



# КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ПАКЕТ И МОТИВАЦИЯ

Развернутое исследование влияния составляющих  
компенсационного пакета на мотивацию персонала

# Содержание

Введение .....	2
Источник данных .....	3
Компенсационный пакет: структура и назначение .....	4
Опрос №1. Организация питания на работе .....	7
Опрос №2. Оплата полиса добровольного медицинского страхования (ДМС) .....	12
Опрос №3. Оплата мобильного телефона .....	18
Опрос №4. Оплата спортивного клуба .....	25
Опрос №5. Размер официальной заработной платы .....	30
Опрос №6. Близость места работы к месту проживания .....	36
Анализ тенденции изменения мнения респондентов в зависимости от возраста ...	41
Анализ динамики изменения мнения респондентов в зависимости от уровня заработной платы .....	57
Анализ динамики изменения мнения респондентов в зависимости от пола .....	69
Рейтинг приоритетности различных социальных льгот в рамках одного компенсационного пакета .....	80
Основные результаты .....	83
Заключение .....	84

Формирование эффективной кадровой политики любой организации невозможно без определения и предоставления работникам современного компенсационного пакета, включающего в себя прямые и косвенные компенсации, возмещающие сотрудникам физические и умственные усилия, затраченные в процессе деятельности и развития компании. Все организации предоставляют своим сотрудникам компенсационный пакет, однако его состав в разных компаниях может существенно различаться.

Исследование, результаты которого содержатся в данном отчете, проводилось Центром маркетинговых и социологических исследований Кадрового Дома "СуперДжоб" в период с февраля по март 2005 года.

Перед исследованием ставились две задачи: во-первых, мониторинг и анализ значимости для работника различных составляющих компенсационного пакета; во-вторых, изучение приоритетности этих составляющих в рамках одного компенсационного пакета.

Для решения поставленных задач в рамках исследования были проведены шесть независимых социологических опросов:

1. Организация питания на работе
2. Оплата полиса добровольного медицинского страхования (ДМС)
3. Оплата мобильного телефона
4. Оплата спортивного клуба
5. Размер официальной зарплаты
6. Близость места работы к месту проживания\*

По каждому из вышеперечисленных опросов были проведены исследования тенденций изменения мнений респондентов в зависимости от их возраста, пола и уровня заработной платы.

Информация, полученная в ходе проведения исследования, позволяет получить картину того, каким видится современный компенсационный пакет специалистам российского рынка труда, какие требования и пожелания они к нему предъявляют. Надеемся, что результаты исследования окажутся полезными в работе руководителей компаний и директоров по управлению персоналом и дадут ориентиры на построение различных вариантов систем мотивации сотрудников, что, в свою очередь, будет способствовать повышению эффективности работы и конкурентоспособности компаний.

*\* Несмотря на то что близость месторасположения будущей работы явно не является составляющей компенсационного пакета, важность этого фактора для работника сравнима с остальными льготами, предоставляемыми работодателем в рамках компенсационного пакета.*

## Источник данных

Шесть опросов населения в семи Федеральных округах Российской Федерации:



**Время проведения опросов** - с 3 февраля по 18 марта 2005 г.

**Метод опросов** - индивидуальное анкетирование респондентов.

**Объем выборки каждого опроса** - 1500 респондентов.

За генеральную совокупность было принято все экономически активное население России, составляющее по данным официальной статистики 89 млн. человек.

**Статистическая погрешность** - не более 2,5 %

## Компенсационный пакет: структура и назначение

Разработка прогрессивной системы компенсаций является одной из стратегических задач в управлении человеческими ресурсами. Очевидно, что главное значение в построении эффективной компенсационной политики организации отводится денежному вознаграждению, направленному на создание у работника чувства уверенности и защищенности. Однако усилия по созданию эффективной системы стимулирования должны также включать и действенные средства мотивации трудовой деятельности работника, воплощаемые в так называемом компенсационном пакете. Под компенсационным пакетом понимается материальное или нематериальное вознаграждение, получаемое сотрудниками в качестве компенсации за предоставление организации своего времени, здоровья и результатов работы.

В современных условиях развития рынка труда ощущается острый дефицит высококвалифицированных специалистов практически по всему спектру специальностей, поэтому для привлечения таких специалистов в компанию недостаточно просто предложить им среднерыночный уровень оплаты труда. Можно констатировать, что хорошие условия труда и компенсационный пакет становятся основными факторами, влияющими на решение работника при выборе работы. Конечно, это в первую очередь касается высококвалифицированных и востребованных рынком специалистов, но данная тенденция уже хорошо прослеживается и для менее опытных и квалифицированных работников, и более того - для начинающих специалистов.

Очень часто компенсационный пакет ошибочно пытаются отождествить с социальным пакетом. Компенсационный пакет - понятие более объемное, объединяющее в своей структуре как набор социальных льгот, предусмотренных законодательством и дополнительно предлагаемых компанией, так и денежное вознаграждение сотрудника, выражающееся в фиксированной или переменной форме.

Структура компенсационного пакета находится в непрерывном развитии, особенно это проявляется в части социальных льгот (бенефитов), предоставляемых компанией-работодателем. Для привлечения и удержания квалифицированного персонала, для административного воздействия на работника, для стимулирования производственной деятельности сотрудников, для оптимизации затрат на персонал компании приходится постоянно совершенствовать пакет социальных льгот.

Часто для разных категорий сотрудников в рамках одной компании варианты компенсационного пакета могут значительно различаться. Критерием получения

работником определенного пакета льгот может, например, служить его должность. Чем выше должность, тем, естественно, больше будет и выбор социальных льгот.

На сегодняшний день наиболее популярными льготами в структуре компенсационного пакета являются следующие: бесплатное питание или дотация на него, предоставление беспроцентной ссуды, добровольное медицинское страхование сотрудников и членов их семей, предоставление льготных путевок, организация корпоративных праздников, возможность приобретения со скидкой услуг или продукции компании, покрытие расходов на мобильную связь, неограниченный доступ в Интернет, оплата проезда в общественном транспорте, использование служебного автомобиля или компенсация стоимости бензина, оплата обучения, оплата спортивного клуба или бассейна и т.д.

Значимость любой компенсации в структуре пакета не может годами оставаться постоянной. Например, общеизвестно, что на данном этапе развития российского рынка наиболее распространенным элементом социального пакета является добровольное медицинское страхование, причем планка требований к качеству медицинских услуг неизменно повышается.

В последнее время неуклонно растет значение такой составляющей компенсационного пакета, как организация корпоративных праздников и мероприятий. Для многих людей отношения в коллективе, сплоченность компании являются важными составляющими плодотворной трудовой деятельности и сильными мотивирующими факторами.

Такая компенсация, как оплата фитнес-клуба, хотя и продолжает оставаться достаточно востребованной, в связи с ростом цен на услуги спортивных учреждений ориентируется сейчас в большей степени на высокооплачиваемый персонал. Однако с появлением недорогих фитнес-клубов для среднего класса отмечено возникновение такой тенденции, как приобретение корпоративных абонементов для сотрудников компании с их частичной оплатой работодателем.

Что касается таких компенсаций, как оплата мобильной связи, предоставление служебного автомобиля или оплата бензина и пр., то их уже скорее приходится рассматривать не как льготы, а как необходимые условия труда для соответствующего спектра специальностей.

Если качественно сравнивать между собой компенсационные пакеты российских и иностранных компаний, то по многим видам льгот (например, оплата мобильной связи, оплата обучения) ситуация примерно одинакова. С другой стороны, иностранные компании чаще российских субсидируют питание сотрудников, занятия в спортивных клубах, страхование жизни. В отличие от иностранных, российские компании уделяют повышенное внимание таким льготам, как предоставление беспроцентных ссуд и скидок на продукцию и услуги собственного производства. Таким образом, очевидно, что компенсационный пакет является важнейшей частью мотивационной системы и средством для повышения лояльности сотрудников любой

компании. Разработка компенсационной политики компании происходит в неразрывной связи с целой совокупностью таких мероприятий и факторов, как стратегическое планирование, оценка и аттестация персонала и существующее на данный момент времени состояние рынка труда.

Следует понимать, что любая компенсационная система рано или поздно устаревает и для её эффективного совершенствования специалистам по управлению персоналом необходима свежая информация о тенденциях появления новых и об изменении актуальности уже существующих льгот. Такая информация может быть получена, например, из анализа результатов локальных и глобальных опросов, направленных на то, чтобы выявить отношение российских работников к тем или иным компенсационным льготам. К локальным относятся опросы, которые проводятся специалистами по работе с персоналом внутри компании, глобальные же опросы отражают мнение всего экономически активного населения страны. Учет мнений и пожеланий персонала своей организации, а также знание общих тенденций развития компенсационной политики дает наилучшие результаты при формировании и совершенствовании компенсационного пакета компании.

## Опрос №1. Организация питания на рабочем месте

**Цель опроса:** Выявление отношения работника к наличию организованного питания на рабочем месте.

Опрос проводился с 3 по 5 февраля 2005 года.

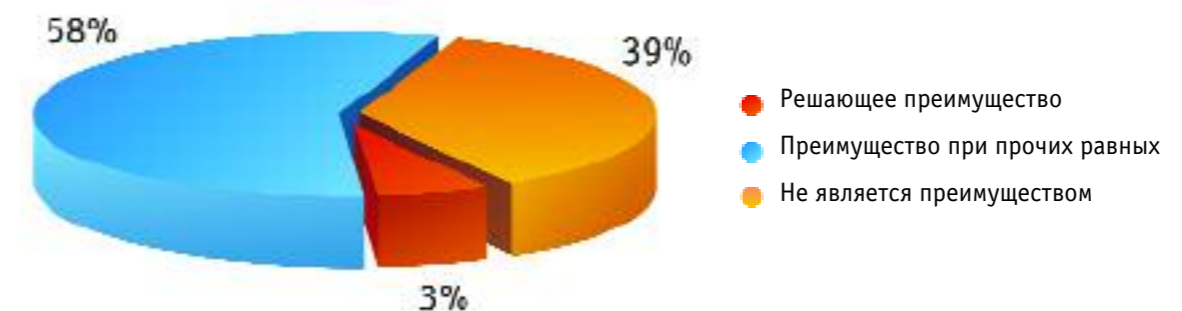
**Вопрос:** Является ли для Вас наличие организованного питания на рабочем месте преимуществом при устройстве на новую работу?

**Варианты ответов:**

- решающее преимущество
- преимущество при прочих равных
- не является преимуществом

Ответы респондентов распределились следующим образом:

Вариант ответа	Количество респондентов	%%
Решающее преимущество	45	3%
Преимущество при прочих равных	870	58%
Не является преимуществом	585	39%





Малая часть опрошенных (**3%**) считает, что организованное питание сотрудников будет иметь решающее значение при выборе будущего места работы. Это категория работников, претендующих на небольшие зарплаты (для Москвы не выше 400\$): технический и обслуживающий персонал, сотрудники госучреждений и т.д. Типичное мнение, озвученное в комментариях к данному опросу в этой группе: “Если в компании нет бесплатного питания, то мне в месяц придется отдать из своего кармана минимум 100 долларов, чтобы покормиться где-то на стороне, а это деньги...”.

Чуть менее двух третей (**58%**) опрошенных высказали мнение, что организация питания для сотрудников фирмы будет преимуществом при выборе из равнозначных вариантов предложенной работы. Основную часть аудитории респондентов, выбравших данный вариант ответа, составляют работники, не претендующие на позиции с достаточно высоким уровнем оплаты труда. Как правило, это менеджеры начального и среднего звена, офисный персонал, рядовые бухгалтеры, инженерно-технический персонал и т.п. При этом большая часть этой группы считает, что организованное питание может рассматриваться как преимущество только тогда, когда организация-работодатель оплачивает большую часть стоимости обеда сотрудника.

Довольно большая группа респондентов (**39%**) полагает, что организация питания не может иметь преимущественного значения при выборе новой работы. Как правило, это кандидаты, претендующие на такой уровень зарплат, который позволит им без особых материальных затруднений обеспечить свой обеденный рацион с учетом индивидуальных кулинарных предпочтений. Здесь главные критерии при выборе места работы - размер заработной платы, возможность карьерного и профессионального роста. Эту группу респондентов составляют в основном кандидаты на высокооплачиваемые позиции - директора, руководители, менеджеры высшего звена, специалисты информационных технологий, специалисты в области рекламы, маркетинга, юристы и т.п. Обычные комментарии для этой группы опрошенных: “Для меня важна сама возможность питания не на рабочем месте. Это могут быть кафе, рестораны с бизнес-ланчем в здании офиса или рядом. При достойной заработной плате работник сам должен организовать свое питание”.

## Комментарии респондентов

### Решающее преимущество

- Я люблю хорошо поесть.
- Для шеф-повара питание - решающее преимущество.
- Для холостого мужчины до 30 лет - это реальное преимущество!
- Очень решающим...
- Да. Война войной, а обед по расписанию.
- Бесспорная экономия времени и энергии сотрудников, а также возможность обсудить

проблемы в непринужденной обстановке.

- Положительный импульс в сторону сплочения коллектива.
- Здоровье дороже!
- Сотрудники не тратят время на вопросы питания - это сплачивает коллектив, создает уверенность в том, что компания - это единая семья...
- Условия работы, такие как вкусные обеды и возможность выпить чай или кофе прямо на рабочем месте, для меня очень важны.
- Когда не организовано питание, я теряю больше денег и своего свободного времени в обеденный перерыв.

### Преимущество при прочих равных

- Здоровье персонала - одна из гарантий успеха любого предприятия.
- С уважением отношусь к работодателям, заботящимся о здоровье работающих на них людей.
- Если в компании нет бесплатного питания, то мне в месяц придется отдать из своего кармана минимум 100 долларов, чтобы покормиться где-то на стороне, а это деньги...
- Гораздо важнее климат в коллективе, месторасположение компании, возможность всегда найти общий язык с руководством. Питание - существенная деталь, вот и все.
- Это очень удобно! Правильное и полноценное питание в нужное время, без лишней суеты - отлично!
- Считаю, что наличие организованного питания не является по существу решающим преимуществом.
- Здоровье не купишь!
- Хорошо не тратить лишнее время на еду.
- Наличие организованного питания в компании экономит время, дисциплинирует сотрудников, является одним из важных факторов психологической разгрузки.
- Внимание со стороны руководства плюс дополнительная материальная поддержка, если оно таковым является, - всегда преимущество.
- Организованное питание - это нормальное отношение к персоналу.
- На обед уходит много денег, если приходится питаться где попало, да и время обеденного перерыва теряется на поиски.
- Для меня это большой плюс: это говорит о том, что компания думает о своих сотрудниках, что это серьезная компания.
- Это немаловажный фактор при принятии решения устройства на работу в организацию, которая таким образом показывает свое положительное отношение к состоянию здоровья своих сотрудников, но не основной, так как, если при наличии организованного питания организация рабочих мест и иные параметры будут не на уровне, я бы отказался работать в такой организации.
- Надоело кусочничать и мучиться от гастритов.
- Правильное питание помогает достигать наилучших результатов в работе и не отвлекаться от производственного процесса.
- Конечно, питание будет являться преимуществом! При нашей жизни уже в школе

основная масса людей страдает гастритами и прочим... О какой продуктивной работе может идти речь, когда человек живет на перекусах и на кофе?

- Это, по моему мнению, является дополнительным примером заботы компании-работодателя о здоровье своего персонала.
- Это приятно.
- Это сокращает время обеда - это плюс для руководителя; экономит мои деньги - это плюс для меня.

#### Не является преимуществом

- Для меня наличие питания не важно.
- Если руководство предприятия предлагает достойную заработную плату, то можно позволить себе пообедать в кафе (бизнес-ланч, например) без видимого ущерба для бюджета семьи.
- Если хорошо платят, можно покушать и в кафе.
- Мой личный сформированный график и форма питания скорее всего не будет учитываться, поэтому наличие организованного питания не является преимущественным.
- Потому что я работаю в море на торговом судне.
- Не хлебом единым жив человек!
- Есть более важные факторы.
- Главным критерием при устройстве на новое рабочее место является сама работа и заработная плата.
- У меня слишком странные вкусовые пристрастия, поэтому 80 процентов вероятности, что питание, организованное в фирме, мне не подойдет, а специально для меня ведь никто готовить не будет.
- Конечно, это является приятным плюсом, но этот факт не имеет для меня никакого веса при выборе работы.
- Наличие питания может иметь существенное значение для определенных категорий сотрудников низшего и среднего звена при условии частичной или полной дотации на питание, при отсутствии альтернативных точек питания вблизи рабочего места, при относительно небольших (до 30 минут) перерывах на обед у сотрудников.
- Безусловно, наличие организованного питания это здорово, но наличие высокой зарплаты ещё лучше.
- Вообще не имеет никакого значения. Может даже мешать, если диета или есть собственный ритм еды.
- Сейчас пойду на любую работу! Ребенка кормить нечем!
- Я хотел бы работать и зарабатывать, а организованное питание значения не имеет.
- Я считаю, что каждая организация старается создать благоприятные условия труда, и одним из этих условий является организация питания, но для меня все же главное - работа.
- Привык работать, не привязываясь к офисному расписанию и тем более к обеду.
- Преимуществом будет являться наличие гарантий, установленных ТК РФ.
- Мне кажется, что на работе человек должен полностью посвятить себя выполнению

поставленных задач и достижению конкретных результатов, поэтому питание может и подождать!

- Для меня важна сама возможность питания не на рабочем месте. Это могут быть кафе, рестораны с бизнес-ланчем в здании офиса или рядом.

\* \* \*

Основываясь на результатах опроса и комментариях, которые дали респонденты, можно сделать вывод, что организованное питание сотрудников (собственная столовая, возможность централизованного заказа обедов в офис, дотации на питание, предоставляемые работодателем) является одним из важных критериев при выборе будущего места работы. Наличие вкусного и полноценного питания в организации является признаком уважения к работникам со стороны администрации, а также способствует повышению преданности и лояльности сотрудников своей компании.

## Опрос № 2. Оплата полиса добровольного медицинского страхования (ДМС)

**Цель опроса:** Выявление отношения работника к предоставлению работодателем оплачиваемого полиса добровольного медицинского страхования.

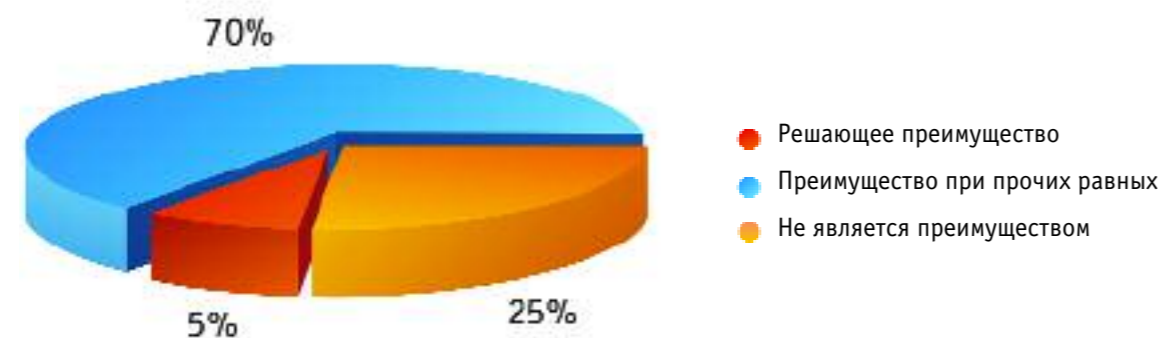
Опрос проводился с 15 по 24 февраля 2005 года

**Вопрос:** Является ли для Вас преимуществом при устройстве на новую работу предоставление работодателем оплачиваемой добровольной медицинской страховки?

**Варианты ответов:** - решающее преимущество  
- преимущество при прочих равных  
- не является преимуществом

Ответы респондентов распределились следующим образом:

Вариант ответа	Количество респондентов	%%
Решающее преимущество	75	5%
Преимущество при прочих равных	1050	70%
Не является преимуществом	375	25%



Небольшая часть респондентов (5%) полагает, что основным фактором при выборе будущего места работы из равнозначных вариантов будет наличие в компенсационном пакете такого предложения, как оплата работодателем полиса добровольного медицинского страхования. Наиболее частые комментарии в этой группе: "Самостоятельное лечение - очень дорогое удовольствие; такой ход со стороны работодателя заставит лишний раз подумать и ответить отказом на предложения конкурентов перейти работать на них при тех же преимуществах, но при отсутствии страховки".

Более двух третей опрошенных (70%) высказали мнение, что наличие добровольной медицинской страховки (ДМС), предоставляемой работодателем, будет преимуществом при выборе из равнозначных вариантов предложенной работы. Основной мотив типичных комментариев: "При существующем качестве бесплатного медицинского обслуживания дополнительная медицинская страховка является гарантией выживания работника, поэтому предприятия тоже должны быть заинтересованы в ее предоставлении своим работникам; внимание компании к сотрудникам в части их здоровья - дополнительный стимул к плодотворной работе. Поскольку здоровье компании определяется здоровьем персонала, то наличие медицинской страховки свидетельствует о серьезности компании и ее руководства". Основная аудитория респондентов, выбравших данный вариант ответа, - это специалисты, претендующие на зарплаты, соизмеримые со средним уровнем оплаты труда, характерным для каждой конкретной специальности или профессии.

