

BAROMETRUL DE SATISFACȚIE AL SALARIAȚILOR TRM 2021

RAPORT

Perioada de colectare: 12-26 iulie 2021

Total respondenți: 143 persoane

DEMOGRAFIE

Sex:	Nr:	Vârstă:	Nr:
Masculin	54	Până la 22 ani	6
Feminin	83	23-29 ani	22
Nu știu/Nu răspund	6	30-39 ani	34
		40-49 ani	31
		50-59 ani	27
		Peste 60 ani	16
		Nu știu/Nu răspund	7

Ani lucrați în cadrul TRM:	Nr:	TRM este primul angajator:	Nr:
Mai puțin de 1 an	9	Da	65
1-3 ani	23	Nu	78
4-6 ani	23		
7-10 ani	11		
Mai mult de 10 ani	74		
Nu știu/Nu răspund	3		

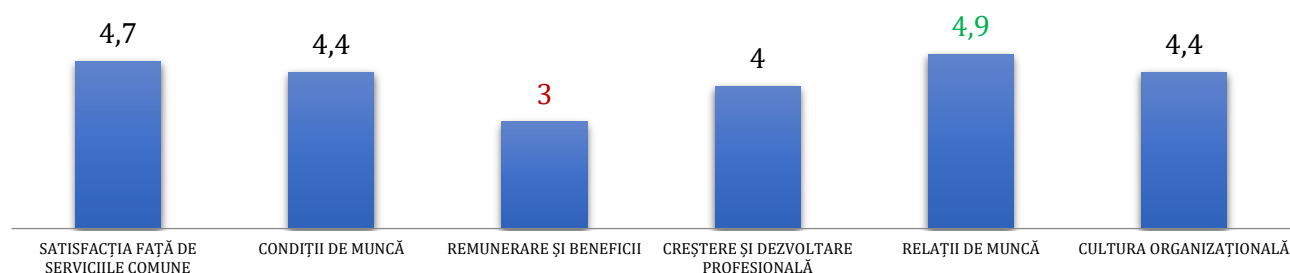
Anterior ați mai activat într-o altă companie de televiziune sau radio:	Nr:	Grup de activitate:	Nr:
Da	36	Administrație (Conducerea TRM, șefi de Departamente, Servicii)	31
Nu	106	Management (alți conducători, care dispun de la 1 persoană în subordine)	15
Nu știu/Nu răspund	1	Profesional – personal de creație (fără persoane în subordine)	47
		Profesional – personal de specialitate (fără persoane în subordine)	46
		Nu știu/Nu răspund	4

Respondenții au fost invitați să răspundă la un șir de afirmații, după cum urmează:

În ce măsură sunteți sau nu de acord cu afirmațiile de mai jos, pe o scală de la 1 la 6, unde...

- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| 1 – Deloc de acord | 4 – Mai degrabă de acord |
| 2 – NU sunt de acord | 5 – De acord |
| 3 – Mai degrabă NU sunt de acord | 6 – Total de acord |

SATISFACȚIA ANGAJAȚILOR TRM CU PRIVIRE LA:



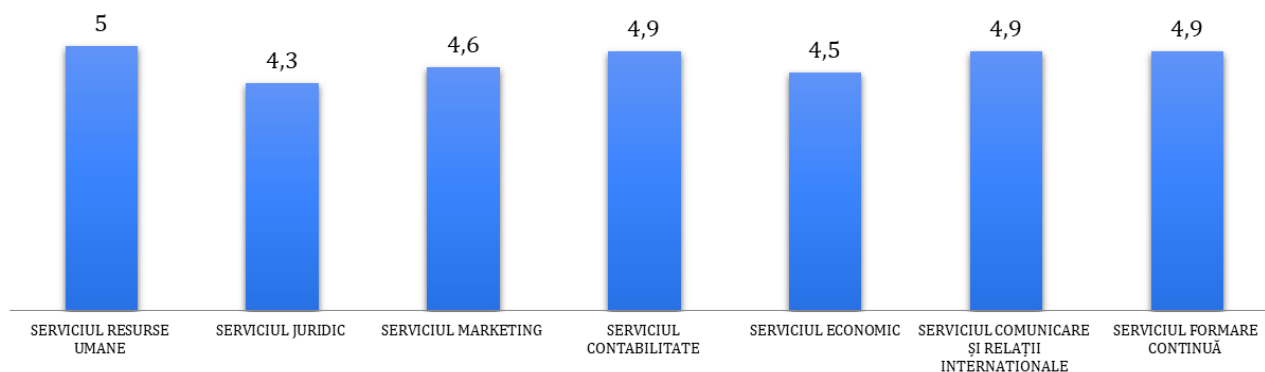
CONȚINUT

I. SATISFAȚIA FAȚĂ DE SERVICIILE COMUNE: 4.7	4
Colaborarea cu serviciul resurse umane	4
Colaborarea cu serviciul juridic	4
Colaborarea cu serviciul marketing	4
Colaborarea cu serviciul contabilitate	4
Colaborarea cu serviciul economic	4
Colaborarea cu serviciul comunicare și relații internaționale	5
Colaborarea cu serviciul formare continuă	5
Satisfacția față de aspectele activității Serviciului Resurse Umane: 4.2	5
Satisfacția față de aspectele activității Serviciului Formare Continuă: 4.1	5
Comentarii referitor la activitatea subdiviziunilor Servicii Comune:	5
Observații:	5
Satisfacția față de serviciile comune: dezagregare per demografie	6
II. SATISFAȚIA FAȚĂ DE CONDIȚIILE DE MUNCĂ: 4.4	7
Condiții fizice	7
Programul de muncă preferat de cei care nu sunt mulțumiți cu programul actual:	7
Satisfacția lucrului efectuat	7
Volumul de lucru a persoanelor care nu sunt mulțumite de volumul actual:	7
Satisfacția față de condițiile de muncă: dezagregare per demografie	8
Observații:	8
III. SATISFAȚIA FAȚĂ DE REMUNERARE ȘI BENEFICII: 3.0	10
Salariu	10
Beneficii și avantaje	10
Beneficiile dorite de angajați:	10
Satisfacția față de remunerare și beneficii: dezagregare per demografie	11
Observații:	11
IV. SATISFAȚIA FAȚĂ DE CREȘTERE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ: 4.0	12
Instruire în TRM	12
Instruiri la locul de muncă (din partea managerului sau colegilor)	12
Cultura de învățare	12
Evaluare și avansare	12
Satisfacția față de creștere și dezvoltare profesională: dezagregare per demografie	13
Observații:	13
V. SATISFAȚIA FAȚĂ DE RELAȚIILE DE MUNCĂ: 4.9	15
Leadership	15
Colegi	15

Consider că trebuie de făcut unele schimbări pentru îmbunătățirea relațiilor dintre colegi:	15
Doresc să interacționez cu colegii, prin intermediul:	15
Satisfacția față de relații de muncă: dezagregare per demografie	16
Observații:	17
VI. SATISFAȚIA FAȚĂ DE CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ: 4.4	18
Strategie și structură.....	18
Angajament	18
Comunicare	18
Motivele pentru care aş recomanda unui prieten să vină să lucreze la TRM:	19
Motivele pentru care NU aş recomanda unui prieten să vină să lucreze la TRM:	19
Satisfacția față de cultura organizațională: dezagregare per demografie	20
Observații.....	20
Descrierea TRM printr-un cuvânt	21
Recomandări de îmbunătățire a TRM:	21
Recomandări finale	23

