

Исследование Kelly Services: что мотивирует в работе жителей России

В 2021 году работники снизили требования к заработной плате и стали уделять больше внимания финансовой устойчивости работодателя.

Международное кадровое агентство **Kelly Services** провело исследование «Мотивация персонала на российском рынке труда», опросив соискателей из Москвы, Санкт-Петербурга и других регионов о том, что мотивирует их в работе.

В 2021 году работники снизили требования к заработной плате и стали уделять больше внимания финансовой устойчивости работодателя, а рейтинг индустрий возглавила сфера ИТ, интернет и телекоммуникации.

О какой работе мечтают россияне?

Наиболее привлекательной для большинства респондентов является работа в международной компании (63%), при этом текущим местом работы такие компании являются только для 46% опрошенных. Далее по степени привлекательности следуют работа в российской частной компании (26%), государственной бизнес компании (8%) и в российских госструктурах (3%) (рис. 1.).

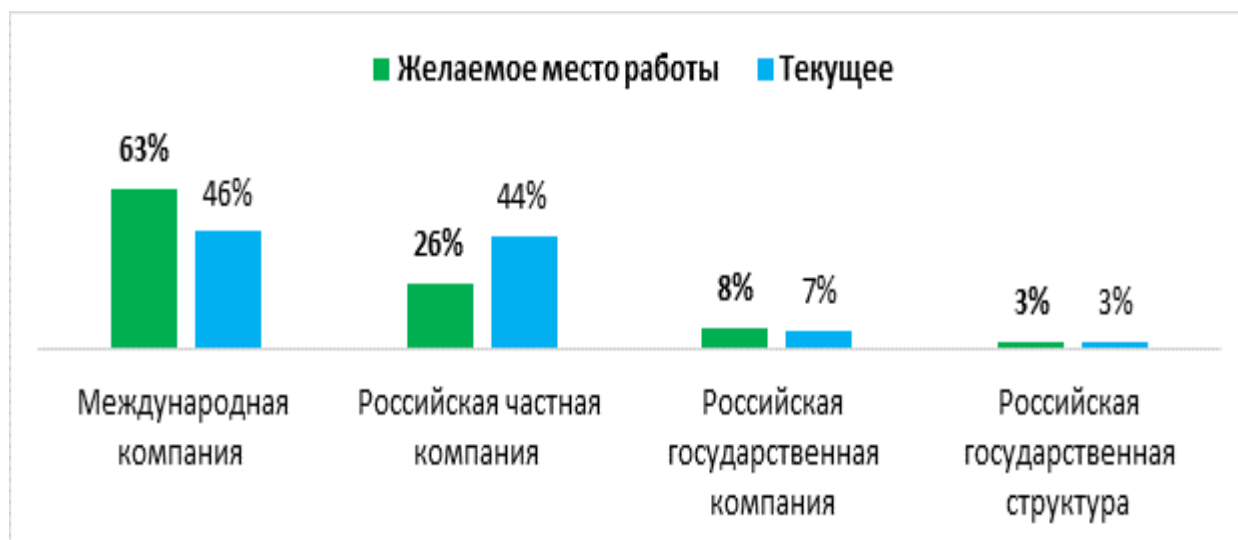


Рис.1. В какой компании вы бы хотели работать?

Самой желанной отраслью для россиян стала сфера ИТ, интернет, телеком – 9%. По мнению экспертов, компании, занятые в этой сфере оказались лучше подготовлены и легче адаптировались к текущим изменениям рынка. Далее по степени популярности следуют Консалтинг, профессиональные услуги (8%), Производство и сырье, Банковский сектор (обе по 7%), Медицина и фармацевтика, Управление персоналом, Искусство, развлечения, масс медиа (все по 6%), а также Административная работа (5%).

Менее привлекательными для российских работников оказались сферы Бухгалтерия и финансы, Строительство и недвижимость, Маркетинг и реклама, Автомобильный бизнес, Госслужба (все по 4%), Офлайн-торговля, Транспорт, логистика и доставка, Онлайн-торговля, Образование и наука, Туризм и ресторанный бизнес (по 3%), Сельское хозяйство и агропромышленный бизнес, ЖКХ, эксплуатация, Юриспруденция, Фитнес, салоны красоты (по 2%), Домашний персонал, Страхование, Охрана, безопасность (по 1%) (рис. 2.).

