

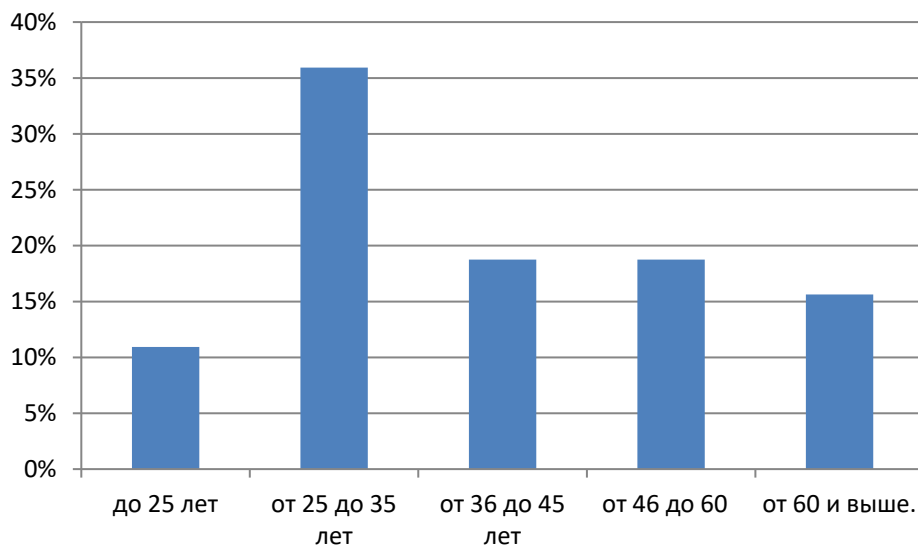
Социологическое исследование мотивации сотрудников проектно-исследовательской деятельности в водохозяйственном секторе Республики Казахстан

Исследования проводились с 5 по 30 июля 2013 года
Свидетельство об авторском праве на произведение науки № 19791

Автор: Битюцкий А.С., заведующий лаборатории, +7 777 225 12 73,
bsalexey@gmail.com

г. Алматы - 2013

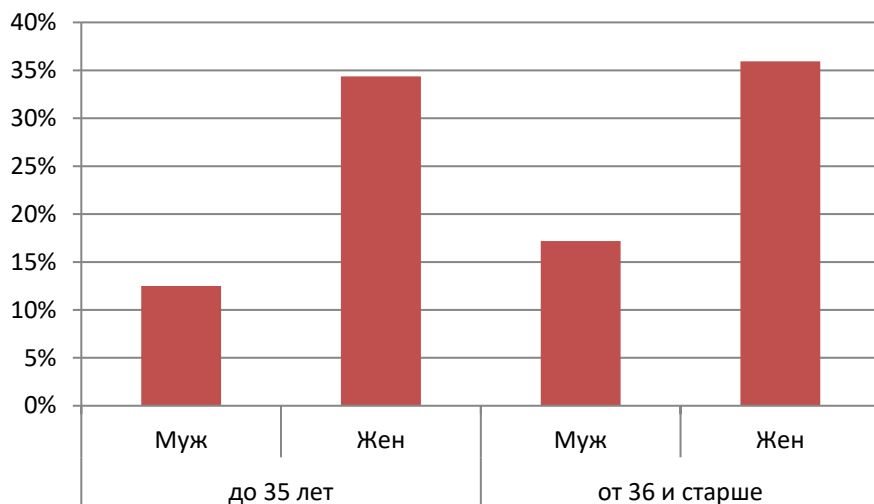
1) Возрастной состав сотрудников



Состав сотрудников:

- до 35 лет – 47%;
- от 36 и выше – 53%

2) Возрастной состав сотрудников в гендерном разрезе

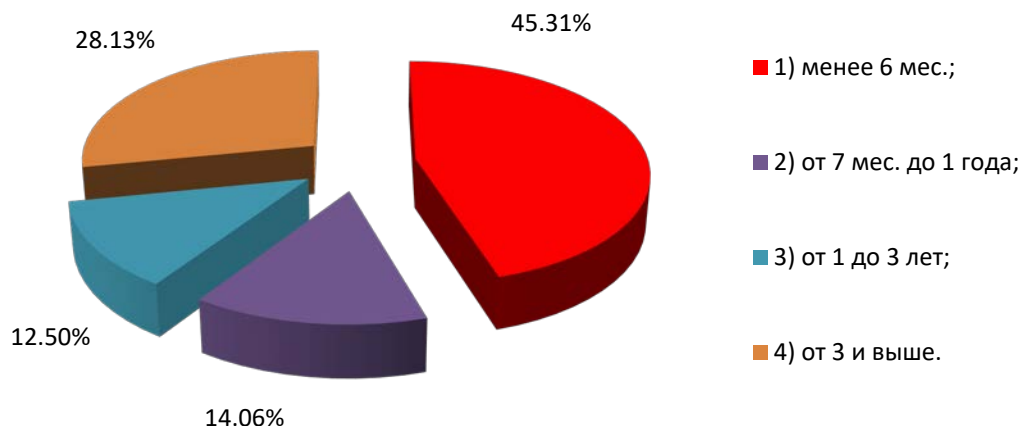


Состав сотрудников:

- муж. до 35 лет – 13%;
- жен. до 35 лет – 34%;
- муж. от 36 и выше – 17%;
- жен. от 36 и выше – 36%.

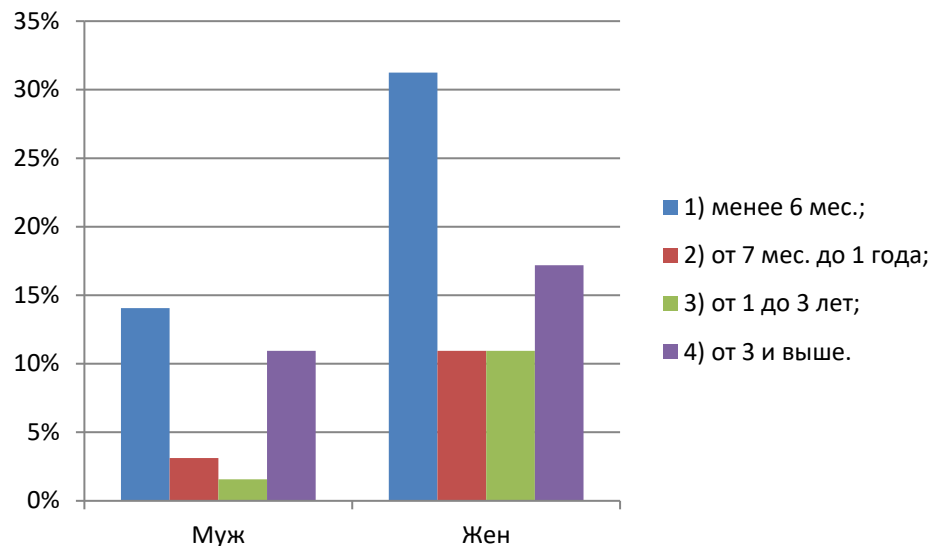
Итого жен. – 70%, муж. – 30%.

3) Продолжительность работы сотрудников в целом организации



- менее 1 года работают – 59,37% сотрудников, из них менее 6 мес. - 45,31%;
- свыше 1 года – 40,63%, из них до 3 лет – 12,5%, свыше 3 лет – 28,13%.

