



HR ТЕНДЕНЦИИ В АВТОМОБИЛНАТА ИНДУСТРИЯ

MANPOWERGROUP
&
AUTOMOTIVE
CLUSTER BULGARIA



Проучването се проведе сред членовете на Автомобилния клъстер в България.

ВЪВЕДЕНИЕ

През 2022 година бизнесът в България се сблъска с някои ключови трудности, зародили се още през 2020 – годината на пандемията от Covid-19. Ако до преди две години ситуацията за бизнеса беше форсмажорна и трудна за контролиране, а проекциите за пазара на труда и наличието на таланти бяха трудни за прогнозиране, то към днешна дата съвсем категорично можем да заявим, че бизнесът все още компенсира и решава проблемите от тогава. В годината на „Голямото напускане“ често чуваме „няма кандидати“, „нямаме служители“, а къде всъщност са хората и какво искат те?

Именно, за да отговорят на тези въпроси и предложат възможни решения, МенпауърГруп България и Аутомотив клъстер България проведоха таргетирано проучване сред служители на компании, членове на браншовата организация.

Настоящият репорт представя резултатите от проучването, заедно с анализ от HR специалистите на МенпауърГруп България, психолозите на агенция С.О.В.А. и икономиста Кузман Илиев.

МЕТОДОЛОГИЯ, СТРУКТУРА И ЦЕЛ НА ПРОУЧВАНЕТО

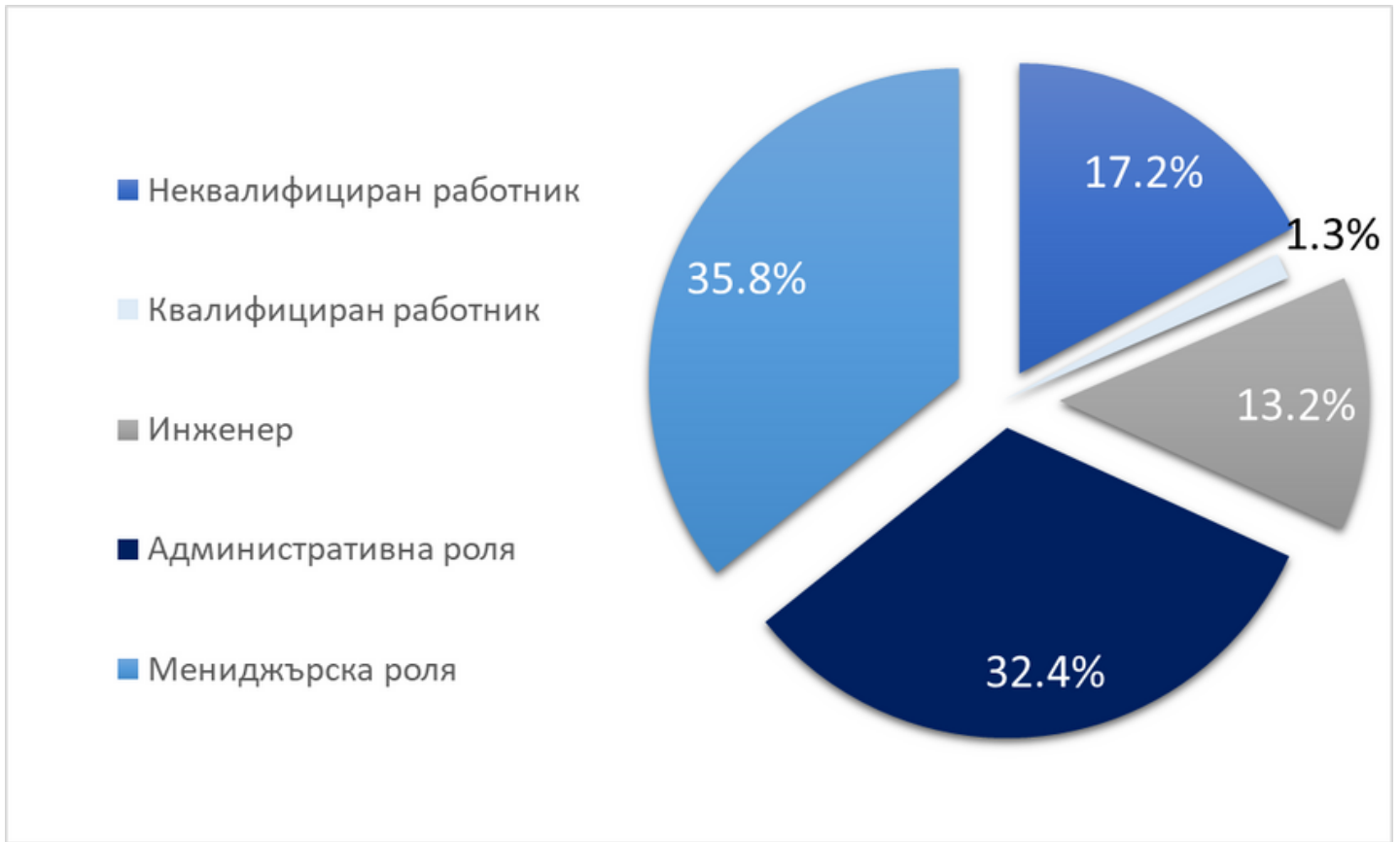
За да анализираме нагласите на работещите в автомобилния сектор, изготвихме анкета с шест на брой конкретни въпроси, чиято цел бе да измери, от една страна ангажираността, а от друга да прогнозира потенциални промени, които служители биха направили в професионалния си път. В проучването се включиха 152 работещи от различни компании, членове на клъстера, като поканени бяха 200 от тях. Респондентите бяха попитани и съответно разделени на категории „неквалифицирани работници“, „квалифицирани работници“, „инженери“, „административни позиции“ и „мениджъри“, а най-много респонденти бяха колектирани от производства, представители на автомобилната индустрия в страната. Анкетата бе разпространена и споделена чрез вътрешните комуникационни мрежи на решилите да се включат организации, а в процеса на качествен и количествен анализ бяха използвани платформите ZOHO Survey и ZOHO Analytics.

