



рекадро™

Экспертные кадровые решения

2023

Востребованность заботы со стороны работодателя



Rekadro

15.10.2023

Востребованность заботы со стороны работодателя

Период проведения исследования: сентябрь 2023 года.

Источники исследования: открытый письменный опрос трудоспособного населения РФ (7 925 человек);

Программы, направленные на благополучие сотрудников (well-being) всё чаще становятся частью пакета льгот и компенсаций компаний, которые стремятся привлечь и удержать сотрудников. Работодатели стараются заботиться о всех элементах благополучия работников (физическое здоровье и активность, ментальное здоровье и эмоциональное состояние, финансы, карьера, социальные связи и общественная вовлеченность).

Но насколько это важно для сотрудников? Ценят ли они предлагаемые работодателем возможности?

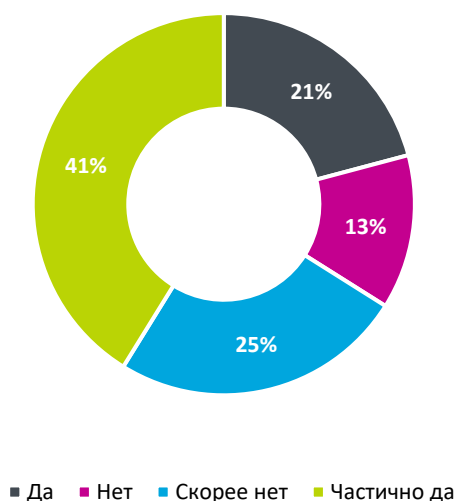
Оглавление

Ощущают ли сотрудники заботу со стороны работодателя?	3
Потребность в заботе от работодателя.....	6
Способы проявления заботы работодателя и их значимость	9
Готовность работников заботиться о работодателе	14
Выводы и комментарии по итогам исследования.....	16
Приложение 1. Информация о респондентах	18

Ощущают ли сотрудники заботу со стороны работодателя?

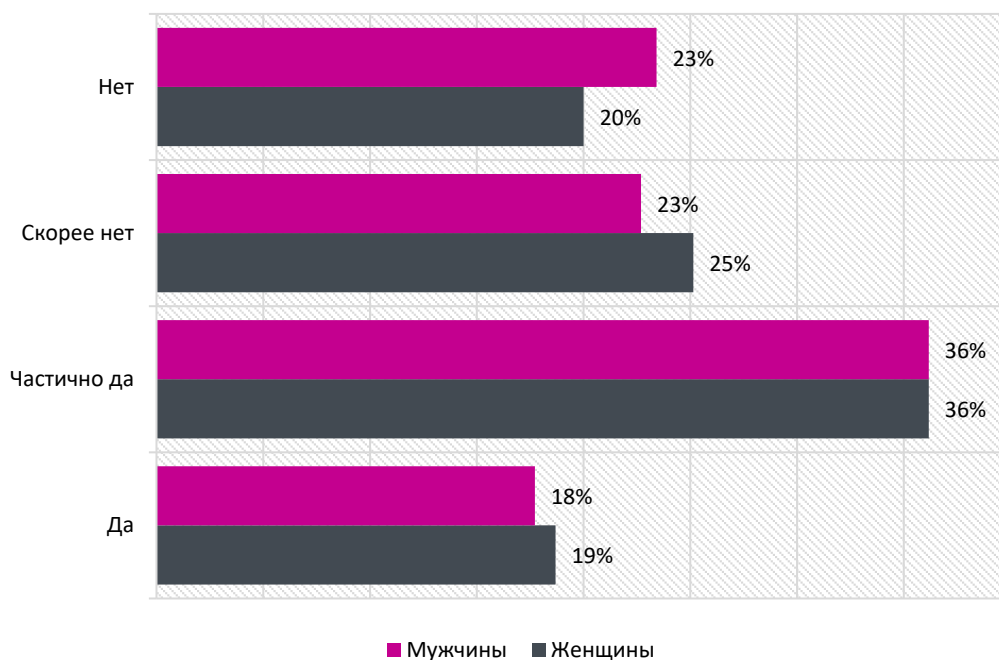
Более половины российских работников в той или иной степени ощущают заботу работодателя о себе.

Диаграмма 1. «Заботится ли работодатель о вас лично?», % респондентов



Разница между мужчинами и женщинами в этом вопросе незначительна.

Диаграмма 2. «Заботится ли работодатель о вас лично?» в разрезе гендерного признака, % респондентов



Больше всего такую заботу в разной степени ощущают респонденты молодого возраста – от 22 до 37 лет.

Таблица 1. «Заботится ли работодатель о вас лично?» в разрезе возраста, % респондентов

Оценка заботы	Меньше 18 лет	18-21 лет	22-30 лет	31-37 лет	38-45 лет	46-55 лет	Старше 55 лет
Да	43%	27%	22%	19%	14%	13%	11%
Частично да	11%	40%	38%	34%	39%	36%	29%
Скорее нет	4%	15%	21%	27%	25%	28%	21%
Нет	43%	19%	19%	19%	23%	23%	38%

Респонденты с самым низким материальным достатком ощущают заботу работодателя меньше всех, и очевидна связь ощущения заботы с ростом благосостояния.

