



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

- | | | | |
|--|---------|---|---------|
| Колонка редактора.
Про що пропонує поговорити
Інна Воротникова | 2 стр. | «Даже самый продаваемый бренд
не может превратиться в легенду
по щелчку» | 13 стр. |
| Електронні трудові книжки: вплив
новацій на трудові відносини | 3 стр. | Токсичні обличчя компанії
Що робити, коли ті, хто представляє
бізнес, руйнують його | 15 стр. |
| Настрої і чинники стресу.
Що відчували українці в 2020
році – велике дослідження | 6 стр. | Zoom fatigue: що це таке
та як здолати недуг нової епохи | 18 стр. |
| Як пандемія розвернула
потік міграції у Східній
Європі – The Economist | 11 стр. | 12 видов компенсаций
и льгот работникам, которые
должен знать каждый HR | 19 стр. |



Шановні друзі!

З вами я, Інна Воротникова, та мій дайджест цікавих новин. За минулий рік нам всім довелося суттєво змінити звички свого життя та значно скоротити соціальні контакти. Мені не вистачає оффлайну, бо спілкування не через екран дозволяє побачити щирість, навіть прискорює досягнення домовленостей. А чого не вистачало вам протягом цього року карантину? Напишіть мені про це.

До речі, в нас новий сайт - <https://nrg.ua/>. Оновлювали його довго й намагалися зробити зручним для користувачів. Буду вдячна за зворотній зв'язок!



В цій добірці пропоную наступні теми:

- **Важливо.** З ухваленням Верховною Радою України Закону про електронні трудові книжки нас очікують суттєві новації, що стосуватимуться практично кожного. По-перше, облік трудової діяльності співробітника, інших соціально значущих юридичних фактів, що стосуються тих, хто працює, буде відбуватися в електронному форматі. По-друге, пенсії за віком призначатимуться автоматично.
- Емоційний стан, фінансові ускладнення та медичний аспект коронакризи – соціологічна компанія Gradus Research опублікувала велике дослідження суспільних трендів епохи COVID-19, зібране за результатами 24 хвиль опитувань.
- Упродовж 2020 року в Європі відбулася значна зворотна міграція. Оцінно, 1,3 млн самих лише румунів повернулися до Румунії – це еквівалентно трьом розмірам другого завбільшки міста в Румунії. Політики в усій східній Європі роками скаржилися на «відтік мізків» – тепер «мізки повертаються». І що з ними робити?
- Навіть найбільш продаваний бренд не може перетворитися в легенду одним помахом, і не завжди величезні вкладення можуть щось змінити. Мікеле Еудженіо Ферреро - один з найбагатших людей Італії, до кондитерської справи ставився трепетно і відповідально. Бувало, серед ночі будив свою дружину і давав спробувати ложечку нової шоколадної пасти або начинки для цукерок: «Як тобі? Смачно? Чого не вистачає?». Саме так створюються культові бренди.
- Токсична поведінка одного менеджера надовго формує імідж усієї компанії. Зіпсована репутація коригується протягом року і потребує регулярних витрат у десятки і навіть сотні тисяч гривень. Як виправити та попередити токсичні прояви?
- Вже рік, як ми живемо у режимі онлайн. Зустрічі в Zoom чи Google Meet стали для нас нормою, ми звикли планувати у календарях як великі наради, так і зідзвони з колегою для розв'язання мінімальних питань. В той же час після завершення відеоконференції буває відчуття втомленості. Такий стан навіть отримав назву Zoom fatigue. Що з цим з робити – читайте поради.
- Пільги для співробітників це частина винагороди співробітника, але не в прямому грошовому вираженні. Це може бути медична страховка, опціони на акції або будь-які інші речі, запропоновані співробітникам. Які види пільг на робочому місці мають велику цінність для представників різних поколінь?

Залишаємося на зв'язку. Бережімо один одного.
Всім теплої весни.

Інна Воротникова





Електронні трудові книжки:

вплив новацій на трудові відносини. Відповіді на основні питання

По матеріалам thepoint.rabota.ua



Сергій Сільченко,
партнер юридичної
компанії ILF, адвокат

З ухваленням ВРУ 05 лютого 2021 р. Закону нас очікують суттєві новації, що стосуватимуться практично кожного. По суті запроваджуються дві ключові новації:

- по-перше, облік трудової діяльності співробітника, інших соціально значущих юридичних фактів, що стосуються тих, хто працює, буде відбуватися в електронному форматі;
- по-друге, пенсії за віком призначатимуться автоматично.

Закон передбачає 5-річний перехідний період наповнення Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування (далі – Реєстр) відомостями з використанням паперових трудових книжок (далі – ТК), інших документів, що мають відомості, призначені для внесення до Реєстру. Тому поки не можна говорити про відмову від паперових ТК.

Тож варто прояснити, як вплине цифрова реформа на трудові відносини та звичні процеси діяльності роботодавців з обліку персоналу.

Як влаштуватися на роботу без паперової трудової книжки? Як зміни вплинуть на працевлаштування?

Наразі під час влаштування на роботу разом з іншими документами особа має подати ТК. Закон не забороняє приймати працівника на роботу без ТК, проте у роботодавця тоді виникає альтернатива: або оформляти працівнику ТК і вважати його прийнятим за основним місцем роботи, або укладати трудовий договір про роботу за сумісництвом. Закон пов'язує наявність ТК з місцем основної роботи (п. 12. ч. 1 ст. 1 Закону).

Надалі, з урахуванням перехідного періоду, громадянин, що працевлаштовується, матиме змогу подавати паперову ТК або відомості про трудову діяльність з Реєстру. Крім того, працівник може вимагати від працедавця оформлення паперової ТК і надалі.

Після закінчення перехідного періоду та внесення необхідних відомостей про



співробітника і його трудову діяльність до Реєстру, відповідно до п. 2 Прикінцевих та перехідних положень Закону, працівникам мають бути видані на руки їх паперові ТК.

Що робити з паперовими трудовими книжками?

Паперові ТК зберігаються, проте порядок їх ведення зміниться. Їх подання не вимагатимуть під час прийняття на роботу. Працедавець повинен оформляти ТК лише за бажанням працівників. Ці книжки зберігатимуться у працівників, а працедавець на вимогу співробітників повинен буде внести до ТК: запис про прийняття/звільнення, переведення, заохочення та нагороди.

Вочевидь ці правила розраховані на ту частину громадян, які не готові до діджиталізації та традиційно довіряють паперовим документам. Втім, починаючи з 1 січня 2004 р. практична цінність ТК для призначення пенсії знизилась. Адже після запровадження персоніфікованого обліку застрахованих громадян у Реєстрі, ПФУ отримує всю інформацію про офіційне працевлаштування, розмір зарплати, з якої сплачено єдиний соціальний внесок, та тривалість страхового стажу.

Тому паперові ТК варто зберігати, якщо особа почала трудову діяльність до 2004 р., аби мати можливість підтвердити трудовий (страховий) стаж.

Хто та до якого періоду повинен перенести дані з паперової трудової книжки в електронну?

Треба зазначити, що такого поняття як «електронна трудова книжка» не існує. Закон згадує Реєстр, ведення якого регламентовано Законами № 2464-VI, № 1058-IV, а також Положенням. Фактично функціонал Реєстру буде доповнено значним обсягом інформації, а ПФУ має забезпечити функціонування веб-порталу електронних послуг з урахуванням нових вимог.

До речі, на порталі електронних послуг ПФУ зараз функціонує послуга «Електронна трудова книжка», що надає можливість побачити дані, які стосуються прийняття/звільнення, що є у розпорядженні Фонду.

Що стосується переведення інформації з паперових ТК до Реєстру, то цей процес має здійснюватися протягом п'яти років з моменту набрання чинності Законом. Передусім таку інформацію

мають подавати роботодавці, проте не заборонено їх внесення й самими працівниками. Це має відбуватися за умови ідентифікації громадянина з використанням кваліфікованого електронного підпису тощо у порядку, визначеному ПФУ та Мінсоцполітики.

Як працівник може користуватися електронною трудовою книжкою, перевірити дані тощо?

На цю мить порядок отримання інформації з Реєстру працівниками (застрахованими особами) регламентується Розділом V Положення. Така інформація надається у вигляді довідок за формами, передбаченими додатками 3-9 до зазначеного Положення.

Працівник може перевірити відомості про себе в Реєстрі після ідентифікації особи у базі даних веб-порталу, а також за допомогою терміналів доступу, зокрема, автоматизованих, суб'єктів, що підключені до інформсервісів на веб-порталі ел. послуг ПФУ.

Доступ до документів можна здійснити, використовуючи код-перевірку та код підтвердження, що надсилаються застрахованому громадянину, який здійснив запит, на email, SMS.

Як роботодавці перевірятимуть, скільки кандидат пропрацював у попереднього роботодавця, а також причину звільнення?

