

BIGRAM
search • career • HR

budimex

RAPORT MOTYWACJA MANAGERÓW

WARSZAWA, 28/02/2020



SPIIS TREŚCI

WPROWADZENIE	STR. 3
CZĘŚĆ I . MOTYWACJA MANAGERÓW ...	STR. 4
WYNIKI BADANIA.....	STR. 5
METRYCZKA	STR. 13
PODSUMOWANIE	STR. 17
CZĘŚĆ II . MOTYWACJA MANAGERÓW W OPINII PRACOWNIKÓW HR.....	STR. 18
WYNIKI BADANIA	STR. 19
METRYCZKA	STR. 27
PODSUMOWANIE	STR. 31
PORÓWNANIE	STR. 32



WPROWADZENIE



Piotr Wielgomas
Prezes Zarządu BIGRAM



Marcin Węglowski
Dyrektor Finansowy,
Członek Zarządu
BUDIMEX

Szanowni Państwo,

jako agencja doradztwa personalnego niemalże codziennie zadajemy sobie pytania dotyczące potrzeb i motywacji managerów. By być jeszcze bliżej naszych klientów oraz rynku, chcemy lepiej zrozumieć, co wpływa na zadowolenie managerów z pracy, a co odbiera im satysfakcję z wykonywanych obowiązków. Dlaczego rezygnują z pracy u dotychczasowego pracodawcy i decydują się na poszukiwania nowych wyzwań w innej organizacji?

U progu nowej dekady postanowiliśmy po raz kolejny zadać te pytania managerom oraz pracownikom z działów HR. Z tego powodu BIGRAM we współpracy z Budimeksem zlecił firmie Cube Research poniższe badanie.

Mamy nadzieję, że w naszym raporcie znajdziecie Państwo dużo nowych i ciekawych informacji, dzięki którym zrozumienie potrzeb kadry managerskiej stanie się prostsze.

Zapraszamy do lektury!



CZĘŚĆ I

MOTYWACJA MANAGERÓW

W niniejszym raporcie wykorzystano wyniki badania zrealizowanego na zlecenie BIGRAM S.A. przez CubeResearch.

W badaniu wzięło udział 307 managerów, 47% średniego szczebla, 41% wyższego szczebla i 13% specjalistów.

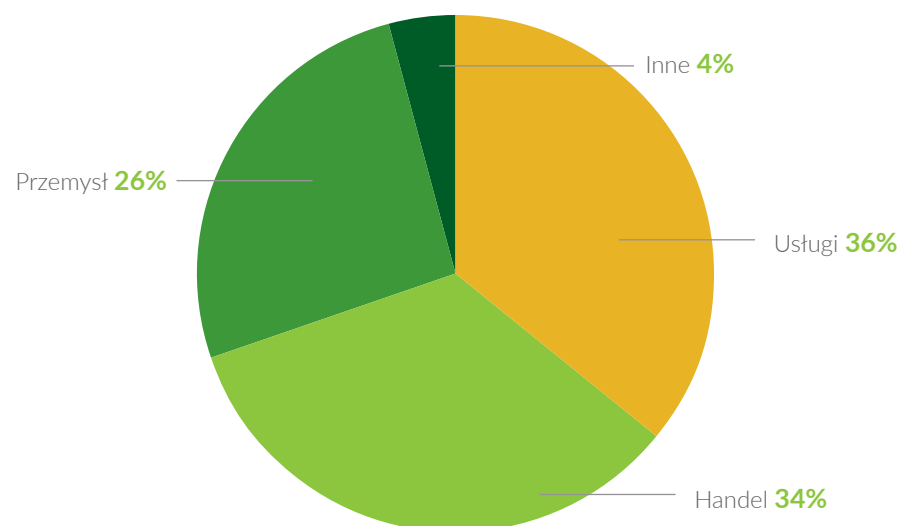
Metodologia badania: CAWI (wywiady online).

Termin realizacji: styczeń 2020.

MANAGEROWIE

– OBSZAR DZIAŁALNOŚCI FIRMY

Proszę powiedzieć jaki jest główny obszar działalności firmy w której Pan/i pracuje?



Respondentów zapytano o obszar działania firmy.

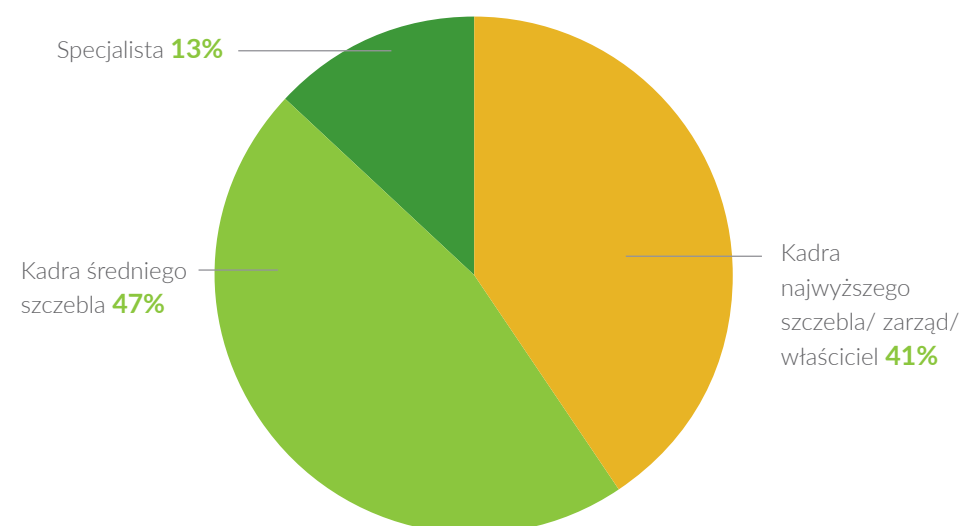
Prawie dwie piąte badanych pracuje w branży usługowej (36%), nieco więcej niż jedna trzecia w firmach handlowych (34%) oraz nieco ponad jedna czwarta w przemyśle (26%).

Jedynie niewielki odsetek firm określono jako inne (4%).

MANAGEROWIE

– SZCZEBEL STANOWISKA

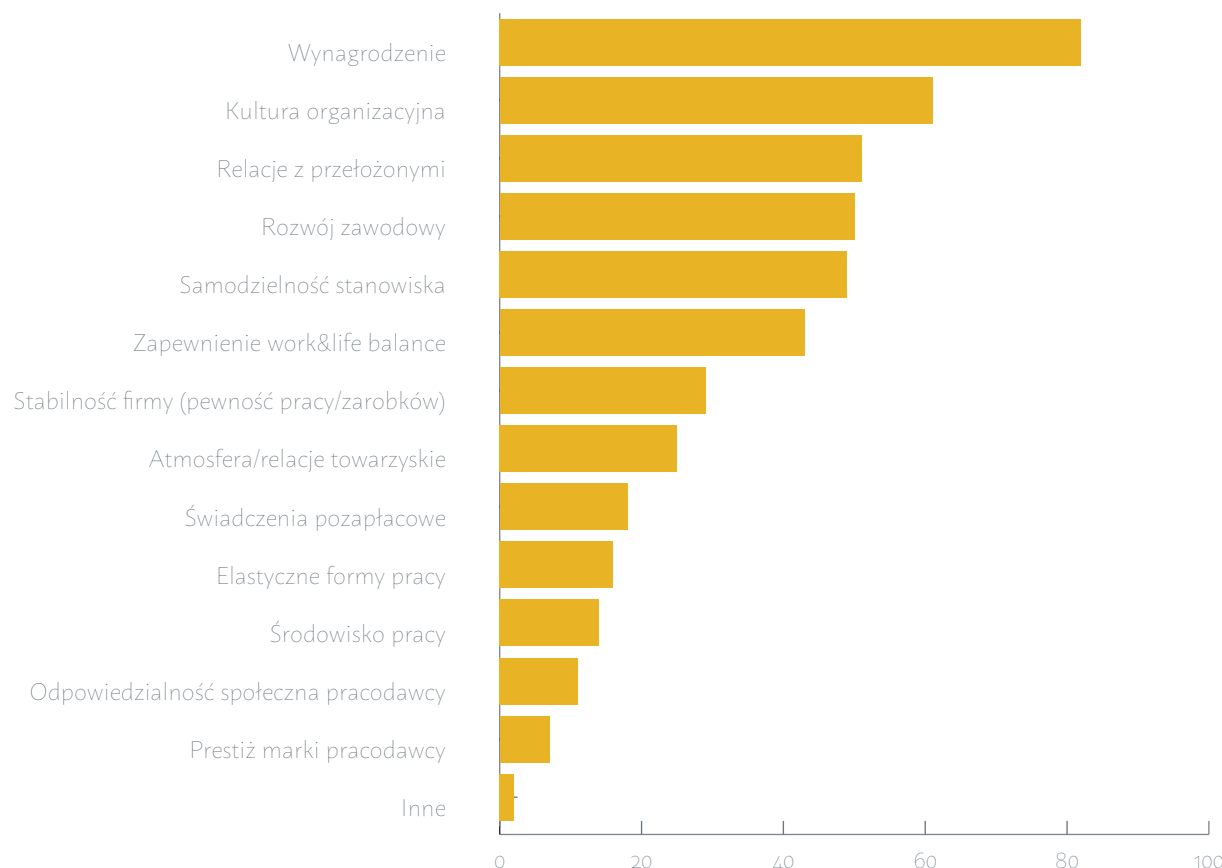
Proszę określić stanowisko na jakim Pan/i pracuje:



Prawie połowa badanych to kadra średniego szczebla (47%), ok. dwie piąte – najwyższego szczebla. Najmniejszą grupę stanowili specjaliści (13%).

CZYNNIKI ZADOWOLENIA Z PRACY MANAGERÓW (GŁÓWNE OBSZARY)

Proszę spojrzeć na poniższą listę obszarów mających największy wpływ na Pana/i zadowolenie z pracy.



Z listy czynników wpływających na zadowolenie z pracy managerów **większość badanych wybrała wynagrodzenie (82%)**. Znacznie ponad połowa wskazała kulturę organizacyjną (61%), nieco ponad połowa – relacje z przełożonymi (51%).

Dla połowy managerów istotny dla zadowolenia z pracy jest rozwój zawodowy (50%), a dla nieco mniej niż połowy samodzielność stanowiska (49%).

Ponad dwie piąte respondentów docenia zapewnienie work&life balance (43%).

Tylko dla mniej niż jednej trzeciej liczy się stabilność firmy (29%), a dla jednej czwartej atmosfera/relacje towarzyskie (25%).

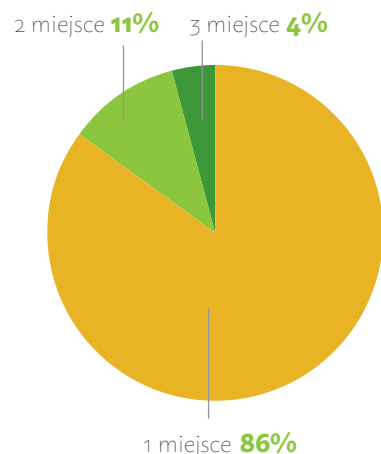
Najmniej istotne dla zadowolenia z pracy managerów okazały się świadczenia pozapłacowe (18%), elastyczne formy pracy (16%), środowisko pracy (14%), **odpowiedzialność społeczna pracodawcy (11%) oraz prestiż marki pracodawcy (7%)**.

Wyniki te dość znacząco różnią się z odpowiedziami specjalistów HR na ten sam temat.

