



ДЕНИС ЧАЛОВ

основатель и генеральный директор

www.benefactory.ru

Как использовать бюджет соцпакета по максимуму

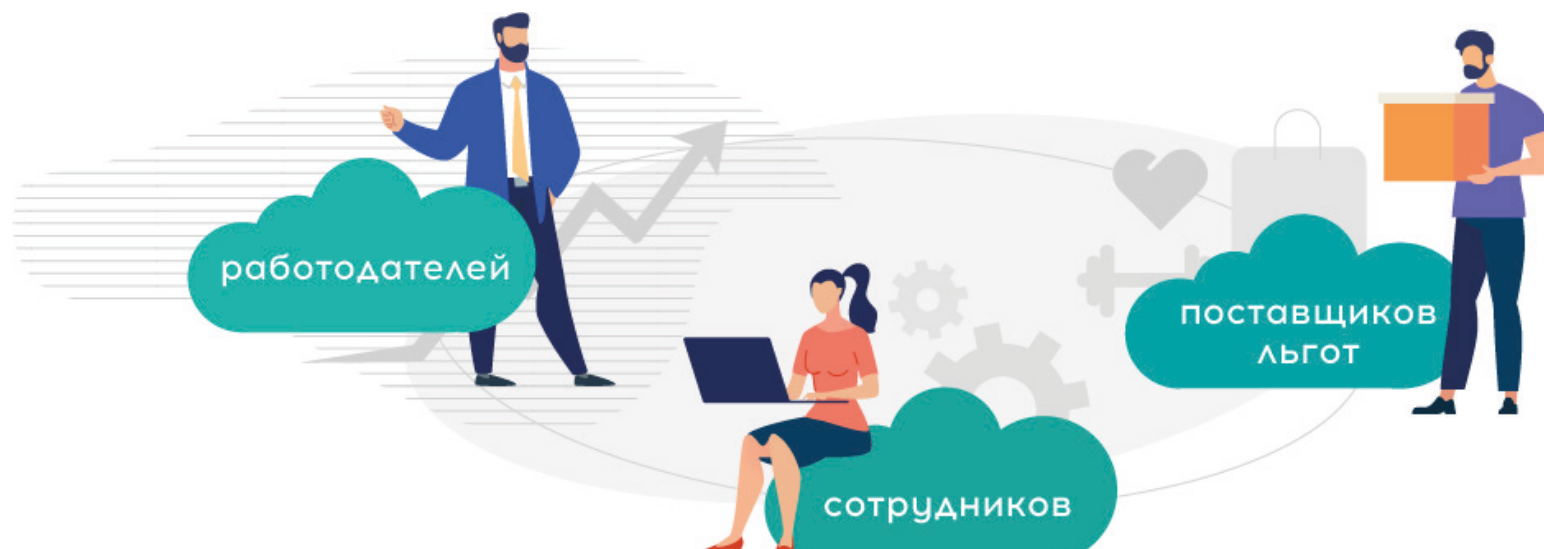
**Кафетерий льгот
и программы
вознаграждения**

BENEFACTORY

benefactory.ru

BENEFACTORY

**Экосистема корпоративных бенефитов,
объединяющая:**



BENEFACTORY

автоматизированный кафетерий льгот с готовым набором бенефитов

50+

работодателей

40K+

сотрудников

300+

бенефитов

«Средний соцпакет по больнице»

1. ДМС сотрудника

2. Страхование жизни и от несчастных случаев

3. Компенсация питания, питание в столовых

4. Компенсация занятий спортом

5. Мат.помощь в жизненных ситуациях

Что не так с ЭТИМ ПОДХОДОМ?

- Работодатель выбирает льготы, а не работник
- У каждого работника свои потребности
- ДМС важно только для **71%** работников*
- Социальное расслоение и несправедливость

- Бюджет на соцпакет тратится неэффективно
- Низкая удовлетворенность работников – это потери для бизнеса

