

УДК 658.3.07

## РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ИТ-КОМПАНИИ: КАФЕТЕРИЙ ЛЬГОТ И МАГАЗИН БЕНЕФИТОВ

*Ананенко В.В.*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Научный руководитель: Тонкович И.Н. – канд.хим.наук, доцент, доцент кафедры ПИКС*

**Аннотация.** В работе актуализируется концепция решения для управления компенсациями и льготами – кафетерий льгот и магазин бенефитов. Предложена функциональная модель кафетерия льгот и магазина бенефитов. Данная модель представлена блоками: каталог льгот, HR-кабинет, база сотрудников, отчеты, личный кабинет работодателя.

**Ключевые слова:** кафетерий льгот и бенефитов, мотивация, вознаграждение, ИТ

**Введение.** Вознаграждение сотрудника подразумевает разнообразие в возможных методах, соответствие личности человека и должно быть уместным в данный период времени. Данную задачу можно решить при помощи введения системы гибких льгот, в основе которой – самостоятельный выбор работником нужного бонуса. Она работает по принципу кафетерия, только в меню указаны медицина, страхование, обучение, фитнес и т.д. Встречаются и более специфические варианты, например, компенсации топлива, доставки еды, билетов в кино или театр. По данным британской ассоциации по трудовым ресурсам *The Society for Human Resource Management*, такое решение явно идет на пользу бизнесу. В организациях с внедренным кафетерием льгот производительность труда повысилась на 24%, эффективность набора персонала – на 11%, а удержания – на 17% в сравнении с другими организациями [1].

В работе рассмотрена концепция решения для управления гибкими льготами и бенефитами.

**Основная часть.** Служба исследований *HeadHunter* Северо-Запад провела социальный опрос по всей федерации с целью выяснить, какой компенсационный пакет хотели бы получать сотрудники организации и что на самом деле им предлагают работодатели. Более 3 000 респондентов из 82 регионов страны и 25 профессиональных сфер приняли участие в данном опросе. 63% респондентов указали, что в их организации действительно предоставляется компенсационный пакет. Большинство работодателей, предлагающих компенсационный пакет своим сотрудникам, чаще всего имеют возможность оплатить мобильную связь (43%), ДМС (42%) и организуют корпоративные праздники (38%). Пятерку наиболее часто предоставляемых организациями вариантов завершают стоматология и оплата питания.

Основная часть специалистов предпочла бы самостоятельно выбрать бенефиты из доступного списка, которые подходят именно им, а не получить уже фиксированный, «коробочный» набор. Этот формат более удобен и выгоден работодателю, он позволяет переформировать бюджет надлежащим образом. Для сотрудников, прибывших из других регионов и областей, в большей степени важен вопрос предоставления квартиры от компании, чем оплата спортивного зала или коллективные праздники. Для тех, чья работа связана с общением с людьми или публичными выступлениями, более приоритетной является компенсации затрат на услуги косметологии и салона красоты. По итогам опроса, сейчас такой вариант адаптивного компенсационного пакета готовы предоставить только 14% организаций [2].

Особенности нашего восприятия в том, что мы достаточно быстро привыкаем к текущему уровню дохода. Каждый раз увеличивая свой уровень жизни, мы ждем возможного роста доходов в скором будущем. Увеличение оклада, как инструмента мотивации, работает непродолжительный период времени. Предоставляемые бенефиты вообще не отвечают за

мотивацию. Они нужны всего лишь для того, чтобы удержать человека в текущей организации. Когда сотрудник начнет искать работу и ценовые предложения будут сравнимы, он будет смотреть на второстепенные вещи, которые предлагает организация, в том числе и бенефиты. Если же система льгот лучше, он с большей вероятностью останется в этой организации.

На текущий момент во многих организациях сотрудникам предлагается право выбора тех бенефитов и льгот, которые больше соответствуют их потребностям и интересам. Система работает достаточно просто. Все льготы и бенефиты из каталога ранжируются по баллам. Сотруднику предоставляется определенный объем баллов, на которые он может выбрать для себя индивидуальный набор льгот и бенефитов. Такие условия работают с единственным минусом – их предоставление дороже. При работе с одинаковым объемом услуг для каждого сотрудника, организации, как правило, получают от контрагентов скидки на объем.

Новые сотрудники устраиваются в компанию, старые – увольняются, их переводят в другие филиалы и юридические лица, они могут уйти в декрет и вернуться обратно. Все эти перемещения требуют своевременной и правильной отработки с точки зрения кафетерия льгот и бенефитов:

- сотруднику нужно выделить персональный бюджет в валюте кафетерия льгот с учетом даты приема на работу, региона, грейда и др.;
- сотруднику следует донести возможность выбора и дать ему такой выбор – передать в руки инструмент и научить им пользоваться. Набор доступных льгот также зависит от региона, грейда и других качеств сотрудника;
- при переводе сотрудника в другой регион нужно предложить ему те льготы, которые доступны;
- при смене юридического лица необходимо открепить сотрудника и его родственников от договоров с поставщиками льгот со старым юридическим лицом и прикрепить к договорам с новым юридическим лицом [3].