Четверть опрошенных (25%) считает, что предоставление работодателем медицинской страховки за счет фирмы не является решающим фактором при выборе будущего места работы. К категории респондентов, выбравших данный вариант ответа, относятся специалисты, претендующие на высокие зарплаты, которые позволят в случае заболевания оплатить услуги необходимого медицинского учреждения. Также сюда относятся и те работники со средним уровнем оплаты труда, для которых на первом месте стоит именно вопрос получения работы, а не наличия данной льготы в компенсационном пакете. Среди последних достаточно широко представлена категория специалистов, чей возраст превышает 40 лет.

### Комментарии респондентов

#### Решающее преимущество

- Самостоятельное лечение - очень дорогое удовольствие.
- Пора подумать о старости.
- Забота руководства о здоровье своих сотрудников свидетельствует о хорошем финансовом положении фирмы.
- Я не москвичка, есть регистрация по месту пребывания, поэтому для меня возможность



получения медстраховки реальна только на работе.

- Для меня это важно. Мое здоровье напрямую влияет на мою карьеру.
- Не напечатали еще столько денег на этом бренном шарике, за которые можно купить здоровье...
- Если маленькая зарплата, то, конечно, решающим преимуществом.
- Считаю, что социальные гарантии, в частности медицинская страховка, предоставляемая работодателем, играют существенную роль при устройстве на работу.
- Наличие дополнительной медицинской страховки для меня будет решающим преимуществом, указывающим на солидность компании, заботу работодателя об её будущем и здоровье коллектива. Это активизирует мой творческий потенциал, повысит уровень ответственности за компанию, её процветание и благополучие.
- Наличие медицинской страховки показывает уровень компании.
- Такая компания работает на рынке открыто, для соискателя есть гарантия в работе, ему не нужно менять ее через короткий срок, компания дает возможность трудиться долго и счастливо.
- При трудоустройстве на новую работу наличие дополнительной медицинской страховки является для меня решающим преимуществом.
- Медицинской страховки с услугами хорошей поликлиники и вызовом врачей на дом? Конечно, это большое преимущество. У нас в местной поликлинике врачи не лечат, а калечат. Здоровье лучше не становится, только одна нервотрепка.
- Является несомненным свидетельством того, что компания заботится о своих работниках и заинтересована в долгосрочном сотрудничестве.

#### Преимущество при прочих равных

- Предложение всегда оценивается в комплексе.
- Важна не только медицинская страховка, но и весь пакет социального страхования.
- Станный вопрос - это же явно.
- В компаниях, которые ценят своих сотрудников, существует целый пакет дополнительных услуг (и медицинское страхование в том числе), которые помогают дополнительно мотивировать персонал.
- Это приятное дополнение к остальным условиям труда.
- Внимание компании к сотрудникам в части их здоровья - дополнительный стимул к плодотворной работе.
- Поскольку здоровье компании определяется здоровьем персонала, то наличие медицинской страховки свидетельствует о серьезности компании и ее руководителя.
- Очень важны какие-то социальные гарантии. Это означает, что фирма заботится о своих работниках.
- Вещь нужная, но при высокой зарплате её можно приобрести самостоятельно.
- Добровольная страховка - дело хорошее, однако будет ли мне дано время воспользоваться ею? И немаловажно, где (в каком учреждении) я смогу ее получать: поликлиника, госклиника, частная компания и т.д.
- Добровольная медицинская страховка - свидетельство уважения и заботы компании о

своих работников. Это признак солидности компании.

- При существующем качестве бесплатного медицинского обслуживания дополнительная добровольная медицинская страховка является гарантией выживания работника, поэтому предприятия тоже должны быть заинтересованы в ее предоставлении своим (хотя бы "ценным") работникам.
- Здоровье - это главное.
- При наличии медицинской страховки я в 2004 году прошла медицинское обследование и стоматологическое лечение, что позволило мне сэкономить около 25 тыс. руб. Разве это не преимущество? Просто замечательно.
- В жизни всякое может случиться. И если в такой момент работодатель готов прийти на помощь своему работнику, то это говорит о его высоких нравственных качествах.
- Безусловно, преимущество, но при "прочих равных".
- В самом вопросе ключевым словом является "добровольной", а значит не "решающим", т.е. "при прочих равных".
- Иногда задумываешься, почему людям, работающим в Москве, невозможно свободно посетить участковую больницу?
- Дополнительная медицинская страховка может оказаться весьма необходимой в случае заболевания. Считаю, что уважающие себя и своих работников работодатели просто обязаны о ней позаботиться. Здоровье - ведь это самое главное, что необходимо человеку.
- Нужна, очень нужна.
- Особенно стоматологическая.
- Это зависит от опасности для моего здоровья: если она есть, то преимущество, конечно, будет, если же нет, то будет все равно не лишним.
- Забота о здоровье служащих настраивает на длительную и плодотворную совместную работу.
- В моем возрасте об этом уже надо задумываться.
- Видна забота о сотрудниках.
- Хорошая медицинская страховка с оплатой стоматологии никому не помешает.
- Это очень серьезный аргумент в пользу работодателя, который заботится о здоровье своих служащих.

#### Не является преимуществом

- Медицинская (как и любая другая) страховка в нашей стране работает очень плохо.
- Крайне редко обращаюсь за медицинской помощью, а по этой причине не понимаю смысла "добровольной медицинской страховки".
- Работа - это хорошо, а хорошая работа - это еще лучше.
- Главное - работа по душе и хорошее денежное вознаграждение.
- На сегодняшний день состояние моего здоровья и мои усилия по поддержанию себя любимого в отличной форме позволяют не уповать на различные медицинские страховки.
- Все равно страховщики "обуют", если что случится.
- Это связано с тем, что дополнительная медстраховка не так важна для соискателя, как

оплата телефона и проезда, поскольку телефон и транспорт ощутимо бьет по бюджету.

- Если фирма будет ее предлагать - это повысит для меня авторитет фирмы, т.к. будет являться проявлением заботы о своих сотрудниках.
- Я предпочитаю платную медицину. Врач, получающий достойную зарплату, достойно работает.
- На здоровье пока не жалуюсь!
- Я всю жизнь уделяла внимание своему здоровью. Практически не болею. Даже когда чувствую недомогание, все равно продолжаю работать. Больничными листами практически не пользовалась с тех пор, как выросли дети.
- Лучше прибавка к зарплате.
- Я очень-очень здоровый человек. Зачем мне медицинская страховка?
- Я сам забочусь о своем здоровье, регулярно его тренирую, а если и будут медицинские расходы, то они, как я считаю, будут минимальны - я на них закладываю в статье своих расходов самую последнюю позицию. Но, честно говоря, добровольная медицинская страховка будет действительно приятна, если ее предложат как дополнительный бонус к достойной зарплате.
- Достойная оплата и удобный график позволят поддерживать здоровье на приемлемом уровне.
- Не считаю это главным в поиске работы: главное - сама работа, а не дополнительные блага.
- Наличие добровольной медицинской страховки не является для меня преимуществом, т.к. я веду здоровый образ жизни. Но это указывает на уровень компании, её отношение к профессионалам и в целом к персоналу. Страховка повышает ответственность и доверие.
- Болеть сегодня - роскошь, недоступная для тех, кто хочет действительно работать и зарабатывать деньги. Вот почему наличие добровольной медицинской страховки, предоставленной работодателем, для меня не является преимуществом.
- Важны реальные условия работы: график, обязанности, зарплата и т.п., а медстраховка важна людям, занятым на опасном производстве.
- А что она собственно дает, чего мне не дало ОМС?
- Я сама покупаю себе полис ДМС и обслуживаюсь в одной поликлинике, которая меня вполне устраивает. Менять её мне бы не хотелось, несмотря даже на то, что затраты на оформление полиса берет на себя работодатель.
- Не мешает.
- Не относится к числу основных факторов, определяющих выбор места работы.
- Занимаюсь спортом, правильно питаюсь, стараюсь радовать себя. Болезни считаю непозволительной роскошью. Так много нужно успеть, поэтому не болею.
- В силу возраста пока не нуждаюсь в дорогостоящих медицинских услугах, могу довольствоваться обязательным бесплатным страхованием.

\* \* \*

Комментарии и результаты опроса подчеркивают чрезвычайную значимость для респондентов такой социальной льготы в структуре компенсационного пакета, как

предоставление работодателем страховки добровольного медицинского страхования. Отметим, что такая льгота важна для специалистов любого уровня оплаты труда.

## Опрос № 3. Оплата мобильного телефона

**Цель опроса:** Выявление отношения работника к предоставлению работодателем оплаты служебных разговоров по мобильному телефону.

Опрос проводился с 26 февраля по 4 марта 2005 года

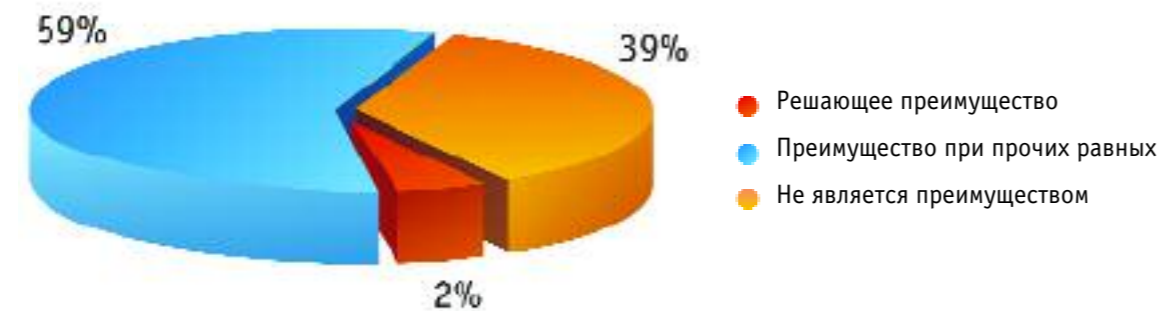
**Вопрос:** Является ли для Вас преимуществом при устройстве на новую работу оплата работодателем мобильного телефона?

**Варианты ответов:**

- решающее преимущество
- преимущество при прочих равных
- не является преимуществом

Ответы респондентов распределились следующим образом:

Вариант ответа	Количество респондентов	%%
Решающее преимущество	30	2%
Преимущество при прочих равных	885	59%
Не является преимуществом	585	39%



Очень небольшая группа респондентов (2%) полагает, что оплата фирмой мобильного телефона будет иметь решающее значение при выборе будущего места работы. Среди этой категории респондентов широко представлены такие профессии, как журналисты, торговые представители, страховые агенты, начальники участков, складов. Общее мнение, высказанное в комментариях, выражается в том, что особенности работы таких специалистов делают мобильный телефон основным средством связи, поэтому и компенсация должна представляться по итогам выговоренного за месяц времени или должна выделяться определенная сумма и телефон для служебного пользования.

Чуть менее двух третей респондентов (59%) высказали мнение, что оплата мобильного телефона работодателем будет преимуществом при выборе из равнозначных вариантов предложенной работы. Данный выбор ответа сопровождался различными комментариями, которые показывают, в работе каких специалистов российского рынка труда оплачиваемая фирмой мобильная связь играет первостепенную роль. Типичные для этой категории респондентов комментарии опять же, как и в категории "решающее преимущество", определяются особенностью работы специалистов. Здесь широко представлены такие специалисты, как региональные представители, менеджеры по работе с клиентами, менеджеры по продажам, начальники отделов и подразделений. Частое нахождение вне стационарного телефона плюс большое количество служебных разговоров делают оплачиваемый мобильный телефон ключом к решению всех рабочих проблем в любой момент времени. Многие считают, что оплата мобильного телефона должна стать нормой, необходимым условием труда. Безлимитный номер не только значительно упрощает жизнь, но и дает прямой мощный импульс и желание общаться с клиентом. А ведь регулярное общение - это 50-60% успеха в работе таких специалистов.

Основная часть аудитории респондентов, выбравших данный вариант ответа, - это кандидаты, претендующие на позиции среднего менеджерского звена, и административный персонал. Зарплата таких сотрудников соизмерима со средним уровнем оплаты труда, характерным для этой категории специалистов. Очевидно, что к этой группе респондентов относятся как сотрудники, в работе которых телефон является одним из важнейших инструментов трудовой деятельности, так и кандидаты, невысокие зарплаты которых не позволяют им использовать личный мобильный телефон в нуждах рабочего процесса.

И довольно большая группа респондентов (39%) решила, что оплата мобильного телефона фирмой-работодателем не является никаким преимуществом при выборе будущего места работы. Вполне очевидно, что основную часть этой аудитории составляют руководящий состав и специалисты, претендующие на высокий уровень заработной платы, или работники, для трудовой деятельности которых достаточно использование стационарного телефона. Вот как они обосновывают свой ответ: "Мобильным телефоном пользуюсь в исключительных случаях, так как моя работа предполагает постоянное нахождение рядом со стационарным телефоном (делопроизводитель); в моей профессии это не важно, но если это по другой специальности, то, наверное (рентген-лаборант); это самая мелкая проблема на сегодняшний день (главный бухгалтер, 1300\$); стоимость услуг

по оплате разговоров не превышает 50-70 \$, и при оплате в 1500-2000 это немного (директор по логистике); при достойном окладе человек должен быть в состоянии сам оплачивать свой мобильный телефон, однако при развитой корпоративной культуре на фирме оплата мобильного телефона является хорошим стимулом заинтересовать сотрудников (коммерческий директор)".

## Комментарии респондентов

### Решающее преимущество

- Все зависит от того, какая работа, будет ли нужда в мобильном телефоне, если да, то, конечно, оплата работодателем желательна.
- Если, конечно, использования телефона требует специфика работы.
- Я бы не хотела оплачивать счета, которые увеличиваются за счёт "рабочих" звонков.
- При возникновении задач необходимо думать об их решении, а не о том, сколько времени нужно на этот разговор.
- В наш век высоких технологий мобильная связь активно используется между сотрудниками для ускорения решения задач. Незаметно и плавно все это перетекает в приличные суммы. А работодатели, которые все это понимают, просто дополнительно демонстрируют свои деловые и личные качества, поэтому сразу возникает предположение, что с таким руководителем будет комфортно сотрудничать и в дальнейшем.
- Обеспечив оперативную связь, работодатель сможет значительно повысить уровень реагирования своих сотрудников и, как следствие, создать платформу для более успешного решения поставленных задач.
- Если мобильный телефон является основным средством связи по работе.
- Если связано с особенностью работы.
- Все зависит от характера выполняемой работы. Если необходим постоянный контакт с контрагентами, оплата мобильного становится решающим преимуществом.
- Работа журналиста требует быть постоянно на связи и большую часть разговоров приходится вести на деловые темы, остальная часть - это звонки родным и близким по поводу незапланированной задержки на работе и отмене планов на выходные с друзьями. Поэтому компенсация должна иметь место по итогам выговоренного времени за месяц или должна выделяться определенная сумма и телефон для служебного пользования.
- Я думаю, это будет удобно не только для меня, но и для работодателя. Возможность постоянного контакта уменьшает шансы на ошибки.
- В случае если телефонные разговоры необходимы по работе, т.к на личные разговоры я трачу минимум....

### Преимущество при прочих равных

- Все зависит от направления деятельности на новой работе (обязанности, график, командировки и пр.) Сегодня уважающая себя компания включает затраты на оплату мобильных телефонов своих сотрудников в бюджет организации на фазе его составления. Это нормальная, принятая в мире практика, к сожалению, с трудом приживается в России.
- Важен не телефон, а сама работа. Если будут деньги, то оплачивать телефон и самому можно.
- Оплата мобильного телефона, равно как и другие бонусы (проезд, отпуск, премиальные, квартира), должна стать нормой, хотя в нашем государстве такой пакет дополнительных оплат может предложить далеко не каждый работодатель...
- Для меня это имеет значение, поскольку я часто вне стационарного телефона, а служебных разговоров много.
- Как и любой другой полезный инструмент, мобильный телефон повышает эффективность труда. Работодатель, ценящий время свое и своих работников, это понимает.
- Определяется серьезностью в отношении к моим профессиональным обязанностям.
- Свидетельствует о достаточно высоком уровне развития бизнеса на данном предприятии и организации рабочего времени сотрудников.
- Не является решающим преимуществом, но является стимулом и приятной мелочью, показывающей заботу и внимание ко мне со стороны работодателя.
- Это естественная составляющая соцпакета.
- Если будет служебная необходимость, то обязательно. Я считаю, что руководящим работникам это необходимо для завязывания контактов и решения сложных и срочных вопросов!
- Работодатель обязан оплачивать служебную связь. В противном случае он не должен рассчитывать на то, что работник будет использовать личный телефон в служебных целях.
- Оплата сотового телефона сотрудников компании является показателем того, что компания-работодатель заинтересована в высокой эффективности работы своих сотрудников и не экономит на средствах связи.
- Оплата работодателем мобильного телефона имеет разные стороны: положительная - перестаёшь беспокоиться о своевременной оплате связи, отрицательная - как правило, работодатель требует твоего присутствия на связи чуть ли не круглосуточно и может вмешаться в твои планы в любой момент (включая нерабочее время).
- Оплата мобильного телефона является большим плюсом, если работа связана с разъездами.
- Во многом это зависит от сферы деятельности и, естественно, от количества необходимых в работе телефонных звонков.
- Если звонки по работе, а не личные, то оплата должна быть.
- Мобильный телефон в современных условиях - не роскошь и не прихоть, а важное средство связи. Быть всегда "in-touch" для менеджера любого уровня - необходимость, это его работа. Поэтому предоставление служебного сотового телефона для менеджера



(я имею в виду управленца, а не “менеджера по продажам”) является существенным показателем готовности фирмы к серьезной работе. Другой приемлемый вариант - компенсация расходов сотрудника на сотовую связь в служебных целях, это дешевле для небольшой фирмы, но в данном случае будет больше проблем с финансовым и бухгалтерским учетом (сужу по собственному опыту).

- На современном рынке труда оплата телефона - это уже давно нормальное явление.
- Конечно, это не является ключевым при выборе работы, но является плюсом.
- Если это связано с работой, то это естественно, если нет, то очень приятно.
- Мои расходы на мобильный телефон не очень большие даже с учётом того, что выхожу в интернет через мобильный телефон.
- Если работодатель заинтересован в сотруднике, то ему не будет нагрузкой оплачивать мобильный телефон. Я, например, трачу на телефон не менее 2000 рублей в месяц, для организации это неощутимо.
- Обычная обязательная практика...

#### Не является преимуществом

- Мобильным телефоном пользуюсь в исключительных случаях. Моя работа предполагает постоянное нахождение рядом со стационарным телефоном.
- При достойном окладе человек должен быть в состоянии сам оплачивать свой мобильный телефон, если, конечно, телефон не используется по рабочим нуждам, однако при развитой корпоративной культуре на фирме оплата мобильного телефона является хорошим стимулом заинтересовать сотрудников.
- Если работодатель гарантирует мне достойную оплату моего труда, то сотовый телефон буду в состоянии и сам оплачивать.
- Это должно быть обязательным, впрочем, как проезд и обед, особенно в Москве.
- Считаю, что работодатель должен платить достойную зарплату, а работник свои проблемы должен решать сам.
- Выход есть всегда.
- Все зависит от специфики работы, можно вычислить среднемесячный показатель разговоров и оплачивать определенный процент от эфирного времени.
- Да мне вообще-то все равно, всегда сама платила за свои разговоры и менять это нет желания, хотя... кто бы предложил!
- Стоимость услуг по оплате разговоров не превышает 50-70 долларов. При оплате в 1500-2000 - это немного.
- Оплата работодателем мобильного телефона для меня является не преимуществом, а обычной необходимостью. Если работодатель хочет получить эффективного работника, то он должен предоставить ему все необходимые условия для работы. Если этого нет, то я не уверена, что при прочих равных условиях мне надо иметь дело с этой компанией.
- Главное преимущество - достойная заработная плата и грамотное руководство.
- У главного бухгалтера на работе в офисе есть обычный телефон.
- При достойной зарплате мобильный телефон можно оплатить самому.
- При условии качественного выполнения поставленных передо мной задач я

рассчитываю получать соответствующее вознаграждение, которое позволит осуществлять оплату мобильной связи.

