



ace life

ЗАО «ЭЙС Жизнь Страхование» +7 495 253-0886 тел.
Россия, 123242, Москва +7 495 253-7179
Столярный пер., д.2 +7 495 253-2724 факс
www.ancelife.ru

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА МНЕНИЯ
ОТНОСИТЕЛЬНО ЗНАЧИМОСТИ ЭЛЕМЕНТОВ
СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*(Опрос проведен компанией ЗАО «ЭЙС Жизнь Страхование»
в рамках Практического форума на выставке
Персонал Москва – 2007)*

Москва
Апрель 2007



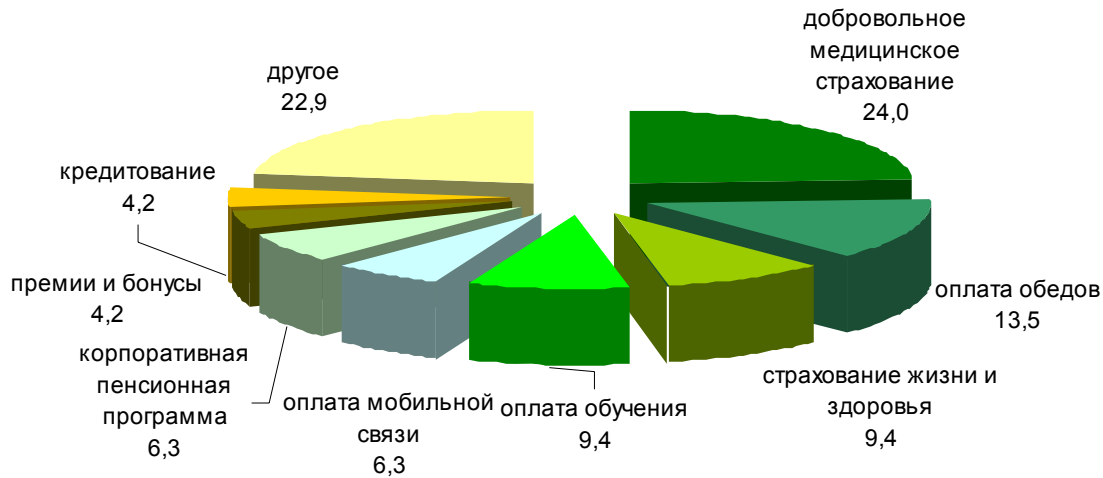
Представитель компании ЗАО «ЭИС Жизнь Страхование», Коняева Анастасия, в рамках своего доклада – презентации остановилась на проблематике построения эффективного компенсационного пакета на предприятии. Было отмечено, что понятие «эффективный» в данном контексте носит субъективный характер и должно рассматриваться через призму интересов работодателя и пожеланий работников. Не все, что хотел бы получить работник от работодателя, работодатель может себе позволить с финансовой точки зрения. И тем не менее, во многих компаниях удается уравновесить интересы работников и стремления работодателя по решению своих бизнес – задач в области управления персоналом.

В ходе презентации докладчиком было предложено аудитории проверить опытным путем предположения относительно наиболее популярных среди работников элементов системы компенсаций и льгот. Ведь существует расхожее мнение, что в России работники по-прежнему наиболее мотивированы краткосрочными программами премирования и бонусов. В ходе импровизированного опроса аудитории было предложено написать три наиболее интересные для человека, как для работника, элемента системы мотивации. Свои ответы нам предоставили 30 человек. Результаты данного опроса представлены в данном Отчете.

Большинство респондентов отметили в качестве наиболее желанного элемента системы мотивации добровольное медицинское страхования (24%), следующим по популярности была оплата обедов (13,5%). Около 9% респондентов отметили такой элемент системы мотивации как страхование жизни и здоровья и оплату обучения / повышения квалификации, около 6% предпочли бы, чтобы компания оплачивала услуги мобильной связи, столько же заинтересованы в организации корпоративной пенсионной программы. По-прежнему популярны краткосрочные программы: денежные выплаты в виде бонусов за выполнение плана и премий. Однако стоит отметить, что и долгосрочные программы постепенно вошли в сознание граждан. Такие программы, как кредитование сотрудников со стороны компании и корпоративные пенсионные программы, пусть и не первые в рейтинге наиболее желанных элементов системы мотивации, но все-таки прочно занимают свои позиции в опросе.