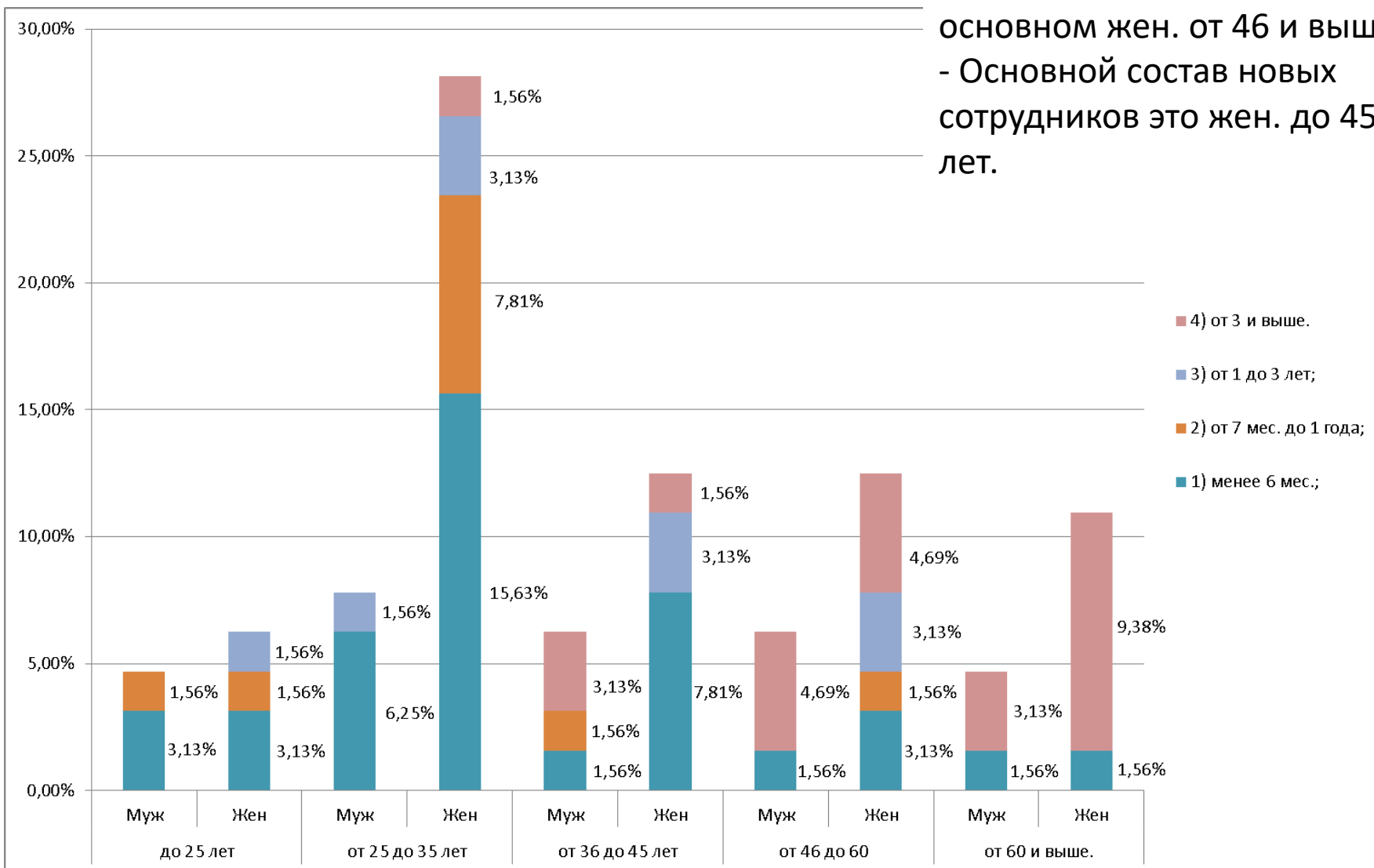
4) Продолжительность работы сотрудников в гендерном разрезе



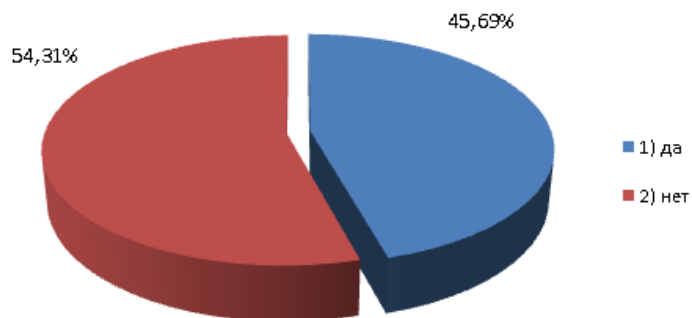
менее 6 мес. работают:
жен.- 31%, муж – 14%.

5) Продолжительность работы сотрудников в возрастном и гендерном разрезе

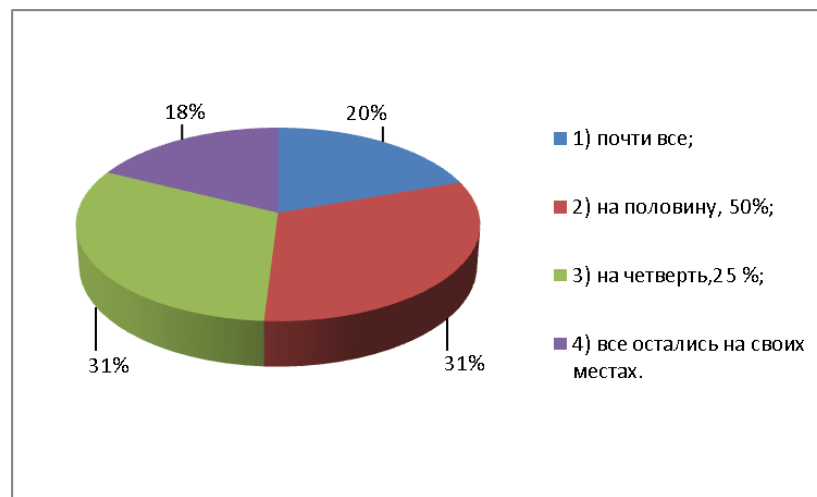
- Свыше 3 лет работают в основном жен. от 46 и выше
 - Основной состав новых сотрудников это жен. до 45 лет.



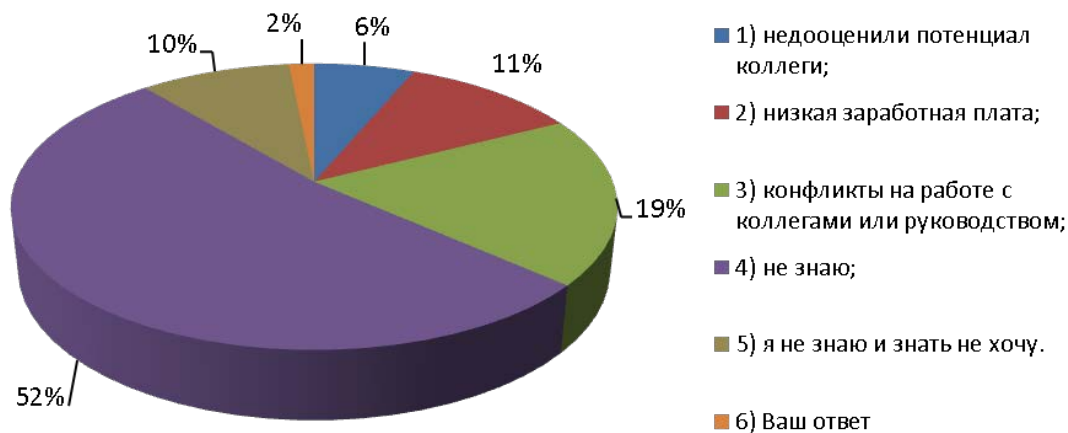
6) Уволился ли ваш коллега по отделу/сектору за последние 6 месяцев?



7) Насколько обновился коллектив Вашего отдела за последние 6 мес.?



8) Причина увольнения по мнению коллеги за последние 6 мес.?