NAJSKUTECZNIEJSZE MOTYWATORY FINANSOWE MANAGERÓW

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

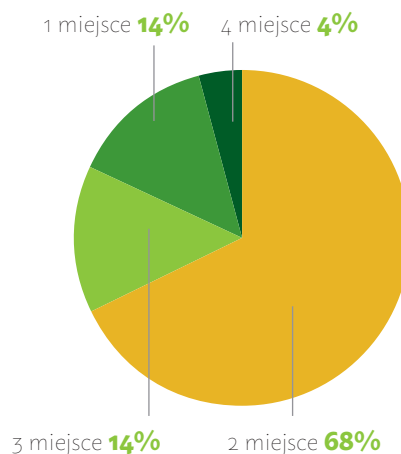
Proszę spojrzeć na poniższą listę motywacji finansowych istotnych w miejscu pracy. Które z nich są Pana/i zdaniem najbardziej ważne? Proszę uszeregować poniższe elementy od najbardziej do najmniej istotnych?



Wynagrodzenie zasadnicze było najczęściej wymieniane na pierwszym miejscu wśród motywatorów finansowych managerów (86%), znacznie rzadziej premie i prowizje (11%). Bonusy/nagrody finansowe osiągnęło znikome wskazania (4%). Wyniki praktycznie pokrywają się z opiniami pracowników HR.

PREMIE I PROWIZJE

Proszę spojrzeć na poniższą listę motywacji finansowych istotnych w miejscu pracy. Które z nich są Pana/i zdaniem najbardziej ważne? Proszę uszeregować poniższe elementy od najbardziej do najmniej istotnych?

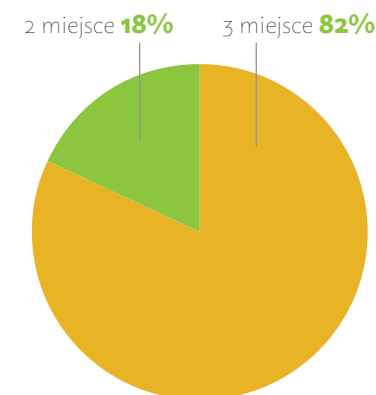


Premie i prowizje były najczęściej wymieniane na drugim miejscu wśród motywatorów finansowych kadry managerskiej (68%), znacznie rzadziej na trzecim (14%) i na pierwszym miejscu (14%), bardzo rzadko na czwartym miejscu (4%).

Wyniki te nieco odbiegają od opinii pracowników HR na ten sam temat.

BONUSY/NAGRODY FINANSOWE

Proszę spojrzeć na poniższą listę motywacji finansowych istotnych w miejscu pracy. Które z nich są Pana/i zdaniem najbardziej ważne? Proszę uszeregować poniższe elementy od najbardziej do najmniej istotnych?

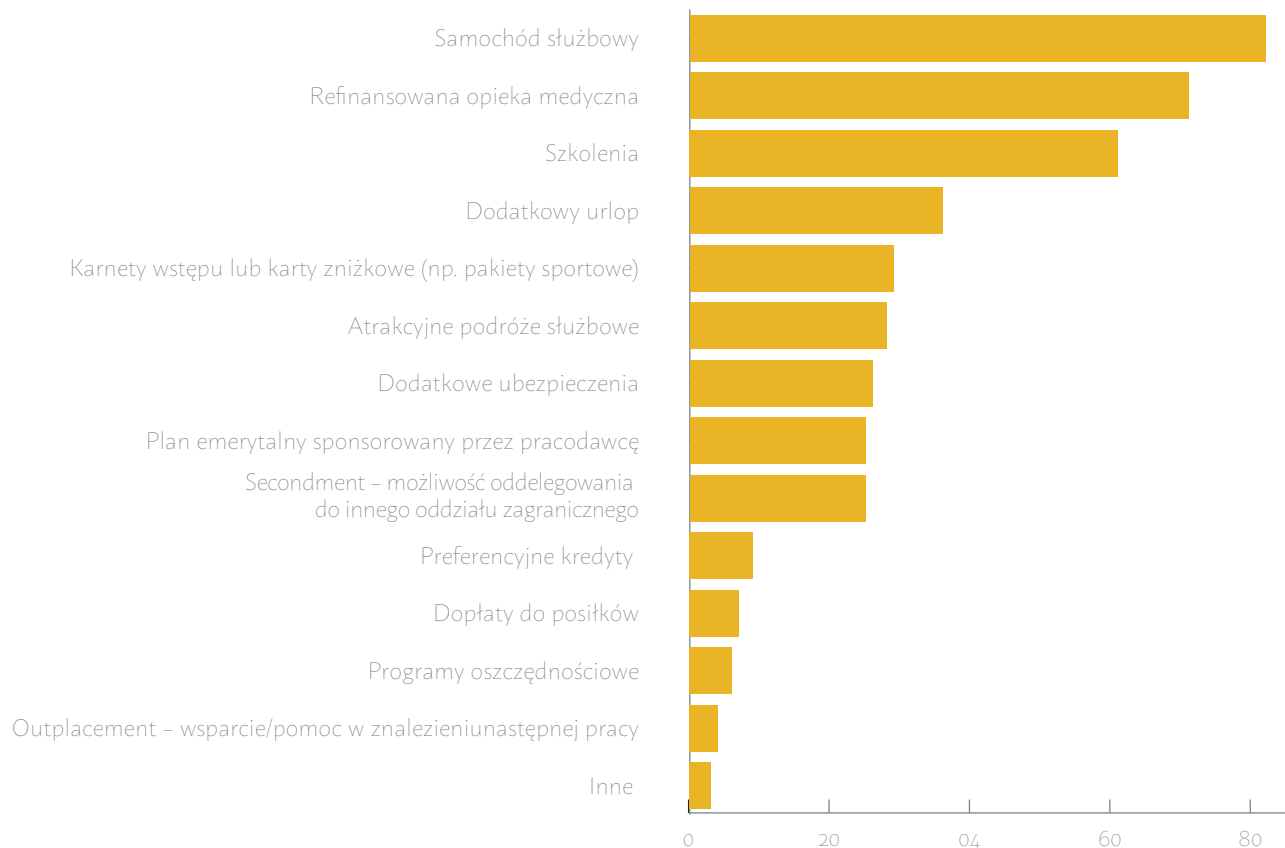


Bonusy i nagrody finansowe były najczęściej wymieniane na trzecim miejscu wśród motywatorów finansowych managerów (82%), znacznie rzadziej na drugim miejscu (18%).

Wyniki nieco odbiegają od opinii pracowników HR na ten sam temat.

BENEFITY POZAPŁACOWE NAJBARDZIEJ MOTYWUJĄCE MANAGERÓW

Które z wymienionych niżej benefitów pozapłacowych są w Pana/i opinii najważniejsze?



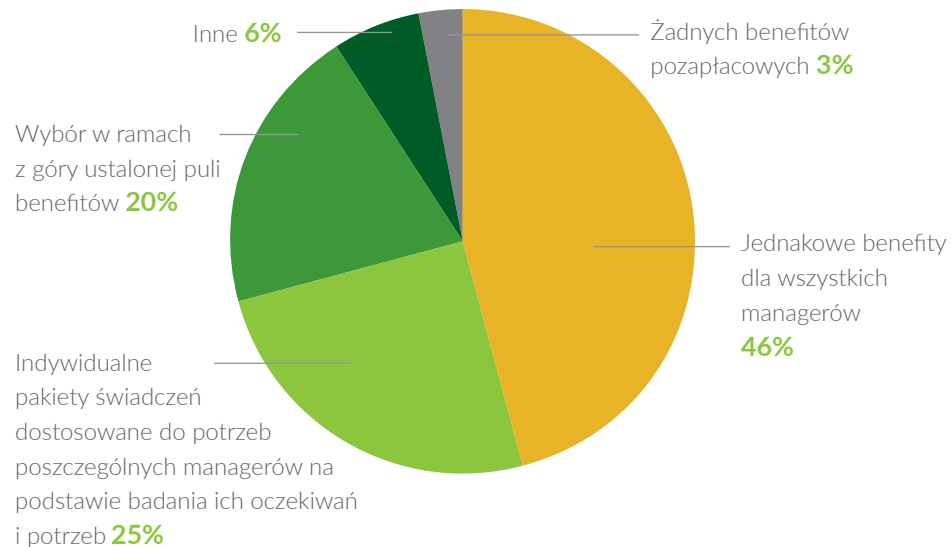
Do najbardziej motywujących benefitów pozapłacowych managerowie zaliczyli samochód służbowy (82%), refinansowanie opieki medycznej (71%) i szkolenia (61%). Te benefity wymienia większość badanych.

Znacznie mniej badanych, bo tylko ok. dwóch piątych za skuteczny motywator uważa dodatkowy urlop (36%). Mniej niż jedna trzecia respondentów wskazała na karnety wstępu lub karty zniżkowe (29%) i atrakcyjne podróże służbowe (28%).

Ok. jedna czwarta managerów uznaje za skuteczne dodatkowe ubezpieczenia (26%), secondment – możliwość oddelegowania do innego działu (25%) oraz plan emerytalny sponsorowany przez pracodawcę (25%).

SYSTEMY BENEFITÓW POZAPŁACOWYCH DLA MANAGERÓW W FIRMACH

Jaki system pakietów pozapłacowych dla managerów oferuje Państwa firma?



Zapytano jakie systemy benefitów płacowych firmy oferują managerom.

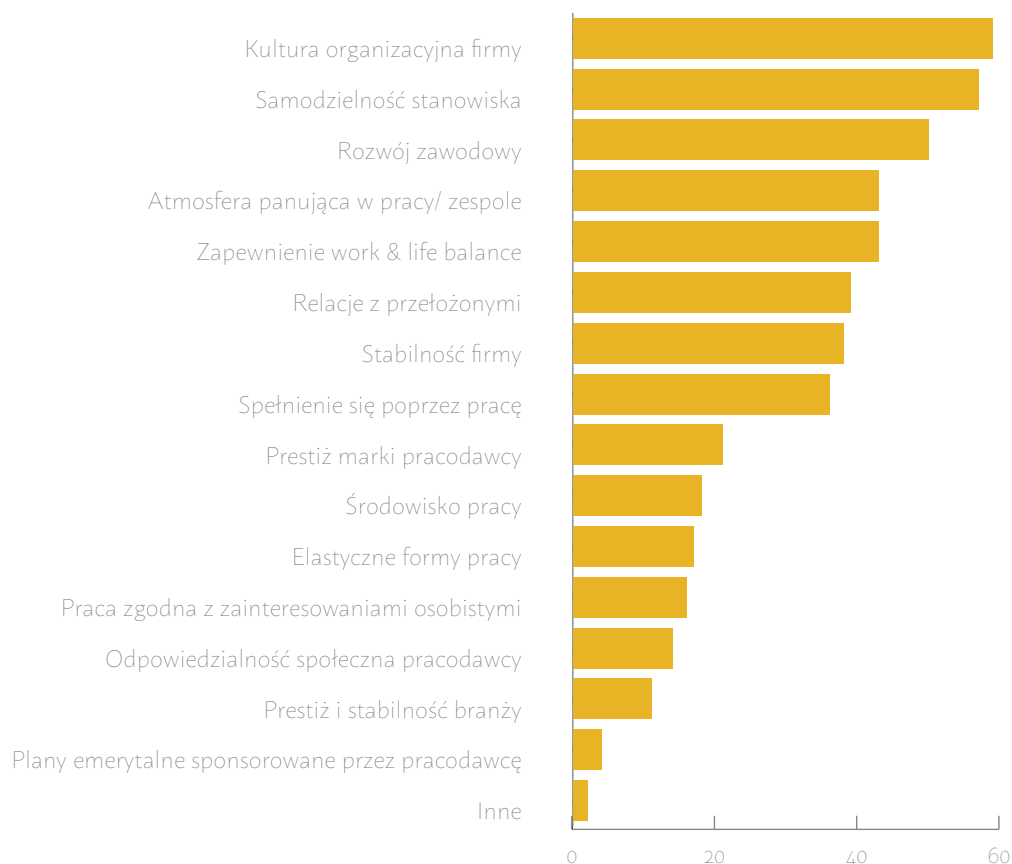
Prawie połowa przyznaje wszystkim managerom takie same benefity (46%). Jedna czwarta firm oferuje managerom indywidualne świadczenia dostosowane do potrzeb, na podstawie badania ich oczekiwań (25%), jedna piąta daje wybór w ramach z góry ustalonej puli benefitów (20%).