Резултатите от анкетата са представени в систематизиран вид чрез качествен анализ, диаграми и статистики.

Въпросите в анкетата:

1. Какво Ви мотивира да бъдете част от компанията?
2. Какво би Ви мотивирало да смените сегашния си работодател?
3. Налага ли Ви се да търсите възможности за набавяне на допълнителен доход?
4. Бихте ли сменили сферата си на работа?
5. Бихте ли работили извън България?

ПРОФИЛ НА РЕСПОНДЕНТИТЕ



Анализ и коментар на специалистите

"Какво Ви мотивира да бъдете част от компанията?"

Като най-важен мотиватор за над 45% от респондентите, работещи в сектора, са посочили конкурентното заплащане и бонуси, както и допълнителните придобивки. Гъвкавото работно време и възможностите за кариерно развитие се нареждат сред най-важните фактори, непосредствено след финансовата компенсация. Очаквано, хибридната работна среда се счита за най-маловажен мотиватор, предвид невъзможността на повечето позиции в производствата, каквито са именно преобладаващата част от компаниите в автомобилната индустрия, въобще за подобни опции.



Кузман Илиев: „Основен мотиватор при мениджърите са възнаграждението, перспективите за кариерно развитие и гъвкавото работно време. Това са хора, които ежедневно вземат решения, имат дълъг хоризонт на планиране за себе си и професионалното си бъдеще. Техният труд е висококвалифициран и най-важното - работят с хора. При административните позиции се забелязва логичната *“уседналост”*, липсата на динамика, търсенето на спокойствие и предвидимост. Тук ръководещи са добрата локация, приличното възнаграждение и сигурната среда на работа. След пандемията и вълната от дигитализиране на работния процес във висок приоритет, както се вижда от данните, циментира гъвкавото работно време и възможността за хоумофис като удобни решения за фирми и служители.“

"Какво би Ви мотивирало да смените сегашния си работодател?"

