



Итоги опроса: Как российские компании мотивируют сотрудников

Русская Школа Управления подводит итоги исследования

Июль 2019. Русская Школа Управления (РШУ) представила результаты опроса, который показал, какие методы мотивации чаще всего используются в российских компаниях.

В опросе приняли участие 350 человек: топ-менеджеры, менеджеры среднего звена и собственники бизнеса из разных городов России. При этом абсолютное большинство опрошенных (90,3%) заявили, что в их компаниях существует именно система мотивации персонала, а не разовые поощрения.

Итоги опроса показали, что обычно система мотивации в российских компаниях распространяется на всех сотрудников (74,8%). В остальных случаях руководители предпочитают мотивировать только линейных специалистов (12,9%) или только менеджмент (12,3%).

В большинстве компаний (64,7%) используется комплексная система мотивации персонала, включающая и материальные, и нематериальные бонусы. Однако многие менеджеры по-прежнему предпочитают мотивировать сотрудников исключительно с помощью денежных премий (26,9%), а некоторые используют только нематериальные стимулы (8,3%).

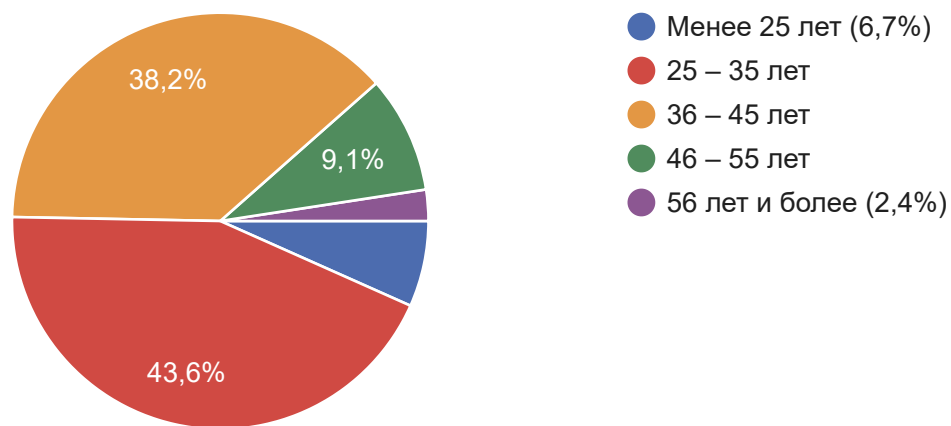
Среди инструментов материальной мотивации в российских компаниях наиболее распространены фиксированные (ежегодные, ежеквартальные или ежемесячные) премии (60,9%), премии по итогам выполнения KPI (54,5%) и ситуативные нерегламентированные премии (42,3%). При этом, судя по ответам респондентов, часто компании одновременно используют сразу два или три вида премий.

Инструменты нематериальной мотивации также обычно используют в комплексе. Наиболее популярные инструменты – это праздничные корпоративные мероприятия (58,2), обучение (56,9%) и публичная похвала успешных сотрудников (51,6%). А вот популярность тимбилдингов не так велика: всего 22,9% руководителей занимаются командообразованием с помощью соревнований. Интересно, что в качестве мотивации некоторые компании (11,8%) готовы предоставлять сотрудникам дополнительные выходные дни: обычно это происходит между продолжительными праздниками, когда снижается общая деловая активность.

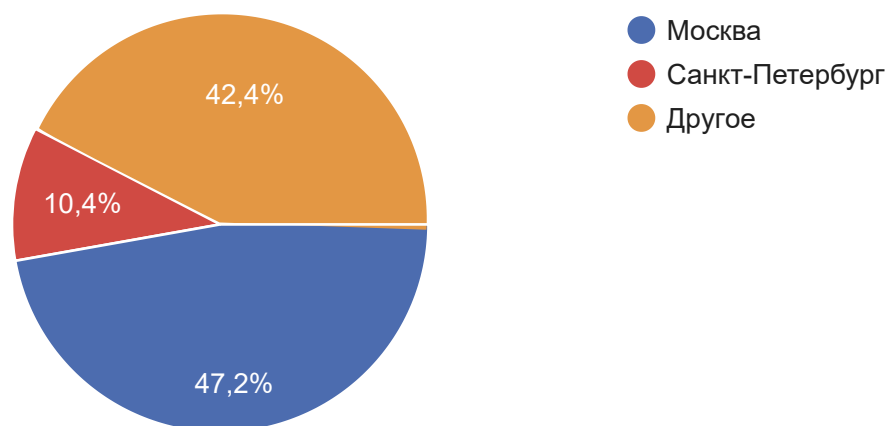
Однако, несмотря на популярность многих методов нематериальной мотивации, абсолютное большинство опрошенных руководителей считает (85,8%), что в основе системы мотивации любой компании должны лежать инструменты материального стимулирования. Все остальное может лишь дополнять существующую систему бонусов.

