

1

**Отчет по результатам количественного
исследования работодателей**

**C&B 2022:
Headhunter**



201

работодатель

Онлайн-опрос проходил в мае 2022 года

В отчете представлены ответы компаний, прошедших опрос полностью, осуществляющих свою деятельность на территории России

Целевая аудитория:



Размер города:



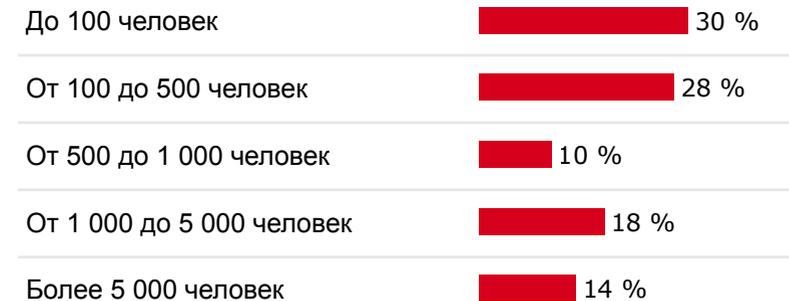
Доля офисного персонала:



Отрасль компании:

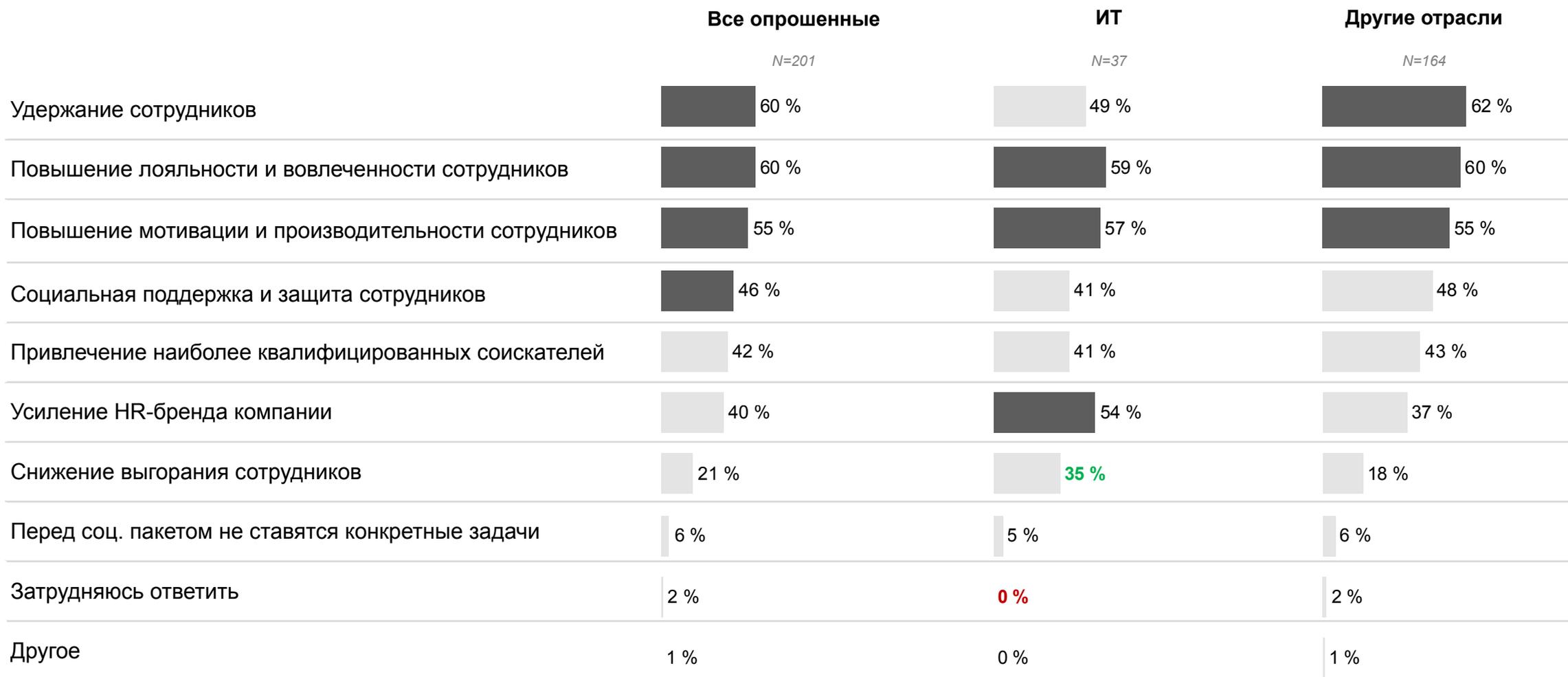


Размер компании:



Задачи социального пакета

Вопрос: Какие ключевые задачи ставятся перед социальным пакетом в вашей компании?



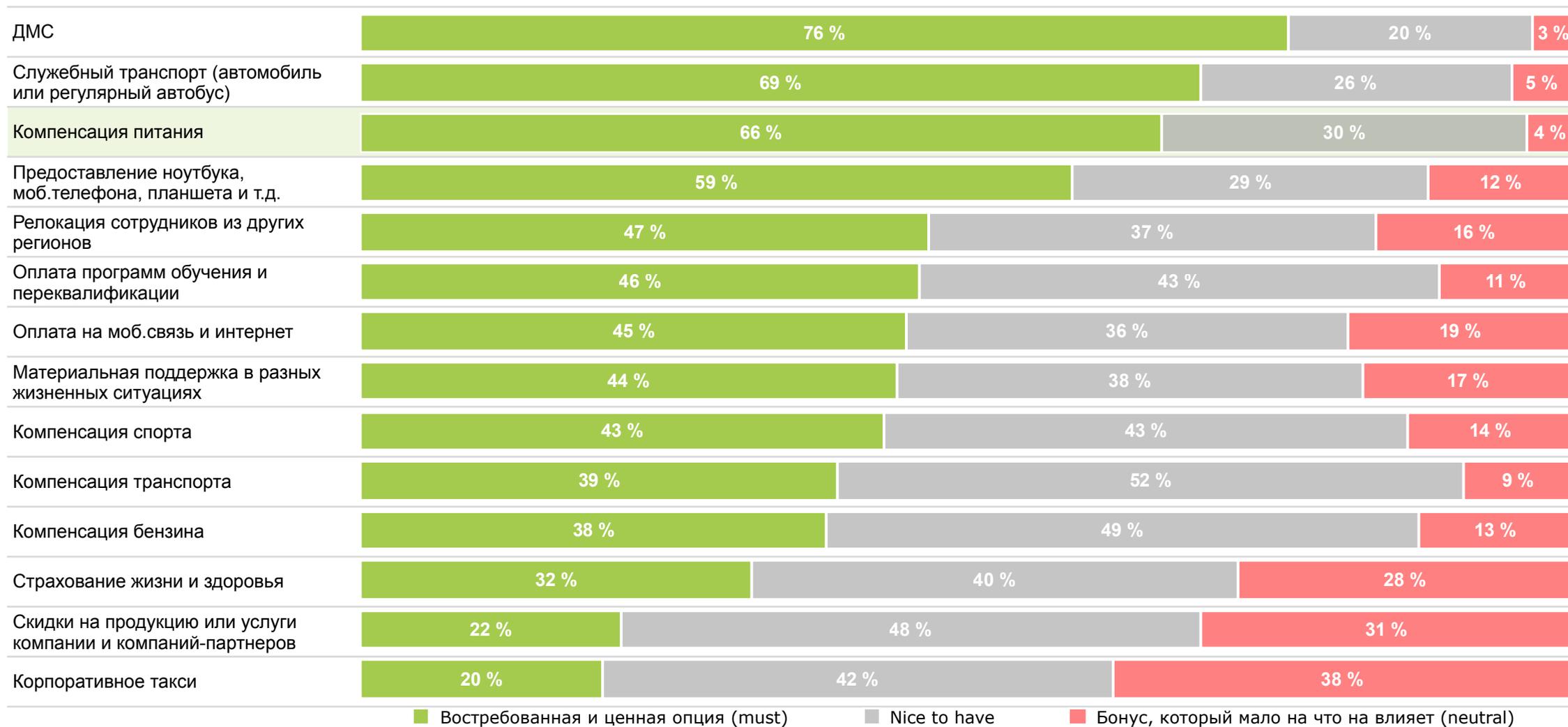
■ TOP-3 значений в порядке убывания

53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значительно отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

Важность опций соц.пакета по мнению работодателей

Вопрос: Насколько важными для сотрудников являются представленные опции соц.пакета?
Задавался только тем, кто отметил, что опция входит в соц.пакет на текущем месте труда



Один ответ



Форматы мотивации и вознаграждения: регионы (1/2)

Вопрос: Что входит в соц. пакет для большинства сотрудников в вашей компании?