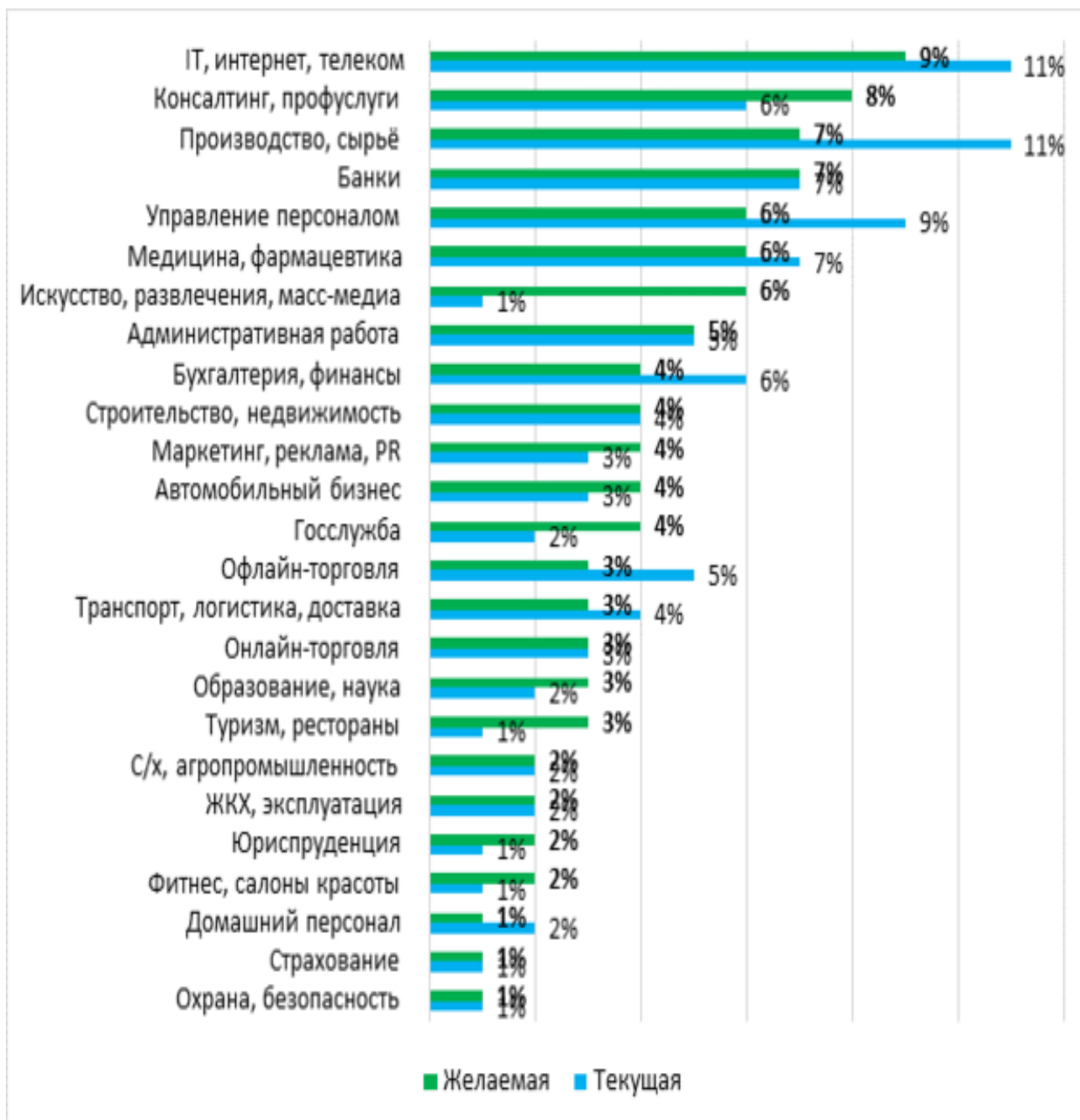


Рис.2. Рейтинг популярности индустрий

При выборе работодателя соискатели по-прежнему прежде всего обращают внимание на заработную плату и соцпакет: 60% указали это как главный мотивационный фактор. Однако это меньше, чем в 2020 году, когда этот показатель составлял 70%. На фоне событий 2020 года в анкету опроса был добавлен новый пункт финансовая устойчивость, стабильность компании, который занял второе место рейтинга.

