• *При мениджърите този процент е 63%*
• *Най-големи разминавания между удовлетвореността на мениджърите и служителите има по отношение на допълнителните придобивки и възможностите за кариерно развитие*

Тенденции къде се разминават най-драстично мненията на мениджърите и служителите изнесе екипът на международното проучване на Aon Hewitt „Най-добрите работодатели“, в което България се включва за осма година през 2014 г.

Изследването обхваща мнението на над 16 000 служители и над 400 топ мениджъра в България. Средното ниво на ангажираност на топ мениджърите в България е 77%, а при служителите този процент е 53%.

Всяка от групите споделя до колко е удовлетворена от условията на работа и работната среда по 19 конкретни фактора. От направените анализи можем да посочим следните фактори, в които се наблюдава драстично разминаване в оценките на изследваните групи:

- **Удовлетвореност от допълнителните придобивки**: 79% от топ мениджърите споделят, че допълнителните придобивки, които им предоставя работодателят, посрещат добре нуждите им, докато процентът за служителите е едва 46%.

Допълнителните придобивки включват застраховки, здравни услуги, служебен транспорт, ваучери за храна и други. Най-големи бюджети за допълнителни придобивки се планират в секторите високи технологии и аутсорсинг. Разминаването по отношение на удовлетвореността от придобивките алармира за недостатъчно целесъобразно планиране, реализиране и комуникиране със служителите. Това означава, че изразходването на бюджетите за придобивки може да се оптимизира значително с подходящо проучване на мнението на служителите, характеристиките на доставчиците и ефективна комуникация към служителите.

- **Кариерни възможности:** 68% от топ мениджърите смятат, че компанията предоставя добри кариерни възможности на служителите, а само 39% от служителите твърдят, че кариерните възможности в компанията, в която работят, са добри.
- **Признание:** Близо 70% от топ мениджърите твърдят, че служителите им получават подобаващо признание за свършената работа. Разминаването с гледната точка на служителите е показателно за това каква част от тях всъщност се чувстват като най-ценния актив на компанията, в която работят – 43%.
- **Ценене на хората:** 69% от топ мениджърите твърдят, че се отнасят към служителите си като към най-ценния актив в компанията. От друга страна само 41% от служителите смятат, че топ мениджърите се отнасят към тях като към най-ценния актив.
- **Обучение и развитие:** 72% от топ мениджърите считат, че компанията им предоставя необходимите възможности за обучение и развитие, за да се развиват успешно в рамките на организацията, докато само 52% от служителите подкрепят това твърдение.

Запитани, топ мениджърите в България са най-удовлетворени от работните задачи, които вършат всеки ден (84%), чувството на удовлетвореност от добре свършената работа (82%) и физическата работна среда (84%). От друга страна факторите, които получават най-голяма удовлетвореност на служителите са: отношенията с преките ръководители (62%), отношенията с колегите (63%) и физическата работна среда (65%).

Излизайки извън рамките на България, поглеждаме ситуацията в Европа и от какво са най-удовлетворени служителите и топ мениджърите в региона на Централна и Източна Европа. Оказва се, че ситуацията е идентична и както топ мениджърите, така и служителите в България следват тенденциите в региона. Мениджмънт екипите в ЦИЕ оценят най-високо работните задачи, които вършат всеки ден (83%), чувството на удовлетвореност от добре свършената работа (81%) и физическата работна среда (89%). От своя страна, служителите в региона също са най-удовлетворени от отношенията с преките ръководители (62%), отношенията с колегите (64%) и физическата работна среда (68%).

Aon Hewitt провежда проучването в страната ни за осма година и съпоставя данните с още 11 други европейски държави от региона на Централна и Източна Европа.