Наиболее значимые элементы системы мотивации (%)

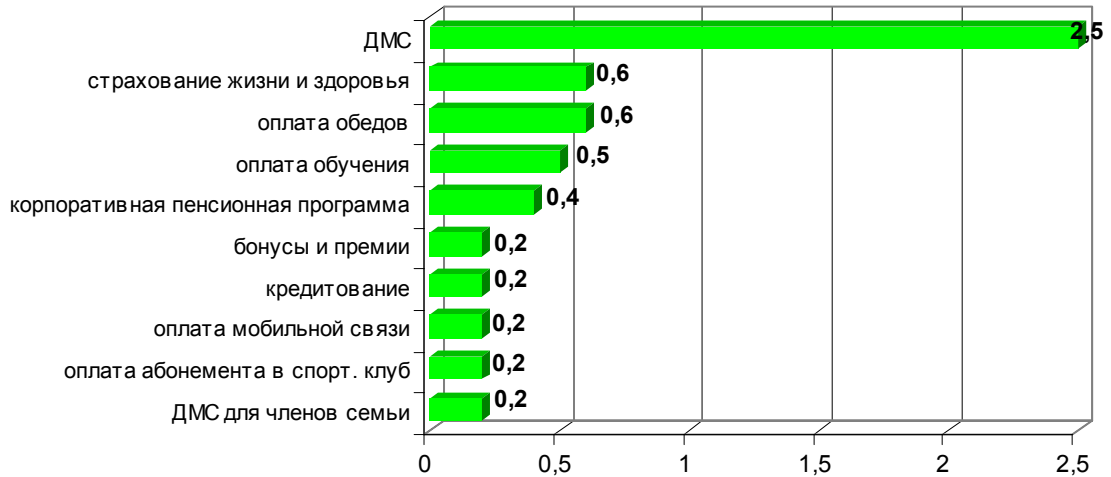


Среди элементов системы мотивации респондентами были также отмечены оплата абонеента в спортивный клуб, коллективный отдых, добровольное медицинское страхование членов семьи, программы для детей, организуемые компанией-работодателем, компенсация расходов на бензин, зарезервированное место для парковки автомобиля около офиса, общение с руководством в неформальной обстановке, организация комфортных условий труда.

Исходя из максимальной оценки значимости в три балла, наиболее значимым респонденты считают ДМС (2,5 балла), на втором месте по значимости для опрошенных респондентов – страхование жизни и здоровья и оплата обедов (по 0,6 балла). Оплату обучения / повышения квалификации респонденты оценили в 0,5 балла из максимума в 3 балла, корпоративную пенсионную программу в 0,4 балла, денежные премии, кредитование, оплату мобильной связи, оплату абонеента в спортивный клуб, ДМС для членов семьи в 0,2 балла.



