



рекадро™

Экспертные кадровые решения

2020

Трудовая мотивация жителей России



Rekadro

10.07.2020

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ ЖИТЕЛЕЙ РОССИИ

Непривычный формат работы из дома, сокращения на рынке труда, стресс на фоне пандемии коронавируса и развивающийся финансовый кризис — в этих условиях даже самые стрессоустойчивые сотрудники теряют мотивацию и работают менее эффективно. Что же важно для жителей России измененном коронавирусом мире? Компания «Рекадро» узнала мнение граждан по этому вопросу.

Период проведения исследования: июнь 2020 года.

Источники исследования:

- открытый опрос россиян (онлайн-анкетирование). Количество респондентов – 4 003 человек.

Последствия пандемии

Четверть респондентов не имеют на данный момент места работы. Еще четверть опрошенных работают удаленно. 18% предприятий продолжают работать в прежнем режиме. У 17% граждан деятельность предприятия приостановлена. Неоплачиваемый отпуск для части или всех сотрудников организовало 9% предприятий. Столько же прибегло к сокращению штата. 8% компаний перешло на сокращенный рабочий день. Значительно меньшая часть работников отмечают рост объемов производства.

Диаграмма 1. Изменения в организации работы предприятий, % респондентов



Пандемия оказала влияние на большинство населения нашей страны. 41% россиян раздражает текущая ситуация с пандемией коронавируса. 15% отмечают появление проблем с оплатой кредитов, вдвое больше граждан (30%) подчеркивают наличие и других финансовых проблем. 29% респондентов сообщают о снижении количества общения, а каждому пятому пришлось отложить отпуск. У 17% появился страх потерять работу.

Ситуация не отразилась только на 15% респондентов. Последствия пандемии сказываются и на рабочем процессе – 10% граждан замечают снижение эффективности и производительности труда, 7% отмечают проблемы с концентрацией внимания.

Однако, присутствуют и позитивные изменения, хоть и у меньшей части респондентов – повысилась работоспособность (5%), повысилась эффективность и производительность труда (3%) и улучшилось настроение (4%).

Диаграмма 2. Реакция россиян на пандемию коронавируса, % респондентов



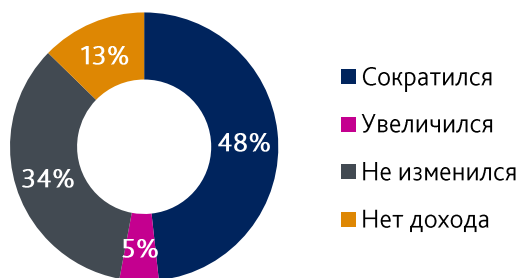
Для женщин критичнее, чем для мужчин уменьшение количества общения, появление финансовых проблем, необходимость отложить отпуск. Для женщин также свойственно большее раздражение в связи со сложившейся ситуацией, снижение мотивации, производительности труда и появление проблем с концентрацией внимания. Мужчины же больше испытывают страх потерять работу и чаще утверждают, что ситуация с пандемией никак не повлияла на них.

Диаграмма 3. Реакция россиян на пандемию коронавируса в разрезе гендерного признака, % респондентов