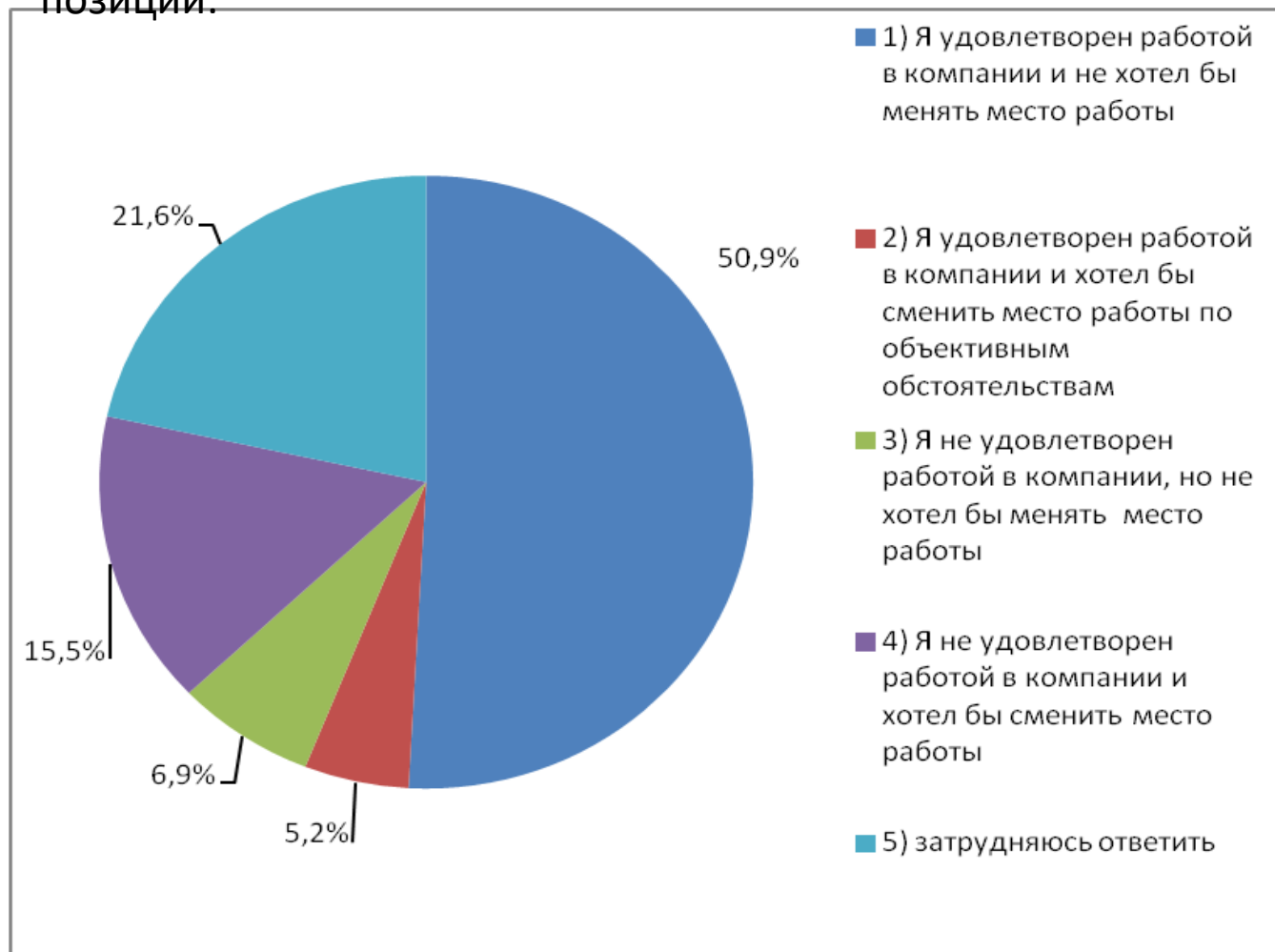


Обновление кадрового состава за 6 месяцев в среднем 50%.

Причины: зарплата и конфликты. При этом в основном женщины увольняются по причине конфликтов.

Группа 25- 35 лет - 50%.

9) Отметьте то утверждение, которое соответствует вашей позиции:

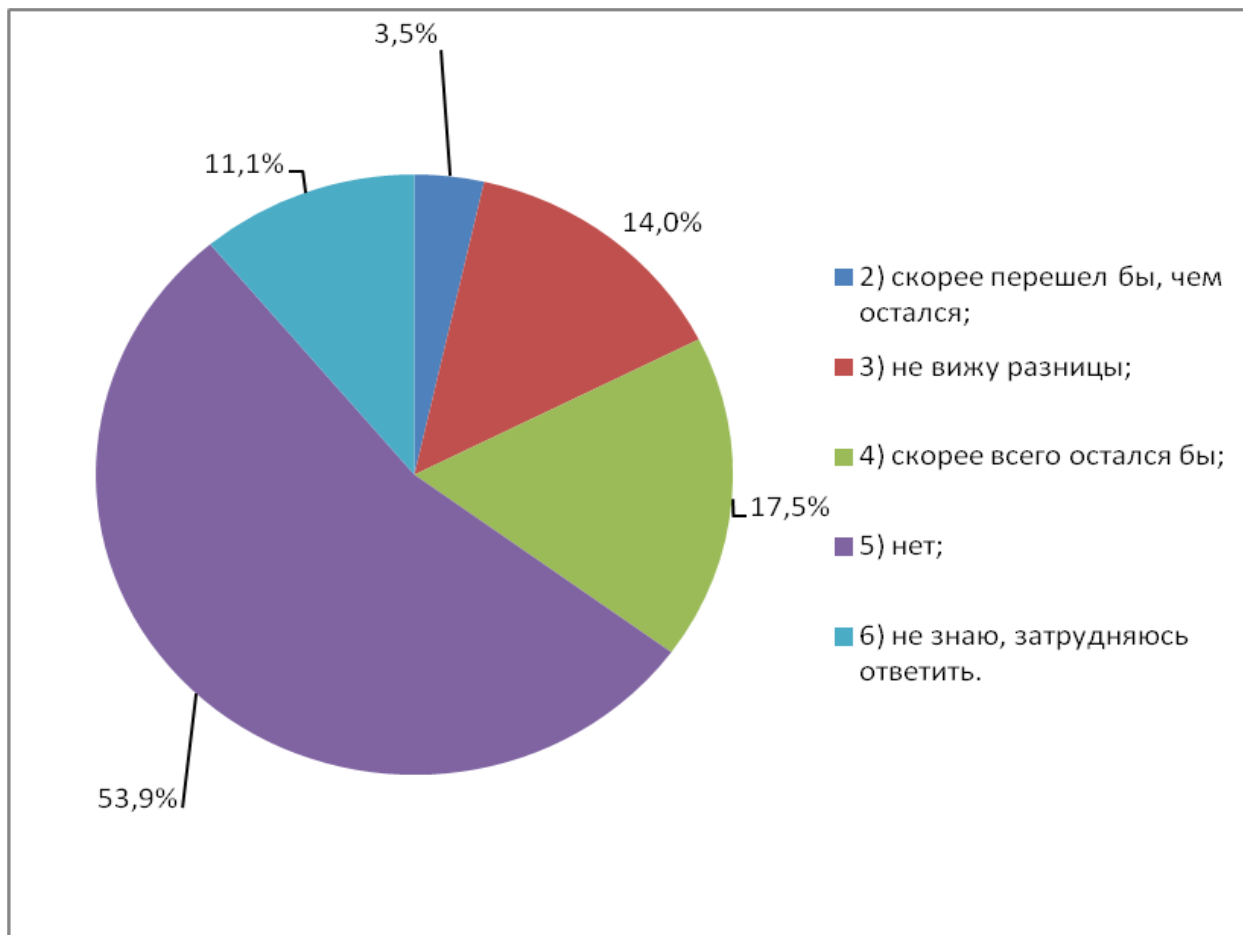


При этом 34% жен. и 17% муж. удовлетворены работой без смены работы

1. Стабильная группа сотрудников не более 30% , с учетом работы сотруд. менее 6 мес. - 46% .
2. Не стабильная группа – 5,2%, причина смены не связана с условиями работы.

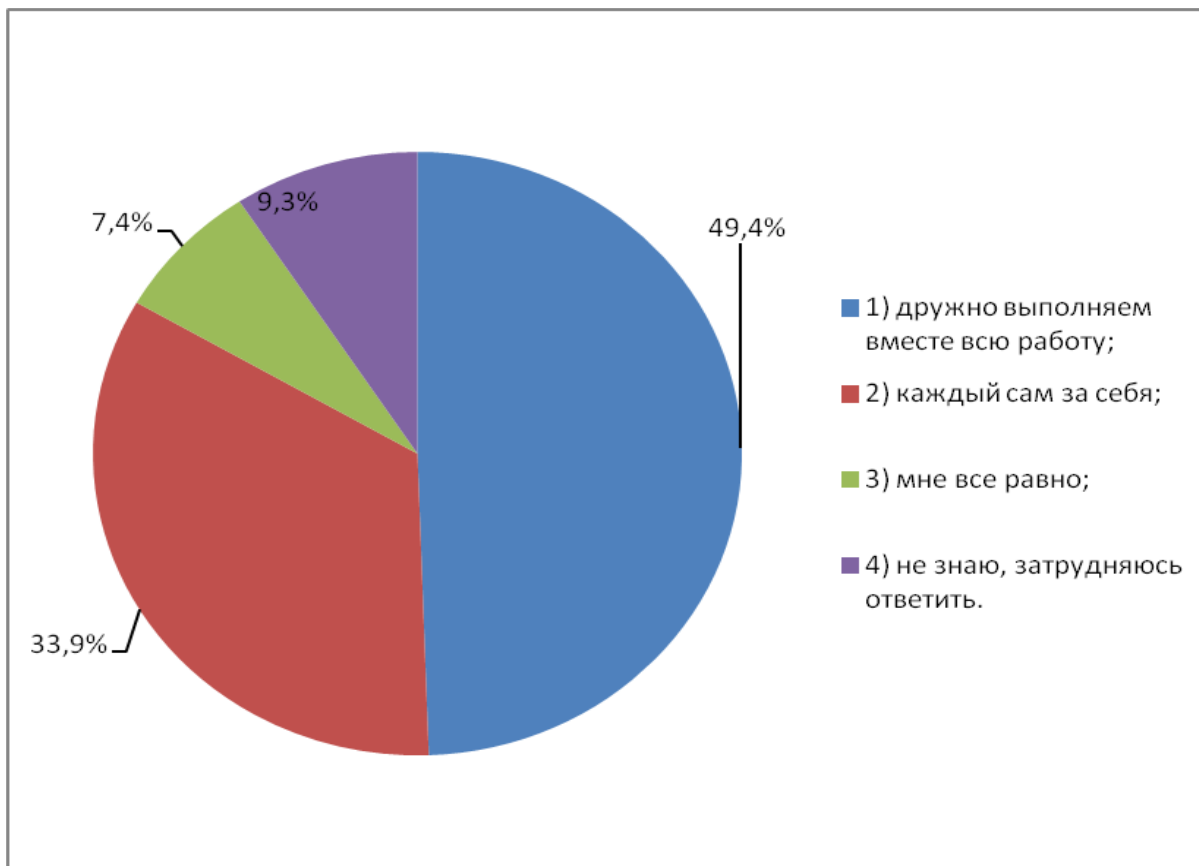
3. Стабильная группа – 6,9%. «балласт» организации, не достаточно ценные работники, отсиживаются на рабочем месте;
4. Не стабильная (мобильная) группа – 15,5%. В активном поиске работы, не удовлетворены условиями работы.

