

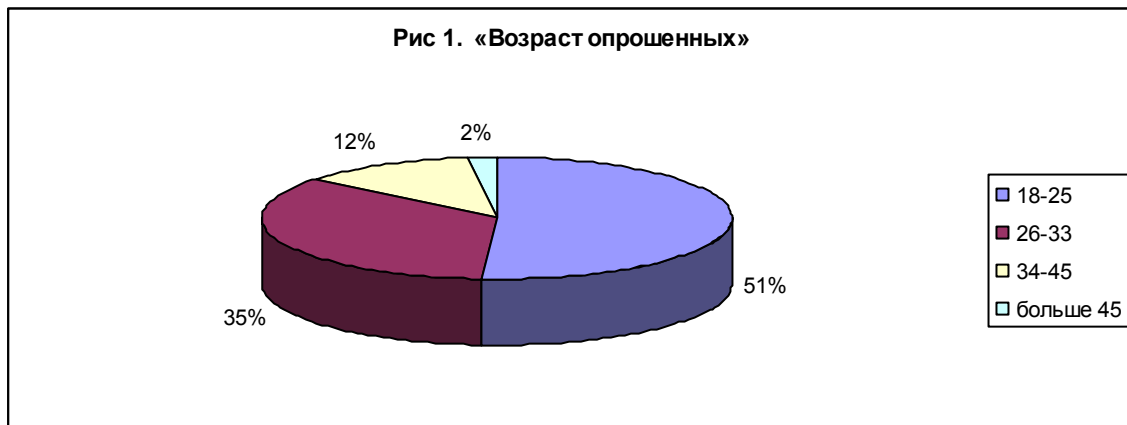
## Мотивация во время кризиса

В ходе последнего кандидатского исследования, проведенного в октябрь-ноябре международным кадровым агентством Kelly Services, было установлено — во время кризиса важность мотивации персонала выросла в два раза.

### Что может сделать для Вас кадровое агентство в условиях кризиса?

Такой вопрос, в несколько иной формулировке Kelly Services задает своим клиентам на ежегодной основе. В структуре ответов всегда есть ожидаемые вещи, которых не так много, однако сейчас, впервые, появился новый фактор — целых 6% клиентов дали понять, что им важна правильная мотивация подбираемого персонала, так как в условиях кризиса многие кандидаты готовы принять любое предложение, лишь бы получить работу.

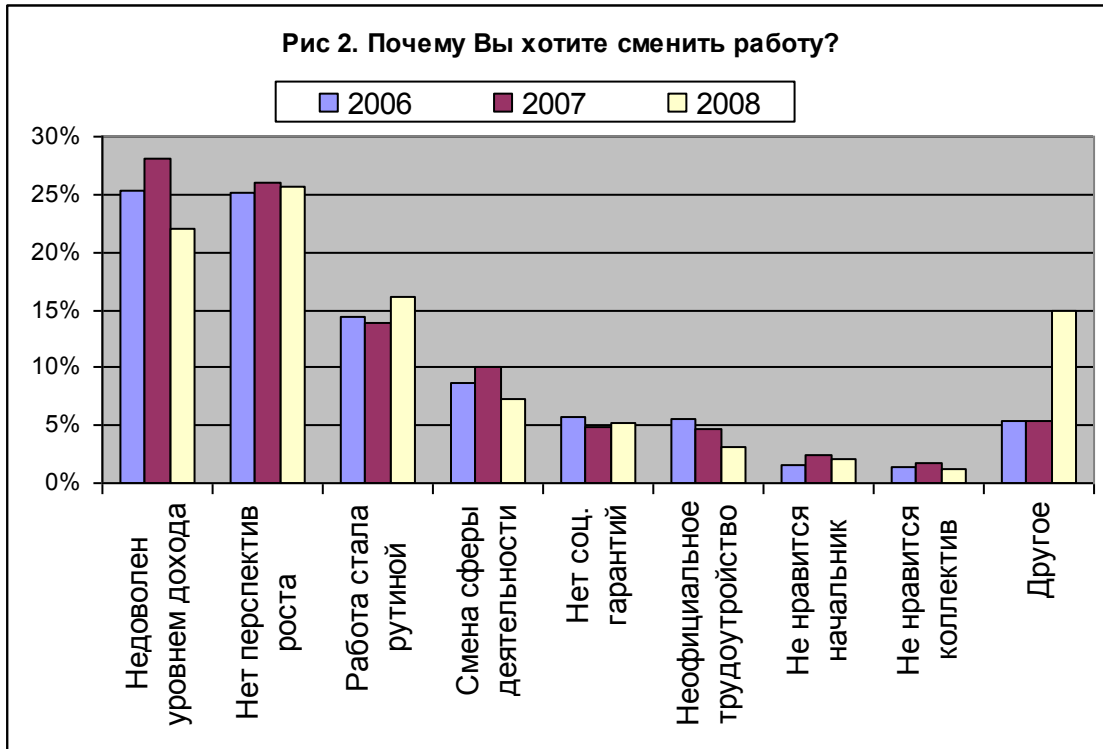
Кризис серьезно отразился на результатах исследования по мотивации кандидатов находящихся в процессе смены и поиска работы: как видно из **Рисунка 1**, значительную часть в возрастной структуре заняли специалисты, которые только начали свой профессиональный рост — 18-25 лет. В 2007 году, например, количество таких респондентов было ниже на 10%, что напрямую указывает на рост сокращений именно молодых специалистов.