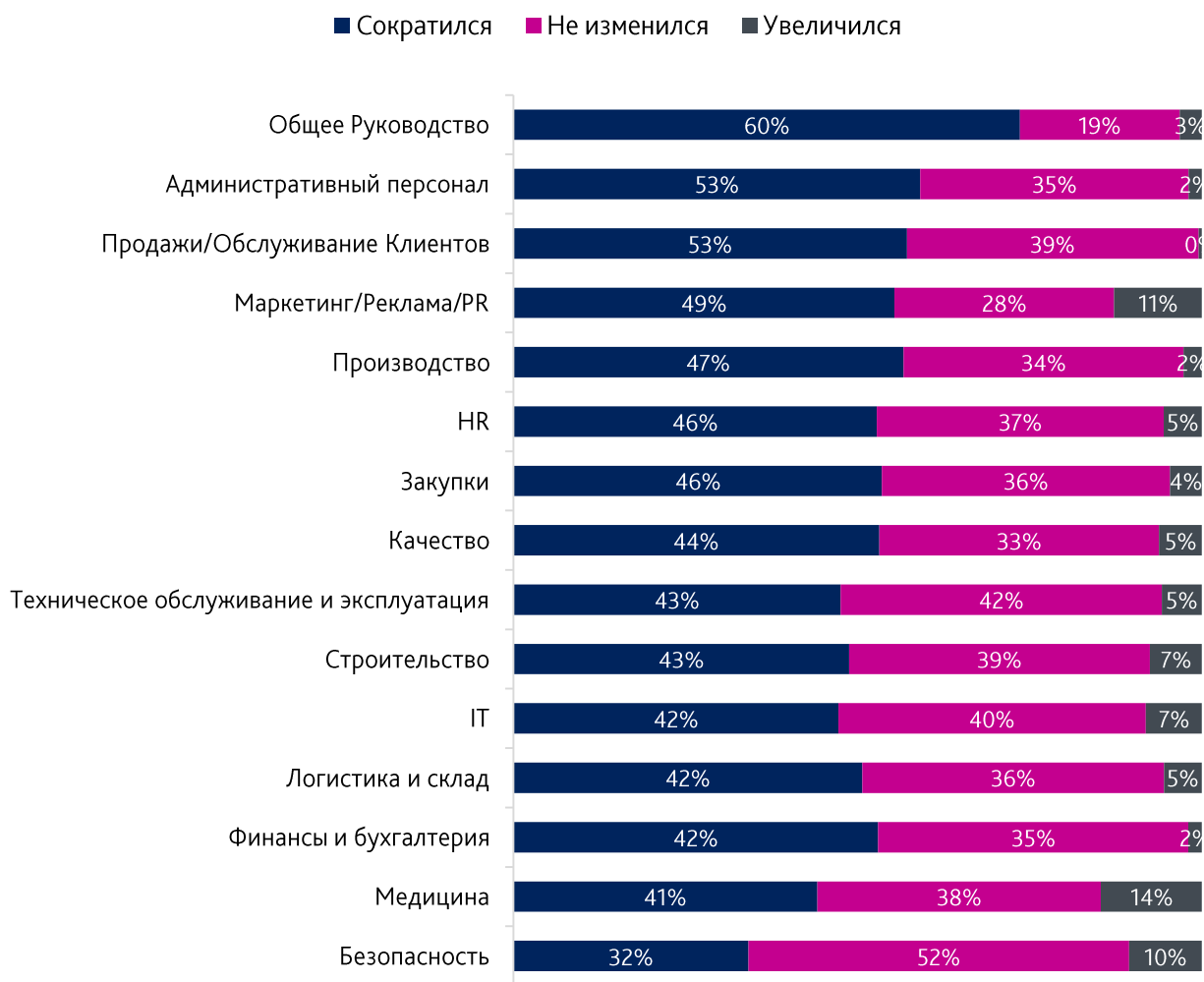
Половина опрошенных респондентов заявляют о сокращении уровня дохода. При этом у трети россиян уровень дохода не изменился. Только у 5% граждан вырос доход.

Диаграмма 4. Изменения в уровне дохода респондентов, % респондентов



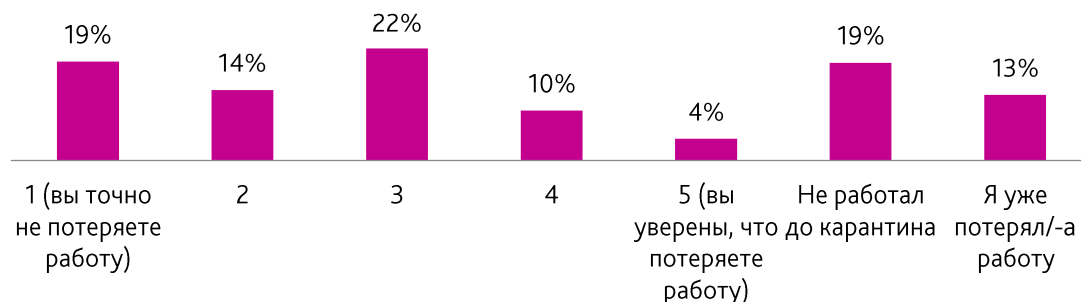
Среди россиян, чей уровень дохода снизился, чаще других встречаются руководители. На втором месте - административный персонал и специалисты по работе с клиентами. На третьем месте - сотрудники маркетинга и рекламы. Рост дохода чаще отмечают медицинские работники, сотрудники маркетинга и рекламы, и менеджеры по безопасности.

