



ЕВГЕНИЙ ПАПЛЕНКО

1. **АРКАДИЙ СТОЛПНЕР**,
председатель правления Медицинского института имени Березина Сергея
2. **ЮРИЙ АНДРЕЙЧУК**, генеральный директор лабораторной службы «Хеликс»
3. **НИНА БОТЕРАШВИЛИ**, президент медицинского холдинга «Медика»;
РОМАН ТОПОЛЬСКОВ, генеральный директор ООО «Приоритет»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- АЛЕКСАНДР АБДИН**, управляющий партнер Euromed Group
- ЛЕВ АВЕРБАХ**, генеральный директор «КОРИС ассистанс (Санкт-Петербург)»
- МАРИЯ БАРАНОВА**, генеральный директор ООО «МСЧ № 157»
- ЕКАТЕРИНА БОРИСОВА**, генеральный директор АО «Кардиоклиника»
- МАРИНА ВЛАСОВА**, председатель совета директоров медицинского объединения «ОНА»
- АНТОН ГЛОБИН**, главный врач и генеральный директор Американской медицинской клиники
- ЕВГЕНИЙ ГОРОДЕЦКИЙ**, управляющий партнер клиники «Март»
- АЗАТ ГРИГОРЬЯН**, председатель совета директоров ГК «Энерго»
- МАРИНА КАСУМОВА**, управляющий ГК «Меди»
- РОМАН КОНСТАНТИНОВ**, председатель совета директоров ГК «Эко-безопасность»
- МАРИНА КРАСИЧКОВА**, генеральный директор АО «Северо-Западный центр доказательной медицины»
- СЕРГЕЙ КРЫЦЫН**, генеральный директор медицинского холдинга СМТ
- НАДЕЖДА ЛАВРЕНЮК**, генеральный директор сети клиник «Гранти-мед»
- БОРИС ПИКОТКИН**, генеральный директор ООО «Мать и дитя Санкт-Петербург»
- СЕРГЕЙ ПОНДЕЛКО**, руководитель медицинского департамента «СМ-Клиника Северо-Запад»
- ТАТЬЯНА РОМАНЮК**, генеральный директор клиники ЕМС
- АННА СОКОЛОВА**, директор медицинского центра «XXI век»
- ГАЛИНА СУРКОВА**, генеральный директор семейной клиники «Роддом на Фурштатской»
- ДМИТРИЙ ТИМОХИН**, генеральный директор ООО «Ава-Петер»
- АРКАДИЙ ТРЕЙГЕР**, руководитель сети «Первая семейная клиника»
- ЕЛЕНА ЧЕРНЕР**, генеральный директор ООО «Инвитро СПб»
- МАРИНА ЯНТУРАЕВА**, учредитель ГК «Вирилис»

КАНДИДАТУРЫ, ВНЕСЕННЫЕ УЧАСТНИКАМИ ПРОЕКТА

- АЛЕКСАНДР БОРУНОВ**, руководитель Фонда профилактики рака
- ЕЛЕНА ГРАЧЕВА**, административный директор фонда «АдВита»
- ЗОЯ ПОПОВА**, исполнительный директор фонда «Антон тут рядом»

59 → Руководитель направления по компенсациям и льготам компании «Свеза» Элина Морозова отмечает, что в Петербурге ДМС, спортивные абонементы и прочие инструменты мотивации достаточно распространены. Различаться может только срок и объем предоставления того же ДМС. «Сегодня для сотрудников важно наличие соцпакета, и при одинаковой зарплате человек выберет ту компанию, где есть дополнительные стимулы», — полагает она. В «Свезе» в минимальный соцпакет входят ДМС с первого дня работы, страхование жизни, от несчастного случая — для определенных категорий сотрудников, а также здравпункт, где есть оборудование для профилактического лечения. «Сотрудникам комбинатов предоставляются дополнительные льготы по санитарно-курортному и реабилитационно-восстановительному лечению. Кроме того, мы организуем летний отдых для детей работников компании и частично оплачиваем», — добавляет госпожа Морозова.

По аналитике сервиса HeadHunter «Банк данных заработных плат», в котором работодатели делятся информацией о реальных зарплатах и льготах, существующих в их компаниях, 71% участников проекта из Петербурга и Ленинградской области компенсируют сотрудникам расходы на мобильную связь, еще 67% — обеспечивают ДМС, в каждой третьей компании есть льготы на питание, на занятия спортом — в каждой четвертой. В меньшей степени петербургские работники могут рассчитывать на предоставление корпоративного автомобиля (18%), страхование от несчастных случаев (15%) и страхование жизни (14%). Доставка сотрудников до места работы есть лишь в 12% организаций.

