

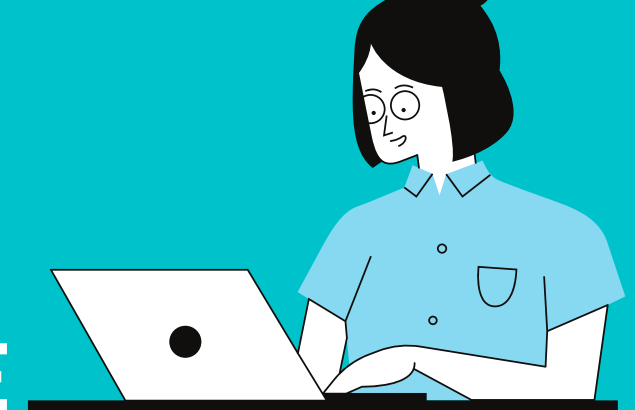
DESCOPERĂ

CEA MAI UTILĂ COLECȚIE DE FAPTE & DATE DIN HR

Știți că...

AM ADUNAT PENTRU TINE, DIN SURSE DE ÎNCREDERE,
DATE RELEVANTE PENTRU GESTIONAREA CU SUCCES A CELOR
MAI IMPORTANTE PROCESE ORGANIZAȚIONALE

MANAGEMENTUL PERFORMANȚEI
IMPLICAREA ANGAJAȚILOR
COMUNICAREA INTERNĂ



SURSE BIBLIOGRAFICE

Gallup

*The Relationship Between Engagement at Work
and Organizational Outcomes
State of the Global Workplace 2024
Employee Engagement and Retention
Recognition and Engagement*

Forbes

Employee Engagement Drives Innovation

Harvard Business Review

*The Impact of Employee Engagement on Performance
Flexibility and Employee Engagement*

Deloitte

Millennial Survey

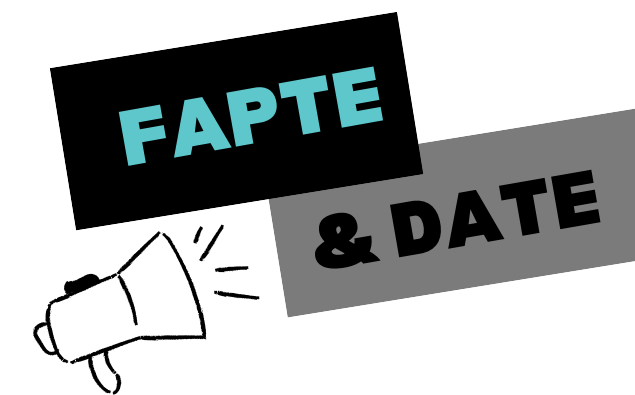


Știați că...

50%

**DINTRE MANAGERI EȘUEAZĂ
ÎN PRIMUL AN DE MUNCĂ**

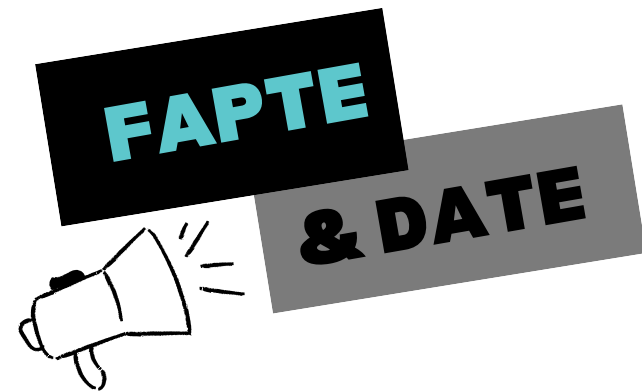
PENTRU CĂ NU BENEFICIAZĂ DE TRAINING
SAU NU SE SIMT SPRIJINIȚI ÎN NOUL ROL



Eșecul managerilor în noul lor rol este o problemă comună, iar acest lucru poate fi atribuit mai multor factori care variază de la lipsa de pregătire până la provocările legate de cultură și dinamica organizațională.

Unul dintre cele mai frecvente motive este lipsa unui sprijin adecvat din partea organizației pentru managerii nou-promovați. Acesta poate include lipsa de mentorat, lipsa unei orientări clare sau lipsa accesului la resursele necesare pentru a reuși. Fără acest sprijin, managerii pot simți că se luptă singuri pentru a se adapta.

Un proces de tranziție bine structurat este esențial pentru a crește șansele de succes.



Dimensiunea echipei între patru și nouă persoane este considerată optimă pentru performanță din motive legate de comunicare, colaborare și dinamica grupului.

Aceste argumente se bazează pe principii de psihologie, management și sociologie care influențează modul în care funcționează echipele.

Echipa optimă este suficient de mică pentru a evita dezavantajele echipelor mari, dar destul de mare pentru a aduce diversitate și competențe multiple în rezolvarea problemelor.

Știați că...

**DIMENSIUNEA IDEALĂ
A ECHIPEI ESTE ÎNTRE**

**4 ȘI 9
PERSOANE**

**ECHIPELE MARI SE LOVESC DE OBSTACOLE ÎN COMUNICARE.
ECHIPELE MAI MICI COMUNICĂ MAI FLUID ȘI SPONTAN.**



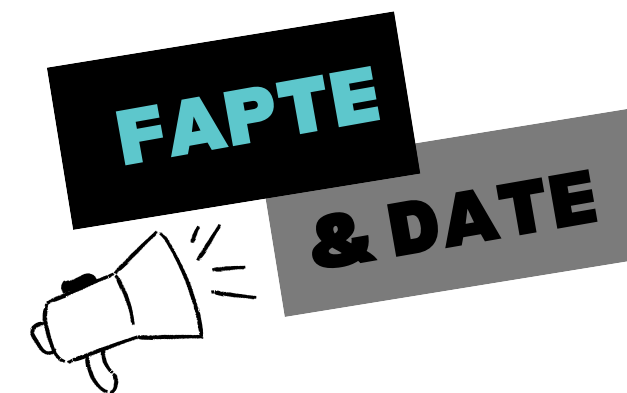
Știați că...



MARȚI

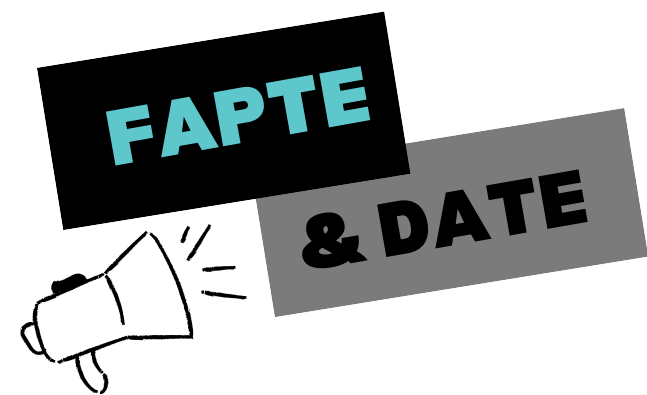
**ESTE CEA MAI PRODUCTIVĂ
ZI A SĂPTĂMÂNII**

**IAR LUNI ESTE CEA MAI FRECVENTĂ ZI ÎN CARE
ANGAJAȚII ANUNȚĂ CĂ S-AU ÎMBOLNĂVIT.**



Combinăția dintre claritatea obiectivelor, nivelul ridicat de energie și concentrare, precum și absența presiunii *deadline*-urilor imediate face din ziua de marți momentul optim în săptămână. Când angajații sunt complet integrați în activitatea lor și pot lucra la sarcini complexe fără prea multe întreruperi, ceea ce le maximizează productivitatea.