Диаграмма 5. Сокращение уровня дохода респондентов в разрезе сферы деятельности, % респондентов



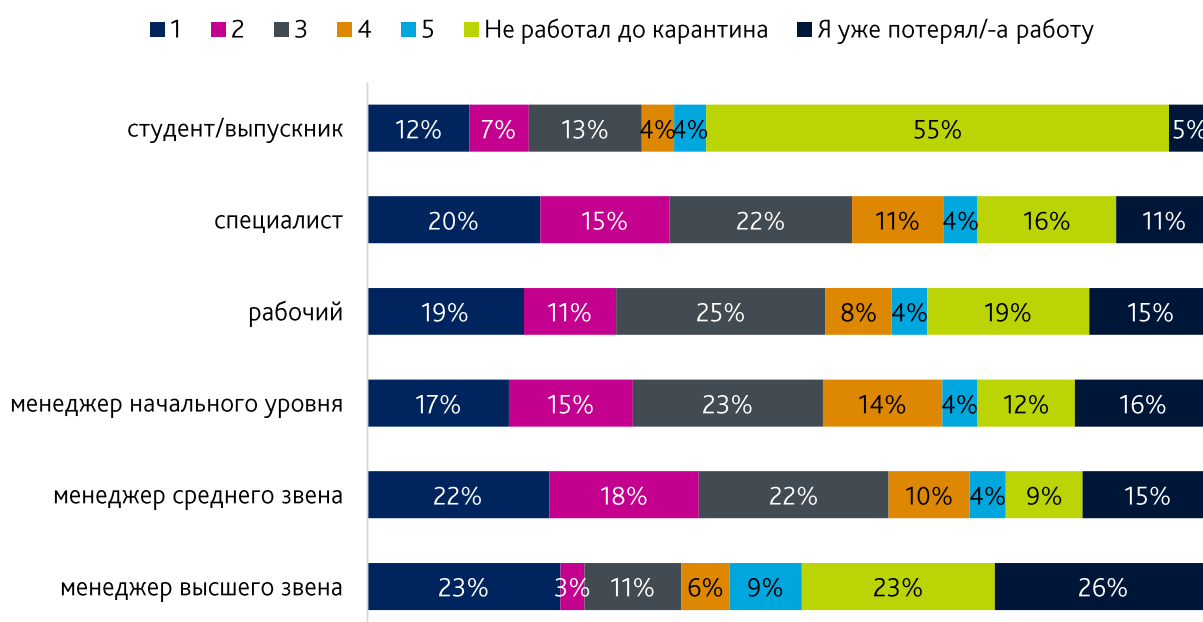
Среди опрошенных россиян 19% не имели работу до карантина. В среднем, респонденты оценивают вероятность потерять работу на 2,5 балла по пятибалльной шкале. 13% уже потеряли работу в период пандемии. 4% опрошенных уверены, что потеряют работу в ближайшее время. Только 19% граждан считают, что не потеряют работу.

Диаграмма 6. Вероятность потери работы после пандемии, % респондентов



На вероятность потери работы влияет категория должности сотрудника. Так, менеджеры высшего звена чувствуют себя увереннее других позиций – 23% из них считают, что не потеряют работу. Однако в данной категории находится наибольший процент россиян, уже потерявших работу. 22% менеджеров среднего звена также уверены в сохранении своего рабочего места. Специалисты и рабочие оценивают ситуацию позитивно – треть из них оценивают вероятность потери работы минимальной. 18% менеджеров начального уровня смотрят на ситуацию не так позитивно, и склонны полагать, что вероятность потерять работу после пандемии достаточно велика.

