

ПЛЮШКИ И ПОЛИСЫ

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ ВСЕГДА СЧИТАЛАСЬ ПРОВЕРЕННЫМ МЕТОДОМ ПОВЫШЕНИЯ ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ. ЕСЛИ В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД ПЕРЕДОВИКОВ ПРОИЗВОДСТВА НАГРАЖДАЛИ ПУТЕВКАМИ В САНАТОРИИ И БРИГАДНЫМИ ВЫМПЕЛАМИ, ТО В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ИСТОРИИ НА ПЕРВЫЙ ПЛАН УЖЕ ВЫШЛИ МАТЕРИАЛЬНЫЕ СТИМУЛЫ. ЧАСТЬ ИЗ НИХ В ВИДЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА СТАЛА ТРАДИЦИЕЙ, ЗАКРЕПЛЯЕМОЙ В РЕГУЛЯРНО ОБНОВЛЯЕМЫХ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ, НО ВСЕ ЧАЩЕ ВСТРЕЧАЮТСЯ ПРИМЕТЫ ВРЕМЕНИ: АБОНЕМЕНТЫ ФИТНЕС-КЛУБОВ И КОМПЕНСАЦИЯ ИПОТЕКИ. ВПРОЧЕМ, УХУЖДЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКИ МОЖЕТ ДОВОЛЬНО БЫСТРО ВЕРНУТЬ ВСЕ К ПРАКТИКАМ ТРИДЦАТИЛЕТНЕЙ ДАВНОСТИ.

АЛЕКСАНДР БОТАЛОВ

Сегодня растет количество работодателей, которые не испытывают предубеждений перед предложением дополнительных стимулов для перспективных сотрудников. Анна Хвостова, директор уральского филиала HeadHunter, отмечает, что дополнительные стимулы становятся нормой на рынке труда. «Многие работодатели сейчас отлично понимают, что для привлечения профессиональных сотрудников одной зарплаты и интересных рабочих задач мало. К тому же ценного сотрудника важно не только привлечь, но и удержать в компании. Поэтому все чаще работодатели дополняют стандартный соцпакет дополнительными бонусами. В том, что это эффективно, уверены 55% пермских работодателей, — приводит она статистику опроса, который проводился HeadHunter среди пользователей сайта hh.ru. — Чаще всего работодатель предлагает соискателям мобильную связь и ДМС, существенно реже — спорт, страхование жизни и дополнительные занятия, например — английский».

Эксперты отмечают, что ожидания большей части соискателей вакантных мест в Пермском крае касаются размера зарплаты, а вопрос о наличии дополнительных стимулирующих мер поднимает, как правило, та часть кандидатов, которая уже сталкивалась с ними на предыдущих работах. «Чаще всего набор ожиданий касается официального трудоустройства, полностью белой заработной платы, прозрачной системы мотивации (оклада, премий), — рассказывает Ольга Попова, руководитель группы консультантов по подбору персонала по индустриальному направлению ANCOR Professional. — Для кандидатов, у которых ранее были дополнительные опции, как ДМС, мобильная связь, бывает важно сохранить подобные компенсации». Это подтверждает и Елена Жданова, директор УК ЭКС (развивает бренд «Семья»): «Как и раньше, основными мотиваторами являются уровень заработной платы, стабильность компании, расположение офиса, и только потом дополнительные мотивационные составляющие».

По словам Екатерины Коноваловой, консультанта по подбору персонала компании ANCOR Professional, щедрость работодателей в части предоставления дополнительных бонусов часто зависит от «происхождения» работодателя. «Если речь идет непосред-

ственно о пермских компаниях, то чаще всего компенсации ограничиваются оплатой мобильной связи, ГСМ для автомобиля, санаторием от предприятия. К подобным мерам часто прибегают торговые компании в области товаров народного потребления (ТНП), на производстве для топ-менеджмента и инженерного состава, — отмечает она. — Как правило, самый большой пакет компенсаций и льгот предусматривают иностранные компании, головной офис которых расположен в Москве, но сотрудники территориально работают в Перми. То есть фактически их нельзя отнести к пермским работодателям. Такие компании предоставляют своим сотрудникам корпоративный автомобиль, связь, ДМС, оплату фитнеса».

Линейному персоналу — это продавцы-консультанты, кассиры, официанты, операторы, технический персонал, рабочие и другие — работодатели чаще всего предлагают систему наставничества, корпоративный транспорт и бесплатные обеды (или частичную оплату питания), добавляет Анна Хвостова. «Таких специалистов много, они постоянно нужны многим компаниям, а еще они с легкостью меняют рабочее место. Результатом борьбы с текучкой линейного персонала и стали эти дополнительные бонусы», — рассказывает она.

Что касается «белых воротничков»: высококвалифицированных специалистов и топ-менеджеров, то специалисты компаний по подбору персонала отмечают готовность работодателей рассматривать различные условия найма в зависимости от вакансии. «Например, если речь идет о вакансиях высокого уровня (главный инженер, начальник ремонтных служб), то компании готовы рассматривать ожидания кандидатов по заработной плате выше заявленных условий, готовы предоставлять жилье, мобильную связь и оплачивать перелет до дома (если кандидат переезжает), — рассказывает Ольга Попова. — Для специалистов, как правило, компания предлагает приобретение жилья в рассрочку, либо оплачивает детский сад детям, компенсирует ипотеку, тем самым удерживая сотрудника».

БОНУСЫ В ДЕТАЛЯХ По данным опроса, который проводился компанией HeadHunter среди



РАБОТОДАТЕЛИ ПОНИМАЮТ, ЧТО ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОТРУДНИКОВ ОДНОЙ ЗАРПЛАТЫ И ИНТЕРЕСНЫХ РАБОЧИХ ЗАДАЧ МАЛО

пользователей рекрутингового сайта hh.ru в третьем квартале 2014 года, самым распространенным бонусом для сотрудников пермских компаний является корпоративная мобильная связь — ее предоставляют 44% компаний, в которых трудятся участвовавшие в опросе.

Объем компенсации мобильной связи зависит от компании и направления ее деятельности. Как уточнили в пресс-службе Пермского филиала «Т2 РТК холдинг» (совместное предприятие «Ростелекома» с «Tele2 Россия») «размер компенсации за сотовую связь зависит от потребности каждого сотрудника, его должностных обязанностей и определяется по согласованию с руководителем филиала». Конкретные показатели в компаниях не раскрыва-

ют, но отмечают, что речь идет об адекватных цифрах: от 400–500 руб. в месяц у рядовых специалистов до 3–5 тыс. у топ-менеджмента. «Современные тарифы сотовой связи позволяют практически безграничное общение по адекватным ценам, и здесь фантастических цифр быть просто не может, даже если речь идет о связи в роуминге», — отметили в одной из компаний.

Вторым по распространенности бонусом называются полисы ДМС, которые в опросе hh.ru упомянули 20% пермских респондентов. Этот показатель у нас ниже, чем в «столицах» (43% в Москве, 38% в Санкт-Петербурге). Даже в соседнем Екатеринбурге медицинскую страховку выдают в 28% компаний. Соотношение таких видов страхования, как страхование жизни и

В СЛОЖНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКЕ НА ПЕРВЫЙ ПЛАН ВНОВЬ МОГУТ ВЫЙТИ НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ВИДЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, ШИРОКО ПРАКТИКОВАВШИЕСЯ В СОВЕТСКИЕ ВРЕМЕНА