Niewielki odsetek oferuje inne formy benefity pozapłacowych dla managerów (6%), znikomy odsetek nie oferuje żadnych (3%).



POZOSTAŁE CZYNNIKI NAJSILNIEJ MOTYWUJĄCE MANAGERÓW

Oprócz kwestii finansowych oraz benefitów pozapłacowych przy wyborze pracy ważne są również inne jej aspekty związane np. z kulturą organizacyjną panującą w firmie, wizerunkiem firmy oraz samym stanowiskiem. Które z wymienionych niżej benefitów są dla Pana/i najbardziej motywujące?



Wśród pozostałych najsilniej motywujących czynników ponad połowa managerów wymieniła kulturę organizacyjną firmy (59%), co jest wynikiem dość zaskakującym wobec opinii HR-owców, którzy nie doceniają tego czynnika oraz samodzielność stanowiska (57%), na co wskazują również opinie pracowników HR.

Połowa badanych managerów docenia możliwość rozwoju zawodowego (50%). **Dla ponad dwóch piątych badanych managerów liczy się zapewnienie work & life balance (43%),** na co znacznie rzadziej zwracają uwagę pracownicy HR oraz atmosfera panująca w pracy/zespole (43%).

Niewiele mniej (39%) wymienia relacje z przełożonymi, stabilność firmy (38%) oraz spełnianie się poprzez pracę (36%).

Prestiż marki pracodawcy jako czynnik motywujący wymienia już tylko ok. jedna piąta respondentów (21%), nieco mniej środowisko pracy (18%), elastyczne formy pracy (17%), pracę zgodną z zainteresowaniami osobistymi (16%), społeczną odpowiedzialność pracodawcy (14%), prestiż i stabilność branży (11%).

Najrzadziej wymieniano plany emerytalne sponsorowane przez pracodawcę.

CZYNNIKI SKŁANIAJĄCE MANAGERÓW DO REZYGNACJI Z PRACY

Poniżej znajduje się lista aspektów, które mogą powodować rozważanie rezygnacji z pracy. Które z wymienionych aspektów mogłyby w Pana/i przypadku spowodować rozważanie rezygnacji z pracy w Państwa firmie?



Znacznie ponad połowę managerów skłoniłoby do myślenia o odejściu z pracy przede wszystkim stawianie im nierealistycznych celów (57%), co znacznie rzadziej dostrzegają HR-owcy.

Prawie połowa managerów przyznaje, że **powodem namysłu nad zmianą pracy byłyby trudne relacje z przełożonymi (48%) nadmierna kontrola (45%)** oraz brak możliwości awansu (43%).

Mniej niż dwie piąte wymieniło niewłaściwą strukturę organizacyjną (39%) oraz jednostronną komunikację, ignorowanie opinii pracowników (39%). Managerowie są na to znacznie bardziej uczuleni niż sądzą pracownicy HR (21%).

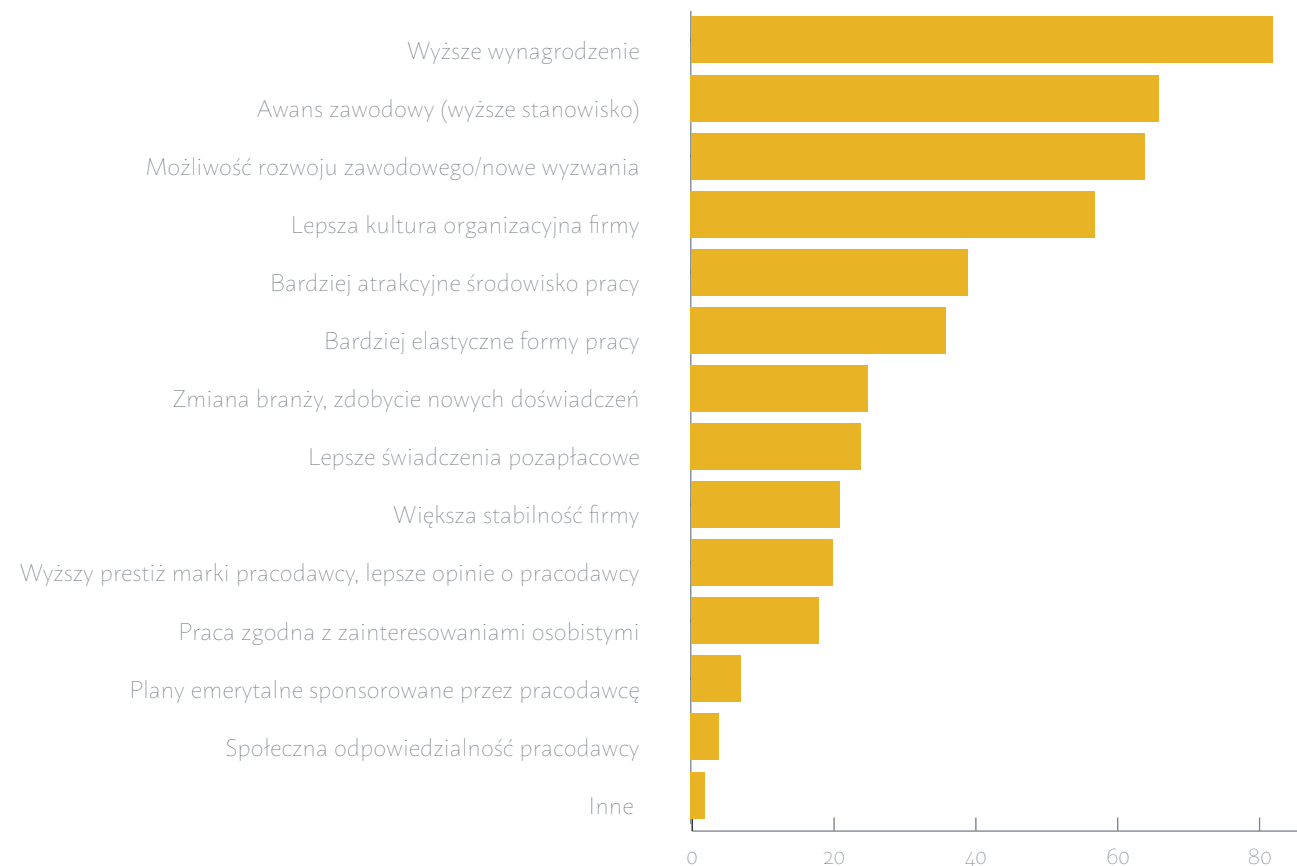
Znacznie ponad jedną trzecia wymienia nudę i monotonię pracy (36%), a także nadmiernie stresujący charakter pracy (34%). Ten ostatni czynnik przeceniają natomiast pracownicy HR.

Nieco mniej niż jedną trzecią respondentów skłania do odejścia brak informacji zwrotnej odnośnie pracy (32%), zła organizacja pracy (29%) oraz **uczestnictwo w działaniach naruszających etykę (29%)**.

Najrzadziej do odejścia mogą skłonić managera: złe warunki pracy (19%), niestabilna sytuacja firmy. Praktycznie nieistotna pod tym kątem jest lokalizacja siedziby firmy (3%).

CZYNNIKI SKŁANIAJĄCE MANAGERÓW DO WYBORU INNEGO PRACODAWCY

A które z poniższych aspektów mogłyby w Pana/i przypadku być najbardziej przekonujące do przejścia do nowego pracodawcy.



Zdecydowana większość badanych managerów przyznaje, że wyższe wynagrodzenie byłoby czynnikiem skłaniającym do zmiany pracodawcy (82%). Na kolejnych miejscach znalazły się awans zawodowy (66%) oraz możliwość rozwoju/nowe wyzwania (64%).

Zaskakująco wielu badanych managerów skusiłaby lepsza kultura organizacyjna po stronie nowego pracodawcy (57%), co zdaje się bagatelizować część kadry HR.

Około dwie piąte respondentów z entuzjazmem przyjąłaby bardziej atrakcyjne środowisko pracy (39%) i bardziej elastyczne formy pracy (36%).

Zdecydowanie rzadziej, bo tylko co czwarty manager zmieniłby pracodawcę dla zmiany branży celem zdobycia nowych doświadczeń (25%) lub lepszych świadczeń pozapłacowych (24%).

Ok. jedna piąta doceniłaby większą stabilność firmy (21%), wyższy prestiż marki pracodawcy (20%) oraz ofertę pracy zgodnej z zainteresowaniami (18%).

W decyzji o zmianie pracodawcy prawie nie pomagają plany emerytalne (7%) oraz **społeczna odpowiedzialność pracodawcy (4%)**.

METRYCZKA

RESPONDENCI W PODZIALE NA PŁEĆ

Na koniec chcielibyśmy zadać Panu/i kilka pytań dotyczących Pana/i i Pana/i firmy. Proszę zaznaczyć swoją płeć:



Kobiety **46%**

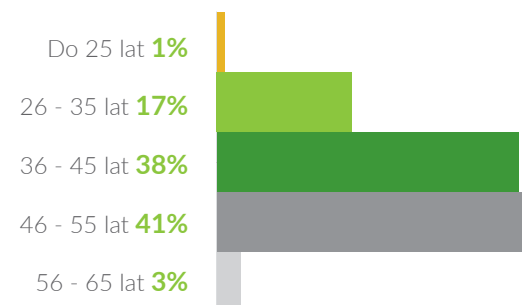


Mężczyźni **54%**

W badaniu wzięło udział 54% mężczyzn i 46% kobiet.

RESPONDENCI W PODZIALE NA WIEK

Proszę określić swój przedział wiekowy.

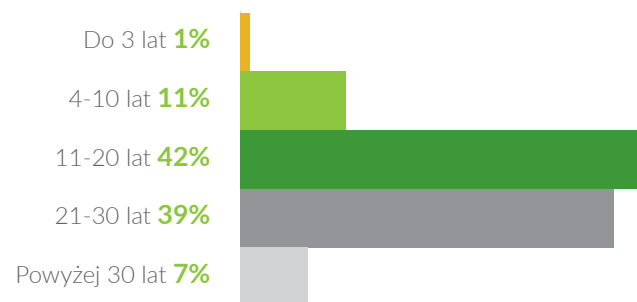


Wśród badanych managerów najliczniejszą grupę stanowiły osoby pomiędzy 46 a 55 rokiem życia (41%) oraz 36 a 45 rokiem życia (38%).

Młodszy managerowie, w wieku 26-35 lat stanowili mniejszość (17%). W próbie znalazł się bardzo niewielki odsetek osób pomiędzy 56 a 65 rokiem życia (3%) oraz poniżej 25 lat (1%).