	Все опрошенные N=201	Столицы N=100	Регионы N=101
Материальная поддержка в разных жизненных ситуациях	78 %	78 %	77 %
ДМС	59 %	78 %	41 %
Оплата программ обучения и переквалификации	58 %	55 %	61 %
Предоставление ноутбука, моб. телефона, планшета и т.д.	54 %	66 %	43 %
Оплата расходов на моб.связь и интернет	51 %	54 %	48 %
Скидки на продукцию или услуги компании и партнеров	32 %	36 %	29 %
Страхование жизни и здоровья	32 %	41 %	24 %
Компенсация питания	26 %	27 %	26 %
Релокация сотрудников из других регионов	24 %	27 %	22 %
Корпоративное такси	22 %	21 %	24 %
Компенсация спорта	22 %	20 %	24 %
Компенсация бензина	19 %	13 %	26 %
Служебный транспорт (авто или регулярный автобус)	19 %	16 %	23 %
Компенсация транспорта	16 %	16 %	17 %
Другое	3 %	5 %	2 %
Никакие не используются	3 %	1 %	5 %
Затрудняюсь ответить	1 %	1 %	2 %

■ TOP-3 значений в порядке убывания

53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значительно отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

Форматы мотивации и вознаграждения: отрасли (2/2)

Вопрос: Что входит в соц. пакет для большинства сотрудников в вашей компании?

	Все опрошенные N=201	ИТ N=37	Другие отрасли N=164
Материальная поддержка в разных жизненных ситуациях	78 %	76 %	78 %
ДМС	59 %	68 %	57 %
Оплата программ обучения и переквалификации	58 %	65 %	57 %
Предоставление ноутбука, моб. телефона, планшета и т.д.	54 %	68 %	51 %
Оплата расходов на моб.связь и интернет	51 %	49 %	51 %
Скидки на продукцию или услуги компании и партнеров	32 %	32 %	32 %
Страхование жизни и здоровья	32 %	30 %	33 %
Компенсация питания	26 %	16 %	29 %
Релокация сотрудников из других регионов	24 %	16 %	26 %
Корпоративное такси	22 %	22 %	23 %
Компенсация спорта	22 %	38 %	18 %
Компенсация бензина	19 %	11 %	21 %
Служебный транспорт (авто или регулярный автобус)	19 %	3 %	23 %
Компенсация транспорта	16 %	8 %	18 %
Другое	3 %	5 %	3 %
Никакие не используются	3 %	0 %	4 %
Затрудняюсь ответить	1 %	0 %	2 %

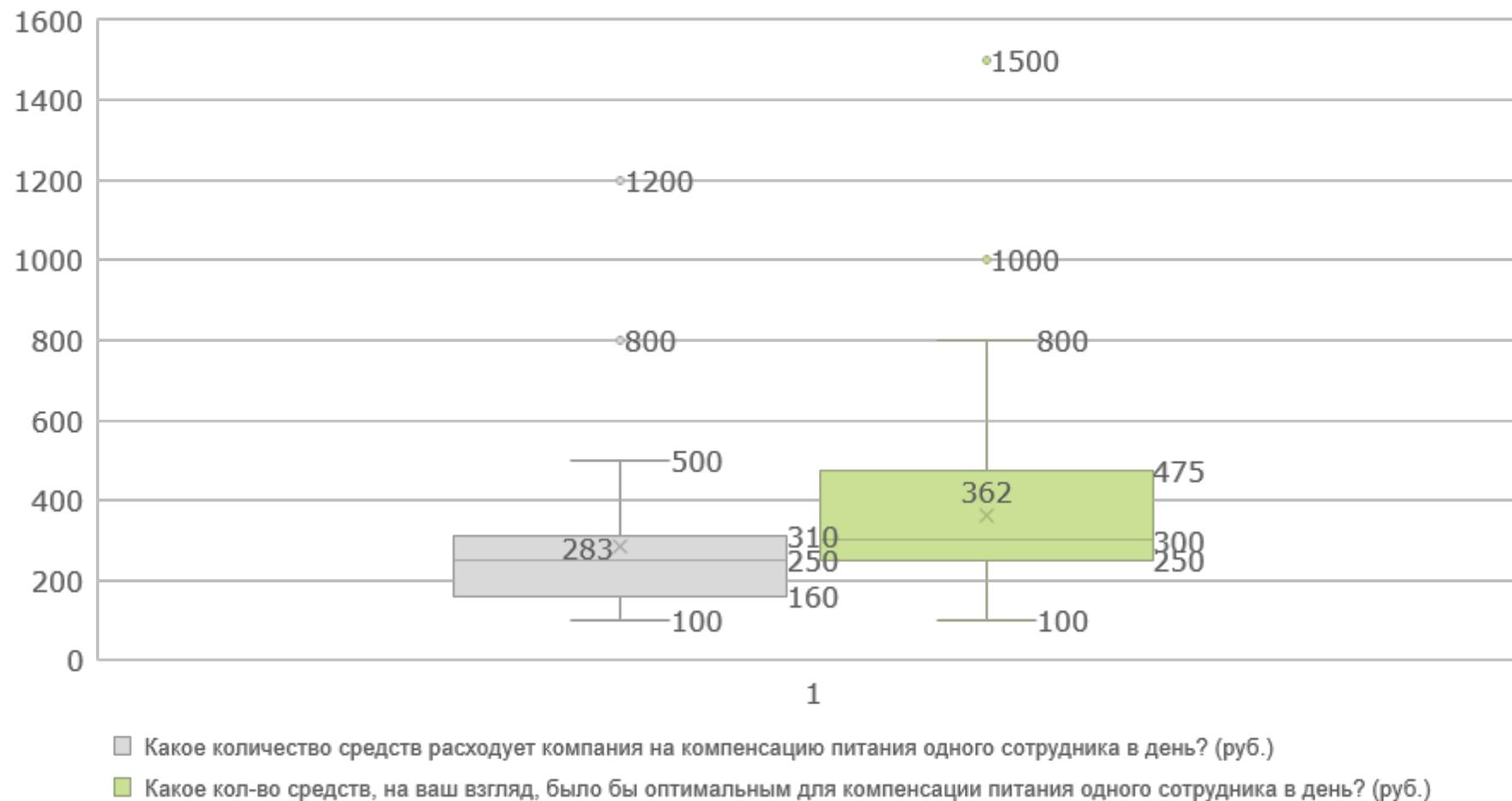
■ TOP-3 значений в порядке убывания

53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значительно отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

Сколько средств выделить на компенсацию питания?