ОПРОС №16. КАК РОССИЙСКИЕ КОМПАНИИ МОТИВИРУЮТ СОТРУДНИКОВ

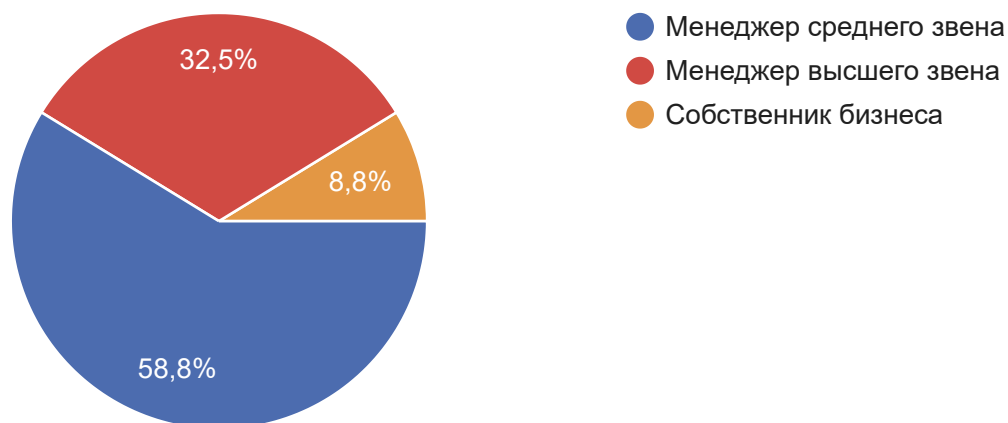
1. Сколько вам лет?



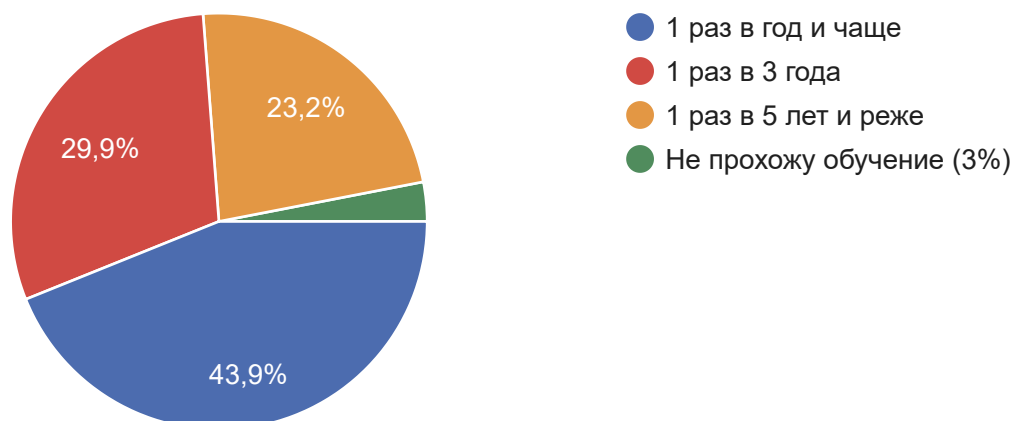
2. В каком городе вы живете?



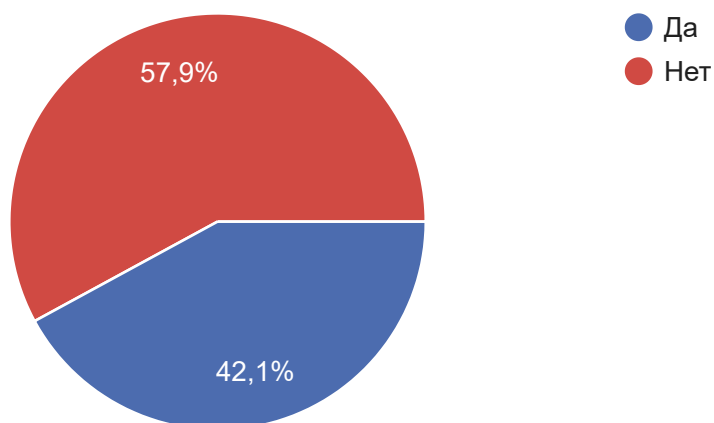
3. Какую должность вы занимаете?