Studiile sugerează că, pe măsură ce săptămâna de lucru avansează, nivelul de energie și concentrare al angajaților scade. La începutul săptămânii, acești factori sunt mai ridicați, iar ziua de marți reprezintă punctul culminant.



Muzica are efecte psihologice și cognitive ce îmbunătățesc concentrarea, starea de spirit și ritmul de lucru.

Modul în care muzica influențează productivitatea depinde de tipul de sarcină, preferințele individuale și tipul de muzică ascultat.

Iată câteva moduri prin care muzica poate contribui la creșterea vitezei și eficienței la muncă: îmbunătățirea stării de spirit și reducerea stresului, creșterea motivației și energiei, îmbunătățirea concentrării și blocarea distragerilor, îmbunătățirea performanței la sarcini repetitive, sincronizarea cu ritmul de lucru, reducerea oboselei mentale.

Știați că...

MUZICA

**AJUTĂ ANGAJAȚII SĂ-ȘI ÎNDEPLINEASCĂ
MAI REPEDE SARCINILE**



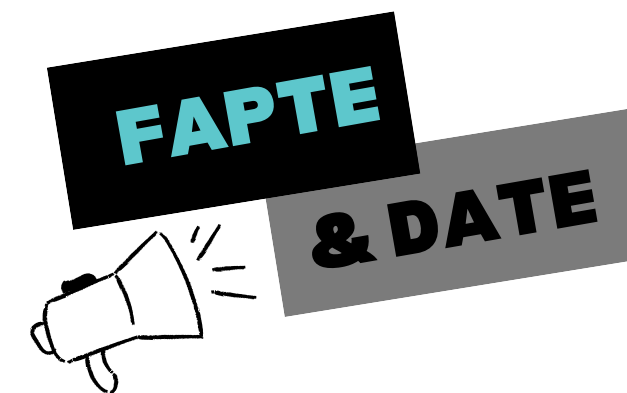
Știați că...

ANGAJAȚII ÎȘI PETREC MAI MULT DE

25%

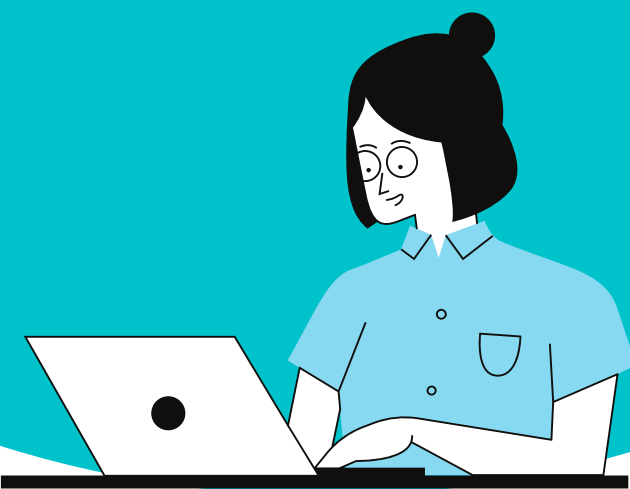
DIN TIMP CITIND ȘI
RĂSPUNZÂND LA E-MAILURI.

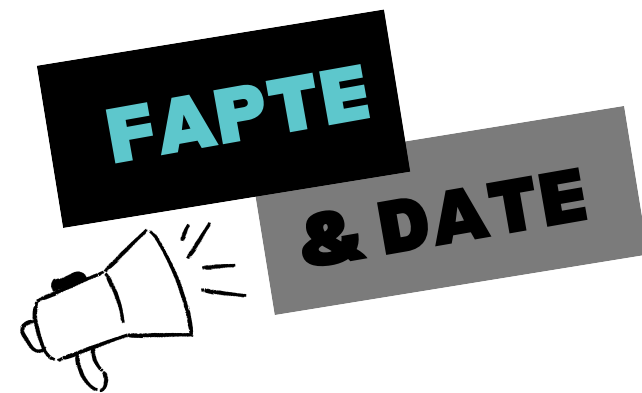
VERIFICAREA E-MAILURILOR LA MOMENTE
FIXE CREȘTE PRODUCTIVITATEA.



Verificarea e-mailurilor la momente prestabilite crește productivitatea prin reducerea întreruperilor, îmbunătățirea concentrării, gestionarea mai eficientă a timpului și reducerea stresului.

Angajații își pot gestiona mai bine sarcinile și pot evita supraîncărcarea mentală, menținându-se mai eficienți și mai organizați pentru rezultate optime atunci când alocă intervale fixe, dezactivează notificările, prioritizează e-mailurile și folosesc reguli de filtrare menite să reducă timpul de sortare.





Consumul eficient de apă poate crește productivitatea la locul de muncă prin îmbunătățirea funcțiilor cognitive, menținerea energiei și prevenirea oboselei.

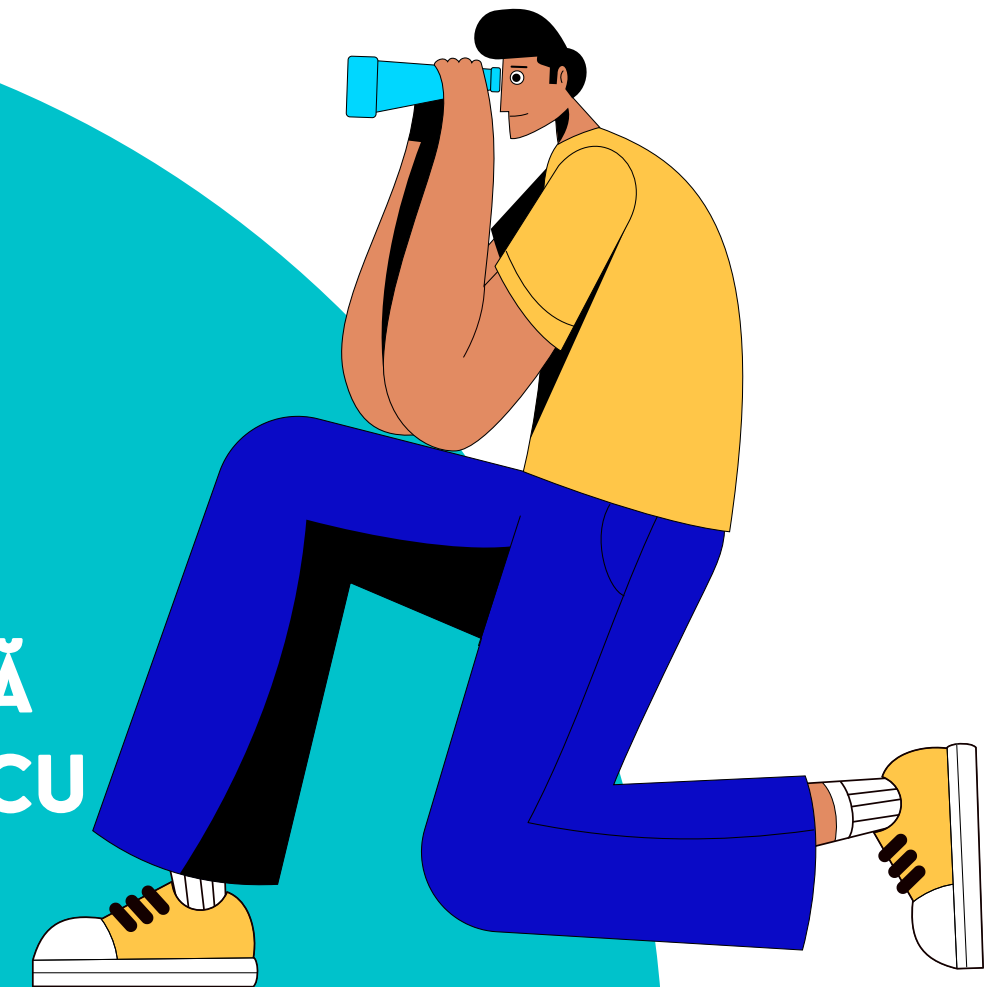
Hidratarea adecvată are un impact direct asupra stării de bine a angajaților și asupra capacității acestora de a se concentra și a lucra eficient pe tot parcursul zilei.