З'ясувати інформацію про трудову діяльність претендента на посаду працедавець зможе кількома способами:

- По-перше, шляхом ознайомлення з паперовою ТК у разі її подання особою.
- По-друге, працедавець є користувачем Реєстру, тому після отримання інформації про трудову діяльність співробітника він матиме змогу перевірити її в Реєстрі, скрівавши своїм електронним кабінетом.

Що робити, якщо інформація з електронної ТК зникла або введена неправильно?

Відповідальність за достовірність інформації, що міститься в Реєстрі, а також за її збереження та





правомірне використання покладена на ПФУ. Облікова картка застрахованого громадянина зберігається в ПФУ впродовж його життя та впродовж 75 років після смерті (паперові та/або електронні носії, якщо наявні засоби, які гарантують ідентичність паперового/електронного документа). Оскільки ПФУ отримуватиме скановані копії паперових документів, надані працедавцями та співробітниками із використанням кваліфікованого цифрового підпису, слід припустити, що у разі виявлення невідповідності між паперовими та електронними версіями документів ПФУ буде проводити перевірку як наданих документів, так і якість заповнення електронної трудової книжки своїми співробітниками.

Захист інформації забезпечується відповідно до вимог Закону, а також ст. 21 Закону.

Автоматичне призначення пенсії

Законом передбачається варіант призначення пенсії за віком, коли громадянину не потрібно звертатися особисто. Це відбуватиметься у випадку, коли застрахований громадянин отримав право на те, щоб йому призначили таку пенсію в разі настання пенсійного віку (передбачений ч. 1 ст. 26 Закону). Підставою є відомості, які знаходяться у системі персоналізованого обліку, якщо до досягнення пенсійного віку громадянин не повідомив, що хоче отри-

мувати пенсію пізніше.

Якщо дані, що стосуються страхового стажу, в системі персоналізованого обліку відсутні, територіальний орган ПФУ поінформує громадянина про необхідність їх подати. Якщо мова йде про автоматичне призначення пенсії, передбачається можливість визначити, використовуючи програми Реєстру, найвигідніший варіант, включаючи дату призначення.

На жаль, запровадження електронного обліку трудової діяльності створює суттєві ризики, передусім для співробітників.

- По-перше, накопичення величезного обсягу персональних даних про співробітників в інформаційній системі ПФУ створює ризики їх розголошення або втрати.
- По-друге, Закон не містить механізму виправлення помилок, допущених роботодавцями або працівниками під час роботи з Реєстром, синхронізації інформації з різних джерел.
- По-третє, недостатній рівень комп'ютеризації та доступу до інтернету, а також відсутність культури використання електронних довірчих послуг серед значної кількості населення принципово не вирішить багатьох завдань, які ставить Уряд, запроваджуючи електронні ТК.



Настрої і чинники стресу

Що відчували українці в 2020 році -
велике дослідження

По матеріалам nv.ua

Емоційний стан, фінансові ускладнення та медичний аспект коронакризи — соціологічна компанія Gradus Research опублікувала велике дослідження суспільних трендів епохи COVID-19, зібране за результатами 24 хвиль опитувань.

НВ публікує колонку засновниці дослідницької компанії Євгенії Близнюк, в якій вона розповідає про це дослідження.

Емоційний стан українців та страхи

За минулий рік нам всім довелося суттєво змінити звички свого життя та значно скоротити соціальні контакти. Це стало причиною високого рівня стресу. Важливо відмітити, що більше за інші демографічні групи стабільно стресують жінки та молодь.

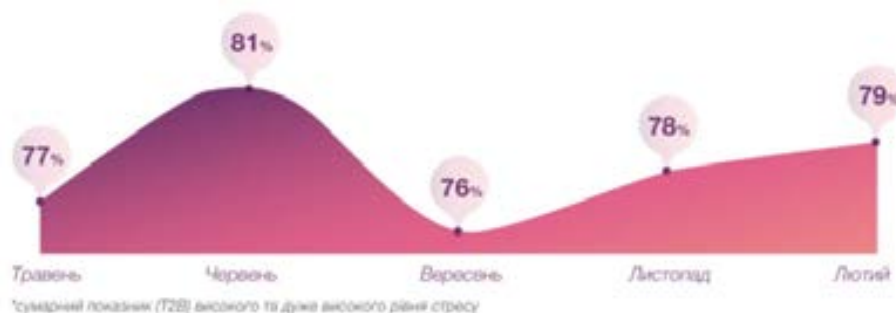


РІВЕНЬ СТРЕСУ

GRADUS

Для визначення рівня суб'єктивного стресу був використаний опитувальник ШБС-10 (The Perceived Stress Scale-10, «PSS-10») — шкала, що складається з 10 питань, завданням якої є визначення того, наскільки стресовим люди вважають своє життя останнім часом.

Загальний рівень суб'єктивного стресу*



<https://nrg.ua/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



<https://www.linkedin.in/company/new-recruiting-group/>



https://www.instagram.com/new_recruiting_group/



https://t.me/new_recruiting_group

Рівень суб'єктивного стресу є вищим серед жінок та молоді:



Лютий, 2021

Дослідження було проведено компанією Gradus методом самозаповнення анкети у мобільному додатку. Онлайн-панель Gradus відображає пропорції населення міст розміром більше 50 тисяч мешканців, у віці 18-60 років за віком, статтю, розміром населеного пункту та регіоном. Період проведення поля: 6.05.2020, 14.06.2020, 26.07.2020, 02.09.2020, 18.11.2020 та 16.02.2021; кількість опитаних: 1000.

Три основні актуальні емоції українців: тривога, напруженість та надія. Вони залишилися незмінними у порівнянні з початком 2020 року. Надія — єдина емоція з позитивного спектру, що стабільно входить до топу емоційного стану. Українці залишаються втомленими оптимістами.

Є три найбільших страхи, що викликав коронавірус серед

наших співгромадян. Перше місце стабільно посідає страх того, що заразяться близькі. Страх за себе є втричі меншим за рівнем. Другий страх — це страх того, що у разі зараження не буде надана відповідна медична допомога. Третій страх стосується погіршення економічної ситуації та власного фінансового становища.



ОСНОВНІ СТРАХИ

GRADUS

	11.04.20	15.05.20	02.09.20	03.10.20	30.11.20	16.02.21
Страх, що заразяться мої близькі	66%	64%	54%	63%	61%	59%
Страх відсутності відповідної медичної допомоги	48%	52%	35%	52%	52%	41%
Страх померти	14%	15%	16%	17%	20%	26%
Страх погіршення загальної економічної ситуації в Україні	37%	36%	25%	32%	36%	23%
Страх невизначеності	21%	28%	17%	20%	21%	20%
Страх особисто заразитися	25%	23%	24%	22%	20%	16%
Страх нестачі ліків	9%	16%	5%	10%	12%	12%
Страх втратити роботу	16%	20%	12%	14%	15%	10%
Всього	986	600	1000	1339	1653	1000



<https://nrg.ua/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



https://www.instagram.com/new_recruiting_group/



https://t.me/new_recruiting_group



Важливо зазначити, що на питання — що лякає більше, коронавірус чи зниження доходів — відповідь українців завжди тяжіє до страху збідніння.

Страх вірусу лише двічі домінував серед українців — на початку першого локдауну, коли історія лише починалася і супроводжувалася масивною інформаційною кампанією (лякливою). Другий стрибок страху вірусу відбувся в листопаді, на фоні хвилі захворюваності, коли в кожній людині в першому колі спілкування з'явилися випадки захворювання.



БІДНІСТЬ ПРОТИ ВІРУСУ

GRADUS



Фінансові проблеми та коронакриза

Коронавірус лякає дедалі менше українців, ніж фінансові питання. Ці проблеми актуалізуються для суспільства наприкінці кожного періоду локдауну. Так було в травні, так було і зараз, в січні. Хоча січневий локдаун викликав менший спротив, бо прийшовся на свята і період низької бізнес-активності.

За даними наших опитувань Gradus Research, у порівнянні з лютим 2020 року близько 10% респондентів активного віку втратили роботу через коронакризу, ще в 46% - скоротився

рівень доходів. Ми опосередковано це бачимо на споживчій активності людей — купувати стали менше, економніше, заплановані покупки переважають над вільним попитом.

Наприкінці 2020 року Gradus Research у партнерстві з компанією Advanter Group провели три хвили опитування власників та управлінців малого та середнього бізнесу Ukrainian Business Index. Основним результатом, доволі позитивним, стало те, що бізнес впевнено планує 2021 рік. Підприємці не очікують допомоги від держави, проте вірять у власні сили подолати всі кризові явища, адаптуватися до нових реалій і відібритися цього року.