### **Рис. 2 «Почему Вы хотите сменить работу?»**

В связи с кризисом, на этом вопросе проявились следующие тенденции: стало меньше тех, кто недоволен своим уровнем дохода; резко вырос показатель «Другое», в который, в том числе, входят сокращения (6%), а 4% говорили о том, что уволились по причине переезда офиса (что выглядит несколько сомнительно в ноябре, т.к. переезжают в основном летом).

Четко прослеживаются изменения, произошедшие в сознании кандидатов. Резко снизилось недовольство недостаточной оплатой труда и неофициальным трудоустройством.



**Рис 3. «Какое предложение со стороны текущего работодателя может удержать Вас в компании?»**

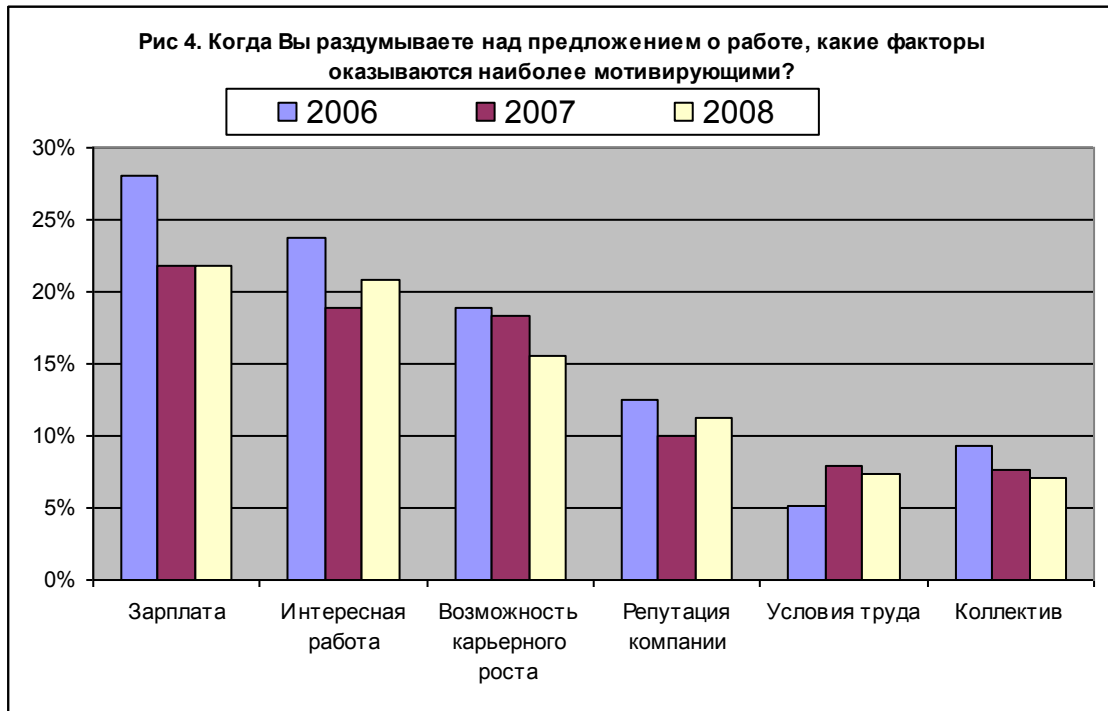
Несмотря на то, что в условиях кризиса человека вроде бы не нужно удерживать в компании, интересно увидеть, какие из возможных мотиваторов среагировали на этом вопросе: людей меньше стало интересовать продвижение по службе, а вот роль размера заработной платы заметно возросла.