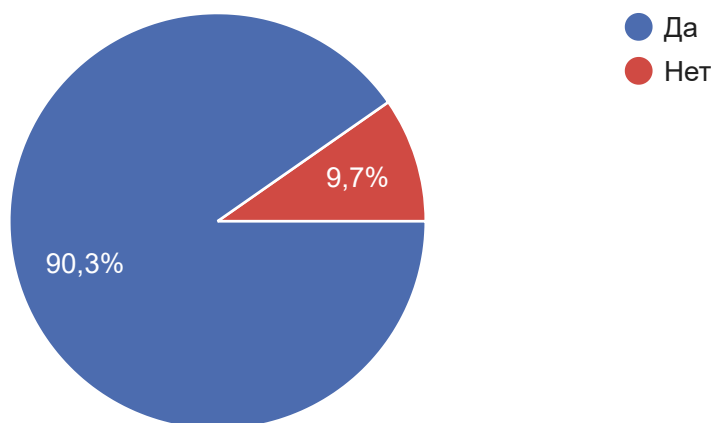
4. Как часто вы проходите обучение на курсах повышения квалификации, семинарах и тренингах?



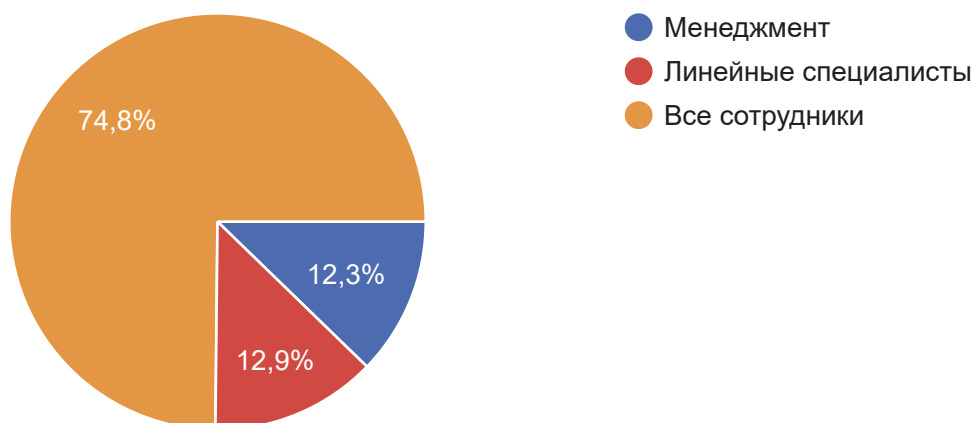
5. Посещали ли вы курсы менеджмента или управления персоналом?



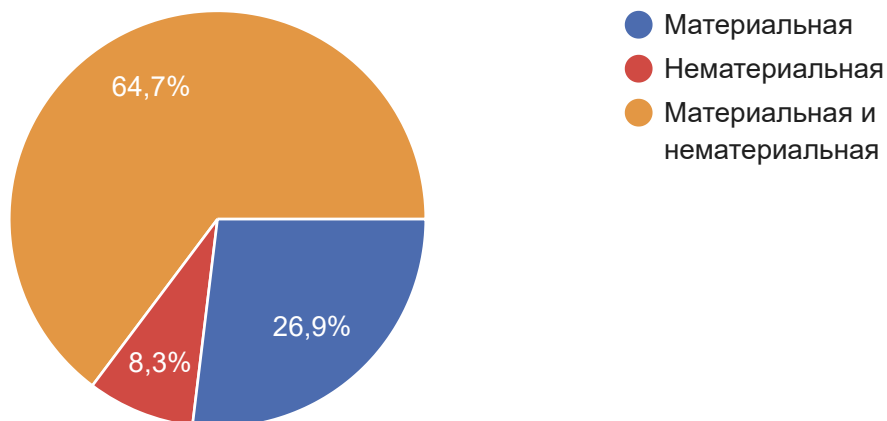
6. Есть ли в вашей компании система мотивации персонала?



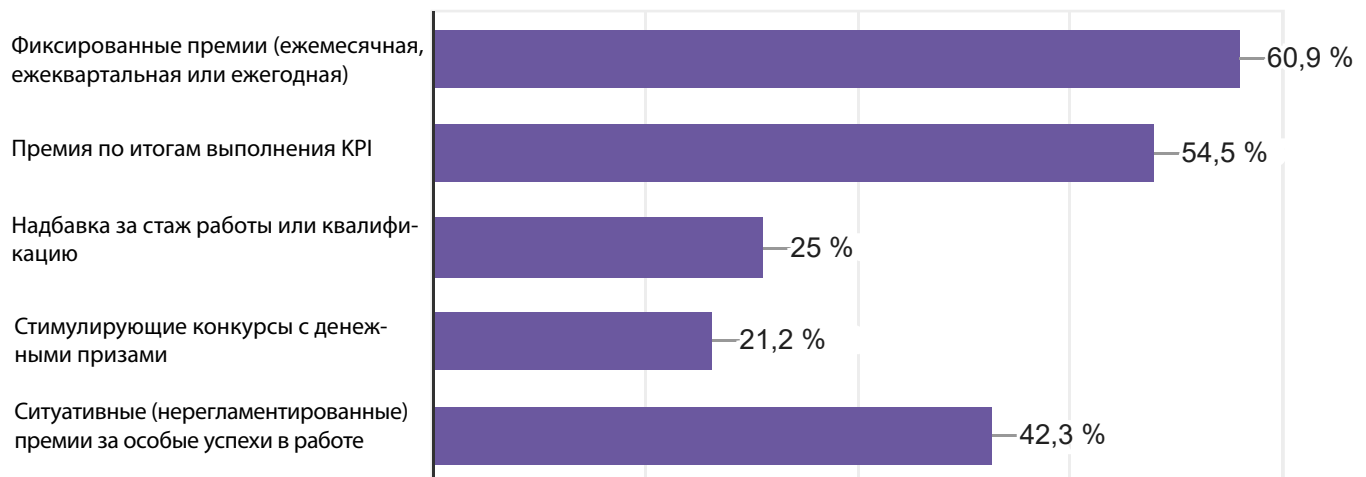
7. На кого распространяется система мотивации, принятая в вашей компании?