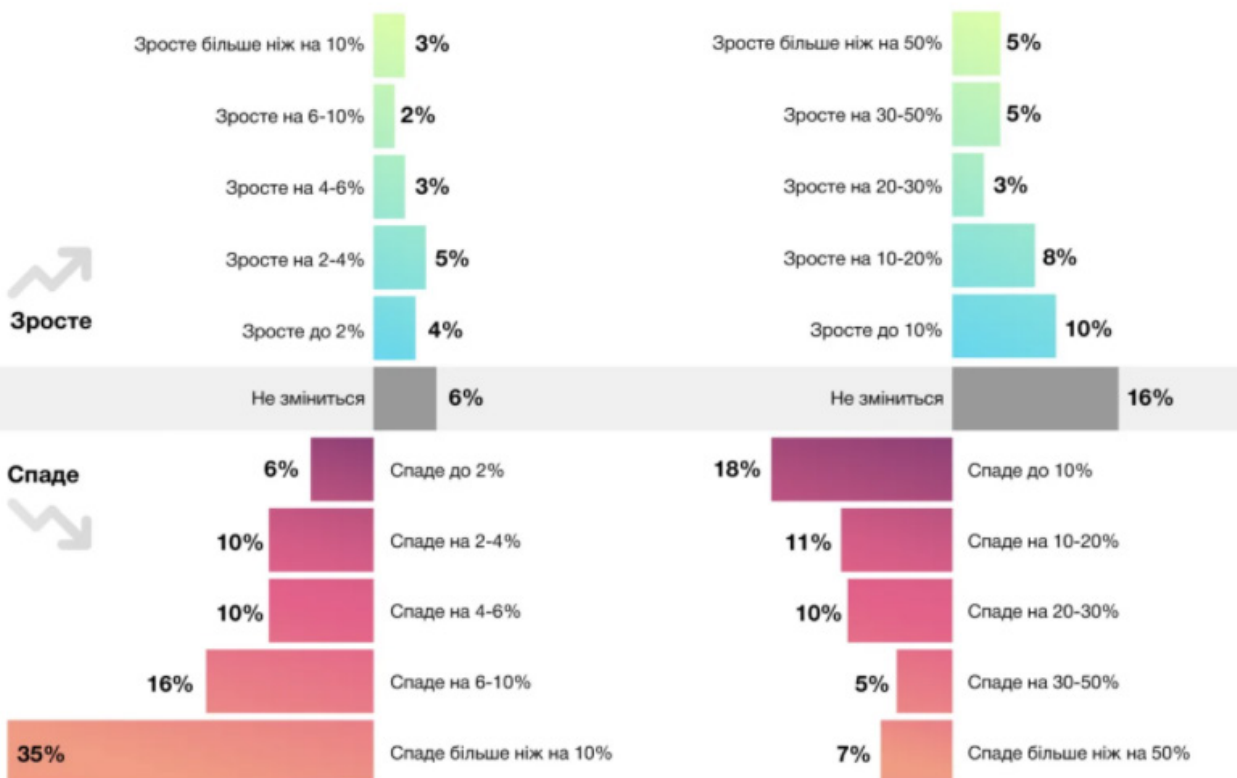


НАСТРОЇ БІЗНЕСУ

GRADUS

Як ви оцінюєте перспективи української економіки наступного року?

Як, на вашу думку, змінюватиметься обіг Вашого бізнесу впродовж 2021 року у порівнянні з 2019 роком?



Ставлення до коронавірусу та догляду за здоров'ям

У порівнянні з весняним локдауном останнім часом значно зросла кількість знайомих в першому колі спілкування, які перенесли підтверджений коронавірус, а також кількість

респондентів, що перехворіли самі. Якщо за результатами квітня йшлося про показники на рівні 5-7%, то в листопаді ця кількість збільшилася до 10% респондентів, що хворіли особисто та 34% - що мають знайомих із підтвердженим коронавірусом.



РІВЕНЬ ЗАХВОРЮВАНOSTI

GRADUS

	11.04.20	02.05.20	02.09.20	30.11.20	16.02.21
Так, серед моїх знайомих/близьких є люди із підозрою на коронавірус	5%	3,1%	10%	34%	44%
Так, серед моїх знайомих/близьких є люди із підтвердженим коронавірусом	2%	4,3%	25%	54%	32%
Ні, серед моїх знайомих/близьких немає таких людей	87%	86,5%	62%	22%	23%
Важко відповісти	6%	6,1%	4%	3%	8%
Всього	986	600	1000	1653	1000



Гарною новиною є те, що понад 70% українців називають сімейного лікаря, як першу точку, до якої вони звертатимуться в разі появи симптомів вірусу. Тобто система медичного супроводу в разі легкої форми ковіду працює.

Питання вакцинації

Всі розвинені країни прямують шляхом максимального швидкого отримання колективного імунітету. Що ж до

українців, то значна кількість опитаних теоретично готова до вакцинації, проте остерігається бути першими. Що їх лякає: страх тяжких побічних ефектів від вакцин COVID-19 (надто короткий термін розробки та випробовувань), сумніви, що вакцини будуть ефективними проти нових штамів вірусу та негативне ставлення до вакцинації в цілому. Можна зробити висновок, що наразі не вистачає інформаційної кампанії, що проводила б пояснювальну роботу серед населення.



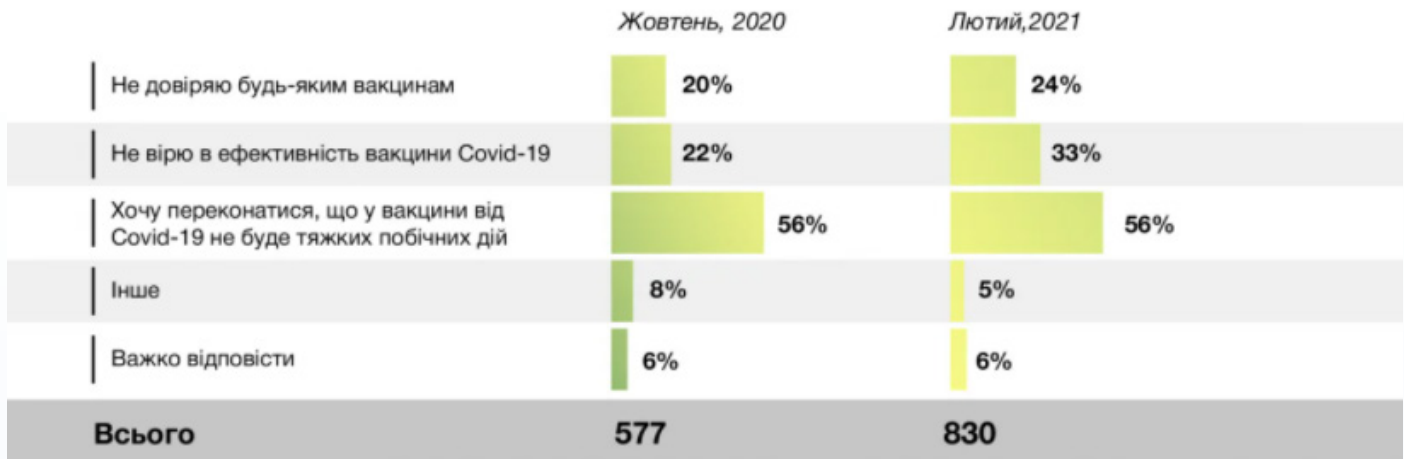
ГОТОВНІСТЬ ДО ВАКЦИНАЦІЇ

GRADUS

Якби зараз з'явилася діюча вакцина від Covid-19, ви би погодилися вакцинуватися нею?



Чому ви не готові вакцинуватися від Covid-19?



Лютий, 2021

Дослідження було проведено компанією Gradus методом самозаповнення анкети у мобільному додатку. Онлайн-панель Gradus відображає пропорції населення міст розміром більше 50 тисяч мешканців, у віці 18-60 років за віком, статтю, розміром населеного пункту та регіоном. Період проведення поля: 15.10.2020, 16.02.2021; кількість опитаних: 942 та 1000 відповідно.

Поточний 2021 рік продовжує тренди, задані ще у 2020. Актуальними залишаються тренди охорони здоров'я, зокрема себе та своїх близьких, подолання кризових явищ в економіці та у власних фінансах, практики роботи команд у віддаленому форматі та суттєва зміна моделей споживчої поведінки. Тож ми продовжимо слідкувати за новими особливостями, що будуть проявлятися в українському суспільстві.

