

Как выбирать поощрения для работников?

2/29/23



Консультант отдела налогового консультирования, PwC Латвия
Aleksandrs Afanasjevs



Старший консультант отдела налогового консультирования, PwC Латвия

Madara Hmelevska



директор отдела налогового консультирования, менеджер пан-балтийской практики по вопросам персонала и организационных преобразований, PwC Латвия
Irēna Arbidāne

Стремительное развитие в глобальном контексте влечет за собой изменения во всех сферах жизни. То, что когда-то считалось новым и передовым, уже стало стандартом, устарело и ждет перемен. С изменением международной деловой среды меняется и рабочая среда, а также потребности работников, что означает новые вызовы для работодателей. Многообразие доступных работникам преимуществ сейчас становится одним из основных критериев оценки рабочего места. Согласно статистическим данным действия, поощряющие многообразие преимуществ, положительно сказываются как на экономической активности предприятия, так и на продуктивности работников¹. Работники ожидают от работодателей гибкой и соответствующей их потребностям корзины материальных преимуществ, что особенно заметно в постпандемийное время. Ранее мы уже описывали преимущества гибкой системы вознаграждения. В данной статье предлагаем ознакомиться с новым технологическим решением, которое поможет предприятиям улучшить корзину предлагаемых работникам преимуществ в соответствии с их пожеланиями.

Ценостное предложение для работников

В последнее время мнение работников о предоставляемых преимуществах существенно изменилось, хотя многие работодатели не уделяют этому должного внимания. Среди работодателей все еще распространена практика предложения одинакового пакета материальных преимуществ, часто не соответствующего пожеланиям работников, поскольку желания и потребности меняются на разных этапах трудоустройства и в разном возрасте. У работников есть собственные индивидуальные потребности, удовлетворение которых становится все более важным фактором в обеспечении благополучия и продуктивности. Это исключает возможность стандартизировать корзину потребностей, одновременно удовлетворив ожидания всех работников, поэтому работодателю важно пересматривать и адаптировать политику управления персоналом и вознаграждения.

Предложение ценностей работникам (people value proposition – PVP) – это один из подходов, анализирующий различные важные для работника аспекты, чтобы понять и удовлетворить индивидуальные потребности работников и реализовать ожидания относительно рабочего места. Применение PVP может способствовать пониманию работодателем выбора работника, чтобы обеспечить гибкую корзину преимуществ, возможности карьерного роста для талантов,

позитивную и всеобъемлющую культуру труда, а также предлагать учебные и развивающие программы.

Эффективное планирование PVP сочетает в себе предложение, разработанное работодателем с учетом желаний работников, бюджета и принципов организации, а также сравнение с данными внешнего рынка, поддерживающими модель PVP. А именно, работодатель может разработать модель предложения ценностей, основанную на желаниях разных групп работников в рамках бюджета организации и соответствующую рыночным стандартам. Преимущества модели PVP включают в себя возможности больше привлекать и удерживать таланты, а также способствовать заинтересованности работников в процессе труда, создавая конкурентоспособное рабочее место.

В разработке одного из компонентов модели PVP – индивидуализированной корзины благ, основанной на индивидуальных желаниях и потребностях работников, одновременно согласованной с ограничениями бюджета, может помочь продукт PwC Total Reward Employee eXperience (T-RX).

Предложение T-RX

T-RX – это инструмент, который обрабатывает и визуализирует информацию, полученную в ходе опросов работников, обобщая результаты в отчете, дающем представление об удовлетворенности работников политикой управления персоналом, имеющейся корзиной преимуществ и информированности о материальных преимуществах, предлагаемых работодателем.

Наряду с получением, обобщением и обработкой данных в виде визуализации можно подсчитать затраты на конкретное преимущество для каждого работника и на уровне предприятия, определяя их экономическую целесообразность и отдачу. В рамках опроса работники могут «торговать» преимуществами, составляя индивидуальную корзину, охватывающую предлагаемые работодателем возможности. В целом умный инструмент может помочь эффективнее преобразовать подходящий работникам пакет материальных преимуществ, чтобы получать связанные с этим преимущества, одновременно оптимизируя затраты на вознаграждение на уровне организации.

PwC предлагает как помочь экспертов, так и технические решения, позволяющие работодателям после оценки потребностей работников модернизировать свою систему вознаграждения. Это поможет улучшить экономические показатели и обеспечит весомые преимущества в борьбе за таланты.

¹ LIMRA's study, 2022 BEAT Study: Benefits and Employee Attitude Tracker