

# HR-исследование выявило наиболее важные способы мотивации персонала для создания «семейного» бренда компании

[HR. Мотивация. Управление персоналом](#)

Работодатели выбирают страхование, гибкий график работы и организацию питания для создания «семейного» бренда — гласят результаты нового исследования страховой группы Generali PPF и он-лайн сервиса «Recruitnet.ru», проведённого среди директоров и HR-менеджеров крупных компаний.

*Цель исследования* — выявить наиболее важные способы мотивации персонала, ориентированные на поддержку сотрудников и членов их семей, и значение, которое эти программы оказывают на формирование лояльности к бренду работодателя.

В результате исследования было опрошено 104 ведущих российских и международных компаний, лидеров (ТОП-10) на своих отраслевых рынках. Метод исследования — телефонный и онлайн-опросы. Вопросы предполагали возможность выбора нескольких вариантов ответов.

## Основные проблемы

Перед количественным исследованием было проведено серию интервью с HR-специалистами, в результате которых был выделен круг проблем, возникающих при недостаточном внимании работодателей к ценностям поддержки семьи. Ответы респондентов сформировали три ключевых кластера: «здоровье», «время» и «комфорт».



## Мотивационные программы

Именно обозначенные выше проблемы решают профессионалы в области управления персоналом, внедряя семейноориентированные практики. В ТОП-3 рейтинга мотивационных программ вошли [медицинское страхование](#) (81%) и частичная компенсация стоимости страховых программ, которые сотрудники открывают самостоятельно для членов своих семей (62%), а также готовность компании изменять график под потребности работников (62%) и организация питания в офисе (53%).

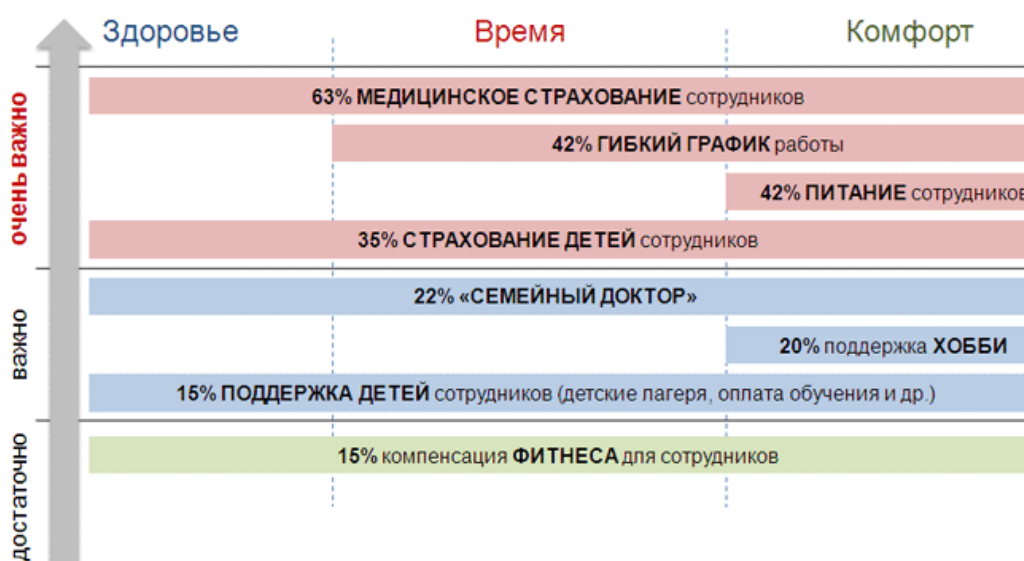
## Какие мотивационные программы использует ваша компания?



## Значимость различных способов мотивации

HR-специалисты выделили практики, которые они считают ключевыми в создании и поддержании семейноориентированного бренда работодателя. Так, 62% респондентов поставили высшую оценку по шкале значимости медицинскому страхованию, 42% — гибкому графику работы и организации питания, 35% — страхованию детей сотрудников. 20% HR-специалистов отметили поддержку хобби в качестве одного из факторов, влияющих на лояльность, и 15% — считают, что есть смысл рассмотреть компенсацию стоимости занятий в фитнес-зале.

## Как вы оцениваете значимость различных мотивационных инструментов?



По оценке экспертов, не менее трети крупных компаний уже внедряют инструменты «семейной ориентированности», активно развивая новые подходы к построению «семейного» бренда. Проведенное исследование это доказывает, — прокомментировал Владислав Минар, член Совета директоров Generali PPF в России. — «Мы видим, что медицинское страхование сотрудников уверенно занимает лидирующие позиции в рейтинге корпоративных мотивационных программ. Однако лишь малая часть компаний действительно инвестирует средства в обеспечение страховой защитой семей своих работников. Тем не менее, осознание необходимости таких вложений уже пришло — HR-специалисты высоко оценивают важность включения этой опции в социальный пакет престижного и надежного работодателя».

Сегодня поддержка семейных ценностей становится все более актуальной для повышения лояльности сотрудников и построения сильного бренда работодателя. Все больше успешных проектов связанных с семьей и семейными ценностями реализуется крупнейшими компаниями, вслед за ними эта тенденция будет подхватываться и другими участниками рынка. Эксперты надеются, что уровень проникновения семейноориентированных HR-технологий в ежедневную практику бизнеса будет только повышаться.

По словам Татьяны Ананьевой, генерального директора он-лайн сервиса «Recruitnet.ru», забота о сотрудниках и поддержка семей — не только российский, но и глобальный тренд, отражение которого мы увидели в результатах опроса. Предпосылкой для него стало такое явление как ориентация представителей поколений X (30-40-летние сотрудники) и их более молодых коллег из поколения Y (20-летние) на достижение баланса работы и личной жизни. Удовлетворив базовые материальные потребности, люди стремятся к более гармоничной жизни — посвящать больше времени семье, хобби, отдыху. И работодатели, которые предоставляют возможности для этого, быстро становятся привлекательными для соискателей. Кроме того, современные технологии уже позволяют полноценно работать вне офиса, что становится все более популярным. Растущее значение удаленной работы уже нашло отражение в активности российских законодателей по регулированию этого процесса.

Здоровье и желание жить полноценной жизнью — это еще одна важная ценность для все большего числа людей (особенно представителей среднего класса), поэтому интерес работодателей к переложениям по страхованию жизни, питанию, занятиям фитнесом постоянно растет. Движение в сторону все большей заботы о семье, поддержки компаниями семейных ценностей будет набирать силу — ведь это путь к развитию бизнеса, привлечению лучших кадров и обеспечению их эффективной работы.

Результаты и массовых опросов, и локальных исследований подтвердили значимость обеспечения гибкого рабочего графика и комплекса мер по поддержанию здоровья сотрудников и членов их семей для повышения эффективности труда и конкурентоспособности работодателя. | [forINSURER.com](http://forINSURER.com)