I. SATISFACTIA FAȚĂ DE SERVICIILE COMUNE: 4.7

SATISFACTIA FAȚĂ DE COLABORAREA CU:



Colaborarea cu serviciul resurse umane	5.0
Angajații Serviciului Resurse Umane sunt mereu dispuși să mă ajute în legătură cu întrebările care țin de activitatea subdiviziunii în care activează	5.0
Angajații Serviciului Resurse Umane se poartă respectuos cu mine	5.2
Am încredere că angajații Serviciului Resurse Umane păstrează în secret cele discutate	4.8
Angajații Serviciului Resurse Umane îmi oferă informații la timp / în timp potrivit	4.8

Colaborarea cu serviciul juridic	4.3
Angajații Serviciului Juridic sunt mereu dispuși să mă ajute în legătură cu întrebările care țin de activitatea subdiviziunii în care activează	4.3
Angajații Serviciului Juridic se poartă respectuos cu mine	4.5
Angajații Serviciului Juridic îmi oferă informații la timp / în timp potrivit	4.2

Colaborarea cu serviciul marketing	4.6
Angajații Serviciului Marketing sunt mereu dispuși să mă ajute în legătură cu întrebările care țin de activitatea subdiviziunii în care activează	4.6
Angajații Serviciului Marketing se poartă respectuos cu mine	4.7
Angajații Serviciului Marketing îmi oferă informații la timp / în timp potrivit	4.5

Colaborarea cu serviciul contabilitate	4.9
Angajații Serviciului Contabilitate sunt mereu dispuși să mă ajute în legătură cu întrebările care țin de activitatea subdiviziunii în care activează	4.9
Angajații Serviciului Contabilitate se poartă respectuos cu mine	5.0
Am încredere că angajații Serviciului Contabilitate păstrează în secret informația confidențială sau cele discutate	4.7
Angajații Serviciului Contabilitate îmi oferă informații la timp / în timp potrivit	4.8

Colaborarea cu serviciul economic	4.5
Angajații Serviciului Economic sunt mereu dispuși să mă ajute în legătură cu întrebările care țin de activitatea subdiviziunii în care activează	4.5
Angajații Serviciului Economic se poartă respectuos cu mine	4.6
Am încredere că angajații Serviciului Economic păstrează în secret informația confidențială sau cele discutate	4.5
Angajații Serviciului Economic îmi oferă informații la timp / în timp potrivit	4.5

Colaborarea cu serviciul comunicare și relații internaționale	4.9
Angajații Serviciului Comunicare și Relații Internaționale sunt mereu dispuși să mă ajute în legătură cu întrebările care țin de activitatea subdiviziunii în care activează	4.9
Angajații Serviciului Comunicare și Relații Internaționale se poartă respectuos cu mine	5.0
Angajații Serviciului Comunicare și Relații Internaționale îmi oferă informații la timp / în timp potrivit	4.9

Colaborarea cu serviciul formare continuă	4.9
Angajații Serviciului Formare Continuă sunt mereu dispuși să mă ajute în legătură cu întrebările care țin de activitatea subdiviziunii în care activează	4.8
Angajații Serviciului Formare Continuă se poartă respectuos cu mine	4.9
Angajații Serviciului Formare Continuă îmi oferă informații la timp / în timp potrivit	4.9

Satisfacția față de aspectele activității Serviciului Resurse Umane: 4.2

Claritatea (<i>transparența</i>) posturilor vacante	4.4
Calitatea noilor angajați (din companie)	4.3
Procesul de integrare a noilor angajați în procesul de lucru	4.3
Calitatea suportului/ ajutorului în oferirea concediilor și buletinelor	4.7
Pachetul de beneficii și avantaje materiale și nemateriale oferite de companie	3.9
Activitățile de teambuilding (deplasări cu colegii cu scop de instruire și / sau întărire a echipei)	3.4

Satisfacția față de aspectele activității Serviciului Formare Continuă: 4.1

Măsura în care instruirile interne (organizate în cadrul companiei) sunt de folos în activitatea profesională	4.3
Numărul de instruirii organizate	4.0

Comentarii referitor la activitatea subdiviziunilor Servicii Comune:

- Mereu de ajutor. (1)
- Cu unele dintre ele n-am avut nicio tangenta până acum. (3)
- Lipsește transparența. (1)

Observații:

Cel mai înalt scor de satisfacție a angajaților față de entitățile serviciilor comune a fost înregistrat pentru interacțiunea cu Serviciul Resurse Umane (5.0)

Cel mai scăzut scor de satisfacție a angajaților față de entitățile serviciilor comune a fost înregistrat pentru interacțiunea cu Serviciul Juridic (4.3)

Din lista activităților Serviciului Resurse Umane, cel mai înalt scor a fost înregistrat pentru: "Calitatea suportului/ ajutorului în oferirea concediilor și buletinelor" (4.7)

Din lista activităților Serviciului Resurse Umane, cel mai scăzut scor a fost înregistrat pentru: "Activitățile de teambuilding (deplasări cu colegii cu scop de instruire și / sau întărire a echipei)" (3.4)

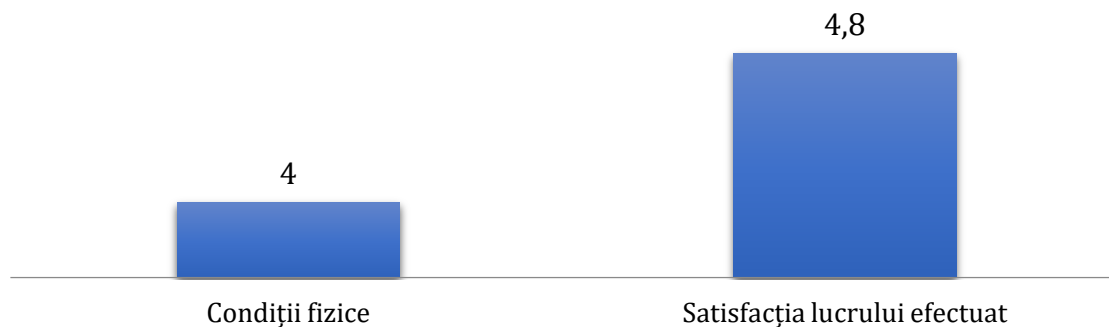
Angajații pentru care TRM este primul angajator sunt în mediu mai satisfăcuți de interacțiunea cu Serviciile Comune.