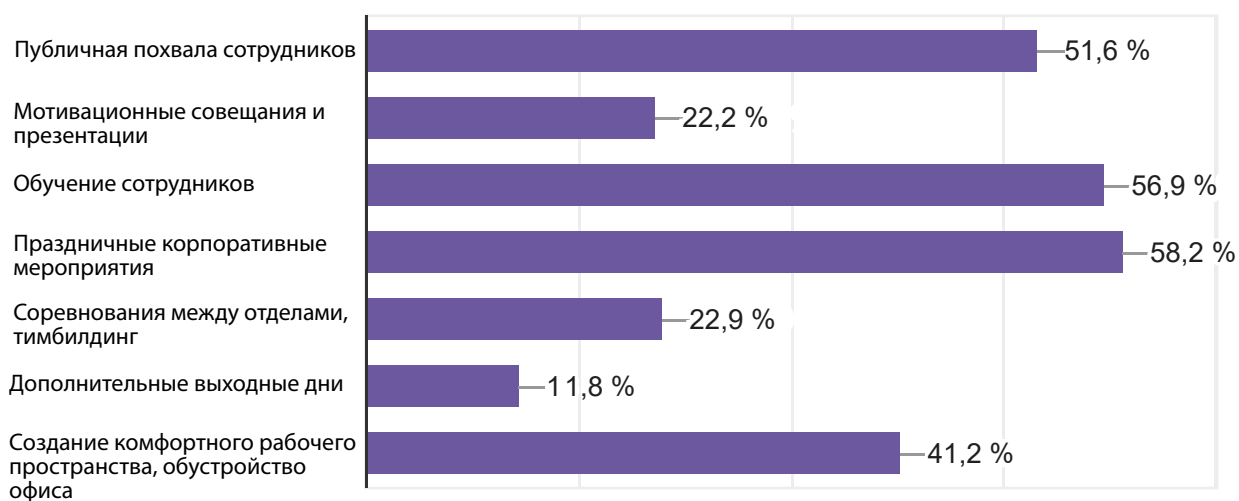
8. Какая мотивация используется в вашей компании?



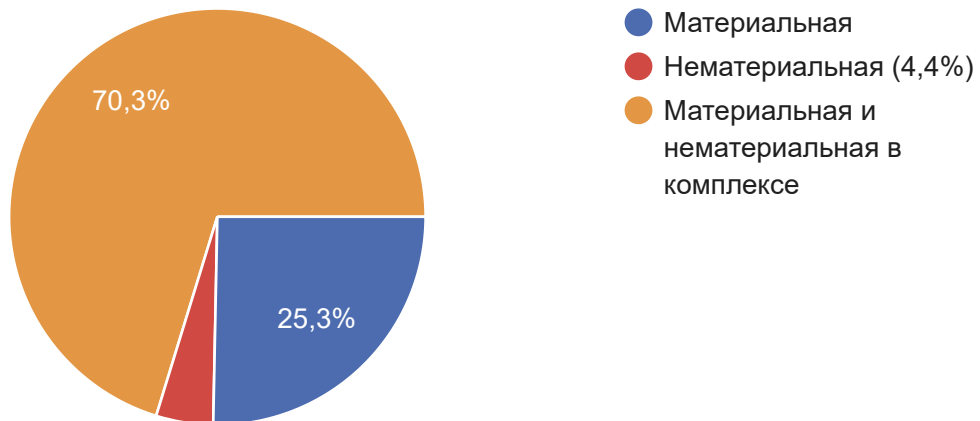
9. Какие инструменты материальной мотивации использует ваша компания?



10. Какие инструменты нематериальной мотивации использует ваша компания?



11. Какую мотивацию сотрудников вы считаете наиболее эффективной?



12. Что должно лежать в основе системы мотивации сотрудников компании?