* - источник: исследование Antal Russia, 2020

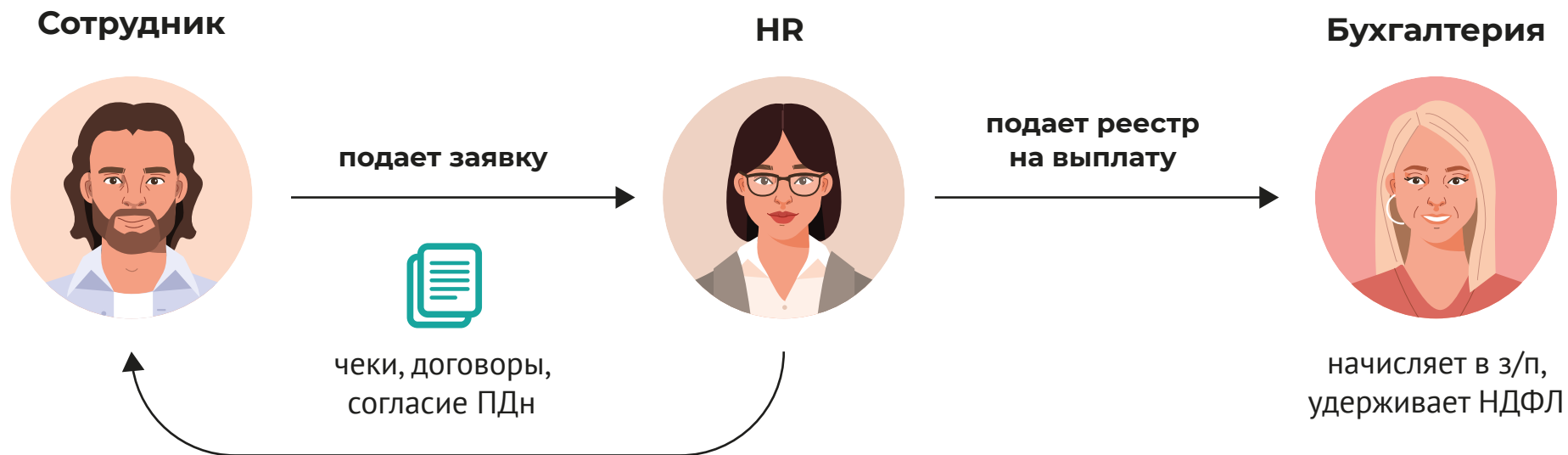
BENEFACTORY

**Что можно
сделать?**



Вариант 1:

Компенсация по чекам



Плюсы:

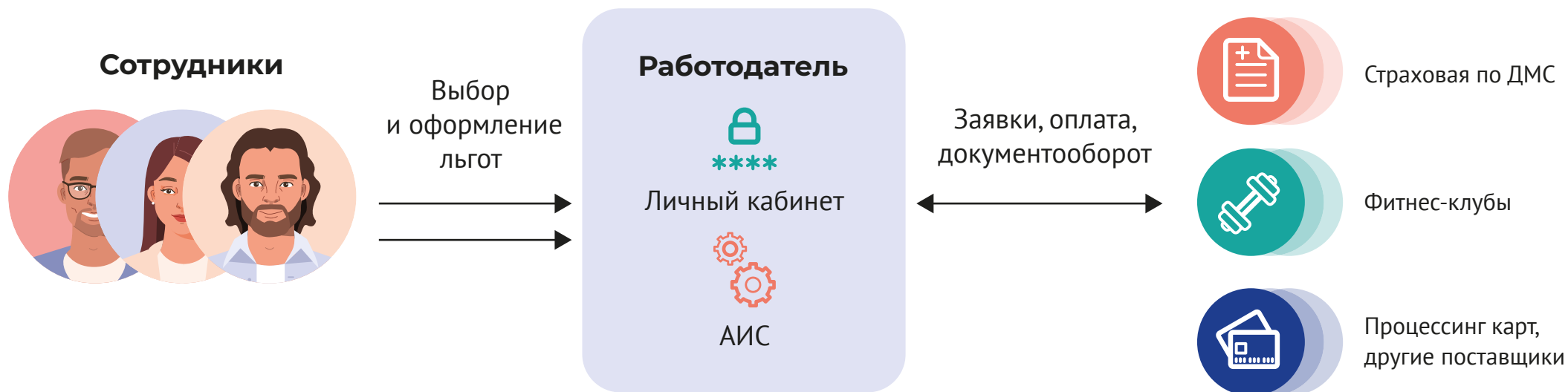
- Фиксированный бюджет
- Компенсация только с определенной целью
- Легко запустить

Минусы:

- Трудоемкий ручной процесс
- Сначала тратишь свои деньги, компенсацию получаешь потом
- Риск: обработка спец.категории персональных данных

Вариант 2:

Меню льгот (кафетерий льгот)



Плюсы:

