

# На рынке труда возможна большая волна миграции работников, ищущих лучшего вознаграждения 1/27/22



Менеджер отдела кадров, PwC Латвия  
Signe Jansone-Lapiņa



Менеджер отдела маркетинга и коммуникаций, PwC Латвия  
Kalvis Gavars

В ходе опроса *Global Workforce Hopes and Fears*, проведенного в марте текущего года, компания PwC получила ответы 52 195 трудоустроенных или активных участников рынка труда. Это один из самых масштабных в истории опросов мировой рабочей силы, охвативший различные отрасли, демографические группы и модели трудовых отношений 44 стран и территорий.

## Более высокая зарплата и большее удовлетворение от работы

Некоторые из основных результатов опроса:

- Каждый пятый участник опроса заявил, что может сменить место работы в ближайшие 12 месяцев.
- Более трети планируют просить о прибавке к зарплате, но не менее важное условие – чтобы работа приносила удовлетворение.
- Квалифицированные специалисты знают, что их требования имеют больше веса на рабочем месте, чем требования менее квалифицированных работников.
- С перевесом в более чем 30 процентных пунктов опрошенные признали, что обсуждение социальных вопросов на работе оказало на них положительное, а не отрицательное влияние. Однако лишь 30% отметили, что работодатель предоставил поддержку в налаживании эффективного сотрудничества между людьми, имеющими разные воззрения.

Опрос показал, что 35% работников в ближайшие 12 месяцев планируют просить о прибавке к зарплате. Наибольшая неудовлетворенность вознаграждением наблюдается в технологической отрасли, где прибавку к зарплате планируют просить 44% опрошенных (наименьший удельный вес – 25% – в государственном секторе).

Три основные причины, вызывающие желание сменить работу: более высокая зарплата (71%), отсутствие удовлетворения от работы (69%), желание сохранить свое «я» на работе (66%).

# Meaning matters to employees

Most important factors when considering a change in work environment, % of respondents<sup>1</sup>

■ Compensation ■ Meaning ■ Confidence/competence ■ Autonomy



<sup>1</sup> Respondents who selected extremely or very important.

Source: PwC's 2022 Global Workforce Hopes and Fears Survey of 52,195 workers across 44 countries and territories

Работники, допускающие вероятность поиска нового рабочего места в ближайшие 12 месяцев, меньше довольны своим нынешним работодателем. Работодателям следует совершенствовать навыки своих работников, одновременно осознавая риск поляризации, в случае если возможности роста не будут обеспечены в обществе в целом. Люди не только ищут более конкурентоспособное вознаграждение, но и хотят получить больший контроль над трудовым распорядком и удовлетворение от исполнения своих трудовых обязанностей. Лидерам нужно создавать сильные команды, чтобы успешно преодолевать трудности и использовать возможности настоящего и будущего.

## Обсуждение социальных вопросов на рабочем месте

В ходе опроса выяснилось, что 65% работников часто обсуждают с коллегами социальные и политические вопросы – наибольшее количество наблюдается среди молодежи (69%) и этнических меньшинств (73%).

Хотя у бизнес-лидеров порой вызывает озабоченность тот факт, что работники «приносят на работу» потенциально поляризующие вопросы, в целом влияние таких разговоров положительное. 79% работников, обсуждающих социальные и политические вопросы на рабочем месте, считают это положительным аспектом. Привнося на работу политические и социальные вопросы, работодатель должен создать контекст, в котором откровенный разговор приносит благо, одновременно уменьшая негативное влияние (41% респондентов упомянули неблагоприятные последствия обсуждения социальных вопросов). Оба этих показателя существенно выше у представителей этнических меньшинств (положительно – 84%, отрицательно – 59%).

Такие дискуссии среди работников происходят несмотря на минимальное вовлечение предприятий в обеспечение положительного исхода. Лишь 30% опрошенных наемных работников отметили поддержку со стороны работодателя, который помогает им эффективно сотрудничать с людьми, имеющими иные взгляды.

Опрос показал, что работников особенно интересует влияние на экономику, климат и общество, оказываемое их работодателем. Половина опрошенных (53%) считают важной откровенность их

работодателя касательно его влияния на окружающую среду. Две трети (65%) признали, что для них важна откровенность касательно здоровья и безопасности. За этим следует откровенность касательно экономического влияния (60%), а также обеспечение многообразия и инклюзии (54%).

Многообразный коллектив на рабочем месте неизбежно приносит разные мнения по существенным и актуальным вопросам. Лидерам предприятий следует уделять внимание тому, чтобы дискуссии в коллективах оставались уважительными и улучшали понимание. Задача работодателя – не приказывать работникам мыслить так или иначе, а позволять им свободно высказываться, а также предоставлять возможность выбора и безопасную среду, где можно поделиться своими ощущениями. Кроме того, предприятиям, поощряющим многообразие в коллективе, стоит обратить внимание на то, чтобы у женщин были такие же возможности карьерного роста и профессионального совершенствования, как и у мужчин. Неравные возможности роста наносят вред самому предприятию и препятствуют его развитию. Одним из существенных аспектов укрепления коллектива является формирование инклюзивной культуры и структуры предприятия.

### Квалифицированные работники чувствуют себя увереннее на рабочем месте, что способствует неравенству в коллективе

Из результатов опроса следует, что рабочая сила поляризована в нескольких измерениях. На 7 процентных пунктов меньше женщин (чем мужчин) ответили, что их финансовое вознаграждение является справедливым, и еще на 7 процентных пунктов меньше могли бы просить о прибавке к зарплате. Повышение в должности могли бы просить на 8 процентных пунктов меньше женщин, и данная просьба может быть проигнорирована, поскольку на 8 процентных пунктов меньше женщин (чем мужчин) чувствуют, что руководитель их слышит.

Замечены также существенные различия между поколениями. Работники из поколения Z (18–25 лет) меньше довольны своей работой и в два раза больше, чем послевоенное поколение (58–76-летние беби-бумеры), обеспокоены тем, что в ближайшие три года их труд заменят технологии.

Одной из наиболее значительных причин поляризации являются умения, поскольку между работниками существуют большие различия в зависимости от уровня квалификации. Данные показывают, что люди с востребованной квалификацией (29% считают, что обладают умениями, которых в их стране не хватает) чаще довольны своей работой (70% по сравнению с 52%) и ощущают, что руководители их слышат (63% по сравнению с 38%), а также у них остаются деньги после оплаты счетов (56% по сравнению с 44%).

Участники опроса признали: чтобы восполнить дефицит навыков, предприятия инвестируют в имеющуюся рабочую силу, повышая как квалификацию работников, так и их зарплаты. Меньшее количество работников упомянули автоматизацию, сторонние услуги и привлечение новых работников.

В такой ситуации предприятиям особенно важно использовать управляемую человеком технологическую поддержку. Это означает инвестиции как в цифровое преобразование, так и в умения. Данные инвестиции должны основываться на принципах справедливости и равновесия, а внимание нужно обращать как на укрепление способностей квалифицированных наемных работников, так и на поиск возможностей развивать навыки менее квалифицированных работников.

### Дистанционный труд

45% опрошенных признали, что их работу невозможно выполнять дистанционно.

Среди тех, кто ответил, что может работать дистанционно:

- 63% указали, что отдадут предпочтение сочетанию очной и дистанционной работы. Столько же ожидают, что их работодатель предложит такое сочетание в ближайшие 12 месяцев;
- 26% наемных работников предпочли бы дистанционную работу на полную ставку, но лишь 18% ответили, что их работодатели могут принять такую модель;
- 18% утверждают, что их работодатели могут требовать очную работу на полную ставку, что предпочитают лишь 11% наемных работников.

\* Охваченные опросом возрастные группы разделены на следующие категории: поколение Z (18-25 лет), поколение Y (26-41 год), поколение X (42-57 лет) и послевоенное поколение (58-76 лет).

\* Доклад опубликован [здесь](#).