Таблица 2. «Заботится ли работодатель о вас лично?» в разрезе финансового положения, % респондентов

Оценка финансового положения	Да	Частично да	Скорее нет	Нет
Не хватает денег даже на еду	16%	21%	19%	44%
Денег хватает на еду, но покупать одежду и оплачивать жилищно-коммунальные услуги затруднительно	17%	36%	30%	17%
Денег хватает на еду и одежду, но не могу позволить себе покупку товаров длительного пользования	19%	42%	26%	13%
Денег хватает на еду, одежду и товары длительного пользования, но не могу позволить себе покупку автомобиля, квартиры, дачи	22%	46%	23%	9%
Средств достаточно, чтобы купить всё, что считаю нужным	55%	27%	14%	4%

Влияет на ощущение заботы и организация работы сотрудников:

- Чаще всего ощущают заботу работодателя сотрудники, работающие на его территории, реже всего – дистанционные работники;
- Больше всего работодатель заботится, по мнению российских работников, о тех, кто работает по постоянному трудовому договору, удовлетворенность заботой снижается со снижением тесноты сотрудничества работника с предприятием;
- Работники со свободным графиком меньше других чувствуют заботу своего работодателя.

Таблица 3. «Заботится ли работодатель о вас лично?» в разрезе формата работы, % респондентов

Оценка заботы	Комбинированный формат	Работа из дома	Работа на территории работодателя
Да	19%	15%	20%
Частично да	32%	27%	42%
Скорее нет	24%	21%	26%
Нет	25%	37%	13%

Таблица 4. «Заботится ли работодатель о вас лично?» в разрезе оформления отношений с работодателем, % респондентов

Тип оформления отношений	Да	Частично да	Скорее нет	Нет
Постоянный (бессрочный) трудовой договор	21%	43%	25%	11%
Временный трудовой договор	21%	43%	25%	11%
Работа на одно предприятие с оформлением через самозанятость	21%	37%	24%	18%
Работа на фрилансе - по договорам ГПХ или без оформления/в качестве самозанятого гражданина – с разными предприятиями	17%	35%	26%	22%

Таблица 5. «Заботится ли работодатель о вас лично?» в разрезе формы занятости, % респондентов

Форма занятости	Да	Частично да	Скорее нет	Нет
Полная занятость	21%	43%	25%	11%
Неполный рабочий день	25%	42%	20%	13%
Свободный график	18%	36%	27%	19%
Вахта	22%	43%	30%	4%

Потребность в заботе от работодателя

Более половины российских специалистов однозначно считают, что работодатель должен заботиться о своих сотрудниках, чуть более пятой части отмечают, что забота обязана быть только в вопросах, касающихся работы, еще 15% признают, что хотели бы разделить работу и личную жизнь, поэтому не ожидают от работодателя заботы в вопросах, касающихся последней. Лишь 8% считают, что работодатель заботиться о своих сотрудниках не обязан.

Диаграмма 3. Оценка обязанности работодателя заботиться о сотрудниках, % респондентов



Заботы реже всего ожидают респонденты в возрасте до 18 лет.

Таблица 6. Оценка обязанности работодателя заботиться о сотрудниках в разрезе возраста, % респондентов

Оценка обязанности заботиться	респондентов						
	Меньше 18 лет	18-21 лет	22-30 лет	31-37 лет	38-45 лет	46-55 лет	Старше 55 лет
Однозначно да, работа – значимая часть жизни людей и они многое ей отдают	58%	50%	61%	62%	57%	53%	64%
Да, но только в вопросах, касающихся работы, об остальном работодатель заботиться не обязан	25%	35%	22%	20%	21%	22%	20%
Да, но только в вопросах, касающихся работы, остальное – моя личная жизнь, не хочу, чтобы работодатель имел к ней отношение	8%	14%	14%	14%	16%	20%	11%
Скорее нет, сотрудники - наемные работники и работают за зарплату, главное – достойный доход	0%	2%	1%	3%	2%	2%	5%
Нет, работники приходят и уходят, не стоит затрачивать такие усилия	8%	0%	2%	2%	4%	2%	0%

Мужчины и женщины немного разошлись во мнениях по этому вопросу – на 6% больше мужчин считают, что работодатель не обязан заботиться о сотрудниках.

Диаграмма 4. Оценка обязанности работодателя заботиться о сотрудниках в разрезе гендерного признака, % респондентов



Полноценной заботы от работодателя чаще ожидают те сотрудники, кто трудится на территории предприятия, работники в комбинированном формате реже других хотели бы, чтобы работодатель участвовал в их личной жизни.

