

КАК МЕНЕДЖМЕНТ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА ОТНОСИТСЯ К СВОЕЙ РАБОТЕ?



Исследование ЦСП «Платформа» и компании «ОнИн» (Онлайн Интервьюер) в рамках программы «Социальная динамика». Цель проекта – определить основные установки офисного персонала по отношению к своей рабочей деятельности.

Методика исследования

Всероссийский онлайн-опрос проведен в марте 2024 года. В опросе принимали участие россияне в возрасте от 18 лет, занятые интеллектуальным трудом в коммерческом секторе. Выборка объемом в 1200 респондентов, квотированная по социально-демографическим параметрам, типу населенного пункта и федеральным округам.

Ключевые выводы и тезисы:

- **От качества корпоративной среды зависит уровень вовлеченности персонала, в том числе готовность к переработкам.** Сотрудники компаний с демократической культурой управления более удовлетворены своей работой (91% против 67% среди сотрудников с авторитарной культурой управления), спокойнее относятся к переработкам (51% воспринимает переработки как норму, 13% они раздражают – против 33% и 31%; 35% и 34% соответственно не перерабатывают), реже сталкиваются с проблемами со здоровьем, вызванными работой (65% против 31%).
- **Уровень лояльности персонала работодателю остается высоким** – большинство (80%) офисных сотрудников удовлетворены своей работой (19% недовольны, 1% затруднились). Высокая лояльность может быть значимым фактором в конкуренции за кадры.
- **Нет тенденции на обесценивание своей деятельности.** Опрошенные считают свою работу важной и нужной – так ответили 78% (13% – считают бессмысленной и бесполезной, 9% затруднились). «Бессмысленность» работы чаще встречается в оценках сотрудников больших корпораций, а также в организациях с авторитарным стилем управления.
- **Низкая оплата труда (отметили 43% среди тех, кто недоволен чем-то), отсутствие перспектив карьерного развития (31%) и маленький социальный пакет (27%)** – основные дефициты текущих рабочих мест. Удобный график (60% среди тех, кто доволен чем-то), адекватные отношения с начальством (49%) и коллегами (47%) и бытовые условия труда (47%) лидируют среди положительных сторон рабочего процесса.

- **Переработки – основной прессинг для персонала. В России не сложилась культура разделения времени на рабочее и личное с четкой границей между этими периодами.** Значительный процент (64%) офисных сотрудников сталкивается с переработками. Треть респондентов беспокоится, что работа отнимает слишком много времени и сил.
- **Работа – это стресс:** 47% опрошенных испытывают негативное влияние работы на физическое или ментальное здоровье.
- **Верность корпоративному бренду, скорее, соответствует компаниям восточного культурного типа.** Компания не рассматривается как одна из станций в карьерном треке. 71% сотрудников считают свою компанию в той или иной степени привлекательной для соискателей.
- **Несмотря на высокий уровень социально-экономической неопределенности, преобладает оптимизм в отношении перспективы:** 67% белых воротничков верят в успех компании, в которой работают на данный момент, в перспективе 10 лет.
- **Для массовой аудитории принадлежность к компании большого масштаба продолжает играть существенную роль.** Масштабная, устойчивая организация обладает большей привлекательностью, чем небольшой бизнес с яркой идеей (60% против 28%, 11% затруднились).

1. Ценный и осмысленный труд

Ощущение бессмысленности своего труда – один из важных факторов выгорания работников, которое может вести к снижению экономической эффективности. Однако **большинство офисных сотрудников в России высоко оценивают значимость своей работы.** Не проявлена тенденция к обесцениванию рабочей деятельности.

Оценка ожидаемо повышается вместе с уровнем занимаемой позиции и масштабом ответственности: 90% руководителей предприятия считают свою деятельность важной, тогда как среди простых служащих таких 69%. К этой же группе факторов относится уровень дохода: чем он выше, тем чаще респонденты оценивают свою работу как важную и нужную. Можно предположить, что рабочие обязанности сотрудников на низкооплачиваемых позициях связаны с «операционными» делами, не требуют специализированных знаний или творческого подхода.

Процент людей, воспринимающих свою роль как бесполезную, выше в очень крупных компаниях (с численностью сотрудников более 1000) – большие корпорации могут иметь склонность к неоправданному расширению штата и пересечению функционала отдельных специалистов.

Бессмысленность чаще фигурирует в оценках сотрудников компаний с жесткой корпоративной культурой, которая предполагает строгие регламенты, высокий уровень бюрократии, иерархическую структуру управления, недоступность главы.