Studiile arată că un nivel scăzut de hidratare poate reduce capacitatea de concentrare, viteza de procesare a informațiilor și memoria pe termen scurt. Consumul regulat de apă ajută la menținerea acestor funcții cognitive optime, contribuind la o mai bună claritate mentală și la o eficiență mai mare în îndeplinirea sarcinilor.

Știați că...

UN CONSUM SUFICIENT DE APĂ
CREȘTE PRODUCTIVITATEA ZILNICĂ CU

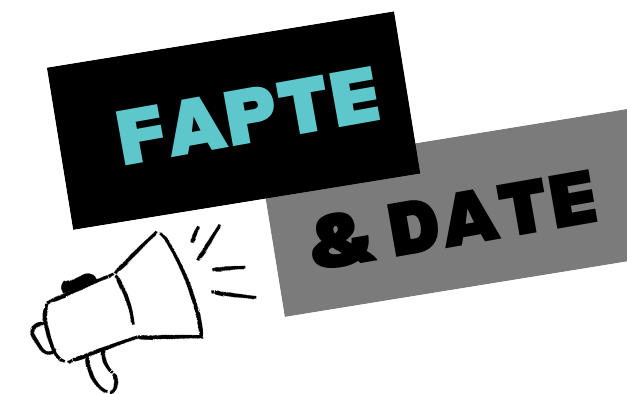
14%



Știați că...

ORGANIZAȚIILE ÎN CARE
IMPLICAREA ANGAJAȚILOR
E RIDICATĂ SUNT MAI
PROFITABILE CU

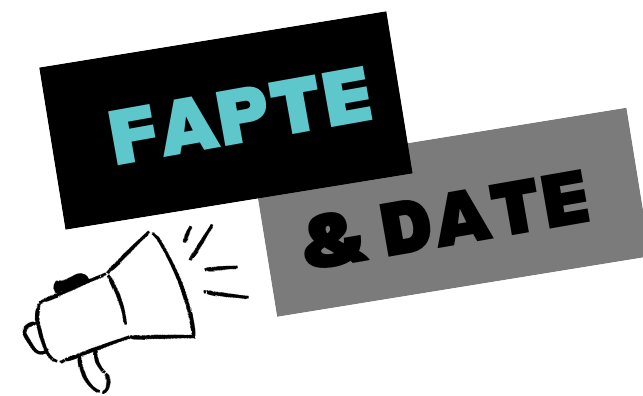
22%



Organizațiile cu angajați implicați sunt mai profitabile deoarece ei contribuie direct la creșterea productivității, inovației și eficienței, reduc costurile asociate cu absenteismul și fluctuația personalului, îmbunătățesc serviciile oferite clienților și sprijină o cultură puternică.

Toți acești factori lucrează împreună pentru a genera performanță superioară și rentabilitate pe termen lung.





Somnul adecvat este esențial pentru productivitate deoarece influențează direct funcțiile cognitive, capacitatea de concentrare, memoria și nivelul de energie.

Lipsa somnului afectează negativ abilitatea de a lua decizii rapide și corecte, reduce atenția și mărește timpul necesar pentru finalizarea sarcinilor, crescând și riscul de erori. De asemenea, somnul insuficient duce la oboseală, scade motivația și crește nivelul de stres, toate acestea contribuind la o scădere semnificativă a performanței și eficienței la locul de muncă.

Somnul de calitate ajută angajații să fie mai alerti, mai creativi și mai rezistenți în fața provocărilor zilnice.

Știați că...

**PERSOANELE CARE
DORM REGULAT 8 ORE PE ZI
SUNT MAI PRODUCTIVE
CU PÂNĂ LA**

20%



Știați că...

RÂSUL

**INTĂREȘTE SISTEMUL IMUNITAR,
REDUCE RISCUL ÎMBOLNĂVIRII
ȘI CREȘTE PRODUCTIVITATEA**

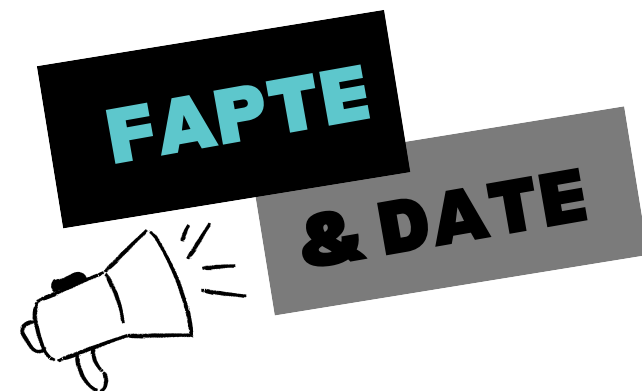


Râsul crește productivitatea prin reducerea stresului, îmbunătățirea stării de spirit și stimularea creativității.

Atunci când râdem, creierul eliberează endorfine, care reduc tensiunea și cresc sentimentul de bine, ceea ce ajută angajații să se concentreze mai bine și să fie mai energici.

De asemenea, râsul promovează colaborarea și comunicarea între colegi, facilitând un mediu de lucru pozitiv și productiv.

O atmosferă de lucru relaxată, în care râsul este încurajat, contribuie la o atitudine mai deschisă față de provocări și la creșterea motivației în echipă.



Asociat cu natura, reînnoirea și relaxarea, verdele induce o stare de calm și echilibru mental. Această stare stimulează procesul de gândire creativă, permițând minții să fie mai deschisă la noi idei și soluții inovatoare.

Studiile arată că expunerea la verde poate îmbunătăți concentrarea și facilitează gândirea „outside-the-box”, deoarece reduce stresul și tensiunea, condiții esențiale pentru activarea creativității.

Locurile de muncă ce includ elemente verzi, fie prin plante sau prin culori de decor, contribuie la un mediu care susține imaginația și originalitatea.

Știați că...

**CULOAREA
VERDE**
ÎI FACE PE OAMENI
MAI CREATIVI

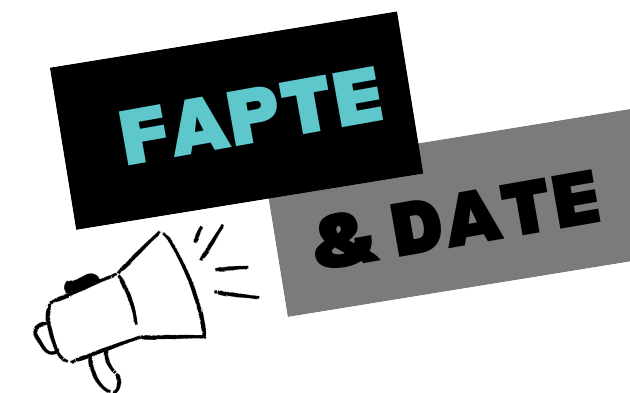




Știați că...