	Сейчас	Оптимально
Среднее	283	362
Медиана	250	300
25%	160	250
75%	310	475



2

**Отчет по результатам количественного
исследования соискателей**

**C&B 2022:
Headhunter**



1 814
соискателей

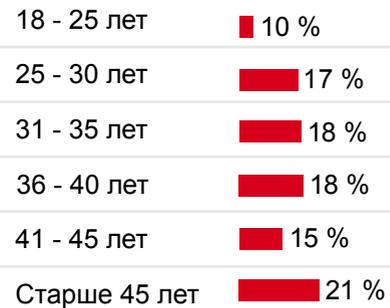
Онлайн-опрос проходил в мае
2022 года

В отчете представлены
ответы респондентов,
прошедших опрос полностью,
проживающих на территории
России

Целевая аудитория:



Возраст:



Размер города:



Регион проживания:



Формат работы:





1 814
соискателей

Онлайн-опрос проходил в мае
2022 года

В отчете представлены
ответы респондентов,
прошедших опрос полностью,
проживающих на территории
России

Целевая аудитория:

Начинающий специалист	12 %
Специалист	46 %
Эксперт	17 %
Руководитель (до 5 подчиненных)	10 %
Руководитель (5 - 40 чел. в подчинении)	12 %
Топ-менеджмент	3 %

Специализация:

ИТ, интернет, телеком	13 %
Бухгалтерия, финансы	11 %
Продажи	10 %
Административный персонал	9 %
Рабочий персонал	9 %
Менеджмент и работа с клиентами	8 %
ИТР	6 %
Маркетинг, реклама, PR	5 %
Управление персоналом, тренинги	5 %
Другое	25 %

Отрасль компании:

Продажи, Ритейл	18 %
ИТ, интернет, телеком	14 %
Транспорт, логистика	9 %
Промышленность и производство	8 %
Маркетинг, PR и консультирование	7 %
Банки и страхование	6 %
Строительство	6 %
Медицина, фармацевтика	5 %
Другое	27 %

Размер компании:

До 100 человек	39 %
От 100 до 500 человек	23 %
От 500 до 1 000 человек	10 %
От 1 000 до 5 000 человек	11 %
Более 5 000 человек	12 %

Важность опций, входящих в соц.пакет на текущем месте работы

Вопрос: Насколько важными для вас являются представленные способы мотивации и вознаграждения от работодателя?
Задавался только тем, кто отметил, что опция входит в соц.пакет на текущем месте труда

Значимые различия по ЦА

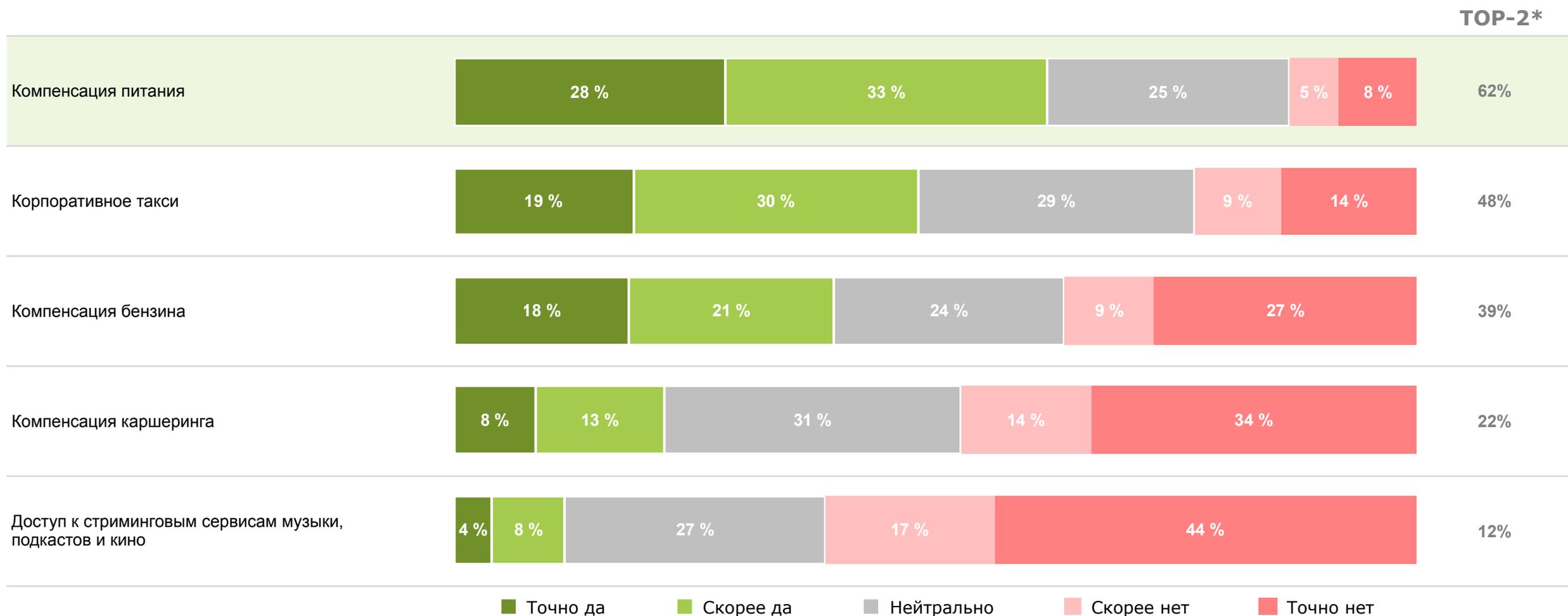
ДМС	[n=487]	69 %	20 %	11 %	Must – выше среди молодежи (18-25 лет) – 90% и гибридного формата работы – 84% ; Neutral - выше среди офлайн сотрудников – 17% и ниже для гибридного формата работы – 1%
Страхование жизни и здоровья	[n=211]	56 %	27 %	17 %	
Оплата программ обучения и переквалификации	[n=291]	58 %	32 %	10 %	Neutral - выше среди жителей ЦФО – 21%
Компенсация спорта	[n=145]	38 %	40 %	22 %	
Компенсация питания	[n=209]	49 %	34 %	17 %	
Компенсация транспорта	[n=110]	51 %	35 %	15 %	
Служебный транспорт (автомобиль или регулярный автобус)	[n=173]	52 %	31 %	17 %	Must - ниже среди соискателей в возрасте 36-40 лет – 33% ;
Корпоративное такси	[n=129]	38 %	41 %	21 %	Neutral - выше среди ИТ – 41%
Компенсация бензина	[n=101]	54 %	26 %	20 %	
Скидки на продукцию или услуги компании и компаний-партнеров	[n=319]	19 %	43 %	38 %	Must - ниже среди ИТ – 6% Neutral - ниже среди специалистов – 28%
Предоставление ноутбука, мобильного, планшета и т.д.	[n=425]	54 %	28 %	18 %	Neutral - выше среди руководителей (до 5 чел.) – 30% , ниже - от 1000 до 5000 чел. в компании – 6%
Оплата расходов на моб.связь и интернет	[n=289]	44 %	33 %	24 %	Must - ниже среди ИТ – 26% ; ниже среди руководителей (до 5 чел.) – 26% ; Neutral - выше среди руководителей (до 5 чел.) – 42%
Релокация сотрудников из других регионов	[n=89]	42 %	30 %	28 %	
Материальная поддержка в разных жизненных ситуациях	[n=421]	52 %	32 %	16 %	Must - ниже среди ИТ – 35% ; Neutral - ниже среди соискателей в возрасте 25-30 лет – 4%

■ Востребованная и ценная опция (must)
 ■ Nice to have
 ■ Бонус, который мало на что на влияет (neutral)

Один ответ

Важность отдельных опций соц.пакета в целом

Вопрос: Важно ли для вас наличие следующих характеристик при выборе нового места работы?
 Задается всем опрошенным



Один ответ
 N= 1814 респондентов

*TOP-2 – сумма ответов “Точно да” и “Скорее да”
 Опции выстроены по убыванию значения TOP-2



Форматы мотивации и вознаграждения: регионы

Вопрос: Какие способы мотивации и вознаграждений используются на вашей текущей/последней работе и доступны лично вам?