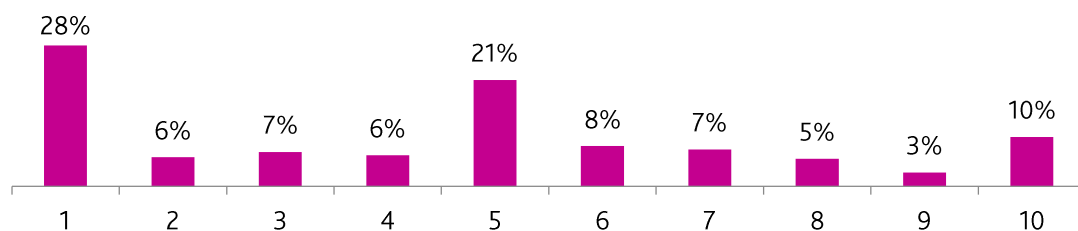
Диаграмма 7. Вероятность потери работы после пандемии в разрезе категории должности (где 1 – вы точно не потеряете работу, 5 – вы уверены, что потеряете работу), % респондентов



Удовлетворенность местом работы

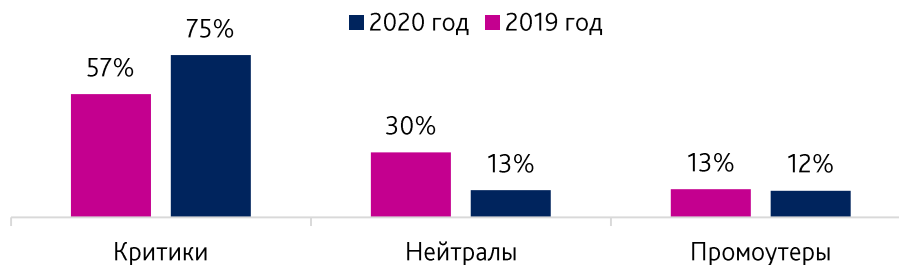
Испытание пандемией и проверку на прочность проходят и работодатели - сотрудники часто критично оценивают их действия. Вероятность того, что респонденты порекомендуют работодателя, составляет, в среднем, 4,5 балла по 10-ти балльной шкале. 28% россиян точно не порекомендуют знакомым устроиться на работу в их компанию. Однозначно порекомендуют свою компанию только 10% опрошенных граждан.

Диаграмма 8. Вероятность рекомендации знакомым текущего работодателя для трудоустройства (где 1 – точно не порекомендуете, 10- точно порекомендуете), % респондентов



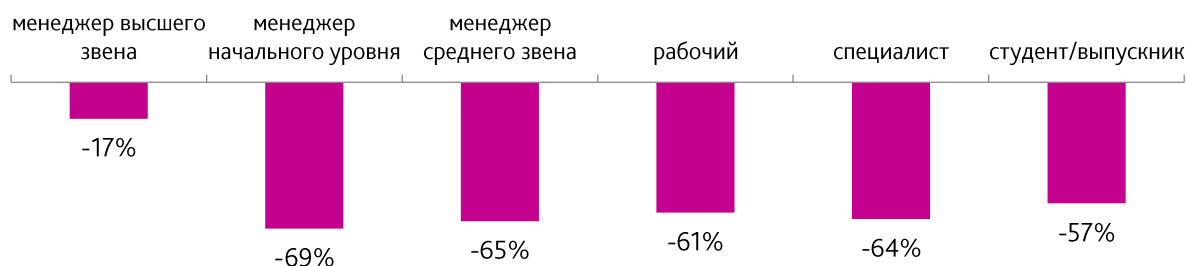
Исследование позволяет определить индекс лояльности к работодателю: NPS (Net Promoter Score) - индекс определения приверженности компании. Сравнивая ответы респондентов с исследованием «Мотивирующие факторы жителей России» конца 2019 года, отметим, что индекс лояльности к работодателю по-прежнему расположен в отрицательном поле, составляет минус 63% и снизился в сравнении с предыдущим годом на 20%. Среди россиян стало вдвое меньше нейтралов и увеличилось число критиков.

Диаграмма 9. Распределение респондентов по категориям по методике NPS



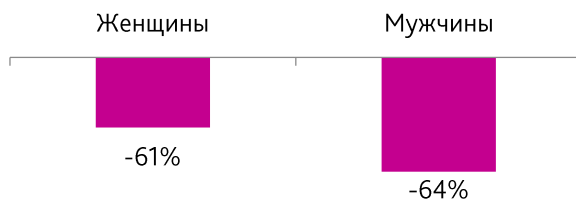
По категории должности наиболее высокую лояльность к работодателю демонстрируют менеджеры высшего звена, наиболее низкую – менеджеры начального и среднего звена.

Диаграмма 10. Индекс NPS работодателя в разрезе категории должности



Женщины чуть больше проявляют лояльность к действующему работодателю, чем мужчины.