RESPONDENCI - STAŻ PRACY ZAWODOWEJ

Jaki ma Pan/i staż pracy zawodowej?



Zadano także pytanie o staż pracy zawodowej respondentów. Najliczniej reprezentowane były grupy ze stażem 11-20 lat (42%) oraz 21-30 lat (39%).

Ponad co dziesiąty respondent miał łączny staż pracy 4-10 lat (11%). Nieliczna grupa natomiast mogła się pochwalić ponad trzydziestoletnim stażem (7%) i tylko 1% stażem poniżej 3 lat.

RESPONDENCI - STAŻ PRACY U OBECNEGO PRACODAWCY

Jaki ma Pan/i staż pracy u pracodawcy, u którego teraz Pan/i pracuje?



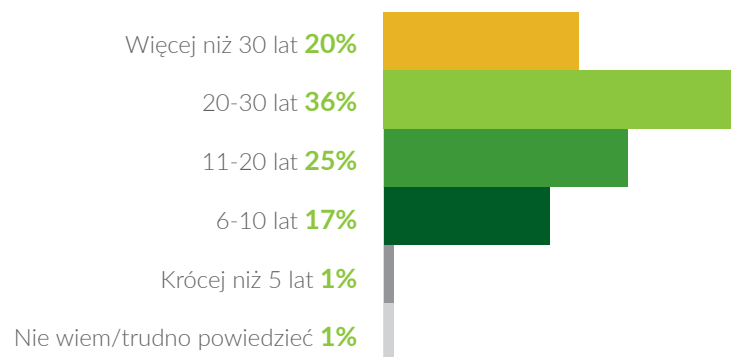
W badaniu na managerach większość stanowiły osoby ze stażem krótszym niż 5 lat u obecnego pracodawcy (59%).

Znacznie mniej licznie reprezentowana była grupa o stażu 6-10 lat u obecnego pracodawcy (21%). Managerów ze stażem 11-20 lat było już tylko 11%, a ze stażem dłuższym – 20-30 lat – jeszcze mniej (8%).

1% badanych miało staż dłuższy niż 30 lat u obecnego pracodawcy.

OBECNOŚĆ FIRMY NA POLSKIM RYNKU

Od jak dawna działa Pana/i firma w Polsce?

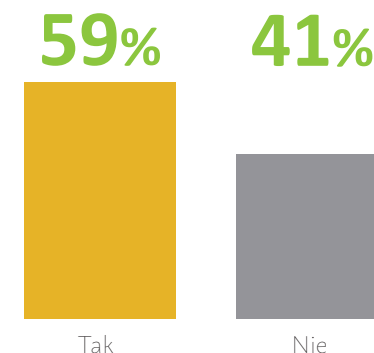


W badaniu nt. motywacji managerów najliczniej były reprezentowane firmy obecne na polskim rynku 21-30 lat (36%). Jedną czwartą stanowiły przedsiębiorstwa działające w Polsce od 11 do 20 lat (25%) a jedną piątą – więcej niż 30 lat (20%).

17% respondentów pracuje w firmach obecnych w Polsce 6-10 lat. Tylko 1% badanych pracuje w firmach ze stażem na polskim rynku mniejszym niż 5 lat.

FIRMY EKSPORTUJĄCE PRODUKTY

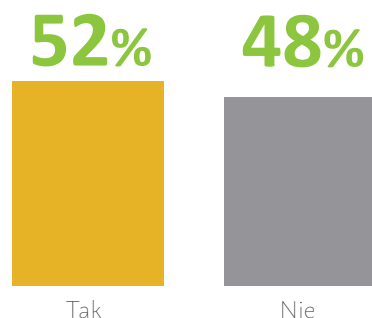
Czy Pana/i firma eksportuje produkty/usługi za granicę?



Znacznie ponad połowa firm, które reprezentowali badani była związana z eksportem (59%), znacznie mniej niż połowa (41%) nie sprzedaje towarów lub usług za granicę.

FIRMY Z UDZIAŁEM KAPITAŁU ZAGRANICZNEGO

Czy Pana/i firma to firma z kapitałem zagranicznym?



Badani managerowie w nieco ponad połowie pochodzili z firm z udziałem kapitału zagranicznego (52%) i w nieco mniej niż połowie z firm stricte polskich (48%).

MOŻLIWOŚCI ROZWOJOWE BRANŻY

Jak na dziś ocenia Pan/i możliwości rozwojowe swojej branży?

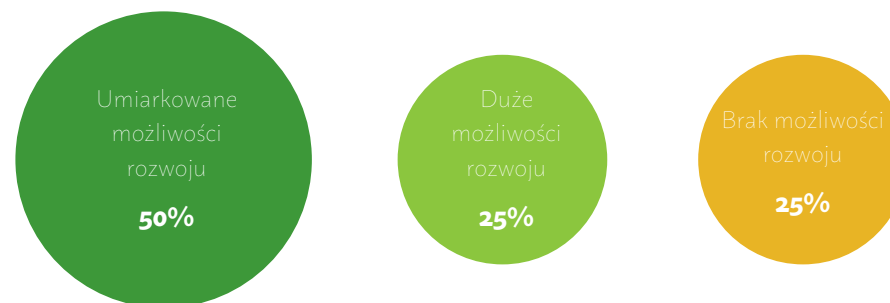


Ponad połowę badanych to managerowie z branży, która ich zdaniem dysponuje umiarkowanymi możliwościami rozwoju (56%), zdecydowanie mniejszą grupę stanowiły osoby z branż o dużych możliwościach rozwoju (37%).

7% badanych przyznało, że w ich branży brak jest możliwości rozwoju.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJOWE FIRMY

Jak na dziś ocenia Pan/i możliwości rozwojowe Państwa firmy?



Jeśli chodzi natomiast o możliwości rozwojowe firmy to połowa badanych określiła je jako umiarkowane (50%) jedna czwarta jako duże (25%). Tyle samo badanych (25%) uważa, że ich branża nie ma możliwości rozwoju.

POZYCJA FIRMY NA RYNKU

W Pana/i ocenie, jakie miejsce zajmuje Pana/i przedsiębiorstwo na rynku, na którym działa?



Badanych zapytano także o pozycję ich firmy na rynku. Nieco ponad połowa respondentów pracuje w firmach, zajmują jedno z czołowych miejsc swojej branży (53%).

Jedna trzecia respondentów określiła swoje firmy jako jedną z wielu o podobnej pozycji (33%).

Tylko 8% badanych pracuje u lidera rynku. W próbie znalazł się niewielki odsetek pracowników drobnych graczy na rynku (6%).

PODSUMOWANIE

Przeprowadzone badanie miało na celu poznanie najważniejszych motywacji wśród kadry managerskiej z różnych segmentów rynku. W tym celu zapytaliśmy managerów średniego i wyższego szczebla, co sprawia, że odczuwają satysfakcję ze swojej pracy, a co skłania ich do myślenia o zmianie pracodawcy.

Jak się okazało, największy wpływ na zadowolenie z pracy ma dla managerów wynagrodzenie, które otrzymują (82%), przy czym kluczowe znaczenie ma w tym przypadku tzw. „podstawa”, a nie system prowizyjny czy też możliwe bonusy. Wynagrodzenie oraz możliwość rozwoju zawodowego lub awansu są również ważnymi czynnikami decydującymi o zmianie pracodawcy.

Wydaje się, że na motywację managerów w małym stopniu wpływają świadczenia pozapłacowe, które zostały wskazane jedynie przez 18% respondentów. Za najbardziej ceniony benefit kadra managerska uważa możliwość korzystania z samochodu służbowego (82%), a także refinansowanie opieki medycznej (71%) oraz możliwość szkoleń (61%). Pozostałe świadczenia pozapłacowe takie jak dodatkowy urlop, karnety wstępu lub karty zniżkowe, dodatkowe ubezpieczenia są doceniane jedynie przez 1/3 badanych.

Najważniejszymi czynnikami wpływającymi na motywację managerów, obok wynagrodzenia, są kultura organizacyjna obowiązująca w miejscu pracy (61%) oraz relacje z przełożonym (51%). Z kolei rozwój zawodowy jako czynnik wpływający na zadowolenie z pracy pojawia się dopiero na miejscu czwartym i jest ważny dla połowy badanych. Brak perspektyw na rozwój w miejscu pracy jest jednak ważnym czynnikiem mogącym spowodować, że manager będzie rozważał rezygnację z pracodawcy. Odejście z pracy rozważają również managerowie, którzy mają trudne relacje z przełożonymi (48%) lub odczuwają nadmierną kontrolę (45%). Co ciekawe, stres skłania do zmiany zawodowej jedynie co trzeciego managera.

Przy wyborze nowego pracodawcy, oprócz wynagrodzenia oraz możliwego rozwoju zawodowego, duże znaczenie ma dla managerów kultura organizacyjna (57%), atrakcyjne środowisko pracy (39%) oraz elastyczne formy pracy (36%). Prestiż firmy i opinia o pracodawcy ma znaczenie jedynie dla co piątek managera.





CZĘŚĆ II

MOTYWACJA MANAGERÓW W OPINII PRACOWNIKÓW HR

W niniejszym raporcie wykorzystano wyniki badania zrealizowanego na zlecenie BIGRAM S.A. przez CubeResearch.

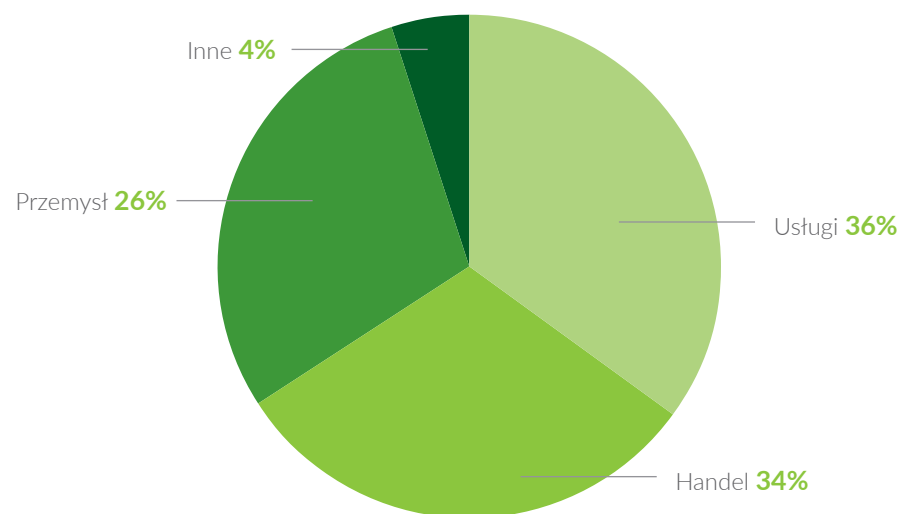
W badaniu wzięło udział 297 pracowników HR, głównie wyższego 65% i średniego 32% szczebla.

Metodologia badania: CAWI (wywiady online).

Termin realizacji: styczeń 2020.

PRACOWNICY HR – OBSZAR DZIAŁALNOŚCI FIRMY

Proszę powiedzieć jaki jest główny obszar działalności firmy w której Pan/i pracuje?