**Уровень значимости элементов системы мотивации
(макс. оценка 3 балла)**

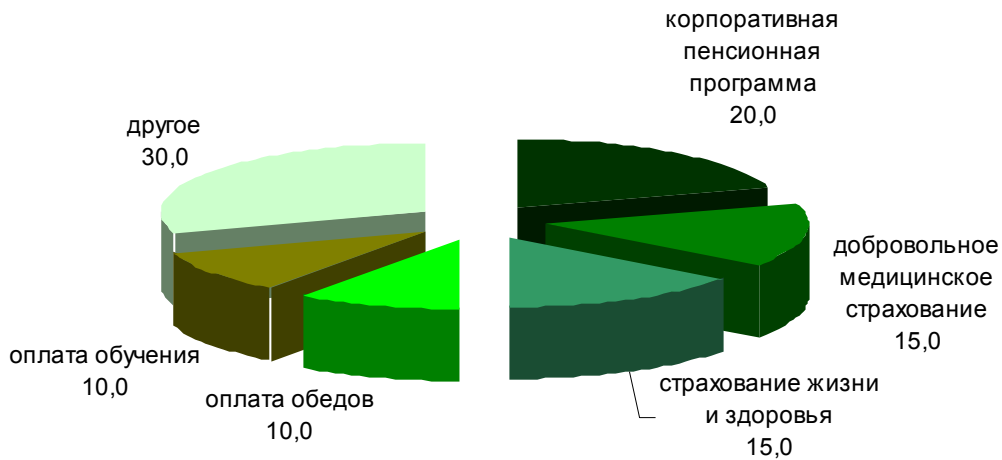


Другие элементы системы мотивации оказались менее значимыми для опрошенных респондентов. Традиционным является присутствие таких нематериальных факторов, как атмосфера в коллективе, стиль управления и степень открытости руководства по отношению к коллективу.

Были отмечены различия в ответах мужчин и женщин. Так, респонденты - мужчины отмечали в основном такие элементы системы мотивации как корпоративные пенсионные программы (20%), добровольное медицинское страхование (15%), страхование жизни и здоровья (15%). Менее распространены такие элементы как оплата обучения / повышения квалификации, оплата обедов (10%). Среди других элементов системы мотивации мужчинами отмечались страхование членов семьи, компенсация расходов на бензин, денежные премии, кредитование, зарезервированное место для парковки около офиса. Причем по степени приоритетности, наиболее значимым элементом системы мотивации для мужчин является корпоративная пенсионная программа, немногим менее значимыми являются добровольное медицинское страхование и страхование жизни и здоровья.

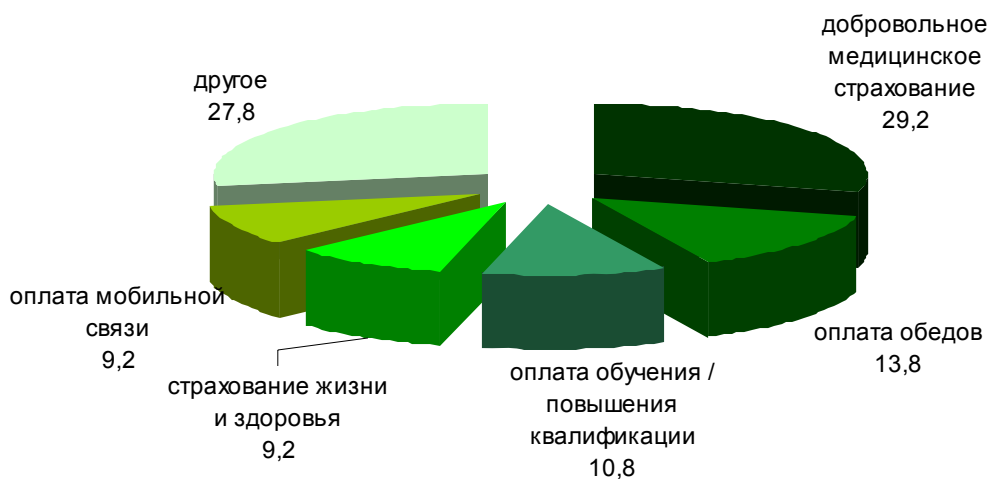


Наиболее значимые элементы системы мотивации среди мужчин (%)



Для женщин наиболее значимым элементом системы мотивации является добровольное медицинское страхование. Причем для 75% женщин - респондентов этот элемент является первоприоритетным. Менее значима оплата обедов (13,8%). Для 10% женщин важна оплата обучения / повышения квалификации. Около 9% женщин отмечают такие элементы как страхование жизни и здоровья или оплату мобильной связи. Среди других элементов системы мотивации женщинами отмечались оплата абонеента в спортивный клуб, добровольное медицинское страхование для членов семьи, кредитование, денежные премии.

