



# ТОЛЬКО 13% ЗАНЯТЫХ РОССИЯН ГОТОВЫ РЕКОМЕНДОВАТЬ СВОЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ



МОСКВА, 8 ДЕКАБРЯ 2017

**Только 13% занятых россиян готовы рекомендовать друзьям и знакомым свою компанию в качестве работодателя, и ситуация не меняется в течение двух лет.** Об этом свидетельствуют результаты всероссийского исследования, проведенного Аналитическим центром НАФИ в октябре 2017 года.<sup>1</sup>

**В России 67% работающих граждан, и среди них только 13% готовы рекомендовать своего работодателя. Индекс eNPS<sup>2</sup> среди опрошенных – минус 46 баллов, в 2016 году он составлял минус 47 баллов.** Несколько выросла доля «нейтралов» (22% в 2016 году и 28% - в 2017), которые в целом удовлетворены, однако не стали бы рекомендовать работодателя. Доля «критиков» - тех, кто не удовлетворен работодателем, составляет 59%.

Как и год назад, руководители высшего звена по сравнению с другими категориями работников демонстрируют более высокую лояльность компании (доля «промоутеров» составляет 50%). Представители технического персонала, рабочие и работающие пенсионеры наименее лояльны (не довольны среди них 62%, 66% и 74% соответственно). Также исследование показало, что сотрудники крупных компаний чаще готовы рекомендовать своего работодателя, нежели работники микро-, малого и среднего бизнеса (доля «промоутеров» в крупных компаниях составила 21%).

**Основные предпосылки готовности рекомендовать своего работодателя, – наличие стабильной и приемлемой заработной платы (28%), надежность компании (14%) и хорошие отношения в коллективе (11%), а отсутствие лояльности чаще всего объясняется низкой заработной платой (33%), переработками (23%) и неприемлемым графиком работы (5%).**

**Несмотря на низкую лояльность, три четверти занятых россиян (75%) пока не планируют менять работу (в 2016 году таковых было 70%).** Сменить работодателя сегодня намерены 25%. Руководители среднего звена (11%) в меньшей степени готовы уволиться, чем представители технического персонала (30%) и рабочих (28%). Также отмечается тенденция, что чем старше работник, тем менее он готов к смене работы (среди россиян старше 45 лет готовы сменить работу в ближайшее время лишь 17%).

<sup>1</sup> Репрезентативный всероссийский опрос НАФИ проведен в апреле 2017 г. Опрошено 1600 человек в 140 населенных пунктах в 42 регионах России. Возраст: 18 лет и старше. Статистическая погрешность не превышает 3,4%.

<sup>2</sup> Индекс Employee Net Promoter Score eNPS (eNPS) рассчитывается на основании разделения сотрудников на три условные группы – «промоутеров», или сторонников, «нейтралов» и «критиков» в зависимости от того, готовы ли работники рекомендовать своего работодателя своим друзьям или знакомым. Значение индекса представляет собой разницу между «промоутерами» и «критиками».

**На текущем месте работы для большинства важны не только условия труда, но и стабильность компании, а также профессиональный рост.** Возможным снижением заработной платы обеспокоены 31% занятых россиян, а неоплачиваемые переработки и ненормированный график работы волнуют каждого пятого (21%). Еще 21% опрошенных переживают из-за уменьшения заказов и прибыли компании, а отсутствие перспектив карьерного роста беспокоит 19%. Среди прочих проблем на работе отмечаются стиль управления в компании (18%), сокращение персонала/угроза увольнения (17%) и задержки выплат заработной платы (17%).

**Людмила Спиридонова, руководитель направления исследований в сфере HR Аналитического центра НАФИ:** *«Лояльность россиян работодателю остается низкой, и за полгода не изменилась. Сложившаяся ситуация представляется опасной как для отдельно взятой компании, так и для экономики страны в целом, и демонстрирует низкий уровень заботы работодателей о самом главном капитале каждой компании – человеческом. От нелояльных сотрудников не приходится ожидать высокой вовлеченности, а значит и высокой производительности труда.*