Согласно обзору IT dominanta, 50% компаний в сфере IT берут на себя оплату занятий иностранными языками и 46% хотя бы частично компенсируют стоимость абонементов в спортивный клуб. По исследованиям SuperJob, компенсационный пакет занимает третье место при выборе работодателя (48%) после уровня заработной платы (приоритетно важно для 78%) и условий труда (отметили 62% респондентов).

ПО РАЗНЫЕ СТОРОНЫ При этом работодатель и наемный сотрудник на соцпакет смотрят с разных позиций. Анна Головаченко, руководитель практики Sales & Marketing, Industry рекрутинговой компании Hays в Санкт-Петербурге, приводит результаты исследования «Мотивация и удовлетворенность работой», в котором приняли участие 3,6 тыс. респондентов: 3114 профессионалов и 486 работодателей, российских и международных компаний: «Анализируя данные опроса, мы сразу увидели разницу между тем, что хотят кандидаты, и тем, что готовы предложить работодатели. В то время как 93% профессионалов назвали основным фактором материальной мотивации достойное денежное вознаграждение, только 85% работодателей готовы его предложить. Бонусы за выполнение поставленных целей гарантируют 82% компаний, но они мотивируют лишь 66% работников, а возможность страхования жизни (41%) важным для себя отметили лишь 18%. 34% работодателей считают, что мотивацией могут быть подарки сотрудникам, но

лишь 11% профессионалов думают так же, а вот корпоративный детский сад, который был бы важен 5% работников, не готов предоставить ни один работодатель».

По данным исследования, проведенного аналитическим центром НАФИ в августе 2019 года, по сравнению с прошлым годом число работающих россиян, в качестве допмотивации получающих премии и бонусы, выросло (52%, рост на 13 п. п.), а доля тех, кому работодатель предоставляет соцпакет, сократилась (с 39% до 27%). При этом именно соцпакет наши сограждане считают одним из наиболее привлекательных способов вознаграждения за хорошую работу. В топ-3 таких мер, к слову, также вошли организуемые работодателем корпоративные мероприятия.

Реже для мотивации персонала используются дополнительные отгулы и выходные дни (эти методы указали 15% работающих), а также тринадцатая зарплата (14%). Последнее место делят подарки, оплата обучения и оборудованные места для отдыха (указали 6–7% работающих). Каждый пятый (22%) заявил, что в его организации не используются никакие дополнительные меры поощрения, причем чаще всего об этом говорили люди рабочих профессий (31%).

Для самих сотрудников наиболее привлекательными способами вознаграждения остаются премии и бонусы (73%), а также тринадцатая зарплата (56%). 41% отметили важность социального пакета. Каждый четвертый (25%) предпочел бы получать в качестве стимула дополнительные выходные или отгулы, для 15% ими стали бы ценные подарки, а 14% считают хорошим методом мотивации оплату обучения работодателем.

В составе социального пакета работающие россияне больше всего хотели бы видеть льготные путевки для себя и детей (47%), а также ДМС (45%). Среди других востребованных составляющих — оплачиваемое питание (33%), проезд (28%), повышение квалификации (21%), мобильная связь (18%) и спорт (14%), сообщает в исследовании НАФИ.

Это разнится с реальной картиной. Полис ДМС входит в социальные пакеты 26% опрошенных профессионалов, оплата питания — 14%, проезда и мобильной связи — 11%, обучения 10%, такой же доле предоставляют льготные путевки для них и детей (10%). Реже в социальный пакет входят предоставление работодателем кредита (8%), оплата жилья (4%) и транспорта (4%), а также абонементы в бассейн и фитнес-центр (3%).

Если проанализировать вакансии, открытые в Петербурге на hh.ru с начала 2019 года, то упоминания о ДМС встречаются в текстах 17% предложений о работе, о спортивных активностях или тренажерном зале — в 7%, о корпоративах и праздниках — всего в 4%. Однако далеко не все работодатели описывают льготы, существующие в компаниях, в вакансиях. Тех же IT-специалистов, за внимание которых сегодня борются представители бизнеса из разных отраслей, вряд ли можно удивить фруктами в офисе. В ход идет куда более разнообразный набор инструментов мотивации — от ежемесячных выездов за город и заканчивая пятничной пиццей или Xbox на рабочем месте. В ряде компаний с разветвленной географией офисов встречаются опции переезда на работу в другой регион или страну присутствия фирмы.