Фактически, наблюдается следующая ситуация — сотрудники хотели бы повышения заработной платы, но, исходя из предыдущих данных, не хотят рисковать своим рабочим местом.



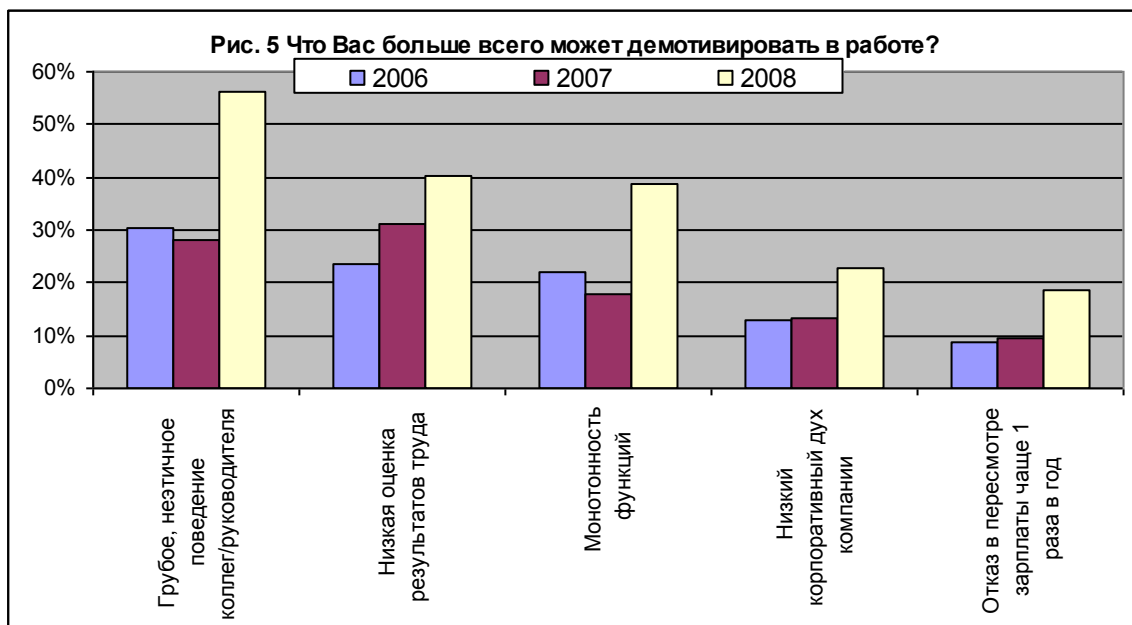
**Рис 4. «Когда Вы раздумываете над предложением о работе, какие факторы оказываются наиболее мотивирующими?»**

Исследование доказало, что людям по-прежнему важно содержание работы: новый опыт, возможность решать сложные и интересные задачи, карьерный рост. Однако деньги все еще являются наиболее мотивирующим фактором для специалиста, хотя, по сравнению, с 2006 годом их значение заметно снизилось. Практически на уровень 2006 года вернулась значимость репутации компании, т.е. доверие к работодателю.



