

Rola benefitów w rekrutacji

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 08, kwiecień 2022 17:46

Joanna Gryboś-Chechelska

Odśłony: 1452

Poziom wynagrodzenia pozostaje kluczowym argumentem branym pod uwagę w decyzjach kandydatów. Pracodawcy starają się jednak konkurować o specjalistów również pozapłacowymi świadczeniami dodatkowymi. W konsekwencji benefity i elastyczność odgrywają coraz większą rolę w procesie rekrutacji i retencji pracowników. Jak wynika z Raportu płacowego Hays 2022, oferta benefitów nie zawsze jednak odpowiada na oczekiwania profesjonalistów.

Chociaż benefity nie odgrywają kluczowej roli w podejmowanych decyzjach zawodowych, to w momencie porównania kilku podobnych ofert mogą stanowić czynnik przemawiający za jedną z nich. Szczególnie gdy dany pracodawca gwarantuje świadczenie ciekawe i bardzo wartościowe z perspektywy kandydata. Przy czym warto podkreślić, że świadczenie wartościowe wcale nie musi być dla firmy kosztowne. Profesjonaliści coraz bardziej cenią bowiem benefity związane z elastycznością m.in. szeroką dostępność home office, możliwość dopasowania godzin pracy do swoich preferencji lub przepracowania pełnego etatu w mniejszą liczbę dni.

Rola benefitów w rekrutacji

Świadczenia pozapłacowe niezaprzeczalnie stanowią o atrakcyjności oferty pracodawcy i o tym, jak pozycjonuje się na tle innych. Tradycyjnie pakiety zawierają prywatną opiekę medyczną, kartę sportową, ubezpieczenie na życie itp. Jednak dodatki tego typu są obecnie rynkowym standardem i nie są postrzegane przez kandydatów jako wyjątkowe. Uwagę profesjonalistów przyciąga natomiast sytuacja, gdy te świadczenia nie pojawiają się w ofercie pracodawcy. Wtedy zazwyczaj jest to czynnik demotywujący do przyjęcia oferty.

Brak satysfakcji

Do pełnej satysfakcji jest jednak daleka droga. Jak wynika z badania, benefity pozapłacowe w miejscu pracy otrzymuje 69 proc. pracowników, a zaledwie 62 proc. z nich odczuwa satysfakcję z pakietu świadczeń. Powodem są rozbieżności pomiędzy tym, co znajduje się w ofercie pracodawców a tym, czego realnie oczekują pracownicy.

Co może być przyczyną takiego stanu rzeczy? Pomimo blisko dwóch lat od wybuchu pandemii, okresowych obostrzeń, pracy zdalnej i hybrydowej, część organizacji nadal nie zmieniła pierwotnego składu pakietu benefitów. Zawieszeniu ulegały świadczenia, które w czasie pandemii nie miały racji bytu (np. imprezy integracyjne czy karty sportowe), lecz bardzo często nie zastępowały ich inne benefity, lepiej dopasowane do aktualnych potrzeb. Jak wynika z badania Hays, dofinansowanie wyposażenia domowego biura oferuje 15 proc. firm, a dopłatę do rachunków z tytułu pracy zdalnej zaledwie 7 proc. organizacji.

Oczekiwania vs. rzeczywistość

Przeprowadzone badanie wykazało również, iż większość firm oferuje zatrudnionym podstawowy pakiet opieki medycznej (68 proc.), kartę sportową (66 proc.), ubezpieczenie na życie (55 proc.) oraz pracę elastyczną (50 proc.). W pakietach benefitów pracodawcy uwzględniają również m.in. telefon oraz komputer służbowy, z których można korzystać w celach prywatnych, dofinansowanie edukacji czy służbowy samochód. Jednocześnie świadczenia tego typu bardzo często są zarezerwowane wyłącznie dla określonej grupy pracowników firmy, przykładowo dla kadry menedżerskiej lub osób o dłuższym stażu pracy w organizacji.

Rola benefitów w rekrutacji

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 08, kwiecień 2022 17:46

Joanna Gryboś-Chechelska

Odśłony: 1452

Poproszeni o wskazanie trzech najważniejszych dla nich świadczeń, pracownicy najczęściej stawiają na rozszerzony pakiet opieki medycznej i pracę elastyczną (po 34 proc.) oraz służbowy samochód i dodatkowe dni urlopowe (po 25 proc.). Stanowi to odzwierciedlenie trendów rynkowych. Pracownicy oczekują większej elastyczności w miejscu pracy, a także, aby pracodawca ułatwiał im osiągnięcie work-life balance. Z drugiej strony, benefity w postaci rozszerzonej opieki medycznej czy samochodu służbowego istotnie wpływają na komfort życia. Gdy pojawiają się w ofercie, mogą całkowicie zmienić zasady gry i przekonać kandydata do zmiany pracy.

Rośnie oryginalność

Na przestrzeni ostatnich lat – szczególnie w branżach charakteryzujących się największą konkurencją w walce o pracowników – zaczęły pojawiać się nowe i oryginalne benefity. Jeszcze do niedawna zaskakiwały informacje o usługach masażu w biurze, sprzątaniam mieszkania czy prywatnego concierge’a, wspierającego pracowników w załatwianiu codziennych spraw. Chociaż oferta tego typu nadal nie jest powszechna, to nie budzi już tak ogromnego zdziwienia.

Przyszłość benefitów pozapłacowych to przede wszystkim większa elastyczność rozumiana zarówno jako pełniejsza niezależność w decydowaniu o czasie i miejscu świadczenia obowiązków zawodowych, jak i dodatkowy czas wolny. Do tego dochodzi kwestia dbania o dobrostan pracowników wyrażana m.in. w ramach podnoszenia wartości pakietów medycznych, oferowania programów wsparcia psychologicznego czy umożliwiania pracownikom wyboru najistotniejszych dla nich świadczeń. Jak wynika z badania Hays, tzw. kafeterię benefitów oferuje już 29 proc. firm.

Źródło: ip