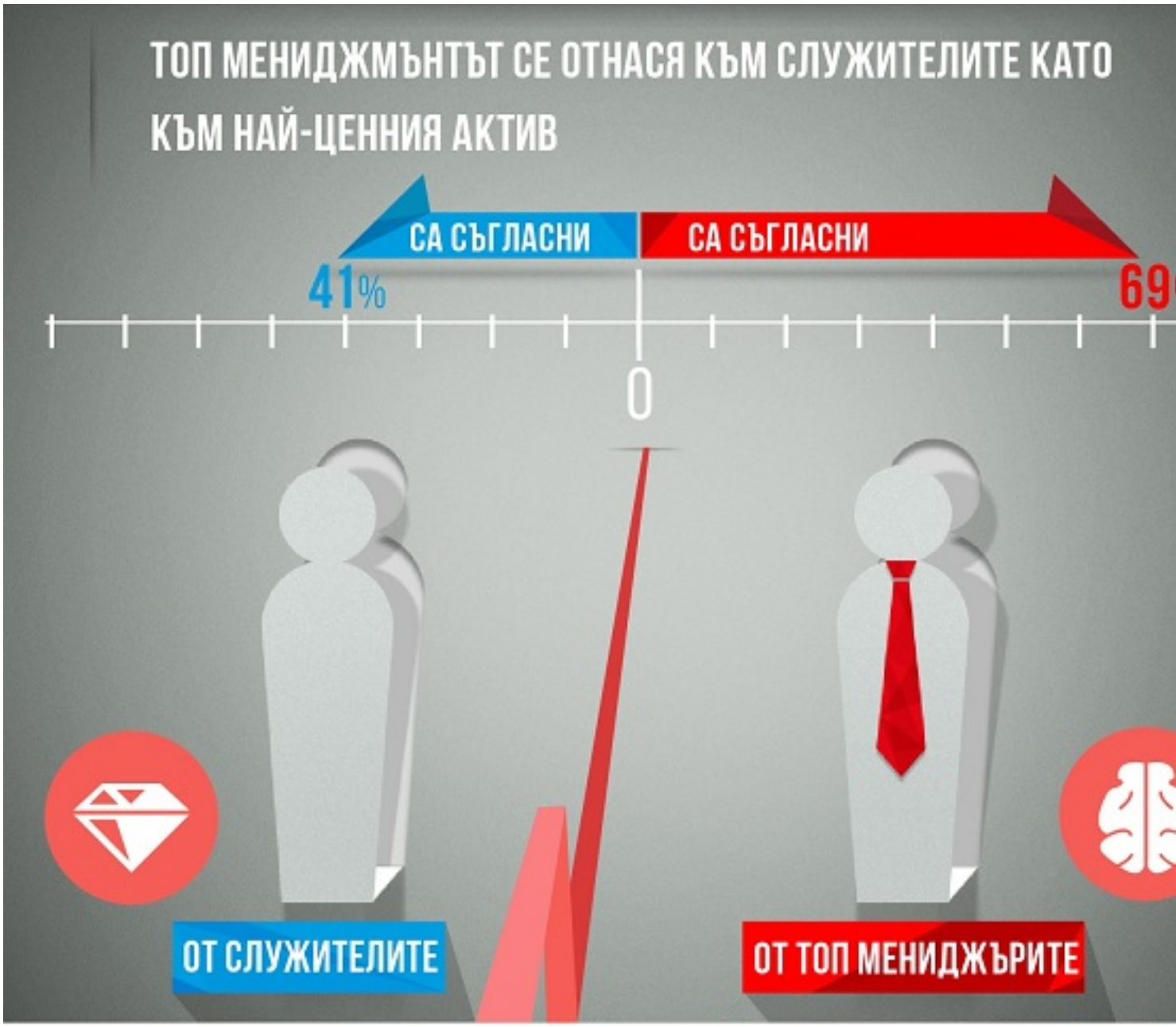
Според утвърдената методология на Aon Hewitt зоните, в които се разпределят