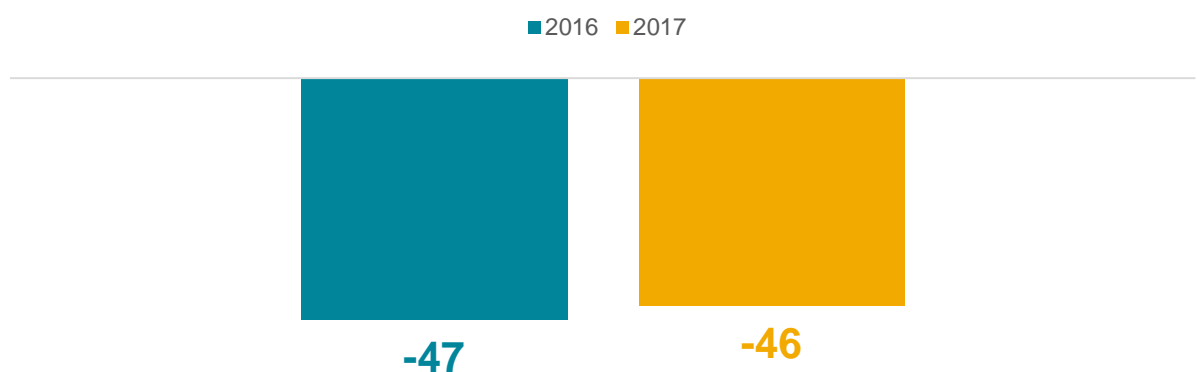
*В настоящее время не каждый работодатель может мотивировать своих сотрудников повышением заработной платы, и в этих условиях все большую роль приобретают методы неденежной мотивации. Среди драйверов лояльности мы выше отметили имидж компании, благоприятную атмосферу внутри коллектива, хорошие условия труда. Направление усилий на развитие данных составляющих может принести положительный эффект и усилить лояльность сотрудников.*

*Необходимо изучать сотрудников, оценивать степень их удовлетворенности, точно работать с перспективными сотрудниками, позволяя им почувствовать признание. Важно стараться выявлять факторы, отрицательно сказывающиеся на условиях труда и внутреннем климате, и предпринимать усилия для их устранения».*

Насколько вероятно, что Вы порекомендуете своим друзьям и знакомым устроиться на работу в ту компанию, в которой Вы работаете в настоящий момент? Для оценки используйте, пожалуйста, шкалу от 0 до 10, где «10» означает, что Вы точно порекомендуете, а «0» - точно НЕ порекомендуете., в % от занятых россиян



Коэффициент лояльности (Net Promoter Score) – разница между долей критиков и сторонников



ТОП-3 драйверов, в % от «промоутеров»

Наличие стабильной приемлемой заработной платы	28
Надежная компания	14
Хорошие отношения в коллективе	11

ТОП-3 барьеров, в % от «критиков»

Низкая заработная плата	33
Тяжелый труд, переработки	23
Неприемлемый график работы	5

Оцените, пожалуйста, насколько вероятно, что Вы смените по собственному желанию место работы в ближайшие 6 месяцев?, в % от занятых россиян



Оцените, пожалуйста, насколько вероятно, что Вы смените по собственному желанию место работы в ближайшие 6 месяцев?, в % от занятых россиян

	Все опрошенные	Руководитель высшего звена	Руководитель подразделения, отдела	Квалифицированный специалист	Технический или обслуживающий персонал	Рабочий
Точно сменю место работы	9	16	4	9	7	11
Скорее сменю место работы	16	0	7	14	23	17
Не задумывался об этом, сложно сказать	24	17	18	24	22	25
Скорее НЕ буду менять место работы	23	17	21	23	24	23
Точно НЕ буду менять место работы	28	50	50	30	24	24

«Какие из перечисленных проблем в наибольшей степени волнуют Вас на текущем месте работы?», в % от занятых россиян

	Занятые опрошенные
Снижение заработной платы	31
Неоплачиваемые переработки и ненормированный график работы	21
Уменьшение заказов и прибыли компании	21
Отсутствие перспектив карьерного роста	19
Стиль руководства компании	18
Сокращение персонала/угроза увольнения	17
Задержки выплат заработной платы	17
Отношения между сотрудниками внутри коллектива	12
Отмена/сокращение социального пакета	9
Низкая заработная плата	3
Нет проблем	2
Другое	5
Затрудняюсь ответить	12

\* Сумма ответов превышает 100%, так как респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов

Источник: НАФИ

Оставайтесь в курсе! Интересная аналитика у вас в почте. Подписывайтесь на <http://nafi.ru>

Новости и обсуждения на <https://www.facebook.com/nacfin>