	Все N=1 814	Москва N=491	Санкт-Петербург N=229	ЦФО N=277	СЗФО N=61	ПФО N=240	ЮФО N=144	УФО N=144	СФО N=181	ДФО N=30	
Никакие не доступны	32 %	29 %	37 %	35 %	33 %	34 %	28 %	31 %	29 %	30 %	TOP-3 значений в порядке убывания
ДМС	27 %	39 %	34 %	19 %	13 %	21 %	22 %	20 %	22 %	17 %	
Предоставление техники***	23 %	33 %	30 %	18 %	20 %	20 %	19 %	18 %	14 %	20 %	53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значительно отличающиеся от среднего значения по выборке.
Материальная поддержка**	23 %	22 %	24 %	26 %	21 %	21 %	22 %	24 %	24 %	30 %	
Скидки на продукцию/услуги компании	18 %	21 %	17 %	17 %	13 %	16 %	20 %	18 %	16 %	3 %	Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.
Оплата обучения и переквалификации	16 %	18 %	18 %	14 %	20 %	14 %	10 %	20 %	15 %	17 %	
Оплата расходов на связь и интернет	16 %	20 %	19 %	12 %	15 %	13 %	18 %	16 %	11 %	20 %	* Скидки на продукцию/услуги компании и компаний-партнеров ** Материальная поддержка в разных жизненных ситуациях *** Ноутбука, моб. телефона, планшета и т.д.
Страхование жизни и здоровья	12 %	14 %	11 %	11 %	7 %	8 %	13 %	11 %	14 %	10 %	
Компенсация питания	12 %	13 %	11 %	11 %	25 %	10 %	13 %	8 %	8 %	13 %	СКФО – недостаточная выборка, на слайде не отображается
Служебный транспорт	10 %	7 %	9 %	11 %	15 %	10 %	11 %	8 %	14 %	13 %	
Компенсация спорта	8 %	10 %	10 %	5 %	7 %	9 %	8 %	8 %	5 %	3 %	
Корпоративное такси	7 %	9 %	5 %	4 %	3 %	6 %	8 %	10 %	8 %	3 %	
Компенсация транспорта	6 %	8 %	5 %	5 %	7 %	5 %	6 %	3 %	6 %	7 %	
Компенсация бензина	6 %	5 %	5 %	6 %	3 %	6 %	8 %	7 %	5 %	3 %	
Релокация сотрудников из др регионов	5 %	5 %	10 %	4 %	3 %	4 %	3 %	6 %	4 %	7 %	
Затрудняюсь ответить	4 %	2 %	1 %	5 %	10 %	5 %	6 %	4 %	4 %	3 %	
Другое	2 %	2 %	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %	0 %	

Форматы мотивации и вознаграждения: опыт

Вопрос: Какие способы мотивации и вознаграждений используются на вашей текущей/последней работе и доступны лично вам?

	Все N=1 814	Начинающий специалист N=219	Специалист N=842	Эксперт N=306	Руководитель (до 5 чел) N=181	Руководитель (5 - 40 чел) N=216	Топ-менеджмент N=50
Никакие не доступны	32 %	32 %	35 %	30 %	28 %	28 %	24 %
ДМС	27 %	16 %	26 %	33 %	33 %	25 %	26 %
Предоставление техники***	23 %	18 %	19 %	31 %	31 %	25 %	38 %
Материальная поддержка**	23 %	17 %	22 %	25 %	25 %	30 %	26 %
Скидки на продукцию/услуги компании	18 %	20 %	16 %	19 %	20 %	16 %	18 %
Оплата обучения и переквалификации	16 %	15 %	13 %	19 %	23 %	18 %	24 %
Оплата расходов на связь и интернет	16 %	10 %	12 %	21 %	21 %	22 %	36 %
Страхование жизни и здоровья	12 %	8 %	10 %	13 %	17 %	15 %	8 %
Компенсация питания	12 %	9 %	12 %	10 %	14 %	14 %	10 %
Служебный транспорт	10 %	6 %	8 %	9 %	13 %	15 %	22 %
Компенсация спорта	8 %	4 %	7 %	11 %	10 %	8 %	10 %
Корпоративное такси	7 %	9 %	5 %	10 %	9 %	6 %	14 %
Компенсация транспорта	6 %	5 %	5 %	5 %	7 %	11 %	18 %
Компенсация бензина	6 %	3 %	3 %	7 %	7 %	9 %	28 %
Релокация сотр-ков из др регионов	5 %	0 %	3 %	6 %	7 %	9 %	20 %
Затрудняюсь ответить	4 %	8 %	4 %	2 %	3 %	4 %	4 %
Другое	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %	1 %	0 %

■ TOP-3 значений в порядке убывания

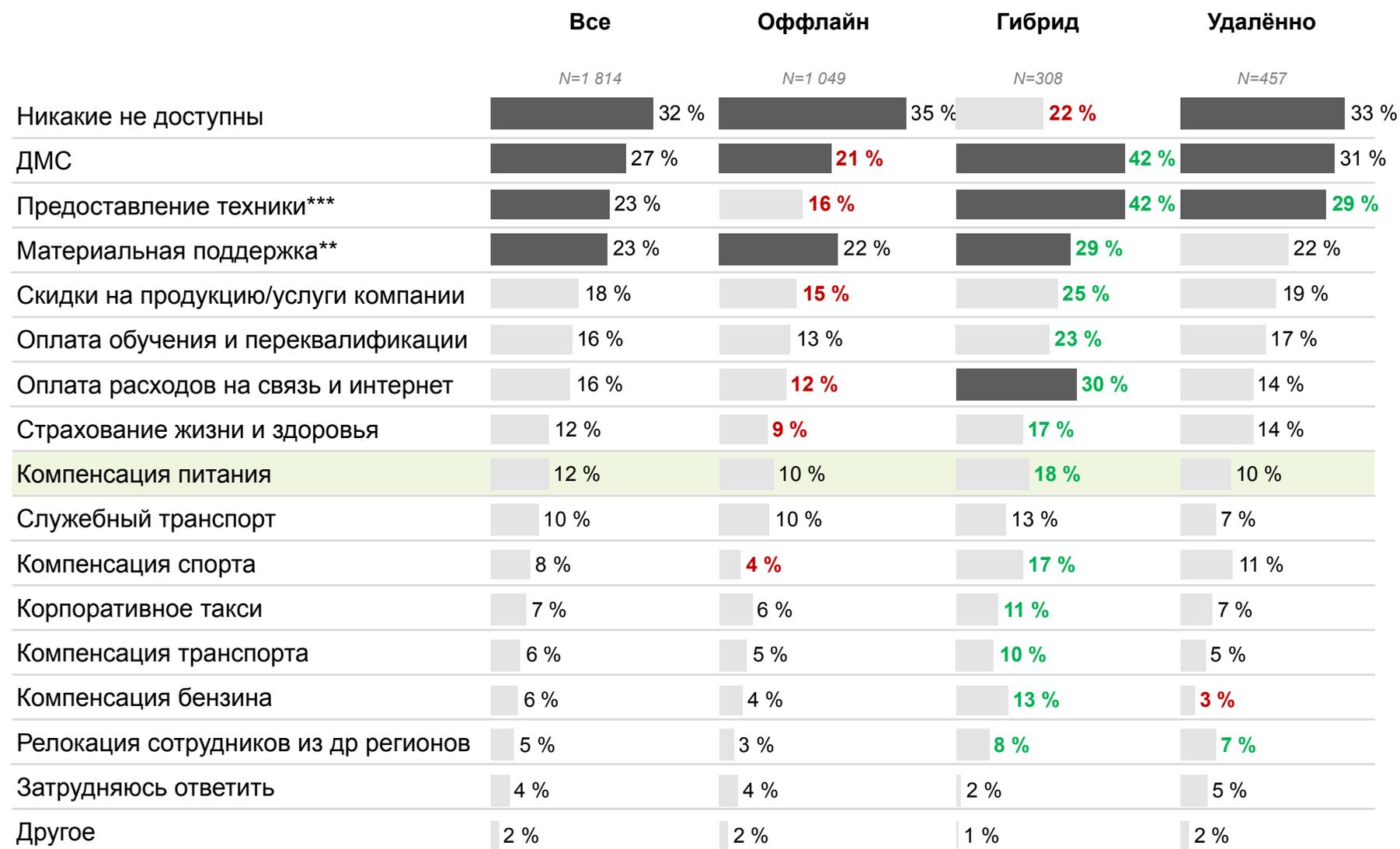
38 % 53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значимо отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

* Скидки на продукцию/услуги компании и компаний-партнеров
 ** Материальная поддержка в разных жизненных ситуациях
 *** Ноутбука, моб. телефона, планшета и т.д.

