

КОНЪЮНКТУРА

дым подчинённым, а также постановка новых интересных задач, решение которых позволит ощутить личный вклад в дело компании.

Несмотря на то что в кризисные годы вопрос денег у людей стоит острее, значение нематериальной мотивации в этот период не только не снижается, но и, напротив, даже растёт, считает Виктория Лобанова. С этим согласны все эксперты «Нового компаньона». «Человеку важно, чтобы замечали его достижения, хвалили, причём

жени заранее прописанных целей (причём цели не выходят за рамки обязанности сотрудника).

«Кроме того, работодатели меняют системы выплаты бонусов, — констатирует Екатерина Лобасевич. — Если ранее выплачивался бонус по результатам года, то теперь бонус «привязывается» к многолетнему проекту (например, сроком три-пять лет), и по результатам года выплачивается лишь часть бонуса. Остальную — и весьма существенную — сумму сотрудник получает по заверше-

Неправильно разработанная модель нематериального стимулирования сможет навредить компании, даже если у сотрудников высокие оклады

публично, — подчёркивает Марина Пестерникова. — Поэтому как минимум можно вспомнить, например, о «лучшем работнике недели», доске почёта с фотографией и так далее. Это важно, ведь, управляя людьми, мы управляем их поведением. А на поведение максимально влияют именно внутренние факторы, то есть мотивы».

Виктория Лобанова вспоминает другие способы нематериальной мотивации: «В кризис многие сотрудники начинают «инвестировать в себя», за счёт тренинговых программ, предоставляемых многими работодателями, повышают свою компетенцию в той или иной сфере».

KPI и другие

Если всё-таки вернуться к материальной мотивации, то и здесь даже в кризис остаётся определённая возможность для манёвра. А именно — можно скорректировать систему оплаты труда и премирования так, чтобы подчеркнуть роль каждого в достижении результата. «Это будет выгодно для обеих сторон. Привязав систему оплаты к конкретным результатам работника, работодатель сократит издержки на персонал и определит неэффективных сотрудников. Работники смогут влиять

нии проекта». Такая система позволяет компании, с одной стороны, удерживать сотрудников, ведущих конкретный проект, а с другой — оптимизировать затраты.

В то же время, отмечает эксперт, начиная подобного рода преобразования, компании проводят большую подготовительную работу, оценивая риски (например, увеличение текучести персонала) и правовую сторону вопроса, так как все изменения должны проводиться строго в рамках трудового законодательства.

От слов к делу

Впрочем, несмотря на недовольство работников уровнем своего дохода, эксперты «Нового компаньона» отмечают, что сотрудники не спешат переходить к активным действиям. Отчасти это связано с тем, что люди не верят в способность повлиять на ситуацию.

ФОМ в ходе опроса предлагал указать причину низкого уровня зарплаты. Варианты «Экономический кризис, всюду мало платят», «Работодатели мало платят, не хотят повышать зарплату», «Плохая власть, плохая политика государства», «Проблемы с трудоустройством», «Там, где я живу, низкие зарплаты», «Низкоквалифицированный

Главной ценностью компании должен быть человек, конкретный работник со своими проблемами и чувствами. Такой подход поможет организации преодолеть кризис

на уровень своего дохода и зарабатывать больше, достигая определённых результатов», — отмечает Александра Подрезова.

По мнению Марины Пестерниковой, дифференцированная оценка труда позволяет работнику увидеть свой вклад в конечных результатах работы всего коллектива. Для этой цели может быть использована всем известная система KPI, но есть и другие действенные методы, например шкалы оценивания и рейтинги, первые места в которых дают определённые преференции.

Практики отмечают: многие работодатели сегодня так или иначе идут по этому пути. По наблюдениям кадрового холдинга «АНКОР», возможно решение, когда фиксированная (окладная) часть заработной платы сотрудника уменьшается с 100 до 60–70%, а оставшаяся часть выплачивается в виде бонуса при дости-

труд, такая профессия», «Высокие цены, инфляция, отсутствие индексации» встречаются достаточно часто: в сумме они набрали более 35%.

Также Екатерина Лобасевич отмечает: если зарплата стоит на первом месте среди факторов выбора работодателя, то второе прочно занимает финансовая успешность и стабильность компании. «На практике это означает: если сотрудник не вполне доволен зарплатой, но понимает, что компания стабильна, не проводит и не планирует проводить массовые сокращения штата, не закрывает проекты, то, скорее всего, работник предпочтёт остаться на текущем месте», — говорит специалист.

Виктория Лобанова приводит такую оценку: «На мой взгляд, около 60% сейчас предпочитают держаться за своё рабочее место, 20% склонны поизучать рынок и только 20% находятся в достаточно активном поиске».

ТЕКУЩИЙ МОМЕНТ

В ПГНИУ появилось шесть новых направлений



В честь своего 100-летия ПГНИУ открывает на бакалавриате шесть новых специальностей: «техносферная безопасность», «фармация», «культурология», «медиакоммуникация», «инфокоммуникационные технологии и системы связи», а также «перевод и переводоведение».

Всего на бакалавриат и в магистратуру ПГНИУ в этом году будет зачислено на бюджет более 1,9 тыс. человек. Бюджетные места откроются на «международных отношениях» и «фундаментальной и прикладной лингвистике».

Напомним, в прошлом году ПГНИУ принял свыше 16 тыс. заявлений от абитуриентов.

Источник — пресс-служба ПГНИУ

Пермский учёный стал лучшим риск-менеджером в России и СНГ

Доцент кафедры информационных систем и математических методов в экономике Пермского классического университета Сергей Ивлиев одержал победу в конкурсе «Лучший риск-менеджмент в России и СНГ».

Сергей Ивлиев, доцент кафедры информационных систем и математических методов в экономике ПГНИУ:

— Для меня победа в конкурсе — это прежде всего профессиональное признание. Она подвела итог моей работы за последние 15 лет и стала стимулом для того, чтобы двигаться дальше. Риск-менеджмент — это молодая сфера науки, поэтому оценка её важности очень значима. Сейчас разрабатывается образовательный стандарт риск-менеджмента, благодаря которому мы сможем учесть тонкостям управления финансовыми рисками молодых специалистов. Я рад, что имею отношение к формированию этого стандарта.

В Кунгуре уволены несколько сотен работников местного машиностроительного завода

По информации кунгурской газеты «Искра», в результате массового увольнения без работы остались более 500 сотрудников Кунгурского машзавода.

Согласно отчёту предприятия, на четвёртый квартал 2015 года на заводе насчитывалось 735 работников.

Крутой поворот в судьбе заводчан произошёл 14 июня 2016 года. Перед началом трудовой смены работникам было объявлено об увольнении. Чуть ранее собственники предприятия убедили заводчан написать заявления об увольнении, пообещав 14 июня трудоустроить их на другое предприятие, созданное на территории машзавода.

Руководство Кунгурского машиностроительного завода от официальных комментариев отказывается. Нет информации и со стороны администрации Кунгура.

«Ситуация должна проясниться. Процедура прекращения конкурсного производства и перехода к внешнему управлению назначена на 21 июня 2016 года. Вопрос сохранения предприятия решается руководством. Его комментарии будут озвучены позже», — сообщают местные СМИ.

Напомним, Арбитражный суд Пермского края в декабре 2015 года открыл конкурсное производство в отношении ОАО «КМЗ», задолжавшего кредиторам более 1 млрд руб.

Кунгурский машзавод выпускает агрегаты для ремонта, освоения и бурения нефтяных и газовых скважин, самоходные и передвижные буровые агрегаты, турбобуры и винтовые забойные двигатели.