Satisfacția față de serviciile comune: dezagregare per demografie

	Nr.	Serviciul res. umane	Serviciul juridic	Serviciul marketing	Serviciul contabilitate	Serviciul economic	Serviciul COM și Rel. In-le.	Serviciul formare cont.
General	143	5.0	4,3	4.6	4.9	4.5	4.9	4.9
Sex								
Feminin	83	4,98	4,34	4,61	4,85	4,58	5,07	4,99
Masculin	54	4,96	4,35	4,46	4,85	4,44	4,68	4,62
Nu știu/Nu răspund	6	5,43	5,33	5,47	5,50	5,44	4,96	5,00
Vârstă								
Până la 22 ani	6	4,88	2,50	2,00	3,95	2,50	4,25	4,25
23-29 ani	22	5,02	4,25	4,24	4,80	4,25	5,43	5,46
30-39 ani	34	4,75	4,83	4,38	4,77	4,33	4,93	4,72
40-49 ani	31	4,86	4,33	4,35	4,82	4,35	4,70	4,68
50-59 ani	27	5,31	3,98	5,16	5,03	4,83	5,19	5,02
Peste 60 ani	16	5,11	4,97	4,93	5,11	5,04	5,15	4,88
Nu știu/Nu răspund	7	5,24	4,50	5,47	5,43	5,44	4,97	5,00
Grup de activitate								
Administrație	31	5,08	4,51	4,75	4,85	4,84	5,01	4,95
Management	15	5,22	3,87	4,33	5,22	4,53	5,11	4,93
Profesional – personal de creație	47	5,05	4,39	4,58	4,86	4,63	4,95	4,84
Profesional – personal de specialitate	46	4,75	4,43	4,62	4,80	4,28	4,70	4,63
Nu știu/Nu răspund	4	5,31	5,00	5,00	4,83	3,00	6,00	5,75
Ani lucrați la TRM								
Mai puțin de 1 an	9	5,34	NȘ/NR	4,00	5,38	NȘ/NR	NȘ/NR	5,00
1-3 ani	23	4,13	3,40	3,00	4,04	3,00	4,21	4,52
4-6 ani	23	5,16	4,83	5,17	5,08	5,08	5,78	5,47
7-10 ani	11	5,18	4,52	3,76	4,52	4,00	4,45	4,04
Mai mult de 10 ani	74	5,13	4,49	4,92	5,05	4,86	5,14	4,97
Nu știu/Nu răspund	3	5,17	4,00	4,67	5,08	4,00	3,33	5,00
TRM este primul angajator:								
Da	65	5,21	4,44	4,63	4,95	4,75	5,15	5,00
Nu	78	4,81	4,33	4,62	4,83	4,38	4,77	4,75
Experiență anterioară într-o altă companie de televiziune sau radio:								
Da	36	4,87	4,33	4,60	4,93	4,08	4,87	4,91
Nu	106	5,02	4,43	4,67	4,89	4,70	5,02	4,90
Nu știu/Nu răspund	1	5,50	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00

II. SATISFAȚIA FAȚĂ DE CONDIȚIILE DE MUNCĂ: 4.4

SATISFAȚIA FAȚĂ DE CONDIȚIILE DE MUNCĂ



Condiții fizice	4.0
Subunitatea în care lucrez dispune de un sediu (birou, oficiu) corespunzător	4.1
TRM îmi oferă toate materialele și echipamentele de care am nevoie pentru a-mi efectua lucrul	4.0
Am toată informația și documentația de care am nevoie pentru a efectua lucrul meu	4.3
Sunt satisfăcut/ă de condițiile fizice la locul meu de muncă (<i>iluminarea, încălzirea, tehnica de birou, mobila, etc.</i>)	3.5
TRM îmi oferă suficiente posibilități de odihnă periodică în afara programului de lucru (<i>excursii, petreceri corporative, bilete la teatru/cinema/evenimente, team-building-uri, competiții, abonament la sala de sport, etc.</i>)	2.5
Cunosc bine regulile de securitate - știu ce să fac în caz de situație de pericol sau accident la locul de muncă	4.8
Sunt mulțumit/ă de programul de lucru	4.6

Programul de muncă preferat de cei care nu sunt mulțumiți cu programul actual:

<i>Răspuns</i>	<i>Nr. persoane</i>
Aș prefera să începem programul de lucru mai devreme	4
Aș prefera să începem programul de lucru mai târziu	8
Aș prefera un program flexibil	53
Aș prefera să lucrez doar de la domiciliu	9

Satisfacția lucrului efectuat	4.8
Îmi place TRM	4.8
Știu cum pot să contribui la reușita companiei	4.9
Mă simt parte importantă a companiei	4.5
Îmi face plăcere lucrul pe care îl fac în cadrul companiei	5.0
Dimineața vin cu plăcere la serviciu (sau la amiază, în cazul în care programul începe mai târziu)	4.8
Sunt mulțumit/ă de volumul de lucru pe care îl am	4.6

Volumul de lucru a persoanelor care nu sunt mulțumite de volumul actual:

<i>Răspuns</i>	<i>Nr. persoane</i>
Prea mic	2
Mic	3
Corespunzător	78
Mare	40
Prea mare	20

Satisfacția față de condițiile de muncă: dezagregare per demografie

	Nr.	Condiții fizice	Satisfacția lucrului efectuat
General	143	4,0	4,8
Sex			
Feminin	83	3,90	4,77
Masculin	54	4,06	4,77
Nu știu/Nu răspund	6	3,88	4,78
Vârstă			
Până la 22 ani	6	3,60	3,75
23-29 ani	22	4,10	4,79
30-39 ani	34	3,76	4,80
40-49 ani	31	3,77	4,62
50-59 ani	27	4,15	5,13
Peste 60 ani	16	4,36	4,79
Nu știu/Nu răspund	7	3,96	4,74
Grup de activitate			
Administrație	31	4,37	4,90
Management	15	3,74	5,06
Profesional – personal de creație	47	3,79	4,85
Profesional – personal de specialitate	46	3,92	4,55
Nu știu/Nu răspund	4	4,00	4,38
Ani lucrați la TRM			
Mai puțin de 1 an	9	4,43	5,04
1-3 ani	23	3,85	4,35
4-6 ani	23	4,23	5,18
7-10 ani	11	3,35	4,30
Mai mult de 10 ani	74	3,97	4,83
Nu știu/Nu răspund	3	3,29	4,44
TRM este primul angajator:			
Da	65	4,01	4,87
Nu	78	3,92	4,69
Experiență anterioară într-o altă companie de televiziune sau radio:			
Da	36	3,68	4,62
Nu	106	4,08	4,86
Nu știu/Nu răspund	1	1,00	1,00

Observații:

Cel mai înalt scor de satisfacție a angajaților față de condițiile fizice a fost înregistrat pentru "Cunosc bine regulile de securitate - știu ce să fac în caz de situație de pericol sau accident la locul de muncă " (4.8)

Cel mai scăzut scor de satisfacție a angajaților față de condițiile fizice a fost înregistrat pentru "TRM îmi oferă suficiente posibilități de odihnă periodică în afara programului de lucru (*excursii, petreceri corporative, bilete la teatru/cinema/evenimente, team-building-uri, competiții, abonament la sala de sport, etc.*)" (2.5)

Cel mai înalt scor de satisfacție a angajaților față de lucrul pe care îl fac a fost înregistrat pentru " Îmi face plăcere lucrul pe care îl fac în cadrul companiei" (5.0)

Cel mai scăzut scor de satisfacție a angajaților față de lucrul pe care îl fac a fost înregistrat pentru "Sunt mulțumit/ă de volumul de lucru pe care îl am" (4.6)