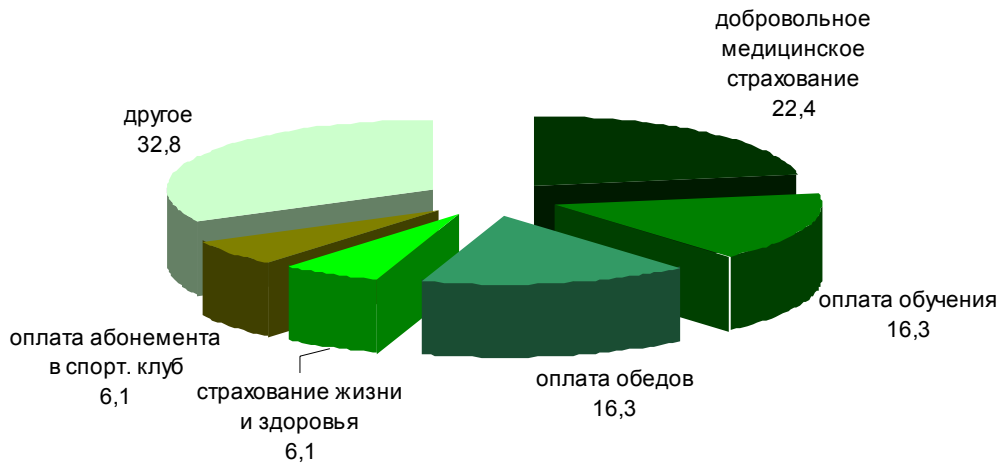
Наиболее значимые элементы системы мотивации среди женщин (%)





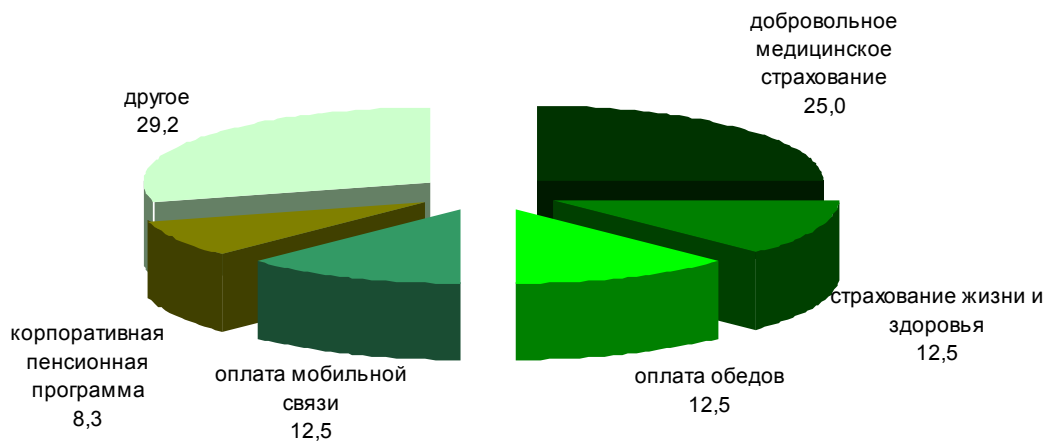
Респонденты в возрасте от 20 до 30 лет в качестве наиболее значимых элементов системы мотивации отмечали добровольное медицинское страхование (22,4%), оплату обучения / повышения квалификации, оплата обедов (по 16,3%). Также респонденты отметили страхование жизни и здоровья, оплату абонеента в спортивный клуб (по 6,1%).

Наиболее значимые элементы системы мотивации в возрастной категории 20 - 30 лет (%)



Респонденты в возрасте от 31 до 40 лет в качестве наиболее значимых элементов системы мотивации отметили добровольное медицинское страхование (25%), страхование жизни и здоровья, оплату обедов, оплату мобильной связи (по 12,5%) и корпоративные пенсионные программы (8,3%).

Наиболее значимые элементы системы мотивации в возрастной категории 31 - 40 лет (%)





Для респондентов в возрасте старше 41 года наиболее значимыми элементами системы мотивации являются добровольное медицинское страхование (37,5%), страхование жизни и здоровья (18,8%) и кредитование (12,5%).

**Наиболее значимые элементы системы мотивации в
возрастной категории старше 40 лет (%)**