10) Перешли бы вы в другой отдел/сектор, если бы представилась такая возможность (без изменения материальных условий)?



да, очень бы хотел
перейти – 0%;

11) Каковы отношения между сотрудниками в вашем коллективе (отделе/секторе), в течение обычного рабочего дня?

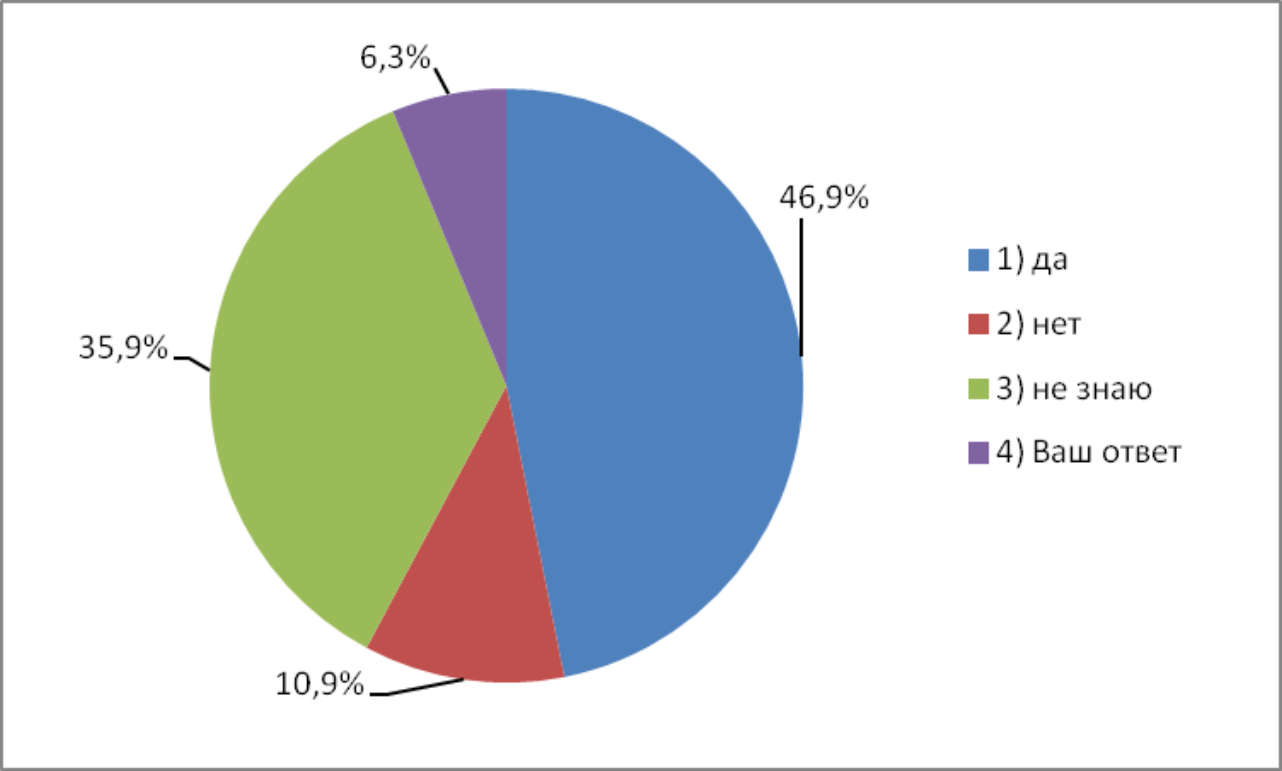


12) Отношение к работе в вашем коллективе:
- лучше чем у других 49%;
- примерно такие же, как у большинства – 41%.

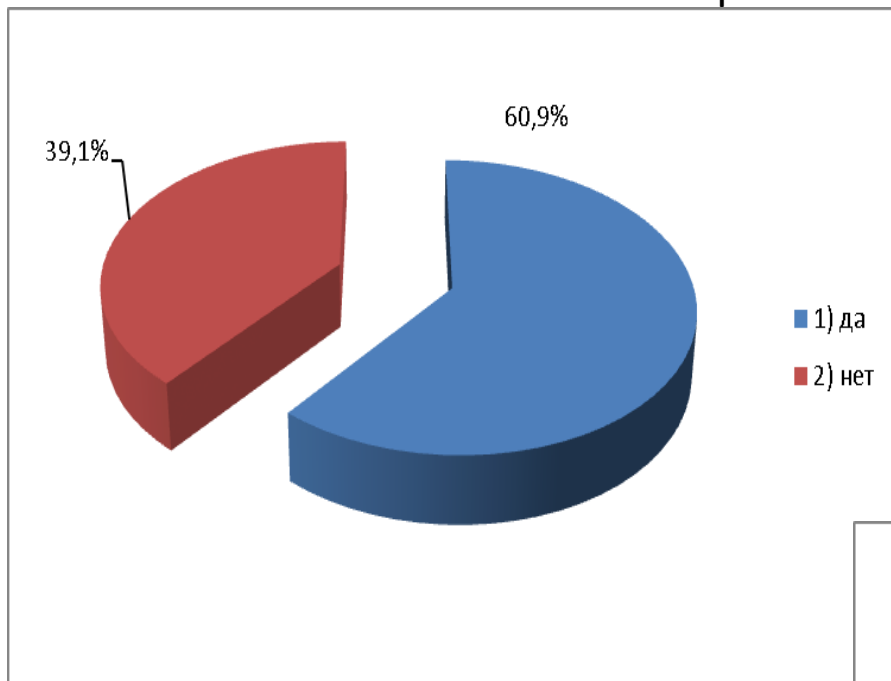
13) Есть ли в Вашем коллективе кто-то, кто поощряет Ваш рост и развитие?:

- да 66%, из них женщин 51%;
- нет 34%, из них мужчин 14%.

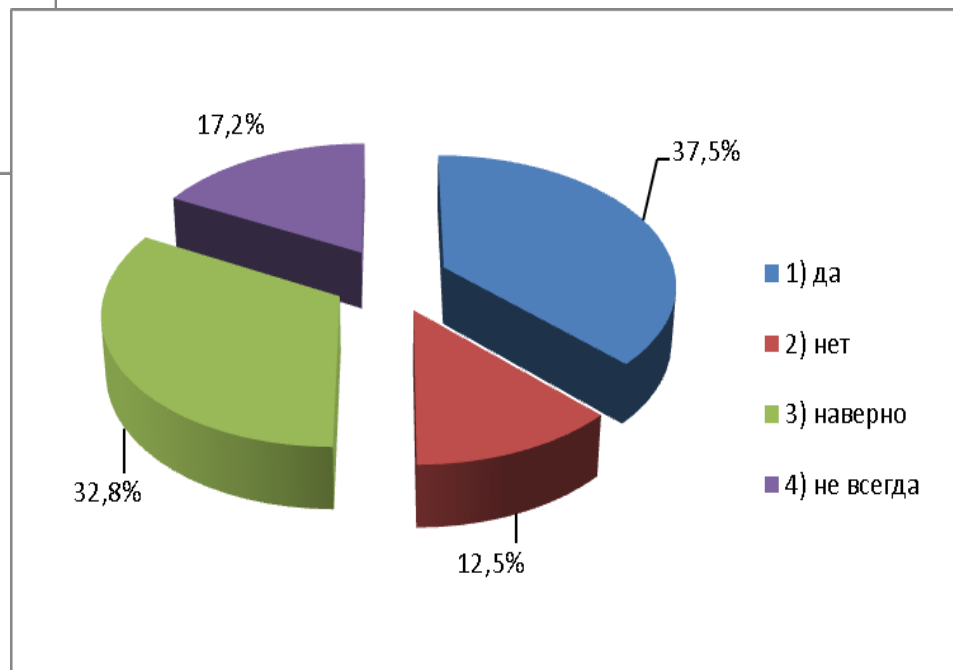
14) С интересом ли относятся руководство либо коллеги к содержанию выполняемой Вами работы?



