

Вложения в “социалку”: издержки или инвестиции?

Взвешенная социальная политика компании решает многие кадровые задачи, в т.ч. и такие важные, как привлечение и удержание персонала. В Bayer HealthCare многие менеджеры работают по 5 и более лет, 10- и 15-летние “юбилеи” здесь тоже не редкость. Какова связь между уровнем социальной поддержки и лояльностью? В чем приоритеты политики льгот и компенсаций? Об этом мы беседуем с директором по персоналу Bayer HealthCare Марией СТЕЖИНСКОЙ.

— Мария, а вы сами сколько лет проработали в компании?

— Больше 16 лет.

— По вашим наблюдениям, как за это время менялись подходы к формированию социального пакета сотрудников?

— Основопологающие принципы социальной политики нашей компании остаются неизменными. Мы исходим из следующего постулата — людям необходимо создать такие условия, чтобы им было комфортно работать. Сотрудники должны ощущать стабильность, иметь определенные социальные гарантии, возможности профессионального развития.

Я бы не сказала, что мы устраиваем какую-то гонку на рынке труда в соревновании с другими работодателями, пытаясь стать чемпионами с точки зрения набора социальных льгот. Соцпакет у нас традиционный, но он традиционно хороший и включает все основные компоненты, необходимые для того, чтобы человек работал комфортно и увлеченно.

— Что вы вкладываете в понятие “социально ответственный работодатель”?

— Я бы хотела выделить здесь три важных аспекта. Во-первых, это ответственность работодателя по отношению к обществу. В чем это проявляется? Если говорить о нашей компании, то, предоставляя почти 1 тыс. рабочих мест, мы обеспечиваем людей стабильной работой и достойной зарплатой. Деньги выплачиваются регулярно, без задержек, причем схемы выплат прозрачные, с учетом всех требований о налоговых отчислениях. Мы четко соблюдаем нормы трудового законодательства.

Во-вторых, социально ответственный работодатель обеспечивает достойные условия труда и проводит справедливую политику выплат вознаграждений.

У нас размеры зарплат всегда устанавливались в рублевом эквиваленте. Как показала практика, такой подход оказался правильным. В ситуации, когда доллар падает, евро скачет, сотрудники теряют в деньгах, получая зарплату, зафиксированную в валюте. И многие компании отказываются сейчас от такой практики.

Премиальная политика у нас разработана для разных категорий работников в зависимости от профиля их деятельности и с учетом результатов труда. Мы постоянно изучаем этот вопрос и создали, как нам кажется, привлекательную бонусную систему, ориентированную на разные профессиональные группы.

Еще одна важная задача — обеспечение сотрудников всеми ресурсами, необходимыми для продуктивной и комфортной работы. Мобильный телефон, автомобиль, обеды, дополнительные дни к отпуску, корпоративные праздники — все это факторы, которые позволяют человеку работать с полной отдачей и оберегают от профессионального выгорания. Фармрынок развивается бурными темпами, как следствие — растут нагрузки на персонал. Люди часто работают на пределе сил. Поэтому работодателю следует думать еще и том, как компенсировать эти трудозатраты.

В-третьих, социально ответственный работодатель инвестирует средства в обучение и развитие персонала. Повышая квалификацию, человек повышает и самооценку, увеличивает свою стоимость на рынке труда. Это открывает новые карьерные перспективы для развития внутри компании, дает уверенность в завтрашнем дне.

— Значит, обучение можно рассматривать как один из компонентов соцпакета?

— Несомненно. Получив необходимые знания и навыки, человек может двигаться вверх по карьерной лестнице. Например, основным барьером роста для перспективного сотрудника, работающего в западной компании, часто является незнание английского языка. В Bayer HealthCare таких специалистов обучают за счет компании. Занятия проходят в нашем офисе, их ведут преподаватели крупной иностранной лингвистической школы. Замечу, что список тех, кто учит язык, очень большой. Помимо групповых есть еще индивидуальные занятия. Кроме того, если человеку в связи с производственной необходимостью требуется в сжатые сроки усовершенствовать свои знания, его направляют на краткосрочную учебу в Англию.