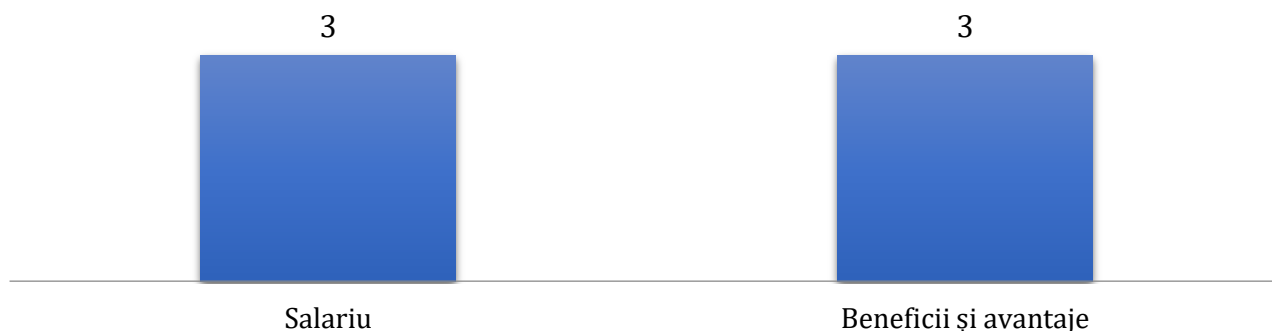
72% din respondenții care au menționat că nu sunt satisfăcuți de programul de lucru, și-ar dori un Program Flexibil

54% din respondenți au menționat că volumul de lucru este "Corespunzător"

28% din respondenți au menționat că volumul de lucru este "Mare"

III. SATISFAȚIA FAȚĂ DE REMUNERARE ȘI BENEFICII: 3.0

SATISFAȚIA FAȚĂ DE REMUNERARE ȘI BENEFICII



Salariu	3.0
Primesc salariu conform rezultatelor pe care le aduc	3.0
Cunosc cum funcționează sistemul de salarizare (<i>cum se calculează salariul</i>) din TRM	4.0
Sunt plătit/ă mai bine în comparație cu persoanele din alte companii pe posturi similare	1.9
Cunosc criteriile care se folosesc la TRM pentru mărirea salariilor	3.2
Modalitatea de remunerare/ plată a TRM este potrivită pentru a atrage angajați de calitate/ cu competențe înalte	2,2
Beneficii și avantaje	3.0
TRM îmi oferă beneficii și recompense pentru rezultatele obținute	3.0

Beneficiile dorite de angajați:

Răspuns	Nr. persoane
Participare la evenimente sau instruire peste hotare	70
Poliță medicală la clinică privată	66
Tichete de prânz	60
Suport financiar la evenimente speciale	48
Abonament la sport	43
Servicii medicale	42
Ceai/cafea la locul de muncă	37
Transport la/de la serviciu	27
Coș cu fructe la locul de muncă	24
Invitații la teatru	24
Alta, specificați: • Apă potabilă • Adaos pentru vechimea în muncă și ajutor material la concediu • Renovarea bazei de odihnă • Transport pentru deplasări • Includerea timpului de deplasare în orele lucrate • Cursuri de limbi străine (nu doar engleză) • Condiții climatice normale (la locul de lucru) iarna și vara	

Satisfacția față de remunerare și beneficii: dezagregare per demografie

	Nr.	Salariu	Beneficii și avantaje
General	143	3.0	3.0
Sex			
Feminin	83	2,93	2,92
Masculin	54	3,05	3,17
Nu știu/Nu răspund	6	2,44	1,20
Vârstă			
Până la 22 ani	6	3,07	3,67
23-29 ani	22	3,23	2,85
30-39 ani	34	3,05	2,94
40-49 ani	31	2,52	2,67
50-59 ani	27	3,06	3,27
Peste 60 ani	16	3,12	3,57
Nu știu/Nu răspund	7	2,67	1,33
Grup de activitate			
Administrație	31	3,18	3,48
Management	15	2,94	2,67
Profesional – personal de creație	47	2,75	2,74
Profesional – personal de specialitate	46	3,04	2,90
Nu știu/Nu răspund	4	2,56	2,75
Ani lucrați la TRM			
Mai puțin de 1 an	9	3,90	3,88
1-3 ani	23	2,72	2,95
4-6 ani	23	3,31	3,27
7-10 ani	11	2,66	3,00
Mai mult de 10 ani	74	2,86	2,80
Nu știu/Nu răspund	3	2,53	1,00
TRM este primul angajator:			
Da	65	3,06	3,00
Nu	78	2,87	2,92
Experiență anterioară într-o altă companie de televiziune sau radio:			
Da	36	2,71	2,87
Nu	106	3,05	2,99
Nu știu/Nu răspund	1	1,40	2,00

Observații:

Cel mai înalt scor de satisfacție a angajaților față de salariu a fost înregistrat pentru " Cunosc cum funcționează sistemul de salarizare (cum se calculează salariul) din TRM" (4.0)

Cel mai scăzut scor de satisfacție a angajaților față de salariu a fost înregistrat pentru " Sunt plătit/ă mai bine în comparație cu persoanele din alte companii pe posturi similare" (1.9)

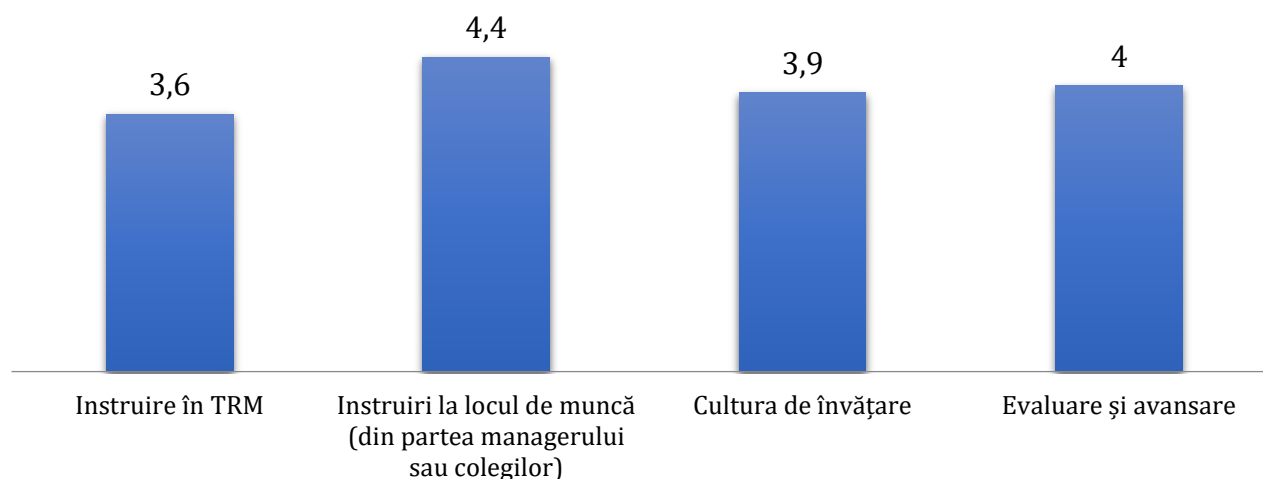
Top 3 beneficii pe care și le-ar dori angajații sunt:

1. Participare la evenimente sau instruire peste hotare
2. Poliță medicală la clinică privată
3. Tichete de prânz

Angajații cu vârsta de până la 29 de ani, și care au o experiență profesională de mai puțin de 1 an în cadrul TRM, sunt în mediu mai puțin nesatisfăcuți de remunerare.