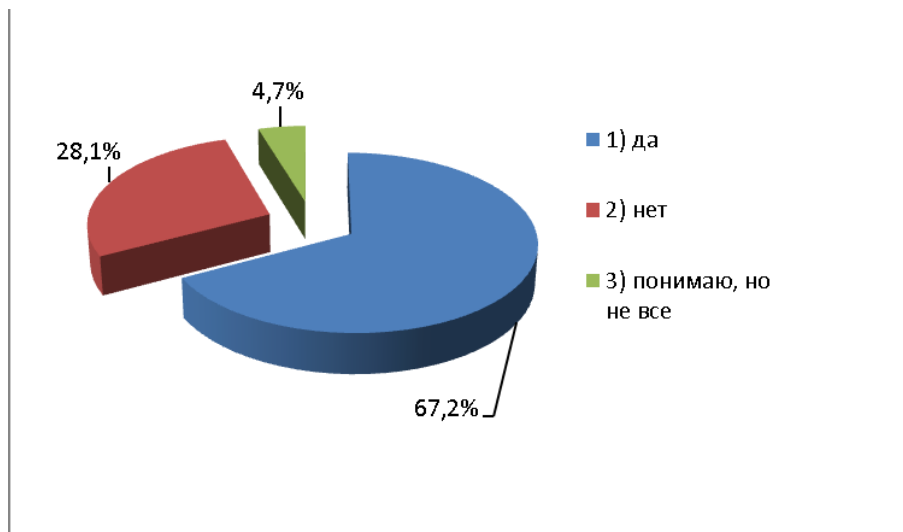
15) Имеются ли у Вас все материалы и оборудование, необходимые для того, чтобы выполнять работу максимально качественно и своевременно?



16) Как вы думаете удовлетворены ли другие сотрудники условиями работы (рабочее место, оборудование, мебель, комфортная обстановка и т.д.)

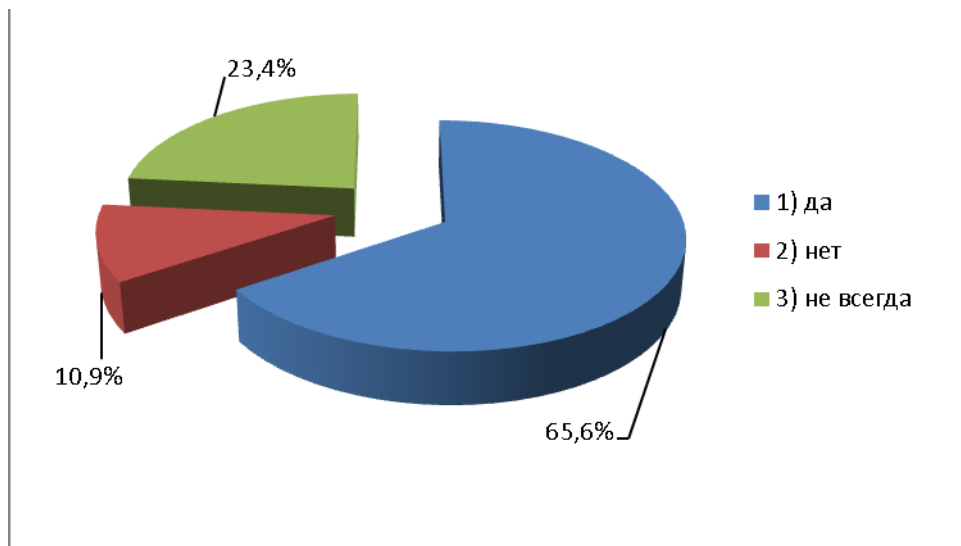


17) Четко ли вы понимаете, за что начисляется переменная часть (надбавка в 20%) к основной зарплате?

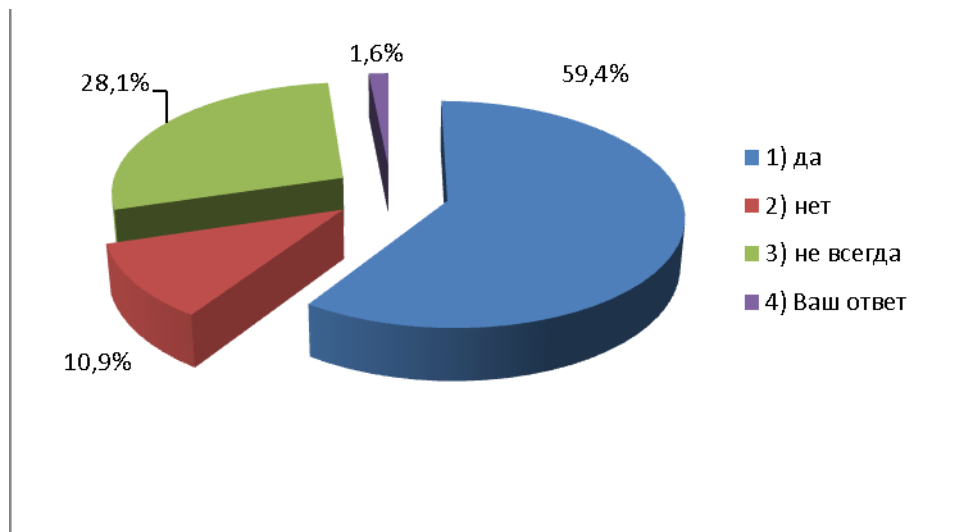


При этом 25% женщин (в основном группа 25-35лет) и 7% мужчин не понимают (но не все) начисление надбавки к ЗП

18) Считаете ли вы справедливым ее начисление в вашем коллективе (отдел/сектор)?

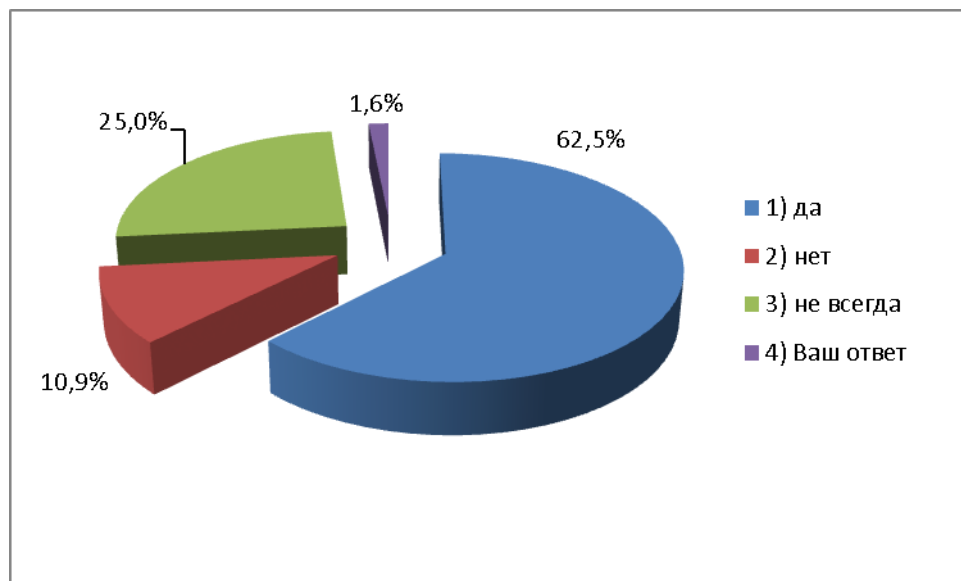


19) Четко ли поставлены/изложены цели и задачи, которые ставят перед вами?