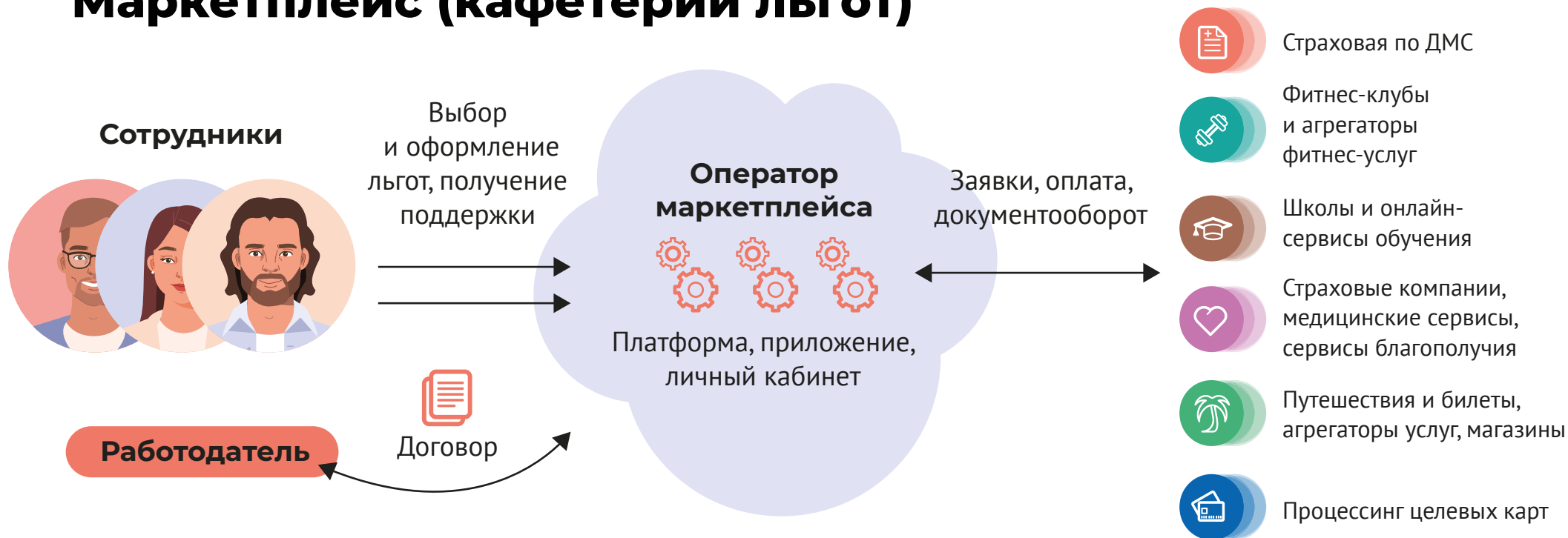
- Значительно выше эффективность бюджета
- Значительно выше удовлетворение потребностей => выше вовлеченность и лояльность

Минусы:

- Трудоемкость по подключению, интеграции и работе с поставщиками
- Значительные трудозатраты на настройку и поддержку для ИТ
- Все вопросы и проблемы с поставщиками ложатся на HR

Вариант 3:

Маркетплейс (кафетерий льгот)



Плюсы:

Максимальная эффективность бюджета

Максимальная вероятность удовлетворения =>

выше вовлеченность и лояльность

К чему приводит кафетерий льгот (пример из жизни)

Модель гибкого соцпакета

1. Сотрудник сам решает, нужен ДМС или нет
2. Выбор ДМС в течение $\approx$ 2 месяцев с начала бенефитного года
3. Гибкие льгот можно выбирать в любое время
4. Доступны категории: спорт, здоровье, обучение, путешествия, транспорт, санкур, питание, билеты на мероприятия, электроника и т.п.
5. Базовые льготы – без изменений

