

Не только «здесь и сейчас»

В «Ростелекоме» выстраивают стратегию удержания сотрудников на протяжении всей их карьеры

Задача руководителей компании – не только рассказывать молодым специалистам о том, что они могут получить от работодателя здесь и сейчас, но и показать для сотрудников и членов их семей долговременные выгоды, считают в «Ростелекоме». Таким образом, сотрудник получает возможность для выстраивания перспективной модели своей жизни, причем не только профессиональной.

Программа поддержки сотрудников «Ростелекома» централизована по всей России, для них существует комплексная система пересмотра дохода раз в год. Молодым семьям нужны определенные гарантии с точки зрения дохода, и он должен соответствовать рыночным показателям.

– Когда молодые специалисты приходят устраиваться в компанию, они сразу оценивают уровень текущего дохода. Хотя зарабатывать здесь и сейчас. Казалось бы, им проще пойти в курьеры в сервисы доставки, где сразу можно получить больше. В этой ситуации задача руководителей, с одной стороны, в том, чтобы сотрудники понимали, каким образом они могут заработать на адаптационном сроке. С другой – рассказывать про возможности, про развитие, про социальную политику в долговую, существующую в компании, – рассказала HR-бизнес-партнер Екатеринбургского филиала «Ростелекома» **Тамара Бурминская**.

Добровольное медицинское страхование, согласно



Стратегия «Ростелекома» направлена на долговременное удержание специалистов

большинству исследований, сейчас воспринимается сотрудниками уже как норма. В «Ростелекоме» в текущем году уровень охвата ДМС расширили. Кроме того, весь персонал обеспечен услугой телемедицины.

В компании существует программа, нацеленная на оказание помощи сотрудникам в улучшении жилищных условий. Работникам предлагается два варианта поддерж-

ки. Во-первых, беспроцентный займ на приобретение жилья до 1,5 млн рублей. Во-вторых, компенсация выплаченных процентов по ипотеке. Принять участие сотрудник может один раз в год в период заявочной кампании. В первую очередь жильем стараются обеспечить многодетные семьи и сотрудников с более низким уровнем доходов.

На долговременное удержание специалистов нацелена

на также корпоративная пенсионная программа совместно с НПФ «Альянс».

– Обычно про эту программу молодые ребята говорят: зачем, мы не хотим думать о пенсии. Но она действует таким образом, что при результативной работе ты можешь накопить и удвоить вложенные деньги с помощью софинансирования со стороны компании, – добавила Тамара Бурминская.

В «Ростелекоме» ценят труд сотрудников и присуждают им звание «Герой стажа». Один из таких значков получил человек, который проработал в компании 50 лет. Вместе с тем здесь отмечают, что династий становится все меньше. Ценность работы в отрасли связи несколько снижена, в том числе у молодежи, поэтому одна из наиболее актуальных задач – удержание новичков.

Братство калининцев

Ветераны Машиностроительного завода им. Калинина активно участвуют в жизни предприятия

Сама история Машиностроительного завода имени Калинина предопределила один из ключевых акцентов корпоративной социальной политики – вовлечение ветеранов в общественную жизнь предприятия. Еще один приоритет – поддержка семей с детьми-инвалидами.

Завод ведет свою историю еще с 1866 года, когда в Санкт-Петербурге была образована Орудийная мастерская. В 1918 году завод эвакуировался в Подмоскowie, в нынешний город Королёв, а в годы Великой Отечественной войны – на Урал. 1 января 1923 года ему

присвоили имя «всесоюзного старосты».

– Называть себя калининцем стало почетным, это как войти в какое-то вечное братство. У нас есть уважаемые ветераны, которые еще детьми помнят, как сюда прибыли на эшелоне в 1941 году, как проводили родителей на завод через железнодорожные пути, где сейчас стоит завод. Все это они с влажными глазами рассказывают нынешним сотрудникам. Мы эмоционально заряжаемся общением с этими людьми, – рассказал заместитель генерального директора по персоналу ПАО «Машиностроительный завод имени Калинина» **Сергей Свинин**.

На предприятии не называют ветеранов бывшими ра-

ботниками: здесь принято говорить, что они в запасе. Они регулярно помогают заводу в общественных мероприятиях, когда действующие сотрудники выполняют свои задачи у станка или компьютера.

– Сейчас принято говорить «персонал». Раньше говорили: «человеческий ресурс», «человеческий капитал», потом – «кадровый потенциал». Мы считаем, что на любом предприятии люди – это богатство, на котором основано то состояние предприятия, в котором оно находится сейчас и будет находиться в дальнейшем, – добавляет Сергей Свинин.

Вовлечение ветеранов в общественную деятельность завода – часть корпоративной стратегии по поддержанию се-

мейных ценностей. Общий возраст династий на предприятии превышает 500 лет. Среди них династии великих конструкторов.

Весомую прибавку к «семейной составляющей» на предприятии вносят студенты-целевики, которые уезжают учиться в Санкт-Петербург, Москву, Казань, а затем возвращаются со своими вторыми половинками. Петербуржцев, москвичей, казанцев, которые таким образом оказались на Урале, тоже берут на работу. Есть и специалисты, которые целенаправленно приезжают работать в Екатеринбург из российской столицы: карьеру здесь построить быстрее.

Завод ежегодно строит 50 квартир, которые передает

тем, в ком видит свое будущее. Жилье на три года безвозмездно передают в аренду, а в последующем – в собственность с рассрочкой на 10 лет. Кроме того, завод возмещает проценты по ипотечным платежам, этой программой пользуются сейчас порядка 500 человек.

Особенность социальной политики на предприятии – помощь семьям, где есть дети-инвалиды. Ежегодно они получают специальную выплату. По словам Сергея Свинина, важно, чтобы они чувствовали себя защищенными, а с другой стороны, осознавая определенную ответственность перед предприятием, которое оказывает им помощь.