Форматы мотивации и вознаграждения: формат работы

Вопрос: Какие способы мотивации и вознаграждений используются на вашей текущей/последней работе и доступны лично вам?



■ TOP-3 значений в порядке убывания

53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значительно отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

* Скидки на продукцию/услуги компании и компаний-партнеров

** Материальная поддержка в разных жизненных ситуациях

*** Ноутбука, моб. телефона, планшета и т.д.

Форматы мотивации и вознаграждения: отрасль компании

Вопрос: Какие способы мотивации и вознаграждений используются на вашей текущей/последней работе и доступны лично вам?

	Все N=1 814	Банки, страховани е N=112	ИТ, интернет, телеком N=255	Маркетинг, PR N=133	Медицина, фармац-ка N=87	Продажи, ритейл N=328	Промыш-ть, произв-во N=138	Строи- тельство N=106	Транспорт, логистика N=158
Никакие не доступны	32 %	24 %	23 %	38 %	38 %	27 %	32 %	34 %	32 %
ДМС	27 %	59 %	49 %	30 %	20 %	21 %	25 %	26 %	21 %
Предоставление техники***	23 %	24 %	45 %	26 %	11 %	26 %	17 %	19 %	21 %
Материальная поддержка**	23 %	29 %	27 %	17 %	17 %	20 %	30 %	21 %	25 %
Скидки на продукцию/услуги компании	18 %	23 %	21 %	17 %	16 %	33 %	8 %	6 %	18 %
Оплата обучения и переквалификации	16 %	17 %	28 %	16 %	17 %	12 %	20 %	11 %	18 %
Оплата расходов на связь и интернет	16 %	17 %	21 %	11 %	17 %	18 %	20 %	22 %	19 %
Страхование жизни и здоровья	12 %	24 %	15 %	10 %	11 %	10 %	11 %	8 %	13 %
Компенсация питания	12 %	4 %	11 %	14 %	7 %	11 %	22 %	13 %	9 %
Служебный транспорт	10 %	4 %	5 %	5 %	9 %	5 %	20 %	16 %	16 %
Компенсация спорта	8 %	12 %	19 %	6 %	2 %	5 %	11 %	3 %	9 %
Корпоративное такси	7 %	9 %	9 %	6 %	5 %	11 %	6 %	6 %	6 %
Компенсация транспорта	6 %	5 %	7 %	3 %	2 %	3 %	7 %	6 %	14 %
Компенсация бензина	6 %	5 %	4 %	2 %	3 %	8 %	9 %	10 %	6 %
Релокация сотрудников из др регионов	5 %	5 %	12 %	3 %	2 %	4 %	3 %	8 %	4 %
Затрудняюсь ответить	4 %	1 %	2 %	4 %	1 %	5 %	4 %	3 %	3 %
Другое	2 %	1 %	2 %	2 %	5 %	1 %	1 %	4 %	0 %

■ TOP-3 значений в порядке убывания

53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значительно отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследованной выборкой использованы критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

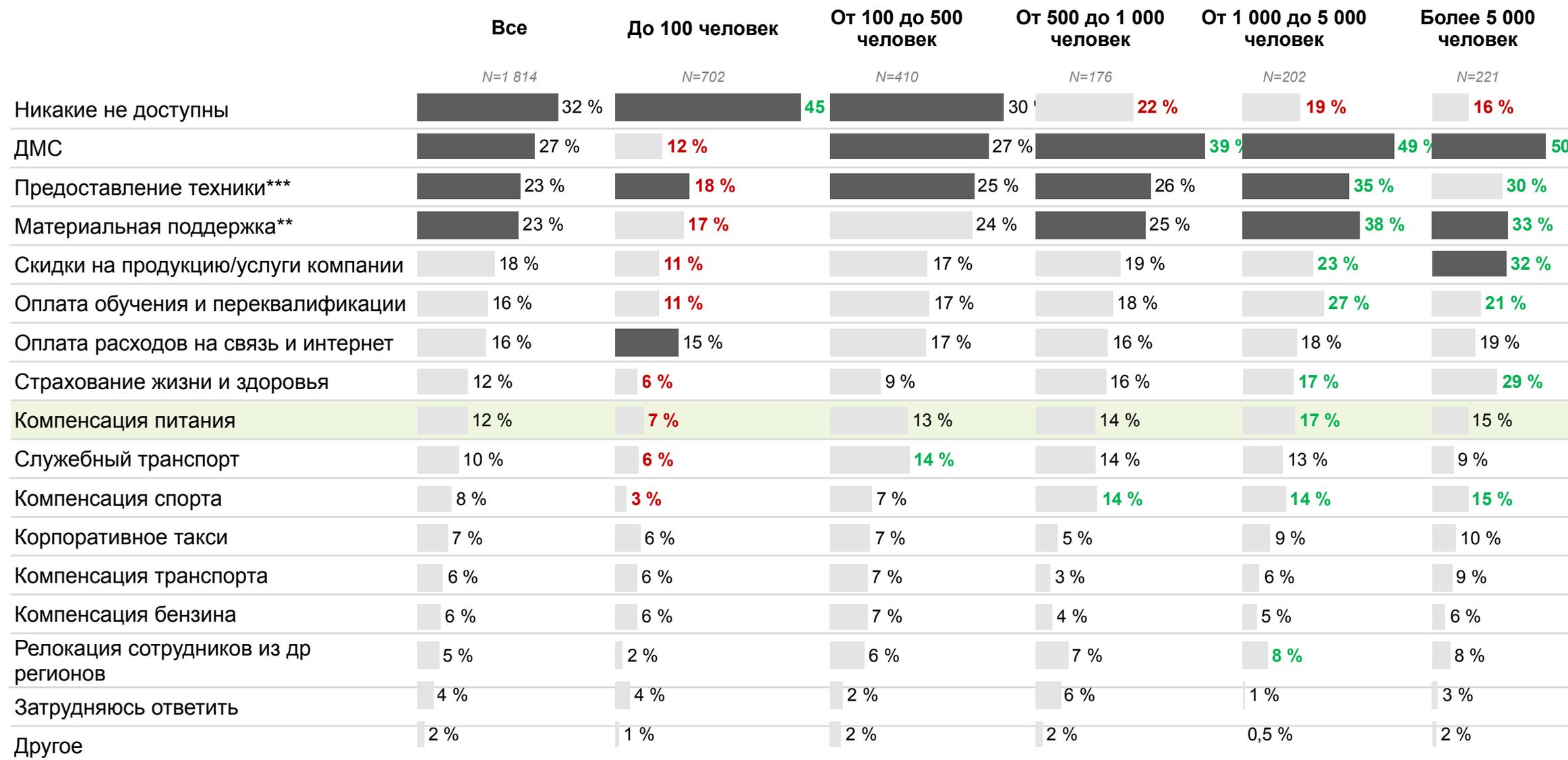
* Скидки на продукцию/услуги компании и компаний-партнеров

** Материальная поддержка в разных жизненных ситуациях

*** Ноутбука, моб. тел. планшета и т.д.

Форматы мотивации и вознаграждения: размер компании

Вопрос: Какие способы мотивации и вознаграждений используются на вашей текущей/последней работе и доступны лично вам?