Конкурентното възнаграждение е и мотиватор №1 за смяна на работодателя, като цели 77% от респондентите категорично посочват именно него като водеща причина да сменят настоящия си работодател с друг. Като най-малко важен мотиватор за смяна на компанията се отчитат безопасните условия на труд – посочени от едва 11% от респондентите. Наблюденията на специалистите от МенпауърГруп България сочат, че компаниите в автомобилния сектор в страната обичайно отговарят на много високи стандарти за безопасни условия на работа, което до известна степен обуславя така предложението отговор.

За половината от отговорилите, неквалифицирани работници и инженери, вторият голям мотиватор за смяна на работодател с друг е възможността за допълнителни обучения и развитие на професионални компетенции. В допълнение, за всеки втори инженер, както и за 46% от мениджърите в сектора, възможностите за кариерно развитие са сред водещите фактори за смяна на работното място.

Какво би ви накарало да смените сегашния си работодател?



Кузман Илиев: "Един от основните двигатели на желанието за промяна на работодателя за мениджърите е възможността и перспективата за развитие. "Тълченето на едно място" е сериозен негативен фактор за служители с такъв профил работна етика. Основен фактор, разбира се, остава заплащането, което мениджърите третират като оценка за специфичния им труд и рядък вид умение и отговорност. Обученията и развитието на кадрите също се нарежда сред основните фактори, очертавайки и по-добра перспектива за развитие на личните качества и "инвестицията в себе си". При административните позиции отново се забелязва характерното търсене на удобство - локация, заплащане, социални придобивки. При неквалифицирания труд факторите "пари" и "битово удобство" са водещи при такъв тип решение."

"Налага ли Ви се да търсите възможности за набавяне на допълнително доходи?"

Темата за нивата на възнаграждение излиза отново и при следващия въпрос от проведената анкета. Цели 40% от анкетирания работещи в автомобилния сектор в страната сочат, че им се налага да търсят възможности за набавяне на допълнителни доходи. Според колектирания отговори най-често това се случва при неквалифицираните работници (66% от тях), както и при хората на административни позиции (47%), а най-рядко се налага при работещите на ръководни длъжности (22%). Наблюденията на експертите от МенпауърГруп България сочат, че в последните години на българския трудов пазар все по-често се предлагат възможности за допълнителна, втора, почасова, нощна и т.н. работа за дейности като пренареждане на складови или търговски пространства, етикетиране и опаковане на стоки, нощни инвентаризации на компании с дневен цикъл на работа и прочее подобни дейности. Работещите в автомобилния сектор традиционно са познати и на другите индустрии като хора с добра организация на работа, с добри навици, качествено следващи инструкции, заради което и са предпочитани за работа по такива проекти.

Следва обаче да не се подценява и ефектът, който допълнителна работа може да има върху физическото, психическо и ментално здраве на хората – особено на онези без обичаен дневен режим, заради работа в нощни смени.



Кузман Илиев: "Мениджърите и инженерите по подразбиране са по-резистентни към нуждата от допълнителни доходи. Добавената стойност, която носят в рамките на разделението на труда и относителната оскъдност на уменията и качествата им, водят до по-добри нива на заплащане. При квалифицираната работна ръка и администрацията отговорите са *"разсечени"* по равно. Най-силна нужда от допълнително средства изпитват хората с неквалифициран профил работни умения."

Психологичен Център С.О.В.А. : "Психичното здраве е важен фактор в дългосрочен план, който влияе на мотивацията. Организмът се възстановява физически, емоционално и психически по време на сън. **Когато е нарушен ритъмът на съня**, съпътстван с други определени причини, не е възможно да се премине през всички фази на съня, което пречи за възстановяването и **се натрупва хронична умора**. Това е една от най-големите предпоставки за хроничен, физиологичен и психически стрес.