<https://nrg.ua/>



<https://nrg.ua/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



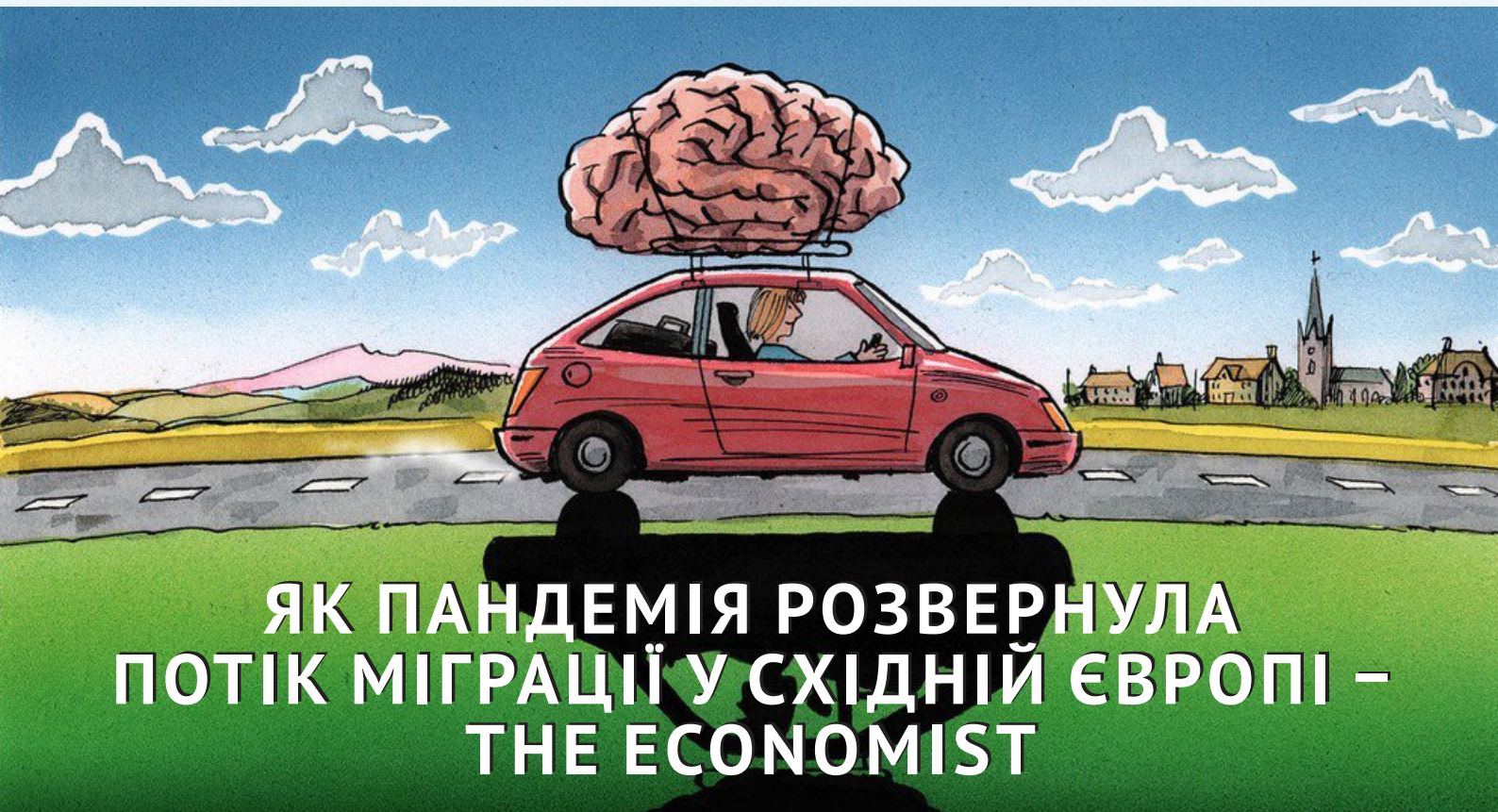
<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



https://www.instagram.com/new_recruiting_group/



https://t.me/new_recruiting_group



ЯК ПАНДЕМІЯ РОЗВЕРНУЛА ПОТІК МІГРАЦІЇ У СХІДНІЙ ЄВРОПІ – THE ECONOMIST

**Багато східноєвропейців повернулися додому,
пише видання. Власне, пандемія радше прискорила
процеси, яким уже кілька років**

По материалам texty.org.ua

Упродовж 2020 року в Європі відбулася значна зворотна міграція. Оцінно, 1,3 млн самих лише румунів повернулися до Румунії – це еквівалентно трьом розмірам другого завбільшки міста в Румунії. 500 тисяч болгар повернулися до Болгарії (населення всієї країни становить 7 млн). Вперше за багато років більше литовців прибули до Литви, ніж вибули з неї.

Політики в усій східній Європі роками скаржилися на «відтік мізків» – тепер «мізки повертаються». І що з ними робити?

Міграція – болюче місце європейських політиків. Свобода пересувань усередині ЄС – чи не найпопулярніша серед населення Союзу його перевага.

Особливо нею дорожили громадяни колишніх комуністичних країн, які мають похмурі спогади про обмеження на пересування.

Але, хоча європейці дуже вірять у свободу пересування для себе, деяким не подобається така свобода для інших (звідси Брексіт).

Уряди та країни, які втрачають багато молодих розумних людей, бо в інших країнах кращі зарплати – часто скаржаться.

Скажімо, населення Литви з 1990 по 2019 рік скоротилося на чверть як через еміграцію, так і через низький рівень народжуваності.

5% усіх поляків живуть в інших країнах Європи.

Часто виїжджають найбільш кваліфіковані люди. Лікарі та медсестри, які залишають Румунію – конкретний приклад.

Але ще до пандемії цей процес почав розвертатися. Так, прибалти поверталися, заробивши на житло. Ще у 2017 більше естонців повернулися, ніж виїхали. Урядова програма для литовців, що повертаються, провела 215 консультацій у 2015 році – й майже 9000 у 2019. Подібні розповіді можна почути з інших країн. Кількість поляків за кордоном почала знижуватися ще з 2018 року.

Допомагають урядові схеми: від пропаганди про гламурне життя в країнах Балтії й до безплатних уроків польської для польських дітей, народжених поза межами Польщі.

По-перше, співвідношення доходи-витрати між Заходом і Сходом Європи (тут не йдеться про Україну – ТЕКСТИ) почало скорочуватися.

Крім того, зарплатня почала рости, адже ринок праці у Східній Європі почав потерпати від браку робочої сили. Так, у Чехії, скажімо, до пандемії рівень безробіття становив лише 2%.

Польща приманює українських професіоналів, бо стало бракувати власних

Що більша кваліфікація – то менша різниця в доходах, які можна отримати за кордоном, та доходах, які можна одержати вдома.

Додайте ще таку політику, як звільнення айтишників у Румунії від податку на доходи – й робота в Бухаресті може виявитися привабливішою за роботу в Брюсселі.



Крім того, дедалі більше професіоналів із часом та розвитком технологій змогли працювати віддалено – і це також змінює розрахунки.

Понад те, по всьому ЄС постала «сіра економіка», коли «білі комірці» живуть в одній країні, але працюють в іншій (і внаслідок цього податки йдуть не тим, кому слід).

У «синіх комірців» зазвичай вибір вужчий. Офіціанти, прибиральники, заправники не можуть працювати на відстані.

700 тисяч іноземних працівників виїхали за час пандемії з самого лише Лондона. Роботи стало менше, а орендоване житло в Лондоні славиться своєю дорожнечою.

Тим часом для «білих комірців» зв'язок між місцем

роботи та місцем мешкання слабший. Греція почала користатися цим, аби приманити назад своїх молодих людей – і якщо їх не спокушає сонце, то принаджують податкові канікули: працівники, які повертаються до країни, можуть наступні сім років платити лише 50% своїх податків.

Кількість людей, що повертаються до Східної Європи, все ще значно менша за кількість тих, хто виїхав за всі ці роки. Й дехто може знову повернутися, коли пандемія закінчиться. Коли кордони знову стануть відкритими, а локдауни – епізодичними, а не очікуваними. Чи не коли, а якщо.

Але ніщо не залишається таким самим назавжди. Країни стають кращими для життя, люди можуть змінювати свою думку про те, де їм краще ведеться.



«ДАЖЕ САМЫЙ ПРОДАВАЕМЫЙ БРЕНД НЕ МОЖЕТ ПРЕВРАТИТЬСЯ В ЛЕГЕНДУ ПО ЩЕЛЧКУ»



ПРАВИЛА БИЗНЕСА КРЕСТНОГО ОТЦА «СЛАДКОЙ» ДИНАСТИИ МИКЕЛЕ ФЕРРЕРО

По материалам huxley.media

Микеле Эудженио Ферреро – один из самых богатых людей Италии, к кондитерскому делу относится трепетно и ответственно. Говорят, на создание каждой новой конфеты он тратил до двух лет. Именно столько времени требуется для производства и обкатки новой модели автомобиля.

Все это время Микеле Ферреро экспериментировал со вкусами, формой и цветом, упаковкой, продумывал легенду бренда. Даже, бывало, среди ночи будил свою жену и давал попробовать ложечку новой шоколадной пасты или начинки для конфет: «Как тебе? Вкусно? Чего не хватает?». Но иначе, говорят специалисты, мир бы никогда не увидел поистине безупречной легендарной продукции компании Ferrero. Более того – именно так создаются культовые бренды.

Мы выделили самые важные правила бизнеса владельца компании Ferrero, производящей шоколад и другие кондитерские изделия, чтобы докопаться до сути успеха «сладкой» династии.