■ TOP-3 значений в порядке убывания

53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значительно отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

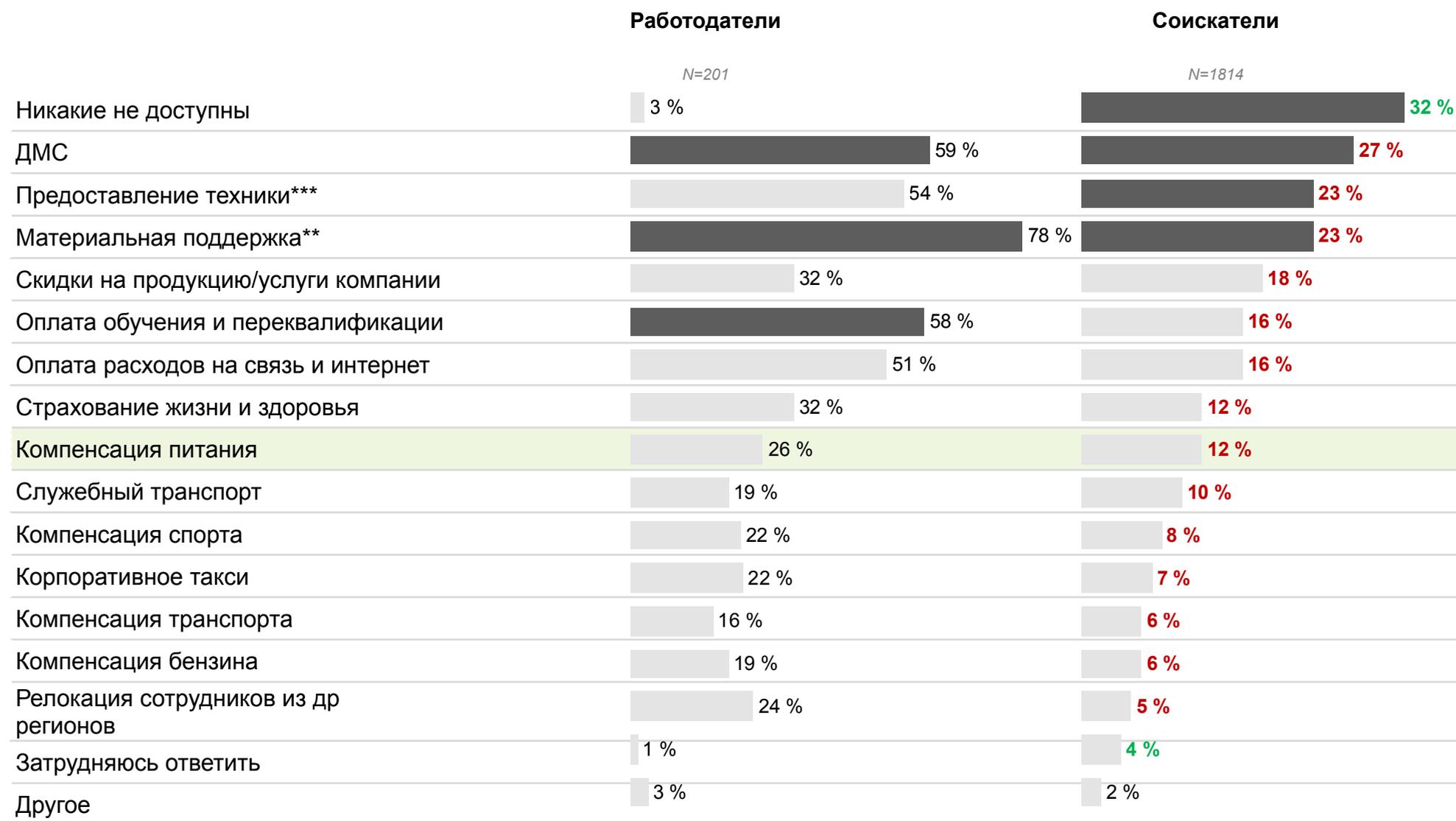
* Скидки на продукцию/услуги компании и компаний-партнеров

** Материальная поддержка в разных жизненных ситуациях

*** Ноутбука, моб. телефона, планшета и т.д.

Сравнение форматов мотивации и вознаграждения Работодатели и соискатели

Вопрос: Что входит в соц. пакет для большинства сотрудников в вашей компании ; Какие способы мотивации и вознаграждений используются на вашей текущей/последней работе и доступны лично вам?



■ TOP-3 значений в порядке убывания

53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппе **соискателей**, значительно отличающиеся от значения в подгруппе **работодателей**.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

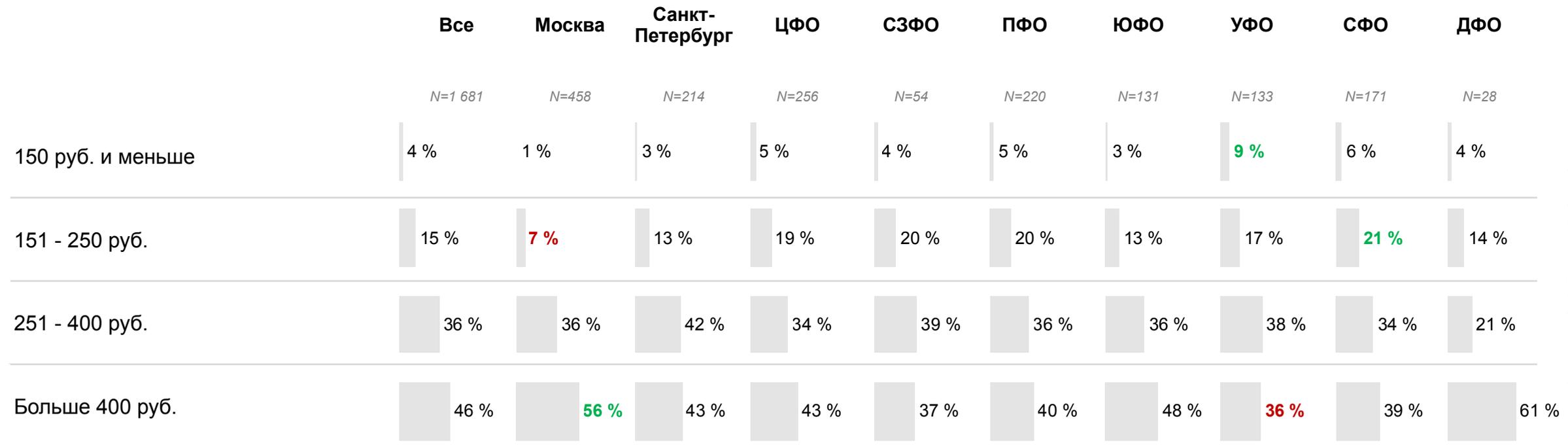
* Скидки на продукцию/услуги компании и компаний-партнеров

** Материальная поддержка в разных жизненных ситуациях

*** Ноутбука, моб. телефона, планшета и т.д.

Оптимальная сумма для компенсации питания: регионы

Вопрос: Какое количество средств, на ваш взгляд, было бы оптимальным для компенсации питания одного сотрудника в день? (руб.)



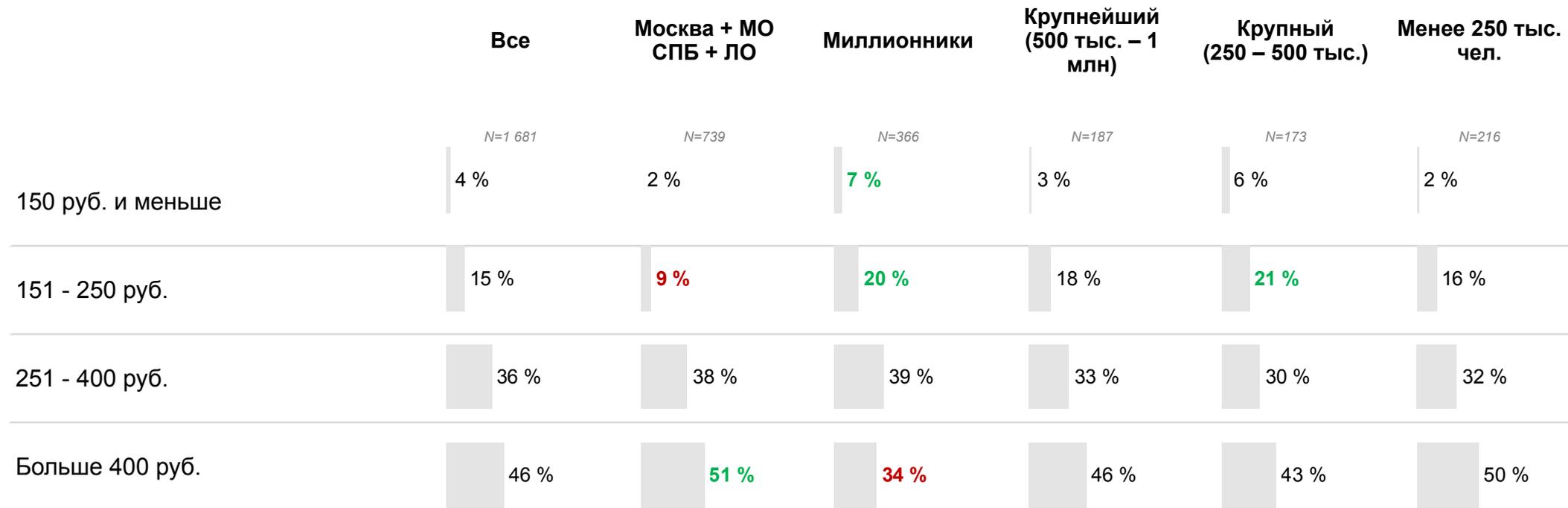
53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значимо отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