Субъективная оценка значимости труда тесно связана с позитивным отношением к месту работы и чувством удовлетворенности жизнью в целом, низкая – повышает риск негативного влияния работы на физическое и ментальное состояние.

Рис. 1. Если говорить в целом, какой вы считаете свою текущую работу?

(% опрошенных, один ответ)



Источник: ЦСП «Платформа»

Однако при более детальном рассмотрении баланс несколько сдвигается в негативную сторону: **21% респондентов отмечает, что более четверти их рабочего времени занимают «бесполезные» дела.**

С возрастом увеличивается процент людей, чья работа, по их мнению, не предполагает бесполезных дел вовсе. Вероятно, чем выше человек поднимается по карьерной лестнице, чем выше его квалификация, тем более четко очерчивается круг задач.

Рис. 2. Приблизительно сколько процентов от времени вашей работы занимают «бесполезные» дела: ненужные совещания, заполнение неважной отчетности и т. д.?

(% опрошенных, один ответ)



Что касается оценки со стороны, **значительная часть респондентов высоко оценивает вклад коллектива в рабочий процесс (80%)**. Руководители дают более позитивную оценку подчиненным, чем рядовые сотрудники – своим коллегам. Позиция руководителей может определяться наличием полной картины деятельности организации и роли каждого в ней; позиция сотрудников – непосредственным ежедневным наблюдением за работой коллег.

Особенно высокую оценку получают коллеги сотрудников микробизнеса (с численностью до 15 человек) – в небольших коллективах нередко один человек выполняет функции нескольких специалистов, что повышает уровень значимости его участия в развитии компании.

Рис. 3. Как вы считаете, много ли ваших коллег скорее имитируют продуктивный рабочий процесс, на самом деле без их вклада мало бы что изменилось?

(% опрошенных, один ответ)



2. Теплый коллектив, но недостаточная оплата

Общий уровень удовлетворенности работой среди офисных сотрудников также достаточно высок – что отражает **высокий уровень лояльности работодателям** и может являться значимым фактором в текущих условиях жесткой кадровой конкуренции.

Рис. 4. Насколько вы в целом удовлетворены своей текущей работой?

(% опрошенных, один ответ)



В качестве основных достоинств своих рабочих мест респонденты выделяют благоприятный психологический климат в коллективе (отношения с начальством и коллегами) и бытовой комфорт (график, условия).

Рис. 5. Что вы особенно цените в вашем текущем месте работы?

(% опрошенных, любое число ответов)



К основным дефицитам своих мест работы опрошенные относят в первую очередь материальный аспект: недостаточный доход, маленький соцпакет. Среди явных проблем выделяется отсутствие перспектив карьерного развития.

Однако, учитывая обозначенную ранее высокую оценку удовлетворенности трудом среди опрошенных, можно предположить, что данные факторы, несмотря на их значимость, не оказывают на нее критического влияния.

Рис. 6. Что вас НЕ устраивает в вашем текущем месте работы?

(% опрошенных, любое число ответов)



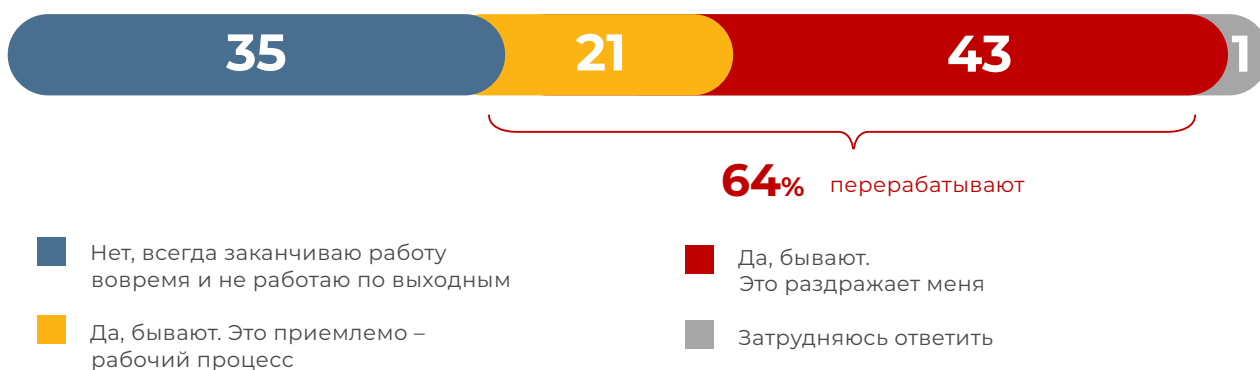
Источник: ЦСП «Платформа»

3. Work-life balance

Несмотря на то, что **больше половины опрошенных так или иначе сталкиваются с переработками**, треть из них относится к этому спокойно. На текущий момент в России не сложилась культура четкого разделения рабочего и личного времени.

