



Menedżera najlepiej motywuje dobra pensja

KADRY | Polscy szefowie doceniają możliwości rozwoju zawodowego oraz prestiż firmy, lecz na ich satysfakcję z pracy największy wpływ ma wynagrodzenie.

ANITA BŁASZCZAK

Kasa, misiu, kasa – pod tym często powtarzaniem powie-
dzeniem byłego selekcjonera
reprezentacji Polski w piłce
nożnej Janusza Wójcika mo-
głaby się podpisać większość
Polaków. W tym dobrze opła-
canych przedstawicieli kadry
menedżerskiej.

W najnowszej, drugiej już
edycji badania Motywacje
Menedżerów, przeprowadzo-
nego na zlecenie firm Bigram,
Ideal Human Capital oraz Legg
Mason, wynika, że aż 76 proc. z
350 uczestników ankiety wska-
zuje „wynagrodzenie pienięż-
ne” jako czynnik, który najbar-
dziej wpływa na zadowolenie z
pracy. To jeszcze więcej niż
przed rokiem (69 proc.), gdy
pensja też okazała głównym
motywatorem – ważniejszym
niż premia czy prowizje za
wyniki. I również nieco więcej
niż wtedy, bo prawie dziewię-
ćciu na dziesięciu menedżerów
w ocenie pracy (albo przy wy-
borze nowej) bierze pod uwagę
benefity, czyli świadczenia
pozapłacowe.

Dojrzała stabilność

Piotr Wielgomas, prezes fir-
my rekrutacyjnej Bigram,
przynajmniej w opiniach pol-
skich szefów nie widać w skali
roku znaczących zmian. To
pozytywny sygnał świadczący
o dojrzałości naszego rynku,
który jest porównywalny z
Europą Zachodnią. – Skokowe
zmiany było widać w latach 90.
XX wieku. Dzisiaj procesy
zmian przebiegają wolniej –
zaznacza Wielgomas. Zwraca
uwagę m.in. na wyraźny spadek
regionalizacji polskich mene-

dżerów, która kiedyś dużo
mocniej wpływała na ich moty-
wację. Widać też zmianę zwią-
zaną z wiekiem, gdyż pokole-
nie, które robiło szybkie karie-
ry w latach 90., teraz jest już
kilkanaście lat starsze i dojrze-
ła, co wpływa na jego podejście
do kariery.

Jak wynika z badania, pie-
niądze – choć najważniejsze

czniej nie pytają więc o work-life
balance podczas rozmów
kwalifikacyjnych.

Ważne benefity

Być może dlatego widać tu-
taj spore różnice w ocenach
menedżerów i opiniach 150
szefów pionów HR w firmach,

dalszych miejscach różnice w
ocenie są większe. Sami mene-
dżerowie wyżej, niż to się wy-
daje HR-owcom, cenią n.p.
zwrot kosztów kształcenia,
dobry sprzęt do pracy czy
złoty spadochron, czyli odpra-
wę przy zwolnieniu.

Firmy zbyt rzadko (29 proc.)
zapewniają zróżnicowany pa-
kiet benefitów dopasowany do

Co wpływa na zadowolenie z pracy menedżera, opinie w proc.



Źródło: Raport Motywacje Menedżerów

•SZEFOWIE HR NIE ZAWSZE WIEDZĄ, JAKIE CZYNNIKI MOTYWUJĄ KADRĘ KIEROWNICZĄ

– to nie wszystko. Liczą się też
czynniki pozafinansowe – na
czele z relacją z przełożonymi.
Prawie tyle samo badanych
zwraca uwagę samodzielność
stanowiska oraz możliwość
rozwój zawodowego. Niewie-
le mniej menedżerów, bo pra-
wie co drugi, przyznaje zaś, że
na ich satysfakcję w pracy
wpływa równowaga między
życiem prywatnym i zawodo-
wym, czyli work-life balance.

Jak jednak zaznacza Piotr
Wielgomas, to słowo klucz,
które każdy nieco inaczej ro-
zumie. Szczególnie ostatnio,
gdy wskutek rozwoju nowych
technologii bardzo trudno o
sztywne oddzielenie życia za-
wodowego i prywatnego. W
dodatku dla wielu osób praca
jest też realizacją pasji i spo-
łecznego zaangażowania. Ra-

którzy opowiadali w ankiecie o
doświadczeniach z rozmów
kwalifikacyjnych. Chociaż i oni
wskazują, że dla kandydatów
na stanowiska kierownicze li-
czy się wysokość pensji oraz
związane ze stanowiskiem be-
nefity, to nie doceniają znacze-
nia relacji z przełożonymi, at-
mosfery w pracy czy work-life
balance. Na te czynniki istotne
dla ok. połowy menedżerów
zwraca uwagę co czwarty z HR-
owców, którzy przeceniają za
to znaczenie możliwości roz-
woju zawodowego oraz presti-
żu i stabilności firmy.

Natomiast obie grupy zga-
dzają się co do wykazu najbar-
dziej atrakcyjnych dla mene-
dżerów benefitów. Na czele
listy niezmiennie jest samo-
chód służbowy, opieka me-
dyczna oraz szkolenia. Na

potrzeb pracowników. W re-
zultacie choć 70 proc. mene-
dżerów uważa pracowniczy
program emerytalny za atrak-
cyjną formę oszczędzania na
emeryturę, to jedynie 20 proc.
ma PPE w obecnej pracy.

Jak zwraca uwagę Agnieszka
Łukawska, dyrektor sprzedaży
Legg Mason TFI, aż 84 proc.
menedżerów z firm prowadzą-
cych program emerytalny
chętnie z niego korzysta.

– Relatywnie niskie zainte-
resowanie firm tworzeniem
tego typu rozwiązań dziwi, tym
bardziej że pracownicy dzia-
łów HR przyznają, że zdecydo-
wana większość menedżerów
– 95 proc. – aplikując na stano-
wiska menedżerskie, dopytuje
o benefity pozapłacowe do-
stępne w ramach stanowiska
– dodaje Łukawska. ©