

Co motywuje KAM-ów z branży FMCG do zmiany pracy? [BADANIE / TYLKO U NAS]

data aktualizacji: 2020.01.09



Zarobki i możliwość rozwoju zawodowego - to, jak wynika z badania przeprowadzonego przez firmę HRK, dwa najbardziej popularne czynniki, które motywują Key Account Managerów z branży FMCG do podjęcia decyzji o poszukiwaniu nowej pracy.

Dział HRK FMCG przeprowadził drugą edycję badania dotyczącego sytuacji Key Account Managerów na rynku pracy w branży FMCG. W badaniu wzięło udział 250 respondentów zajmujących stanowiska od Junior po Senior Key Account Managera. Jednym z badanych obszarów była motywacja KAM-ów do pracy oraz jej zmiany.

Co wpływa na decyzję KAM-ów o zmianie pracy?

Jak wskazuje Katarzyna Przychodzeń, Consultant w HRK FMCG dla KAM-ów z branży FMCG największą motywacją do zmiany pracy było wyższe wynagrodzenie (42 proc. badanych). Lepszą pensję najłatwiej osiągnąć poprzez zmianę pracy, dlatego w sytuacji, kiedy pracownik chce znacząco podnieść swoje dotychczasowe wynagrodzenie, najczęściej decyduje się na ofertę z innej organizacji.

- Drugim, najpopularniejszym czynnikiem, który zmotywował do zmiany 30 proc. respondentów, była chęć rozwoju zawodowego. Dla każdego KAM-a może ona oznaczać coś innego - od zmiany kategorii

produktowej lub klienta, po możliwość uczestnictwa w szkoleniach i warsztatach, naukę języka obcego, czy zdobywanie dodatkowych doświadczeń – wskazuje Katarzyna Przychodzeń.

W przypadku 14 proc. respondentów czynnikiem, który wpłynął na decyzję dotyczącą zmiany pracy był awans stanowiskowy - przejście ze stanowiska Junior Key Account Managera na Key Account Managera lub Key Account Managera na Senior Key Account Managera.

Wśród innych powodów, dla których KAMowie zdecydowali się na zmianę pracy, znalazły się: atmosfera w miejscu pracy (10 proc.), styl zarządzania (9 proc.), większy pakiet benefitów (6 proc.), większy prestiż nowego pracodawcy (6 proc.), korzystniejsza lokalizacja firmy (5 proc.), równowaga między życiem zawodowym i prywatnym (4 proc.), likwidacja obecnego stanowiska (3 proc.) oraz chęć zmiany branży lub pracy (3 proc.).

Co motywuje Key Account Managerów w obecnej pracy?

Eksperti HRK zbadali także to, co motywuje KAM-ów do obecnej pracy? Z danych wynika, że ogromny wpływ na to, w jaki sposób pracownik wykonuje swoje zadania ma odpowiednia motywacja. A co sprawia, że KAM-owie pracują lepiej i efektywniej?

Również w tym przypadku wynagrodzenie jest najczęściej wymienianym czynnikiem (67 proc.). Jeśli pensja nie spełnia oczekiwań pracownika, motywacja nie wkracza na odpowiednio wysoki poziom.

- Pieniądze są jednym z kluczowych narzędzi motywowania pracowników, ale nie jedynym. Kolejnym, istotnym aspektem, który wpływa na stopień zaangażowania KAM-ów jest możliwość samodzielności i swobody w działaniu (61 proc.). Okazywanie zaufania przekłada się na odpowiedzialność pracownika i motywuje go do wykonywania powierzonych mu obowiązków – wylicza Katarzyna Przychodzeń.

I dodaje: - Dla 51 proc. respondentów istotna jest również przyjazna atmosfera w pracy – liczą się nie tylko relacje między współpracownikami, ale także te na linii podwładny – przełożony.

Czynnikiem motywującym jest też zapewnienie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym (45 proc.). W tym celu pracodawcy coraz częściej oferują pracownikom benefity takie jak elastyczny czas pracy czy home office.

Dla Key Account Managerów z branży FMCG możliwość zachowania balansu pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym ma większe znaczenie niż współdziałanie w budowaniu strategii firmy (27 proc.), czy możliwość awansu (24 proc.). Wśród innych, wymienionych odpowiedzi znalazły się również dodatkowe, pozapłacowe benefity (21 proc.) oraz atrakcyjny system premii (20 proc.).

- Główną motywacją do pracy dla Key Account Managerów z branży FMCG są pieniądze. Zbyt niskie wynagrodzenie sprawia, że pracownicy przejawiają niewielkie zaangażowanie, które może doprowadzić nawet do odejścia z firmy. Jednocześnie, dla pracowników nadal ważne jest umożliwienie przez pracodawcę rozwoju zawodowego oraz możliwość samodzielności w działaniu. Firmy, które chcą zapobiec rotacji KAM-ów muszą kompleksowo zadbać o pracowników i zapewnić im odpowiednie wynagrodzenie, dostęp do szkoleń, jasną ścieżkę kariery oraz przyjazną atmosferę w miejscu pracy – podsumowuje Katarzyna Przychodzeń.