Диаграмма 11. Индекс NPS работодателя в разрезе гендерного признака



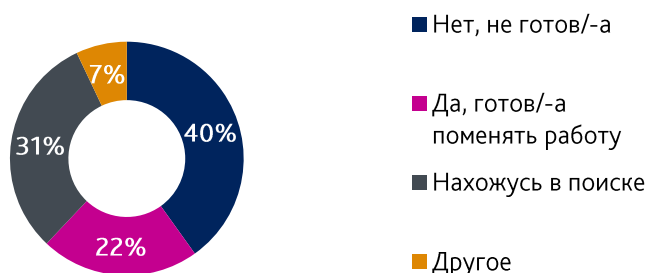
По всем сферам профессиональной деятельности показатели индекса NPS оказались в отрицательном поле. Наименее лояльны к работодателю представители HR-сферы, руководящего звена, административного персонала и медицины.

Диаграмма 12. Индекс NPS работодателя в разрезе сферы профессиональной деятельности



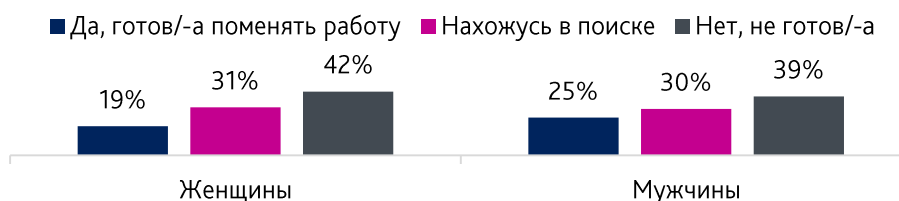
Больше половины респондентов готовы искать новую работу, из них 31% уже ищут работу в настоящий момент. При этом 40% россиян пока не готовы менять работу.

Диаграмма 13. Готовность к поиску работы, % респондентов



Среди респондентов, кто готов поменять работу уже сегодня больше мужчин, чем женщин.

Диаграмма 14. Готовность к поиску работы в разрезе гендерного признака, % респондентов



Среди факторов, влияющих на решение о смене места работы, 43% россиян выделяют снижение заработной платы. Нестабильность ситуации в компании (26%) и задержка в оплате труда (22%) также влияют на трудовую мотивацию. Пятерку главных факторов замыкают увеличение рабочих обязанностей и рабочего времени без дополнительной оплаты (21%) и угрозы увольнения (20%).

В меньшей степени влияет на желание респондентов сменить место работы отсутствие возможности карьерного роста (18%) и ненормированный график работы (14%). Недостаток информации о текущей ситуации в компании и отсутствие возможности работать дистанционно сказывается на 9% россиян. Однако 3% напротив, недовольны необходимостью работать дистанционно. Увеличение рабочих обязанностей и рабочего времени даже с учетом дополнительной оплаты становится причиной смены работы 4% респондентов. Столько же россиян недовольны переходом на оплату труда «в конвертах».

Диаграмма 15. Факторы, влияющие на желание сменить место работы, % респондентов



Мужчин чаще, чем женщин, не устраивает снижение заработной платы и отсутствие возможности карьерного роста. Женщины, в свою очередь, чаще выражают недовольство задержкой заработной платы, угрозами увольнения, увеличением рабочих обязанностей и рабочего времени без дополнительной оплаты.

Диаграмма 16. Факторы, влияющие на желание сменить место работы в гендерном разрезе, % респондентов



Больше 60% опрошенных россиян выделяют следующие факторы, повлиявшие на решение о смене работы: отсутствие возможности работать удаленно, увеличение рабочих обязанностей и рабочего времени даже с доплатой, отсутствие информации о реальной ситуации в компании, нестабильная ситуация в компании, отсутствие возможностей карьерного роста.

Диаграмма 17. Факторы, влияющие на желание изменить место работы в разрезе готовности поменять работу, % респондентов



По мнению респондентов, наибольшее позитивное влияние на их мотивацию и лояльность оказывают: сохранение уровня заработной платы (47%), гарантия занятости, сохранения рабочего места (46%) и соблюдение ТК РФ работодателем (29%). Информирование о реальной ситуации в компании (15%), возможность вернуться к прежнему формату работы (14%) и расширение пакета льгот и компенсаций (13%), хоть и в меньшей степени, но могут положительно повлиять на мотивацию россиян сегодня.