Таблица 7. Оценка обязанности работодателя заботиться о сотрудниках в разрезе формата работы, % респондентов

Оценка обязанности заботиться	Работа из дома	Работа на территории работодателя	Комбинированный формат
Однозначно да, работа – значимая часть жизни людей и они многое ей отдают	57%	60%	53%
Да, но только в вопросах, касающихся работы, об остальном работодатель заботиться не обязан	21%	22%	21%
Да, но только в вопросах, касающихся работы, остальное – моя личная жизнь, не хочу, чтобы работодатель имел к ней отношение	16%	14%	19%
Скорее нет, сотрудники - наемные работники и работают за зарплату, главное – достойный доход	3%	1%	4%
Нет, работники приходят и уходят, не стоит затрачивать такие усилия	3%	2%	4%

Сотрудники в режиме полного рабочего дня больше других ожидают полной заботы от работодателя, как и те, кто работает по постоянному трудовому договору (чаще всего это одна и та же категория работников).

Таблица 8. Оценка обязанности работодателя заботиться о сотрудниках в разрезе формы занятости, % респондентов

Оценка обязанности заботиться	Полная занятость	Неполный рабочий день	Свободный график	Вахта
Однозначно да, работа – значимая часть жизни людей и они многое ей отдают	63%	49%	54%	43%
Да, но только в вопросах, касающихся работы, об остальном работодатель заботиться не обязан	21%	27%	18%	43%
Да, но только в вопросах, касающихся работы, остальное – моя личная жизнь, не хочу, чтобы работодатель имел к ней отношение	14%	19%	20%	13%
Скорее нет, сотрудники – наемные работники и работают за зарплату, главное – достойный доход	1%	2%	6%	0%
Нет, работники приходят и уходят, не стоит затрачивать такие усилия	2%	3%	3%	0%

Таблица 9. Оценка обязанности работодателя заботиться о сотрудниках в разрезе оформления отношений с работодателем, % респондентов

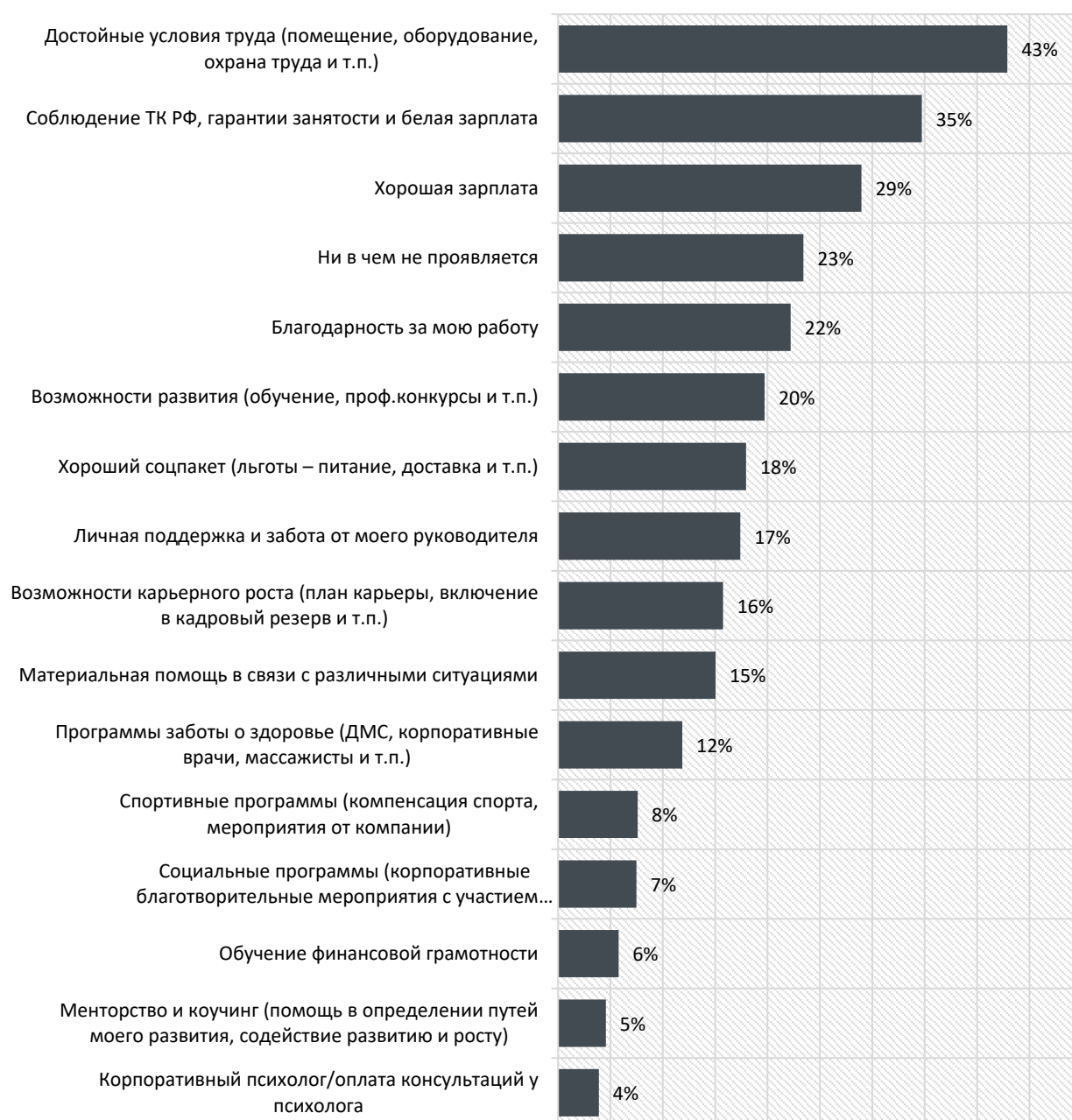
Оценка обязанности заботиться	Постоянный (бессрочный) трудовой договор	Временный трудовой договор	Работа на одно предприятие с оформлением через самозанятость	Работа на фрилансе с разными предприятиями
Однозначно да, работа – значимая часть жизни людей и они многое ей отдают	63%	53%	50%	54%
Да, но только в вопросах, касающихся работы, об остальном работодатель заботиться не обязан	21%	20%	28%	21%
Да, но только в вопросах, касающихся работы, остальное – моя личная жизнь, не хочу, чтобы работодатель имел к ней отношение	14%	18%	13%	17%
Скорее нет, сотрудники – наемные работники и работают за зарплату, главное – достойный доход	1%	4%	7%	4%
Нет, работники приходят и уходят, не стоит затрачивать такие усилия	2%	4%	2%	4%