80%

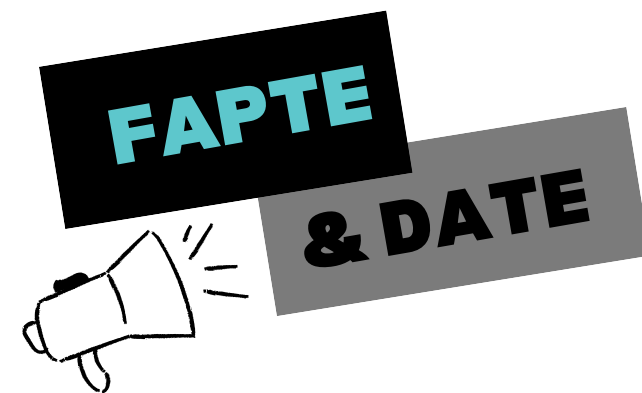
DIN CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ
VINE DINSPRE LEADERSHIP



Liderii modelează comportamentele și atitudinile care se răspândesc în întreaga organizație. Prin acțiunile, deciziile și modul în care comunică, ei stabilesc tonul și standardele de lucru, influențând modul în care angajații interacționează, colaborează și abordează provocările.

Liderii creează un exemplu pentru ceea ce este acceptat și apreciat în companie, iar acest model de leadership este urmat de restul echipei.

Dacă liderii promovează o cultură bazată pe încredere, transparență și inovație, angajații tind să adopte aceleași valori, consolidând astfel o cultură puternică și coerentă.



Sedentarismul prelungit poate duce la probleme de sănătate precum dureri de spate, rigiditate musculară, oboseală și chiar boli cardiovasculare.

Ridicarea periodică de pe scaun și mișcarea ajută la îmbunătățirea circulației sanguine, la reducerea stresului și la stimularea energiei și concentrației.

Pauzele active contribuie la claritatea mentală și previn scăderea productivității cauzată de stagnarea fizică și mentală.

Angajații care fac scurte pauze pentru mișcare sunt mai vigilenți și au o performanță mai bună, atât din punct de vedere fizic, cât și cognitiv.

Știați că...

UN SCAUN DE BIROU CU ROȚI
PARCURGE, ÎN MEDIE, PE AN

12,5 KM

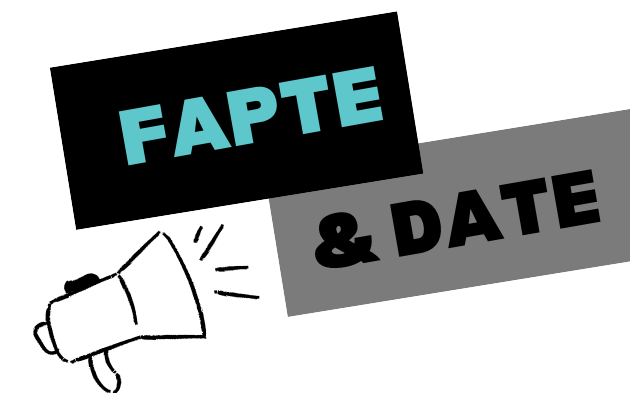




Știați că...

71%

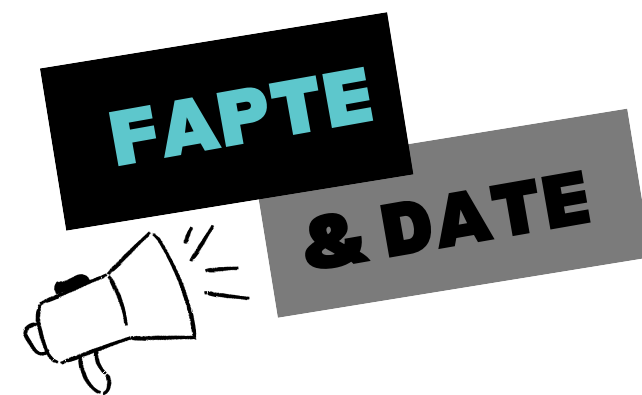
DIN ANGAJAȚII DE TOP SUNT ATRAȘI PRIN
RECOMANDĂRILE ACTUALILOR ANGAJAȚI



Recomandările angajaților contribuie semnificativ la recrutarea altor angajați de top, deoarece actualii angajați cunosc atât cultura organizațională, cât și cerințele specifice ale rolurilor vacante, putând recomanda persoane potrivite din rețeaua lor profesională.

Ei au un interes direct în menținerea unui mediu de lucru de calitate și sunt motivați să aducă persoane care se potrivesc bine echipei și valorilor companiei.

În plus, persoanele recomandate tind să fie mai bine informate și mai entuziasmate de oportunitate, având o mai mare șansă de succes în procesul de integrare, ceea ce reduce timpul și costurile asociate recrutării și formării.



Angajații neimplicați invocă cel mai adesea lipsa de motivație, comunicarea insuficientă cu leadershipul și o cultură organizațională care nu le susține dezvoltarea personală și profesională. Mulți se simt deconectați de valorile companiei sau nu văd un impact clar al muncii asupra obiectivelor organizației.

Soluțiile pentru creșterea implicării includ crearea unui mediu de lucru colaborativ și transparent, oferirea de oportunități pentru creștere și recunoaștere, ascultarea activă a feedback-ului angajaților și stimularea unui sentiment de apartenență prin inițiative care le valorizează contribuțiile și nevoile. Un leadership empatic și o cultură organizațională solidă pot face diferența în creșterea implicării.

Știați că...

LA NIVEL GLOBAL

85%

DINTRE ANGAJAȚI NU SUNT IMPLICAȚI LA LOCUL DE MUNCĂ

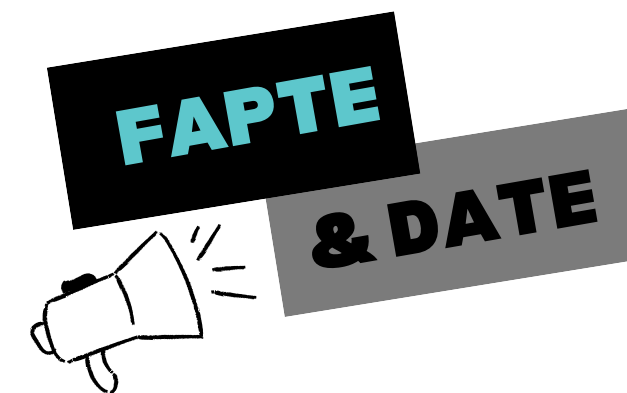




Știați că...

86%

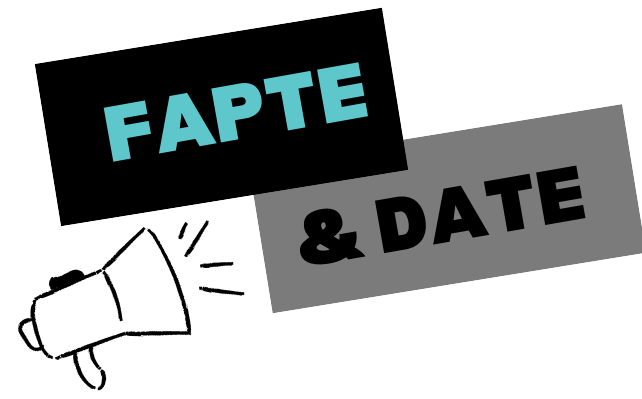
DINTRE ORGANIZAȚII OFERĂ
PROGRAME DE WELLNESS MENTAL



Programele de wellness mental ajută angajații să gestioneze stresul, anxietatea și alte provocări emoționale, contribuind astfel la îmbunătățirea stării generale de bine și a productivității.

Angajații care se simt sprijiniți mental sunt mai motivați, mai concentrați și mai rezistenți în fața provocărilor, reducând absenteismul și fluctuația personalului.

Aceste programe contribuie și la crearea unui mediu de lucru pozitiv și empatic, în care angajații se simt valorizați și susținuți, ceea ce sporește loialitatea față de companie și îmbunătățește performanța pe termen lung.



Relațiile de prietenie la locul de muncă cresc nivelul de satisfacție, implicare și motivație în activitățile zilnice. Aceste relații contribuie la crearea unui mediu de lucru mai relaxat și colaborativ, unde angajații se simt susținuți emoțional și pot comunica mai eficient.

