

image not found or type unknown



Определена схема вклада для всех работников на окладе. Персонал может внести свой вклад как минимум в 3% и получать соответствующие взносы работодателя в соотношении 1:1, 1,5:1 или 2:1 в зависимости от возраста и стажа работы до максимального взноса работодателя в размере 10%. Наемные работники, которые не желают внести свой вклад в 3%, будут получать минимальные уровни взносов, установленных в соответствии с автоматической регистрацией.

Здоровье и благополучие:

- Частное медицинское страхование для всех почасовых работников после трех лет работы и для персонала на окладе после шести месяцев работы.
- Стоматологическая машина
- Офтальмологические услуги
- Выделенный раздел благополучия на портале сотрудника, ourlounge.co.uk

Групповые риски:

- защита доходов (для персонала на окладе по пенсионной схеме, за исключением тех, что автоматически зачислены)
- личное страхование от несчастных случаев
- страхование жизни

Поездки персонала:

Автомобили компании: доступны для менеджеров ресторанов и персонала эквивалентных классов, а также сотрудников на руководящих должностях

Преимущества для семьи:

- Усовершенствованная политика материнства и отцовства политика для работников на окладе
- Пособия по уходу за детьми посредством договоренностей через зарплату
- Гибкие режимы рабочего времени
- Вахтовый метод (деление рабочего места)
- Оплаченный восьминедельный академический отпуск после 10 лет работы для работников на окладе

Схемы поощрения:

- Сотрудник месяца для каждого ресторана
- Сотрудник квартала для каждого ресторана
- Сотрудник года (национальный победитель)
- Награда Рэя Крока для лучших менеджеров ресторанов
- Праздничная награда для нересторанного персонала
- Премия Президента для нересторанного персонала
- Награды для всех сотрудников за каждые пять лет от пяти до 30 лет службы
- Ресторан года
- Консультант года

Поощрительные выплаты / выплаты, связанные с производительностью:

Три бонусные схемы:

- Ежемесячная схема для почасовых работников
- Ежеквартальная схема для команды менеджеров ресторана
- Годовая схема для офисов отделов поддержки

Отдых:

- 28 дней, включая праздничные дни для почасовых работников
- 30 дней, включая праздничные дни для работников на окладе

Другое:

- Все сотрудники получают право на бесплатное питание во время работы
- Схема скидок для сотрудников
- Беспроцентные кредиты на неотложные нужды для работников на окладе

Структура преимуществ помогает достичь вовлеченности сотрудников. Организация предлагает гибкую схему льгот, при этом сотрудник в любое время может выбрать для добавления или удаления определенные льготы. Схема вознаграждений и льгот позволила повысить уровень удовлетворенности сотрудников (74% сотрудников удовлетворены ими, что на 23% выше лучшей внешней практики). Каждый месяц все сотрудники 10% лучших ресторанов, по тайной оценке, клиентов получают бонус 50 пенсов за каждый час, отработанный за двухнедельный период. Кроме того, менеджеры ресторана имеют право на получение квартального бонуса на основании трех равно взвешенных мер: оценки тайного покупателя, рост

продаж и прибыльность. Эта бонус-стратегия совмещена с бизнес-целями и играет ключевую роль в оказании помощи организации в обеспечении в течение 36 кварталов подряд роста продаж сопоставимых с увеличением продаж.

Система мотивации персонала на примере ПАО «Сбербанк»

В настоящее время возрастает эффективность неденежных стимулов. Чаще всего это выражается в следующих методах нематериального стимулирования в ПАО «Сбербанк»: предоставление гибкого рабочего графика, проведение совместного досуга всем банковским коллективом за корпоративный счет.

К некоторым сотрудникам применяется такой метод как признание со стороны руководства, с возможностью повышению уровня квалификации, предоставления перспектив карьерного роста, направленных напрямую на развитие профессиональных навыков сотрудника. Так же некоторые получают возможность участия в принятии решений, обсуждениях важных вопросов банка (например, включение в состав комитета по управлению активами и пассивами, кредитного комитета, ревизионной комиссии).

Часто сотрудники получают и символические награды в виде звания «Лучший по профессии», «Благодарность Президента Банка, медаль, юбилейные и почетные грамоты, почетные знаки отличия, занесение в Книгу Почета», статьи в корпоративной прессе, футболки, сувениры и т.д.

Конкурс «Лучший по профессии» проводится на всех уровнях различных департаментов и управлений, победа в котором даёт возможность получать дополнительное образование, а также стажироваться в лучших отделениях банка или получать дополнительное образование.

На сегодняшний день главным принципом в ПАО «Сбербанк» остается «Платить за достижение результата».

Без грамотной оценки качества работы человеческого капитала, данная система может привести к отрицательным условиям труда в компании. Разберем методы оценки труда в ПАО «Сбербанк России». Топ-менеджеры проходят оценку по системе «Приоритетных проектов». Смысл данной системы основывается на самостоятельной постановке и регулировании целей стратегии, а также дальнейшее их делегирование на уровне нижестоящие в виде декомпозированных проектов.



Рис. Ключевые показатели оценки по системе «5+»

Можно выделить требования, которые окажут положительный эффект на систему в целом:

- Мощным стимулом к труду может выступать комплексная система, внедренная в банк, включающая в себя как материальные, так и нематериальные виды, которые в совокупности будут способны удовлетворить потребности каждого сотрудника, а также способствовать эффективному функционированию организации, что будет являться ключом к достижению высоких экономических показателей;
- Для реализации задач в краткосрочном периоде, должны применяться разные виды стимулов. А для максимально эффективной реализации целей, система мотивации в банке должна адаптироваться к стратегии организации, а также к изменениям внешней среды организации.
- Необходимо использовать объективную оценку при назначении вознаграждения, в рамках утвержденных в банке положений, регламентов, согласно соответствующему для определенной категории сотрудников стимулами и с учетом специфики их должности.

Лукойл

Нефтяная компания ОАО «Лукойл» задалась целью создать устойчивый имидж солидного работодателя и провести стандартизацию системы поощрений

персонала. Она разработала целостную политику управления кадрами во всех региональных подразделениях, обязательную, четкую и прозрачную. Комплексный подход к мотивации сотрудников — пример для подражания всем предприятиям.

Материальная часть:

- прямое вознаграждение:
 - фиксированное (зарплата и дополнительные выплаты за выполнение KPI);
 - переменное (годовые и долгосрочные премиальные выплаты);
- не прямое вознаграждение:
 - программы социальной защиты (государственные и корпоративные);
 - дополнительные льготы (общие и для отдельных категорий сотрудников).

Нематериальная часть (государственная система поощрения и корпоративная).