В ряде случаев компания оплачивает также бизнес-образование сотрудников. Речь идет о менеджерах, имеющих высокий потенциал, которых планируется продвинуть на руководящие позиции.

— Всегда есть риск, что человек, получив дорогостоящее образование, может уйти из компании. Как застраховаться от подобных случаев?

— Обязательства сторон прописаны в договоре. В нем предусмотрен срок, который человек должен отработать, и суммы, которые должен вернуть, если покинет компанию. Условия взаимовыгодные для обеих сторон.

— Какие новые тенденции в социальной политике компаний вы могли бы отметить?

— Среди новых элементов соцпакета можно назвать такой мощный “удерживающий” фактор, как корпоративные пенсионные программы. В нашей компании эта социальная льгота введена в 2006 г. для менеджеров высшего и среднего звена. Сейчас разрабатывается пенсионная программа, которая охватит всех сотрудников компании. Мы провели тендер среди наиболее известных игроков на рынке пенсионных услуг и выбрали надежного провайдера — крупную европейскую страховую компанию.

Компания и сотрудник будут вносить определенные средства на счет в негосударственный пенсионный фонд. Если человек захочет увеличить сумму взноса, он тоже может поучаствовать в финансировании накопительной части пенсии, отчисляя определенный процент от своей зарплаты. Компания планирует запустить такую программу в 2009 г.

Предоставляя сотрудникам возможность заработать на пенсию, мы стараемся помочь им сформировать ответственное отношение к своему будущему. Иногда от молодых людей можно услышать: “Лучше вложить деньги в банк под хорошие проценты”. Но ведь деньги из банка можно забрать и потратить, а в пенсионном фонде они сохраняются и будут определенной гарантией достойной жизни в старости.

— Как учитываются индивидуальные потребности сотрудников при формировании соцпакета? Молодых, наверное, больше интересует оплата фитнес-клуба, а не медицинской страховки?

— Мы не предоставляем так называемый кафетерий, когда в пакете социальных льгот сотрудник может выбрать интересующий его набор услуг. В соцпакете, который предлагает наша компания, содержится традиционный для западных фирм перечень льгот, в т.ч. страхование жизни, страхование от несчастного случая, медстраховка, которая предусматривает амбулаторную помощь, стоматологию, госпитализацию (экстренную и плановую), вакцинацию и пр. Стоит отметить, что программа ДМС очень качественная — обслуживание ведется в клиниках высшего класса. В этом году мы существенно расширили перечень медуслуг, включили в программу ряд специализированных лечебных учреждений в Москве и регионах.

Кстати, наша партнерская страховая компания дает возможность близким родственникам сотрудников получить полис ДМС с 20%-ной скидкой. Корпоративное страхование обходится гораздо дешевле, чем индивидуальное.

— Каковы подходы к социальной поддержке сотрудников разного уровня?

— Руководство компании изначально придерживалось в этом вопросе очень четкой позиции — у нас есть разница в должностях и окладах, но нет разницы в объеме и качестве предоставляемых социальных льгот. Все сотрудники получают одинаковый набор социальных услуг. Стоимость соцпакета отличается от региона к региону.



Мария Стежинская: “У нас большое количество вакансий. И для людей энергичных, активных, обучаемых открываются хорошие перспективы роста”

В Москве она выше, чем, к примеру, в Самаре или Уфе. Но страховка в любом случае оплачивается компанией.

— В жизни любого человека может сложиться экстремальная ситуация — тяжелая болезнь, потеря близких, пожар и пр. Может ли сотрудник рассчитывать на поддержку работодателя?

— Подобные случаи, к сожалению, бывают. Должна отметить, что наша компания в таких обстоятельствах ведет себя очень достойно по отношению к сотруднику. Это обусловлено и политикой компании, и позицией нашего руководства.