Недостаточно просто предложить выбор – важно обеспечить соответствующую функциональность. Для решения этой задачи автором предлагается использование кафетерия льгот и магазина бенефитов – инструмента управления компенсациями и льготами, направленного на решение такой задачи управления талантами, как привлечение и удержание работников. Функциональная модель кафетерия льгот и бенефитов представлена следующими блоками: Каталог льгот, HR-кабинет, База сотрудников, Отчеты и Личный кабинет работодателя (рисунок 1).



Рисунок 1 – Функциональная модель кафетерия льгот и бенефитов

В данной модели блок Каталог льгот представлен в двух форматах: кафетерий льгот и магазин бенефитов. HR-кабинет позволит просматривать все истории льгот и бенефитов для каждого сотрудника компании. Справочная информация по всем сотрудникам размещена в блоке База сотрудников. Блок отчеты предусматривает формирование аналитической отчетности в различных разрезах по работе кафетерия льгот и магазина бенефитов. Для полноценного функционирования кафетерия льгот и магазина бенефитов потребуются блок

Личный кабинет работодателя с функцией администрирования.

Выделяют три основные тенденции, которые наблюдаются ежегодно при изучении отчетов международных организаций по управлению человеческим капиталом и хедлайнеров технологических решений:

- формирование четкой кадровой и технологической инфраструктуры – увеличивается количество центров общего обслуживания и управления человеческим капиталом;
- согласованность и влияние – программы льгот соотносятся со стратегиями бизнеса и потребностями сотрудников;
- появление маркетингового мышления – создание комплексного интерактивного предложения, формирования подхода, основанного на данных, которые помогают продвигать культуру и рабочую среду, где люди эффективны.

Стоимость внедрения кафетерия льгот и магазина бенефитов зависит от многих показателей [3]:

- количества сотрудников в организации;
- необходимости интеграции с другими программными средствами;
- предполагаемого объема доступных льгот и бенефитов на одного сотрудника в год;
- количества и ассортимента льгот и бенефитов;
- администрирования взаимодействия с сотрудниками и поставщиками.

Программная реализация модели позволит автоматизировать бизнес-процессы по формированию гибкого пакета льгот и бенефитов, сделать его прозрачным, сократить временные и финансовые ресурсы на его администрирование.

**Заключение.** Многочисленные исследования показывают, что льготы, позволяющие сотрудникам оставаться здоровыми, управлять своим бюджетом, помогать в уходе за детьми или влияющие на их карьерный рост, создают более высокую заинтересованность, влияют на мотивацию сотрудников и способствуют отдаче инвестиций работодателя.

Формирование стратегии льгот вышло на совершенно новый уровень. Организации оценивают влияние льгот на жизненные приоритеты сотрудников, показывающие их благополучие, как решающее значение для вовлечения персонала в бизнес-цели организации.

### **Список литературы**

1. *The Evolution of Benefits [Электронный ресурс] / Society for Human Resource Management. – USA, 2018. – Режим доступа : <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/2018%20Employee%20Benefits%20Report.pdf>. – Дата доступа : 25.03.2022.*
2. *Бенефиты и компенсации [Электронный ресурс] / HeadHunter Северо-Запад. – Санкт-Петербург, 2014. – Режим доступа : <https://spb.hh.ru/article/15288> – Дата доступа : 24.03.2022.*
3. *Кафетерий льгот: автоматизация, наполнение, тренды 2.0 [Электронный ресурс] / Подарок в квадрате. – Москва, 2019. – Режим доступа : <https://prostodar.ru/blog/kafeteriy-lygot-avtomatizatsiya-napolneniye-trendy-2-0/> – Дата доступа : 27.03.2022.*

UDC 621.3.049.77–048.24:537.2

## **IT COMPANY STAFF DEVELOPMENT: BENEFITS CAFETERIA AND SHOP**

*Ananenka V.V.*

*Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus*

*Tankavich I.N. – PhD, assistant professor, associate professor of the department of ICSD*

**Annotation.** The work updates the concept of a solution for managing compensations and benefits - a cafeteria for benefits and a benefit store. A functional model of the benefits cafeteria and the benefit store is proposed. This model is represented by blocks: a catalog of benefits, an HR account, an employee database, reports, an employer's personal account.

**Keywords.** cafeteria benefits, motivation, remuneration, IT