Prietenii la muncă oferă o rețea de sprijin, care ajută la gestionarea stresului și a provocărilor, îmbunătățind atât moralul, cât și performanța.

De asemenea, echipele care au relații strânse tind să fie mai productive și să colaboreze mai bine, ceea ce contribuie la atingerea eficientă și rapidă a obiectivelor organizaționale.

Știați că...

ANGAJAȚII CARE AU

PRIETENI

**LA LOCUL DE MUNCĂ SUNT MAI IMPLICAȚI
ȘI MAI LOIALI COMPANIEI**





Știați că...

70%

**DINTRE ANGAJAȚI SUNT DE ACORD
CA ANGAJATORII SA ÎNCURAJEZE
SOMNUL LA LOCUL DE MUNCĂ**

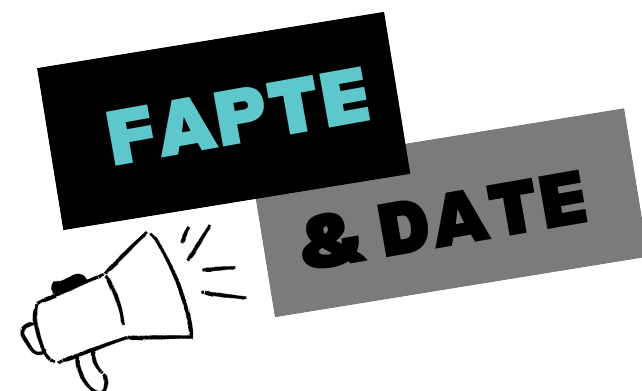


Încurajarea somnului la locul de muncă poate fi benefică, dat fiind că pauzele scurte de somn („power naps”) îmbunătățesc vizibil creativitatea și concentrarea.

Cercetările arată că un „pui” de somn de 10-20 de minute ajută la refacerea energiei mentale și fizice, reducând stresul și prevenind oboseala cronică, care afectează negativ performanța.

În plus, somnul scurt poate spori capacitatea de rezolvare a problemelor și memoria, contribuind la un mediu de lucru mai alert și eficient.

Prin promovarea acestor pauze, companiile investesc în bunăstarea angajaților, ceea ce duce la creșterea satisfacției și a loialității acestora.



Frigul afectează capacitatea de concentrare și încetinește funcțiile cognitive. Într-un mediu prea rece, organismul își canalizează energia pentru a se încălzi, ceea ce duce la scăderea atenției și a dexterității.

Acest disconfort fizic poate provoca distrageri și o stare generală de oboseală, crescând probabilitatea de a greși.

În plus, temperatura scăzută poate reduce motivația și productivitatea, iar angajații devin mai preocupați de disconfortul termic decât de sarcinile lor, ceea ce contribuie la creșterea numărului de erori.

Știați că...

ANGAJAȚII
FAC CU **44%**



MAI MULTE ERORI CÂND TEMPERATURA LA LOCUL DE MUNCĂ ESTE SCĂZUTĂ (20 DE GRADE), DECÂT ATUNCI CÂND TEMPERATURA E MAI RIDICATĂ (25 DE GRADE).





Știați că...

VINERI

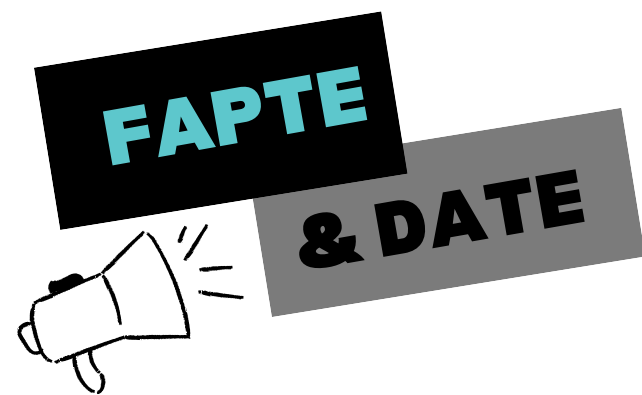
**ESTE ZIUA ÎN CARE ANGAJAȚII SUNT MAI FERICIȚI
ȘI MAI DISPUȘI SĂ-ȘI ÎNDEPLINEASCĂ
SARCINILE DE MUNCĂ.**



Gândul la weekend ridică moralul angajaților și le oferă un sentiment de eliberare și anticipare pozitivă.

Această stare de bine reduce stresul și crește motivația, ceea ce îi face mai optimiști și mai energici.

Ziua de vineri este adesea percepută ca o zi mai relaxată, cu o presiune mai mică asupra performanței, ceea ce îi determină să finalizeze sarcinile rămase mai rapid, pentru a se bucura de timpul liber care urmează.



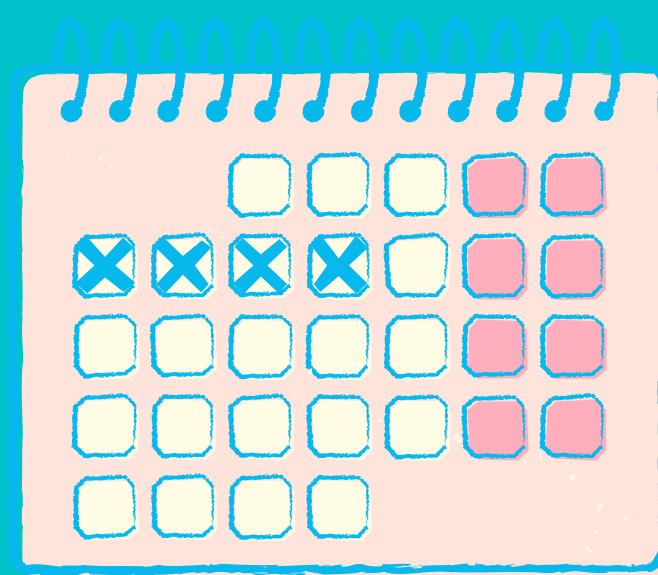
Studiile arată că o săptămână de lucru de 4 zile poate crește productivitatea, deoarece angajații devin mai eficienți și concentrați în timpul orelor de muncă. De asemenea, această abordare poate atrage talente noi și reduce rata de fluctuație a personalului, oferind un beneficiu apreciat de mulți.

Munca de doar patru zile pe săptămână este benefică și pentru că ajută la îmbunătățirea echilibrului dintre viața personală și cea profesională, reducând oboseala și stresul angajaților. Cu un program mai scurt, angajații au mai mult timp pentru odihnă și activități personale, ceea ce contribuie la o stare de bine generală și o motivație mai mare la locul de muncă.

Știați că...

78%

DINTRE ANGAJAȚII ROMÂNI VOR SĂ
LUCREZE DOAR 4 ZILE PE SĂPTĂMÂNĂ





Știați că...

80%

DIN LOCURILE DE MUNCĂ SUNT OBȚINUTE
PRIN NETWORKING, ȘI NU PRIN CV



Relațiile interumane joacă un rol important în recrutare, facilitând accesul la oportunități care nu sunt întotdeauna publicate oficial. Networkingul permite candidaților să își dezvolte conexiuni cu profesioniști din domeniul lor, să obțină recomandări și să își demonstreze abilitățile în contexte informale, crescând astfel șansele de a fi percepuți favorabil de potențialii angajatori.

În plus, angajatorii preferă adesea să angajeze persoane recomandate de colegi sau cunoștințe de încredere, având încredere în judecata acestora.

Această dinamică subliniază importanța construirii și menținerii unor rețele profesionale solide, care pot deschide uși și oferi avantajul competitiv necesar în căutarea unui loc de muncă.



