

23 сентября 2020

Праздник каждый день: на рынок вышел новый сервис ежедневной зарплаты

«Альфа-Банк» вместе с финтех-стартапом «Деньги вперед» начал предоставлять услугу начисления зарплаты каждый день. Ранее похожий сервис предложила и Mail.ru Group. Помимо финансовых поощрений бизнес использует и систему нематериальных поощрений. О них подробнее рассказал Антон Бобров, руководитель направления «1С-Битрикс» департамента порталных решений ГК «КОРУС Консалтинг».

В мобильном приложении сотрудник, получающий деньги на карту «Альфа-Банка», сможет заказать до 80% зарплаты. Таким образом, банк предоставляет «уже заработанные» деньги, сотруднику не нужно дожидаться дня зарплаты. Работодатель в свою очередь возмещает средства банку в традиционные сроки выплат.

Mail.ru Group ещё летом выпустила сервис Payday, однако пока что он находится на стадии бета-тестирования. Через приложение работнику будет доступно до 70% зарплаты. Зарабатывать компания планирует на комиссии от переводов.

Как кредит до зарплаты



Маркетинговый эксперт Андрей Бархота, кандидат экономических наук, предполагает, что такое предложение поможет банкам привлечь больше зарплатных клиентов.

«Конкуренция на рынке зарплатных проектов очень высокая. Скорее всего, вслед за “Альфа-Банком” это нововведение начнут использовать и другие топовые банки. Мы сейчас подходим к ситуации, когда в организации, например, работают 500 человек и зарплатных банков при этом 20. Я думаю, что нововведение позволит банкам увеличить свою долю на рынке. Но здесь должен проводиться серьёзный кредитный анализ компаний, потому что экономическая сущность такого сервиса – это всё-таки краткосрочное кредитование», – считает он.

От нового сервиса явно не будут в восторге бухгалтеры: им придётся больше общаться с банком по поводу зарплатных начислений. «Совершенно неясно, как это будет организовано. У сотрудников бывают больничные, отпускные. И что, банку придётся каждый день звонить бухгалтеру или другому ответственному лицу? Узнавать, сколько денег положено сотруднику, можно ли начислить ему полный оклад? Это лишние траты для компании. Ещё сложнее будет взаимодействие с представителями малого и микробизнеса, у которых нет штатного бухгалтера», – считает Наталья Ненашева, управляющий партнер Topline.

Впрочем, основатель SuperJob Алексей Захаров отмечает, что любая «плюшка», предоставляемая работодателем, повышает лояльность сотрудника к компании. «Если эта история для человека получится менее затратной, чем микрокредит и обращение в банковскую организацию, то,

возможно, сервис и взлетит», – заключил он. Согласно исследованиям «Альфа-Банка», возможность получать зарплату каждый день снижает ротацию персонала на 47%.

Не всем подойдёт

Однако не все эксперты рынка труда поддерживают эти цифры. Сервис «Работа.ру» проводил собственное исследование и выявил, что 68% респондентов хотят получать заработок 2 раза в месяц и лишь 6% – каждый день.

По словам менеджера практики специализированных исследований рынка труда Antal Russia Светланы Орёл, целевая аудитория такого зарплатного решения не всеобъемлющая. «Есть категории персонала, для которой ежедневный расчёт является нормой. Другое дело – сотрудники на традиционной занятости. Для сотрудника это риск необоснованных трат, так как сложнее управлять своим доходом. Компаниям же тяжело вести учёт рабочего времени каждого сотрудника на ежедневной основе», – говорит она.

Пользу такой проект может приносить в основном молодым сотрудникам в первый месяц работы: если специалист только вышел на рынок труда и у него ещё нет накоплений и финансовой подушки, считает Светлана Орёл. Но микрозаймам сервис конкуренции не составит. «Тут вопрос, как правило, не в том, чтобы зарплату почаще получать, а в том, что она недостаточна, чтобы удовлетворить нужды человека», – считает эксперт.

Обещанного три года ждут

Сейчас развиваются и другие необычные способы улучшения мотивации: например, системы долгосрочного премирования. В зависимости от ежегодной оценки топ-менеджерам начисляются виртуальные акции, которыми человек может распоряжаться частями в течение нескольких лет. Виртуальные акции сотрудник может конвертировать в реальные деньги, при этом если он их оставляет и не тратит сразу, то они капитализируются и подрастают. Такие системы удержания привязаны к рыночной стоимости компании, так что если она провалится на рынке, то и бонусы сгорят.

По словам Светланы Орёл, обычно эти схемы рассчитаны на 3 года и очень сильно «завязывают» человека на компанию. Если фирма успешно развивается, то сотруднику имеет смысл в неё верить и дожидаться своих бонусов. Эксперт отмечает: такая практика обычно применяется для удержания топ-менеджмента, однако недавно многие ИТ-компании начали поощрять так и рядовых сотрудников.

В hh.ru считают, что делать ставку исключительно на финансовую мотивацию компаниям сегодня невыгодно – слишком большой риск остаться без людей в кризисные времена. «Правильно выстроенная система нематериальной мотивации куда сильнее привязывает сотрудников к компании, чем деньги», – считают в компании.

Впрочем, в ИТ-компаниях для удержания сотрудников действительно приходится изощряться.

«Среди инструментов нематериальной мотивации особой популярностью пользуется система накоплений баллов на корпоративном портале. Каждому сотруднику начисляются баллы за благодарность со стороны клиентов или

коллег – эти очки сотрудники могут потратить в магазине призов. На портале пользователи могут следить за собственным и чужими рейтингами и выбирать цель накоплений», – рассказал **Антон Бобров, руководитель направления «1С-Битрикс» департамента порталных решений ГК «КОРУС Консалтинг».**

Компания Selectel вообще реализовала на своём портале выращивание динопарка. С первого дня сотруднику доступен чек-лист по адаптации, и при закрытии заданий у него «вылупляется» тирекс. После выполнения всех пунктов открывается целый парк динозавров.

Источник: «Деловой Петербург»