Мыслить, как потребитель

Магазинчик сладостей Микеле Эудженио Ферреро унаследовал от родителей. Местность в окрестностях итальянского городка Альба была богата на деревья с фундуком, и решение варить шоколадную пасту было очень правильным.

Однако какао-бобы оставались очень дорогим сырьем. Тогда семейство вспомнило рецепт туринского кондитера времен Наполеона. В те года британцы организовали блокаду Средиземноморья, какао стало дефицитом и мастер придумал пасту «джандуджа».

Орехи в пасте удешевили сам продукт, и в послевоенный год семья Ферреро продала 300 килограммов пасты. Через год – уже 10 тонн. Продукт сначала выпускали в пачках, а потом создали кремообразную пасту, прототип современной Nutella.

Когда у руля сладкой династии встал Микеле Ферреро, он придумал себе «воображаемого друга» Валерию. Это некий собирательный образ покупателя его продук-



<https://nrg.ua/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



https://www.instagram.com/new_recruiting_group/



https://t.me/new_recruiting_group

ции — красивой итальянской домохозяйки. Что бы не придумал Микеле, он всегда спрашивал себя: понравится ли это Валерии? Как она это оценит? Будет ли хлопать в ладоши, наслаждаясь этим видом конфет? Купит ли эту пасту для своей бабушки? В восторге ли будут ее дети? Хватит ли у нее денег? Станут ли эти конфеты ее любимыми?

Даже самый продаваемый бренд не может превратиться в легенду по щелчку, и не всегда огромные вложения могут что-то изменить

Когда конфеты с вишней и ликером Mon Chéri начали раскупать под воздействием рекламных щитов с букетами роз, Микеле Эудженио Ферреро счастливо потирал руки: «Валерия довольна!». Конфеты и действительно стали первым бестселлером Ferrero.

Ломать стереотипы

Собственник «сладкой» династии несколько раз ломал стереотипы, и это приводило к успеху.

Говорят, Ферреро с детства не любил молоко. Но ведь его продукция должна быть не только вкусной, но и нравиться детям. Недолго думая, он решил поместить в батончик целых 42% молока, и пусть теперь мамы попробуют сказать, что шоколад — не полезный!

Шоколадные яйца, которые так любят дети — почему бы их не продавать не только на Пасху? Ведь в них-то самое полезное — молоко.

Так шоколадное яйцо Kinder Surprise с молочной серединкой и коллекционной игрушкой — поначалу солдатиком или индейцем, — стали продавать в каждой лавке вне зависимости от сезона.

Поначалу работники, которые развозили шоколад по магазинам, недоумевали и несколько раз переспрашивали у предпринимателя, правильно ли они поняли указание? «Да, — отвечал довольный Микеле. — Теперь Пасха у нас будет каждый день».

Помнить о репутации

Изготавливая продукцию, на производстве Ferrero всегда помнят о репутации и соблюдают три основных принципа. Они не менялись с момента основания корпорации.

Первый принцип — качество продукции, с которым связана репутация компании. Оно должно быть безупречно высоким. Были потрачены годы на то, чтобы продумать формулу Raffaello — конфет в вафельной оболочке, которые не боятся итальянской летней жары. Подтаявшая конфета — это след на репутации.

Отсюда второй принцип — только оригинальные продукты. «Мы никогда не копируем чьи-то рецепты, мы создаем наши шедевры сами», — с гордостью повторял Микеле Ферреро. И правда, технологии производства и названия были придуманы в компании. Например, белые конфеты с миндалем в кокосовой стружке называли в честь итальянского художника Рафаэля Санти.

Третий принцип, который после смерти Микеле подхватили уже и его дети — новые технологии и подходы, новые рецепты. Среди сладостей Ferrero на сегодняшний день — уже 20 известных продуктов.

Хранить свои секреты

Ferrero была и остается достаточно закрытой корпорацией. Микеле Ферреро надежно хранил рецепты своих шедевров. Тайной за семью замками были не только ингредиенты, но также оборудование и линии производства.

Правильно выбранное название бренда может дать продукту нечто большее: удовлетворить не только функциональные, но культурные и эмоциональные потребности

Он мог быть очень любезным с прессой и общественностью, но никогда не допускал корреспондентов на территорию своей империи. Ни о каких экскурсиях на фабрики тоже не могло быть и речи.

Для того, чтобы рекламировать свои превосходные конфеты и батончики, Микеле Ферреро даже создал собственную рекламную компанию. Чтобы «все свои» и точно никакого слива информации.

Первые журналисты оказались на фабрике Ferrero в городе Альба всего лишь десять лет назад, после послабления политики руководства.

Христианская щедрость

Удивительно, но факт — работники фабрик Ferrero за все эти годы ни разу не устраивали забастовки. Хотя времена были трудные. Они — первые дегустаторы творений Микеле Ферреро и абсолютные носители бренда.

Микеле Ферреро и его итальянская семья наследников всегда гордилась тем, как они относятся к людям. В 80-х годах основатель сладкой империи открыл для бывших (!) рабочих центр Ferrero Foundation. Здесь есть прекрасная инфраструктура для тех, кто когда-то имел дело с производством продукции Ferrero, а также их семей. Поликлиника и детский сад, культурный центр с кинотеатром и библиотекой, спортзалы и кафе для приятного времяпрепровождения — все бесплатно, искренне, с благодарностью от семьи.

В каждой стране, где начиналось производство изысканных итальянских сладостей, сразу же начинали действовать и социальные программы от корпорации — будь то Европа или Африка.

Пять лет назад, по результатам опроса Reputation Institute, компания Ferrero заняла первое место среди производителей продуктов питания, включенных в мировой рейтинг компаний с самой высокой репутацией Global RepTrak® 100 и с тех пор получает только самые высокие награды.

Кроме качества продукции Ferrero, тому способствовало хорошее отношение к людям, которые ее создают.



ТОКСИЧНІ ОБЛИЧЧЯ КОМПАНІЇ

ЩО РОБИТИ, КОЛИ ТІ, ХТО ПРЕДСТАВЛЯЄ БІЗНЕС, РУЙНУЮТЬ ЙОГО



По матеріалам forbes.ua

Марина Стародубська

Токсична поведінка одного менеджера надовго формує імідж усієї компанії. Зіпсована репутація коригується протягом року і потребує регулярних витрат у десятки і навіть сотні тисяч гривень. Як виправити та попередити токсичні прояви

Токсична культура щорічно обходиться бізнесу в США та Європі у понад \$200 млрд – стільки компанії втрачають через деструктивну поведінку працівників. Така поведінка спричиняє приблизно 30% закриттів бізнесу. Вона призводить до презирства працівників до роботодавця, схвалення присвоєння ресурсів, перевищення повноважень та до намірів змінити компанію.

Особливо болісно б'є по бізнесу токсична поведінка фронтлайну – працівників, чия щоденна робота – бути обличчям компанії та взаємодіяти від її імені з десятками людей.

Хоча публічних даних про фінансові наслідки токсичності бізнесу в Україні немає, за даними EY Best Employer Survey-2019 ключовим чинником зміни роботи фахівцями професійної ланки (куди входить фронтлайн) є негативна атмосфера в колективі (72%). А ідеальний керівник мусить поважати працівника та підтримувати його розвиток (78%).

Примітно, що негативна атмосфера у колективі – найвишальніший чинник зміни роботи для спеціалістів із досвідом роботи два-п'ять років (76%), які становлять істотну

частину фронтлайну.

Токсичними для організації є не поодинокі випадки невиконання правил, а регулярні прояви деструктивної поведінки, які копіюються працівниками та «інфікують» усю організацію.

Дослідження деструктивних культур виділяє чотири види найрозповсюдженіших токсичних форм поведінки.

1. Опозиція по відношенню до правил та норм – відмова чи пошук причин не виконувати правила організації, не приховуючи спротиву.

Наприклад, менеджери кол-центру своєчасно не надають операторам зворотній зв'язок про якість їхньої взаємодії з клієнтами, «бо вважають це не їхньою (менеджерів) роботою» і взагалі «оператори отримують гроші за те, щоб вміти працювати з клієнтами». Такі прояви нормалізують девіантну поведінку і дають зрозуміти іншим працівникам, що «погано поводитися можна».

2. Схвалення порушення правил – створення можливостей для порушення правил працівниками з високими KPI, але проблемами з міжособистісною взаємодією.

Наприклад, на замовлений та оплачений роботодавцем тренінг керівники відділів приходять із ноутбуками і під час тривання заходу пишуть емейли, відповідають на дзвінки та бігають на зустрічі. При цьому навичок для пропрацювання на тренінгу учасникам реально бракує.



Такі прояви свідчать, що девіантна поведінка стала нормою, і підтверджують, що за порушення правил «нічого не буде», а порушники – «круті чуваки, варті поваги».