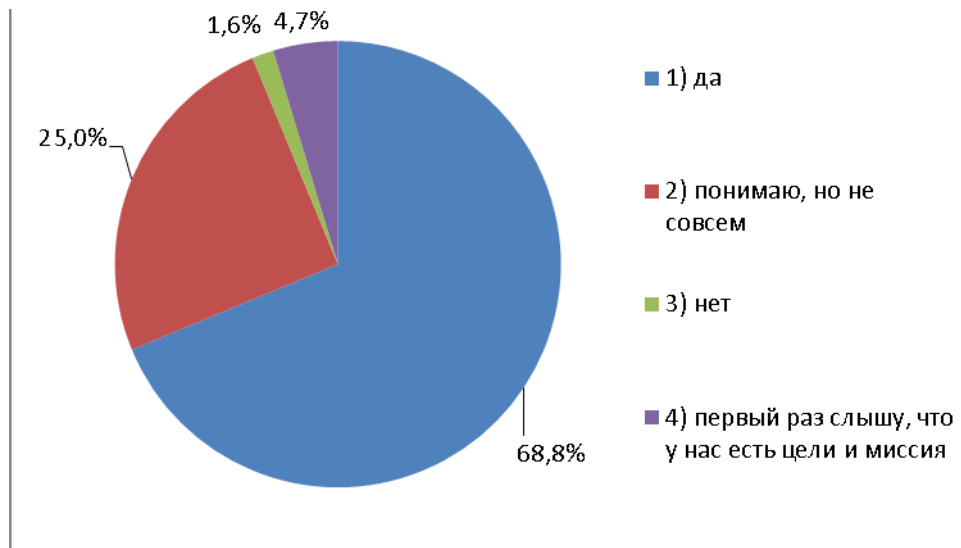
27% женщин и 14% мужчин не понимают и не всегда понимают цели и задачи независимо от возраста

20) Знаете ли Вы точно, что ожидают от Вас на работе?



25% женщин и 13% мужчин не знают и не всегда знают ожидания от них независимо от возраста

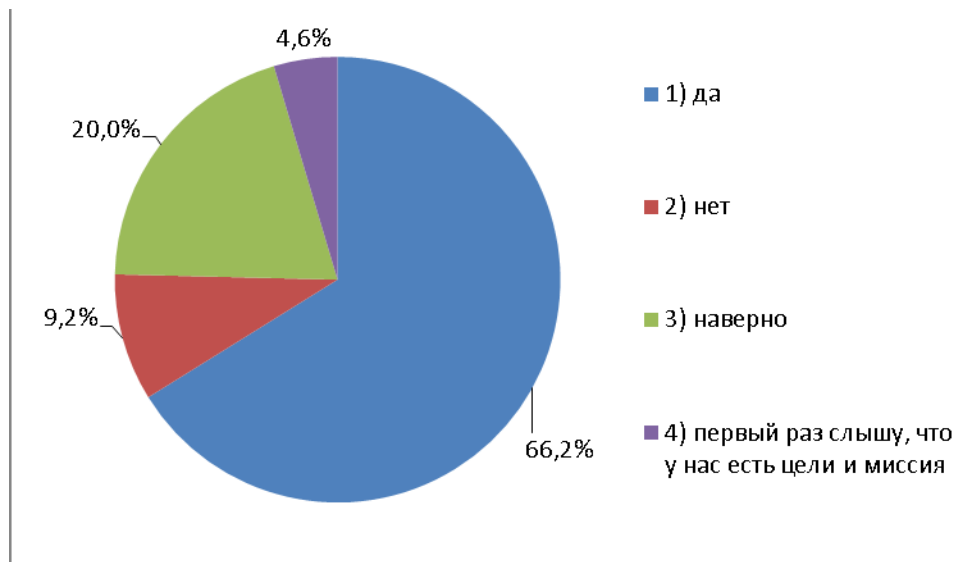
21) Есть ли у вас понимание основных целей компании, ее миссии?



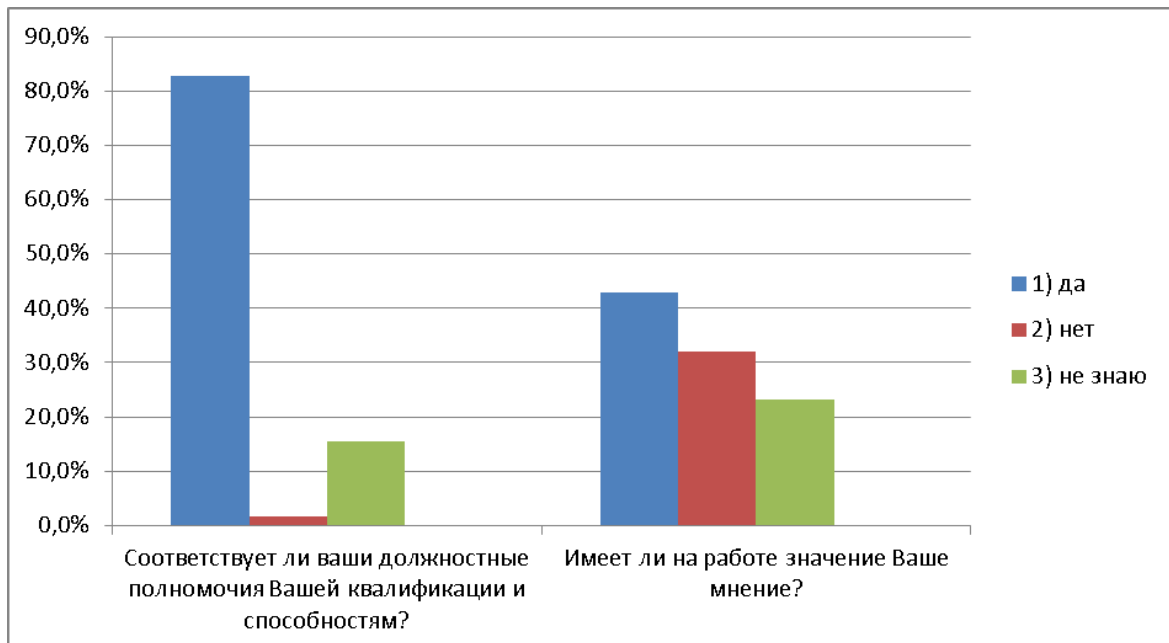
При продолжительности работы менее 6 мес., группы женщин 25- 35 лет, из них:

- 17% ответили утвердительно о понимании целей компании;
- 24% миссия и цели позволяют чувствовать важность своей работы.

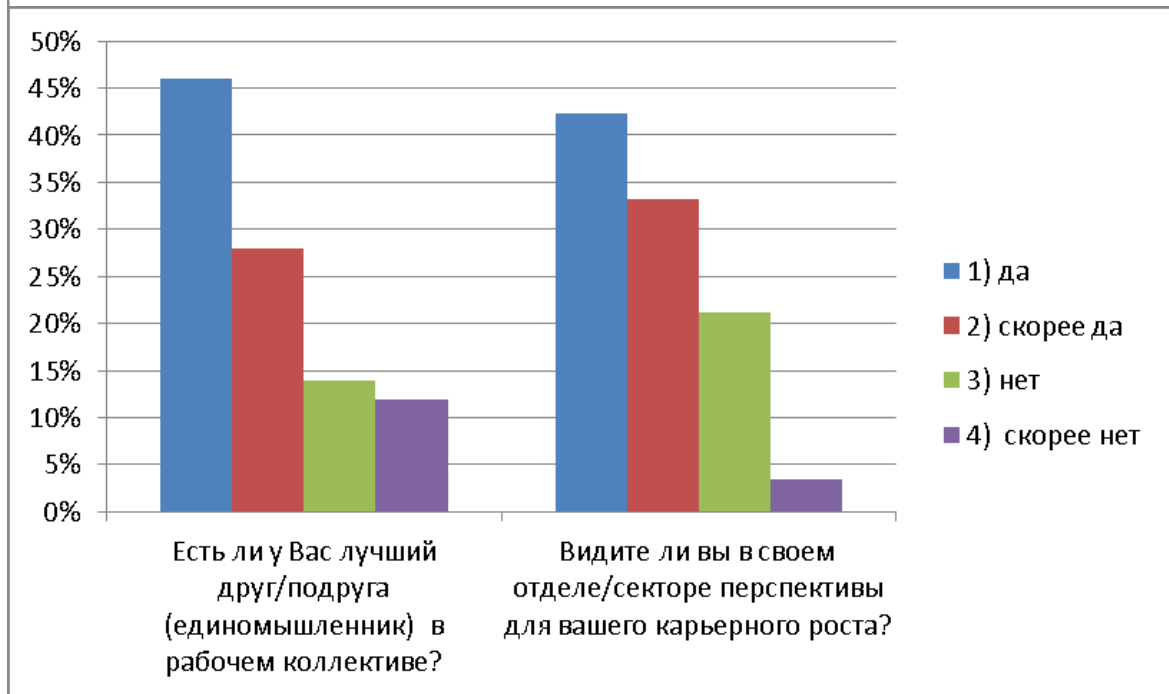
22) Позволяет ли миссия/цель компании вам чувствовать, что ваша работа важна?