Способы проявления заботы работодателя и их значимость

Забота работодателя чаще всего проявляется в предоставлении достойных условий труда, соблюдении ТК РФ, достойном уровне зарплаты. Пятая часть отметила благодарность за работу со стороны работодателя и возможности развития.

При этом почти четверть сотрудников российских компаний (23%) считают, что забота работодателя о них никак не проявляется.

Диаграмма 5. Способы проявления заботы со стороны работодателя, % респондентов



Не имеет значения забота от работодателя при этом лишь для 8% респондентов. Две трети считают важной для себя хорошую зарплату, более половины – достойные условия труда, 40% - хороший соцпакет.

В пятерке наиболее востребованных элементов заботы также находятся соблюдение ТК РФ и благодарность за работу и материальная помощь. Сотрудники также в ряде случаев ожидают от работодателя возможностей карьерного роста (28%), программ заботы о здоровье (27%), возможностей развития (26%), личной поддержки и заботы руководителя (20%).

Меньше всего сотрудники ценят обучение финансовой грамотности, социальные программы (корпоративные благотворительные мероприятия с участием сотрудников, волонтерство, субботники и т.п.), корпоративного психолога/оплату консультаций у психолога, менторство и коучинг (помощь в определении путей развития, содействие развитию и росту).

При этом по большинству составляющих программы заботы о благополучии сотрудники испытывают дефицит – отмечают как важные для себя чаще, чем их предоставляет работодатель. Наиболее значительна эта разница в оплате труда и социальном пакете.

Диаграмма 6. Востребованные способы проявления заботы со стороны работодателя, % респондентов



Женщинам больше, чем мужчинам, важны программы заботы о здоровье, возможности карьерного роста (план карьеры, включение в кадровый резерв и т.п.), материальная помощь в связи с различными ситуациями и большинство других проявлений заботы.

Таблица 10. Востребованные способы проявления заботы со стороны работодателя в разрезе гендерного признака, % респондентов

Способ проявления заботы	Женщины	Мужчины
Достойные условия труда (помещение, оборудование, охрана труда и т.п.)	59%	57%
Хорошая зарплата	67%	67%
Хороший соцпакет (льготы – питание, доставка и т.п.)	42%	38%
Обучение финансовой грамотности	10%	9%
Программы заботы о здоровье (ДМС, корпоративные врачи, массажисты и т.п.)	31%	22%
Спортивные программы (компенсация спорта, мероприятия от компании)	12%	10%
Корпоративный психолог/оплата консультаций у психолога	10%	6%
Социальные программы (корпоративные благотворительные мероприятия с участием сотрудников, волонтерство, субботники и т.п.)	9%	10%
Возможности развития (обучение, проф.конкурсы и т.п.)	29%	23%
Возможности карьерного роста (план карьеры, включение в кадровый резерв и т.п.)	31%	24%
Менторство и коучинг (помощь в определении путей моего развития, содействие развитию и росту)	9%	7%
Личная поддержка и забота от моего руководителя	22%	16%
Благодарность за мою работу	32%	25%
Материальная помощь в связи с различными ситуациями	31%	24%
Соблюдение ТК РФ, гарантии занятости и белая зарплата	39%	34%
Никакие не имеют значения	7%	9%

Респонденты в возрасте до 18 лет чаще отмечают, что для них никакие способы заботы от работодателя не имеют значения – чаще всего, такие люди подрабатывают во время учебы и не относятся к своему рабочему месту как долгосрочному.

