
Тема этого номера «Страны советов» — оптимизация затрат на персонал

Наши респонденты отвечали на следующие вопросы:

1. Как в вашей компании решается проблема оптимизации затрат на персонал?
2. В какой мере вы прибегали и готовы прибегнуть к такому методу, как сокращение численности персонала?
3. В какой мере используете сокращение заработных плат и соцпакетов?
4. Используете ли внутреннюю дополнительную занятость для компенсации выпадающих доходов персонала?
5. Насколько сокращение численности персонала может помочь оптимизации деятельности компании, повышению производительности труда в ней?
6. Какие типичные ошибки совершают компании в материальном стимулировании работников в период кризиса и как их избежать?

Ирина КОЛБУКОВА, директор по операционному развитию и управлению персоналом Orange Business Services в России и СНГ

1. Прежде всего стоит отметить, что Orange — один из немногих работодателей, которые даже во время кризиса не проводили массовых сокращений и не планируют их в будущем.

Оптимизация затрат на персонал, безусловно, идет, вводятся достаточно агрессивные компенсационные планы, так как в условиях кризиса и ограниченных ресурсов команда должна показывать большую эффективность. Важная роль HR в данном случае — развитие компетенций персонала, удержание ключевых сотрудников. Чтобы развивать эти компетенции, в прошлом году компанией было внедрено несколько программ. Одна из них — программа развития лидерских качеств сотрудников. Это комплекс внутренних мероприятий, направленный на рост и развитие менеджеров среднего звена, включающий инвестиции в обучение и развитие необходимых управленческих навыков в течение двух лет.

Мы продолжили инвестировать в образование и обучение своих сотрудников — в первую очередь это сертификация экспертов, развитие менеджеров среднего звена с большим внутренним потенциалом роста и менеджеров по продажам. В прошлом году также была запущена программа внутреннего обучения — семинары, которые проводятся силами HR-департамента. Также в Orange активно используются инструменты самообучения — онлайн-семинары по ключевым компетенциям.

2. Для компаний, работающих в высокотехнологичных отраслях, команда — это один из основных активов. Поэтому мы стараемся сделать все возможное, чтобы сложные экономические условия не отразились на наших сотрудниках и качестве обслуживания наших заказчиков.

3. Мы не использовали сокращение соцпакетов, заработных плат и сохранили бонусную программу для сотрудников. Но, как и во многих компаниях, у нас произошла смена поставщика услуг ДМС, было найдено оптимальное соотношение «цена — качество», что особенно важно в условиях кризиса.

4. —

5. У Orange нет планов сокращения численности персонала, наша задача сегодня — достичь большей эффективности текущими ресурсами.

6. —