

# Инвестиции в людей как драйвер развития

Представители свердловского бизнеса обсудили развитие кадрового потенциала с помощью корпоративных практик

Андрей МЕШАВКИН

«Областная газета» провела на площадке Свердловского областного союза промышленников и предпринимателей (СОСПП) круглый стол, посвященный корпоративным семейным практикам на предприятиях региона и развитию кадрового потенциала. В Год семьи, объявленный Президентом России Владимиром ПУТИНЫМ, разговор шел о том, какова роль работодателей в поддержке семейных ценностей. В обсуждении приняли участие крупные компании региона.

— Мы понимаем, что основной запрос сегодня — кадры, и понимаем, как важна инвестиционная привлекательность. Сейчас мы можем сделать конкретный акцент на том, что наше предприятие тоже готово работать на развитие человеческого капитала, — сказал генеральный директор «ОГ» **Антон Третьяков**. Он добавил, что сегодня хорошее время для молодых людей пораньше подумать о по-

лучении рабочей специальности, потому что в реальном секторе экономики открываются большие перспективы.

Исполнительный вице-президент СОСПП **Татьяна Кансафарова** отметила, что многим свердловчанам не хватает информации о том, на что стоит обратить внимание при выборе работы.

— Люди с удивлением узнают, что на предприятиях есть социальные пакеты. Но они появились не потому, что сейчас у нас дефицит кадров. Это всегда было. Хороший социальный пакет — это стандартный пакет ответственного предприятия, а особенно находящегося вдалеке от мегаполисов. Поэтому для нас, для эйчаров, в таких инструментах ничего нового нет. Но то, что их нужно доносить до нового поколения, которое, возможно, не знает об этом, — очень важно, — рассказала Татьяна Кансафарова.

Она отметила, что социальная поддержка сотрудников и членов их семей — это инвестиции в будущее не только предприятия, но и территорию его присутствия.



Участники круглого стола отметили, что в современных компаниях социальные пакеты давно стали нормой

## Не только «здесь и сейчас»

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

Андрей МЕШАВКИН

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 долгосрочные 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



Стратегия «Ростелекома» направлена на долгосрочное удержание специалистов

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 адапционном 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 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 поддержки. 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 долгосрочное удержание специалистов нацелена 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.