СКФО – недостаточная выборка, на слайде не отображается

Оптимальная сумма для компенсации питания: размер города

Вопрос: Какое количество средств, на ваш взгляд, было бы оптимальным для компенсации питания одного сотрудника в день? (руб.)

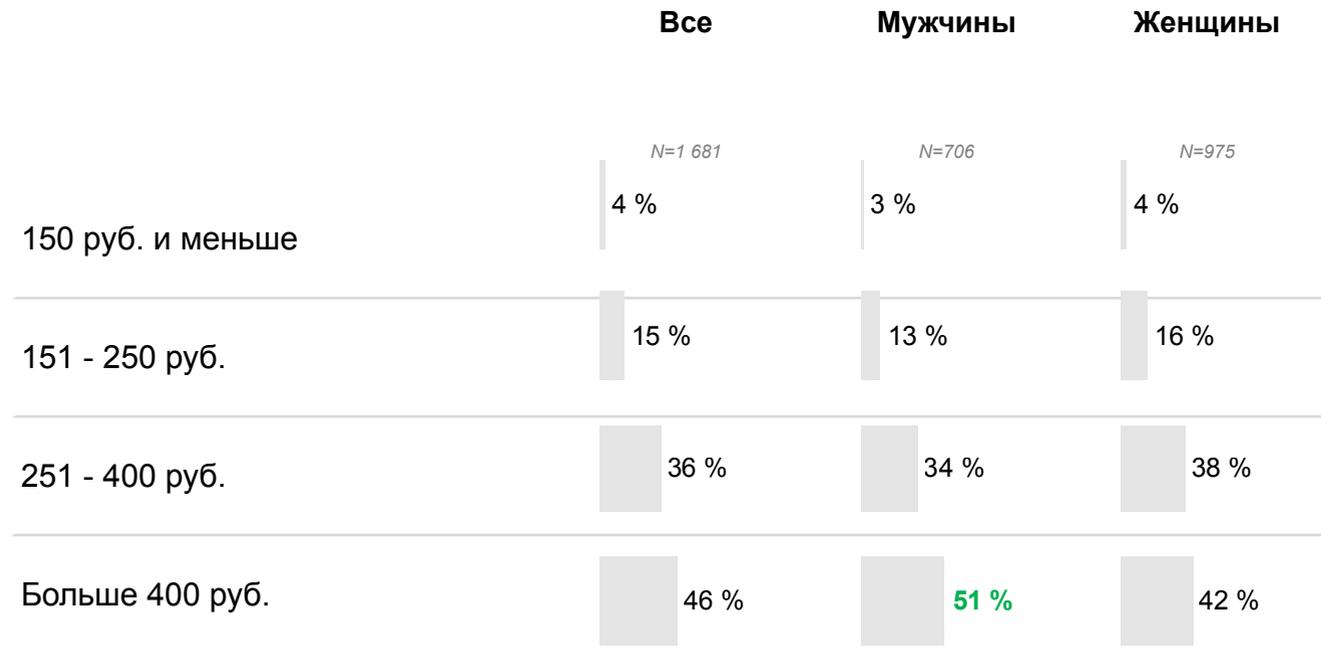


53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значимо отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

Оптимальная сумма для компенсации питания: пол

Вопрос: Какое количество средств, на ваш взгляд, было бы оптимальным для компенсации питания одного сотрудника в день? (руб.)



53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значимо отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

Оптимальная сумма для компенсации питания: опыт

Вопрос: Какое количество средств, на ваш взгляд, было бы оптимальным для компенсации питания одного сотрудника в день? (руб.)

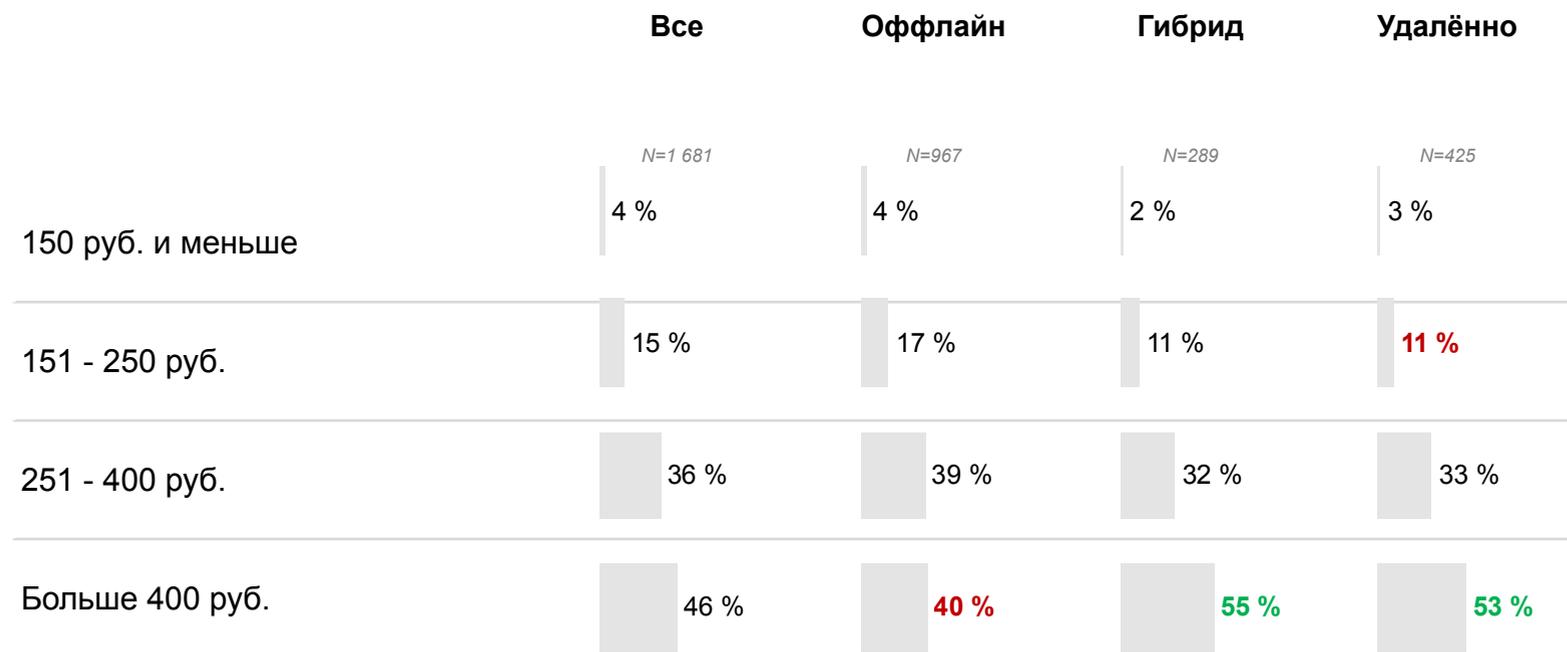


53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значимо отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

Оптимальная сумма для компенсации питания: формат работы

Вопрос: Какое количество средств, на ваш взгляд, было бы оптимальным для компенсации питания одного сотрудника в день? (руб.)