Наибольшую потребность в разных способах заботы испытывают молодые люди от 18 до 37 лет:

- Для респондентов в возрасте 18-21 года больше, чем для других возрастных категорий, важны такие современные аспекты программ благополучия, как обучение финансовой грамотности, корпоративный психолог/оплата консультаций у психолога;
- Личная поддержка от руководителя более значима для групп в возрасте от 18 до 37 лет;
- Благодарность за работу выше ценят респонденты 18-30 лет, как и возможности карьерного роста (план карьеры, включение в кадровый резерв и т.п.);
- Программы заботы о здоровье (ДМС, корпоративные врачи, массажисты и т.п.) более ценны респондентам от 22 до 37 лет.

Респонденты предпенсионного возраста выше других ценят материальную помощь, соблюдение ТК РФ, гарантии занятости и белую зарплату.

Таблица 11. Востребованные способы проявления заботы со стороны работодателя в разрезе возраста, % респондентов

Способ проявления заботы	Меньше 18 лет	18-21 лет	22-30 лет	31-37 лет	38-45 лет	46-55 лет	Старше 55 лет
Достойные условия труда (помещение, оборудование, охрана труда и т.п.)	67%	57%	57%	60%	59%	55%	55%
Хорошая зарплата	8%	68%	65%	68%	66%	71%	66%
Хороший соцпакет (льготы – питание, доставка и т.п.)	17%	37%	39%	39%	42%	43%	31%
Обучение финансовой грамотности	8%	16%	11%	10%	10%	5%	6%
Программы заботы о здоровье (ДМС, корпоративные врачи, массажисты и т.п.)	0%	17%	31%	30%	25%	24%	23%
Спортивные программы (компенсация спорта, мероприятия от компании)	0%	11%	12%	14%	12%	6%	6%
Корпоративный психолог/оплата консультаций у психолога	8%	14%	12%	9%	6%	3%	5%
Социальные программы (корпоративные благотворительные мероприятия с участием сотрудников, волонтерство, субботники и т.п.)	8%	9%	12%	11%	8%	8%	3%
Возможности развития (обучение, проф.конкурсы и т.п.)	8%	30%	28%	29%	26%	19%	22%
Возможности карьерного роста (план карьеры, включение в кадровый резерв и т.п.)	0%	35%	34%	32%	24%	18%	16%
Менторство и коучинг (помощь в определении путей моего развития, содействие развитию и росту)	0%	8%	13%	10%	5%	4%	3%
Личная поддержка и забота от моего руководителя	0%	21%	22%	22%	16%	15%	14%
Благодарность за мою работу	0%	31%	34%	27%	28%	27%	25%
Материальная помощь в связи с различными ситуациями	8%	19%	22%	30%	31%	36%	23%
Соблюдение ТК РФ, гарантии занятости и белая зарплата	0%	33%	39%	35%	35%	42%	34%
Никакие не имеют значения	25%	5%	6%	8%	12%	7%	13%

Формат работы оказывает влияние на ожидания работников.

Те, кто работает из дома, меньше других нуждаются в заботе от работодателя – часто такие работники не привязаны к одному работодателю и могут быть даже не знакомы с коллегами лично, поэтому их ожидания не столь высоки. Наибольшую же потребность испытывают

сотрудники, работающие в комбинированном формате. Работающие на территории работодателя чаще других ожидают достойных условий труда и программ заботы о здоровье.

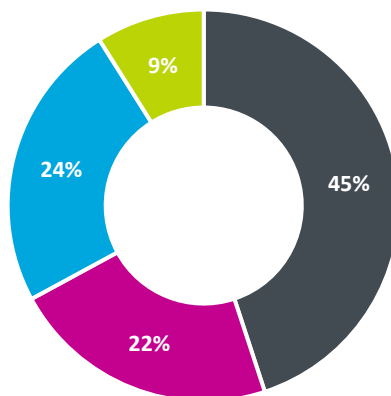
Таблица 12. Востребованные способы проявления заботы со стороны работодателя в разрезе формата работы, % респондентов

Способ проявления заботы	Работа из дома	Работа на территории работодателя	Комбинированный формат
Достойные условия труда (помещение, оборудование, охрана труда и т.п.)	42%	64%	54%
Хорошая зарплата	64%	68%	67%
Хороший соцпакет (льготы – питание, доставка и т.п.)	29%	42%	49%
Обучение финансовой грамотности	10%	9%	12%
Программы заботы о здоровье (ДМС, корпоративные врачи, массажисты и т.п.)	24%	27%	32%
Спортивные программы (компенсация спорта, мероприятия от компании)	9%	11%	13%
Корпоративный психолог/оплата консультаций у психолога	9%	8%	8%
Социальные программы (корпоративные благотворительные мероприятия с участием сотрудников, волонтерство, субботники и т.п.)	10%	9%	10%
Возможности развития (обучение, проф.конкурсы и т.п.)	22%	27%	31%
Возможности карьерного роста (план карьеры, включение в кадровый резерв и т.п.)	23%	28%	35%
Менторство и коучинг (помощь в определении путей моего развития, содействие развитию и росту)	9%	8%	6%
Личная поддержка и забота от моего руководителя	16%	19%	23%
Благодарность за мою работу	23%	30%	32%
Материальная помощь в связи с различными ситуациями	22%	30%	31%
Соблюдение ТК РФ, гарантии занятости и белая зарплата	29%	38%	43%
Никакие не имеют значения	11%	7%	9%

Готовность работников заботиться о работодателе

Считают ли российские специалисты, что они сами должны заботиться о своем работодателе? Скорее да, но почти треть (31%) не согласны с таким подходом. При этом всё же две трети опрошенных отмечают, что коллектив такую заботу проявляет.