С работой овертайм чаще сталкиваются мужчины (70% против 59% среди женщин), люди, занимающие руководящие позиции (78% среди руководителей предприятия против 60% среди простых служащих) и респонденты с уровнем дохода выше среднего (70% против 63% среди респондентов с доходом средним и ниже) – зачастую это пересекающиеся характеристики.

Рис. 7. Бывают ли у вас переработки? (% опрошенных, один ответ)



Источник: ЦСП «Платформа»

Даже с учетом высокой распространенности переработок **большинство опрошенных воспринимают работу как одну из частей жизни и считают, что между ней и другими занятиями налажен баланс.** Отсутствие баланса снижает уровень удовлетворенности трудом: среди тех, кто отмечает, что в его жизни есть баланс, 90% полностью или скорее удовлетворены своей работой (10% скорее или полностью не удовлетворены); среди тех, кого беспокоит, что работа занимает много времени, 63% отмечают удовлетворенность ею (34% скорее или полностью не удовлетворены, 3% затруднились).

Основным жизненным приоритетом работа чаще является для руководителей – личная ответственность за сотрудников и результаты работы повышает ее значимость (работа – главная часть жизни для 22% руководителей предприятия против 10% среди служащих).

Рис. 8. С какими из следующих утверждений вы согласны в большей степени?

(% опрошенных, один ответ по каждой строке)



Источник: ЦСП «Платформа»

Несмотря на высокую оценку, которую большинство опрошенных дает своей работе, **достаточно сильно проявлено ее негативное влияние на здоровье.**

Интеллектуальный труд может ухудшать физическое состояние малоподвижным образом жизни или плотным графиком без возможности нормального обеда. На ментальное состояние влияют переживания и «бессмысленность» работы.

Проблемам, в том числе психологическим, чаще подвержены сотрудники крупных корпораций: в крупных компаниях отсутствие проблем отмечают 42%, в микробизнесе – 63%.

Руководители компаний реже рядовых сотрудников отмечают негативное влияние работы – несмотря на стресс, который обычно сопутствует этой роли.

Рис. 9. Как вы считаете, оказывает ли текущая работа негативное влияние на ваше состояние? (% опрошенных, один ответ)



4. Корпоративная среда российского бизнеса

В общих чертах корпоративную культуру компаний, в которых работают опрошенные, можно описать следующим образом: скорее низкая дистанция власти, высокая коллегиальность, гибкость и инновационность, средний уровень контроля.

Демократичный стиль управления более популярен в компаниях, где работают белые воротнички, по причине нескольких факторов: явный запрос со стороны сотрудников, специфика задач, стремление руководства улучшить процесс работы и результаты деятельности компании.

Основным дефицитом офисной работы в России является медленная скорость внутренней мобильности, что может свидетельствовать об отсутствии в компаниях выстроенной системы развития и продвижения кадров, и как следствие – негативно сказываться на рынке труда в целом.

Рис. 10. Какие из следующих утверждений лучше описывают ваше текущее место работы? (% опрошенных, один ответ по каждой строке)



Источник: ЦСП «Платформа»

Для значительной части опрошенных принципиально **важно находиться на рабочем месте в установленные часы**. Необходимость присутствия сотрудников на рабочем месте может быть обусловлена спецификой работы или выступать в качестве меры поддержания дисциплины труда, однако работодателям оптимально учитывать актуальный запрос на гибкий график.

Свобода от жестких временных рамок более характерна для маленьких компаний, обретается с повышением уровня должности, уменьшает негативное влияние работы на здоровье и улучшает ее субъективную оценку.

Рис. 11. Важно ли вашему работодателю, чтобы вы всегда находились в офисе / на рабочем месте в рабочие часы? (% опрошенных, один ответ)



Источник: ЦСП «Платформа»

НА ОСНОВАНИИ ОЦЕНКИ РАЗЛИЧНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК
КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ МОЖНО ВЫДЕЛИТЬ
ДВЕ ОСНОВНЫХ ГРУППЫ ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ.