- Если будет хорошая зарплата, то мне не составит труда оплатить телефон самой.
- Оплата мобильного телефона - мотивация для истинных болтунов.
- В зависимости от обязанностей.
- Это зависит от должностных обязанностей.
- Считаю, что оплата мобильного телефона не может быть критерием оценки привлекательности нового места работы, если, конечно, это не вакансия грузчика...
- Это не главное.
- Это мой мобильный телефон, причем здесь работодатель?
- При смене работы, надеюсь, зарплата будет такого уровня, что хватит и на оплату мобильного телефона. Иначе зачем же искать новую работу?
- Всё зависит от того, насколько солидными и авторитетными является компания и её финансовые возможности. В каких-то случаях оплата расходов на мобильный телефон является “спасательным кругом” для работающего. Но в моём случае (я не имею мобильного телефона) предпочтительнее иметь надбавку к зарплате, т. к. у меня есть возможности тратить деньги на телефонные услуги намного экономнее, чем если бы у меня был мобильный телефон.
- Считаю, что уважающий себя руководитель, должен обеспечить оплату мобильного телефона ключевым работникам, но только ключевым.
- Я из принципа не пользуюсь мобильной связью, если работодателю я буду нужен на связи 24 часа в сутки - пусть купит мне аппарат и оплачивает его, если нет - это его проблемы.
- Все зависит от размера оклада.
- Я работаю дома, мобильным телефоном пользуюсь крайне редко.
- Это немаловажно.
- Оплата услуг мобильной связи - элемент определенного удобства, а не способ успешного выполнения своей работы.
- Не будет лишним.
- При нормальной оплате работы мобильный не станет обузой.
- Достойная работа подразумевает достойную зарплату, поэтому я сама смогу оплачивать мобильный телефон.
- Не является преимуществом, если работа не зависит от большого объема звонков.
- Оплатить мобильный телефон я в состоянии сама, главное, чтобы этому способствовала моя зарплата.
- Мобильный телефон - средство личных контактов.
- При наличии высокой оплаты я сама могу оплачивать мобильный телефон. Но если мой телефон будет постоянно использоваться для работы, то я подскажу работодателю, как правильно оформить его на фирму, увеличив при этом затраты, а как следствие, уменьшить прибыль и налог на прибыль... и работодатель сразу предложит мне оплачивать мой мобильный телефон.
- Не пользуюсь мобильными средствами связи в связи с вредностью оных для здоровья.
- Сама в состоянии оплачивать свой мобильный телефон.
- Если сотовый не оплачивается, то его для работодателя и начальства нет.



- Я хочу получить работу с оплатой, соответствующей, на мой взгляд, моему опыту, практике, образованию, моим профессиональным притязаниям. В случае если зарплата будет для меня привлекательной, оплата мобильного телефона не будет принципиальной.
- Мой девиз: "Дайте мне зарплату, достойную моему вкладу, - я сама оплачу все свои счета и расходы".

\* \* \*

Таким образом, можно констатировать, что мобильный телефон прочно вошел в трудовую жизнь российского работника, стал неотъемлемой частью любого производственного процесса. Компенсация за мобильную связь на нынешнем этапе развития рынка уже рассматривается не только как социальная льгота, но и как необходимое условие труда тех специалистов, в работе которых телефон является основным инструментом.

## Опрос № 4. Оплата спортивного клуба

**Цель опроса:** Выявление отношения работника к предоставлению работодателем оплаты за пользование услугами спортивного клуба.

Опрос проводился с 10 по 17 марта 2005 года

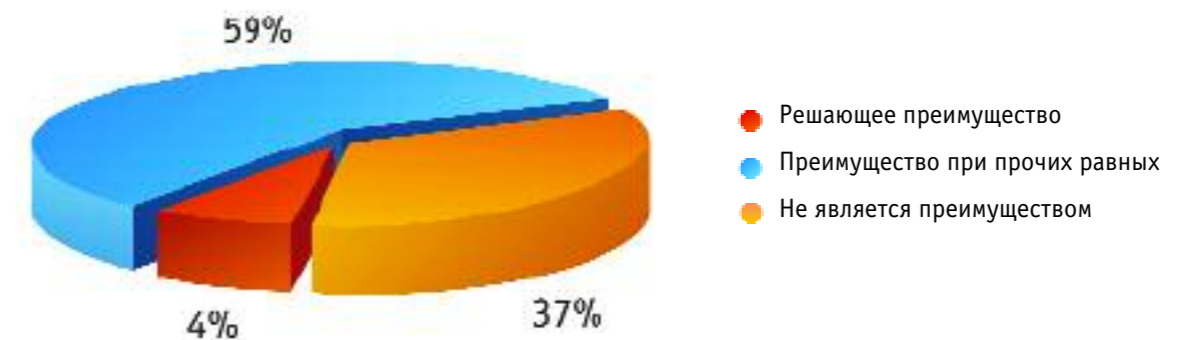
**Вопрос:** Является ли для Вас преимуществом при устройстве на новую работу оплата работодателем спортивного клуба?

**Варианты ответов:**

- решающее преимущество
- преимущество при прочих равных
- не является преимуществом

Ответы респондентов распределились следующим образом:

Вариант ответа	Количество респондентов	%%
Решающее преимущество	60	4%
Преимущество при прочих равных	885	59%
Не является преимуществом	555	37%



Небольшая группа респондентов (4%) выбрала ответ “решающее преимущество”. В эту категорию входят работники, претендующие прежде всего на невысокий и средний уровни оплаты труда. Если говорить о возрастном диапазоне этих кандидатов, то это в основном работники в возрасте 25–45 лет. Невозможность самим оплачивать дорогие услуги спортивных клубов делают эту льготу для работников привлекательной. Регулярные занятия спортом помогут поддержать хорошую физическую форму, избежать частых больничных листов, повысить жизненный тонус и мотивировать к достижению новых трудовых успехов. Но в большинстве компаний эта компенсация предоставляется прежде всего высокооплачиваемому персоналу, нежели рядовым сотрудникам.

Значительная часть опрошенных (59%) высказала мнение, что оплата спортивного клуба, предоставляемая фирмой-работодателем, будет иметь для них преимущественное значение при выборе работы из предложенных равнозначных вариантов. Если говорить о представленном в этой категории респондентов спектре профессий, то это менеджеры всех специализаций, сотрудники подразделений информационных технологий, сотрудники бухгалтерии, административный персонал. В основном, это кандидаты, претендующие на позиции со средним уровнем оплаты труда, для которых компенсация, предоставляемая работодателем за пользование спортивным клубом, является довольно привлекательной. В условиях высокого уровня и постоянного роста цен на занятия в спортивных учреждениях для многих работников оплата спортивного клуба является одной из немногих возможностей поддерживать свою спортивную форму, снять рабочую усталость, а также просто хорошо и с пользой провести свободное от работы время.

Последняя и довольно значительная группа респондентов (37%) выбрала ответ “не является преимуществом”. Здесь аудитория достаточно неоднородна по мотивам, которыми руководствуются респонденты при выборе ответа на вопрос. Явно прослеживаются несколько подгрупп. Для одних спорт в жизни не имеет никакого значения - лучше отдохнуть на диване перед телевизором или с газетой в руках. Другие предпочитают физкультурные занятия дома, утренние или вечерние пробежки на открытом воздухе, лыжи, велосипедные прогулки и т.п. Это позволяет не подстраиваться под четкое расписание посещения спортивного учреждения и заниматься теми видами спорта, которым отдается предпочтение. Третьи - высокооплачиваемые специалисты, которые могут позволить себе выбирать и оплачивать занятия в любом клубе, а не быть привязанными к тому клубу, который выбирает и оплачивает работодатель.

## Комментарии респондентов

### Решающее преимущество:

- Занимаюсь фитнесом.
- Постоянно занимаюсь спортом! И, конечно, будет очень приятно, что компания будет способствовать моим занятиям спортом! Спорт для меня - активный отдых, если я хорошо

отдохну, то буду лучше работать!

- Это уникальная услуга, которая может предоставляться работодателем, очень привлекательна для работника.
- Это очень здорово, тем более заставит ходить в обязательном порядке.
- Без комментариев!
- Я скорее выберу компанию, заботящуюся о здоровье и спортивной форме своих сотрудников, а значит и об их внешнем виде.
- Я за здоровый образ жизни.
- Я весь на спорте! А клуб мне выходит по 400\$ в месяц!

### Преимущество при прочих равных:

- Буду благодарен руководству (работодателю) за заботу о своих служащих (работников). Девиз: здоровый работник - успех компании.
- На работе теряешь много сил и здоровья, поэтому хотелось бы иметь и заботу работодателя о здоровье своих сотрудников.
- Здоровье и привлекательный спортивный вид - кто же от этого откажется?
- Работа - это важно, но это не главное. Здоровье - оно из основных ценностей.
- Спорт помогает сохранять себя в форме, а значит даёт больше возможностей эффективно выполнять свои обязанности.
- Оплата спортклуба работодателем - это, конечно, хорошо, но не является для меня решающим преимуществом.
- Иногда самому трудно выделить средства на спорт. А спорт важен и нужен всегда и всем! Поэтому оплата компанией посещения спортивного клуба - это однозначное преимущество!
- Мне безразлично моё физическое здоровье, по возможности с удовольствием стал бы посещать спортивный клуб.
- Это условие важно для людей, которые регулярно занимаются спортом и знают, что эти услуги становятся всё дороже и дороже.
- В наше время просто необходимо поддерживать себя в форме как для здоровья, так и для успешного продвижения в карьере.
- Для меня занятия спортом являются наиболее эффективным способом для поддержания хорошей физической формы, приподнятого настроения, а также источником вдохновения для новых трудовых успехов и достижений. Поэтому оплата работодателем спортивного клуба была бы неплохим дополнением к основному соцпакету.
- Спорт - обязательная часть нашей жизни. От здорового и крепкого тела зависит и здоровье духа, а вместе эти составляющие равны трудоспособному и активному работнику, так что идея замечательная!
- Я за здоровый образ жизни.
- Если работодатель ценит свои кадры, он постарается создать для них максимально комфортные условия. Тогда и отдача будет выше, и текучка кадров сократится.
- Возможность посещать спортклуб для меня имеет значение, т.к. я люблю спорт и

желаю поддерживать активную форму. Но все же характер работы, условия и оплата - важнее!

- Мой жизненный опыт показывает, что занятие спортом:
  1. увеличивает производительность труда;
  2. снижает вероятность какого-либо заболевания;
  3. снижает психологическое напряжение, которое может накапливаться в течение многих недель и вызвать резкое ухудшение здоровья.

Также хотел бы добавить, что, здоровые, мы больше нравимся нашим дамам.

- Это стиль японских работодателей, а значит, лучший стиль.
- Сейчас многие работодатели заботятся о здоровье своих работников, т.к. здоровый работник лучше, чем работник на больничном.

### Не является преимуществом

- Спортивный клуб? Глупость какая, если платят нормальные деньги и просят иметь нормальную физическую форму, я и сам оплачу спортивный клуб.
- Должна быть соответствующая зарплата, в первую очередь, а занятия спортом, хобби и т.д. - соответственно и согласно доходам.
- Все это суета сует и томление духа.
- Почему бы работодателю не предложить более высокий уровень зарплата, чтобы работник мог сам выбрать то, что ему нужно: спортом заняться или для души чего-нибудь.
- Стабильная и конкурентоспособная зарплата позволит мне оплатить многое, главное, чтобы она вовремя и в полном объеме выплачивалась.
- Я сама занимаюсь дома, пусть лучше дадут денег, а куда ходить, я выберу сама. У нас, как всегда, перегибают палку по корпоративным установкам.
- Не люблю спорт, иногда посещаю бассейн.
- Считаю, что это больше возрастная "приманка", притом далеко не самая существенная.
- Обычно оплата составляет 20% от полной стоимости, причем полная стоимость где-то 700 долларов за полгода. По мне так лучше ходить в спортзал около моего дома за 300 долларов за полгода.
- При занятиях туризмом не нужна оплата спортклуба.
- Я и сам заплачу за тот клуб, который мне нравится. Зарплата нужна достойная.
- Работодатель обычно оплачивает определенный клуб, который может мне и не подойти.
- Сам занимаюсь оздоровительной физкультурой (пробежки в парке по вечерам). На спортклуб времени все равно будет не хватать.
- Свободное время уделяю семье.
- Давно собиралась сделать спортивные занятия обязательными и регулярными, но всегда находятся более важные дела, которые занимают уйму времени. Так что посещение спортивного клуба является для меня необязательным, хотя и очень привлекательным занятием.
- При наличии работы с хорошей зарплатой спортклуб можно оплатить самой.
- Посещала бы с удовольствием спортклуб, если бы было время.

- Спорт - сугубо индивидуальное дело. Устраиваясь на работу, я предполагаю, что доходов должно с лихвой хватать на все статьи расходов, в том числе и на спортклуб, который мне нужен.
- Оплата работодателем спортивного клуба - это очень хорошо, но не самое главное в работе.

\* \* \*

Резюмируя количественные результаты опроса, можно отметить значительную заинтересованность работников российского рынка труда в такой льготе, как полная или частичная оплата абонеента на посещение спортивного клуба. В связи с высокими и постоянно растущими ценами на услуги спортивных учреждений такая льгота больше ориентирована на высокооплачиваемый персонал. Перспективы развития и совершенствования этой составляющей компенсационного пакета могут лежать в частичной или полной компенсации работодателем стоимости корпоративных абонементов сотрудникам компании.

## Опрос № 5. Размер официальной заработной платы

**Цель опроса:** Выявление отношения работника к размеру официальной (“белой”) заработной платы.

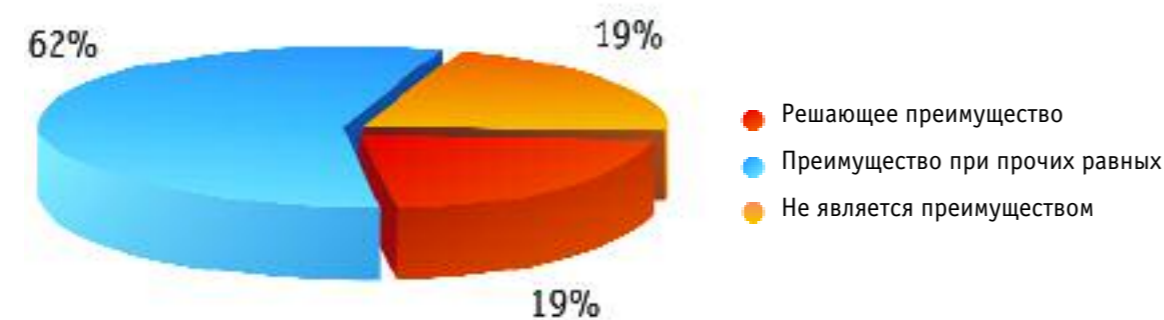
Опрос проводился с 11 по 16 марта 2005 года

**Вопрос:** Является ли для Вас преимуществом при устройстве на новую работу размер “белой” заработной платы?

Варианты ответов: - решающее преимущество  
- преимущество при прочих равных  
- не является преимуществом

Ответы респондентов распределились следующим образом:

Вариант ответа	Количество респондентов	%%
Решающее преимущество	285	19%
Преимущество при прочих равных	930	62%
Не является преимуществом	285	19%



Почти две трети опрошенных (**62%**) высказали мнение, что размер официальной заработной платы, предоставляемой фирмой-работодателем, будет иметь преимущественное значение при выборе из равнозначных вариантов предложенной работы.

Аудитория респондентов, выбравших данный вариант ответа, весьма обширна - от рядовых сотрудников до представителей руководящего звена. Здесь представлен практически весь диапазон профессий, существующих на современном этапе развития рынка труда. Размер “белой” заработной платы важен как для работников со средним или ниже среднего уровнем оплаты труда, так и для высокооплачиваемых специалистов. Основные аргументы в пользу легализации зарплаты - отчисления в пенсионный фонд, возможность получения кредитов в банке, оформления виз и гарантия получения объявленного вознаграждения за труд. Возрастной интервал этой категории респондентов в основном лежит в пределах 25-45 лет.

Голоса респондентов, выбравших два оставшихся варианта ответа, распределились одинаково - по **19%** от общего количества опрошенных на каждый ответ.

Категория респондентов, выбравших вариант ответа “решающее преимущество”, в основном идентична аудитории тех, кто выбрал ответ “преимущество при прочих равных”, как по разбросу должностей, уровню оплаты труда и возрасту, так и по аргументации своего выбора. Очевидно, что ответы тех и других подчеркивают высокую важность для каждого из респондентов размера “белой” заработной платы, только одна группа сильнее акцентирует это при выборе ответа, чем другая.

И последняя многочисленная группа опрошенных выбирает ответ “не является преимуществом”. Здесь выделяется несколько подгрупп респондентов, объясняющих выбор данного ответа различными мотивами.

Одним характерна определенная неуверенность в том, что пенсионные взносы отчисляются по назначению, и сомнения в том, что существующее пенсионное законодательство обеспечит им достойную старость. Другие работники не задумываются так далеко вперед - деньги нужны сейчас. Среди них как те, кто хочет обеспечить более-менее достойную жизнь себе и своей семье (в большинстве случаев это специалисты, претендующие на уровень заработной платы не выше среднего), так и те, кто хочет просто пожить красивой жизнью (в основном, молодежная аудитория).

### Комментарии респондентов

#### Решающее преимущество

- Многие не понимают преимущества “белой” зарплаты, не хотят платить 13%



подходного налога, но только “белая” зарплата может дать работнику гарантии в будущем, часто возникают спорные ситуации между работником и работодателем, и в данном случае соглашаться с нереально малой зарплатой не хочется, а приходится! Я, как бухгалтер, вижу одни преимущества и не соглашусь с людьми, имеющими другую точку зрения. Наша страна будет вечно находиться в экономическом кризисе, а люди будут обмануты до тех пор, пока будут подписываться под 1500-рублёвой зарплатой!

- Люди могут быть социально защищёнными, только имея официальный оклад. К сожалению, мало кто это понимает!
- Мне нужен кредит на квартиру, поэтому для меня “белая” зарплата имеет серьезное значение.
- Большой плюс при получении кредита...
- Пенсия не за горами (мне 35).
- Последнее время работаю на объектах, инвестируемых ОАО “Газпром”, привыкла к “белой” зарплате. “Белая” зарплата в организации для меня является показателем солидности и уважения к себе и партнерам. Черный нал считаю вчерашним днем. Им пользуются в части оплаты труда организации, которые на рынке работ и услуг присутствуют временно и только для обогащения отдельных групп или лиц.
- Если контора не платит “белую зарплату”, то это либо жулики, либо хозяева - злыдни и властолюбцы. В таких фирмах работник на положении раба.
- С “белой” зарплатой имеешь ряд социальных преимуществ. Например, возможность брать крупные ссуды в банках.
- На носу пенсия, хочется на старость получить поболее.
- “Белая” зарплата позволяет брать кредит в банке!
- Я уже сейчас думаю о предстоящей пенсии.
- Два раза получалось так, что, увольняясь с работы, я не могла получить зарплату в полной мере (то, что проходило по “белой”, представляло из себя копейки). Хотелось бы подстраховать свое будущее.
- Это важно и для отчислений в пенсионный фонд, и для возможности поездок за рубеж и получения кредита!

#### Преимущество при прочих равных

- Мне не верится в эффективность пенсионной системы, поэтому несущественно, будет ли зарплата полностью “белой”. Тем не менее наблюдающуюся в последнее время тенденцию к легализации зарплаты я приветствую.
- Причина - существуют ситуации, в которых требуется предоставление справки о размере оклада. В таких ситуациях лучше, чтобы сумма, указанная в справке, была выше. Кредитование возможно лишь при условии “белой” зарплаты.
- Пенсия роли не играет - многие не доживут до неё.
- Я хочу нормально оформлять документы по кредитам, беспрепятственно выезжать за границу и получать нормальную пенсию.
- Хотелось бы иметь социальные гарантии, но работа должна быть интересной.
- Все от зависит от соотношения “белой” и “черной” касс.