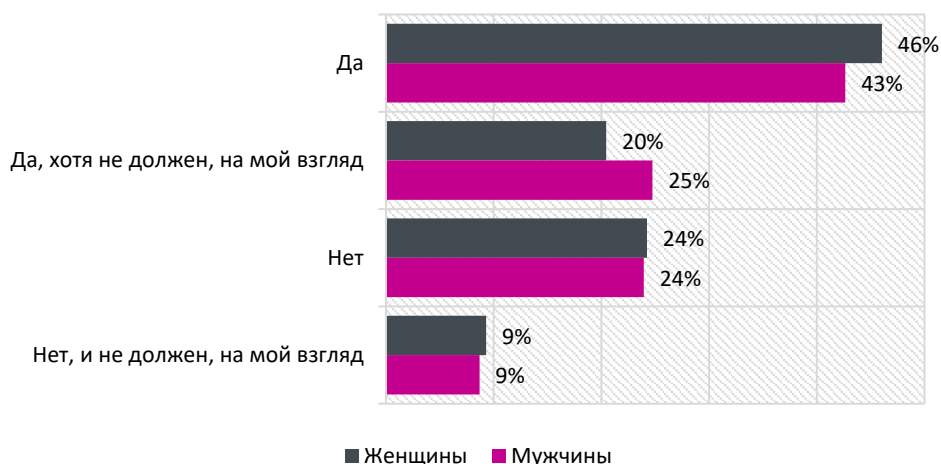
Диаграмма 7. «Заботится ли ваш коллектив о своем работодателе?», % респондентов



■ Да ■ Да, хотя не должен, на мой взгляд ■ Нет ■ Нет, и не должен, на мой взгляд

Мужчины чуть чаще женщин считают, что сотрудники не должны в свою очередь заботиться о работодателе.

Диаграмма 8. «Заботится ли ваш коллектив о своем работодателе?» в разрезе гендерного признака, % респондентов



■ Женщины ■ Мужчины

В разрезе возраста респонденты 38-45 лет чаще других считают, что сотрудники не должны заботиться о работодателе, реже других такое мнение высказывают самые молодые респонденты до 18 лет.

Таблица 13. «Заботится ли ваш коллектив о своем работодателе?» в разрезе возраста, % респондентов

Забота со стороны коллектива	Меньше 18 лет	18-21 лет	22-30 лет	31-37 лет	38-45 лет	46-55 лет	Старше 55 лет
Да	83%	55%	53%	43%	42%	35%	38%
Да, хотя не должен, на мой взгляд	17%	28%	20%	22%	26%	19%	20%
Нет	0%	15%	20%	26%	22%	32%	33%
Нет, и не должен, на мой взгляд	0%	2%	6%	9%	11%	14%	9%

Чаще всего считают, что сотрудник не должен заботиться о работодателе, самозанятые, причем больше те, кто работает на одно предприятие – часто такие исполнители приравнивают свой статус к работнику предприятия, при этом не получая той поддержки со стороны компании, которая предлагается штатному персоналу.

Таблица 14. «Заботится ли ваш коллектив о своем работодателе?» в разрезе оформления отношений с работодателем, % респондентов

Тип оформления отношений	Да	Да, хотя не должен, на мой взгляд	Нет	Нет, и не должен, на мой взгляд
Постоянный (бессрочный) трудовой договор	48%		21%	7%
Временный трудовой договор	44%		27%	9%
Работа на одно предприятие с оформлением через самозанятость	31%		31%	11%
Работа на фрилансе - по договорам ГПХ или без оформления)/в качестве самозанятого гражданина – с разными предприятиями	38%		17%	14%

Работающие полный рабочий день реже других отмечают, что работник не должен заботиться о работодателе.

Таблица 15. «Заботится ли ваш коллектив о своем работодателе?» в разрезе формы занятости, % респондентов

Форма занятости	Да	Да, хотя не должен, на мой взгляд	Нет	Нет, и не должен, на мой взгляд
Полная занятость	47%	21%	23%	8,29%
Неполный рабочий день	45%	29%	18%	7,80%
Свободный график	36%	22%	30%	11,54%
Вахта	52%	26%	13%	8,70%

Разница в зависимости от формата работы незначительна – чуть чаще те, кто работает из дома, отмечают, что не должны заботиться о своем работодателе.