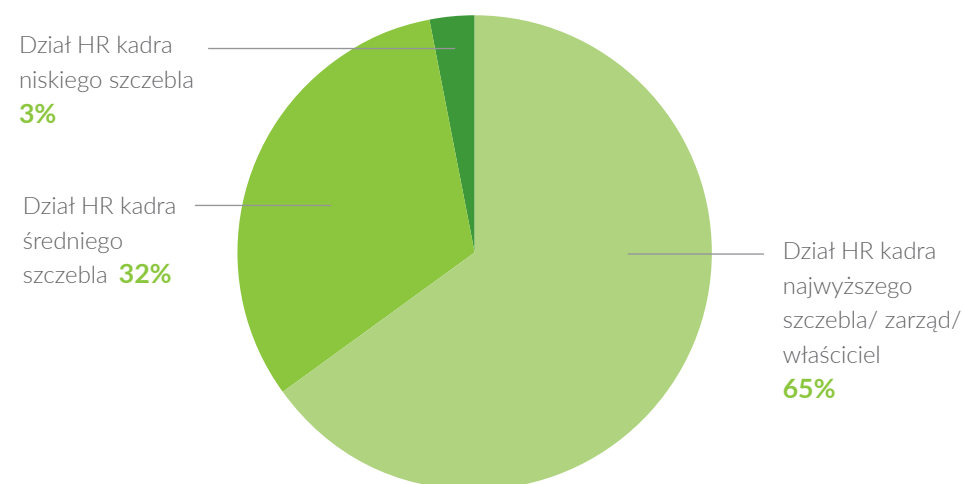


Udział branż w które reprezentowali badani pracownicy HR był zróżnicowany i w miarę proporcjonalny. Ponad jedna trzecia to firmy usługowe (35%), nieco mniej niż jedna trzecia to firmy handlowe (31%) oraz przemysłowe (29%).

Niewielki odsetek firm określono jako inne (5%).

PRACOWNICY HR – SZCZEBEL STANOWISKA

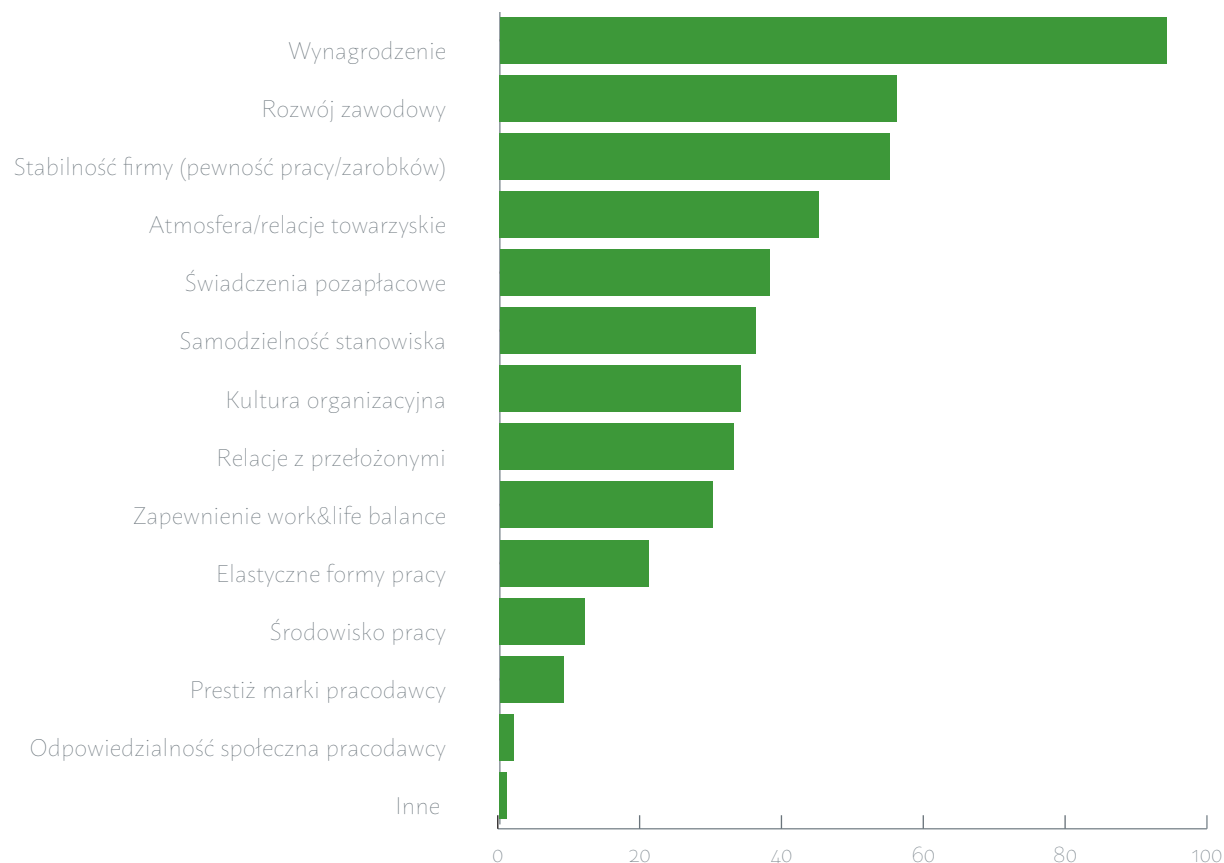
Proszę określić stanowisko na jakim Pan/i pracuje:



Większość badanych pracowników HR to kadra najwyższego szczebla (65%), ok. jedna trzecia – pracownicy średniego szczebla. Pracownicy HR niższego szczebla stanowili znikomy odsetek (2%).

CZYNNIKI ZADOWOLENIA Z PRACY MANAGERÓW (GŁÓWNE OBSZARY) W OPINII PRACOWNIKÓW HR

Proszę spojrzeć na poniższą listę obszarów mogących mieć wpływ na zadowolenie z pracy zatrudnionych w Państwa firmie managerów:



Z listy czynników wpływających na zadowolenie z pracy managerów prawie wszyscy pracownicy HR wybrali wynagrodzenie (94%).

Ponad połowa wskazało na **rozwój zawodowy (56%)** oraz stabilność firmy. Zdaniem nieco mniej niż połowy pracowników HR na zadowolenie z pracy managerów wpływają **atmosfera/relacje towarzyskie (45%)**.

Prawie dwie piąte specjalistów z działu kadr uznało za istotne świadczenia pozapłacowe (38%) oraz samodzielność stanowiska (36%).

Na kulturę organizacyjną postawiła ponad jedna trzecia HR-owców (34%), a na relacje z przełożonymi (33%), co jest wynikiem dość zaskakującym.

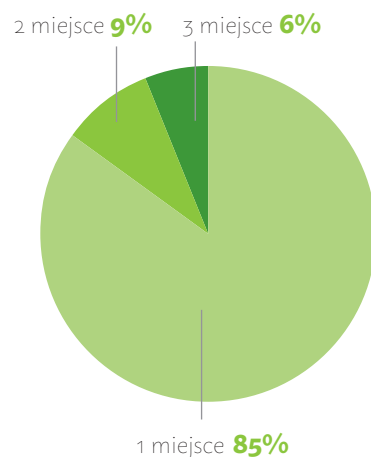
Zapewnienie modnego work&life balance uznaje za czynnik zwiększający zadowolenie managerów z pracy mniej niż jedna trzecia badanych (30%).

Do najrzadziej wybieranych czynników wpływających na satysfakcję managerów należą zdaniem HR-owców elastyczne formy pracy (21%), środowisko pracy (12%), **prestiż marki pracodawcy (9%)** i **odpowiedzialność społeczna pracodawcy (2%)**.

NAJSKUTECZNIEJSZE MOTYWATORY FINANSOWE MANAGERÓW

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

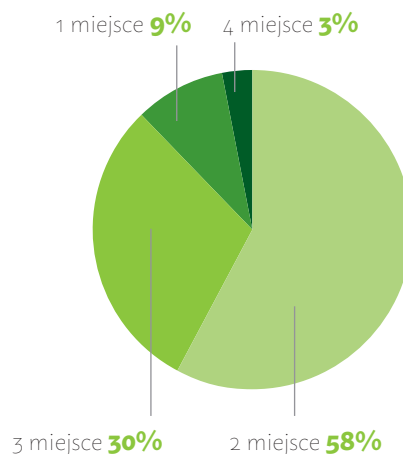
Proszę spojrzeć na poniższą listę motywacji finansowych istotnych w miejscu pracy. Które z nich są Pana/i zdaniem ważne dla pracujących w Państwa firmie managerów? Proszę uszeregować poniższe elementy od najbardziej do najmniej istotnych?



Wynagrodzenie zasadnicze było najczęściej wymieniane na pierwszym miejscu wśród motywatorów finansowych kadry managerskiej (85%), znacznie rzadziej premie i prowizje (9%) czy bonusy/nagrody finansowe (6%).

PREMIE I PROWIZJE

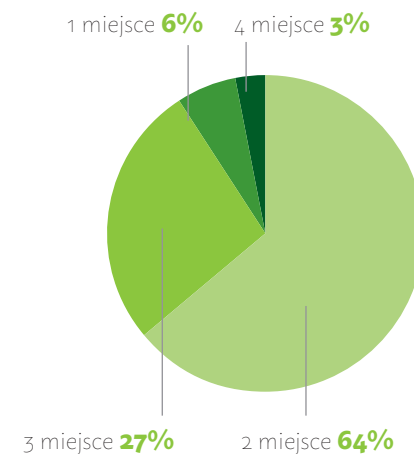
Proszę spojrzeć na poniższą listę motywacji finansowych istotnych w miejscu pracy. Które z nich są Pana/i zdaniem ważne dla pracujących w Państwa firmie managerów? Proszę uszeregować poniższe elementy od najbardziej do najmniej istotnych?



Premie i prowizje były najczęściej wymieniane na drugim miejscu wśród motywatorów finansowych kadry managerskiej (58%), nieco rzadziej na trzecim miejscu (30%), bardzo rzadko na pierwszym (9%) i najrzadziej na czwartym miejscu (3%).