- “Белая” зарплата - это большая уверенность в завтрашнем дне.
- “Белая” зарплата - это немного важно, если думаешь о будущей пенсии, в моем возрасте такие мысли еще не возникали.
- “Белая” зарплата говорит о реальных отчислениях в пенсионный фонд, о других налогах. Когда договариваешься с работодателем на зарплату, скажем, в 400 у.е., причём в “белую” идёт 10-50%, а остальное в конвертике, то потом, как правило, оказывается, что в конвертике ничего не полагается, потому что либо так никто не договаривался, либо плохо работал и не достоин даже того, что получаешь в “белую”. Я человек неазартный и не люблю играть в русскую рулетку в надежде, что другая сторона выполнит свои условия, не закреплённые на бумаге (в принципе, не выполняются даже те условия, которые оговорены трудовым договором, да и его стараются не выдавать на руки).
- При двух равнозначных предложениях “белая” зарплата будет являться для меня преимуществом, потому что в настоящее время появилась возможность пользоваться различными кредитными продуктами, для чего желательна “белая” зарплата.
- А пенсия? Если доживу, конечно (при новых-то законопроектах).
- Несомненно, хотелось бы ощущать себя полноправным членом общества. А из этого следует, что необходимо платить государству за то, что оно обеспечивает твои права.
- Однако практика показывает, что уплата налогов является условием необходимым, но недостаточным, т. е. из выполнения твоих обязательств перед государством не следует то, что государство выполнит свои обязательства перед тобой. Примеров этому предостаточно. Поэтому я вполне допускаю присутствие “черной” составляющей зарплаты.
- К сожалению, уже есть негативный опыт относительно “черной” зарплаты. Поэтому хочется и стабильности, и уверенности, зафиксированной официально.
- К сожалению, несмотря на низкие налоги, многие продолжают работать и платить по “черному”. Просто интересно, как налоговые органы верят, что у некоторых работников зарплата составляет, скажем, 800 рублей?
- “Черные” зарплаты - рычаг управления для недобросовестного работодателя.
- Сталкиваюсь с этим не в первый раз, к сожалению. Могут не выплатить зарплату или проценты выплатить не полностью. В компаниях с “черной” зарплатой очень часто сотрудники на вопрос о том, как дела, отвечают: “В зарплату узнаю”.
- Если будет прекрасная “серая” зарплата, которая позволит мне задуматься о создании собственного бизнеса или хотя бы регулярно откладывать немного на “черный” день, то в чем смысл и преимущество “белой” зарплаты? В пенсии? Но я знаю размер пенсии моей бабушки, поэтому меня не вдохновляет перспектива получать подобные гроши... Я надеюсь только на себя.
- Преимущество очень важное, но общий размер зарплаты все же важнее...
- На собственном опыте довелось испытать и “белую”, и “черную” зарплаты. К сожалению, ряд услуг, которыми мы пользуемся, возможен только при “белой” заработной плате (например, получить кредит в банке на приобретение той же машины).
- В настоящее время я являюсь безработной. Основываясь на на своем высоком профессиональном уровне, была уверена в том, что быстро смогу найти работу. Однако этого не произошло. В данной ситуации тот факт, что у меня был официальный контракт и “белая” очень высокая зарплата, помог мне безболезненно долгое время продержаться



на хорошем материальном уровне. Сейчас деньги кончились и, конечно же, при трудоустройстве я очень хотела бы работать по трудовому договору и с открытой зарплатой. Кто знает, как долго мне дадут возможность работать. Ведь мне 45 лет. Береженого бог бережет.

#### Не является преимуществом

- А на кой она “белая”, пенсии все равно платить не будут, т.к. лет через 30 некому будет работать, а НДФЛ с “белой” зарплаты, а это - 13%.
- Мне нужна работа! Вид и метод поощрения не имеет значения! Оплата должна быть достойной и соответствующей предъявляемым требованиям.
- На сегодняшний день я не могу быть уверен, что налоги, отчисляемые с моей “белой” зарплаты, будут использованы по назначению.
- Не уверен, что доживу до пенсии!
- Я пенсионер.
- Это недостаток, учитывая те условия, в которых сейчас в России действует бизнес. Просто я хочу получать бо́льшую зарплату, чем можно, уплачивая все ТАКИЕ налоги..
- При получении кредитов на бытовую технику и т.п. размер “белой” зарплаты не является критичным, а более крупные кредиты мне не нужны. Кроме того, налоги в 2-3 тысячи для меня слишком велики, поэтому я за “конвертную” систему.
- Все понимают, что деньги нужно заработать, а несоизмеримые налоги никак не дадут этого... а наша пенсия смешна, так почему терять сейчас, если в старости этого опять не увидишь.
- Не хочу платить налоги, зачем?
- Отношение государства к пенсионерам (как к ненужному балласту) заставляет рассчитывать только на себя и сейчас, и в будущем, в пожилом возрасте. Отсюда и нежелание отчислять неизвестно кому свои деньги.
- Я не имею постоянной регистрации в Москве, поэтому получение кредита на покупку чего-либо мне все равно не грозит. Другие “преимущества” “белой” зарплаты - отчисления в пенсионный фонд и т.д. - вообще довольно призрачны на сегодняшний день. Еще 100 раз все может измениться до того времени, когда я выйду на пенсию.
- Пенсию заработала.
- На мой взгляд, вопрос “белой” и “черной” заработной платы должен быть уже пережитком, однако он зависит от внутренней финансовой политики и решает его, конечно, руководство. Я буду беспокоиться лишь о размере зарплаты.
- “Белая” зарплата уменьшает эту самую зарплату на 13 процентов, т.е. если мне будут говорить: “Мы предлагаем Вам 500 долларов, но будем отдавать только 87 процентов от этой суммы,” - в одном месте, а в другом мне просто будут предлагать 500 долларов, то я выберу второе место.
- Пенсия - это игра, это перетягивание каната между настоящим и будущим правительством. Лучшая пенсия - это инвестиции, например, в квартиру. Продашь - получишь пенсию.
- Умный руководитель при знании законодательства всегда найдет законный способ

оплаты труда сотрудников. Считаю, что в нашем государстве надо работать с теми законами, которые нам придумывают, а не против них.

- Наличие “белой” зарплаты в данное время для меня не имеет никакого значения, т.к. реальной пенсии все равно не будет, поэтому для меня важнее жить сейчас и красиво, а дальше пропади все пропадом.
- Счастье не в деньгах, а в их количестве.
- После университета, молодой специалист без стажа - меня устроит любая работа.
- Мне еще 18, я успею заработать, а “черная” всегда выше.
- “Белая” зарплата влияет на размер пенсии. В нашем государстве нельзя быть уверенным в завтрашнем дне, а тем более неизвестно, что будет через 20 лет. Поэтому на пенсию надо копить не из расчета на государство, а только на себя (вкладывать деньги в недвижимость, предприятия, акции). Зарплата в конверте, как правило, больше. Отсюда следует, что преимуществом “белая” зарплата не является.

\* \* \*

Комментарии и количественные результаты опроса подчеркивают чрезвычайную значимость для респондентов такой льготы в структуре компенсационного пакета, как размер официальной заработной платы. Следует отметить важность этой льготы для специалистов любого уровня оплаты труда и любой профессии.

## Опрос № 6. Близость места работы к месту проживания

**Цель опроса:** Выявление отношения работника к близости расположения места работы и места проживания.

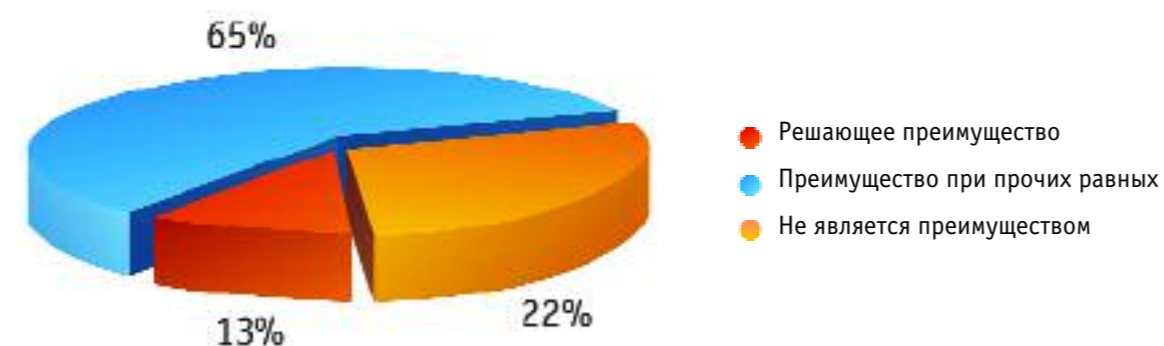
Опрос проводился с 12 по 18 марта 2005 года

**Вопрос:** Является ли для Вас преимуществом при устройстве на новую работу близость ее расположения к месту Вашего проживания?

**Варианты ответов:** - решающее преимущество  
- преимущество при прочих равных  
- не является преимуществом

Ответы респондентов распределились следующим образом:

Вариант ответа	Количество респондентов	%%
Решающее преимущество	195	13%
Преимущество при прочих равных	975	65%
Не является преимуществом	330	22%



Количество респондентов, выбравших ответ “решающее преимущество”, составило **13%** от общего числа принявших участие в данном опросе. Близость места работы к месту проживания имеет преимущественное значение главным образом для тех, кто рассчитывает на начальный и средний для его специальности уровень оплаты труда. Среди этой категории респондентов женщин оказалось почти в два раза больше, чем мужчин. Высокооплачиваемых специалистов в этой категории респондентов мало.

Почти две трети опрошенных (**65%**) высказали мнение, что близость места работы к месту проживания будет для них иметь преимущественное значение при выборе из предложенных работодателями равнозначных вариантов работы.

Если говорить о зарплатном интервале, в котором размещают свои пожелания эти респонденты, то это работники, претендующие на зарплаты, соизмеримые со средним уровнем оплаты труда, характерным для каждой конкретной специальности или профессии. Тем не менее пожелания к близости работы к дому звучат и в высказываниях высокооплачиваемых работников.

И третья группа респондентов (**22%**) выбирает ответ “не является преимуществом”. В этой категории респондентов преобладают работники, претендующие на высокие оклады. Для них определяющими факторами выбора из предложений работодателя будут сама работа, возможность карьерного роста и уровень вознаграждения за труд.

### Комментарии респондентов

#### Решающее преимущество

- Сила привычки за 18 лет работы. В три часа ночи машину пригнал, 20 мин пешком, и я дома.
- Такое преимущество является решающим из-за того, что у меня восьмилетний ребенок один дома. Было бы хорошо, чтобы в случае экстренной ситуации я могла быстро добраться до него.
- Это важно, т.к. для меня понятие “работа” начинается с момента выхода из дома на работу и заканчивается возвращением домой. Поэтому дорога на работу и с работы может как увеличить личное время, отведенное человеком под работу, так и снизить, если она окажется достаточно близко к дому.
- Кто живёт далеко от работы, тот вынужден просыпаться рано, чтобы вовремя собраться, успеть. Это не располагает к полноценному отдыху, не успеваешь выспаться.
- У меня жена инвалид 1 группы.
- На самом деле, все зависит от двух основных факторов: заработная плата и близость работы.
- Работа недалеко от дома позволила бы мне отдавать больше времени делу.
- Я не могу тратить на дорогу больше часа.

- Всегда очень удобно иметь работу рядом с домом, особенно если есть дети.
- Это экономит массу времени, которого как раз подчас и не хватает, а также и деньги.
- Если, конечно, данная работа не превзошла все ожидания.
- Экономия времени по пути на работу.
- Наличие маленького ребенка вынуждает искать работу, максимально приближенную к месту жительства.
- В сумму заработной платы не входят расходы на проживание. Возможны варианты.
- Это имеет очень большое значение.

### Преимущество при прочих равных

- Близость работы к дому, безусловно, важна, но это не является решающим фактором при поиске работы. Есть еще такие немаловажные детали, как интересная, перспективная, высокооплачиваемая работа!
- При нынешних “пробках” на дорогах это немаловажно.
- Предпочитаю ходить пешком.
- Близость места работы имеет несомненно значение в плане удобства, но решающим фактором все же является сама работа. Из двух “эмпирических” вариантов: скучная работа, но рядом и суперпредложение, но подальше - второй вариант побеждает без комментариев...
- Будет возможность больше внимания уделять работе.
- Близость нового места работы имеет значение в том случае, если рабочий день начинается с 8.00 утра. Так я работала на старом месте. А если с 9.00 или с 10.00, то это не так принципиально.
- Для женщин решающим значением все-таки является, если работа находится недалеко от дома, но не близко, так как это создаст иллюзорно замкнутый круг. А когда до работы необходимо пройти или доехать в течение 20-30 минут - это разрядка и сбор различной информации (незнакомые лица, дождь, солнце и т.д.).
- Близость места работы к месту проживания имеет значение, естественно, но это не является решающим преимуществом.
- Время проезда до работы и обратно считаю рабочим временем.
- Удобно, экономия времени.
- Оптимальное соотношение - хорошая работа рядом с домом.
- Для меня главное все-таки не близость места работы к месту проживания, а возможность удобно добираться!
- Работа в большом городе отнимает много времени “на транспорт”. Если работа далеко от дома, то время “на транспорт” будет вычитаться из “личной жизни”. Её и так немного. Часто бывает, что смысл самой жизни прячется в личной её части.
- Удаленность работы от дома не имеет значения в случае высокой зарплаты.
- Наличие хорошей транспортной развязки и близость остановок общественного транспорта к месту работы на случай поломки автомобиля.
- Работа должна находиться в 20-30 минут езды от дома, чтобы человек по пути на работу успел привести мысли в порядок.

- Это желательно, но не обязательно.
- Это актуально в связи с рождением ребенка.
- Проблема “пробок”.
- Экономия времени, возможность более полноценно отдохнуть.
- Решающее преимущество - это сама работа, а всё остальное вторично.
- Дорога на работу и с работы не должна быть слишком утомительной и длительной, но при хороших моральных и материальных компенсациях это может не влиять на психосостояние и настроение человека!
- Длительная дорога на работу - непродуктивные затраты физических и умственных сил. Всем знакома картина: работники, далеко живущие от места работы, начинают рабочий день с чая (кофе) и обсуждения тех или иных проблем. Это своего рода восстановление того, что потеряно за время пути. Плюс риски.
- Бензин дорог.
- Как известно, время - деньги! Поэтому преимуществом - ради экономии времени.
- Тратить на дорогу до работы более полутора часов считаю неприемлемым.
- Высокооплачиваемая работа по специальности - большое везение, однако близкое месторасположение компании позволит экономить личное время, что сегодня немаловажно, так как рабочий день частенько выходит за рамки рабочего времени.
- Главное на дорогу тратить не больше часа. Близость места работы к метро (до 5 минут пешком), удобство подъезда-выезда на машине считаю главным.
- Работа рядом - это мечта.

### Не является преимуществом

- Я готова добираться до места работы полтора часа.
- Основной трудностью является дорога из Подмоскovie в Москву, а движение по Москве не вызывает неудобств.
- Конечно, очень удобно и комфортно работать недалеко от дома, но, если работа интересная, приносящая моральное и материальное удовлетворение, можно поступиться этим фактором.
- Моя цель - получить высокооплачиваемую работу!
- Главное - оплата по труду и наличие перспективы.
- Определяющими факторами при выборе работы для меня являются функциональные обязанности, возможность развития и карьерного роста, достойная оплата труда.
- Если очень хочется сменить работу, то на первых порах близость места работы не является доминирующим фактором, но по мере привыкания к новой работе вопрос близости жилья появится. В этом случае при желании жилье можно и сменить.
- Чаще всего важнее не расстояние, а удобство. Думаю, комфортнее доехать до другого конца Москвы по прямой ветке метро, сложнее добираться до соседнего района различными видами транспорта, в итоге время в дороге тратишь одинаково.
- Работа руководителем подразумевает служебный автомобиль.
- Я имею собственный автотранспорт, поэтому удаленность места работы от места проживания для меня не так важна.

- Важна работа сама по себе, остальное - не суть важно.
- Важна работа, а не время езды до нее!
- Для молодого специалиста, на мой взгляд, не может быть трудности встать утром на час раньше, чтобы приехать на работу - главное, чтобы было желание туда ехать.
- Не люблю работать возле дома.
- Если работа интересная, можно и потерпеть дорогу...
- Главное, чтобы оплата работы, выполненной мною, была достойной.
- Для меня это не очень важно, я уже 6 лет трачу на дорогу более часа (в один конец) .

\* \* \*

Результаты данного опроса и комментарии респондентов демонстрируют большую значимость для работника условия близости места работы к месту проживания. Понятие близости многие респонденты хотят интерпретировать не только как расстояние и (или) время, затраченные на дорогу. К этому понятию привязывают такой фактор, как удобство маршрута поездки из дома на работу. Можно потратить час-полтора на поездку, но количество пересадок и видов транспорта должно быть сведено к минимуму, так как здесь речь уже пойдет и о финансовых затратах. Для некоторых респондентов оказалась важной связь длины маршрута и времени начала рабочего дня.

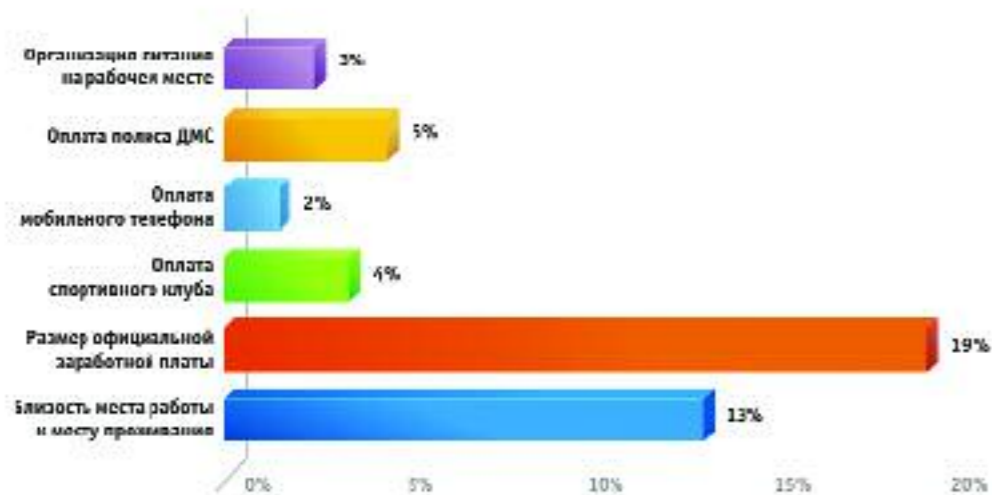
## Распределение результатов шести опросов по вариантам ответов

Для анализа информации, полученной в результате проведения социологических опросов, и сопоставления между собой количественных показателей, отражающих значимость обсуждаемых льгот, все данные сведены в таблицу, приведенную ниже.

№ опроса	Опрос	Решающее преимущество	Преимущество при прочих равных	Не является преимуществом
1	Организация питания на работе	3%	58%	39%
2	Оплата полиса ДМС	5%	70%	25%
3	Оплата мобильного телефона	2%	59%	39%
4	Оплата спортивного клуба	4%	59%	37%
5	Размер официальной заработной платы	19%	62%	19%
6	Близость места работы к месту проживания	13%	65%	22%

Ниже приведены сравнительные диаграммы, которые наглядно иллюстрируют распределение голосов респондентов по каждому из шести опросов для каждого из трех имеющихся вариантов ответов.

## “Решающее преимущество”



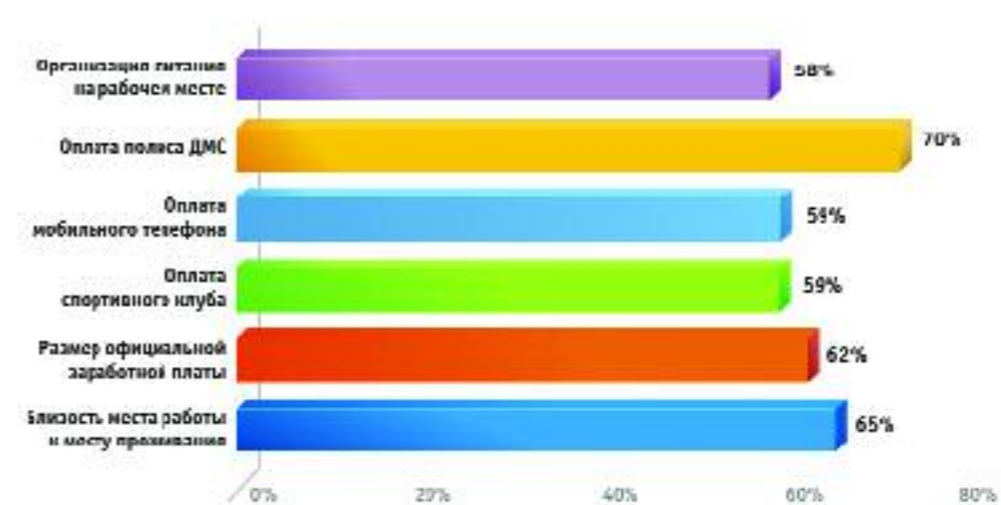
В данной категории ответа бесспорное лидерство принадлежит составляющей компенсационного пакета “размер официальной (“белой”) заработной платы” - **19%**.

Вторую позицию прочно занимает такая составляющая как “близость места работы к месту проживания” - **13%**.

Третье место, значительно уступая первым двум составляющим в количестве респондентов, занимает льгота по оплате ДМС - **5%**.

Далее в порядке убывания значимости решающего преимущества следуют такие льготы, как “оплата спортивного клуба” - **4%**, “оплата питания на работе” - **3%** и “оплата мобильного телефона” - **2%**.

## “Преимущество при прочих равных”



Как и в категории “решающее преимущество”, тройка лидеров обсуждаемых социальных льгот остается прежней, лишь меняясь между собой местами.

На первой позиции находится такая популярная на сегодняшний день льгота, как “оплата полуса ДМС” - **70%**.

