



SATISFACTIA PROFESIONALĂ CUM INFLUENȚEAZĂ FERICIREA ANGAJAȚILOR REZULTATELE FIRMEI

În ultimii ani, satisfacția în muncă a devenit un subiect extrem de relevant pentru angajați. Contextul pandemic a instituit o nouă ordine în materie de priorități și percepții față de muncă, iar salariații valorizează cu atât mai mult un mediu de lucru sănătos, care să le ofere satisfacție și care să-i ajute să-și atingă obiectivele de carieră.

Fericirea angajaților la locul de muncă influențează performanțele acestora și, implicit, rezultatele firmei. Prin urmare, pentru a reține resursele valoroase în organizație, companiile trebuie să identifice modalități de motivare a personalului și de creștere a ratei de satisfacție.

Motivația și satisfacția în muncă - ce presupune fericirea la locul de muncă

Fericirea și starea de bine sunt aspecte luate în considerare cu seriozitate, de către angajatul modern. Acesta își dorește un echilibru între viața profesională și cea personală, dar și un mediu de lucru motivant, care să-i stimuleze creativitatea și să-i permită să se dezvolte și să evolueze în permanență.

Deși prevederile contractului individual de muncă și, implicit, obligațiile care decurg din acesta trebuie respectate întocmai, angajații caută un mediu caracterizat de flexibilitate și centrat nu doar pe obiectivele companiei, ci și pe nevoile salariaților.

Motivația și satisfacția în muncă sunt printre cei mai importanți factori care generează fericirea și împlinirea angajaților. Motivați corespunzător, aceștia își vor putea concentra eforturile pe îndeplinirea obiectivelor organizaționale, aducând contribuții semnificative la succesul unei afaceri.

Cum poate angajatorul să contribuie la fericirea angajaților - factori care influențează satisfacția în muncă

Există o serie de factori care influențează satisfacția în muncă și care pot crește nivelul de angajament al salariaților față de compania din care fac parte. Mediul de lucru sau beneficiile extrasalariale oferite angajaților sunt aspecte care contribuie la motivarea forței de muncă. Totodată, acțiunile menite să crească satisfacția în muncă a angajaților contribuie activ la crearea unui brand de angajator puternic, capabil să atragă forță de muncă talentată și valoroasă.

Satisfacția în muncă poate fi determinată de recunoașterea pe care un angajat o primește, de activitatea propriu-zisă pe care o desfășoară sau de gradul de responsabilitate pe care îl are. Pe de altă parte, o serie de factori motivatori pot contribui la implicarea acestuia în viața organizației sau la creșterea nivelului său de mulțumire.





Acești factori care influențează satisfacția în muncă sunt aplicabili oricărei companii, indiferent de dimensiune sau domeniu de activitate. Totodată, programele de motivare și de recompensare a angajaților trebuie incluse în obiectivele oricărei firme care își dorește performanță și care tinde să evite fluctuațiile de personal. Adaptate în funcție de nevoile salariaților și de posibilitățile financiare ale angajatorului, astfel de inițiative reprezintă investiții pe termen lung.

Care sunt cei mai importanți factori motivatori pentru angajați?

Odată cu trecerea timpului și cu evoluția înregistrată pe piața muncii, nevoile angajaților se schimbă. După cum afirmam, salariatul modern este în căutarea unui mediu de lucru sigur, dar flexibil, care să-i permită o evoluție constantă, dar și menținerea unui echilibru între viața personală și cea profesională. Companiile pot interveni în acest sens, cu pachete de beneficii adaptate nevoilor multiple ale salariaților, ținând cont de o serie de factori motivatori cu adevărat relevanți pentru forța de muncă din prezent.

- **Climatul organizațional ca factor motivator**

Un climat organizațional sănătos este unul dintre acei factori care influențează satisfacția în muncă pe termen lung. Izvorât dintr-o cultură organizațională solidă, climatul definește toate raporturile de muncă și felul în care decurge orice colaborare la nivel intern.

Activitățile care setează cadrul unui climat organizațional plăcut includ selecția angajaților și potrivirea acestora cu postul ocupat, cultura organizațională existentă, acțiunile de recompensare corespunzătoare, investiția în programe de dezvoltare personală și profesională, dar și o comunicare constantă, prin oferirea de feedback constructiv.