BONUSY/NAGRODY FINANSOWE

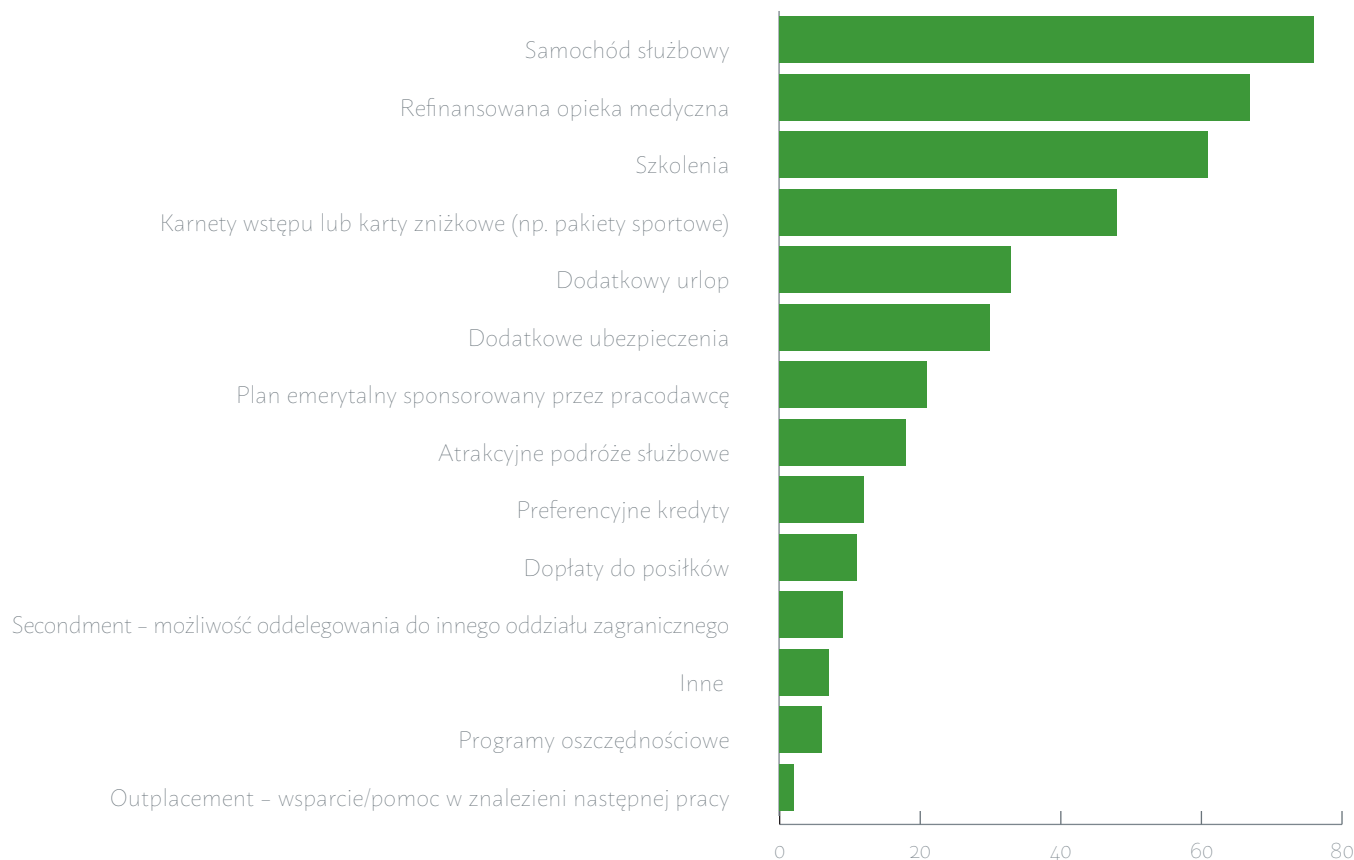
Proszę spojrzeć na poniższą listę motywacji finansowych istotnych w miejscu pracy. Które z nich są Pana/i zdaniem ważne dla pracujących w Państwa firmie managerów? Proszę uszeregować poniższe elementy od najbardziej do najmniej istotnych?



Bonusy i nagrody finansowe były najczęściej wymieniane na trzecim miejscu wśród motywatorów finansowych kadry managerskiej (64%), nieco rzadziej na drugim miejscu (27%), bardzo rzadko na pierwszym (6%) i najrzadziej na czwartym miejscu (3%).

BENEFITY POZAPŁACOWE NAJBARDZIEJ MOTYWUJĄCE MANAGERÓW W OPINII PRACOWNIKÓW HR

Które z wymienionych niżej benefitów pozapłacowych są w Pana/i opinii najważniejsze?



Do najbardziej motywujących benefitów pozapłacowych dla managerów, specjaliści od kadr zaliczyli **samochód służbowy (76%)**, refinansowanie opieki medycznej (67%) i szkolenia (61%). Tak wygląda w opinii HR-owców pierwsza trójka motywatorów pozapłacowych.

Za skuteczny motywator prawie połowa badanych uznała karnety wstępu/pakiety sportowe (48%).

Okolo jedna trzecia respondentów wskazała na **dodatkowy urlop (33%)** i dodatkowe ubezpieczenia (30%).

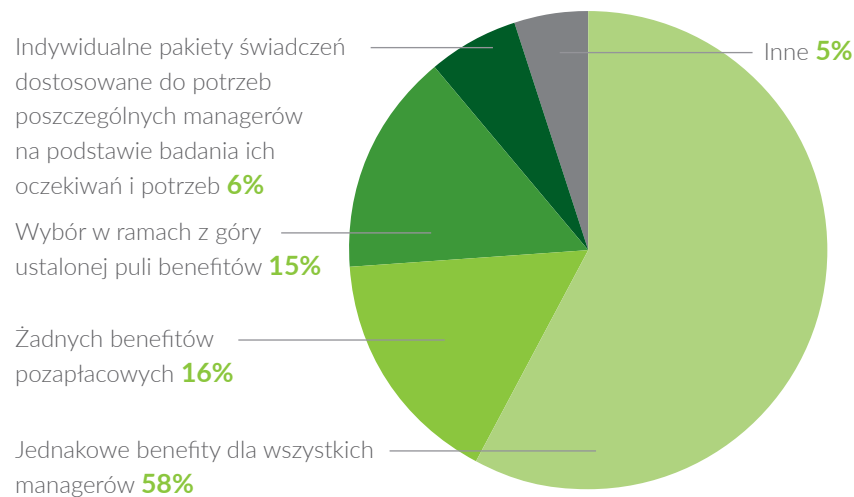
Już tylko ok. jedna piąta uznaje za skuteczne narzędzie motywacyjne plany emerytalne (21%) i atrakcyjne podróże służbowe (18%).

Do najmniej interesujących managerów benefitów pozapłacowych zdaniem HR-owców należą: preferencyjne kredyty (12%), dopłaty do posiłków (11%), secondment (9%), programy oszczędnościowe (6%).

Prawie nikt nie wymienił outplacementu (2%).

SYSTEMY BENEFITÓW POZAPŁACOWYCH DLA MANAGERÓW W FIRMACH W OPINII PRACOWNIKÓW HR

Jaki system pakietów pozapłacowych dla managerów oferuje Państwa firma?



Zapytano jakie systemy benefitów płacowych firmy oferują managerom. Większość, ale nieznaczna, **przyznaje wszystkim managerom takie same benefity (58%)**.

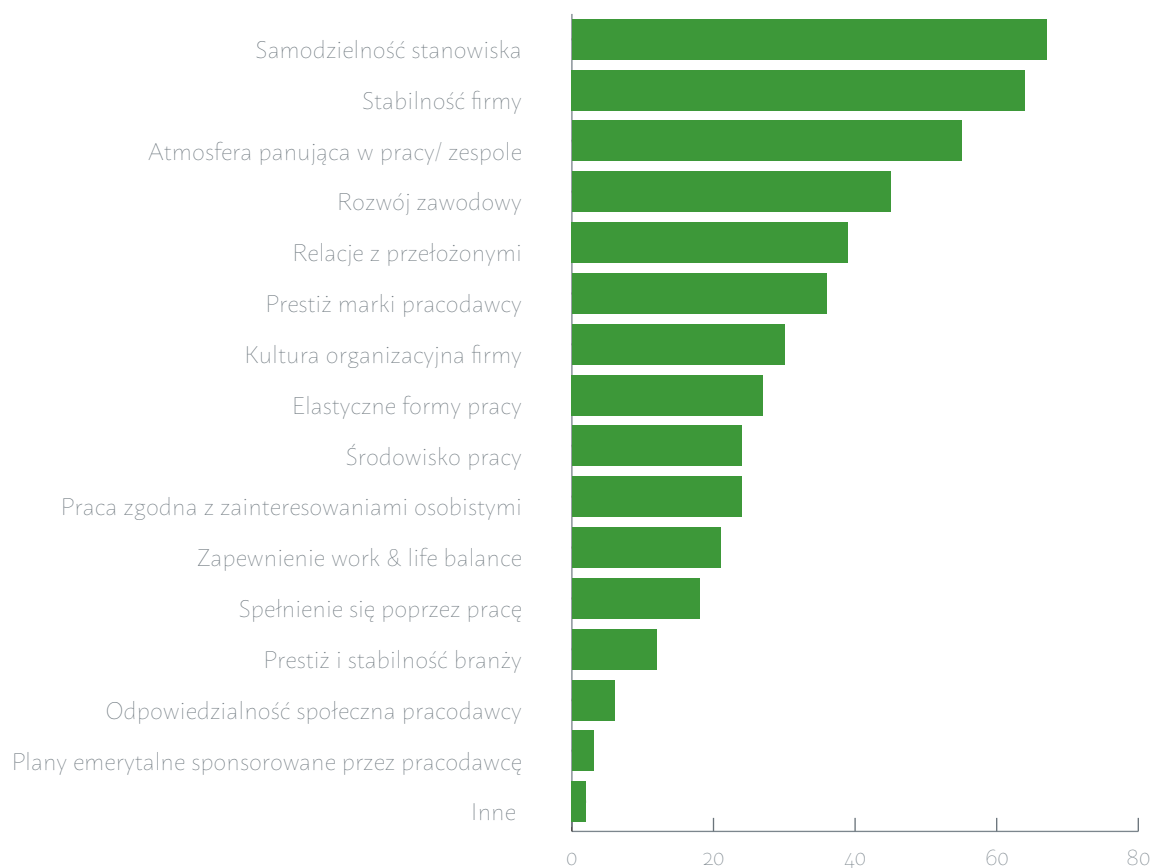
Jedna szósta firm nie przyznaje żadnych benefitów pozapłacowych (16%) lub pozwala na wybór z góry określonej puli (15%).

Tylko 6 firm na 100 dostosowuje benefity pozapłacowe do indywidualnych potrzeb managerów, a 5 na 100 ma inny system.



POZOSTAŁE CZYNNIKI NAJSILNIEJ MOTYWUJĄCE MANAGERÓW W OPINII PRACOWNIKÓW HR

Oprócz kwestii finansowych oraz benefitów pozapłacowych przy wyborze pracy ważne są również inne jej aspekty związane np. z kulturą organizacyjną panującą w firmie, wizerunkiem firmy oraz samym stanowiskiem. Co jest Pana/i najbardziej motywujące dla zatrudnionych w Państwa firmie managerów?



Według kadry HR wśród pozostałych czynników **najsilniej motywuje managerów samodzielność stanowiska i stabilność firmy**.

Wypowiedziała się tak większość respondentów – odpowiednio 67 i 64%.

Ponad połowa badanych uważa, że **managerowie doceniają dobrą atmosferę w zespole (55%)**. Nieco mniej niż połowa wymienia rozwój zawodowy (45%).

Prawie dwie piąte HR-owców uważa, że dla managerów liczą się dobre relacje z przełożonymi (39%) oraz prestiż marki pracodawcy (36%).

Już tylko ok. jedna trzecia fachowców od kadr wymienia kulturę organizacyjną firmy (30%) i **elastyczne godziny pracy (27%)**.