3. Ускладнення правильної поведінки – працівники не піддають осуду токсичну поведінку, а підтримують її для захисту від булінгу безпосереднього керівника. Тоді виконують неадекватні доручення керівників, від яких може «прилетіти відповідка» за скарги на деструктивну комунікацію або які вважаються впливовими та недоторканими в організації.

Наприклад, досвідчені менеджери з продажів дають клієнту обіцянки за рамками своїх повноважень, бо так нібито будують персональний зв'язок та довіру, а наслідки «розгрібатимуть» уже аккаунти чи розробники, які працюватимуть із початково завищеними забаганками.

Такі прояви зневіряють конструктивних фахівців, що або залишають компанію, або працюють із суттєво нижчою залученістю, яку вкрай важко відновити.

4. Конфлікт цінностей та правил – співробітники приховують токсичну поведінку керівника чи колег, бо вважають її прийнятною на людському рівні.

Наприклад, команда не розповідає менеджменту про внутрішні проблеми, присвоєння ресурсів чи перевищення повноважень тим-лідом чи колегою, оскільки це нібито «доноси та стукацтво». Такі прояви стимулюють поділ команд на «анклави» за спільними цінностями та принципом групового мислення («той, хто не з нами, той проти нас»).

Що робити, якщо ви помітили прояви токсичності у вашій організації?
Як їх зменшити та попередити в тих департаментах, у яких вони ще не виникли?

У більшості випадків виникнення токсичності спричинено не особистими якостями фахівця, а ситуацією, в якій він/вона знаходиться. Відтак для усунення токсичності варто впливати на процеси та правила і лише потім – на людину.

Порада №1.

Не очікуйте від нового працівника результатів із першого дня

У роботі з фронтлайном існує ілюзія, що на ринку є готові фахівці, які з першого дня на новому місці працюватимуть «з коліс». Внаслідок цього роботодавець не приділяє достатньої уваги інструктажу та ознайомленню працівника з цінностями компанії, не пояснює, чому в певних ситуаціях треба діяти саме так.

Наприклад, новопризначений клієнт-менеджер онлайн-магазину в розпал локдауну відмовляється надіслати замовнику фото колекційних фігурок, щоб той міг купити ті, яких у нього немає. І це на тлі падіння продажів та наміру замовника зробити покупку на кілька тисяч гривень. А переманили менеджера з великої мережі, в якій функції продажів та складу не взаємодіяли між собою через розгалуженість. Хоча на новому місці зв'язок зі складом був

простіший, а відтак, побажання замовника можна було виконати.

Що робити. – Закріпіть за новим працівником buddy («товариша»), який/яка не лише введе в курс справ, а й зможе спостерігати за новачком у роботі та надасть зворотній зв'язок щодо незрозумілих ситуацій. Виділяйте на повне занурення лінійного фахівця в роботу приблизно шість місяців, а керівника – 12 місяців. Пам'ятайте, що одна токсична людина нівелює вплив у команді від двох конструктивних фахівців.

Порада №2.

Не обманюйте себе: робота 24/7/365 – шлях до втрати продуктивності

Своєчасний сон та прийом їжі – такі ж чинники продуктивності як і навчання та розвиток. У працівників уже після двох-трьох тижнів роботи починають збиватися біоритми, а організм переходить в «ощадливий режим», у якому одним із перших відключається критичне мислення та погіршується якість прийняття рішень.

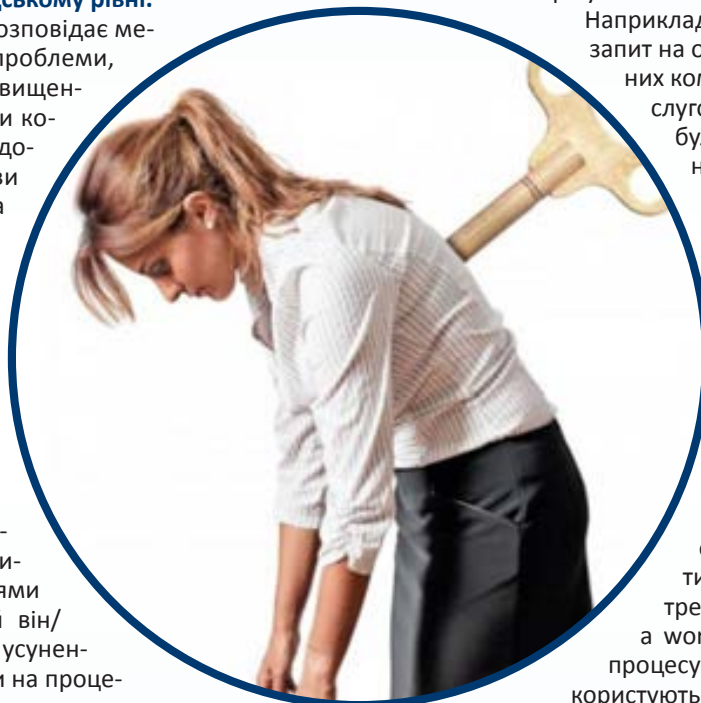
Наприклад, компанія дала консультанту запит на організацію тренінгів з ефективних комунікацій для менеджерів з обслуговування клієнтів. Серед вимог були «вміння розбудити втомлених працівників» та «навчити людей працювати на позитиві». З формулювання запиту видно, що роботодавець не усвідомлює відповідальності за перевтому та низьку продуктивність команди і вважає, що ці проблеми усуваються «прокачкою», а не реорганізацією.

Що робити. – Потреба у 24-годинній доступності свідчить про неефективну організацію процесів роботи в команді. Відтак «лікувати» треба не втомлених працівників, а workflow команди, залучивши до процесу його корекції людей, які ним користуються. Варто також пропрацювати workflow дотичних команд, щоб усунути чинники неефективності: дублювання задач, неякісний або відсутній зворотній зв'язок, розсинхронізованість цілей та пріоритетів, нерозуміння, хто ухвалює рішення, що впливають на роботу кількох команд, та ін.

Порада №3.

Перегляньте ваші правила та з'ясуйте, яку поведінку вони зчитують, а яку – ні. Якщо у компанії проводиться performance review і працює система компетенцій, перегляньте, чи містить вона поведінкові компетенції чи лише фахові?

Наприклад, у великій tech-компанії була ворожнеча між продакшеном, комунікаціями та business development. Кожна з функцій нарікала на іншу за непрофесійність, а дискусії швидко переходили на особистості. Аналіз системи мотивації показав, що в цих функціях немає жодного стимулу співпрацювати, попри те що вони опікуються одним продук-



том. Мотивація в менеджерів кожної функції була кількісна і фахова, поведінкових критеріїв оцінки роботи не існувало. Відтак від трьох менеджерів вимагався спільний результат, але їхня мотивація працювала на різні задачі й не стимулювала взаємодію з іншими функціями.

Що робити. – Опрацювати посадові інструкції та критерії прийняття рішень про підвищення мотивації працівників. Зокрема, чи міститься в них опис підходів до поведінки? Чи врегульоване правилами щорічного навчання коригує soft skills чи сфокусовані лише на вузькоспеціалізованих навичках? Чи береться до уваги поведінка фахівця як лідера та члена команди при ухваленні рішення про просування в компанії?

Порада №4.

Починайте «детоксикацію» фахівців з керівництва

За даними дослідження HR Research Institute-2019, саме довіра до лідерів (81%) та стосунки з безпосереднім керівництвом (79%) є найвпливовішими чинниками залученості працівників на роботі. Токсичні відносини в команді – переважно результат деструктивного керівництва, браку лідерства або несистемної організації роботи команди. Це призводить до режиму «виживання» через аврари, суперечки та мінливі пріоритети.

Наприклад, у великій B2B компанії стрімко почали вигорати найпродуктивніші топменеджери. За три місяці троє людей взяли тривалі лікарняні, а двоє задумалися про зміну роботи. Виявилося, це не такий уже неочікуваний результат, адже мотивація керівництва в цій компанії жодним чином не була прив'язана до їхніх досягнень, задачі їм ставилися тактичні і могли змінитися упродовж півріччя. Тому коли внутрішній ресурс у людей вичерпався, вони не просто випали з процесів, за які відповідали в компанії, а замислилися про свої перспективи в ній.

Що робити. – Якщо одразу кілька керівників стали токсичними, справа навряд чи в їхніх особистих якостях. Перший об'єкт перегляду – система мотивації, чи прописані

у ній зрозумілі та досяжні показники, до яких прив'язана винагорода. Другий об'єкт перегляду – кадровий резерв. Чи вирощує компанія фахівців високого рівня, які в умовах зростання можуть «підхопити» частину задач у топів? Бо у разі відсутності або відставання кадрового резерву від потреб бізнесу, на плечі керівників буде валитися все більша кількість задач, що обов'язково призведе до вигорання.

Порада №5.

Розвивайте та коригуйте soft skills на всіх рівнях компанії

За оцінками Deloitte, у 2015 році 59%, а у 2030 році – 63% професій ґрунтуватимуться на сильних soft skills: критичне мислення, тайм-менеджмент, емоційний інтелект, командна робота, підприємливість. І навіть для такої нібито далекої від soft skills професії, як фінансист, – 29% CFO глобальних компаній визначили комунікації серед ключових навичок.