Învățarea la locul de muncă se află printre principalele interese ale angajatului modern. Mai mult, investiția în programe de dezvoltare nu va contribui numai la evoluția în plan personal a angajatului, ci va aduce beneficii și companiei angajatoare.

Pentru a crea un climat organizațional favorabil, orientat spre dezvoltarea angajaților, companiile pot lua în considerare oferirea unui card cultural, care să permită accesul la diferite cursuri de limbă străină, achiziționarea de cărți și alte facilități cu caracter cultural.

- **Beneficii extrasalariale**

În rândul factorilor care influențează satisfacția în muncă intră și pachetul de beneficii extrasalariale pe care angajatorul decide să-l acorde pentru a-și recompensa angajații. Printre acestea se numără tichetele de masă, asigurările de sănătate, programul de lucru flexibil sau munca în regim hibrid.



Totodată, la aceste beneficii se pot adăuga recompense bazate pe performanța individuală a fiecărui angajat. Menite să motiveze salariații, recompensele de acest tip se acordă în urma unor evaluări anuale, la finalul unui proiect important sau în momentul atingerii unor obiective semnificative pentru companie.

De asemenea, pentru a crește gradul de satisfacție și pentru a acoperi nevoile diverse ale tuturor angajaților, organizațiile iau în considerare oferirea unor pachete de beneficii flexibile. Cu alte cuvinte, salariații își pot alege beneficiile (abonamente la săli de fitness, activități recreative și multe altele) de care doresc să se bucure, în limita unui buget prestabilit.

- **Alte activități interne menite să crească satisfacția în muncă**

Luând în calcul nevoile angajatului modern, companiile pot institui o serie de practici care să crească atașamentul angajaților față de organizația angajatoare. În acest sens, se pot organiza o serie de activități la nivel intern, cu rolul de a implica salariații în alte acțiuni, față de cele obișnuite.

Training-urile pe diverse teme de interes, întâlnirile informale care să suplinească nevoia de relaționare și socializare sau acțiunile de voluntariat sunt doar câteva exemple de activități organizate în afara muncii și care pot oferi angajaților sentimentul de utilitate, crescând implicarea acestora în viața organizației.

Resursa umană este un factor decisiv, atunci când vine vorba de succesul unei companii. Motivația acesteia și satisfacția în muncă vor crește nivelul de implicare și de performanță. În plus, atașamentul față de organizație și un grad înalt de mulțumire împiedică, de cele mai multe ori, fluctuația de personal. Reținând resursele valoroase în companie și asigurând un mediu propice, pentru ca acestea să se dezvolte și să lucreze cu dedicare, se creează premisele unui trend ascendent pentru angajator.

Pentru moment sau pe termen scurt, un salariu ofertant poate să motiveze angajații, însă un climat organizațional sănătos și o cultură atentă la nevoile multiple ale salariaților pot susține o rată crescută de satisfacție în muncă pe termen lung.

Întocmit

Expert consiliere 2

MAVROGHENE LORENA

Iunie 2025



TEST SATISFACTIE LA LOCUL DE MUNCA

Mediul de lucru

- Sunteți mulțumit de confortul fizic și siguranța spațiului dvs. de lucru?
 - da
 - nu
- Sunteți mulțumit de curățenia și organizarea locului de muncă?
 - da
 - nu
- Sunteți mulțumit de atmosfera de birou (promovează o cultură pozitivă a muncii?)
 - da
 - nu
- Sunteți mulțumit de instrumentele și resursele necesare pentru a vă îndeplini munca în mod eficient?
 - da
 - nu

Responsabilitatile locului de munca

- Responsabilitățile tale actuale se aliniază cu abilitățile și calificările tale?
 - da
 - nu
- Vă sunt sarcinile clar definite și comunicate?
 - da
 - nu
- Aveți oportunități de a accepta noi provocări și de a vă extinde abilitățile?
 - da
 - nu
- Ești mulțumit de varietatea și complexitatea sarcinilor tale zilnice?
 - da
 - nu
- Simți că jobul tău oferă un sentiment de scop și împlinire?