Отрасль

Производство

Территория

Москва + регионы РФ

Численность

> 1500

Результаты спустя 2 года действия программы

25% → 90%

Коэффициент
утилизации

90%

Устойчивая
вовлеченность
+15%

-45%

Увольнения
по инициативе
работника

-30%

Абсентеизм

BENEFACTORY

**ПОЧЕМУ
НЕ В ЗАРАБОТНУЮ
ПЛАТУ?**

**Вовлечение
в игру**

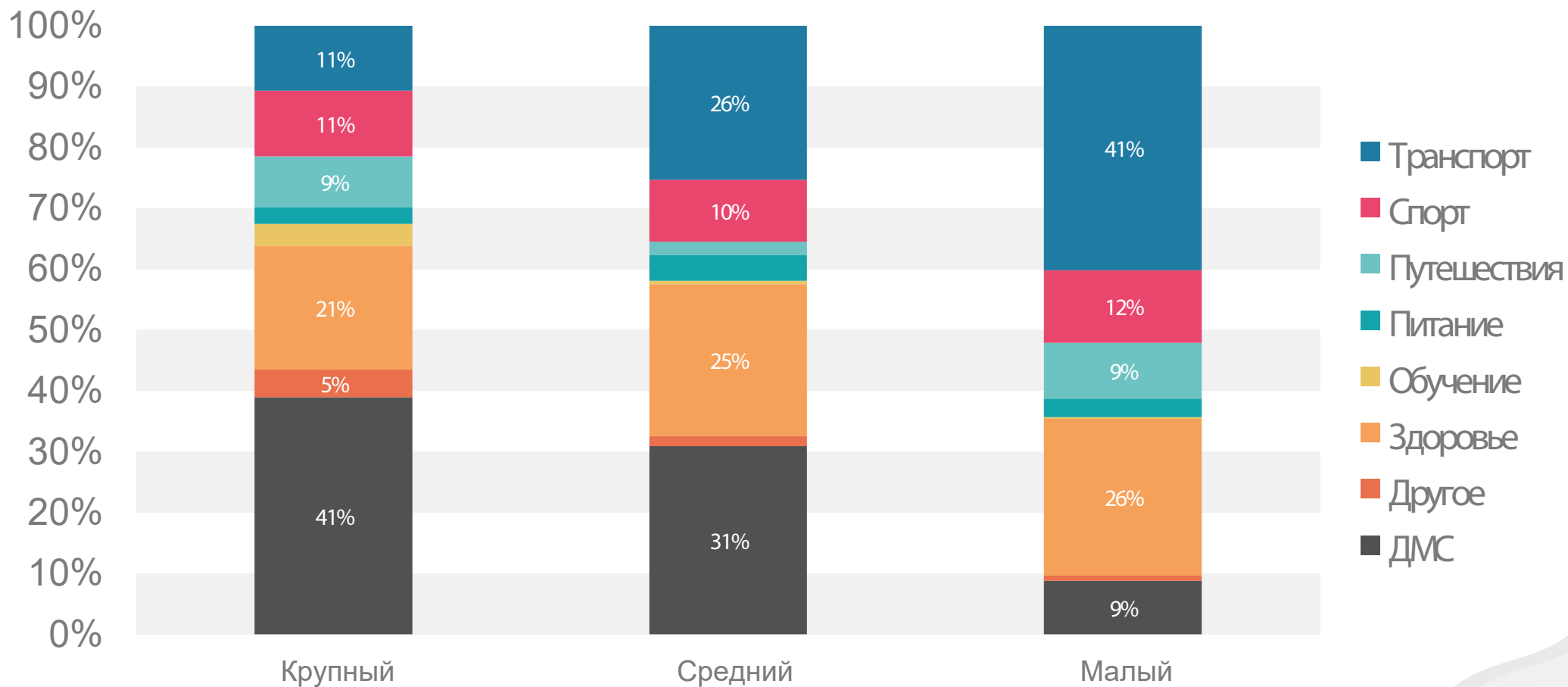
**Сильные
ЭМОЦИИ!**

**Удовлетворение
разнородных
потребностей**

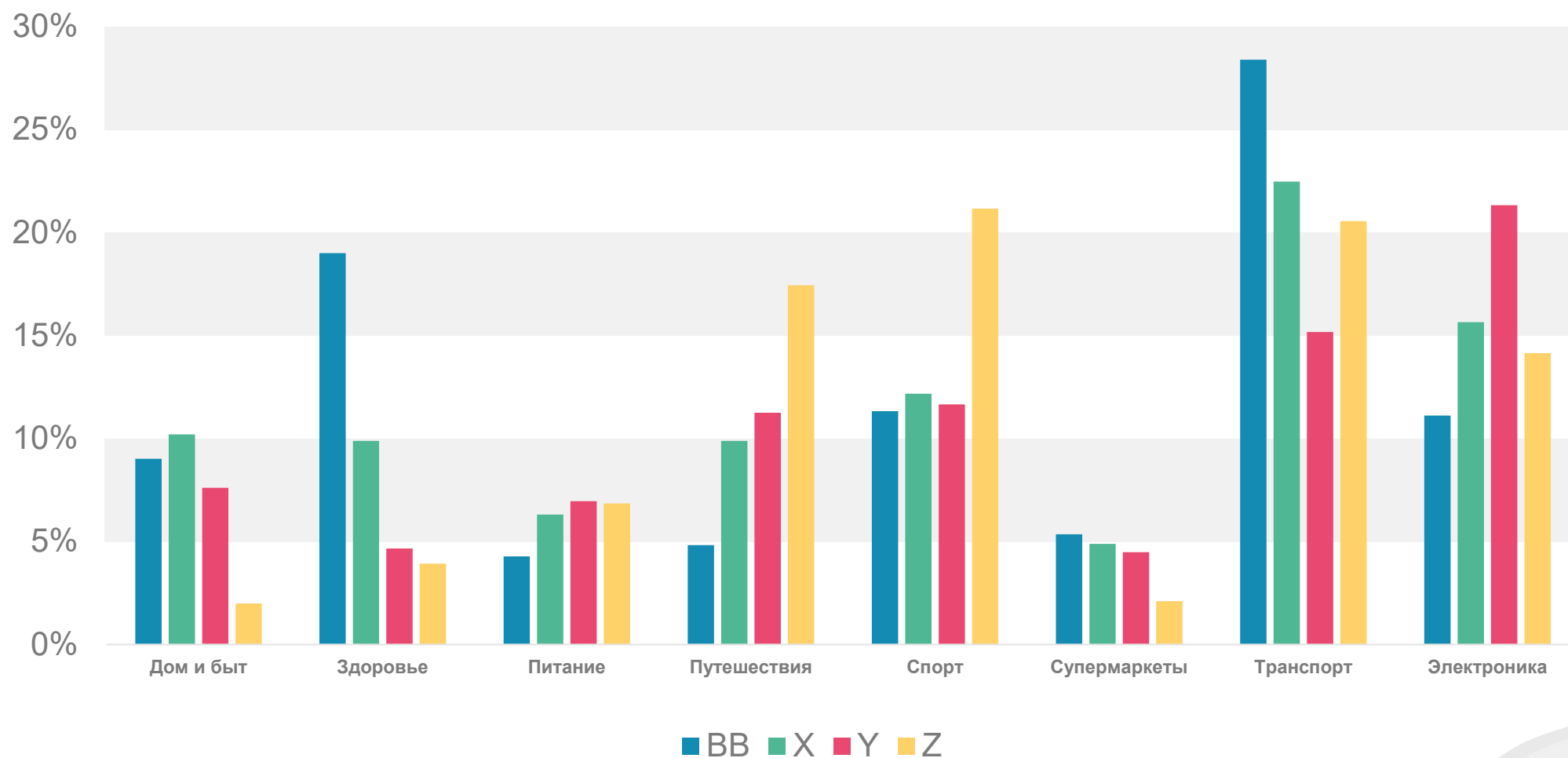


Чем меньше город, тем ниже ценность ДМС

% от персонального бюджета кафетерия льгот работника, в среднем



У разных поколений - разные предпочтения



Как превратить обычный соцпакет в гибкий?

1. Сделать ДМС гибким



Расширенная программа ДМС
(лучше клиники, больше услуг)

Стандартная программа ДМС

Сокращенная программа ДМС
(без стоматологии, франшиза, ...)

2. ДМС для родственников

3. Денежные компенсации: спорт, питание и т.п.

4. Льготы с низкой утилизацией

Перевести бюджет
в гибкие льготы

5. Сделать корпоративную пенсию гибкой



...и не забыть добавить

программу признания сотрудников

**СОТРУДНИКАМ МОЖНО НАЧИСЛЯТЬ
ВИРТУАЛЬНЫЙ БЮДЖЕТ ЗА:**

- Победы в конкурсах
- Рац.предложения
- Достижение и перевыполнение целей
- Участие в общественных активностях
- Признание других сотрудников
- Наставничество
- Участие в мероприятиях
- Стаж



ВАЖНО:

- Бюджет может быть небольшим
- Сделать из этого систему
- Чем проще, тем лучше

**Фиксированный
соцпакет – деньги на ветер!**

**Кафетерий льгот – максимально
эффективный бюджет**

**Программа признания
усиливает эффект**

benefactory.ru

BENEFACTORY