Только 11% опрошенных респондентов не ждут никаких действий от работодателя. Незначительное влияние оказывает предоставление или расширение медицинской страховки (6%), развитие программ поддержки здоровья сотрудников (8%), повышение эффективности организации работы в изменившихся условиях (8%), сохранение возможности обезопасить себя и работать из дома (9%) и обучение работе в новых условиях (19%).

Диаграмма 18. Действия работодателя, позитивно влияющие на мотивацию и лояльность, % респондентов



Действия работодателя, способные поддержать мотивацию и лояльность зависят от категории должности. Так, в первой пятёрке действий, поддерживающих мотивацию для менеджеров высшего звена – сохранение уровня заработной платы, гарантия занятости, возможность вернуться к прежнему формату работы, информирование о реальной

ситуации в компании и повышение эффективности организации работы в изменившихся условиях.

Для менеджеров среднего и низшего звена тройка действий работодателя, позитивно влияющих на мотивацию и лояльность – сохранение уровня заработной платы, гарантия занятости, соблюдение ТК РФ. Для рабочего персонала на первое место выходит гарантия занятости, на второе - сохранение уровня заработной платы. Для специалистов обратный порядок: на первом месте – сохранение уровня заработной платы, а на втором – гарантия занятости.

Таблица 1. Действия работодателя, позитивно влияющие на мотивацию и лояльность в разрезе категории должности, % респондентов

	Менеджер высшего звена	Менеджер среднего звена	Менеджер начального уровня	Рабочий	Специалист	Студент/ выпускник
Сохранение уровня заработной платы	34%	49%	57%	41%	49%	38%
Гарантия занятости, сохранения рабочего места	31%	40%	48%	46%	48%	46%
Соблюдение ТК РФ	6%	30%	31%	27%	31%	25%
Информирование о реальной ситуации в компании, планах и перспективах	23%	21%	16%	15%	14%	13%
Возможность вернуться к прежнему формату и организации работы	26%	18%	17%	14%	13%	7%
Расширение пакета льгот и компенсаций	3%	14%	14%	13%	14%	12%
Создание/поддержание благоприятной атмосферы в коллективе, командного духа	6%	12%	16%	13%	12%	11%
Не жду никаких действий	17%	13%	9%	14%	10%	10%
Обучение работе в новых условиях, с новыми технологиями	6%	9%	12%	10%	10%	10%
Сохранение возможности обезопасить себя и работать из дома	11%	6%	12%	9%	10%	9%
Повышение эффективности организации работы в изменившихся условиях	17%	9%	6%	7%	8%	10%
Развитие программ поддержки здоровья сотрудников	9%	7%	9%	7%	8%	7%
Предоставление/расширение медицинской страховки	9%	9%	7%	5%	5%	6%

Рынок труда, условия работы и экономика в целом меняется каждый день. Поиск стабильности и надежности выходит на первое место среди потребностей россиян, как в личном, так и в профессиональном плане.

Выводы и комментарии по результатам исследования

- 18% предприятий продолжают работать в прежнем режиме. Остальная часть прибегла к следующим изменениям в организации работы:
 - Для 26% работников организована полная/частичная дистанционная работа;
 - У 17% работников деятельность предприятия приостановлена;
 - 9% предприятий отправили сотрудников в неоплачиваемый отпуск;
 - 9% предприятий прибегло к сокращению штата;
 - 8% компаний перешло на сокращенный рабочий день.
- Последствия пандемии негативно сказывается на населении нашей страны:
 - 41% россиян раздражает текущая ситуация с пандемией коронавируса;
 - 30% граждан подчеркивают наличие и других финансовых проблем;
 - 29% респондентов сообщают о снижении количества общения;
 - 20% россиян пришлось отложить отпуск;
 - 15% отмечают появление проблем с оплатой кредитов;
- Половина опрошенных респондентов заявляют о сокращении уровня дохода, среди них чаще других встречаются представители руководящего звена, административный персонал, специалисты по работе с клиентами, сотрудники маркетинга и рекламы. При этом у трети респондентов уровень дохода не изменился. Только у 5% россиян вырос доход (чаще у медицинских работников, сотрудников маркетинга и рекламы, и менеджеров по безопасности).
- Респонденты оценивают вероятность потерять работу, в среднем, на 2,5 балла по 5-ти балльной шкале. 13% опрошенных россиян уже потеряли работу в период пандемии – менеджеры высшего и начального уровня. 4% уверены, что потеряют работу в ближайшее время. Только 19% уверены, что не потеряют работу – среди них, в основном менеджеры высшего и среднего звена.
- 28% россиян точно не порекомендуют знакомым устроиться на работу в их компанию. Однозначно порекомендуют свою компанию только 10% опрошенных граждан. Индекс лояльности к работодателю расположен в отрицательном поле, составляет минус 63% и снизился в сравнении с предыдущим годом на 20%. По категории должности наиболее высокую лояльность к работодателю демонстрируют менеджеры высшего звена, наиболее низкую – менеджеры начального и среднего звена.
- Больше половины респондентов готовы искать новую работу, из них 31% уже ищут работу в настоящий момент. 40% россиян не готовы менять работу.
- Факторы, влияющие в большей степени на желание россиян изменить место работы:
 - Снижение заработной платы;
 - Нестабильность ситуации в компании;
 - Задержка заработной платы;
 - Увеличение рабочих обязанностей и рабочего времени без дополнительной оплаты;
 - Угрозы увольнения или сокращения.