IV. SATISFACTIA FAȚĂ DE CREȘTERE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ: 4.0

SATISFACTIA FAȚĂ DE CREȘTERE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ



Instruire în TRM	3.6
Compania ține cont de interesele mele în dezvoltarea mea profesională	3.6
Cunosc posibilitățile de instruire și dezvoltare profesională pe care le oferă TRM	4.0
TRM oferă instruirea de care am nevoie pentru a-mi îndeplini bine funcția	3.7
TRM îmi oferă posibilități de dezvoltare și instruiri mai bune decât alte companii	3.3

Instruiri la locul de muncă (din partea managerului sau colegilor)	4.4
Managerul/ șeful meu îmi oferă ajutorul de care am nevoie pentru a învăța cât mai repede responsabilitățile mele	4.8
La locul meu de lucru se organizează instruiri utile	4.2
La locul meu de lucru se organizează destule instruiri	4.0

Cultura de învățare	3.9
Angajații TRM sunt încurajați să învețe și să se dezvolte continuu	3.9
La TRM pot veni cu propunerea să-mi fie evaluată performanța și să caut oportunități de învățare și dezvoltare profesională	3.8

Evaluare și avansare	4.0
În companie există un sistem de avansare (creștere în carieră) corect și clar	3.4
Managerul/ șeful mă ajută să înțeleg ce trebuie să învăț și în care domeniu să mă dezvolt profesional	4.5

Satisfacția față de creștere și dezvoltare profesională: dezagregare per demografie

	Nr.	Instruire în TRM	Instruiri la locul de muncă	Cultura de învățare	Evaluare și avansare
General	143	3,6	4,4	3,9	4,0
Sex					
Feminin	83	3,67	4,17	3,95	3,80
Masculin	54	3,61	4,56	3,72	4,25
Nu știu/Nu răspund	6	3,19	5,33	3,63	4,30
Vârstă					
Până la 22 ani	6	3,63	4,11	3,83	3,83
23-29 ani	22	4,33	5,03	4,43	4,45
30-39 ani	34	3,31	4,05	3,44	3,84
40-49 ani	31	3,34	3,94	3,42	3,55
50-59 ani	27	4,09	4,55	4,21	4,20
Peste 60 ani	16	3,49	4,50	4,58	4,27
Nu știu/Nu răspund	7	3,02	5,00	3,30	3,92
Grup de activitate					
Administrație	31	3,89	4,52	4,12	4,30
Management	15	3,48	4,05	3,68	3,27
Profesional – personal de creație	47	3,62	4,29	4,02	3,88
Profesional – personal de specialitate	46	3,42	4,44	3,54	4,12
Nu știu/Nu răspund	4	4,15	4,50	3,88	3,75
Ani lucrați la TRM					
Mai puțin de 1 an	9	4,07	4,81	4,11	5,00
1-3 ani	23	3,72	4,54	4,00	4,04
4-6 ani	23	4,33	5,03	4,36	4,59
7-10 ani	11	3,05	3,76	3,30	2,91
Mai mult de 10 ani	74	3,35	4,11	3,67	3,77
Nu știu/Nu răspund	3	4,50	5,33	3,83	4,50
TRM este primul angajator:					
Da	65	3,66	4,30	3,94	3,91
Nu	78	3,59	4,43	3,77	4,05
Experiență anterioară într-o altă companie de televiziune sau radio:					
Da	36	3,33	4,42	3,50	3,87
Nu	106	3,75	4,39	4,00	4,06
Nu știu/Nu răspund	1	1,00	1,00	1,00	1,00

Observații:

Cel mai înalt scor de satisfacție a angajaților față de creștere și dezvoltare profesională a fost înregistrat pentru " Managerul/ șeful meu îmi oferă ajutorul de care am nevoie pentru a învăța cât mai repede responsabilitățile mele" (4.8) și " Managerul/ șeful mă ajută să înțeleg ce trebuie să învăț și în care domeniu să mă dezvolt profesional" (4.5)

Cel mai scăzut scor de satisfacție a angajaților față de creștere și dezvoltare profesională a fost înregistrat pentru " TRM îmi oferă posibilități de dezvoltare și instruiți mai bune decât alte companii" (3.3) și " În companie există un sistem de avansare (creștere în carieră) corect și clar" (3.4)

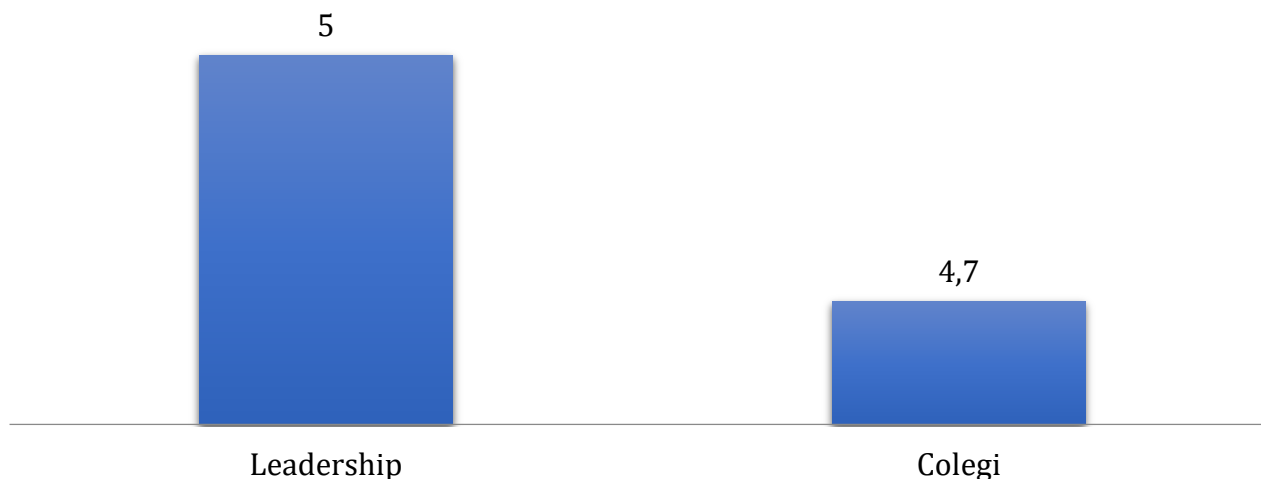
Angajații cu vârsta cuprinsă între 23-29 de ani și cei cu o experiență de 4-6 ani în cadrul TRM sunt în

mediu mai satisfăcuți de procesul de creștere și dezvoltare profesională.

Angajații cu vârsta cuprinsă între 40-49 de ani și cei cu o experiență de 7-10 ani în cadrul TRM sunt în mediu mai nesatisfăcuți de procesul de creștere și dezvoltare profesională.