Согласно корпоративным правилам, в форсмажорных обстоятельствах (умирает близкий родственник, сгорела квартира, обокрали и т.д.) человек может рассчитывать на материальную помощь. Были случаи, когда серьезно заболели сотрудники, требовалось длительное дорогостоящее лечение, которое не покрывалось страховой программой. Тогда компания заключала дополнительный договор, чтобы обеспечить лечение в полном объеме. Делалось все возможное, чтобы спасти человека.

Сотрудники, видя такое отношение, безусловно, не могут его не оценить. У них появляется уверенность — что бы ни случи-

лось, тебя не бросят в беде. Это очень серьезный аспект формирования лояльности персонала.

— Каковы приоритеты среднестатистического кандидата при выборе компании? Что для него главное — деньги, социальные гарантии или что-то другое?

— Предпочтения у всех разные. Безусловно, уровень зарплаты важен для любого претендента. Но когда на первом месте именно деньги, это всегда настораживает. Даже если кандидат профессионал, но его интересует только уровень зарплаты, это не “наш” человек. Всегда есть риск того, что через несколько месяцев он отправится искать более “доходное” место. Поэтому на этапе собеседования мы обязательно стараемся выявить мотивацию кандидата.

Говоря о приоритетах среднестатистического кандидата, который имеет шанс быть принятым на работу в нашу компанию, я бы назвала следующие моменты.

Мы ищем людей с высшим медицинским образованием, которые выбирают работу в фармбизнесе не просто потому, что здесь больше платят, а потому, что хотели бы реализовать себя в новой интересной сфере деятельности, близкой к медицине. Они выбирают работу в Bayer HealthCare (Bayer Schering Pharma, Consumer Care Diabetes), т.к. это крупная международная инновационная компания, которая имеет высокую репутацию на рынке и располагает портфелем оригинальных препаратов, продвигая которые сотруднику не приходится краснеть. Кроме того, их привлекают возможности профессионального роста. У нас большое количество вакансий. И для людей энергичных, активных, обучаемых открываются хорошие перспективы роста. Поработав, к примеру, 2—3 года менеджером и пройдя соответствующее обучение, можно стать менеджером по продукту и двигаться дальше.

По моим наблюдениям, по степени значимости для большинства соискателей, ставших потом нашими сотрудниками, при выборе места работы главными являлись следующие факторы:

1. Уровень компании и ее продуктовый портфель.
2. Возможности карьерного роста.
3. Компенсационный пакет (зарплата, социальные льготы).
4. Климат в коллективе.

— Известно, что Bayer HealthCare занимается социальными проектами, например, при содействии компании организована сестринская патронажная служба для поддержки больных рассеянным склерозом, участвует в различных благотворительных акциях. Находит ли отклик такая активная социальная позиция компании у сотрудников? В чем это проявляется?

— Безусловно, наши сотрудники разделяют те корпоративные ценности, которыми руководствуется компания как в бизнесе, так и в социальной сфере, и не остаются в стороне от социальных программ.

Приведу пример. В 1998 г. компания взяла шефство над одним из отдаленных от столицы детдомов Московской области. Построили спортплощадку, помогаем одеждой, оборудованием, устраиваем праздники. Когда мы собрались поехать туда в первый раз, я написала сотрудникам, что есть возможность что-то передать ребятам из детдома. И, признаюсь, была очень тронута тем, с каким энтузиазмом мои коллеги откликнулись на этот призыв. Люди принесли очень хорошие, зачастую новые, детские вещи, купили игрушки, книжки. Мы были благодарны сотрудникам за то, что так горячо отреагировали на это начинание, а они, в свою очередь, были благодарны компании за то, что им дали возможность реально помочь нуждающимся.

Вот уже 10 лет, как шефство над детдомом продолжается и находит поддержку у членов нашего коллектива. Ответственная социальная политика компании подкреплена ответственным социальным поведением сотрудников.

Беседовала Наталья Маскина