Ако не са предприети мерки за управление на хроничния стрес, е твърде възможно да се стигне до професионално прегаряне (burnout), като един от неговите симптоми е загубата на мотивация. Когато се работи системно нощем, трудно може да се компенсира със сън през деня, поради факта, че хормонът на съня – мелатонин – се отделя в организма през нощта. Като следствие от нарушения режим на бодърстване и сън, може да се стигне до трайно намаляване на работоспособността и липса на преживяване за удовлетвореност и благополучие."

"Бихте ли сменили сфера си на работа?"

Двама от трима работещи в автомобилната индустрия сочат, че не биха сменили сферата си на работа, като най-категорични в твърдението са инженерите в сектора – цели 85% отговарят с „не“ на въпроса. От другата страна са хората на административни длъжности – за 43% от тях смяната на сферата на работа е възможна перспектива.

Анализът на специализирания отдел за работа в автомобилен сектор на МенпауърГруп България сочи, че т.нар. директен персонал обикновено е много по-категоричен за оставане в сектора, дори при желание за смяна на работодател, докато при индиректните служители смяна на индустрията е често срещана, като най-голямата „миграция“ е в посока компании от аутсорсинг или IT сфери.



Кузман Илиев: "Най-голям дял на отрицателни отговори тук има при инженерите с оглед на това, че техните работни умения са и *"най-специфични"*, изисквали са и по-дълъг период на придобиване и атестация. За тях смяната на сферата на работа е цялостно преформатиране на професионалния им живот и квалификация. Мениджърите също вече тичат в пистата на ценения и много престижен труд, който носи и висока психологическа удовлетвореност. Рязка смяна на сферата на дейност генерално би била рискова и не непременно подходяща за хора със задълбочени познания в процесите на даден бизнес или ниша и натрупан опит при работа с хора.

Макар и по-слабо, подобно е положението и с администрацията, където готовността за придобиване на изцяло нови умения не е даденост и *"инвестицията"* би била изключително голяма."



"Бихте ли работили извън България?"

Според проведеното допитване 27% от работещите в автомобилния сектор биха работили и извън пределите на България, като най-готови за това са неквалифицираните работници (31%).

Предвид демографската картина в страната, както и готовността на огромна част от работещото население в България за работа в чужбина, едното от възможните решения, набиращо популярност в последните години, е наемане на хора от трети страни, споделят експертите от МенпауърГруп България. Опитът на HR компанията сочи, че що се касае до автомобилната индустрия, към момента най-често от тези възможности се възползват компании от производствен и логистичен сектор, където езиковата бариера е сравнително лесно преодолима. Хора от страни като Узбекистан, Шри Ланка, Молдова и др. вече успешно се интегрират в доста компании, работещи у нас.

Най-често до тези решения прибягват компании в отдалечени от големите центрове географски региони – погранични райони или в северозападната част на страната. Независимо какви условия на работа би създал там един работодател, трудно би могъл да разчита на работна сила от България поради топящо се население в съответното населено място. Немалко обаче вече са и примерите на организации и в големите градове, в т.ч. София, които започват да наемат хора от трети страни като част от политиките си за непрекъснатост на бизнеса и митигиране на риска.

Наблюдаваме друга тенденция при отдавна търсените специалисти със синя карта – най-често инженери и ИТ специалисти. Откакто постковид светът даде възможност за работа от разстояние, релокацията на такива хора в България стана много по-трудна от преди. В момента повечето компании в Европа, в т.ч. огромна част и такива в България, са отворени към работа с екипи от разстояние, като същото важи и за тези специалисти – те могат да останат и живеят в държавата, в която се намират, като същевременно работят за компания на другия край на света. И въпреки че този модел на работа носи евентуални негативи, към момента позитивите, които работодателите и служителите виждат, надделяват значително.