V. SATISFAȚIA FAȚĂ DE RELAȚIILE DE MUNCĂ: 4.9

SATISFAȚIA FAȚĂ DE RELAȚIILE DE MUNCĂ



Leadership	5,0
Pot să mă adresez șefului meu atunci când apare o situație complicată sau problemă	5,2
Șeful meu direct nu se teme să intervină (cu <i>observații, atenționări</i>) atunci când este necesar	5,1
Șeful meu direct îmi comunică părerea lui (<i>oferă feedback</i>) despre rezultatele lucrului meu	5,0
Șeful meu direct îmi stabilește clar sarcinile	5,1
Șeful meu direct îmi acordă autoritatea și autonomia necesară pentru realizarea lucrului	5,0
Șeful meu direct ascultă și ia în calcul părerea mea	5,0
Șeful meu direct îmi oferă informație utilă pentru a-mi dezvolta competențele profesionale	4,9
Șeful meu direct îi tratează pe toți angajații din echipă în mod egal	4,8

Colegi	4,7
Colegii din subdiviziunea în care lucrez îmi oferă suportul/ ajutorul necesar în activitatea profesională	4,9
În echipa în care lucrez relațiile dintre colegi sunt bune	4,9
Colegii din echipa din care fac parte conlucrează bine între ei	4,9
În compania noastră nu există concurență neloială sau conflicte cu colegii din alte unități (<i>secții, departamente, etc.</i>)	4,2
În echipa mea conflictele și neînțelegerile sunt rezolvate în mod constructiv (<i>se ajunge la un acord comun și sunt luate în calcul cele mai bune soluții pentru rezolvarea situației</i>)	4,8

Consider că trebuie de făcut unele schimbări pentru îmbunătățirea relațiilor dintre colegi:

<i>Răspuns</i>	<i>Nr. persoane</i>
Da, la moment relațiile dintre colegi nu sunt bune	27
Nu, la moment relațiile dintre colegi sunt bune	86
Nu știu/Nu răspund	30

Doresc să interacționez cu colegii, prin intermediul:

<i>Răspuns</i>	<i>Nr. persoane</i>
Spații de odihnă în incinta oficiului	68

Activități înafara programului de muncă (sport, dansuri, etc.)	49
Mai multe activități de grup	48
Canale de comunicare internă îmbunătățite (email, telefon, etc.)	24
Alta, specificați:	
- Să fie renovat biroul. - Claritate în responsabilitățile și atribuțiile fiecăruia. Claritate în obligațiunile și drepturile fiecărui angajat. - Organizarea unor teambuildinguri. - Implicarea adecvată a angajaților SRU în soluționarea corectă a conflictelor, nu la comandă.	

Satisfacția față de relații de muncă: dezagregare per demografie

	Nr.	Leadership	Colegi
General	143	5,0	4,7
Sex			
Feminin	83	4,86	4,65
Masculin	54	5,19	4,85
Nu știu/Nu răspund	6	5,17	4,76
Vârstă			
Până la 22 ani	6	4,23	4,29
23-29 ani	22	5,36	5,07
30-39 ani	34	5,09	4,51
40-49 ani	31	4,59	4,42
50-59 ani	27	5,14	4,97
Peste 60 ani	16	5,03	5,07
Nu știu/Nu răspund	7	5,14	4,79
Grup de activitate			
Administrație	31	5,05	4,76
Management	15	4,41	4,36
Profesional – personal de creație	47	4,91	4,76
Profesional – personal de specialitate	46	5,25	4,83
Nu știu/Nu răspund	4	4,85	4,30
Ani lucrați la TRM			
Mai puțin de 1 an	9	5,64	4,87
1-3 ani	23	4,87	4,45
4-6 ani	23	5,47	4,77
7-10 ani	11	4,23	4,51
Mai mult de 10 ani	74	4,93	4,86
Nu știu/Nu răspund	3	4,62	3,73
TRM este primul angajator:			
Da	65	4,99	4,86
Nu	78	4,99	4,61
Experiență anterioară într-o altă companie de televiziune sau radio:			
Da	36	4,92	4,60
Nu	106	5,06	4,81
Nu știu/Nu răspund	1	1,00	1,00

Observații:

Cel mai înalt scor de satisfacție a angajaților față de reacțiile de muncă a fost înregistrat pentru "Pot să mă adresez șefului meu atunci când apare o situație complicată sau problemășeful meu îmi oferă ajutorul de care am nevoie pentru a învăța cât mai repede responsabilitățile mele" (5.2)

Cel mai scăzut scor de satisfacție a angajaților față de reacțiile de muncă a fost înregistrat pentru "În compania noastră nu există concurență neloială sau conflicte cu colegii din alte unități (*secții, departamente, etc.*)" (4.2)

74% din respondenți au menționat că relațiile între colegi sunt bune

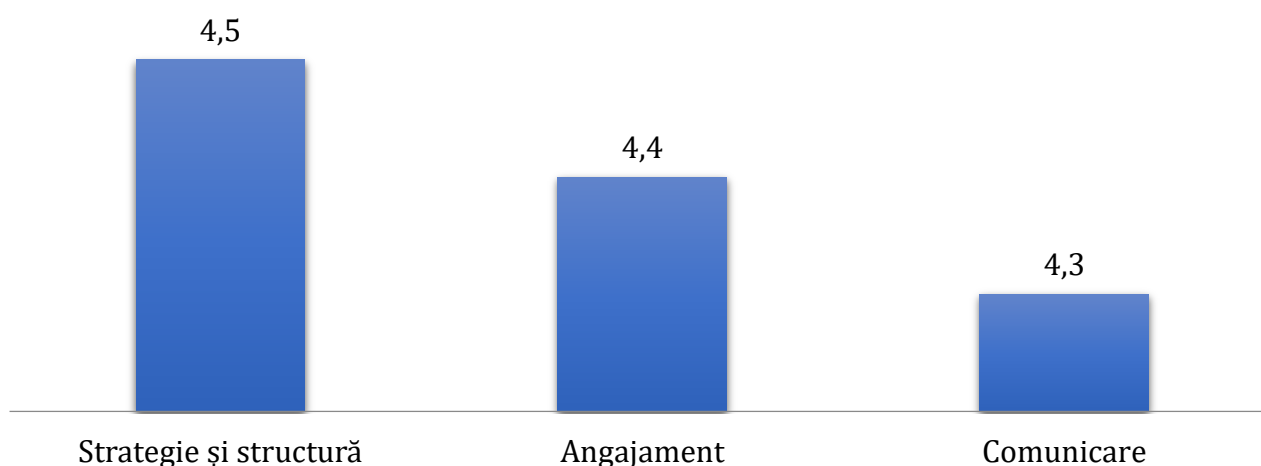
Majoritatea respondenților își doresc să interacționeze mai des cu colegii prin intermediul spațiilor de odihnă în incinta oficiului.

Angajații cu vârsta cuprinsă între 23-29 de ani și cei cu o experiență de 4-6 ani în cadrul TRM sunt în mediu mai satisfăcuți de procesul de creștere și dezvoltare profesională.

Respondenții de sex masculin sunt în mediu mai satisfăcuți de relațiile de muncă.