7. Факторы, повлиявшие на решение о смене работы большинства россиян:
 - Отсутствие возможности работать удаленно;
 - Увеличение рабочих обязанностей и рабочего времени даже с доплатой;
 - Отсутствие информации о реальной ситуации в компании;
 - Нестабильная ситуация в компании;
 - Отсутствие возможностей карьерного роста.
8. Действия работодателя, позитивно влияющие на мотивацию и лояльность сотрудников:
 - Сохранение уровня заработной платы;
 - Гарантия занятости, сохранения рабочего места;
 - Соблюдение ТК РФ работодателем;
 - Информирование о реальной ситуации в компании;
 - Возможность вернуться к прежнему формату работы;
 - Расширение пакета льгот и компенсаций.
9. Мотивация менеджеров высшего звена, в первую очередь, зависит от сохранения уровня заработной платы, гарантии занятости, возможности вернуться к прежнему формату работы. Для менеджеров среднего и низшего звена тройка действий работодателя, позитивно влияющих на мотивацию и лояльность – сохранение уровня заработной платы, гарантия занятости, соблюдение ТК РФ. Для рабочего персонала на первое место выходит гарантия занятости, на второе - сохранение уровня заработной платы. Для специалистов на первом месте – сохранение уровня заработной платы, на втором – гарантия занятости.

Приложение 1. Информация о респондентах

Диаграмма 19. Распределение респондентов по полу, % респондентов

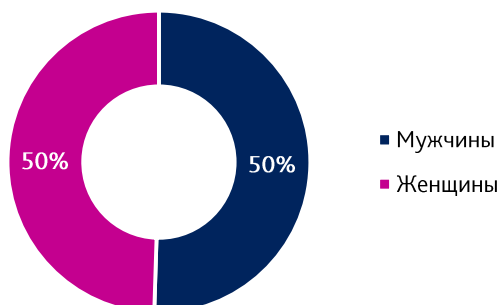


Диаграмма 20. Распределение респондентов по возрасту, % респондентов

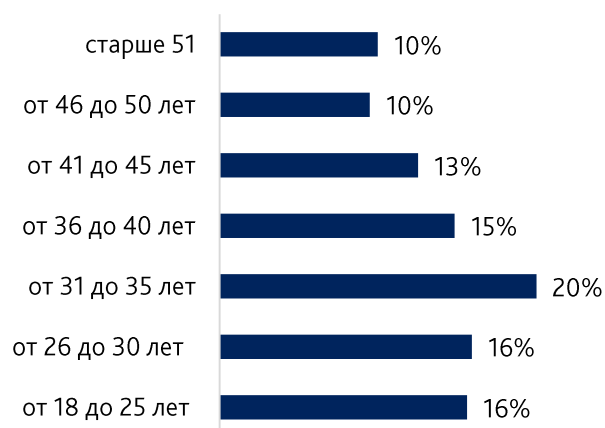


Диаграмма 21. Распределение респондентов по категории должности, % респондентов



Диаграмма 22. Распределение респондентов по сфере профессиональной деятельности, % респондентов