Таблица 16. «Заботится ли ваш коллектив о своем работодателе?» в разрезе формата работы, % респондентов

Названия строк	Да	Да, хотя не должен, на мой взгляд	Нет	Нет, и не должен, на мой взгляд
Работа из дома	39%		20%	13%
Работа на территории работодателя	46%		23%	8%
Комбинированный формат	48%		24%	8%

Выводы и комментарии по итогам исследования

- Несмотря на то, что более половины российских работников в той или иной степени ощущают заботу работодателя о себе, всё же существует дефицит проявлений заботы со стороны работодателя, как считают сами специалисты: так, большинство составляющих программы заботы о благополучии сотрудники отмечают как важные для себя чаще, чем их предоставляет работодатель, а 23% вовсе заявляют, что забота никак не проявляется. Наиболее значительна эта разница в оплате труда и социальном пакете – уровень дохода традиционно является определяющим в оценке работодателя (так, меньше всего заботу о себе ощущают респонденты с низким уровнем дохода), и именно по этому показателю работники в большей степени оценивают уровень заботы.
- Современные работодатели увлечены широкими wellbeing-программами, но потребность в них испытывает в большей степени молодое поколение: для специалистов в возрасте 18-21 года значительно больше, чем для других возрастных категорий, важны такие современные аспекты программ благополучия, как, например, обучение финансовой грамотности, корпоративный психолог/оплата консультаций у психолога.
- Основными проявлениями заботы со стороны работодателя большинство сотрудников считает «гигиенические» факторы: хорошую зарплату, достойные условия труда, хороший соцпакет, соблюдение ТК РФ, материальную помощь. Значимую роль имеет и благодарность сотруднику за работу.
- Эмоциональное состояние на работе также является важным аспектом: личная поддержка руководителя, благодарность за работу – значимые факторы, по которым сотрудники определяют свою ценность для работодателя. В совокупности эти факторы оказываются даже важнее, чем забота о физическом здоровье - жизнь и работа в стрессогенной среде влияют на российского работника негативно, и эмоциональная, психологическая поддержка сегодня более востребована.
- Потребность в заботе от работодателя испытывает подавляющее большинство российских работников, при этом более половины считает, что такая забота должна быть полноценной и охватывать не только аспекты, имеющие прямое отношение к работе.
- Степень потребности в заботе зависит от ряда факторов (пол, возраст), одним из важнейших при этом является плотность связи между работодателем и сотрудником – наличие постоянного трудового договора, полная занятость, работа на территории работодателя повышают для сотрудника значимость заботы со стороны работодателя.

- Однако этот фактор работает и в обратную сторону: сотрудники, максимально вовлеченные в сотрудничество, более лояльны и чаще готовы сами заботиться о своем работодателе. Развивая заботу о дистанционных сотрудниках и работниках в режиме неполного рабочего времени или временного трудового договора, работодатель может повысить их лояльность и ответственность в выполнении своих функций.
- При разработке программ благополучия следует учитывать и половозрастные особенности сотрудников. Так, например, женщинам больше, чем мужчинам, важны программы заботы о здоровье, возможности карьерного роста, материальная помощь и большинство других составляющих программы. Программы заботы о здоровье более ценны респондентам от 22 до 37 лет, а сотрудники предпенсионного возраста выше других ценят материальную помощь, соблюдение ТК РФ, гарантии занятости и белую зарплату.

Приложение 1. Информация о респондентах

Диаграмма 9. Распределение респондентов по гендерному признаку, % респондентов

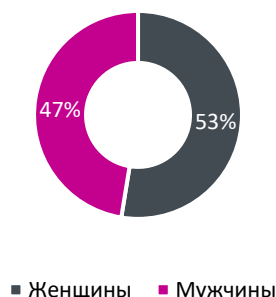


Диаграмма 10. Распределение респондентов по возрасту, % респондентов

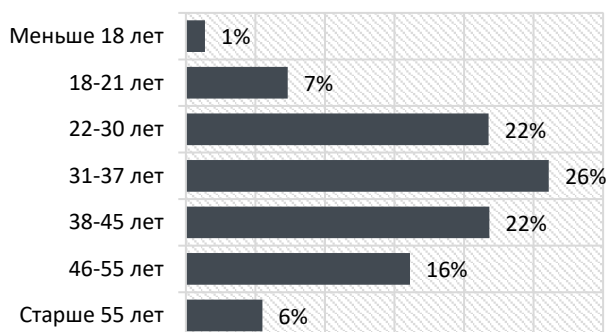


Диаграмма 11. Распределение респондентов категории должности, % респондентов

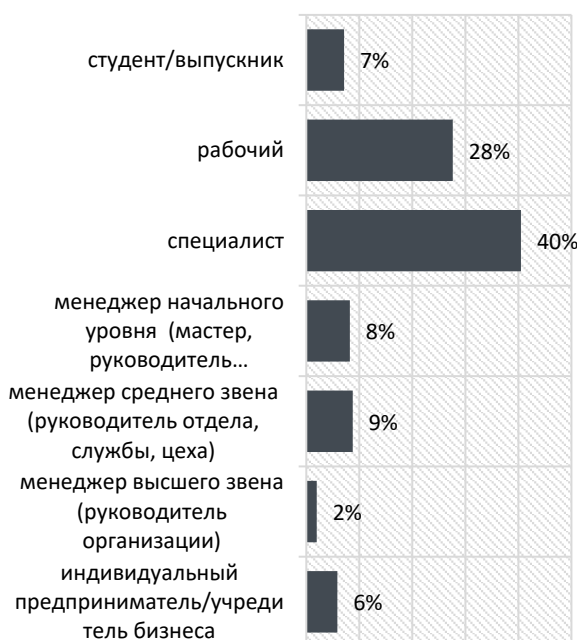


Диаграмма 12. Распределение респондентов по финансовому положению, % респондентов