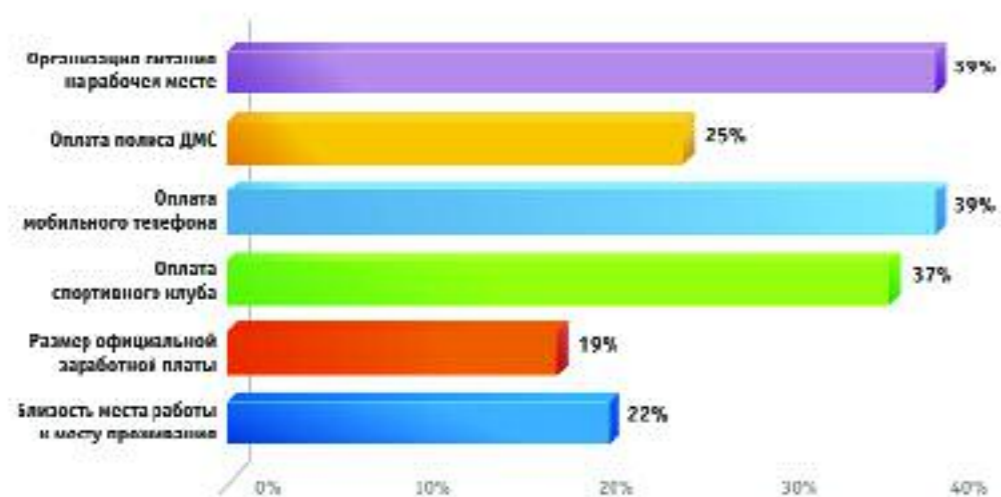
Второе место прочно удерживает составляющая компенсационного пакета “близость места работы к месту проживания” - **65%**, что говорит о чрезвычайной значимости для специалистов российского рынка труда фактора близости места работы к дому и удобства маршрута поездки на работу.

Составляющая компенсационного пакета “размер официальной заработной платы” занимает третью позицию в данной категории - **62%**.

Анализируя результаты опросов для оставшихся трёх льгот, можно сделать вывод о равнозначности их между собой для работника российского рынка труда.



## “Не является преимуществом”



Результаты, полученные для данной категории ответа, являются отражением мнения специалистов российского рынка труда о том, что они в последнюю очередь будут принимать во внимание при выборе места работы.

Самые неважные для них льготы - это “оплата питания на работе” - **39%**, “оплата мобильного телефона” - **39%**, “оплата спортивного клуба” - **37%**.

Со значительным отрывом следует “оплата полиса ДМС” - **25%**, далее “близость места работы к месту проживания” - **22%**. И самое последнее место занимает льгота “размер официальной заработной платы” - **19%**. Очевидно, что последнее место в данном рейтинге характеризует эту льготу как самую значимую для работника по сравнению с остальными.

## Анализ тенденции изменения мнения респондентов в зависимости от возраста

В данном исследовании принимали участие представители всех возрастных групп начиная с 18 лет.

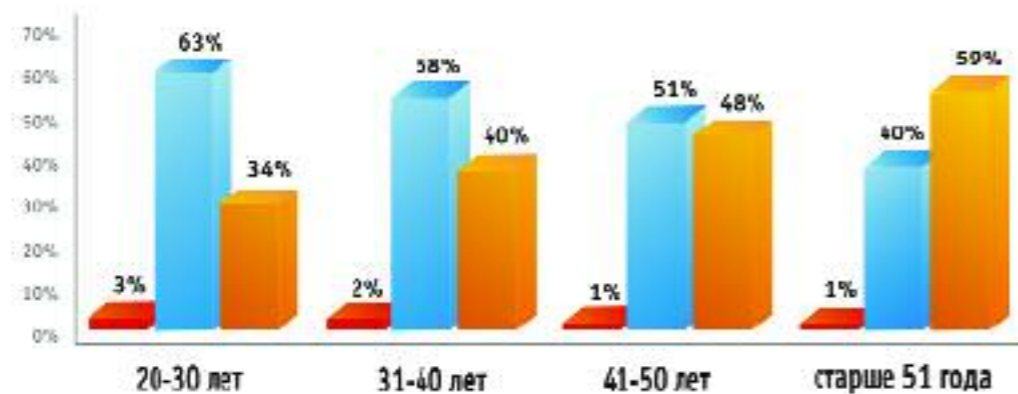
Для репрезентативности представления динамики изменения мнения респондентов в зависимости от возраста были выбраны четыре основных возрастных диапазона:

1. 20 - 30 лет
2. 31 - 40 лет
3. 41 - 50 лет
4. от 51 года и старше

## Распределение ответов респондентов по возрастным категориям

### Опрос №1. Организация питания на рабочем месте

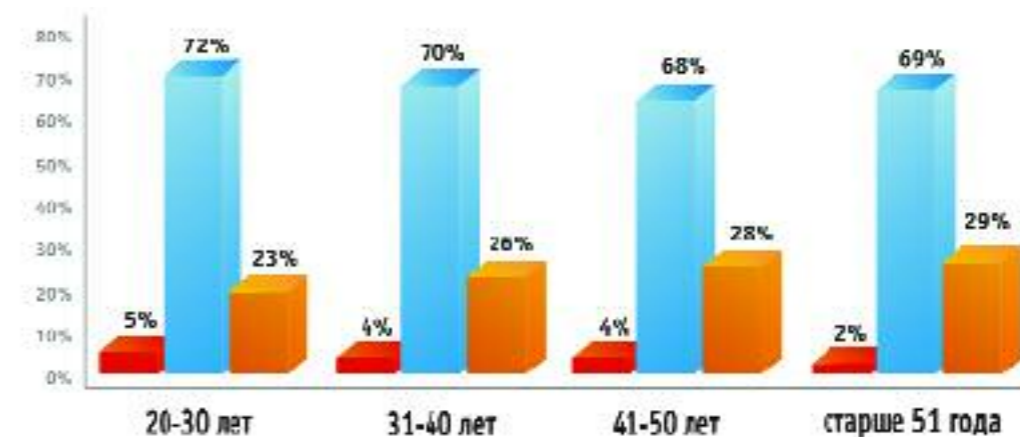
Ответ	20-30 лет	31-40 лет	41-50 лет	старше 51 года
Решающее преимущество	3%	2%	1%	1%
Преимущество при прочих равных	63%	58%	51%	40%
Не является преимуществом	34%	40%	48%	59%



- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом

### Опрос № 2. Оплата полиса добровольного медицинского страхования

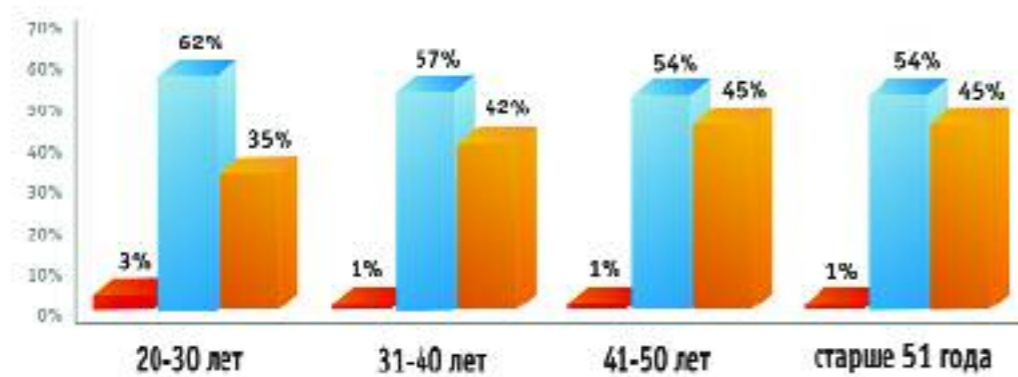
Ответ	20-30 лет	31-40 лет	41-50 лет	старше 51 года
Решающее преимущество	5%	4%	4%	2%
Преимущество при прочих равных	72%	70%	68%	69%
Не является преимуществом	23%	26%	28%	29%



- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом

## Опрос № 3. Оплата мобильного телефона

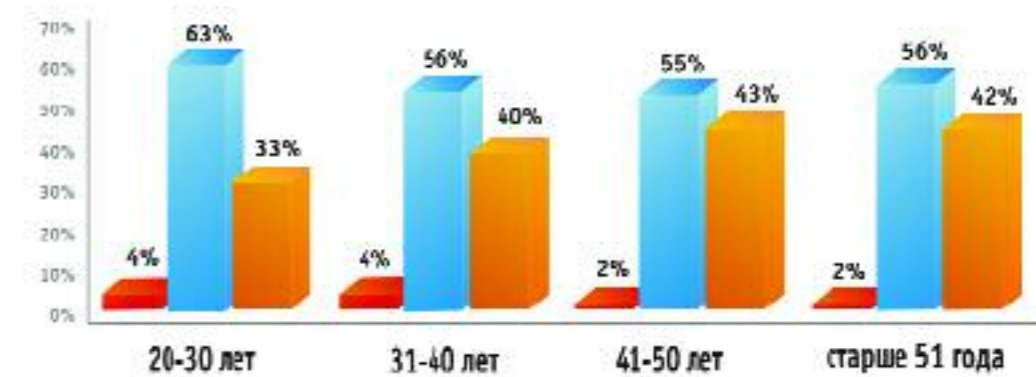
Ответ	20-30 лет	31-40 лет	41-50 лет	старше 51 года
Решающее преимущество	3%	1%	1%	1%
Преимущество при прочих равных	62%	57%	54%	54%
Не является преимуществом	35%	42%	45%	45%



- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом

## Опрос № 4. Оплата спортивного клуба

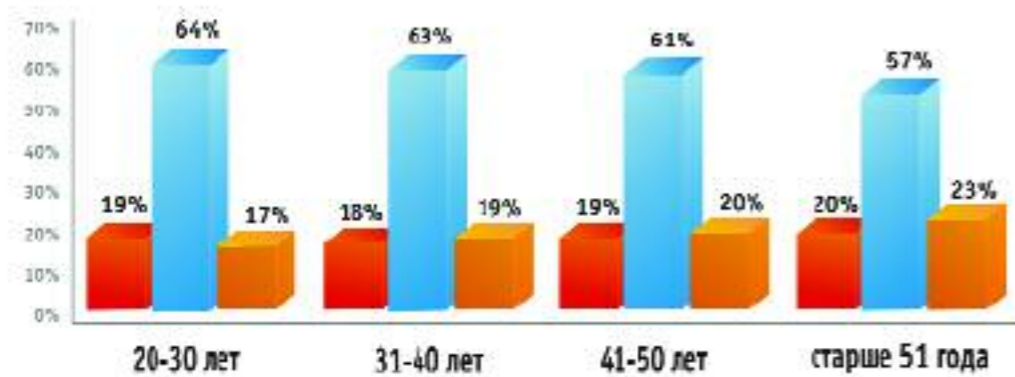
Ответ	20-30 лет	31-40 лет	41-50 лет	старше 51 года
Решающее преимущество	4%	4%	2%	2%
Преимущество при прочих равных	63%	56%	55%	56%
Не является преимуществом	33%	40%	43%	42%



- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом

**Опрос № 5. Размер официальной заработной платы**

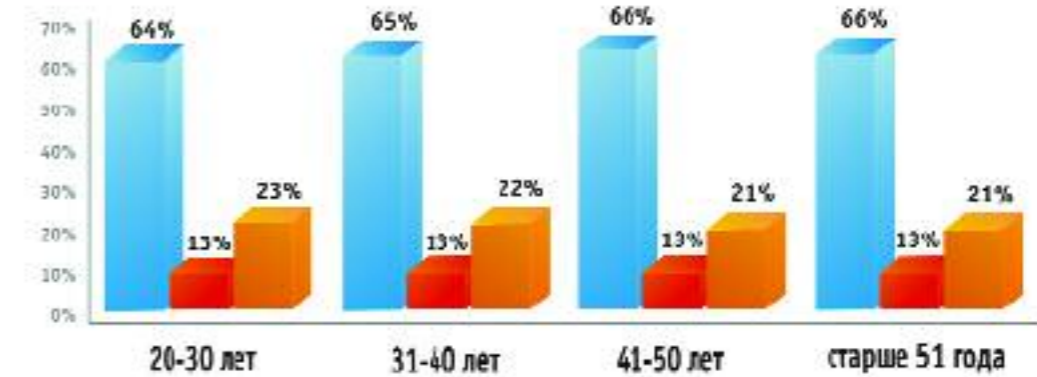
Ответ	20-30 лет	31-40 лет	41-50 лет	старше 51 года
Решающее преимущество	19%	18%	19%	20%
Преимущество при прочих равных	64%	63%	61%	57%
Не является преимуществом	17%	19%	20%	23%



- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом

**Опрос № 6. Близость места работы к месту проживания**

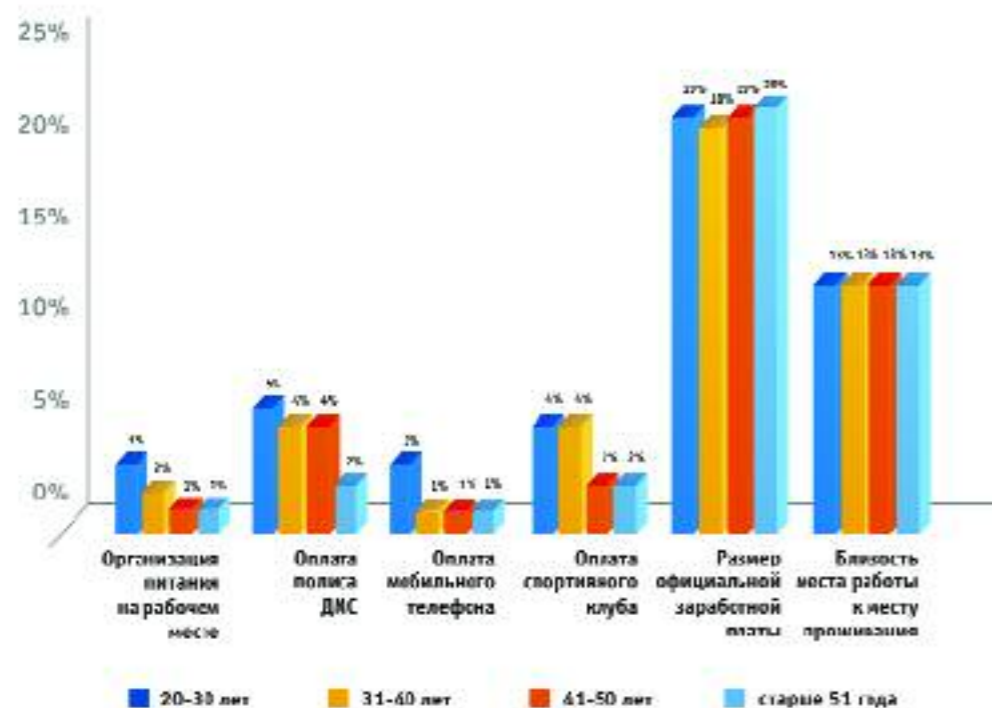
Ответ	20-30 лет	31-40 лет	41-50 лет	старше 51 года
Решающее преимущество	13%	13%	13%	13%
Преимущество при прочих равных	64%	65%	66%	66%
Не является преимуществом	23%	22%	21%	21%



- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом

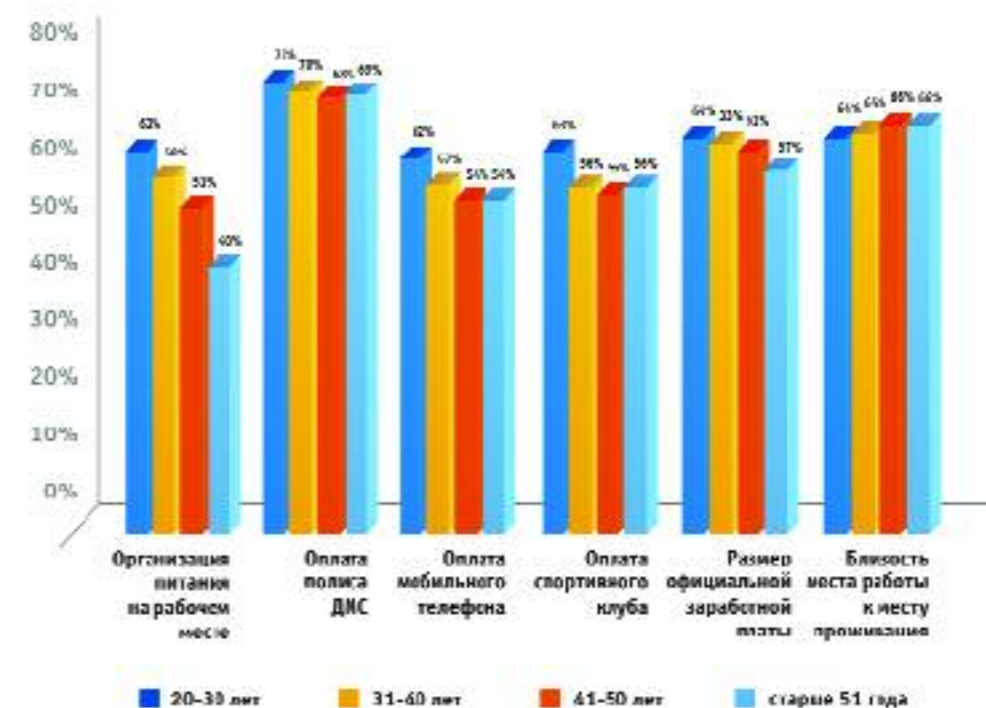
**Тенденция выбора респондентами ответа “Решающее преимущество” в зависимости от возраста:**

№ опроса	Опрос	20-30 лет	31-40 лет	41-50лет	старше 51 года
1	Организация питания на работе	3%	2%	1%	1%
2	Оплата полиса ДМС	5%	4%	4%	2%
3	Оплата мобильного телефона	3%	1%	1%	1%
4	Оплата спортивного клуба	4%	4%	2%	2%
5	Размер официальной заработной платы	19%	18%	19%	20%
6	Близость места работы к месту проживания	13%	13%	13%	13%



**Тенденция выбора респондентами ответа “Преимущество при прочих равных” в зависимости от возраста:**

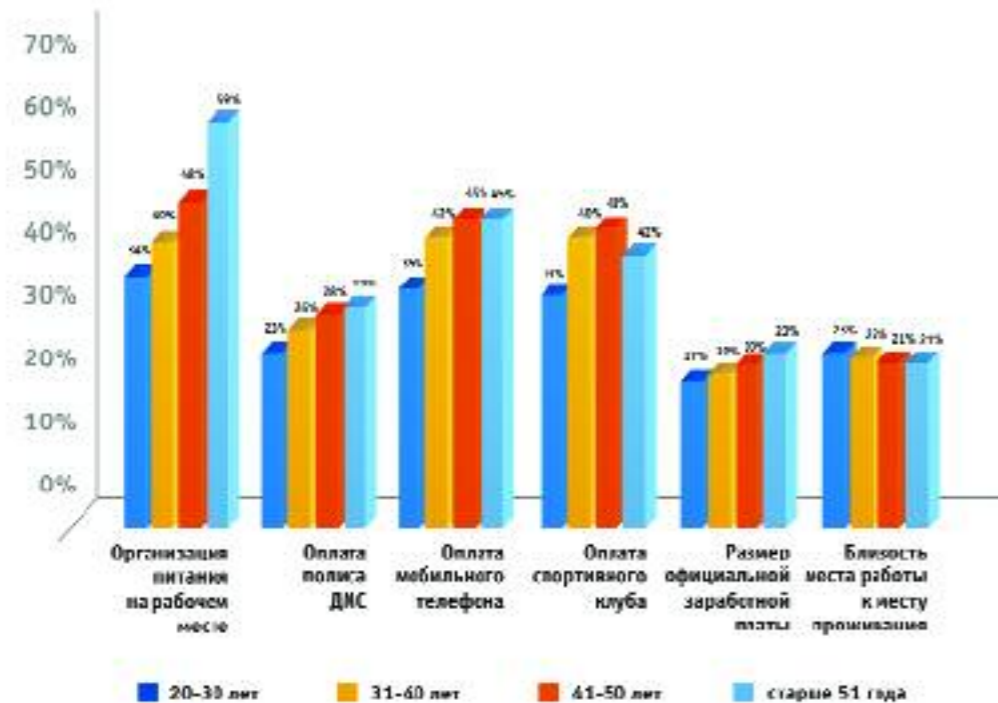
№ опроса	Опрос	20-30 лет	31-40 лет	41-50лет	старше 51 года
1	Организация питания на работе	63%	58%	51%	40%
2	Оплата полиса ДМС	72%	70%	68%	69%
3	Оплата мобильного телефона	62%	57%	54%	54%
4	Оплата спортивного клуба	63%	56%	55%	56%
5	Размер официальной заработной платы	64%	63%	61%	57%
6	Близость места работы к месту проживания	64%	65%	66%	66%





### Тенденция выбора респондентами ответа “Не является преимуществом” в зависимости от возраста:

№ опроса	Опрос	20-30 лет	31-40 лет	41-50 лет	старше 51 года
1	Организация питания на работе	34%	40%	48%	59%
2	Оплата полиса ДМС	23%	26%	28%	29%
3	Оплата мобильного телефона	35%	42%	45%	45%
4	Оплата спортивного клуба	33%	40%	43%	42%
5	Размер официальной заработной платы	17%	19%	20%	23%
6	Близость места работы к месту проживания	23%	22%	21%	21%

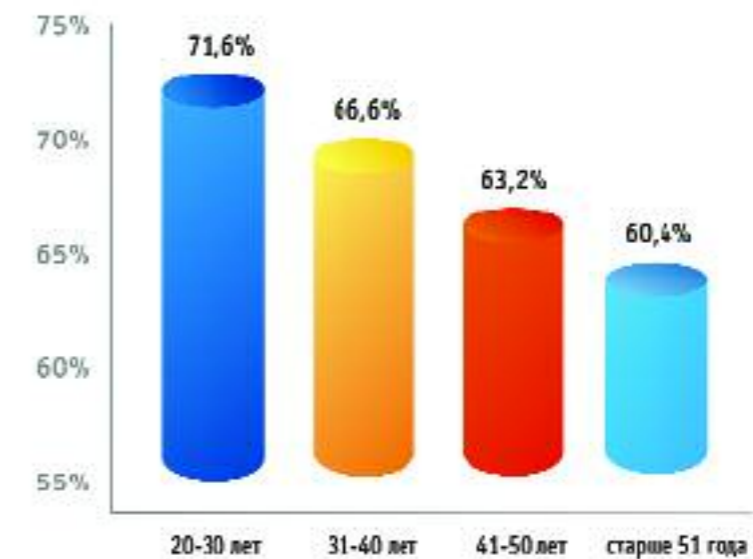


Из приведенных таблиц и диаграмм хорошо видно, что с увеличением возраста доля респондентов, которые выбирают ответ “не является преимуществом”, увеличивается. Увеличение количества респондентов в этой категории компенсируется пропорциональным уменьшением доли тех, кто выбирает ответ “преимущество при прочих равных” и “решающее преимущество”.