Замыкает тройку лидеров официальное оформление и «белая» зарплата (33%), этот показатель практически не изменился с прошлого года (34%). Также респонденты обращают внимание на профессионализм коллег (24%) и наличие масштабных и интересных задач и карьерный рост (по 19%). Комфортная атмосфера в компании, которая была вторым по значимости фактором 2020 года (37%), заняла только 7 место (17%).

Другими мотивирующими факторами стали бренд работодателя (16%), гибкий график и личность руководителя (оба по 14%), возможность удаленной работы (9%), обучение (8%), наличие зарубежных проектов (5%), удобное расположение офиса (4%) и отсутствие переработок (3%) (рис.3).



Рис.3. Какие факторы мотивируют вас на работу больше всего?

Самыми важными составляющими соцпакета стали ДМС (69%), корпоративное обучение (44%) и возможность удаленной работы (40%). Также респонденты обращают внимание на ДМС для членов семьи (31%), оплата транспортных расходов (21%), компенсация питания (16%), Льготные программы кредитования сотрудников (12%) и пенсионные программы (10%), оплата Интернета и предоставление оборудования (9%), корпоративные мероприятия и компенсация телефонной связи (по 8%) и страхование жизни (3%) (рис.4).



Рис. 4. Наличие каких опций соц. пакета наиболее позитивно влияют на вашу мотивацию?

С чем готовы мириться работники, если устраивает зарплата?

Ради удовлетворительного заработка в стабильной компании респонденты готовы мириться с рутинной работой (49%), регулярными переработками (34%) и отсутствием карьерного роста (33%). 23% готовы согласиться с неофициальным трудоустройством, 13% будут готовы работать при отсутствии социальных гарантий 13%, еще 9% – даже если работодатель или отношения в коллективе им не нравятся. А вот с чем работники не хотят мириться — это плохие условия труда (на них согласны только 7%) и плохое отношение руководства (6%). 16% не согласны ни на один из этих минусов, независимо от уровня заработной платы (рис.5).