Implementarea unor soluții de organizare eficientă, a unui sistem de gestionare a documentelor, fizic sau digital, poate ajuta la clasificarea și stocarea fișierelor într-un mod accesibil și ordonat, reducând astfel timpul de căutare.

Adoptarea unor soluții de tip „cloud” pentru stocarea fișierelor permite accesul rapid de pe orice dispozitiv, facilitând colaborarea și partajarea informațiilor. Crearea unui protocol clar pentru etichetarea și arhivarea obiectelor fizice și a documentelor poate, de asemenea, reduce confuzia și ajută angajații să găsească rapid ceea ce caută. Încurajarea unei culturi organizaționale cu accent pe ordine și eficiență, prin instruire și sesiuni de conștientizare, va contribui, în final, la o gestionare mai bună a timpului și resurselor, sporind productivitatea.

Știați că...

UN ANGAJAT PETRECE,
ÎN MEDIE,

50 MIN/ZI

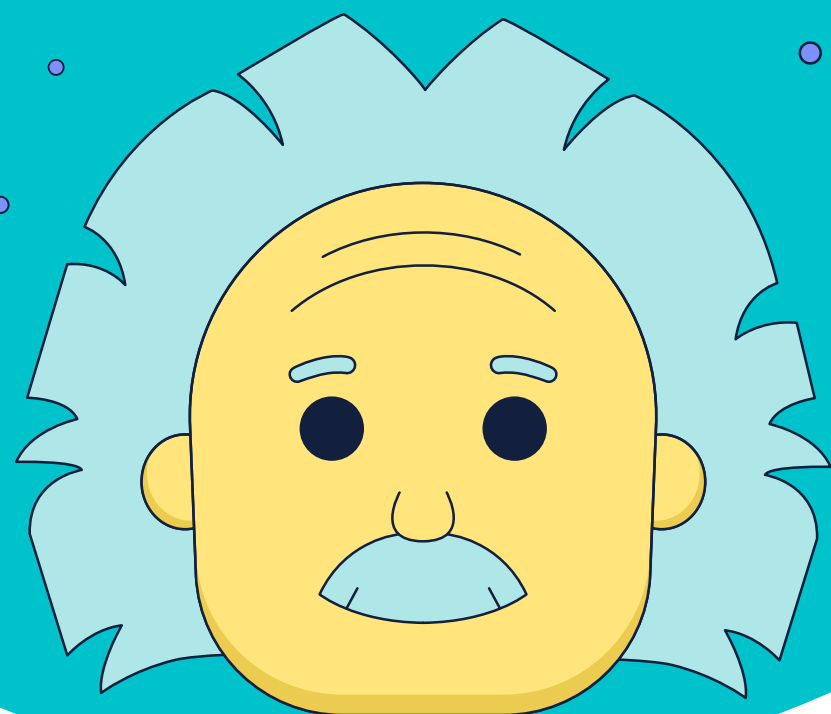
CĂUTÂND FIȘIERE ȘI ALTE OBIECTE PIERDUTE



Știați că...

**MULTITASKING-UL POATE
SCĂDEA IQ-UL CU**

10 PCT.



Creierul nu e conceput să gestioneze simultan mai multe sarcini complexe. El e obligat să facă tranziții rapide între sarcini, ceea ce provoacă o supraîncărcare mentală și consumă resurse valoroase. Fragmentarea atenției crește timpul necesar pentru finalizarea fiecărei sarcini și afectează negativ capacitatea de a gândi critic și de a lua decizii informate. Cercetările sugerează că, în astfel de condiții, memoria și raționamentul sunt compromise, lucru care se traduce printr-o reducere a performanței intelectuale echivalentă cu un deficit de 10 puncte IQ.

Adoptarea unei abordări mai concentrate, care prioritizează realizarea unei singure sarcini la un moment dat, poate îmbunătăți nu doar eficiența, ci și calitatea muncii.



Știați că...

35%

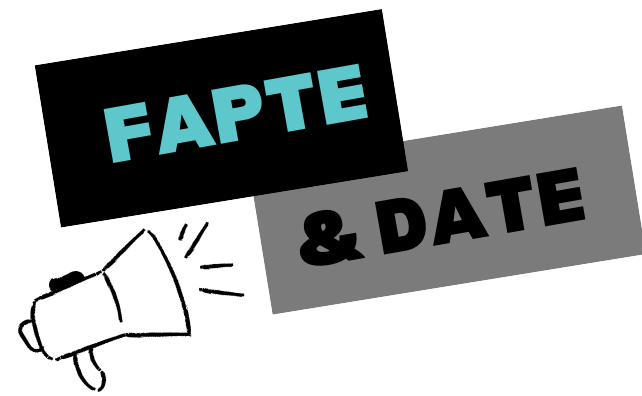
DINTRE ANGAJAȚI SUNT STRESAȚI
LA LOCUL DE MUNCĂ



Stresul, cauzat de volumul mare de muncă, termenele strânse, lipsa de suport, precum și de neclaritatea rolurilor și a așteptărilor, duce la scăderea productivității, la epuizare emoțională și la probleme de sănătate pe termen lung.

Soluțiile includ promovarea unei culturi organizaționale care să încurajeze comunicarea și feedbackul constructiv, stabilirea unor așteptări clare și realiste pentru angajați și oferirea de resurse pentru gestionarea stresului.

De asemenea, implementarea unor politici de lucru flexibile și încurajarea pauzelor regulate pot contribui la îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea personală, ajutând angajații să se simtă mai susținuți și mai puțin stresați.



Adesea, managerii percep ideile neconvenționale ca fiind riscante sau incompatibile cu obiectivele organizației. Această reticență poate proveni din teama de eșec sau din lipsa de încredere în capacitatea angajaților. Această dinamică poate duce la stagnare și la o cultură organizațională care nu încurajează inovația.

Soluțiile pentru a depăși această provocare includ crearea unui mediu de lucru care încurajează angajații să își exprime ideile fără teama de a fi respinși, implementarea unor sesiuni de brainstorming, în care angajații pot prezenta propuneri, dezvoltarea unor canale de comunicare eficiente între angajați și management și formarea managerilor în tehnici de leadership colaborativ.

Știați că...

40%

DINTRE ANGAJATII DORNICI DE

INOVARE

AFIRMĂ CĂ CEA MAI MARE PROVOCARE ESTE
SĂ OBTINĂ ACORDUL MANAGEMENTULUI SUPERIOR

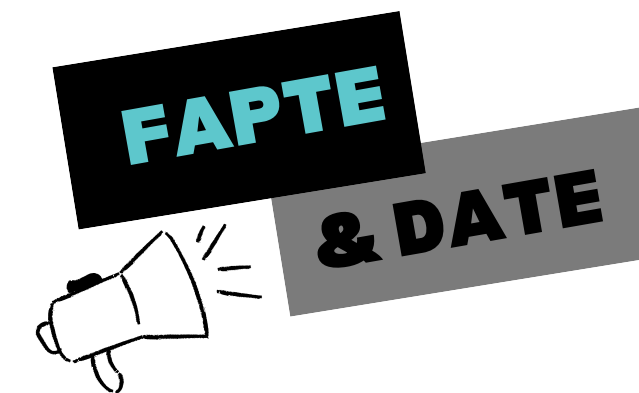




Știați că...