В Україні брак soft skills – один із ключових чинників токсичності в командах. Особливо в технологічних індустріях, де фахівців часто винаймають одразу після навчання і до певного стажу в компанії не залучають до тренінгів. У такому випадку ці фахівці не встигають набути soft skills на ринку і мусять їх напрацьовувати «з коліс» – з різним рівнем успіху.

Що робити. – Визначити перелік та рівень soft skills, актуальний для кожного кластеру професій (менеджмент, операційні директори, тім-лідери), і включити їх до систем навчання й оцінки. Наприклад, якщо компанія не навчає зворотньому зв'язку і не оцінює його якість, жодної причини для розвитку цієї навички в працівників не з'явиться.

Варто пам'ятати, що в кожній точці взаємодії з зовнішнім світом бізнес має людей, чия думка є вирішальною: клієнти, партнери, державні органи, інвестори, журналісти та лідери думок. Токсична взаємодія з кожною з цих аудиторій надовго формує сприйняття всієї компанії через поведінку однієї людини. Зіпсована репутація коригується близько року і вимагає регулярних витрат у десятки, а для великого бізнесу – і сотні тисяч гривень.



Zoom fatigue:

що це таке та як здолати недуг нової епохи



По матеріалам thepoint.rabota.ua

Тетяна Ковальчук

Минув вже майже рік, як ми почали жити у режимі онлайн. З того часу зустрічі в Zoom чи Google Meet стали для нас нормою, ми звикли планувати у календарях як великі наради, так і зідзвони з колегою для розв'язання мінімальних питань. Проте багато людей відзначають, що після завершення відеоконференції, відчувають себе занадто втомленими, не можуть працювати продуктивно і з часом почали негативно реагувати на заплановані дзвінки. Такий стан навіть отримав назву *Zoom fatigue*, і психологи почали шукати способи боротьби з ним. Наводимо найпоширеніші поради, що допоможуть здолати втому від Zoom.

! **Zoom fatigue або Zoom-втома – це емоційне виснаження, яке з'являється через спілкування, навчання, відвідування музеїв тощо за допомогою відеоконференцій.**

Спілкування у відеоформаті з декількома учасниками потребує більшої концентрації уваги, викликає роздратування через технічні неполадки та врешті-решт стирає всі можливі межі між роботою та особистим життям. Тому після тривалого існування у такому форматі виникає відчуття втоми, вигорання та апатії. Але цю втому можливо зменшити.

«Ні» мультизадачності

Відеоконференції спокушають під час промови керівництва погортати соцмережі, зазирнути на новинний сайт чи перевірити пошту. Проте така мультизадачність знижує продуктивність і втомлює ваш мозок. Тому і виникає відчуття апатії після завершення дзвінка. До того ж пам'ятайте, що за увімкненої камери учасники конференції можуть помітити, що ви

займаєтеся зовсім іншими речами. Це погано вплине не лише на вашу продуктивність, а й на ставлення керівництва.

Вимкнення камери

Під час деяких зустрічей онлайн візуальний контакт особливо важливий для ефективного спілкування та максимальної залученості. Проте існують зідзвони для інформування або консультації, і за таких ситуацій увімкнена камера – не обов'язкова умова. Відеоформат не передбачає кращого засвоєння інформації, але його відсутність здатна зменшити навантаження: учасникам не потрібно дбати про задній план, одяг і власну поведінку на відео. Спілкування без камери зменшує втому без втрати якості засвоєння інформації.

Перерви

Не плануйте нову зустріч відразу після завершення попередньої. Важливо робити перерви між відеоконференціями, щоб ви могли перепочити, розім'ятися чи пообідати. Невеликий відпочинок між зустрічами в Zoom допоможе не накопичувати втому і наприкінці дня у вас ще залишаться сили. Під час тривалого відеодзвінка також важливо робити перерви. Для цього час від часу відводьте очі від екрана, або за змоги вимикайте камеру, закривайте очі і просто слухайте.

Приховання власного відео

Особливістю комунікації в онлайн-форматі, на відміну від особистої, є те, що ви бачите самого себе. Це змушує час від часу відволікатися від слів спікера, дивитися на власний вираз обличчя чи міміку та приділяти занадто велику увагу своїй поведінці перед камерою. Нескінченне оцінювання себе викликає неспокій, який наприкінці дня переростає у втому. Для того, щоб краще зосередитися на розмові, радимо приховати власне відео від себе. Таким чином ви бачитимете лише співрозмовників і відтворити реальне спілкування вийде краще.

Приховання відео учасників

Так само ви можете приховати відео інших учасників і бачити лише спікера. Це допоможе вам не розпорошувати увагу на непотрібні речі: дивитися за колегою, що поправляє зачіску, або на kota вашого напарника. Перемикайтеся з галереї на відео спікера, щоб максимально зосередитися на сказаному.

Додаткові канали зв'язку

Якщо на вас чекає п'ятий зідзвон у Zoom за день з одним і тим же колегою, запропонуйте йому спілкуватися за допомогою інших каналів зв'язку: телефоном, поштою, голосовими повідомленнями. Зосередженість на екрані, постійні хвилювання за звуковий та задній фон на відео, технічні налаштування та затримки з підключеннями спричиняють дискомфорт, що наприкінці дня може вилитися у роздратування. Тож використовуйте відеоформат лише за крайньої потреби. До того ж спілкування телефоном забезпечує співрозмовникам гнучкість у місці розташування та не потребує гарного зовнішнього вигляду. У новій онлайн-реальності нам доведеться жити дуже довго, тому радимо запам'ятати прості речі, що допоможуть здолати або зменшити втому від нарад у Zoom.



12 видов компенсаций и льгот работникам

которые должен знать каждый HR



По материалам edwvb.blogspot.com

Какие виды льгот на рабочем месте имеют большую ценность для представителей различных поколений? Об этом мы поговорим в статье, которая основана на недавнем исследовании о льготах для сотрудников. В исследовании приняло участие 19К участников из 61 организации. Результаты исследования были опубликованы в «Индексе счастья сотрудников 2019» (Employee Happiness Index 2019.)

1. Что такое льготы для сотрудников?

Льготы для сотрудников это часть вознаграждения сотрудника, но не в прямом денежном выражении. Это может быть медицинская страховка, опционы на акции или любые другие вещи, предлагаемые сотрудникам. Льготы имеют критическое значение при формировании предложения о работе (джоб оффера): в то время как одна и та же позиция может оплачиваться одинаково у двух разных работодателей, пакет доступных льгот может сильно различаться, а, следовательно, один из работодателей будет иметь лучшее финансовое предложение, чем второй.

Некоторые льготы имеют страновую специфику. Например, в США медицинское страхование является ключевым компонентом льгот, а во Франции зачастую предлагаются ваучеры в рестораны на каждый рабочий день.

Компенсации и льготы неотделимо связаны, к компенсациям относится все прямое денежное вознаграждение ваших сотрудников. Подробную статью по этой ключевой части управления человеческими ресурсами можно найти в нашем полном руководстве по компенсациям и льготам.

2. Каковы четыре основных вида вознаграждений работникам?

Традиционно большинство льгот подпадают под один из четырех основных видов, а именно:

- Медицинская страховка
- Страхование жизни
- Пенсионные планы
- Страхование по инвалидности

Однако в настоящее время существуют и другие виды вознаграждений работникам. Мы рассмотрим их ниже.

3. Льготы для сотрудников, которые должен знать каждый HR специалист.

В своем «Индексе счастья сотрудников» за 2019 год HR-тех компания Benify выделяет 4 категории льгот для сотрудников:

- Льготы, связанные с условиями труда
- Забота о здоровье



- Льготы по финансовому благополучию
- Качество уровня жизни

3.1. Льготы, связанные с условиями труда включает в себя рабочее время и отпуск, развитие навыков, еду и напитки, клубы для сотрудников, мероприятия и подарки.

Рабочее время и отпуск

Подумайте о гибком графике (flextime), например. Flextime дает вашим сотрудникам возможность выбирать график рабочего времени и / или место, где они хотят работать. Другие привилегии включают дополнительные отпуска и один из видов льгот, который сотрудники ценят больше всего, оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком. Гибкий график и возможность работать из дома являются значимыми льготами для сотрудников

Развитие навыков

Быстрое развитие технологий и тот факт, что люди чаще меняют работу, делают развитие навыков очень важным. Однако развитие навыков имеет значение, как льгота, не только для (молодых) специалистов, это одинаково значимо и для организаций в целом, если они хотят оставаться конкурентоспособными.

Еда и напитки

Мы уже упоминали ваучеры на посещения ресторанов во Франции. Данная категория льгот также включает в себя бесплатные обеды, фрукты и кофе. В AHR каждый день мы наслаждаемся бесплатным обедом, и команда это очень ценит. В качестве дополнительного бонуса, бесплатный обед и фрукты также являются хорошим способом пропаганды здорового питания на работе.