VI. SATISFACTIA FAȚĂ DE CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ: 4.4

SATISFACTIA FAȚĂ DE CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ



Strategie și structură	4.5
1. Știu cum rezultatele mele contribuie la succesul subdiviziunii din care fac parte (<i>departament, secție, etc.</i>)	5.0
2. Știu cum rezultatele mele contribuie la succesul companiei	4.9
3. În TRM există reguli și proceduri clare despre responsabilitățile fiecărei subdiviziuni (<i>secții, departament, etc.</i>)	4.7
4. TRM are un viitor cu perspective	4.5
5. Compania nu este prea îngăduitoare cu angajații care au performanțe slabe	3.7
6. Îmi este clar care este structura companiei și funcțiile fiecărei subdiviziuni	4.5
7. Știu foarte clar care sunt obiectivele subdiviziunii în care lucrez	5.1
8. Cunosc ce activități sociale (<i>burse, caritate, activități culturale, etc.</i>) sunt organizate și susținute de TRM	3.7

Angajament	4.4
În general sunt mulțumit/ă că lucrez la TRM	4.7
Chiar dacă mâine voi avea o propunere de lucru cu condiții puțin mai bune de la altă companie (<i>de dezvoltare, salariu etc.</i>), oricum aș rămâne la TRM	3.9
Dacă aș avea posibilitatea să mă întorc la momentul când mi-am început cariera la TRM, aș aplica din nou pentru acest post	4.7
Sunt sigur/ă că peste 1 an la fel voi activa în cadrul TRM	4.4
Mă simt mândru/ă că lucrez la TRM	4.6
Aș recomanda unui prieten să vină să lucreze la TRM	4.3

Comunicare	4.3
1. În cadrul echipei noastre (<i>secției, departamentului, etc.</i>) sunt organizate ședințe informative (<i>În cazul în care nu sunt organizate astfel de ședințe, selectați varianta "Deloc de acord"</i>)	4.2
2. Ședințele echipei noastre (<i>secției, departamentului, etc.</i>) sunt eficiente și productive	4.3
3. Consider că informația pe care o primesc la ședințele echipei (<i>secției, departamentului, etc.</i>) este suficientă	4.3
4. Consider că informația pe care o primesc la ședințele echipei (<i>secției, departamentului, etc.</i>) este utilă	4.3
5. TRM lucrează la îmbunătățirea permanentă a comunicării și a fluxului/ volumului	4.1

de informații	
6. TRM încurajează comunicarea angajatului cu superiorul	4.2
7. Consider corespunzătoare informația pe care o primesc în formă scrisă (<i>de exemplu poșta electronică, @trm.md, etc.</i>)	4.6
8. Pot comunica liber cu orice angajat din cadrul companiei	4.7
9. Angajații își pot împărtăși ideile noi cu colegii și managerii	4.5

Motivele pentru care aș recomanda unui prieten să vină să lucreze la TRM:

<i>Răspuns</i>	<i>Nr. persoane</i>
Post de muncă stabil și oficial	113
Colectiv unit	36
TRM este ca o familie	36
Posibilități de creștere profesională	30
Compania organizează instruiți interne	25
Salariu și beneficii atrăgătoare	3
Alta, specificați: - Grafic flexibil - Satisfacție emoțională în urma muncii realizate - Posibilitatea de a promova valori și oameni de calitate pentru ascultători - Echipament profesional - Notorietate	

Motivele pentru care NU aș recomanda unui prieten să vină să lucreze la TRM:

<i>Răspuns</i>	<i>Nr. persoane</i>
Salariu mic	126
Lipsa posibilităților de creștere	63
Tehnologii învechite	52
Condițiile de muncă	49
Lipsa avantajelor și beneficiilor	41
Birocrație	27
Volum mare de lucru	21
Lipsa instruirilor	14
Atmosfera tensionată	13
Program de muncă incomod (lipsa flexibilității)	11
Alta, specificați: - Oficiile, coridoarele, băile sunt în stare rea și foarte murdare. - Echipamentele cu care lucrăm sunt vechi, dăunătoare sănătății și necorespunzătoare ritmului de muncă, iar deseori în general lipsesc sau sunt în număr limitat și nu se repartizează echidistant.	

Am obiective individuale setate (obiective stabilite în mod individual pentru Dvs. de către manager)

<i>Răspuns</i>	<i>Nr. persoane</i>
Da	92
Nu	51

Sunt informat/ă despre cele mai importante obiective ale companiei pentru acest an

<i>Răspuns</i>	<i>Nr. persoane</i>
Da	69
Nu	74

Satisfacția față de cultura organizațională: dezagregare per demografie

	Nr.	Strategie și structură	Angajament	Comunicare
General	143	4,6	4,5	4,3
Sex				
Feminin	83	4,64	4,57	4,30
Masculin	54	4,49	4,42	4,36
Nu știu/Nu răspund	6	5,05	3,62	4,81
Vârstă				
Până la 22 ani	6	3,80	3,79	3,49
23-29 ani	22	4,67	4,66	4,54
30-39 ani	34	4,56	4,33	4,10
40-49 ani	31	4,40	4,15	4,21
50-59 ani	27	4,79	4,87	4,72
Peste 60 ani	16	4,75	4,95	4,45
Nu știu/Nu răspund	7	5,05	3,96	4,59
Grup de activitate				
Administrație	31	4,78	4,35	4,64
Management	15	4,47	4,37	4,09
Profesional – personal de creație	47	4,63	4,60	4,29
Profesional – personal de specialitate	46	4,51	4,43	4,29
Nu știu/Nu răspund	4	4,46	4,78	4,31
Ani lucrați la TRM				
Mai puțin de 1 an	9	4,91	5,00	4,44
1-3 ani	23	4,17	4,26	4,06
4-6 ani	23	4,93	4,78	4,65
7-10 ani	11	4,13	3,95	4,02
Mai mult de 10 ani	74	4,66	4,47	4,37
Nu știu/Nu răspund	3	4,72	4,11	4,52
TRM este primul angajator:				
Da	65	4,55	4,58	4,38
Nu	78	4,64	4,39	4,31
Experiență anterioară într-o altă companie de televiziune sau radio:				
Da	36	4,52	4,16	4,18
Nu	106	4,66	4,61	4,43
Nu știu/Nu răspund	1	1,00	1,00	1,00

Observații:

Cel mai înalt scor de satisfacție a angajaților față de cultura organizatorică a fost înregistrat pentru " Știu foarte clar care sunt obiectivele subdiviziunii în care lucrez" (5.1)

Cel mai scăzut scor de satisfacție a angajaților față de rețelele de muncă a fost înregistrat pentru "Cunosc ce activități sociale (*burse, caritate, activități culturale, etc.*) sunt organizate și susținute de TRM" (3.7) și " Compania nu este prea îngăduitoare cu angajații care au performanțe slabe" (3.7)

La afirmația "În general sunt mulțumit/ă că lucrez la TRM" respondenții au oferit, în mediu, o notă de 4.7, ceea ce reprezintă cu grad de satisfacție de 78%

Top 3 motive pentru care angajații ar recomanda prietenilor să lucreze la TRM sunt:

1. Post de muncă stabil și oficial
2. Colectiv unit
3. TRM este ca o familie

Top 3 motive pentru care angajații NU ar recomanda prietenilor să lucreze la TRM sunt:

1. Salariu mic
2. Lipsa posibilităților de creștere
3. Tehnologii învechite

64% din respondenți au menționat că au obiective individuale setate.

52% din respondenți au menționat că nu au fost informați despre cele mai importante obiective ale companiei pentru acest an.

DESCRIEREA TRM PRINTR-UN CUVÂNT

Învechit (19)	Știri (2), Divertisment, Emisie, Jurnalism, Media, Reportaje
Familie/Casă (13)	bune, TV pentru toți, Turnul TV, Antena
Serviciu (13)	Dezvoltare, Înainte, Succes, Progresiv
Stabilitate (11)	Competitiv, Național
Televiziune (7)	Interesant, Cunoscută, Logic, Cultural.
Putere (5)	Tradiție, Fața țării, Destinul
Salariu mic (5)	Slabuti, Discriminare, Haos, Dirijata.
Informativ (5)	Oportunități, Util, cuprinzător
Responsabilitate (4)	Necesitate (2), Super, Drag, Bine
Serviciu public (3)	Integritate, Expelență, corectitudine (2), Cinstit
Prima televiziune (3)	Reorganizare, GAZ 24+
Echipă (3)	Totul e bine și frumos; I love TRM, Radio este o simțire, o
Prestigiu (2)	trăire, un mod de a gândi; O parte importanta din viata mea.