**работники компаний
с демократической
культурой управления (55%)**

ХАРАКТЕРИСТИКИ:

Работа:

- возможность высказывать свою позицию и предлагать решения руководству (98%)
- низкий уровень дистанции власти (91%)
- решения принимаются в свободной и удобной форме (75%)
- высокий уровень делегирования полномочий (70%).

Влияние работы на человека:

- более удовлетворены текущем местом работы (91% в целом удовлетворены), видят множество плюсов
- считают свою компанию так или иначе привлекательной (81%)
- спокойнее относятся к переработкам (13% перерабатывают и считают это ненормальным, 51% спокойно относятся к переработкам, 35% всегда заканчивают работу вовремя)
- считают, что у них выстроен work-life balance (77%)
- считают, что работа не оказывает негативного влияния на здоровье (65%)



**работники компаний
с авторитарной культурой
управления (45%)**

ХАРАКТЕРИСТИКИ:

Работа:

- низкий уровень карьерной мобильности (77%)
- иерархичность, отсутствие возможности внутренней дискуссии (71%)
- жесткие регламенты, четкая система обязанностей (62%)
- высокий уровень дистанции власти (58%)
- большой объем бюрократии (57%)

Влияние работы на человека:

- менее удовлетворены текущем местом работы (67% в целом удовлетворены), выделяют множество минусов
- более раздражительно относятся к переработкам (31% раздражаются из-за переработок, 33% относятся к ним спокойно, 34% всегда заканчивают вовремя)
- беспокоятся о том, что работа отнимает большое количество времени и сил (52%)
- считают, что работа оказывает негативное влияние на ментальное и физическое здоровье (66%)
- считают свою компанию полностью непривлекательной для соискателей чаще, чем работники компаний с демократической культурой (34% против 12%).

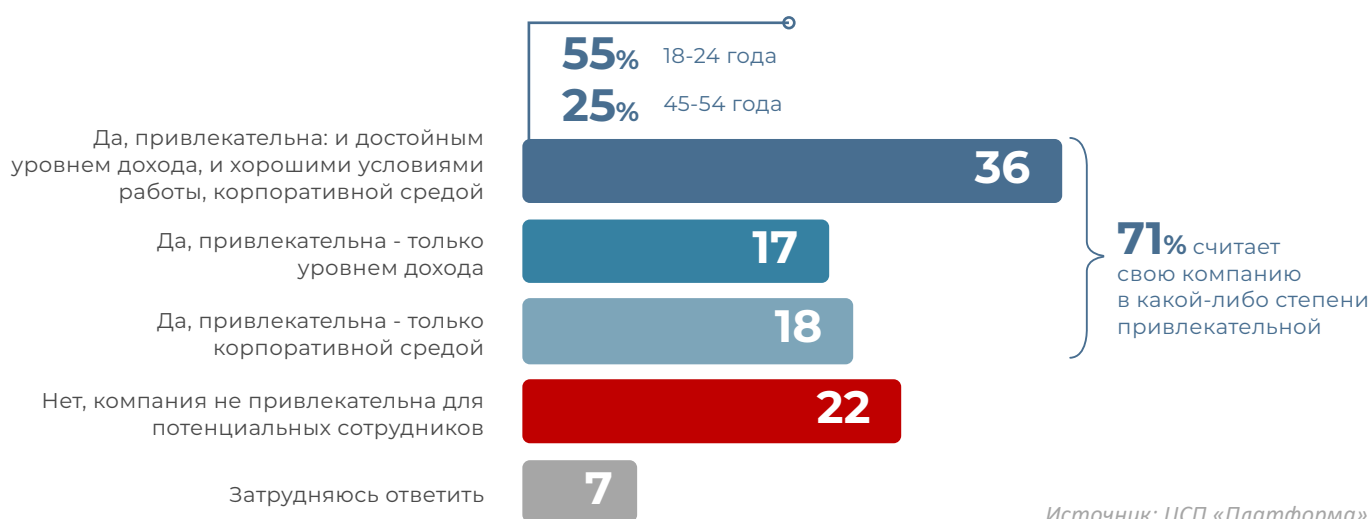
Внедрение элементов демократической корпоративной среды приносит свои дивиденды: в таких компаниях сотрудники более лояльны, готовы быть частью общего дела. Авторитарный стиль управления не способствует мотивации сотрудников, что в конечном счете негативно влияет на результаты компании.