- da
 - nu
- Sunteți mulțumit de nivelul de autoritate de decizie pe care îl aveți în rolul dumneavoastră?
 - da
 - nu
- Crezi că responsabilitățile tale de muncă se aliniază cu obiectivele generale și cu misiunea organizației?
 - da
 - nu
- Vi se oferă linii directoare și așteptări clare pentru sarcinile și proiectele dvs.?
 - da
 - nu
- Simțiți că responsabilitățile dvs. de muncă contribuie la succesul și creșterea companiei?
 - da
 - nu

Supraveghere și Conducere

- Exista o comunicare buna între dvs. și supervizorul dvs.?
 - da
 - nu
- Primești feedback constructiv și îndrumări cu privire la performanța ta?
 - da
 - nu
- Sunteți încurajat să vă exprimați părerile și sugestiile supervizorului dvs.?
 - da
 - nu
- Simți că supervizorul tău apreciază contribuțiile tale și recunoaște eforturile tale?
 - da
 - nu
- Sunteți mulțumit de stilul de conducere și abordarea de management din cadrul departamentului dvs.?

- da
- nu

Creșterea și dezvoltarea carierei

- Vi se oferă oportunități de creștere și avansare profesională?
 - da
 - nu
- Sunteți mulțumit de programele de formare și dezvoltare oferite de organizație?
 - da
 - nu
- Crezi că rolul tău actual se aliniază cu obiectivele tale de carieră pe termen lung?
 - da
 - nu
- Vi se oferă șanse să preluați roluri de conducere sau proiecte speciale?
 - da
 - nu
- Primiți sprijin pentru continuarea educației sau îmbunătățirea abilităților?
 - da
 - nu

Compensatii si beneficii

- Sunteți mulțumit de pachetul actual de salarii și compensații, inclusiv de beneficii secundare?
 - da
 - nu
- Simți că contribuțiile și realizările tale sunt răsplătite în mod corespunzător?
 - da
 - nu
- Beneficiile oferite de organizație sunt cuprinzătoare și potrivite nevoilor dumneavoastră?

- da
 - nu
- Cum ați evalua transparența și corectitudinea procesului de evaluare a performanței și de compensare?
 - da
 - nu
- Sunteți mulțumit de oportunitățile pentru bonusuri, stimulente sau recompense?
 - da
 - nu
- Sunteți mulțumit de concediul anual?
 - da
 - nu

Relații

- Cât de bine colaborezi și comunici cu colegii tăi?
 - da
 - nu
- Simțiți un sentiment de camaraderie și lucru în echipă în cadrul departamentului dvs.?
 - da
 - nu
- Sunteți mulțumit de nivelul de respect și cooperare dintre semenii dvs.?
 - da
 - nu
- Aveți oportunități de a interacționa cu colegi din diferite departamente sau echipe?
 - da
 - nu
- Vă simțiți confortabil să căutați ajutor sau sfaturi de la colegii dvs. atunci când aveți nevoie?
 - da
 - nu

Bunăstare - Chestionar de satisfacție în muncă

- Sunteți mulțumit de echilibrul dintre viața profesională și cea privată oferit de organizație?
 - da
 - nu
- Te simți susținut adecvat de companie în gestionarea stresului și menținerea bunăstării tale mentale?
 - da
 - nu
- Vă simțiți confortabil să căutați asistență sau resurse pentru gestionarea provocărilor personale sau legate de muncă?
 - da
 - nu
- Cât de des vă implicați în programe sau activități de wellness oferite de organizație (de exemplu, cursuri de fitness, sesiuni de mindfulness)?
 - da
 - nu
- Crezi că compania prețuiește și prioritizează bunăstarea angajaților săi?
 - da
 - nu
- Sunteți mulțumit de mediul fizic de lucru în ceea ce privește confortul, iluminatul și ergonomia?
 - da
 - nu
- Cât de bine se adaptează organizația nevoilor dumneavoastră de sănătate și bunăstare (de exemplu, program flexibil, opțiuni de lucru la distanță)?
 - da
 - nu
- Te simți încurajat să iei pauze și să te deconectezi de la serviciu atunci când este nevoie pentru a te reîncărca?
 - da
 - nu

- Cât de des te simți copleșit sau stresat din cauza factorilor legați de locul de muncă?
 - da
 - nu
- Sunteți mulțumit de beneficiile de sănătate și bunăstare oferite de organizație (de exemplu, acoperire de asistență medicală, sprijin pentru sănătatea mintală)?
 - da
 - nu

Expert consiliere 2

MAVROGHENE LORENA

Semnatura:

Iunie 2025



Nume si prenume beneficiar

Semnatura: