

Программы долгосрочной мотивации в России

Краткие выводы совместного исследования Kept и AMT Консалт

Июнь 2023 г.

kept

AMTCONSULT



Об исследовании

Участники

В исследовании программ долгосрочной мотивации (ПДМ) приняли участие **37 компаний**. Данные были проанализированы по **47 ПДМ** – общее количество программ среди участников исследования.



Данные

Данные по ПДМ были предоставлены участниками по состоянию на **01.04.2023 г.** и получены из анкет, заполненных HR-сотрудниками компаний.



Показатели

В исследовании были рассмотрены ответы респондентов по более чем **30 показателям**, характеризующим параметры ПДМ, и проанализированы более **2 000** точек данных.



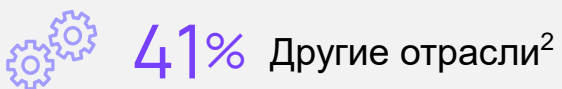
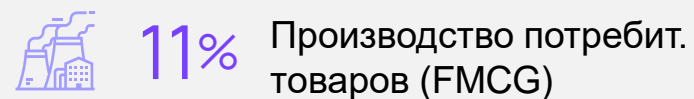
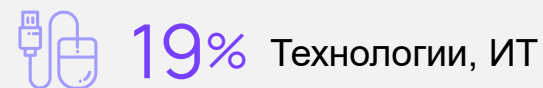
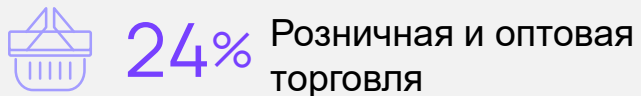
Сроки проведения

Апрель – май 2023 г.



Информация об участниках

Распределение по отраслям¹



¹ Участники могли выбрать принадлежность к нескольким отраслям

² «Другие отрасли» включают: телекоммуникации и медиа, металлургию, финансовые институты, химическую промышленность, e-commerce, управление многопрофильными активами, деревообрабатывающую промышленность, производство оборудования для промышленности и частного использования, NORECA, индустрию развлечений

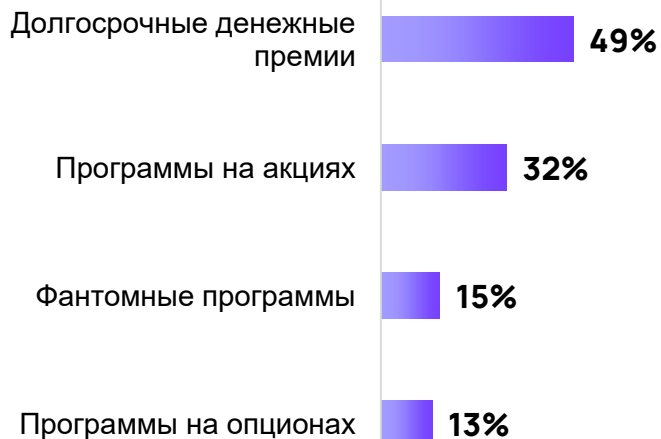
1 Численность персонала компаний, чел.³

N = 37



2 Тип ПДМ⁴

N = 47



³ Данные по показателю представлены по количеству компаний – участников исследования

⁴ Участники могли выбрать несколько типов для каждой ПДМ

⁵ Сумма разбивки по % больше 100% за счет округления

3 Год запуска ПДМ⁵

N = 45

До 2014	2014–2016	2017–2019
18%	9%	18%

2020–2021	2022–2023
40%	16%

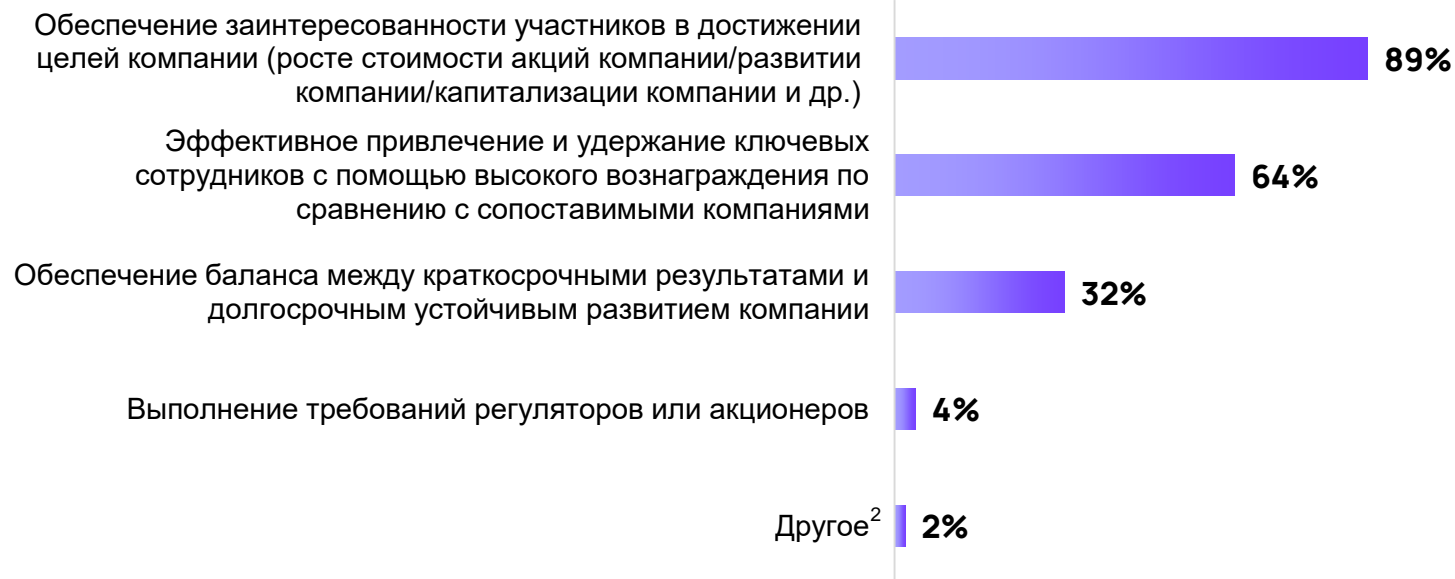
Цели и сроки действия ПДМ



Наиболее распространенной целью внедрения программ долгосрочной мотивации является «Обеспечение заинтересованности участников в достижении целей компании»: 89% респондентов отмечают именно эту цель как основную. Почти две трети программ (64%) рассчитаны на 3 года, 20% программ относятся к категории «Иной срок» и имеют продолжительность менее 3 или более 5 лет.

4 Цели внедрения¹

N = 47

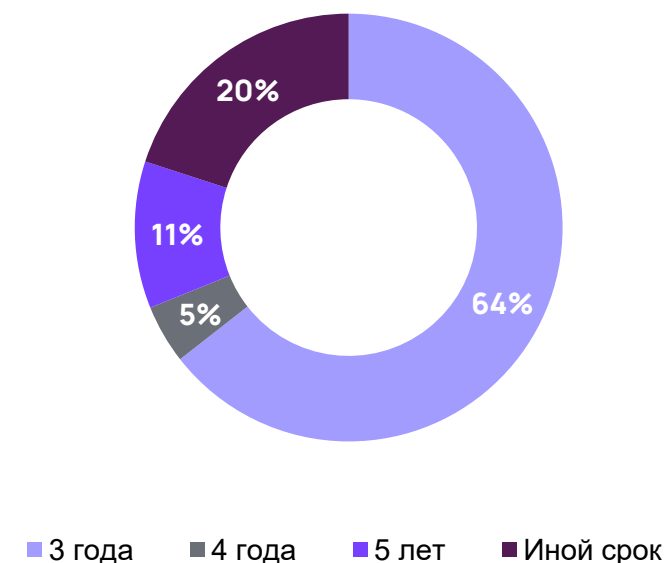


¹ Участники могли выбрать несколько целей внедрения

² Участники, которые выбрали вариант ответа «Другое», также указывали выход на IPO в качестве одной из целей внедрения ПДМ

5 Сроки действия ПДМ

N = 45

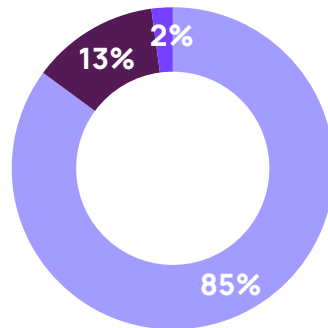


Параметры ПДМ

- ▶ Участники исследования чаще рассматривают долгосрочное вознаграждение как дополнение к ежегодным премиям (85%), а не как их полную или частичную замену. При этом одна программа (2%) вовсе не предоставляет участникам программы ежегодные премии, предлагая только долгосрочное вознаграждение.
- ▶ При определении размера вознаграждения отдельных участников чаще всего используются КРІ компании (45%), реже – КРІ подразделения (6%). У многих участников (30%), выбравших вариант ответа «Другое», показатели работы в целом не учитываются при определении размера вознаграждения.
- ▶ Наиболее часто в ПДМ целевой размер долгосрочного вознаграждения определяется уровнем должности сотрудника (51%), реже – размером оклада (13%). Респонденты также отмечают, что целевой размер долгосрочного вознаграждения в компании может определяться в соответствии со стажем работы, грейдом, переменным годовым вознаграждением, функциональным сегментом или определяться индивидуально руководством (категория «Другое»).