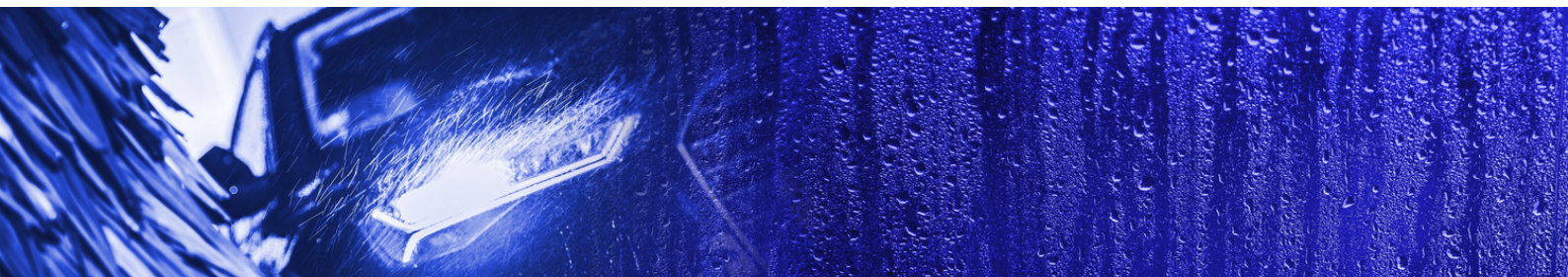


Кузман Илиев: "Рязката смяна на среда и език представляват най-голям проблем за хората на *"меките"* професионални умения. Мениджър, който трябва да работи в чужда държава, се изправя не толкова пред трудностите с езика (което не е за подценяване), колкото пред фактори, касаещи менталитет, работна етика, трудови навици и култура на взаимоотношенията. Със същата сила - дори повече - това важи за администрацията. По-комфортно се чувстват хората със *"специфични"* умения като инженерите, чиято дейност е с по-универсален характер. Относително по-склонни за подобен професионален ход са и нискоквалифицираните служители, чиито умения не изискват особена комуникация или специфичен тип познания."

Анализ на предизвикателствата пред пазара на труда

"Заплатите" в условията на задаващата се стагфляция - отрицателен растеж и високи цени на производствените и потребителските стоки - се явяват основен разход за бизнеса. В такава среда те надвишават темпото на нарастване на производителността на труда, особено в съчетание с липсата на квалифицирана и подготвена с нужните умения работна ръка на съответния пазар на труда от многото такива пазари (няма един-единствен пазар на труда).

В такава среда инфлацията - обезценяването на доходите - играе положителна за предприемача роля с оглед на отварянето на *"пространство"* при маржа на печалба. Общественият натиск, недостатъчното предлагане на работна ръка, регулациите и действията на синдикатите обаче *"запълват"* тези маржови ниши, с което, разбира се, намаляват перспективите пред предприемача/инвеститор и оттам и крайната икономическа активност.



С добавянето на услугите на **Assert International** към портфолиото на ManpowerGroup България стартирахме изследвания в реално време на ключови HR метрики като нива на заплащане, допълнителни придобивки, удовлетворение и ангажираност на служителите в комбинация с автоматизирани пазарни проучвания за наличието на кадри в конкретни региони и индустрии.

Assert Research - Целта е да се осигури на всеки клиент успешно бенчмаркинг проучване, както по отношение на условията на труд, така и на човешкия потенциал, на пазара на труда.

Assert Assessment - Предлага широка гама от качествени решения, които предоставят информация относно способности, умения, личностни характеристики, мотивация, предпочитания, емоционална интелигентност и всички други аспекти, които са необходими в работна среда.

Assert People Development - Подходът се основава на точното идентифициране на нуждите за развитие, прилагането на най-ефективните методи и техники, основани на иновативни и адаптирани решения за развитие.

За повече информация може да се обърнете към експертите на **ManpowerGroup Bulgaria:**

Мария Стоева
Head of Sales and Business Development
maria.stoeva@manpower.bg
+359 879 968 628

Мария Динева
HR Research Expert
maria.dineva@manpower.bg
+359 879 573 521

и представителите на **Automotive Cluster Bulgaria:**

Весела Йорданова
Communication Expert
vesela.jordanova@automotive.bg
+359 877 444 768

Мария Мирчева
Project Manager
maria.mircheva@automotive.bg
+359 877 444 532