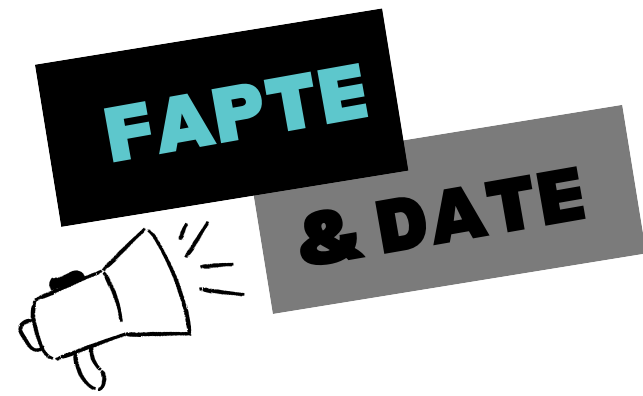
90.000

DE ORE DIN VIAȚA NOASTRĂ
LE PETRECEM MUNCIND



Faptul că ne petrecem aproape o treime din viața activă muncind subliniază cât de important este ca munca să fie nu doar o sursă de venit, ci și una de împlinire personală și profesională. Tocmai de aceea e esențial să alegem cariere care ne aduc satisfacție, ne provoacă intelectual și ne oferă un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală.

O astfel de abordare contribuie nu doar la productivitate și succes, ci și la bunăstarea noastră emoțională și mentală pe termen lung. Acest lucru arată și importanța mediilor de lucru sănătoase, ce promovează dezvoltarea, colaborarea și motivația angajaților, transformând munca într-o parte pozitivă și semnificativă a vieții noastre.



Luna Iunie marchează o perioadă în care multe organizații se concentrează pe finalizarea proiectelor și atingerea obiectivelor înainte de vacanțele de vară. Cu vremea mai caldă și zilele mai lungi, oamenii tind să aibă mai multă energie și motivație, ceea ce îi ajută să fie mai eficienți și mai concentrați asupra sarcinilor.

De asemenea, fiind la jumătatea anului, iunie este un moment propice pentru evaluarea progresului realizat până în acel punct și pentru ajustarea planurilor pentru a maximiza rezultatele în a doua jumătate a anului. Această perioadă încurajează angajații să își gestioneze mai bine timpul și resursele pentru a profita la maximum de această „fereastră” productivă.

Știați că...

IUNIE

**ESTE CONSIDERATĂ
„LUNA PRODUCTIVITĂȚII”**





Știați că...

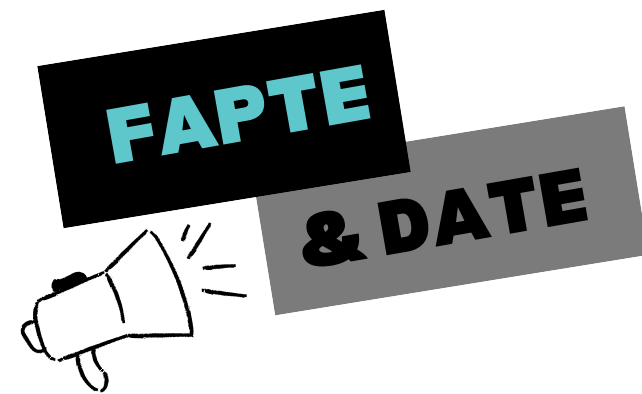
50%

**DINTRE ANGAJAȚI SPUN CĂ WFH LE OFERĂ
UN ECHILIBRU MAI BUN ÎNTRE VIAȚA
PROFESIONALĂ ȘI VIAȚA PRIVATĂ**



Munca de acasă oferă angajaților o flexibilitate mai mare în gestionarea timpului și responsabilităților personale. Fără necesitatea de a face naveta, ei câștigă timp suplimentar pentru odihnă, exerciții fizice sau activități cu familia, ceea ce le îmbunătățește starea de bine și reduce nivelul de stres.

Lucrând într-un mediu familiar și confortabil, oamenii pot crea un program personalizat care le permite să fie mai productivi. Controlul sporit asupra programului zilnic îi ajută pe angajați să atingă un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală, lucru care, pe termen lung, poate crește satisfacția și motivația în muncă.



Scăderea productivității în sezonul estival se explică prin căldura ridicată, ce poate provoca disconfort fizic și oboseală, și prin tendința angajaților de a fi mai distrași.

Programul de lucru flexibil și concediile frecvente pot duce la o încetinire a ritmului de muncă și la o dificultate în menținerea concentrării.

Pentru a contracara acest declin, se pot implementa strategii de motivare, precum stabilirea de obiective pe termen scurt, oferirea de pauze regulate și adaptarea condițiilor de lucru pentru a asigura un mediu confortabil. În esență, vara poate fi o provocare pentru productivitate, dar cu măsuri adecvate, impactul negativ poate fi redus.

Știați că...

ÎN TIMPUL VERII, PRODUCTIVITATEA SCADE CU

20%



Știați că...

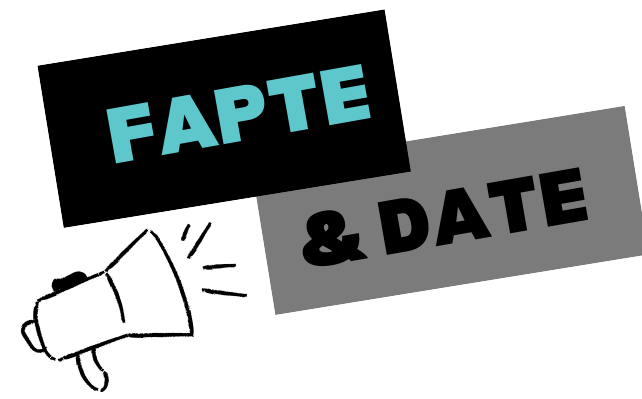
48%

DINTRE ROMÂNI SE GÂNDESC
SĂ-ȘI SCHIMBE LOCUL DE MUNCĂ



Printre motivele invocate, se numără lipsa oportunităților de avansare, un mediu de lucru toxic, salariul necompetitiv sau lipsa de recunoaștere pentru eforturile depuse. Alte cauze includ dorința de a găsi un echilibru mai bun între viața personală și cea profesională sau căutarea unor provocări profesionale noi care să le ofere creștere și dezvoltare. De asemenea, o relație slabă cu superiorii sau lipsa de sprijin și comunicare eficientă pot contribui la nemulțumirea angajaților.

Atunci când angajații nu se mai simt valorizați sau conectați la obiectivele companiei, sunt mai predispuși să caute alternative care le oferă un mediu mai potrivit nevoilor și aspirațiilor lor.



Există o tendință rapidă de digitalizare și automatizare a economiei. Inovațiile precum inteligența artificială, robotica și big data, transformă industriile, creând cerințe tot mai mari pentru profesioniști care pot naviga și inova în aceste domenii.

Competențele STEM vor fi esențiale nu doar în sectoarele tehnologice, ci și în sănătate, educație, mediu și producție, unde soluțiile bazate pe știință și tehnologie vor modela lumea. Investiția în educația STEM devine astfel crucială pentru a pregăti forța de muncă pentru aceste meserii emergente, asigurând o adaptare mai ușoară la cerințele viitorului și la provocările economice globale.

Știați că...

80%

**DIN MESERIILE VIITORULUI VOR FI BAZATE PE
COMPETENȚELE S.T.E.M.
(ȘTIINȚE, TEHNOLOGIE, INGINERIE, MATEMATICĂ)**





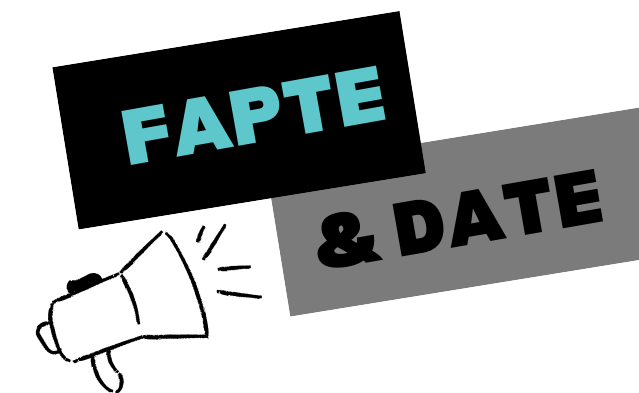
Știați că...