6 Ежегодные премии и долгосрочное вознаграждение

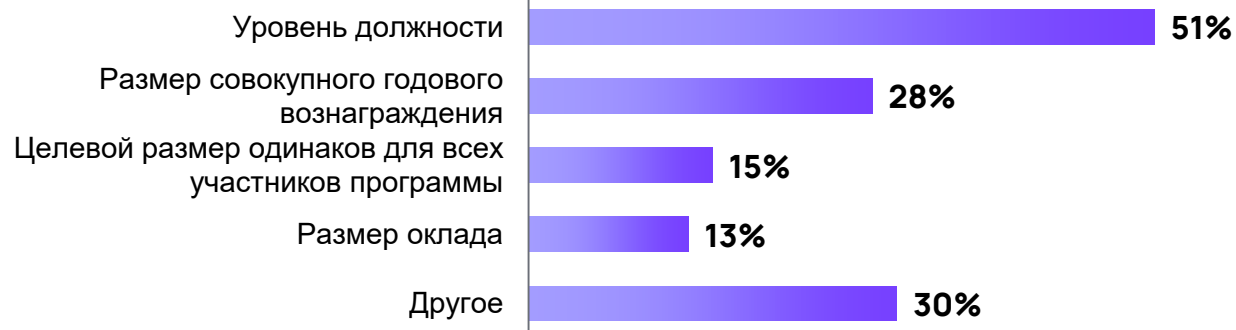
N = 47



- Долгосрочное вознаграждение предоставляется в дополнение к ежегодным премиям
- Ежегодные премии полностью или частично конвертируются в ПДМ
- Другое

8 Критерии определения целевого размера долгосрочного вознаграждения участника¹

N = 47



¹ Участники могли выбрать несколько вариантов ответа

kept

7 Показатели эффективности¹

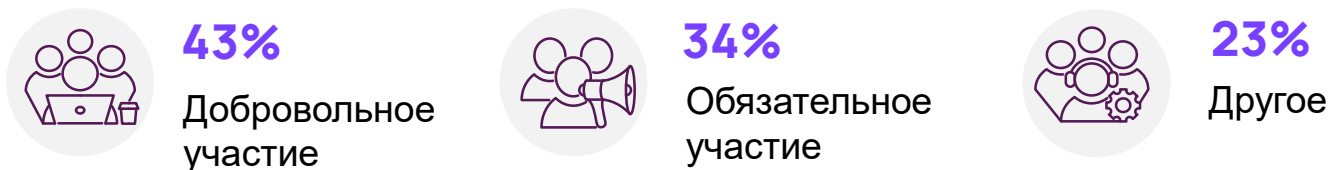
N = 42



Участие в программе

9 Обязательность участия в ПДМ

N = 47



10 Включение новых сотрудников в ПДМ

N = 47



- ▶ 43% ПДМ предполагают добровольное участие сотрудников в программе. При этом ряд ПДМ (вариант ответа «Другое») подразумевают обязательное участие для ключевых сотрудников и добровольное участие для остальных сотрудников, которым предлагается программа. Для некоторых сотрудников решение об обязательности участия может приниматься руководством компании индивидуально.
- ▶ Чуть менее половины ПДМ (49%) позволяют включать новых сотрудников на любом этапе программы. 11% ПДМ предоставляют возможность присоединения новых сотрудников к ПДМ в начале очередного цикла. Условия только 4% ПДМ ограничивают возможность присоединения к ПДМ новых участников в ходе ее действия.
- ▶ Также среди респондентов есть компании (19% – «Другое»), которые устанавливают особые периоды включения участников: к примеру, разрешают включать участников в течение полугода с начала очередного цикла программы или же не позднее чем за 3 месяца до окончания периода гранта и пр.

Контакты

kept

Алевтина Борисова

Партнер

Группа по управлению персоналом
и налогообложению физических лиц

Kept

T: +7 495 937 44 44

E: aborisova@kept.ru



Елена Мурашова

Генеральный директор

AMT Консалт

T: +7 495 788 55 02

E: survey@amtconsult.ru

По вопросам уточнения данных исследования, приобретения
общего, индивидуального отчета и отчета по референтной группе:



Марк Цирельсон

Старший консультант

Группа по управлению персоналом
и налогообложению физических лиц

Kept

T: +7 495 937 44 44 (доб. 15101)

E: mtsirelson@kept.ru

www.kept.ru

Информация, содержащаяся в настоящем документе, носит общий характер и подготовлена без учета конкретных обстоятельств того или иного лица или организации. Хотя мы неизменно стремимся представлять своевременную и точную информацию, мы не можем гарантировать того, что данная информация окажется столь же точной на момент получения или будет оставаться столь же точной в будущем. Предпринимать какие-либо действия на основании такой информации можно только после консультаций с соответствующими специалистами и тщательного анализа конкретной ситуации.