Клубы по интересам, мероприятия и подарки

Когда дело доходит до этой категории, существует масса вариантов: вязание, беговые группы, вечера видео-игр, тайный Санта, подарки на юбилей, список можно продолжать бесконечно.

3.2. Забота о здоровье

Эта категория льгот покрывает вопросы здоровья, благополучия и медицинского обслуживания.

Здоровье и благополучие

Все больше и больше компаний имеют программы оздоровления работников, основанные на концепции здорового образа жизни. Существует множество различных вариантов, и примеры программ оздоровления сотрудников варьируются от простого членства в тренажерном зале до комплексных решений, которые охватывают физическое, психическое здоровье и финансовое благополучие.

Медицинское обслуживание (ДМС)

Пакет ДМС также очень сильно варьируется. Можно включать сеансы физиотерапии и хиропрактики, или даже лечение бесплодия и психологическую поддержку.

3.3. Льготы по финансовому благополучию

Льгота №1 в этой категории - пенсионные планы, но к ней также относятся страховки, льготы по финансовым выгодам и управление личными финансами (финансовая грамотность).

Пенсионные планы

Интересно, что, согласно исследованию, пенсионные планы

расцениваются как очень важная льгота для каждого поколения, но они не входят в десятку наиболее высоко оцениваемых.

Страховки

Как мы упоминали выше, в некоторых странах медицинское страхование - это базовая льгота, предоставляемая по умолчанию для любого сотрудника. Но страхование может покрывать несчастные случаи, критические заболевания или даже отпуск по уходу за ребенком.

Финансовые выгоды

К таким льготам относятся скидки на продукцию компании, займы на льготных условиях или возможности для сотрудников купить акции компании, в которой они работают, по специальной цене.

Финансовая грамотность

Отчет Benify показывает, что стресс из-за личных финансов вырос за последний год. Еще одна причина для работодателей всерьез задуматься о таких льготах, как консультации по кредитам и сбережениям.

3.4. Качество уровня жизни

Данная категория льгот покрывает баланс между работой и личной жизнью, а также мобильность.

Баланс между работой и личной жизнью

Поскольку сотрудники все больше придают значение своему балансу между работой и личной жизнью, неудивительно, что льготы в этой области также становятся все более популярными. Примерами являются пособия по уходу за ребенком, доставка продуктов и юридические услуги.

Мобильность

Льготы по мобильности могут значительно облегчить жизнь ваших сотрудников. Потому что, даже если они могут работать из дома или из другого места, им все равно придется регулярно приходить в офис или на работу. Эта категория охватывает такие вещи, как общественный транспорт и автомобили, а также велосипеды и совместные поездки (карпулинг).

4. Виды льгот, востребованные среди разных поколений

Разные поколения работников (часто) хотят разных вещей. Мы уже видели это в нашей статье о различиях поколений на рабочем месте. Поскольку каждое поколение находится на разных этапах своей жизни, неудивительно, что они склонны ценить различные виды льгот. В конце концов, у молодых родителей Миллениалов другие приоритеты, чем у близких к выходу на пенсию бэби-бумеров, верно? Исследование Benify подразделяет льготы работникам на две категории: те, которые сотрудники считают наиболее важными, и те, которые они больше всего ценят. Давайте посмотрим, как выглядит обзор для каждого поколения.



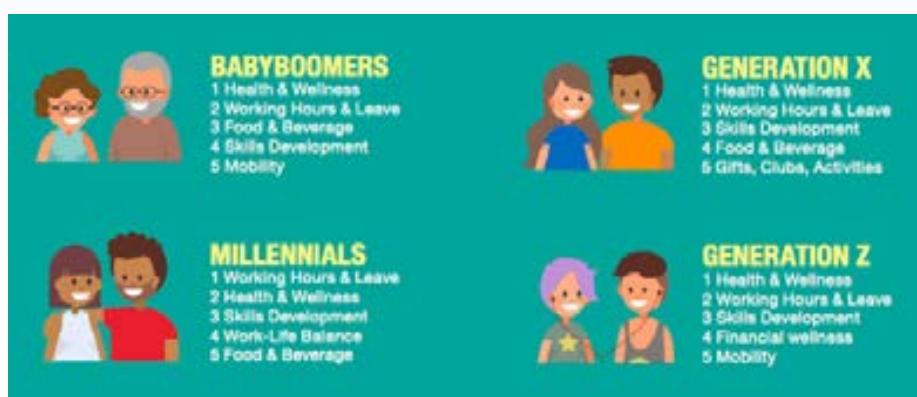
Таб. Наиболее важные льготы среди разных поколений.
Источник The Employee Happiness Index 2019.

Babybommers	Поколение X	Миллениалы	Поколение Z
1. Пенсионный план	1. Рабочие часы и отпуск	1. Рабочие часы и отпуск	1. Рабочие часы и отпуск
2. Рабочие часы и отпуск	2. Здоровье и благополучие	2. Здоровье и благополучие	2. Здоровье и благополучие
3. Медицинское обслуживание	3. Пенсионный план	3. Развитие навыков	3. Развитие навыков
4. Здоровье и благополучие	4. Развитие навыков	4. Пенсионный план	4. Медицинское обслуживание
5. Страховки	5. Медицинское обслуживание	5. Медицинское обслуживание	5. Пенсионный план

Две вещи сразу выделяются, когда мы смотрим на то, какие льготы люди находят наиболее важными. Первый и, пожалуй, самый очевидный из них заключается в том, что пенсионные планы приобретают все большее значение по мере взросления поколения. В этом, безусловно, есть смысл, поскольку выпускники, которые только начали свою карьеру, вероятно, не будут думать о своем выходе на пенсию еще в течение более 40 лет...

Второе, на что стоит обратить внимание, это развитие навыков. Неудивительно, что развитие новых навыков более важно для молодого поколения - так как они будут в большей степени зависеть от технологических достижений, чем бэби-бумеры.

И то, что важно для всех сотрудников, независимо от их возраста, и что занимает верхние строчки почти в каждом списке, это рабочее время и отпуск.



Таб. Наиболее Ценные льготы среди разных поколений.
Источник The Employee Happiness Index 2019.

Babybommers	Поколение X	Миллениалы	Поколение Z
1. Здоровье и благополучие	1. Здоровье и благополучие	1. Рабочие часы и отпуск	1. Здоровье и благополучие
2. Рабочие часы и отпуск	2. Рабочие часы и отпуск	2. Здоровье и благополучие	2. Рабочие часы и отпуск
3. Еда и напитки	3. Развитие навыков	3. Развитие навыков	3. Развитие навыков
4. Развитие навыков	4. Еда и напитки	4. Баланс работа-жизнь	4. Финансовое благополучие
5. Мобильность	5. Клубы по интересам, мероприятия и подарки	5. Еда и напитки	5. Мобильность

Когда мы смотрим на льготы, которые наиболее ценятся сотрудниками, топ-5 у каждого поколения выглядит немного иначе. Внезапно такие вещи, как еда, напитки и мобильность появляются в разных списках. Однако номер один среди почти каждого поколения - это здоровье и благополучие.

Интересно видеть, что финансовое благополучие имеет в своей пятерке самое молодое поколение рабочей силы, поколение Z. Поскольку компании будут все больше нанимать людей из поколения Z, финансовое благополучие, вероятно, станет более важной льготой для работников.

5. Заключение/итоги

Ну, вот и все, 12 видов льгот работникам, которые должен знать каждый практикующий HR специалист. Прошли те дни, когда пакета льгот, включающего медицинскую страховку и базовый пенсионный план, было достаточно, чтобы кандидаты выбрали вас. Сегодняшние кандидаты и работники ожи-

дают всех категорий льгот: условия труда, забота о здоровье, финансовое благополучие и качество уровня жизни.

6. ЧаВо

Что такое льготы для работников?

Льготы для сотрудников это часть вознаграждения сотрудника, но не в прямом денежном выражении. Это может быть медицинская страховка, опционы на акции или любые другие вещи, предлагаемые сотрудникам

Каковы четыре основных типа льгот работникам?

Традиционно большинство льгот подпадают под один из четырех основных типов: медицинское страхование, страхование жизни, пенсионные планы и страхование по инвалидности.

Какие льготы сотрудники больше всего ценят?

Льготы, которые сотрудники ценят больше всего, включают гибкий график, возможность работать из дома, отпуск и оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком.





Енергія
твого успіху

Випуск №
3
(74)
(від 31.03.2021)

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Свої побажання та пропозиції
надсилайте на e-mail:

i.vorotnikova@nrg-ua.com

Контактні телефони:

+38 050 327 98 88

+38 044 594 30 98



<http://www.nrg-ua.com/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



https://www.instagram.com/new_recruiting_group/



https://t.me/new_recruiting_group