locului de munca

Conform noului studiu, doar 21% din angajații români intenționează să rămână la actualul loc de muncă în următorul an, majoritatea declarând că își doresc o schimbare în carieră. Deși există diferențe între categorii de angajați și industrii, cifrele ar putea fi chiar îngrijorătoare pentru unii angajatori. O parte dintre angajați sunt deschiși să facă această schimbare pentru că își doresc un job în alt domeniu, majoritatea însă fiind determinați de a găsi un job mai bine plătit, mai ales că nu toți angajatorii au indexat salariile în linie cu inflația. În ceea ce privește domeniul de activitate dorit, peste 40% dintre manageri și-ar dori ca noul job să fie în același domeniu precum cel din prezent, în timp ce persoanele din categoria "blue collars" (muncitori) dovedesc cea mai mare deschidere către o schimbare a domeniului (40% dintre aceștia). De asemenea, intenția de a schimba locul de muncă este mai ridicată (peste 75%) în rândul angajaților din domeniile auto, HORECA, oil & gas sau retail, cea mai scăzută rată de fluctuație fiind în IT & C și Media & Advertising.

Top 3 factori ce determină schimbarea locului de munca

Beneficiile salariale și atmosfera de lucru sunt atât principalii factori motivaționali în alegerea unui angajator, cât și principalii factori care determină schimbarea locului de muncă. 6 din 10 români sunt determinați să își caute un alt loc de muncă din cauza atmosferei de lucru neprietenoase, mai mulți decât cei care ar face o schimbare pentru un salariu mai bun în alta parte (55%).

Pentru 60% dintre manageri, stilul de management toxic este cel mai important factor ce îi determină să facă o schimbare de carieră, fiind urmat îndeaproape de atmosfera de lucru ostilă (cu 58%), ambele fiind mai importante în decizia de a schimba angajatorul decât oportunitatea unui salariu mai bun (48%).

Dorința de a avea un salariu mai mare este un factor important de schimbare a locului de muncă în principal pentru muncitori și salariați fără funcție de conducere.

Frecvența schimbării locului de munca

Noul studiu indică faptul că cei mai mulți șomeri (39%), stau în șomaj până la 6 luni, după acest interval procentele scăzând considerabil. În plus, managerii sunt cei care schimbă cel mai rar angajatorii, pentru 36% dintre aceștia ultima schimbare de job fiind acum 5 ani. Durata medie de timp petrecută la același job este de 2,5 ani.

Criteriile alegerii unui angajator

Pentru 86% dintre angajații participanți la studiu, salariul și beneficiile oferite sunt principalele motive de alegere a unui angajator, dar în special pentru salariații fără funcție de conducere, unde 90% dintre aceștia au ales ca motiv principal salariul și beneficiile. Pe locul doi, cu 62% se afla echilibrul dintre viața profesională și cea personală, cu o pondere mult mai importantă pentru manageri, cu 66%.

În același timp, atmosfera de lucru joacă și ea un rol esențial, cu 59% dintre angajați motivați de acest factor în alegerea unui angajator, fiind mai importantă decât posibilitatea de perfecționare sau planul de carieră pentru majoritatea participanților la studiu. Cu toate acestea, managerii sunt mai motivați de posibilitatea de perfecționare

și cultura organizațională, față de celelalte categorii de angajați.

Factori de creștere a încrederii față de angajator

Pentru 7 din 10 români, un stil de management transparent, bazat pe încredere și fără presiune este principalul factor de creștere a loialității față de un angajator, cu o importanță crescută pentru manageri (8 din 10). Atmosfera plăcută de lucru se află pe locul 2, cu 64%, iar creșterile salariale pe locul 3, cu 59%. Astfel, chiar dacă salariul și beneficiile extrasalariale sunt principalul factor de alegere a unui angajator în timpul unui proces de recrutare, nu sunt și principalul factor care determină angajații să rămână la locul curent de muncă. Pentru mai mult de jumătate dintre participanții la studiu, beneficiile adiționale, cum ar fi bonuri de masă sau abonamente la diverse servicii, și stabilitatea locului de muncă și a companiei au cea mai mare influență în creșterea loialității față de angajator.

Obiective profesionale pentru următorul an

La fel ca și în cazul alegerii unui angajator, echilibrul dintre viața profesională și cea personală (65%), dar și o creștere salarială (61%) sunt obiectivele profesionale pentru următorul an ale majorității participanților la studiu.

În timp ce promovarea este un obiectiv preponderent întâlnit în rândul salariaților fără funcție de conducere, managerii au ca obiectiv specific participarea la programe de training, coaching și mentoring. Totodată, cei aflați în șomaj își doresc într-o măsură mai mare un program mai flexibil, pe lângă echilibrul dintre viața profesională și cea personală.

Studiul a fost realizat online, pe un eșantion format din 3272 de persoane cu vârsta peste 18 ani, active pe piața muncii. Colectarea datelor a avut loc în perioada aprilie - mai 2023.