RECOMANDĂRI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A TRM:

- ✓ Revizuirea sistemul de salarizare, includerea calculului vechimii în muncă, transparența sistemului de salarizare și creștere a remunerării (76)
- ✓ Condițiile de munca (39) (curățenie, eliminarea mucegaiului, renovare oficii, ferestre, WCuri, reparația scărilor, birouri moderne, încălzire, aer condiționat, apă potabilă; graficul de lucru, transport; rechizite de birou)
- ✓ Tehnologii (30) (modernizarea tehnologiilor de înregistrare video, audio și montare, modernizarea studiourilor de filmare, procurarea noilor soluții tehnologice)
- ✓ Actualizarea grilei de emisiuni (16) (emisiuni moderne, pentru tineret, cultură, orchestra de muzică populară, îmbunătățirea calității și transparenței emisiunilor TV și radio, de modificat stilul emisiunilor, de stabilit criterii clar definite cu privire la aspectul estetic al emisiunilor)
- ✓ Instruiri (12) (limbi străine, dicție, ținuta scenică)
- ✓ Sistem de comunicare internă și lucru în echipă (11) (implementarea sistemului de comunicare internă, dezvoltarea abilităților de colaborare în echipă, activităților și regulilor pentru îmbunătățirea comunicării între departamente și între angajați)
- ✓ Reorganizare (10) (revizuirea structurii/organigramei companiei, eliminarea pozițiilor de management intermediar, sarcinilor departamentelor, revizuirea fișelor funcțiilor, clarificarea sistemului de interacțiune, comunicare și colaborare; rotația funcțiilor)
- ✓ Promovarea tinerilor (7) (promovarea în funcții manageriale în baza meritocrației a tinerilor cu idei, energie și competență)
- ✓ Angajarea profesioniștilor (7) (angajarea persoanelor vizionare pe posturi manageriale, persoane creative și cu idei)

- ✓ Evaluarea performanțelor (5) (implementarea unui sistem transparent și echitabil de evaluare a performanțelor, implementarea unui sistem de motivare pentru performeri)
- ✓ Activități și spații de recreere (5) (organizarea activităților de team-building, excursii, amenajarea spațiilor pentru recreere – cantină, parc în scuarul companiei)
- ✓ Atitudine (4) (obiectivă față de angajați, pozitivă și respectuoasă față de lucrul făcut, respectuoasă între generații)
- ✓ Transparență și reducerea birocrăției (4)
- ✓ Prezența pe Social Media (3) (modificarea site-ului și paginilor pe social media a TRM; întâlniri cu radioascultătorii și telespectatorii)
- ✓ Neafilierea politică (3)

Altele:

- Management mai modern, folosirea mai eficientă a spațiilor libere, evidență strictă a cheltuielilor, eforturi pentru consolidarea echipelor de creație, încurajarea comportamentului civilizat atât în orele de program, cât și în timpul liber, încurajarea exemplelor de fidelitate și conștiinciozitate."tichete de masa
- Renunțarea la documente pe hartii
- Un sondaj similar în care să se întrebe cum apreciem activitatea Consiliului de Supraveghere
- Consider că instituția ar trebui să dezvolte cultura organizațională, care acum vizibil lipsește.
- Cred că ar trebui să se pună un accent mult mai mare pe calitatea subiectelor realizate, nu pe numărul lor. Faptul că subiectele la care se muncește mult și cele la care nu se muncește aproape deloc au aceeași remunerație, descurajează și demotivează. Vrem să ne simțim importanți pentru Companie. În teritoriile, în care ne desfășurăm activitatea, suntem respectați și apreciați. Din partea Companiei nu avem asemenea dovezi.
- Crearea condițiilor unui dialog deschis cu administrația IP.
- Compania ar putea oferi spații noi, frumos amenajate pentru invitații care vin în redacții la interviuri și emisiuni.
- Grija față de personalul de creație în primul rând
- Standardizarea acțiunilor angajaților
- Sincronizarea unităților de afaceri
- Delegarea autorității către angajați
- Creșterea concentrării către clienți
- Rutină de automatizare
- Ar fi fost OK dacă compania să dispună de personal calificat care să poată înlocui persoana care dorește să plece în concediu anual de odihnă, fără a impune persoana care pleacă în concediu să caute persoana care poate și dorește să cumuleze funcția
- Respectarea graficilor de muncă
- Finantarea suficientă a activității TRM; eficientizarea utilizării infrastructurii, optimizarea utilizării spațiilor de producere și a birourilor; procesele de re tehnologizare și optimizare a utilizării infrastructurii, resurselor umane și materiale ale TRM să fie adecvate scopurilor și sarcinilor dezvoltării conținutelor TV și radio.
- Platouri de filmare cu decor corespunzător tematicii fiecărei emisiunii; vestimentație mai stilată.
- Micșorarea cheltuielilor de producție

RECOMANDĂRI FINALE

1. Comunicarea rezultatelor Barometrului Satisfacției managerilor departamentelor, activitatea căror a fost evaluată, pentru implementarea măsurilor corective
2. Elaborarea unui plan de acțiuni pe termen lung pentru îmbunătățirea aspectelor identificate prin intermediul Barometrului de Satisfacție:
 - a) Crearea elementelor de cultură organizațională (Viziune, Valori) și elaborarea planului de acțiuni pentru promovarea acestora
 - b) Revizuirea structurii organizatorice care să susțină strategia și elementele de cultură organizațională
 - c) Dezvoltarea unui sistem de comunicare internă (Intranet)
 - d) Îmbunătățirea condițiilor fizice de muncă
 - e) Atragerea investițiilor pentru dotarea tehnică
 - f) Implementarea unui sistem transparent de salarizare
3. Elaborarea unui plan de acțiuni rapid și ușor de implementat "8/10 Quick Wins"
 - a) Realizarea chestionarului pentru identificarea necesităților de instruire
 - b) Organizarea activităților de teambuilding inter-departamentale
 - c) Implementarea "Programului flexibil"
 - d) Elaborarea listei de "10 beneficii materiale/nemateriale" prin atragerea partenerilor (reduceri la laboratoarele de investigații, săli de sport; coș cu fructe; activități online pe tematici de interes angajaților de ex. "Grădinărit", "Creație părinți-copii", etc.)
 - e) Elaborarea strategiei, prin intermediul atelierelor de lucru, pe termen mediu și scurt și comunicarea acesteia prin intermediul: Ședinței Managerilor; ședințelor de echipe
 - f) Elaborarea listei de activități sociale (*burse, caritate, activități culturale, etc.*) organizate și susținute de TRM și comunicarea acestora – crearea echipelor interne de sport, ecologie sau alte cauze sociale.
 - g) Implementarea procesului de resurse umane "Gestiunea Carierei", prin intermediul cărui sunt identificate aspirațiile profesionale și domeniile de dezvoltare a angajaților
 - h) Realizarea unui concurs intern/extern pentru acumularea ideilor noi și creative pentru actualizarea grilei de emisiuni
4. Comunicarea Planurilor de Acțiuni pe termen lung și scurt angajaților, cu mențiunea implementării acestora ca rezultat al Barometrului de Satisfacție