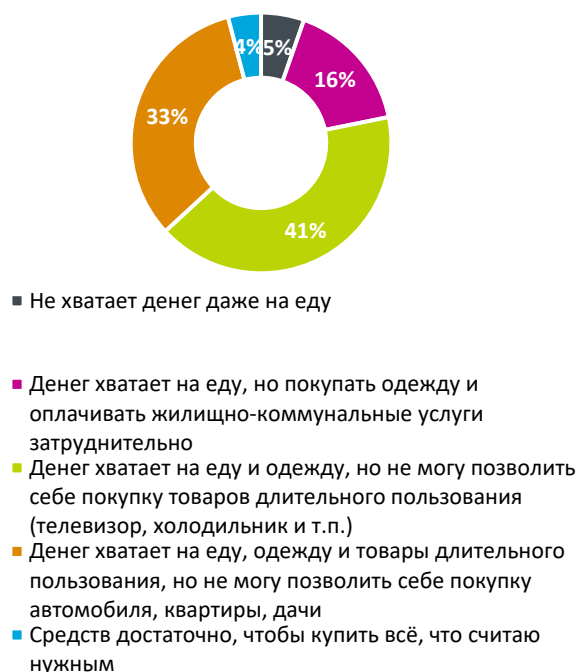


Диаграмма 13. Распределение респондентов по формату занятости, % респондентов

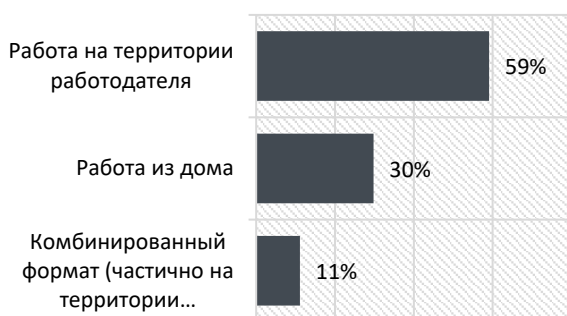


Диаграмма 14. Распределение респондентов по форме занятости, % респондентов

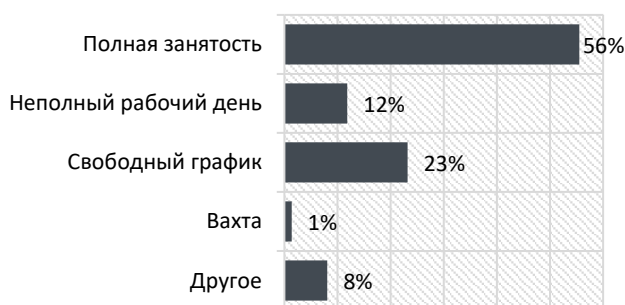


Диаграмма 15. Распределение респондентов по оформлению отношений с работодателем, % респондентов

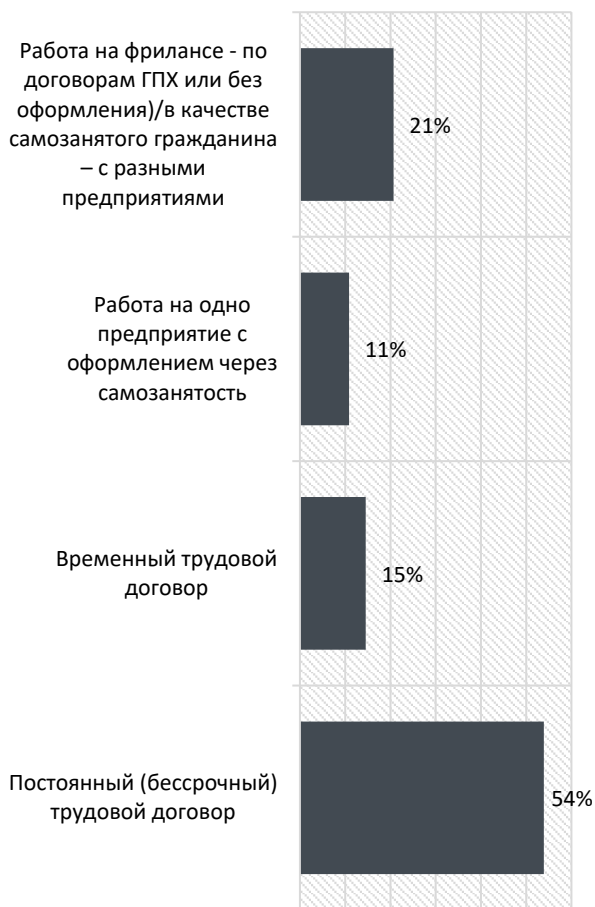


Диаграмма 16. Распределение респондентов по профессиональной сфере, % респондентов