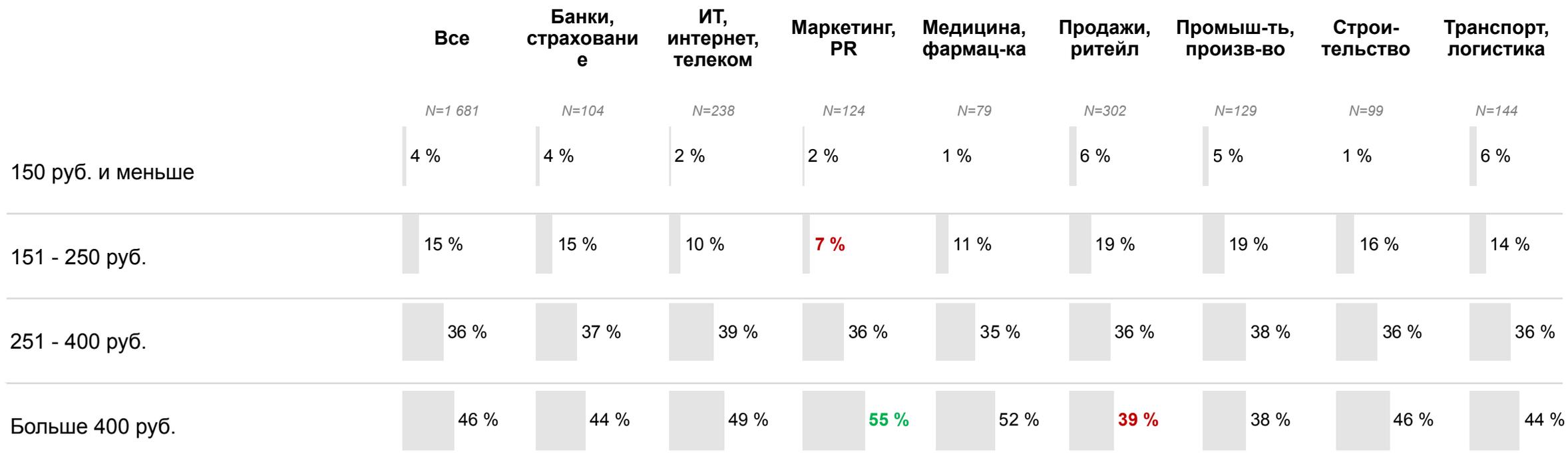


53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значимо отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

Оптимальная сумма для компенсации питания: отрасль

Вопрос: Какое количество средств, на ваш взгляд, было бы оптимальным для компенсации питания одного сотрудника в день? (руб.)

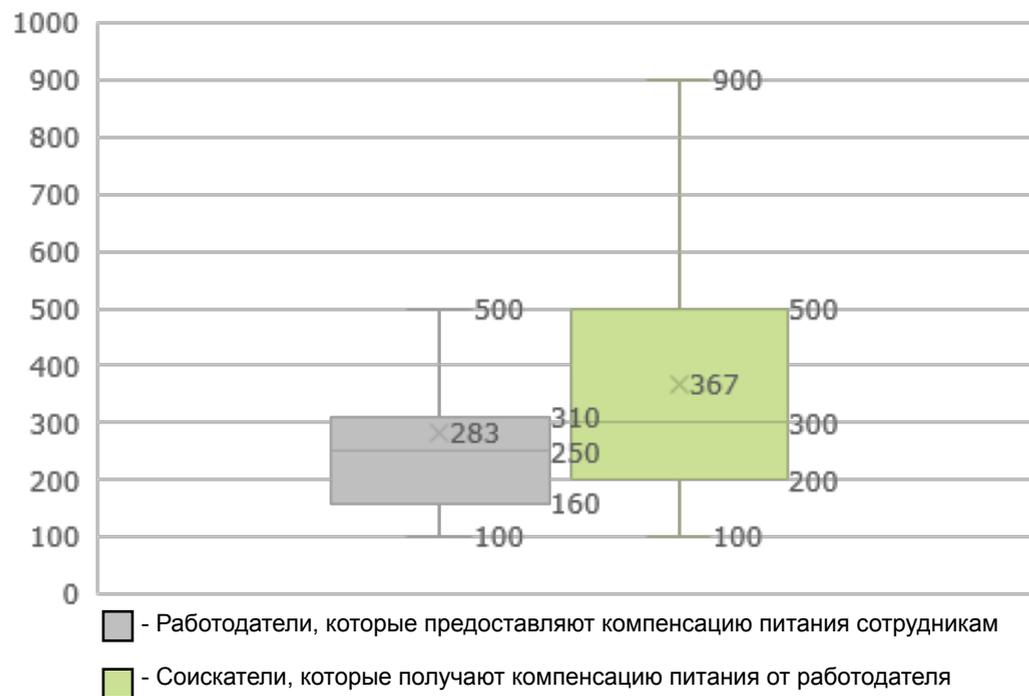


53% / 53% - цветом отмечены значения в подгруппах значительно отличающиеся от среднего значения по выборке.

Для определения значимости отличий между аудиториями исследования и всей выборкой используется критерий Хи-квадрат Пирсона, уровень значимости 95%.

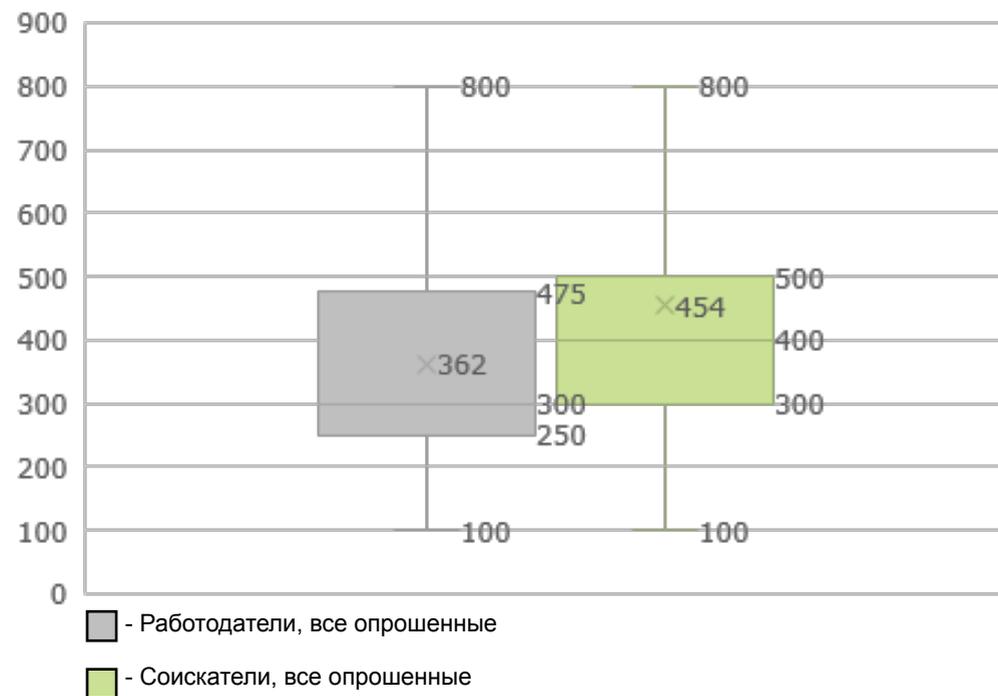
Сравнение текущей и оптимальной компенсаций питания (8/8) Работодатели и соискатели

Текущий уровень компенсации питания, руб.



	Работодатели	Соискатели
Среднее	283	367
Медиана	250	300
25%	160	200
75%	310	500

Оптимальный уровень компенсации питания, руб.



	Работодатели	Соискатели
Среднее	362	454
Медиана	300	400
25%	250	300
75%	475	500



Отчет по результатам исследования

Compensation and benefits 2022: Headhunter