Некоторое исключение составляет лишь такая составляющая компенсационного пакета, как “близость места работы к месту проживания”. Это объясняется тем, что понятие “близость” многими рассматривается и как территориальная близость и экономия времени на дорогу, и как удобный маршрут поездки на работу, даже если ехать придется далеко. А это важно для всех, поэтому результаты в данном опросе слабо меняются с увеличением возраста кандидатов.

Приведенные выше данные иллюстрируют общую ситуацию, сложившуюся на российском рынке труда, когда специалистам старше 40 лет и особенно старше 50 лет достаточно проблематично найти новую работу. В этом случае для таких специалистов на первый план выходит проблема поиска и получения самой работы (для многих этот процесс бывает весьма длительным и сложным). Этим фактом и объясняется непрерывное падение планки требований к компенсационному пакету с увеличением возраста работника.

Суммируя результаты в категориях “решающее преимущество” и “преимущество при прочих равных” и определив их средние арифметические значения для каждой возрастной категории, можно проиллюстрировать явную динамику снижения требований к компенсационному пакету из обсуждаемых льгот при увеличении возраста специалистов следующей диаграммой:



Разница в количестве респондентов, считающих рассматриваемые льготы преимуществом, для возрастных категорий 20-30 лет и старше 51 года составляет около 10%.

Очевидно, что данная тенденция может быть распространена на произвольный компенсационный пакет, состоящий из любого количества различных льгот. В современных условиях развития рынка труда молодые амбициозные выпускники вузов предъявляют чрезмерно завышенные требования к самой работе, к социальному пакету и особенно к размеру заработной платы. Сложившиеся же специалисты, перешагнувшие возрастную отметку в 40 лет, часто сталкиваются с ситуацией, когда их кандидатуре на открытую позицию работодатель предпочитает кандидатуру малоопытного молодого специалиста. Молодежь предпочитает долго не засиживаться на одном месте, ищет новую работу, более перспективную в плане карьеры и денег. Думается, что описанная выше возрастная тенденция уменьшения требований к компенсационному пакету должна приниматься во внимание при выборе кандидатуры будущего сотрудника, ведь в данном случае речь идет совсем не о старых людях, а о зрелых квалифицированных специалистах, которые не так привередливы к условиям труда и социальному пакету, как молодежь. Да и можно рассчитывать, что такой сотрудник не начнет через год искать новую работу.

## Анализ динамики изменения мнения респондентов в зависимости от уровня заработной платы

Спектр должностей и профессий респондентов, принявших участие в опросах, весьма обширен. Здесь есть представители рабочих и инженерных профессий, финансовые и технические специалисты, учителя, врачи, менеджеры и руководители всех уровней и т.д. Очевидно, что уровень заработных плат для разных категорий специалистов будет отличаться большим разбросом.

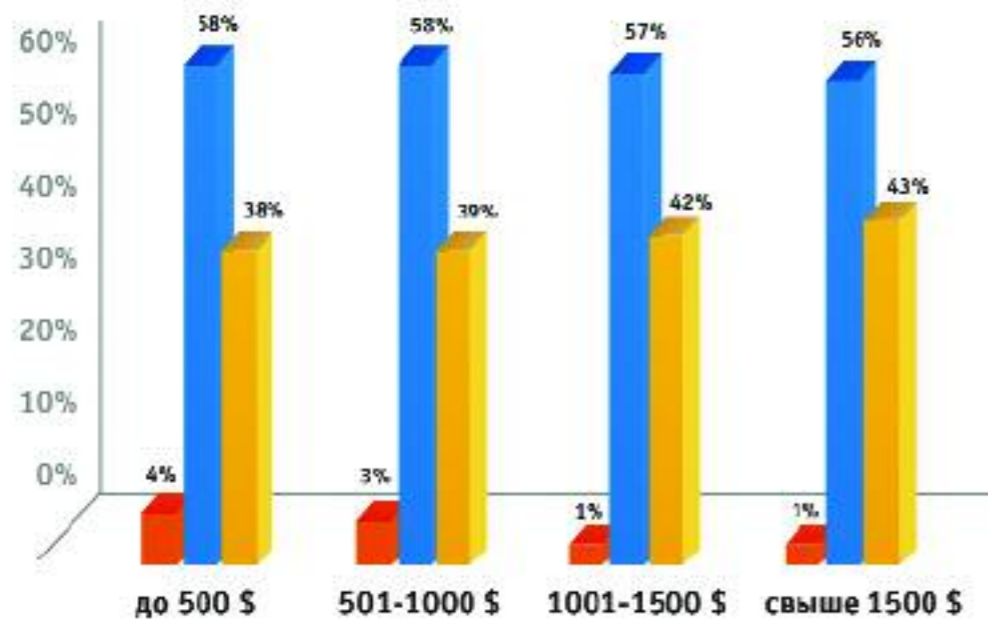
Для репрезентативного представления динамики изменения мнения респондентов в зависимости от размера оклада были выбраны четыре основных зарплатных интервала:

1. до 500\$ включительно
2. 501 - 1000 \$
3. 1001 - 1500 \$
4. от 1501 \$ и выше

## Распределение ответов респондентов по уровню заработных плат

### Опрос №1. Организация питания на рабочем месте

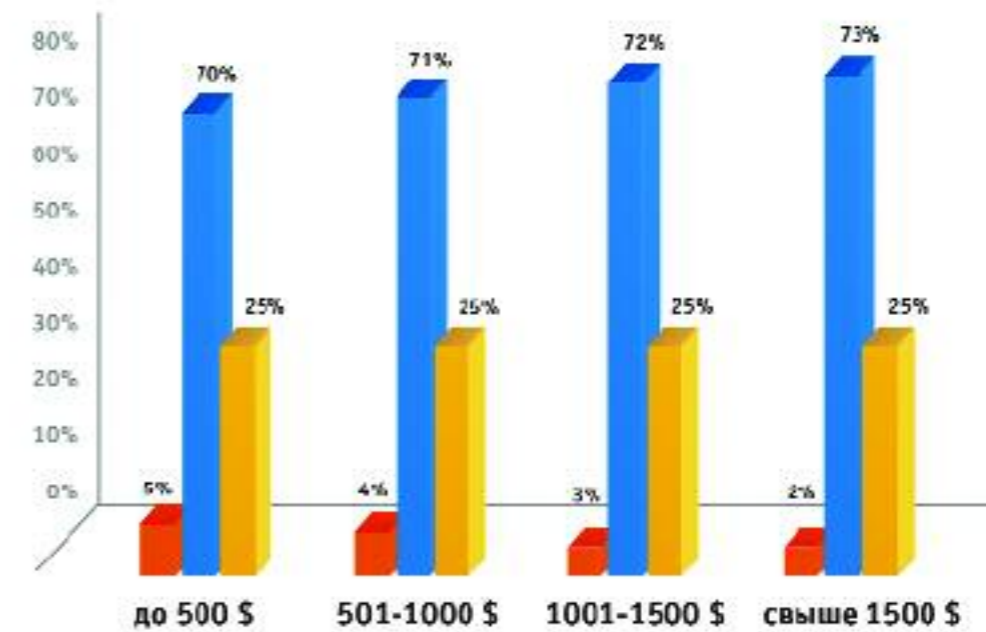
Ответ	до 500 \$	501-1000 \$	1001-1500 \$	свыше 1501 \$
Решающее преимущество	4%	3%	1%	1%
Преимущество при прочих равных	58%	58%	57%	56%
Не является преимуществом	38%	39%	42%	43%



- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом

### Опрос № 2. Оплата полиса добровольного медицинского страхования

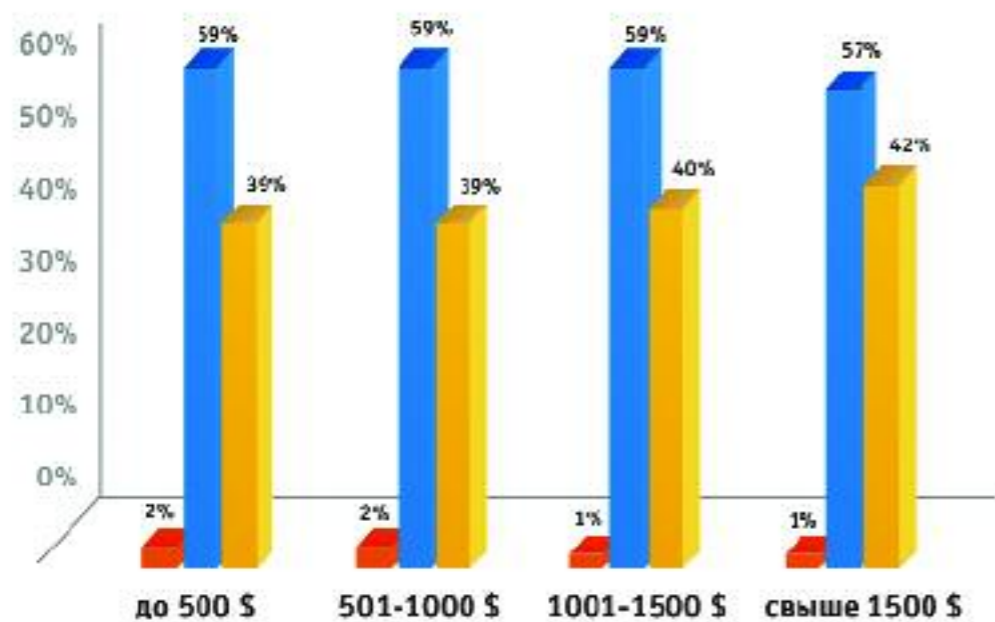
Ответ	до 500 \$	501-1000 \$	1001-1500 \$	свыше 1501 \$
Решающее преимущество	5%	4%	3%	2%
Преимущество при прочих равных	70%	71%	72%	73%
Не является преимуществом	25%	25%	25%	25%



- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом

### Опрос № 3. Оплата мобильного телефона

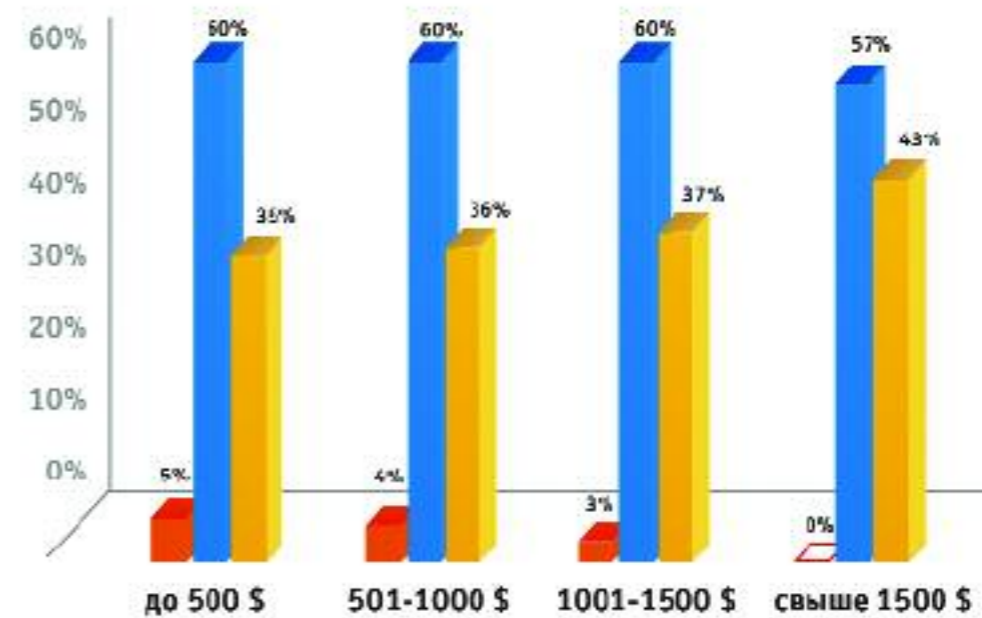
Ответ	до 500 \$	501-1000 \$	1001-1500 \$	свыше 1501 \$
Решающее преимущество	2%	2%	1%	1%
Преимущество при прочих равных	59%	59%	59%	57%
Не является преимуществом	39%	39%	40%	42%



- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом

### Опрос № 4. Оплата спортивного клуба

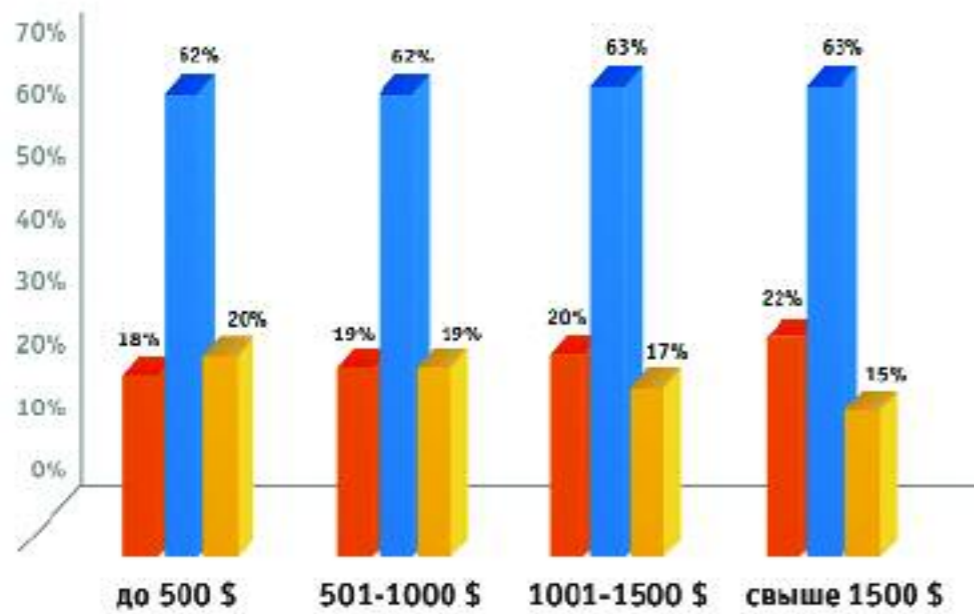
Ответ	до 500 \$	501-1000 \$	1001-1500 \$	свыше 1501 \$
Решающее преимущество	5%	4%	3%	0%
Преимущество при прочих равных	60%	60%	60%	57%
Не является преимуществом	35%	36%	37%	43%



- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом

**Опрос № 5. Размер официальной заработной платы**

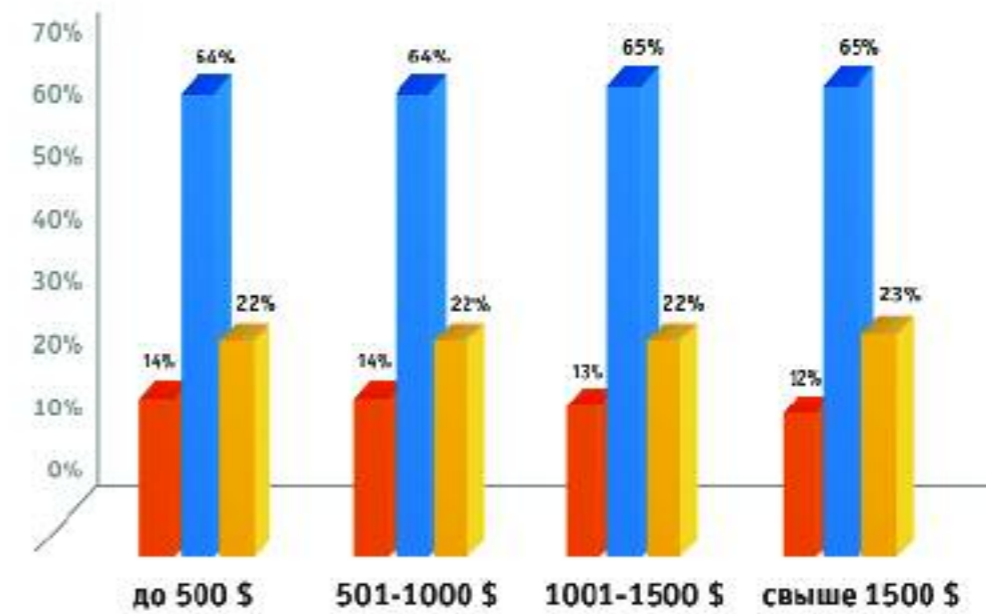
Ответ	до 500 \$	501-1000 \$	1001-1500 \$	свыше 1501 \$
Решающее преимущество	18%	19%	20%	22%
Преимущество при прочих равных	62%	62%	63%	63%
Не является преимуществом	20%	19%	17%	15%



- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом

**Опрос № 6. Близость места работы к месту проживания**

Ответ	до 500 \$	501-1000 \$	1001-1500 \$	свыше 1501 \$
Решающее преимущество	14%	14%	13%	12%
Преимущество при прочих равных	64%	64%	65%	65%
Не является преимуществом	22%	22%	22%	23%

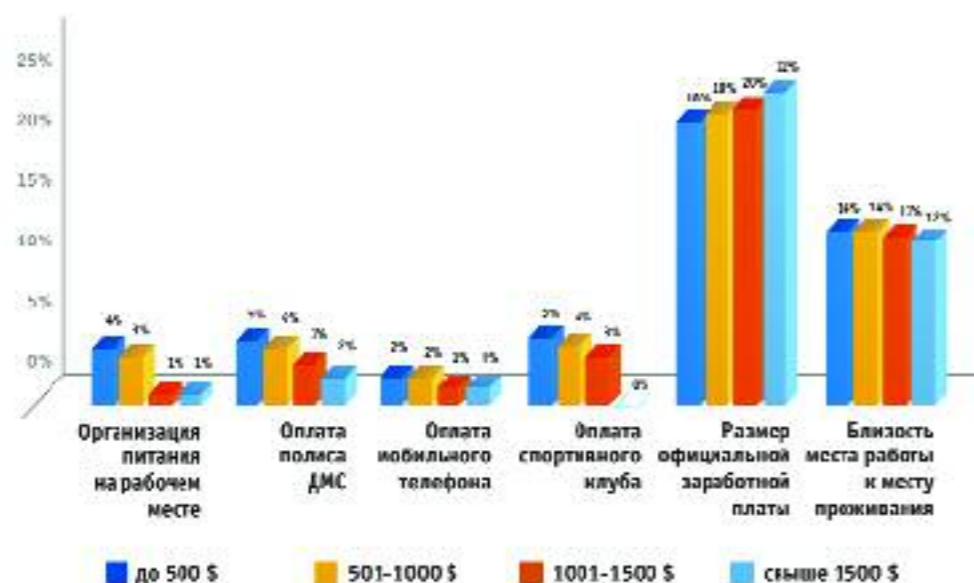


- Решающее преимущество
- Преимущество при прочих равных
- Не является преимуществом