23)

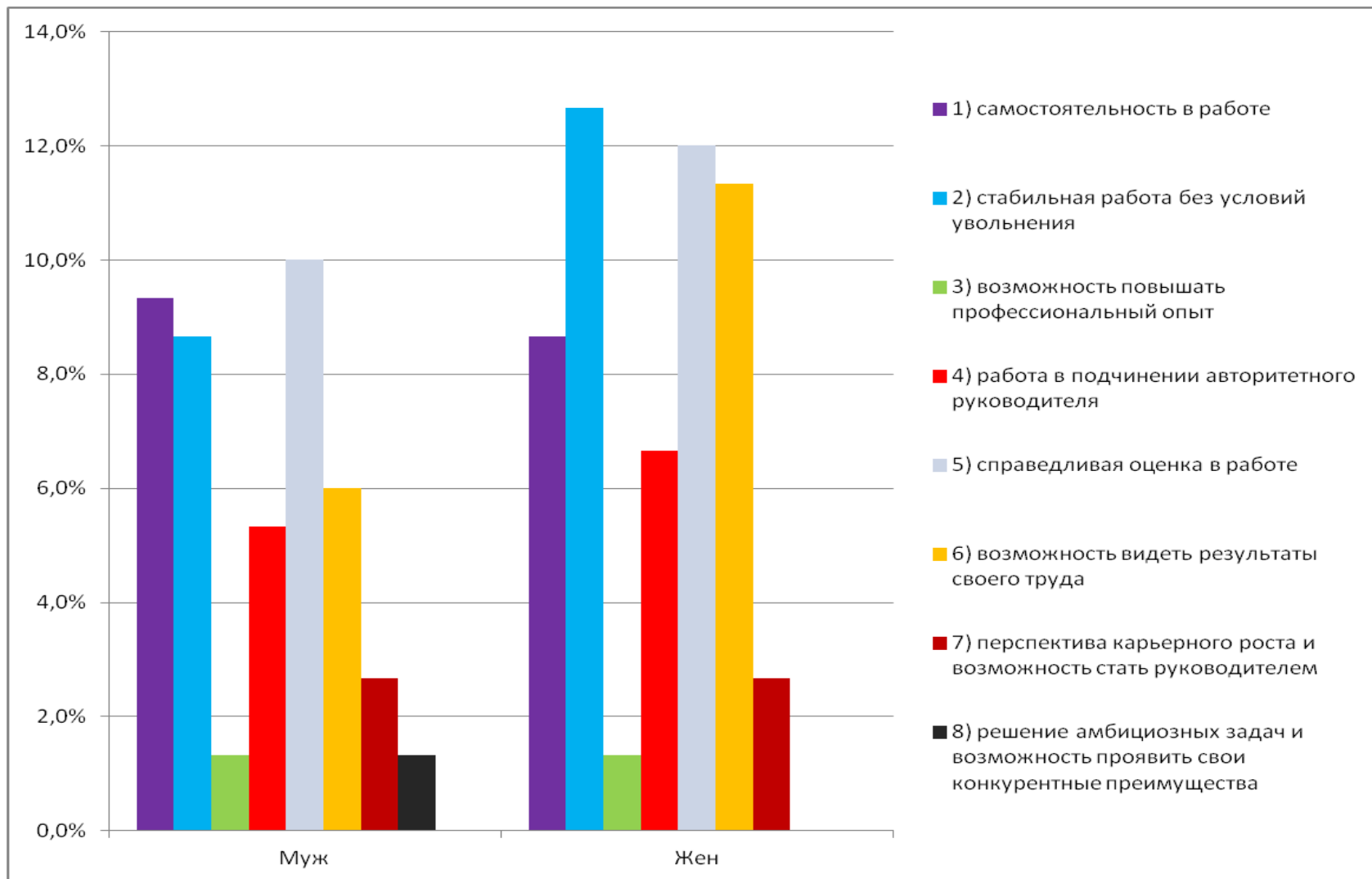


24)

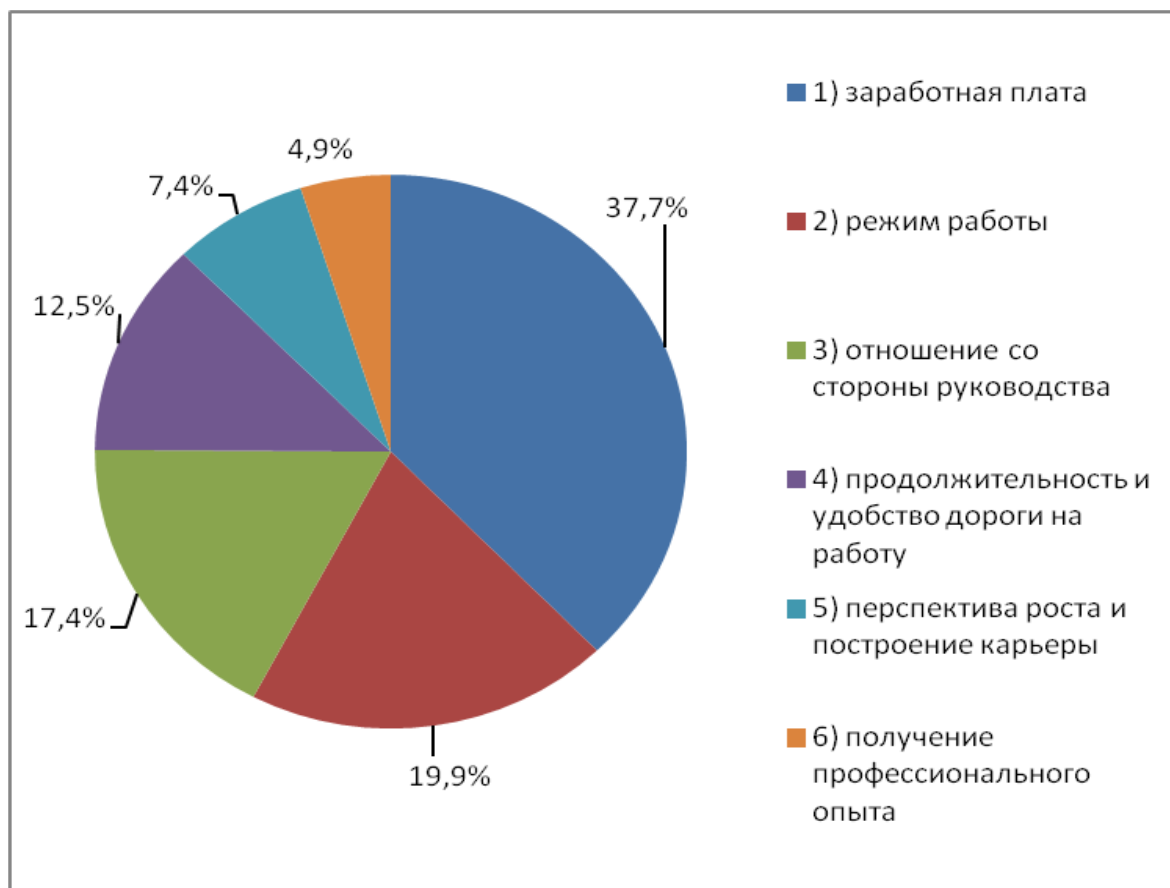


25) Какие условия труда наиболее значимы для вас?

При этом участие в решении актуальных проблем компании не значимы для сотрудников.



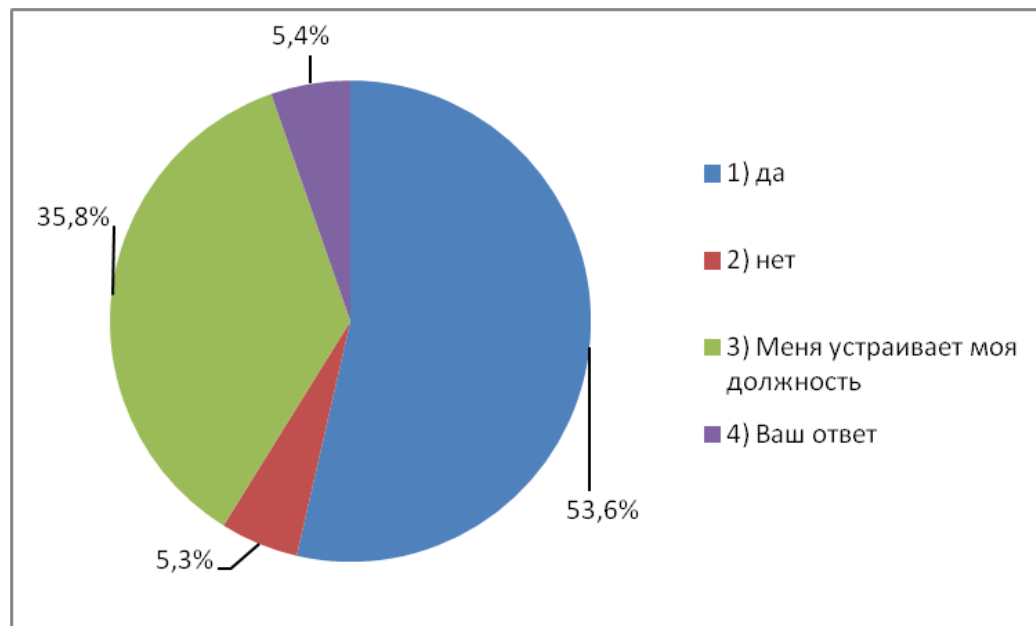
26) Подчеркните, какие условия работы для вас являются наиболее важными?