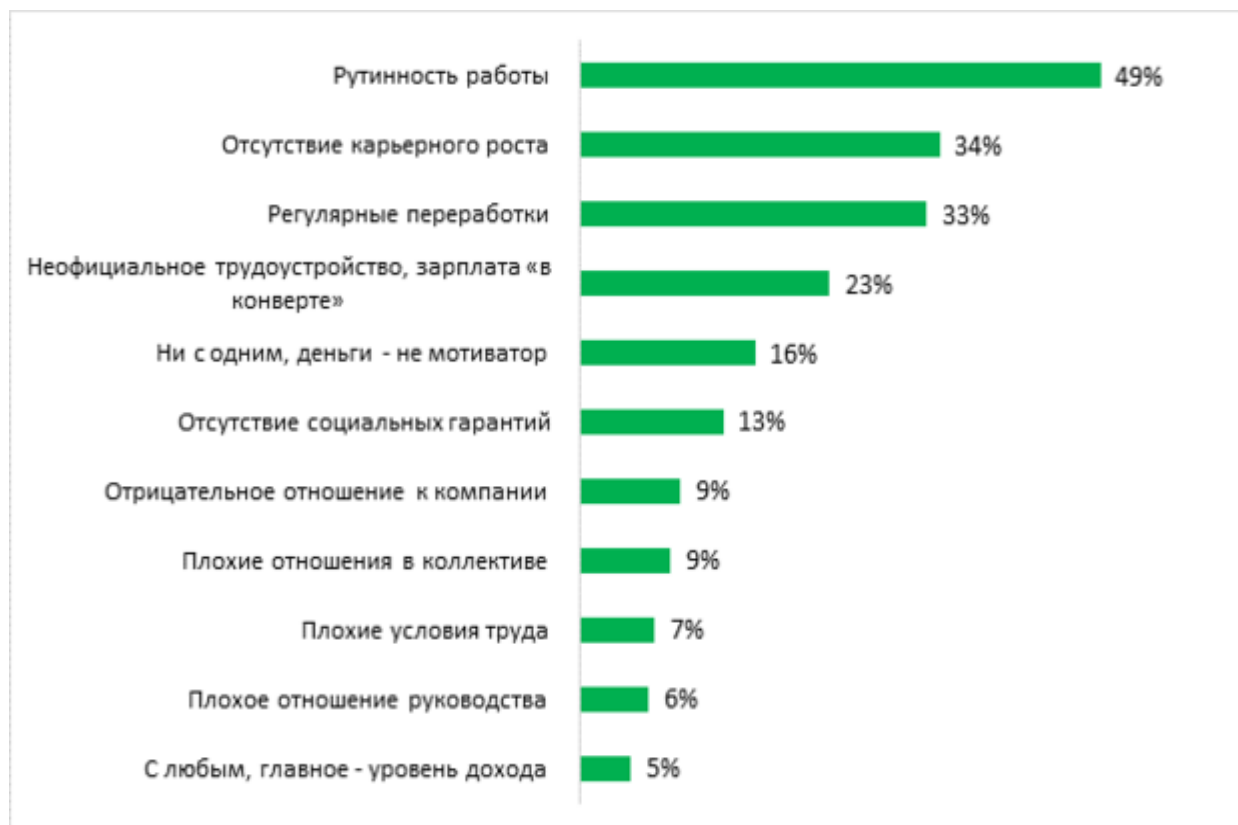


Рис.5. С чем готовы мириться, если устраивает з/п?

Высокая заработная плата может не только привлечь нового работника, но и удержать старого: 69% респондентов признались, что передумают менять место работы, если текущий работодатель повысит зарплату. 36% отметили, что на желание остаться могут повлиять новые интересные задачи (36%), возможность работы за рубежом (25%), карьерный рост без повышения зарплаты, обучение и снижение нагрузки (11%). 13% ответили, что решение уйти из компании не отменит ни один из этих факторов.

Выбирая формат работы, большая часть респондентов (54%) признались, что выберут предложение с возможностью частичной работы из дома, 24% предпочитают постоянную работу из офиса, 14% предпочитают исключительно удаленную работу и 7% выбрали собственный бизнес.

Готовы ли компании сегодня мотивировать персонал?

Готовы ли компании сегодня мотивировать персонал? Мнения работников разделились поровну. 24% респондентов ответили, что в компаниях существует программа мотивации сотрудников, а 26% заявили о периодическом участии в мотивационных программах. С другой стороны, 19% ответили, что их работодатель не уделяет внимания вопросам мотивации, а 32% считает, что в компании вопросы мотивации остаются только на словах (рис.6).



Рис.6. Отношение работодателя к мотивации (%)

Екатерина Горохова, генеральный директор Kelly Services Россия и Польша, генеральный директор Ассоциации частных агентств занятости: «Исследование показало, что в 2020-2021 году людям стало важно работать в финансово-стабильной компании, получая «белую» заработную плату. Во время кризиса многие работники из пострадавших индустрий потеряли работу, так как компании не могли обеспечить их занятость. А в случае неофициального трудоустройства, «серые компании» просто выгоняли людей на улицу, без пособия, без возможности зарегистрироваться, как безработный, или получить больничный. В условиях кризиса, финансовая устойчивость компании и официальное оформление – это единственная гарантия, что при расставании работодатель поступит с сотрудниками порядочно».

Данные опроса работников являются результатом опроса «Мотивация персонала 2021», проведенного международным кадровым агентством Kelly Services в декабре 2020 - январе 2021 года;

В опросе приняли участие более 940 работников.

Пол: Мужчины – 52%, Женщины – 48%;

Возраст: 18-30 лет - 22%, 31-45 лет – 61%, 45-65 лет – 17%, более 65 лет – менее 1%.

География: Москва и область – 48%, СПб и область - 19%, Приволжский ФО - 8%, Центральный ФО (кроме Москвы и МО) – 7%, Южный, Уральский и Сибирский ФО – 14%, Дальневосточный ФО – 2%, Северо-западный ФО (кроме СПб и ЛО) – 2%, Северо-Кавказский ФО меньше 1%.

Профессиональный уровень: 56% - специалисты, 29% - линейные руководители, 8% - руководители высшего звена, 4% - без опыта работы.

Образование: 65% - высшее, 17% - несколько высших, 7% - среднее, 6% - незаконченное высшее, 4% - кандидат наук и 2% - MBA.

По материалам <https://www.e-executive.ru/sections/hr-news/>

подготовила педагог-психолог **Никитина Ирина Алексеевна**