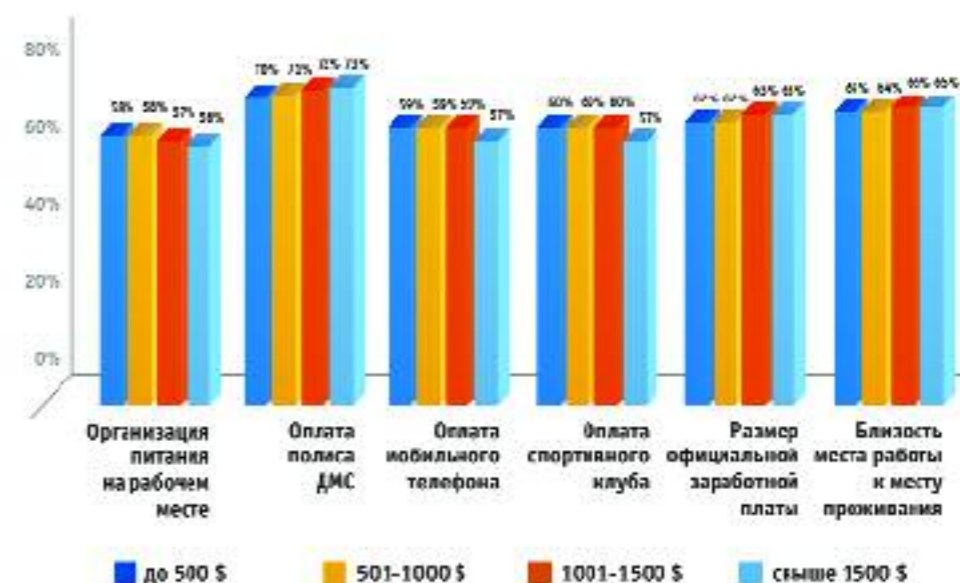
**Тенденция выбора респондентами ответа "Решающее преимущество" в зависимости от оклада:**

№ опроса	Опрос	до 500 \$	501-1000 \$	1001-1500 \$	свыше 1501 \$
1	Организация питания на работе	4%	3%	1%	1%
2	Оплата полиса ДМС	5%	4%	3%	2%
3	Оплата мобильного телефона	2%	2%	1%	1%
4	Оплата спортивного клуба	5%	4%	3%	0%
5	Размер официальной заработной платы	18%	19%	20%	22%
6	Близость места работы к месту проживания	14%	14%	13%	12%



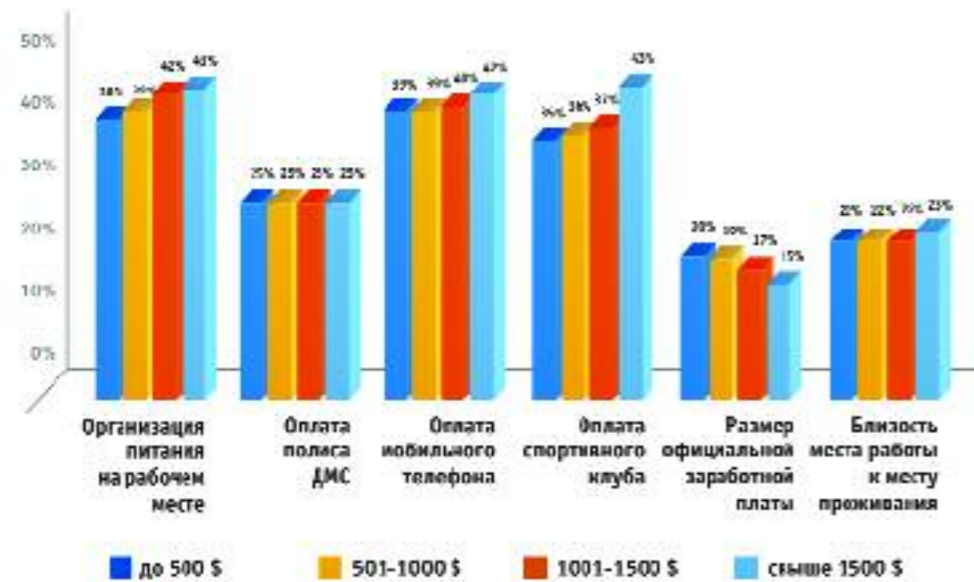
**Тенденция выбора респондентами ответа "Преимущество при прочих равных" в зависимости от оклада:**

№ опроса	Опрос	до 500 \$	501-1000 \$	1001-1500 \$	свыше 1501 \$
1	Организация питания на работе	58%	58%	57%	56%
2	Оплата полиса ДМС	70%	71%	72%	73%
3	Оплата мобильного телефона	59%	59%	59%	57%
4	Оплата спортивного клуба	60%	60%	60%	57%
5	Размер официальной заработной платы	62%	62%	63%	63%
6	Близость места работы к месту проживания	64%	64%	65%	65%



### Тенденция выбора респондентами ответа “Не является преимуществом” в зависимости от оклада:

№ опроса	Опрос	до 500 \$	501-1000 \$	1001-1500 \$	свыше 1501 \$
1	Организация питания на работе	38%	39%	42%	43%
2	Оплата полиса ДМС	25%	25%	25%	25%
3	Оплата мобильного телефона	39%	39%	40%	42%
4	Оплата спортивного клуба	35%	36%	37%	43%
5	Размер официальной заработной платы	20%	19%	17%	15%
6	Близость места работы к месту проживания	22%	22%	22%	23%



Логично предположить, что с ростом размера заработной платы процент респондентов, выбирающих ответ “не является преимуществом”, должен расти. Чем выше уровень оплаты труда, тем менее значимой становится для кандидата предоставленная льгота. Это утверждение хорошо подкрепляется результатами опросов № 1, 3, 4, 6. Высокие зарплаты, на которые претендуют респонденты, позволят при необходимости оплатить и ежедневный бизнес-ланч, и служебные разговоры по мобильному телефону, и спортивный клуб или бассейн.

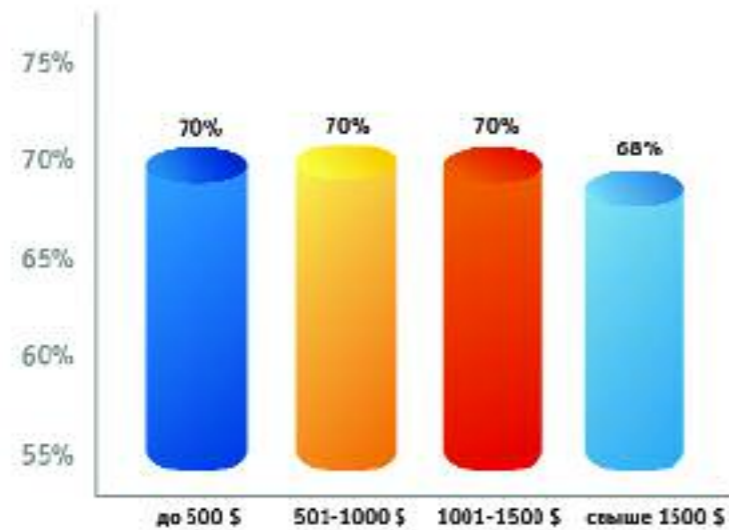
Что касается оплаты страховки ДМС (опрос № 2), здесь результаты в категории ответа “не является преимуществом” стабильны для любой категории окладов. Как ни в каком другом опросе велик процент респондентов, выбравших ответ “преимущество при прочих равных”, поскольку полис обязательного медицинского страхования в большинстве случаев не может обеспечить объем и уровень медицинских услуг, которые могут понадобиться работнику. Перераспределение процентного соотношения респондентов идет в основном между теми, кто выбирает ответ “решающее преимущество” и “преимущество при прочих равных”.

Совершенно иная тенденция выбора ответов в зависимости от уровня окладов наблюдается в результатах опроса №5 о размере “белой” заработной платы. По сравнению с результатами других опросов значителен процент респондентов, остановивших свой выбор на ответе “решающее преимущество”. И с ростом уровня оплаты труда доля респондентов в этой категории ответа растет. Это увеличение компенсируется пропорциональным уменьшением доли тех, кто выбирает ответ “не является преимуществом”.

Таким образом, размер “белой” заработной платы важен как для работников со средним или ниже среднего уровнем оплаты труда, так и для высокооплачиваемых специалистов. Основные аргументы в пользу легализации зарплаты: отчисления в пенсионный фонд, возможность получения кредитов в банке и оформления виз, гарантия получения объявленного вознаграждения за труд.

Близость места работы к месту проживания также существенна для работника. После предоставления ДМС “близость” занимает второе место в категории ответа “преимущество при прочих равных”, а так же второе место после важности размера “белой” заработной платы в категории ответа “решающее преимущество”. Доля же тех, кто выбирает здесь ответ “не является преимуществом”, практически не меняется с ростом уровня заработной платы.

Оценивая среднюю динамику изменения мнения респондентов, выбирающих ответы “решающее преимущество” или “преимущество при прочих равных”, в зависимости от роста уровня заработной платы, можно отметить небольшое снижение значимости обсуждаемых льгот. Данная тенденция для опросов отражена на нижеприведенной диаграмме (кроме опроса №5).



Количество респондентов, оценивающих обсуждаемые льготы как преимущество, с окладом менее 500\$ составляет 70,1%, респондентов с окладом более 1500\$ - 68,1%. На основании этой информации можно сделать общий вывод: планка требований к компенсационному пакету уменьшается довольно незначительно с ростом размера заработной платы. Данное утверждение может быть распространено также и на другие компенсационные льготы, которые не рассматриваются в рамках данного исследования.

## Анализ тенденции изменения мнения респондентов в зависимости от пола

При проведении практически любых социологических исследований обнаруживаются некоторые различия во мнениях мужской и женской аудитории респондентов. В зависимости от предмета исследования различия во мнениях могут носить как полярный, так и незначительный характер.

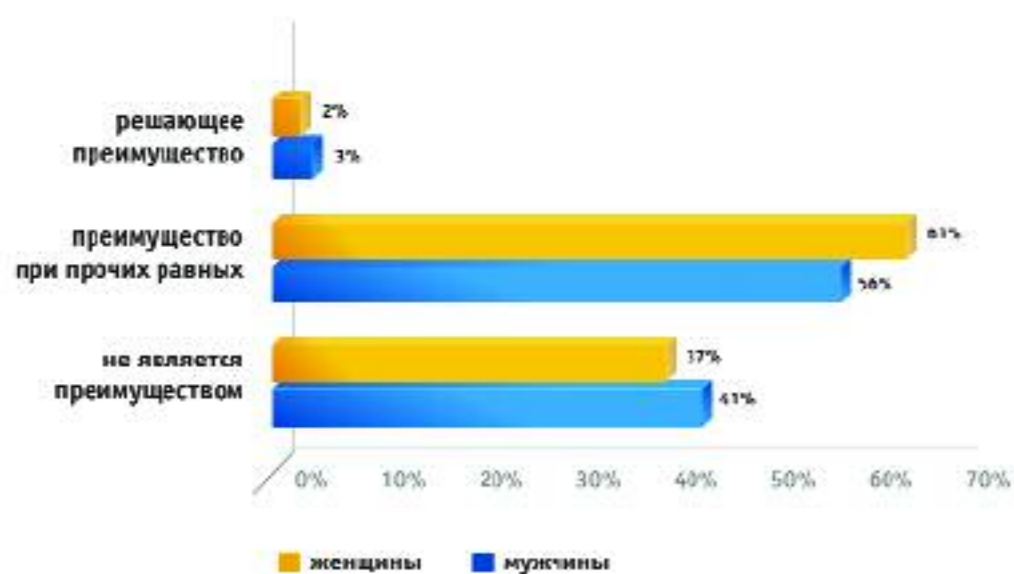
При приеме на работу работодателю часто приходится сталкиваться с проблемой выбора между специалистами разного пола. Предпочесть ли мужчину или женщину при прочих одинаковых показателях (наличие опыта работы на данной должности, образование, возраст, воспитанность, приятная внешность и т.п.)? В этом случае имеет смысл принять во внимание, информацию о том, кто будет более удовлетворен предложенным компенсационным пакетом, а для этого необходимы сведения о значимости различных социальных льгот для мужчины и для женщины.

## Распределение ответов респондентов по половой принадлежности

### Опрос №1. Организация питания на рабочем месте

Из числа респондентов, принявших участие в опросе, женщины составляют 53%, мужчины - 47%.

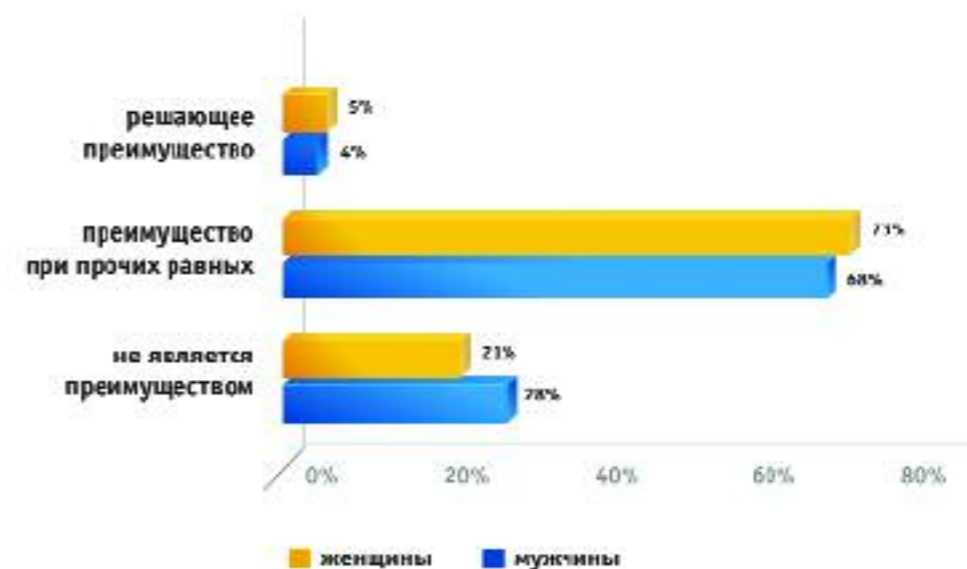
Пол	Решающее преимущество	Преимущество при прочих равных	Не является преимуществом
Женский	2%	61%	37%
Мужской	3%	56%	41%



### Опрос № 2. Оплата полиса добровольного медицинского страхования

Из числа респондентов, принявших участие в опросе, женщины составляют 51,9%, мужчины - 48,1%.

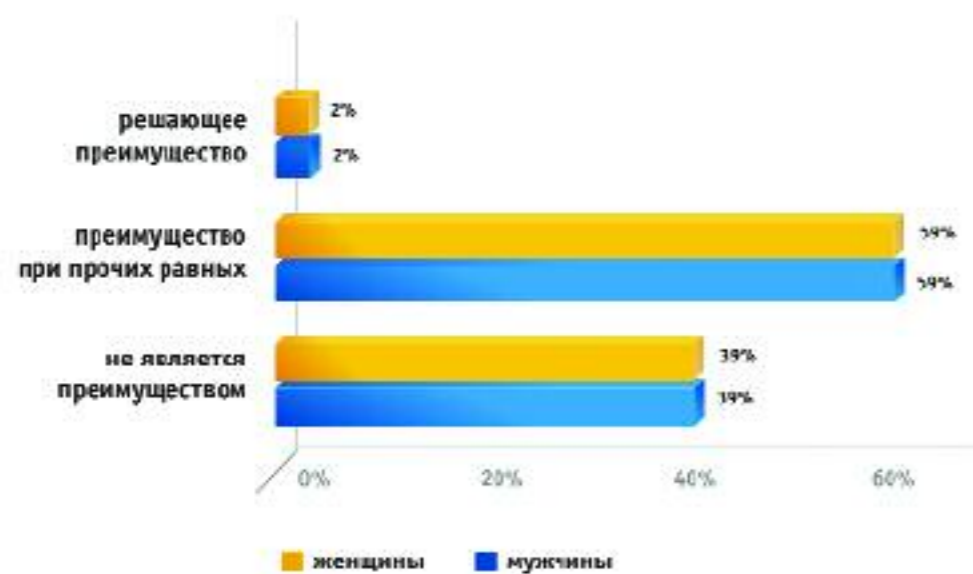
Пол	Решающее преимущество	Преимущество при прочих равных	Не является преимуществом
Женский	5%	73%	21%
Мужской	4%	68%	28%



**Опрос № 3. Оплата мобильного телефона**

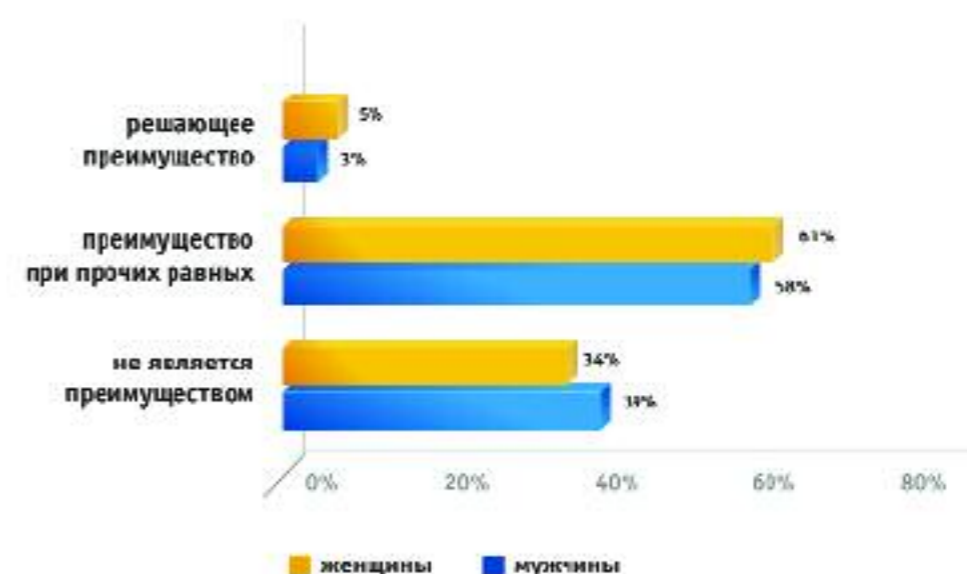
Из числа респондентов, принявших участие в опросе, женщины составляют 50,8%, мужчины - 49,2%.

Пол	Решающее преимущество	Преимущество при прочих равных	Не является преимуществом
Женский	2%	59%	39%
Мужской	2%	59%	39%

**Опрос № 4. Оплата спортивного клуба**

Из числа респондентов, принявших участие в опросе, женщины составляют 52,7%, мужчины - 47,3%.

Пол	Решающее преимущество	Преимущество при прочих равных	Не является преимуществом
Женский	5%	61%	34%
Мужской	3%	58%	39%

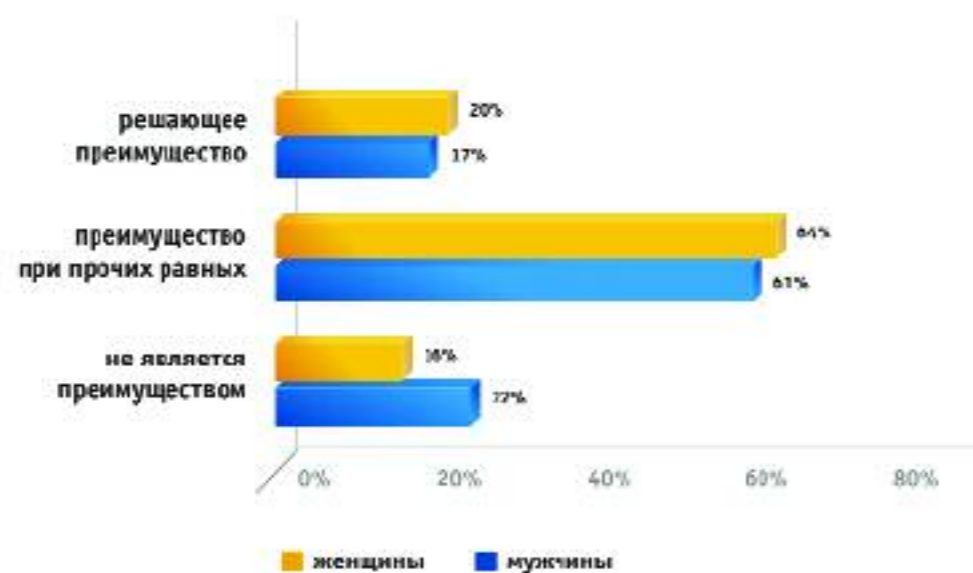




**Опрос № 5. Размер официальной заработной платы**

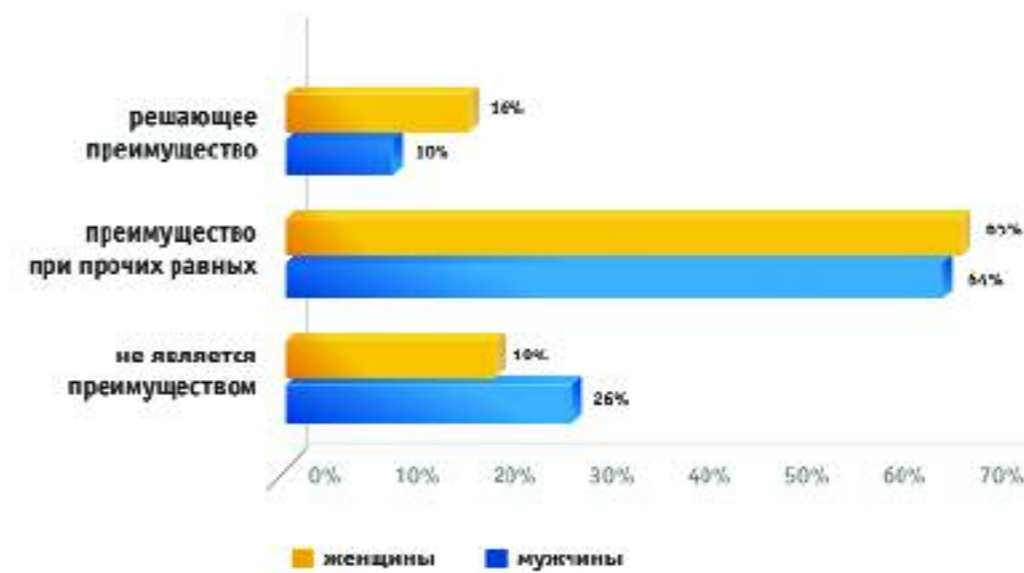
Из числа респондентов, принявших участие в опросе, женщины составляют 48,1%, мужчины - 51,9%.