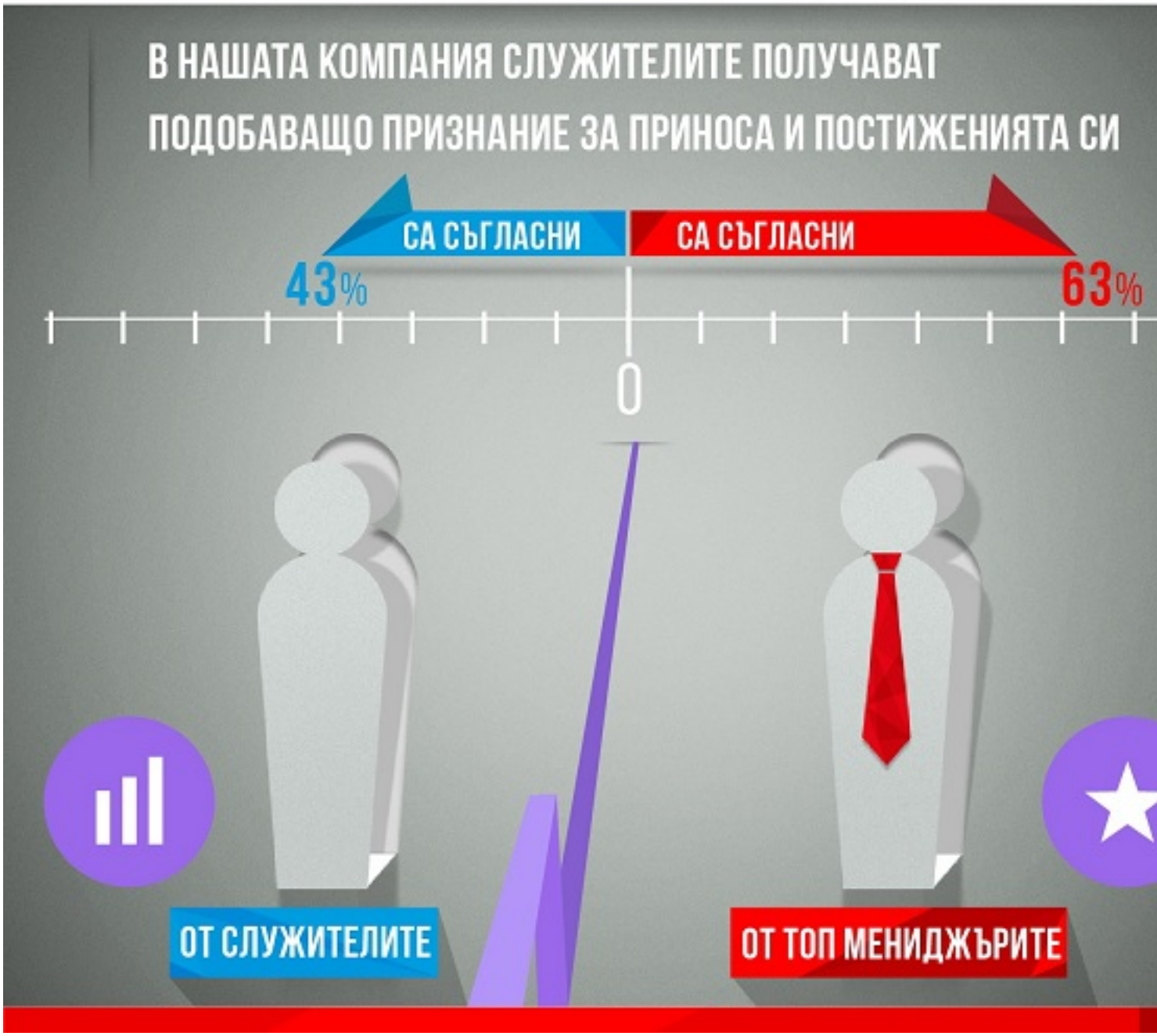
компаниите, са следните:

- **Деструктивна зона:** При компаниите, които се намират в нея, ниското ниво на ангажираност значително затруднява постигането на бизнес целите. В тези компании си струва да се преосмислят практиките при управление на ЧР.
- **Неутрална зона:** Компаниите постигат добри бизнес резултати, които биха могли да се увеличат с по-финна настройка на практиките при управление на ЧР.
- **Зона на успеха:** Ангажираността на служителите безспорно определя бизнес резултатите и успеха на компанията. Препоръчително е тези организации да се фокусират върху поддържане на настоящите постижения.


КЪДЕ СЕ РАЗМИНАВАТ
МНЕНИЯТА НА СЛУЖИТЕЛИ И МЕНИДЖЪРИ?
AON
ТАЗИ КОМПАНИЯ МЕ МОТИВИРАДА ПОСТИГАМ ПОВЕЧЕ
ОТКОЛКОТО НОРМАЛНО СЕ ОЧАКВА ОТ МЕН
СА СЪГЛАСНИ
СА СЪГЛАСНИ
46%
0
ОТ СЛУЖИТЕЛИТЕ
ОТ ТОП МЕНИДЖЪРИТЕ


ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ
В ТАЗИ КОМПАНИЯ СА ДОБРИ
СА СЪГЛАСНИ
СА СЪГЛАСНИ
39%
0
ОТ СЛУЖИТЕЛИТЕ
ОТ ТОП МЕНИДЖЪРИТЕ


ТОП МЕНИДЖМЪНТЪТ СЕ ОТНАСЯ КЪМ СЛУЖИТЕЛИТЕ КАТО КЪМ НАЙ-ЦЕННИЯ АКТИВ
СА СЪГЛАСНИ
СА СЪГЛАСНИ
41%
69
0
ОТ СЛУЖИТЕЛИТЕ
ОТ ТОП МЕНИДЖЪРИТЕ


В НАШАТА КОМПАНИЯ СЛУЖИТЕЛИТЕ ПОЛУЧАВАТ
ПОДОБАВАЩО ПРИЗНАНИЕ ЗА ПРИНОСА И ПОСТИЖЕНИЯТА СИ
СА СЪГЛАСНИ
43%
СА СЪГЛАСНИ
63%
0
ОТ СЛУЖИТЕЛИТЕ
ОТ ТОП МЕНИДЖЪРИТЕ