

Идеальный работодатель: миф или реальность?

Возможность заниматься любимым делом для большинства – непереносимое условие для того, чтобы быть если не счастливым, то удовлетворенным жизнью

– точно. И хотя с каждым годом становится все больше людей, которые предпочитают работать на себя, все же подавляющее большинство из нас – наемные работники. Этому есть масса причин: далеко не у всех хватает духу все бросить и рискнуть, кого-то пугает отсутствие, особенно на первоначальном этапе, стабильного заработка или зависимость его от сезонных потребностей рынка, в конце концов, объективно лишь немногие обладают набором качеств, которые требуются для того, чтобы начать свое дело. А, значит, даже те сотрудники, которые уверены в своих профессиональных качествах и навыках, чаще склоняются к более традиционному для нашего рынка варианту и становятся наемными работниками. И здесь возникает следующий вопрос: как найти идеального работодателя? И есть ли они вообще? Какой должна быть современная компания, чтобы она могла назваться привлекательным работодателем?

В период становления современного российского рынка многие хотели получить работу в иностранной компании. Сейчас, по данным статистики, наиболее привлекательна для соискателей российская компания, уже заслужившая статус «бренда» на рынке. Можно хорошо и успешно работать в локальной неизвестной компании, но принадлежность к бренду, который у всех на слуху, дает свои преимущества. Какие? Давайте попробуем разобраться.

Нет ничего удивительного в том, что наиболее значимой характеристикой привлекательного работодателя являются возможности карьерного роста. Лишне объяснять, что в крупных федеральных компаниях с большими офисами во всех регионах, с сетью по всей стране возможности карьерного роста гораздо больше. Немало случаев, когда способные сотрудники в местных офисах уже через несколько лет занимали позиции топ-менеджеров в головных офисах или становились первыми лицами в региональных отделениях. В крупных компаниях обычно существует и свой собственный портал для тех, у кого есть амбициозные цели продвинуться по карьерной лестнице, и существует внутренний конкурс на такие позиции. В локальных компаниях такой возможности просто нет.

Материальная привлекательность работы - безусловно, также в лидерах характеристик хорошего работодателя. И здесь не стоит забывать о различных факторах, из которых, как из кирпичиков, складывается понятие «финансового вознаграждения». Мало иметь зарплату «в рынке» – это сейчас могут предложить уже многие не только федеральные, но и локальные компании. «Белая» ли это зарплата или «в конверте», существуют ли бонусы и вознаграждения, что там с соцпакетом – эти вопросы соискателя, который отправляется на собеседование, волнуют не меньше, а то и больше, чем круг потенциальных обязанностей. То, что зарплата должна быть официальной, со всеми отчислениями - в этом сегодня не сомневается все больше людей, вслед за героиней социального ролика повторяя: «Зарплата в конверте мне не подходит». «Белая» зарплата – это гарантия не только достойной компенсации больничных или больших пособий по уходу за детьми. С официальной зарплатой можно в любой момент получить справку, необходимую для оформления кредитов или визы для выезда за границу. Однако далеко не все даже «белые» компании могут предложить не только своевременную и полностью официальную зарплату, но и целый комплекс дополнительных преимуществ: существенный бонус по итогам работы за год, полис ДМС, компенсацию занятий спортом и расходов на сотовую связь. Если перевести все их в денежный эквивалент, то может оказаться, что, помимо той зарплаты, что дважды в месяц точно в срок «падает» ему на банковскую карту, сотрудник получает еще одну – на треть, а то и в половину от основной – за счет экономии. Но, конечно, такое встречается лишь у самых привлекательных работодателей.

Соблюдение требований Трудового кодекса – еще одна черта идеального работодателя. Важно не только получить свой законный отпуск, но и получить его своевременно, а если мы, к несчастью, заболели, то увидеть больничные хотелось бы не через полгода. Это касается и других обязательных выплат.

Может быть, это покажется удивительным, но ценной характеристикой компании, если оценивать ее привлекательность как работодателя, сотрудники считают возможность решать интересные, инновационные задачи. Особенно это касается людей среднего возраста и недавних выпускников. Молодое поколение амбициозно, и компании, работающие на переднем краю технологического прогресса, дают возможность его представителям реализовывать свой потенциал.

Век живи – век учись. В наши дни — это не совет, а требование времени. Хорошо, когда в компании есть собственный штат тренеров-экспертов, которые помогают каждому сотруднику определить свои сильные стороны, развить профессиональные навыки, умение мыслить нестандартно и стратегически. Тренинги – личностные ли, профессиональные – удовольствие нынче не из дешевых, там что тем компаниям, у кого процесс обучения «на местах» отлажен и успешно работает – еще один плюс «в копилку».