Большинство опрошенных считают, что компания, в которой они работают, обладает определенной привлекательностью для потенциальных сотрудников. Половина из них дает высокую оценку и уровню дохода, и корпоративной среде.

Оценка привлекательности компании для соискателей зависит от уровня позиции сотрудника и масштаба бизнеса. Руководители оценивают компанию выше – продвигаясь по карьерной лестнице, работник проникается к организации, получает от нее больше бонусов (85% отмечают привлекательность компании с той или иной стороны против 57% среди служащих). Сотрудники крупных и очень крупных компаний также дают более высокие оценки – вероятно, за счет стабильности бизнеса, социальных гарантий (78% сотрудников очень крупных компаний против 53% сотрудников микробизнеса).

Молодежь более позитивна в своих оценках. Для старшего поколения более характерен консерватизм и низкий уровень мобильности: даже если работа не устраивает, лучше остаться на ней, чем переходить на новую.

Рис. 12. Как вы считаете, привлекательна ли ваша компания для людей, которые ищут работу? (% опрошенных, один ответ)



Источник: ЦСП «Платформа»

Несмотря на высокий уровень социально-экономической неопределенности, субъективный прогноз на долгосрочную перспективу компаний также выглядит вполне оптимистично: **две трети респондентов отметили, что в целом верят в успех компании через 10 лет.** Позитивные оценки заметно снижаются с возрастом респондентов.

Руководители верят в успех бизнеса сильнее рядовых сотрудников (78% против 60% среди служащих) – можно предположить, что, среди прочего, из-за большего уровня вовлеченности, вложений в работу. Позиция начальства вселяет надежду на светлое будущее, однако необходимо повышать уверенность коллективов в перспективах компаний.

Крупные и очень крупные компании дают больше уверенности в будущем (81% среди сотрудников очень крупных компаний, 55% среди сотрудников микробизнеса). Небольшому бизнесу в силу его специфики не хватает стабильности.

Рис. 13. Верите ли вы, что компания, в которой вы работаете сейчас, будет успешной на рынке через 10 лет? (% опрошенных, один ответ)

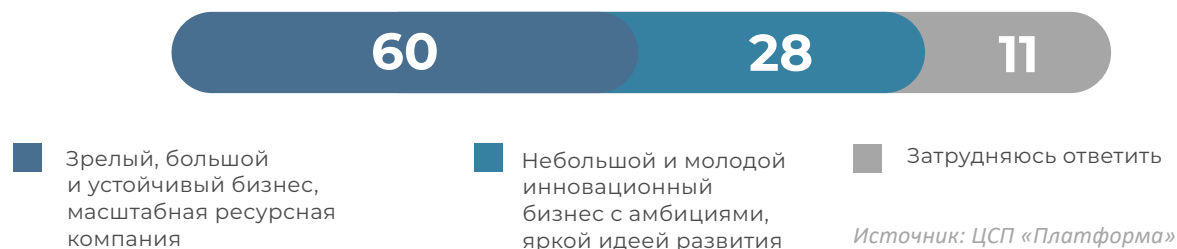


5. Оптимальный карьерный путь

Более половины опрошенных считают более привлекательным местом для работы масштабный, устойчивый бизнес, **стабильность выигрывает у яркой идеи**, как ни странно, среди всех возрастных категорий.

Предпочтения по данному вопросу зачастую соответствуют реальности: масштабную ресурсную компанию предпочли бы 80% сотрудников очень крупных компаний, 70% – крупных компаний, среди сотрудников микробизнеса таких лишь 36%.

Рис. 14. В какой компании вы предпочли бы работать? (% опрошенных, один ответ)



Больше трети опрошенных считают для карьерного развития оптимальным рост внутри одной компании – эта позиция чаще встречается среди людей в возрасте, что подтверждает их консервативный настрой. Респонденты, отмечающие полную удовлетворенность настоящим местом работы, считают, что надо максимально долго развиваться внутри одной компании. Идея смены работы для развития, выхода из зоны комфорта не слишком популярна. Те, кто частично или полностью неудовлетворен текущем местом работы, больше склонны к тому, что все-таки следует менять компанию, оптимальный срок работы в одной организации – 5-6 лет.

Рис. 15. Как вы считаете, как долго имеет смысл оставаться в одной компании, чтобы это не мешало профессиональному развитию? (% опрошенных, один ответ)



Источник: ЦСП «Платформа»