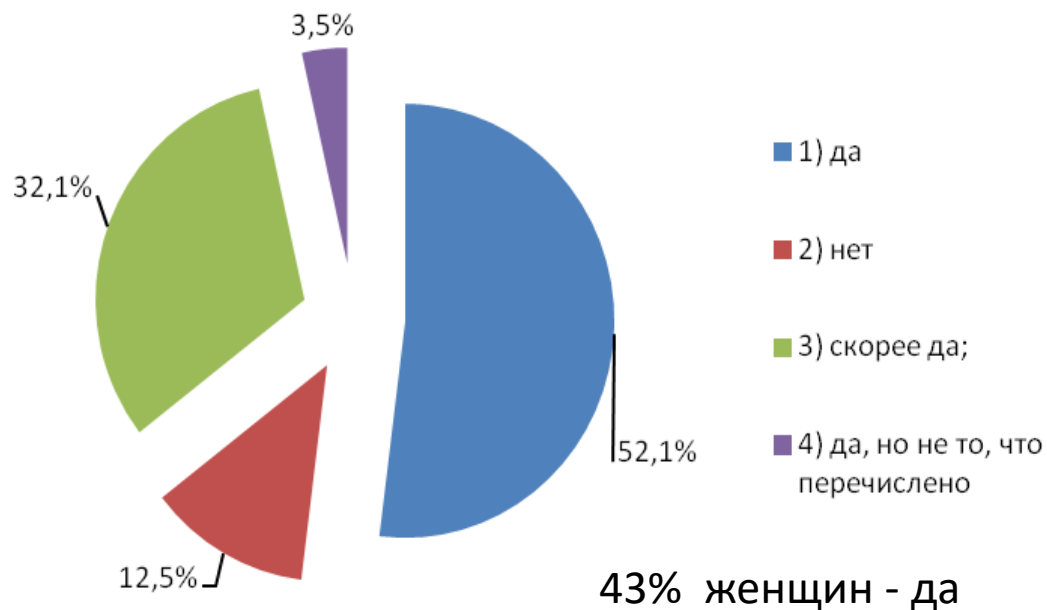
Профессиональное обучение – вовсе не интересует сотрудников 0%
Карьерой в организации, интересуются только 7,4% опрошенных

27) Считаете ли Вы, что хорошо справляетесь со своими должностными обязанностями и Вам требуется повышение по должности?

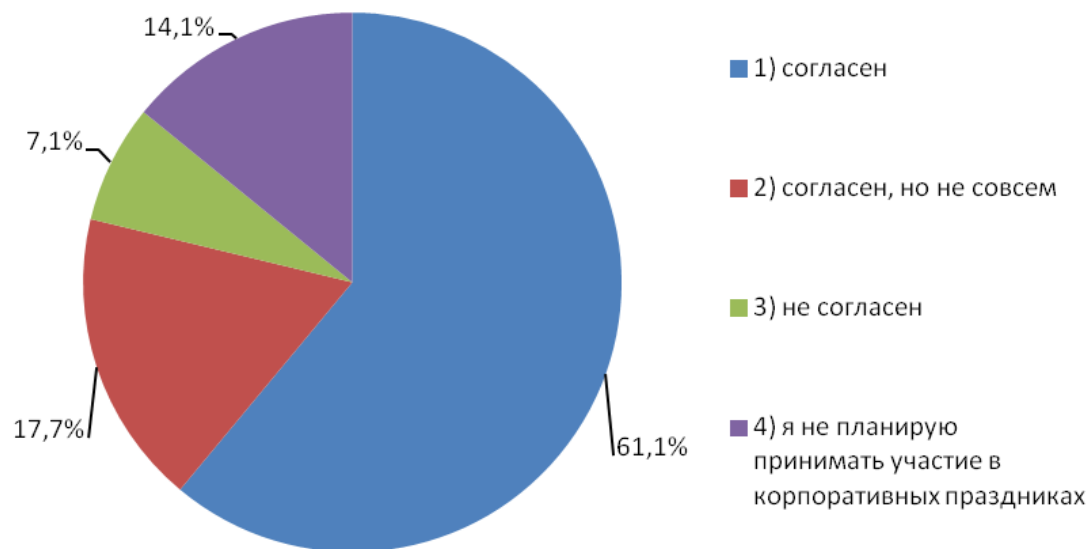
При этом 29% женщин и 7% мужчин устраивает их должность



28) Необходимы ли «вознаграждения-признательности» (комплименты сотрудникам со стороны руководства за их работу, фотографии лучших сотрудников на видных местах, упоминание о достижениях по внутрикорпоративной почте компании)?



29) Руководство решило проводить корпоративные праздники только для сотрудников, без приглашения членов их семей. Выразите свое мнение?



30) Дайте оценку Вашему непосредственному руководителю по следующим параметрам?

Вопрос	Вариант ответов	Итого	
		Муж	Жен
Дайте оценку Вашему непосредственному руководителю по следующим параметрам?	1) наличие деловых качеств;	11%	14%
	2) умение управлять и ставить конкретные цели;	7%	13%
	3) информирует персонал о важных решениях, принятых в организации;	2%	5%
	4) быстро замечает проблемы во взаимодействии;	1%	0%
	5) способен конструктивно решать проблемы взаимодействия;	4%	2%
	6) предоставляет сотрудникам свободу действий в четко обозначенных рамках;	3%	6%
	7) обеспечивает благоприятную рабочую обстановку;	4%	3%
	8) формирует чувство коллективной ответственности за разрешение конфликтов;	0%	0%
	9) поощряет сотрудников за хорошее исполнение своих обязанностей;	2%	3%
	10) открыто и конструктивно воспринимает конструктивную критику со стороны персонала;	0%	0%
	11) уважительно относится к сотрудникам и их работе;	2%	10%
	12) оказывает поддержку отдельным сотрудникам;	2%	1%
	13) прислушивается к мнению подчиненных.	2%	4%

Основные итоги:

1. Женщин в организациях 70%;
2. Менее 1 года работают – 59,37% сотрудников, из них менее 6 мес. - 45,31% (жен.- 31%, муж – 14%.);
3. Свыше 1 года – 40,63%, из них до 3 лет – 12,5%, свыше 3 лет – 28,13%;
4. Почти у 50% сотрудников уволился коллега по отделу/сектору за последние 6 месяцев. При этом 52% не знают причин, 19% конфликты, 11% - уровень ЗП. 20% ответили что почти все сменились, по 31% на половину и четверть за последние 6 мес. в их отделе.
5. Стабильная группа сотрудников не более 30%, «балласт» - 6,9%, 20,7% хотят сменить место работы, при это 50% затруднились ответить.
6. У 39,1% сотрудников отсутствуют необходимые материалы и оборудование для выполнения работы.
7. 65% поддерживают проведение корпоративных праздников;
8. Необходима разработка системы «вознаграждения-признательности» ее поддерживают почти 70% при этом существует потребность в видении результатов своего труда;
9. 29% женщин и 7% мужчин устраивает их должность;
10. Профессиональное обучение не интересует сотрудников;
11. Карьерой в организации интересуются только 7,4% опрошенных;
12. 32,8% не имеют четкого представления о начислении переменной части к ЗП;
13. В основном сотрудников интересует ЗП, самостоятельность в работе, стабильная работа, справедливая оценка в работе и возможность видеть результаты труда.

Основные выводы и рекомендации:

Для проектно-исследовательских организаций РК, необходимо:

- Разработка прозрачной системы оплаты труда, ориентированной на премиальную схему;
- Разработку и внедрение корпоративной культуры, с формированием системы ценностей (значимости и важности труда, стабильность, прозрачность, самостоятельность, корп. праздники и др.) для сотрудников компании;
- Разработка и внедрение и постоянная поддержка (корректировка) системы мотивации через создание факторов мотивации (на основе значимости факторов вопросы 25-26), включая организацию контроля эффективности мотивационных факторов на успешность работы сотрудников;
- Совершенствование работы отдела кадров в части подбора персонала, выяснения причин увольнения, включая анализ данных по увольнениям, периодический расчет коэффициента текучести кадров, индекс стабильности рабочей силы (по квартально) по составу должностной квалификации и другие параметры;
- Формирование имиджа успешной компании на рынке труда.