UN ANGAJAT PETRECE

352

ORE/AN

VORBIND DESPRE MUNCĂ

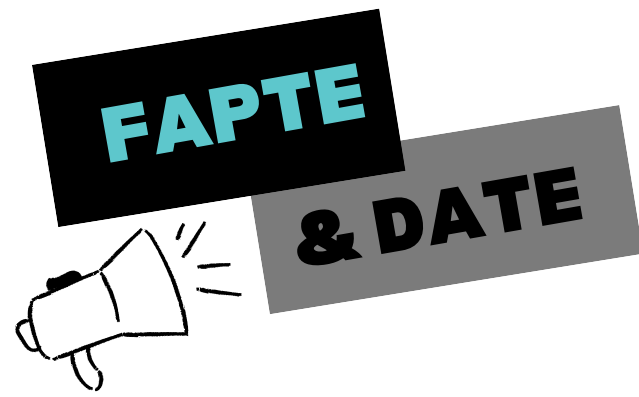


Deși acest timp poate părea considerabil, de multe ori el este esențial pentru clarificarea obiectivelor, soluționarea problemelor și asigurarea unei bune coordonări între echipe.

Totuși, dacă aceste conversații sunt ineficiente sau redundante, ele pot afecta productivitatea.

Optimizarea modului în care se desfășoară aceste discuții poate ajuta la valorificarea mai bună a timpului și creșterea eficienței la locul de muncă.

O soluție este reducerea întâlnirilor inutile și promovarea comunicării concise, orientate spre rezolvarea problemelor.



Angajații implicați, care se simt motivați și conectați emoțional la munca lor, sunt mult mai puțin predispuși să lipsească de la serviciu. Ei tind să fie mai responsabili și să investească timp și efort în îndeplinirea sarcinilor.

Pe de altă parte, angajații care nu se simt implicați pot dezvolta sentimente de apatie sau deconectare față de muncă, ceea ce duce la creșterea ratei absenteismului, fie prin absenteism voluntar, fie prin bolile frecvente cauzate de stres sau nemulțumire.

Prin crearea unui mediu de lucru pozitiv și prin implicarea activă a angajaților, companiile pot reduce semnificativ absenteismul și pot îmbunătăți productivitatea generală.

Știați că...

**ORGANIZAȚIILE CU ANGAJAȚI
IMPLICAȚI RAPORTEAZĂ**

41%

MAI PUȚINE ZILE DE ABSENTEISM



Știați că...

ANGAJAȚII IMPLICAȚI SUNT CU

59%

MAI PUȚIN PREDISPUȘI SĂ ÎȘI
PĂRĂSEASCĂ LOCUL DE MUNCĂ



Implicarea creează un sentiment de loialitate și apartenență, iar angajații care experimentează un mediu de lucru pozitiv, cu oportunități de creștere și dezvoltare, au o satisfacție mai mare la locul de muncă.

Acest lucru îi face mai puțin interesați să plece, deoarece nu simt nevoia de schimbare sau de a căuta condiții mai bune.

O cultură organizațională sănătoasă, care sprijină implicarea, reduce astfel fluctuația personalului și atrage angajați pe termen lung.



Implicarea angajaților se corelează cu reducerea incidentelor legate de calitate și siguranță la locul de muncă, deoarece angajații implicați sunt mai atenți, responsabili și dedicați performanței lor. Ei acordă o mai mare atenție detaliilor și respectă mai riguros procedurile de siguranță și calitate, se simt investiți în succesul organizației și sunt mai predispuși să raporteze posibilele riscuri sau neconformități, prevenind astfel incidentele.

În schimb, angajații dezinteresați pot fi mai neglijenți la detaliile critice, ceea ce crește probabilitatea erorilor și accidentelor. Implicarea contribuie astfel la menținerea unui mediu de lucru sigur și a standardelor înalte de calitate.

Știați că...

**UN NIVEL RIDICAT DE IMPLICARE A
ANGAJAȚILOR ÎNSEAMNĂ O
REDUCERE DE**

28%

**A INCIDENTELOR LEGATE DE
CALITATE ȘI SIGURANȚĂ**

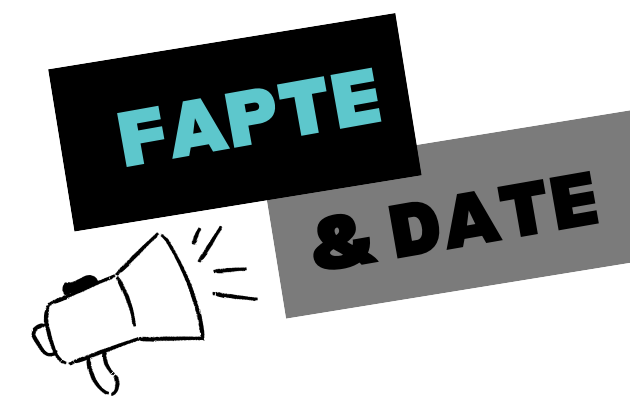




Știați că...

58%

**DINTRE COMPANII CONSIDERĂ CĂ
SISTEMELE LOR DE MANAGEMENT AL
PERFORMANȚEI NU SUNT EFICIENTE**



Din ce în ce mai multe organizații recunosc că sistemele tradiționale de evaluare sunt ineficiente. Evaluările anuale, punctajele rigide și rapoartele standardizate nu reușesc să ofere o imagine realistă asupra performanței și nici nu motivează angajații.

Axate pe rezultatele trecute și neadaptate progresului continuu al angajaților, evaluările anuale sunt percepute ca întârzieri inutile, oferind un feedback retroactiv și irelevant pentru performanța prezentă.

În schimb, mulți angajați și manageri solicită o trecere la evaluări continue, mai agile, cu feedback regulat, în timp real, care să sprijine în mod activ dezvoltarea și ajustarea obiectivelor.



Aromaterapia la locul de muncă poate avea un impact semnificativ asupra concentrării și stării de bine a angajaților. Studiile au arătat că difuzarea anumitor uleiuri esențiale în birou ajută la reducerea stresului, îmbunătățirea concentrării și creșterea productivității. Printre aromele benefice se numără lavanda, rozmarinul, menta, lămâia și portocala.

Difuzarea uleiurilor esențiale prin difuzoare de aromaterapie plasate în spațiile de birou poate crea un mediu mai relaxant, crescând astfel satisfacția la locul de muncă și reducând stresul. Chiar și o expunere de doar 10-15 minute pe zi poate face o diferență semnificativă în starea de spirit și productivitatea angajaților.

Știați că...

AROMELE RELAXANTE
ÎMBUNĂTĂȚESC CU PÂNĂ LA

30%

CONCENTRAREA ȘI STAREA GENERALĂ
DE BINE A ANGAJAȚILOR





Știați că...

68%

**DINTRE ANGAJAȚI DECLARĂ CĂ IMPLICAREA
LOR DEPINDE DE OPORTUNITĂȚILE L&D
OFERITE DE COMPANIE**



Implicarea creează un sentiment de loialitate și apartenență, iar angajații care experimentează un mediu de lucru pozitiv, cu oportunități de creștere și dezvoltare, au o satisfacție mai mare la locul de muncă.

Acest lucru îi face mai puțin interesați să plece, deoarece nu simt nevoia de schimbare sau de a căuta condiții mai bune.

O cultură organizațională sănătoasă, care sprijină implicarea, reduce astfel fluctuația personalului și atrage angajați pe termen lung.

co-factor

ENGAGING PEOPLE TO DRIVE BUSINESS PERFORMANCE

WWW.CO-FACTOR.RO