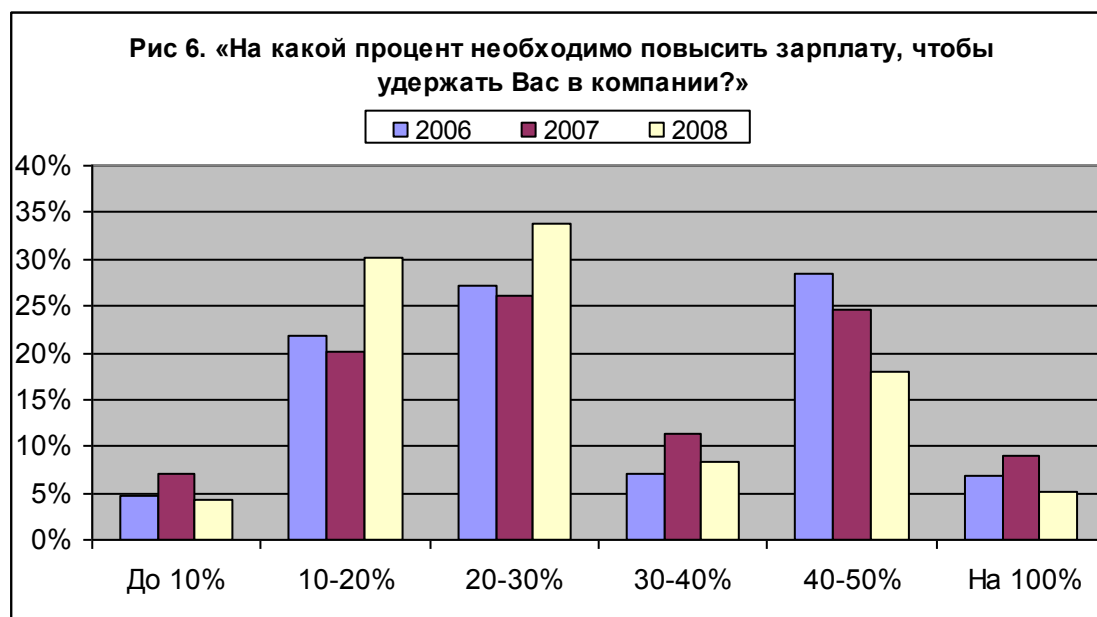
**Рис. 5 «Что Вас больше всего может демотивировать в работе?»**

Напряжение, сложившееся в обществе, в результате ожидания очередного дефолта, усилило значимость всех демотивирующих факторов в разы. Сейчас, как никогда, важно быть терпимыми и сохранить свою команду, так как любое действие имеет намного большее значение и вес — то, как поведет себя работодатель в сложное время в отношении своего ключевого актива, заложит либо успех, либо проблемы в будущем.



**Рис 6. «На какой процент необходимо повысить зарплату, чтобы удержать Вас в компании?»**

Этот вопрос в условиях кризиса кажется не актуальным, тем не менее, он дает интересную картину: если раньше работника все больше мотивировало предложение увеличения вознаграждения на 30-40% и 100%, то сейчас респонденты снизили свои ожидания, особенно в разрезе прибавки на 10-20% и 20-30%.



«Сейчас самое время для всех компаний тщательно проверить эффективность и целесообразность тех позиций, которые можно было себе позволить в хорошие времена», — советует **Наталья Долженкова**, коммерческий директор **Kelly Services**. — «Однако важно помнить, что это не последний кризис и что человеческий ресурс это в первую очередь люди, а уже потом ресурсы, поэтому и относиться к ним нужно в соответствии с законодательством и по-человечески, хотя бы предоставив свободу выбора — сокращение рабочего графика, административный отпуск и т.д.»