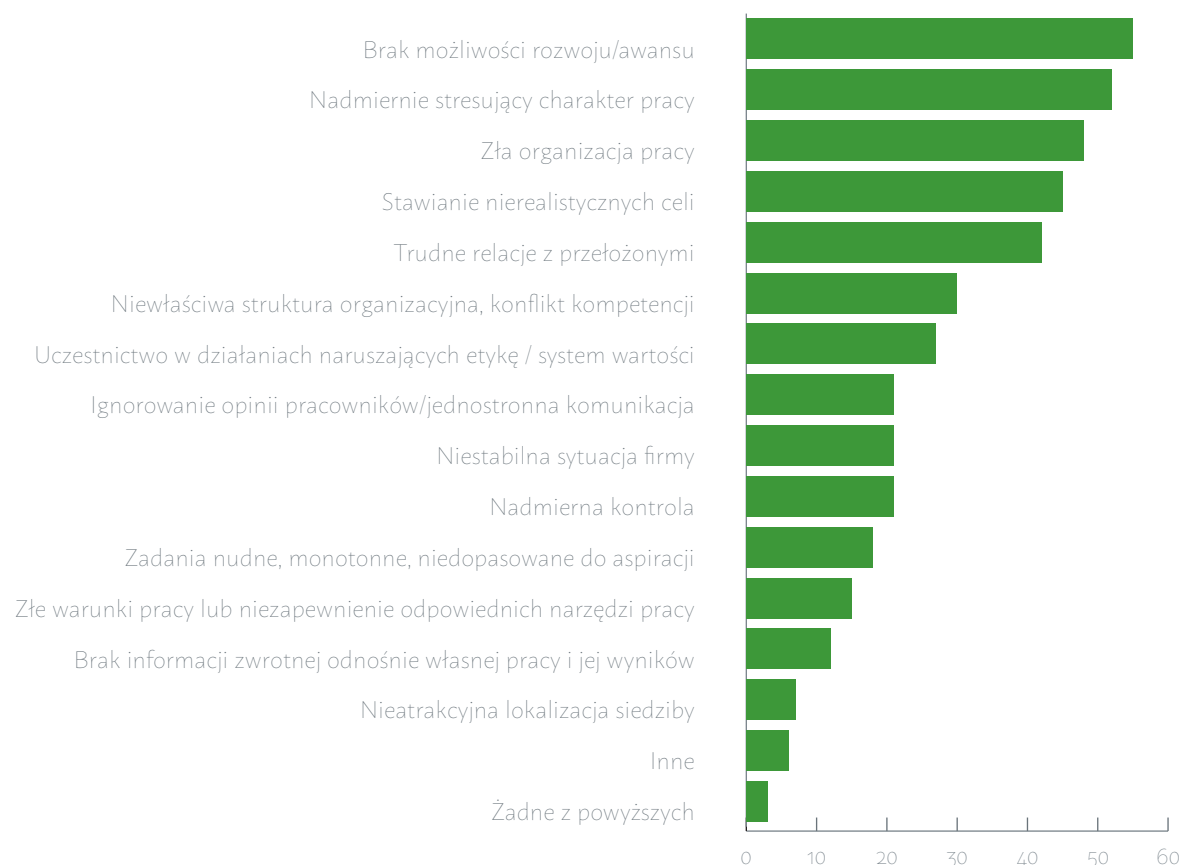
Prawie jedna czwarta wskazuje na pracę zgodną z zainteresowaniami osobistymi oraz środowisko pracy (po 24%).

Do najmniej motywujących managerów czynników zdaniem HR-owców należą: **zapewnienie work&life balance (21%)**, możliwość spełnienia poprzez pracę (18%), prestiż i stabilność branży (12%).

Tylko 6 na 100 respondentów wskazało odpowiedzialność społeczną pracodawcy, a 3 – plany emerytalne.

CZYNNIKI SKŁANIAJĄCE MANAGERÓW DO REZYGNACJI Z PRACY W OPINII PRACOWNIKÓW HR

Poniżej znajduje się lista aspektów, które mogą powodować rozważanie rezygnacji z pracy. Które z wymienionych aspektów mogłyby Pana/i zdaniem spowodować rozważanie rezygnacji z pracy wśród managerów zatrudnionych w Państwa firmie?



W opinii pracowników HR managerowie myślą o odejściu z pracy najczęściej pod wpływem **braku możliwości rozwoju/awansu (55%)** i **nadmiernego stresu w pracy (52%)**. Tak sądzi ponad połowa ankietowanych.

Trzecia co do istotności przyczyna odejść managerów, to zdaniem działów HR **zła organizacja pracy**, uważa tak prawie połowa badanych (48%).

Nieco mniej – **(45%) wskazało stawianie nierealistycznych celów** oraz **trudne relacje z przełożonymi (42%)**.

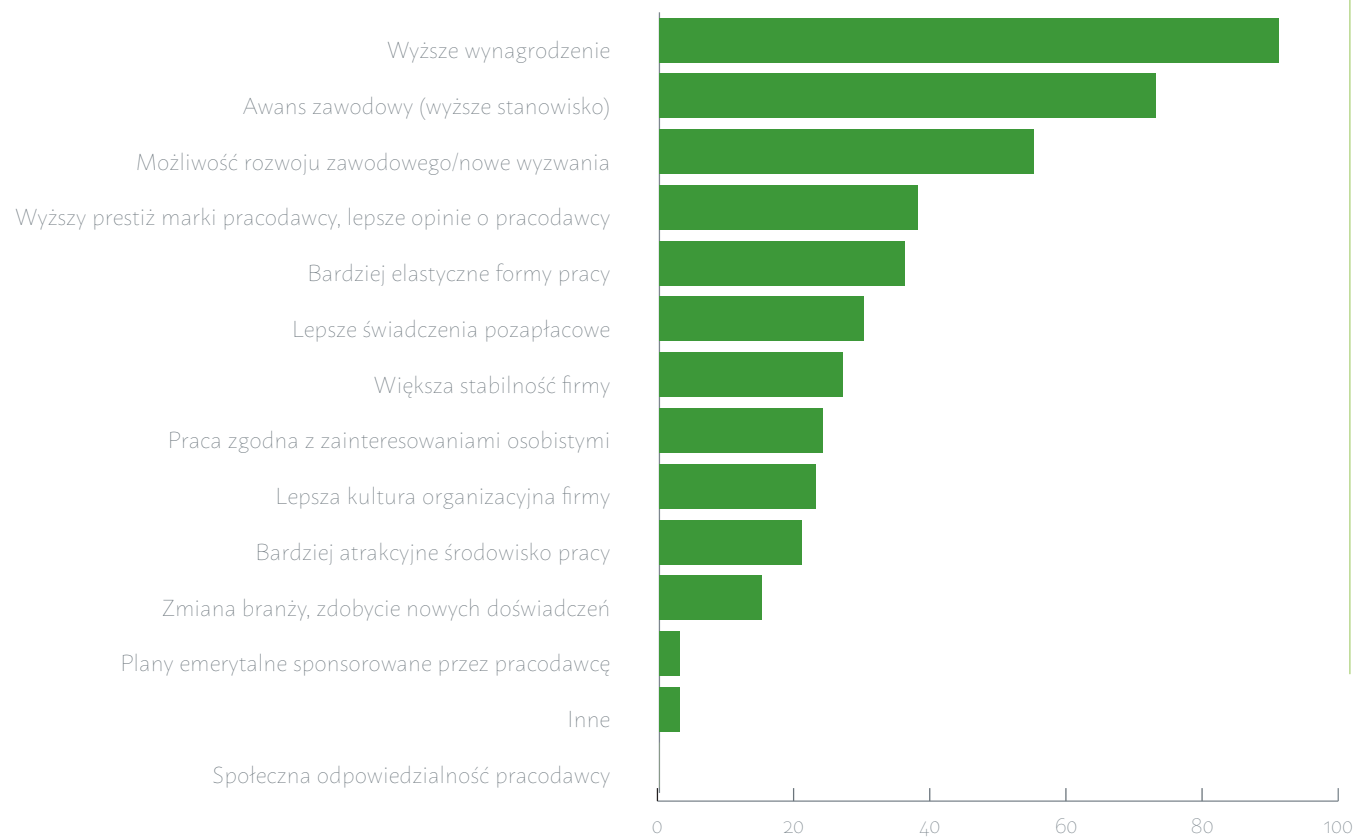
Znacznie rzadziej, bo już tylko około jedna trzecia HR-owców wymieniło niewłaściwą strukturę organizacyjną (30%) oraz uczestnictwo w działaniach naruszających etykę zawodową/system wartości (27%).

Ok. jedna piąta kadrowców uważa, że do odejścia może skłonić managera: niestabilna sytuacja firmy (21%), ignorowanie opinii pracowników (21%) lub nadmierna kontrola (21%).

Kadry najrzadziej wymieniają: nudna praca niedopasowana do aspiracji (18%), niezapewnienie odpowiednich warunków pracy (15%), brak informacji zwrotnej (12%), lokalizację siedziby firmy (7%).

CZYNNIKI SKŁANIAJĄCE MANAGERÓW DO WYBORU INNEGO PRACODAWCY W OPINII PRACOWNIKÓW HR

A które z poniższych aspektów mogłyby w Pana/i przypadku być najbardziej przekonujące do przejścia do nowego pracodawcy.



A co, w opinii pracowników HR może skłonić managera do zmiany pracy? **Zdecydowana większość** uważa, że **wyższe wynagrodzenie (91%) i awans zawodowy (73%)**.

Ponad połowa respondentów wymieniła także **możliwość rozwoju/nowe wyzwania (55%)**.

Znacznie już rzadziej, bo mniej niż dwie piąte wskazało wyższy prestiż pracodawcy (38%) i bardziej elastyczne formy pracy (36%).

Mniej niż jedna trzecia uważa, że pracodawca może konkurować o pracownika lepszymi świadczeniami pozapłacowymi (30%) lub większą stabilizacją firmy (27%). Około jedna czwarta uznała za czynnik przyciągający pracę zgodną z zainteresowaniami (24%) i lepszą kulturę organizacyjną firmy (23%), a bardziej atrakcyjne środowisko pracy już tylko ok. jedna piąta (21%).

Jedna szósta badanych uznała, że managerów może zmotywować do zmiany branży, chęć zdobycia nowych doświadczeń (15%). Prawie nikt nie wskazał planów emerytalnych (3%).

METRYCZKA

RESPONDENCI W PODZIALE NA PŁEĆ

Na koniec chcielibyśmy zadać Panu/i kilka pytań dotyczących Pana/i i Pana/i firmy. Proszę zaznaczyć swoją płeć:



Kobiety **48%**

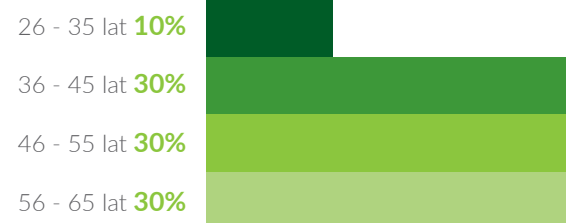


Mężczyźni **52%**

W badaniu wzięło udział 52% mężczyzn i 48% kobiet.

RESPONDENCI W PODZIALE NA WIEK

Proszę określić swój przedział wiekowy

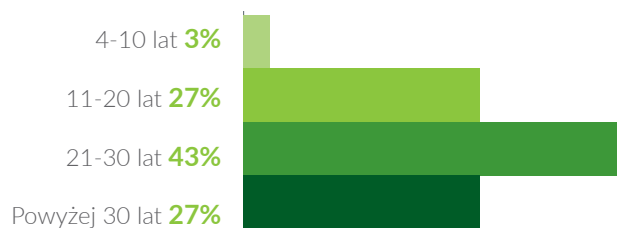


Wśród badanych zdecydowaną większość stanowiły osoby pomiędzy 36 a 65 rokiem życia (90%) i a proporcje rozłożyły się równomiernie: prawie jedną trzecią stanowiły osoby w przedziale 36-45 lat (30%), w przedziale 46-55 lat (30%) oraz w przedziale 56-65 lat (30%). Wynika to z faktu, że większość badanych to wyższy i najwyższy szczebel w strukturze działu HR.

W badaniu wzięło udział tylko 10% respondentów w wieku 26-35 lat i nikt młodszy.

RESPONDENCI - STAŻ PRACY ZAWODOWEJ

Jaki ma Pan/i staż pracy zawodowej?



Zbadano także staż pracy zawodowej respondentów. Zdecydowaną większość stanowiły osoby ze stażem pracy powyżej 10 lat, łącznie 97%.