Пол	Решающее преимущество	Преимущество при прочих равных	Не является преимуществом
Женский	20%	64%	16%
Мужской	17%	61%	22%

**Опрос № 6. Близость места работы к месту проживания**

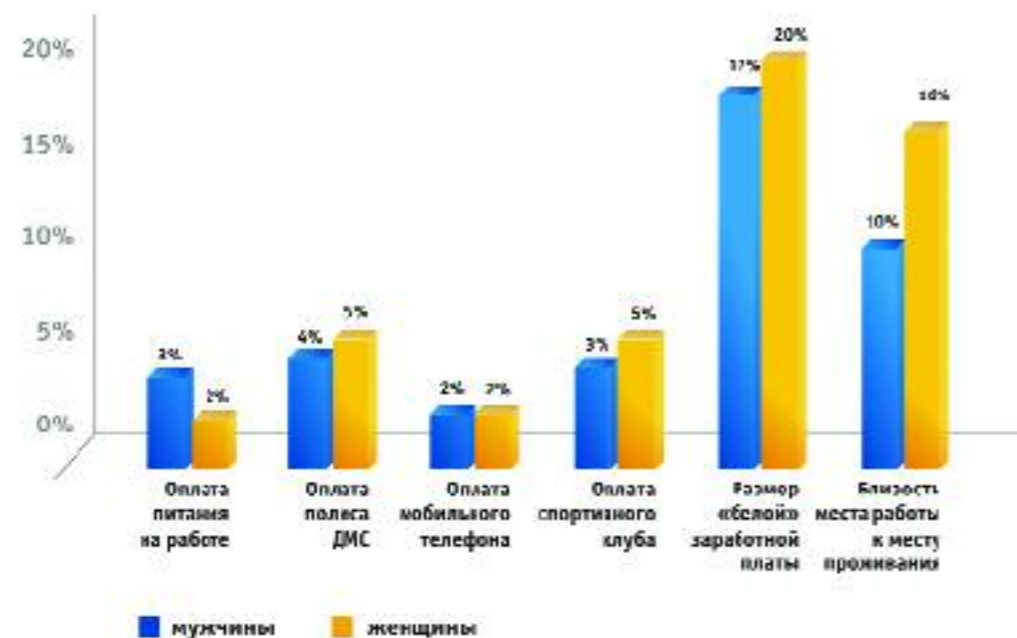
Из числа респондентов, принявших участие в опросе, женщины составляют 51,4%, мужчины - 48,6%.

Пол	Решающее преимущество	Преимущество при прочих равных	Не является преимуществом
Женский	16%	65%	19%
Мужской	10%	64%	26%



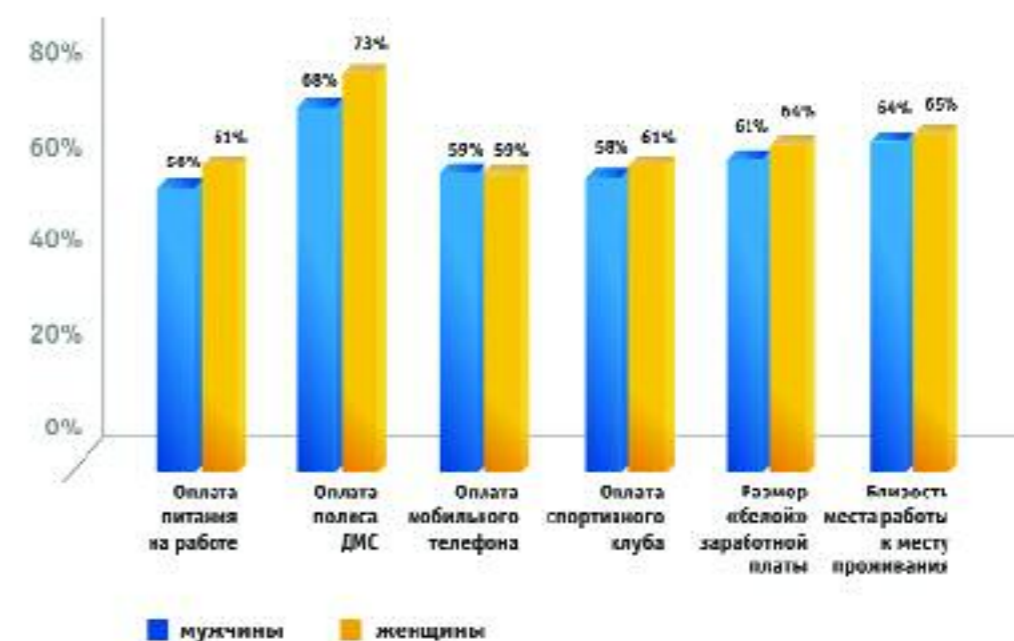
**Тенденция выбора респондентами ответа “Решающее преимущество” в зависимости от пола:**

№ опроса	Опрос	Мужской	Женский
1	Организация питания на работе	3%	2%
2	Оплата полиса ДМС	4%	5%
3	Оплата мобильного телефона	2%	2%
4	Оплата спортивного клуба	3%	5%
5	Размер официальной заработной платы	17%	20%
6	Близость места работы к месту проживания	10%	16%



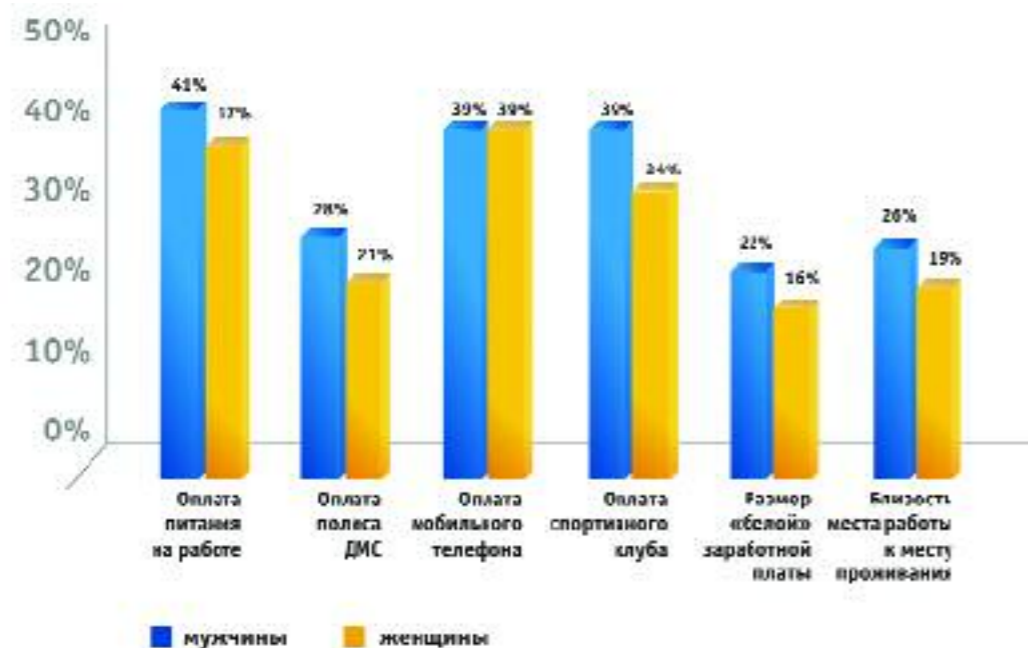
**Тенденция выбора респондентами ответа “Преимущество при прочих равных” в зависимости от пола:**

№ опроса	Опрос	Мужской	Женский
1	Организация питания на работе	56%	61%
2	Оплата полиса ДМС	68%	73%
3	Оплата мобильного телефона	59%	59%
4	Оплата спортивного клуба	58%	61%
5	Размер официальной заработной платы	61%	64%
6	Близость места работы к месту проживания	64%	65%



### Тенденция выбора респондентами ответа “Не является преимуществом” в зависимости от пола:

№ опроса	Опрос	Мужской	Женский
1	Организация питания на работе	41%	37%
2	Оплата полиса ДМС	28%	21%
3	Оплата мобильного телефона	39%	39%
4	Оплата спортивного клуба	39%	34%
5	Размер официальной заработной платы	22%	16%
6	Близость места работы к месту проживания	26%	19%

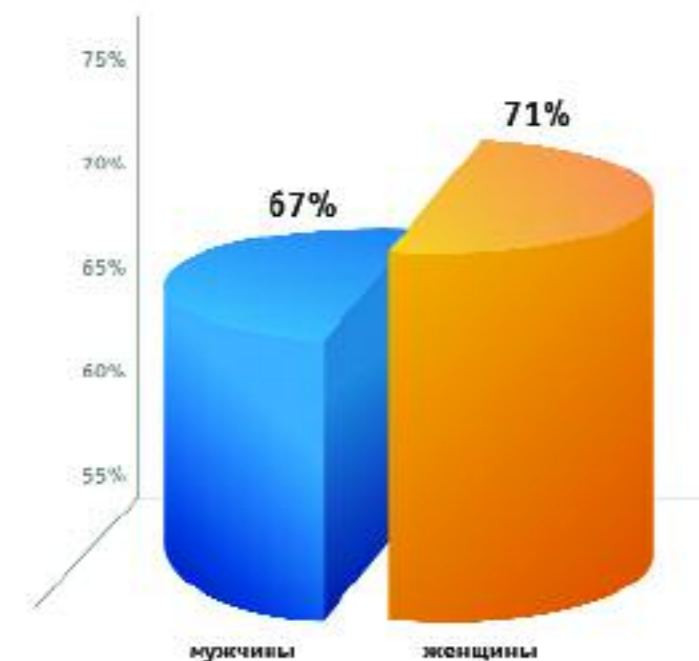


Как видно из результатов проведенных опросов, планка требований к набору льгот в структуре компенсационного пакета у женщин выше, чем у мужчин. Приведенные диаграммы демонстрируют, что женщины всегда чаще выбирают ответы “решающее преимущество” и “преимущество при прочих равных”, чем мужчины.

Исключение составляют лишь результаты опроса о компенсации работодателем затрат на мобильную связь сотрудников. Здесь мнения мужской и женской половины полностью идентичны.

Разница во мнениях мужской и женской аудитории респондентов, считающих предоставленные компенсационные льготы преимуществом, составила около 4% (среднеарифметический показатель для изучаемых льгот).

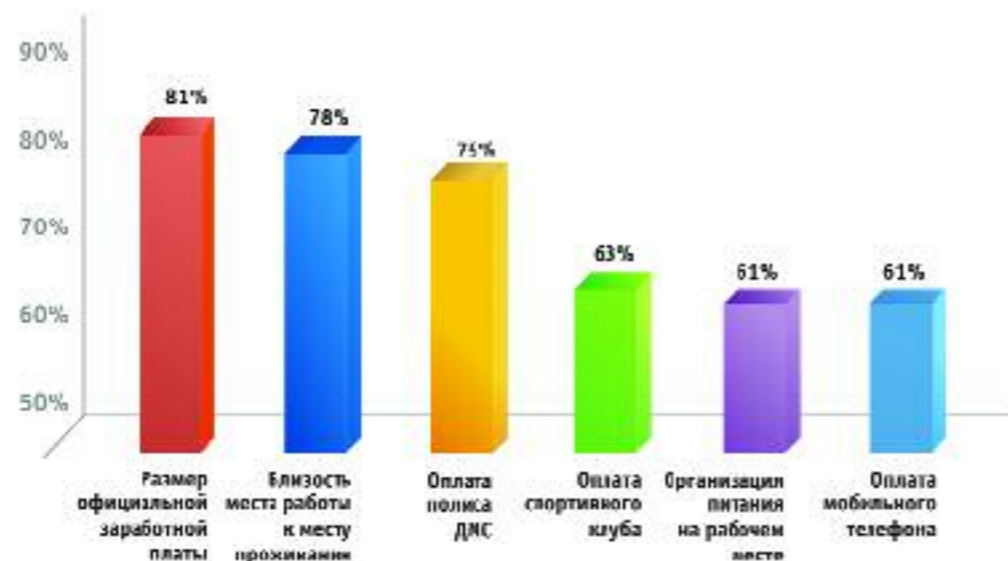
Объяснение этому факту мы видим в существующей социализации полов, а именно в разнице ролевых, поведенческих, ментальных и эмоциональных характеристик между мужчинами и женщинами. Женщине, как матери, жене, хранительнице очага, всегда в большей степени, чем мужчине, присуще стремление к надежности, защищенности. Поэтому и к различным характеристикам будущего места работы женщины, как показывают результаты опросов, относятся серьезней. Важны не только деньги, но и всякая забота о сотруднике.



## Рейтинг приоритетности различных социальных льгот в рамках одного компенсационного пакета

Анализируя вышеприведенную информацию, подчеркнем высокую важность для работника всех рассмотренных составляющих компенсационного пакета в целом и предложим рейтинг приоритетности для шести рассмотренных составляющих. Для определения важности той или иной льготы имеет смысл рассматривать суммарную долю в каждом опросе тех, кто выбирает ответы “решающее преимущество” и “преимущество при прочих равных”.

Место	Льгота	Суммарный процент важности
1	Размер официальной заработной платы	81%
2	Близость места работы к месту проживания	78%
3	Оплата полиса ДМС	75%
4	Оплата спортивного клуба	63%
5-6	Организация питания на работе	61%
5-6	Оплата мобильного телефона	61%

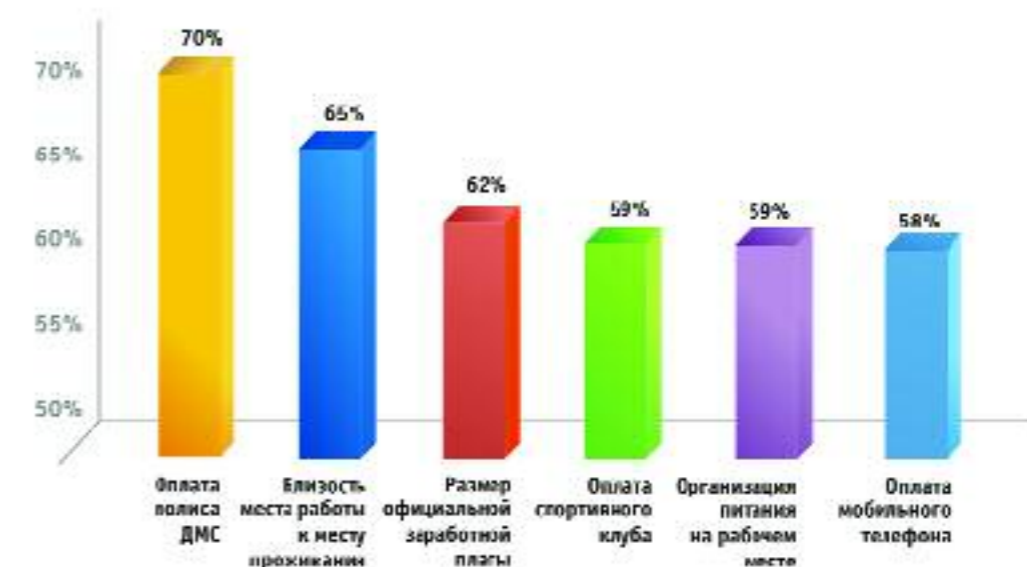


Таким образом, очевидно, что наиболее важными из предоставленных льгот являются размер “белой” заработной платы, близость места работы к месту проживания и оплата полиса добровольного медицинского страхования. Эти три составляющие компенсационного пакета намного опережают три остальные льготы - оплату спортивного клуба, организованное питание на рабочем месте и оплату мобильного телефона.

Можно констатировать, что легальный оклад на данный момент является определяющим фактором при выборе места работы. Тенденция к увеличению числа компаний, предпочитающих платить по-честному, свидетельствует о том, что все большее число работодателей рассматривает форму выплат как часть мотивационной политики компании.

Если же рассматривать ситуацию, когда приходится выбирать из нескольких равнозначных мест работы (по определенной должности, по окладу, по возможности карьерного роста, по примерно равнозначным компенсационным пакетам и т.п.), работник решает, какой из компенсационных пакетов лучше. В этом случае приходится ориентироваться на расстановку льгот в рейтинге для категории “преимущество при прочих равных”.

Место	Льгота	Суммарный процент важности
1	Оплата полиса ДМС	70%
2	Близость места работы к месту проживания	65%
3	Размер официальной заработной платы	62%
4-5	Оплата спортивного клуба	59%
4-5	Организация питания на работе	59%
6	Оплата мобильного телефона	58%



Видно, что тройка лидеров остается той же, но с переменной мест в рейтинге. Отметим высокий показатель значимости для специалиста российского рынка труда и первое место в данном рейтинге такой составляющей социального пакета, как оплата работодателем полиса добровольного медицинского страхования. Последние же три льготы имеют примерно равное значение и могут лишь рассматриваться в качестве преимущества в дополнение к первым трем.

Суммируя информацию, отраженную в двух представленных выше рейтингах, мы надеемся, что она окажется интересной и полезной для руководителей организаций и директоров по управлению персоналом, занимающихся разработкой систем мотивации и формированием привлекательного компенсационного пакета для сотрудников своей компании.

## Основные результаты исследования

1. Проведены шесть независимых опросов с целью выяснения мнения российских работников о важности различных составляющих компенсационного пакета:

- Организация питания на работе
- Оплата полиса ДМС
- Оплата мобильного телефона
- Оплата спортивного клуба
- Размер официальной зарплаты
- Близость места работы к месту проживания

2. Для каждого опроса проведено исследование тенденции изменения мнения респондентов в зависимости от их возраста. Выявлена общая закономерность падения уровня требований к компенсационному пакету с увеличением возраста специалиста.

3. Для каждого опроса проведено исследование динамики изменения мнения респондентов в зависимости от уровня заработной платы. Показано, что требования к компенсационному пакету с ростом заработной платы меняются незначительно.

4. Для каждого опроса проведено исследование динамики изменения мнения респондентов в зависимости от их пола. Выявлена разница в оценке значимости компенсационных льгот для представителей мужской и женской аудитории респондентов.

5. Предложен рейтинг определения приоритетности обсуждаемых льгот в рамках одного компенсационного пакета.



## Заклучение

Резюмируя результаты проведенного исследования, отметим большую значимость для специалистов российского рынка труда объема и качества предоставленных работодателем компенсационных льгот. Безусловно, система денежного вознаграждения за труд (оклад, премии, проценты со сделок, прибыли, с оборотов и т.п.) является решающим фактором удовлетворения материальных запросов сотрудника. Однако внутренняя удовлетворенность работника зависит не только от размера денежных выплат, но и от собственного психологического состояния. Одним из важнейших условий комфортности такого состояния служит система неденежных компенсаций, предоставляемая работодателем.

Каждая компания разрабатывает и проводит свою компенсационную политику, отражающую стратегические цели и управленческую идеологию организации. Системное мышление и творческий подход в разработке такой политики должны опираться на достоверную информацию о современных тенденциях развития всего российского рынка и, в частности, рынка труда, а также на новые методы формирования систем мотивации. Источниками получения такой информации могут быть как глобальные социологические опросы специалистов российского рынка труда, так и локальные исследования мнений сотрудников, проводимые в рамках одной организации. При формировании и совершенствовании компенсационного пакета организации следует учитывать разницу в восприятии тех или иных компенсационных льгот различными группами сотрудников (мужчины или женщины, молодые или зрелые специалисты, низкооплачиваемый или высокооплачиваемый персонал).

Надеемся, что результаты проведенных опросов и выявленные нами качественные закономерности и тенденции изменения мнений респондентов в зависимости от различных параметров, а также предложенный рейтинг определения важности социальных льгот в рамках одного компенсационного пакета окажутся полезными в работе специалистов по управлению персоналом и дадут правильные ориентиры на построение различных вариантов эффективных систем мотивации сотрудников.

## **ООО Кадровый Дом «СуперДжоб»**

123242, Москва, Дружинниковская ул., д. 30, стр. 1

Телефон: (495) 790-72-77

Web-site: [www.SuperJob.ru](http://www.SuperJob.ru)

E-mail: [pr@superjob.ru](mailto:pr@superjob.ru)