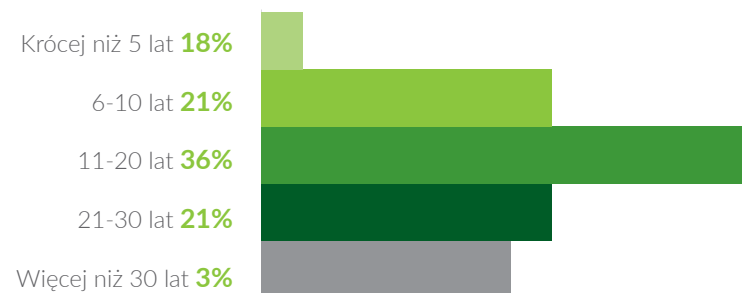
Największą grupę stanowili respondenci ze stażem 21-30 lat (43%).

Poniżej jednej trzeciej stanowili pracownicy ze stażem powyżej 30 lat pracy (27%) oraz w przedziale 11-20 lat stażu (27%).

W próbie znalazły się nieliczne przypadki osób ze stażem pomiędzy 4 a 10 lat (3%).

RESPONDENCI - STAŻ PRACY U OBECNEGO PRACODAWCY

Jaki ma Pan/i staż pracy u pracodawcy, u którego teraz Pan/i pracuje?

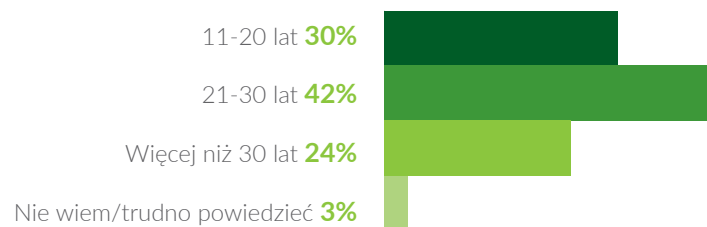


W badaniu na pracownikach HR największą grupę stanowiły osoby ze stażem 11-20 lat u obecnego pracodawcy (36%), nieco mniej liczne były grupy o stażu 21-30 lat (21%) i 6-10 lat u obecnego pracodawcy (21%).

Krócej niż 5 lat u aktualnego pracodawcy przepracowało 18% badanych. W próbie znalazły się pojedyncze przypadki pracowników z imponującym stażem ponad 30 lat u obecnego pracodawcy (3%).

OBECNOŚĆ FIRMY NA POLSKIM RYNKU

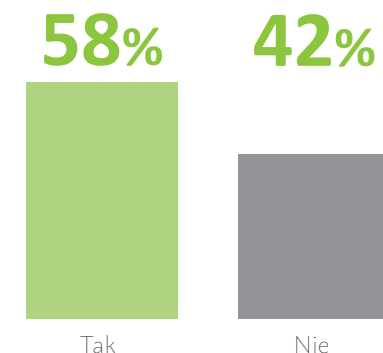
Od jak dawna działa Pana/i firma w Polsce?



W badanie nt. motywacji managerów na pracownikach HR najliczniej były reprezentowane firmy obecne na polskim rynku 21-30 lat (42%). Drugą co do wielkości grupą były firmy działające w Polsce od 11 do 20 lat (30%), a trzecią – więcej niż 30 lat (24%).

FIRMY EKSPORTUJĄCE PRODUKTY

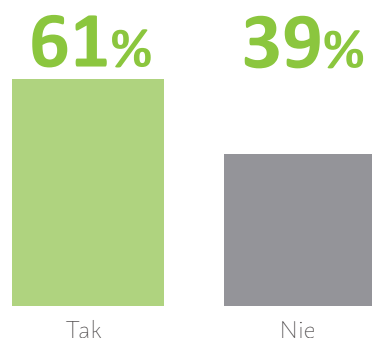
Czy Pana/i firma eksportuje produkty/usługi za granicę?



Znacznie ponad połowa firm, które reprezentowali badani była związana z eksportem (58%), znacznie mniej niż połowa (42%) nie sprzedaje towarów lub usług za granicę.

FIRMY Z UDZIAŁEM KAPITAŁU ZAGRANICZNEGO

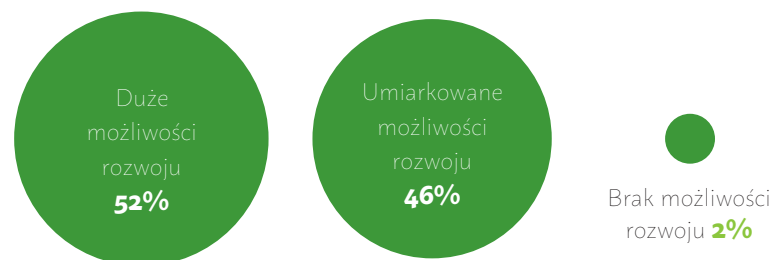
Czy Pana/i firma to firma z kapitałem zagranicznym?



Badani pracownicy działów HR w większości pochodzili z firm z udziałem kapitału zagranicznego (61%), firmy strictly polskie stanowiły mniej liczną grupę (39%).

MOŻLIWOŚCI ROZWOJOWE BRANŻY

Jak na dziś ocenia Pan/i możliwości rozwojowe swojej branży?



Ponad połowę badanych to pracownicy HR z branży, która daje duże możliwości rozwoju (52%), nieco mniej niż połowę – firmy z branż o umiarkowanej możliwości rozwoju (46%).

MOŻLIWOŚCI ROZWOJOWE FIRMY

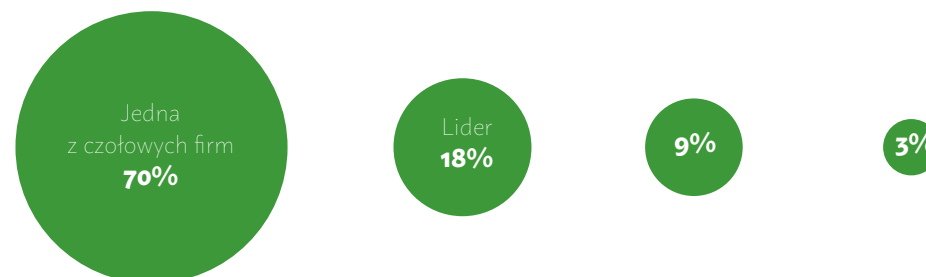
Jak na dziś ocenia Pan/i możliwości rozwojowe Państwa firmy?



Pytani o możliwości rozwojowe firmy respondenci w większości określili je jako umiarkowane (65%) a tylko 36% jako duże. Praktycznie nie było firm o zerowych możliwościach wzrostu.

POZYCJA FIRMY NA RYNKU

W Pana/i ocenie, jakie miejsce zajmuje Pana/i przedsiębiorstwo na rynku, na którym działa?



Badanych zapytano także o pozycję ich firmy na rynku. Zdecydowana większość respondentów pracuje w firmach, które plasują się w czołówce swojej branży (70%). 18% respondentów określiła swoje firmy jako liderów rynku (18%).

Tylko 9% badanych pochodzi z jednej z wielu firm o tej samej pozycji. W próbie znalazł się znikomy odsetek drobnych graczy na rynku (3%).

PODSUMOWANIE

W przeprowadzonym badaniu starano się rozpoznać motywacje managerów w opinii doświadczonych pracowników działu HR. Odpowiedni dobór grupy badanej pozwolił na uzyskanie odpowiedzi od respondentów pracujących zarówno w mniejszych organizacjach, jak i w firmach o wiodącym znaczeniu na rynku i zróżnicowanym profilu działalności.

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że w opinii działów HR tym, co wciąż najbardziej motywuje managerów jest wynagrodzenie, które otrzymują za swoją pracę (94%). Jest to również główny czynnik skłaniający managerów do wyboru innego pracodawcy. Warto podkreślić, że najistotniejsza z punktu widzenia managerów jest wysokość wynagrodzenia zasadniczego (85%), a dużo mniejsze znaczenie ma wysokość możliwych premii lub bonusów.

Zdaniem pracowników HR, na zadowolenie z pracy managerów wpływa również możliwość rozwoju zawodowego (56%), która podobnie jak wynagrodzenie, ma duże znaczenie w procesie decyzji o zmianie zawodowej. Oceniając swoich potencjalnych pracodawców managerowie kierują się również tym, czy wspomniany rozwój znajdzie swoje odzwierciedlenie w postaci awansu na wyższe stanowisko. Brak awansu, obok nadmiernego stresu oraz złej organizacji pracy to

czynniki, które w największym stopniu przyczyniają się do rezygnacji z pracy.

W opinii działu HR, decydując się na zmianę zawodową, managerowie biorą również pod uwagę wyższy prestiż nowego pracodawcy oraz opinie o nim (38%). Co jednak ciekawe, prestiż marki pracodawcy nie wydaje się wpływać na zadowolenie z pracy managerów (9%).

Zadowoleniu z pracy managerów sprzyja natomiast stabilność firmy rozumiana jako pewność pracy i zarobków (55%), a także dobra atmosfera i relacje ze współpracownikami (45%). Wysoko w rankingu pojawiają się również świadczenia pozapłacowe, które może zaoferować pracodawca. Tym, co managerowie cenią najbardziej i niezmiennie od lat jest samochód służbowy (76%). Wartościowymi benefitami są również refinansowana opieka medyczna, szkolenia oraz karnety wstępu lub karty zniżkowe takie jak pakiety sportowe. Mniejsze znaczenie, zdaniem HR, dla motywacji managerów mają świadczenia pozapłacowe takie jak: dodatkowe ubezpieczenia, plany emerytalne, preferencyjne kredyty, outplacement.





PORÓWNANIE

Zarówno managerowie, jak i pracownicy HR wskazują, że czynnikiem w największym stopniu wpływającym na zadowolenie z pracy kadry managerskiej jest wynagrodzenie. Jest to również najważniejszy element wpływający na decyzję o wyborze innego pracodawcy. Istotne znacznie dla motywacji managerów ma również możliwość rozwoju zawodowego, na co wskazuje mniej więcej połowa respondentów z obu grup badanych.

Oprócz możliwości poszerzania kompetencji ważnym czynnikiem wpływającym na satysfakcję z wykonywanych obowiązków jest dla większości managerów kultura organizacyjna pracodawcy. Wydaje się z kolei, że jest to obszar poniekąd ignorowany przez pracowników HR, ponieważ w ich opinii nie jest to tak istotny element motywacji managerów. Podobny wniosek można wysnuć analizując takie czynniki jak samodzielność czy też work&life balance – one również wydają się nie być doceniane przez działy HR.

Rozbieżności pomiędzy odpowiedziami managerów a pracowników HR pojawiają się również w części poświęconej powodom rezygnacji z aktualnego miejsca pracy. W opinii działów HR odejście z organizacji w przypadku managerów wiąże się głównie z brakiem możliwości rozwoju/awansu dla managera. Jak się jednak okazuje, dużo większe znaczenie mają dla kadry managerskiej stawianie nierealistycznych celów, trudne relacje z przełożonymi lub też nadmierna kontrola.

Warto również zwrócić uwagę, że dla managerów istotnym czynnikiem mogącym skłonić ich do rezygnacji z pracy jest jednostronna komunikacja i ignorowanie ich opinii. To również aspekt niedoceniany przez HR.

Zdaniem pracowników działów HR na wybór innego pracodawcy wpływają z kolei w dużym stopniu wyższy prestiż oraz lepsze opinie o nim. Co zastanawiające, takiej odpowiedzi udzielił jedynie co piąty badany manager.

Część badania poświęcona świadczeniom pozapłacowym, pokazała, że dla dzisiejszej kadry managerskiej większe znaczenie mają ułatwienia życia codziennego (opieka medyczna, dostęp do rozrywki) niż benefity przynoszące korzyści oddalone w czasie. Wydaje się, że pracownicy HR bardzo trafnie odczytują te potrzeby.

bigram.pl

budimex.pl