

ФИЛОСОФИЯ ДЕНЕГ

Как правильно построить коммуникацию о зарплате?

Дарья Алексеевна Крячкова

Вице-президент по кадровой политике

Компания «Норникель»



№1

23% рынка
рафинированного
никеля



№1

39%
рынка палладия



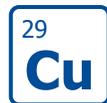
№4

10%
рынка платины



№4

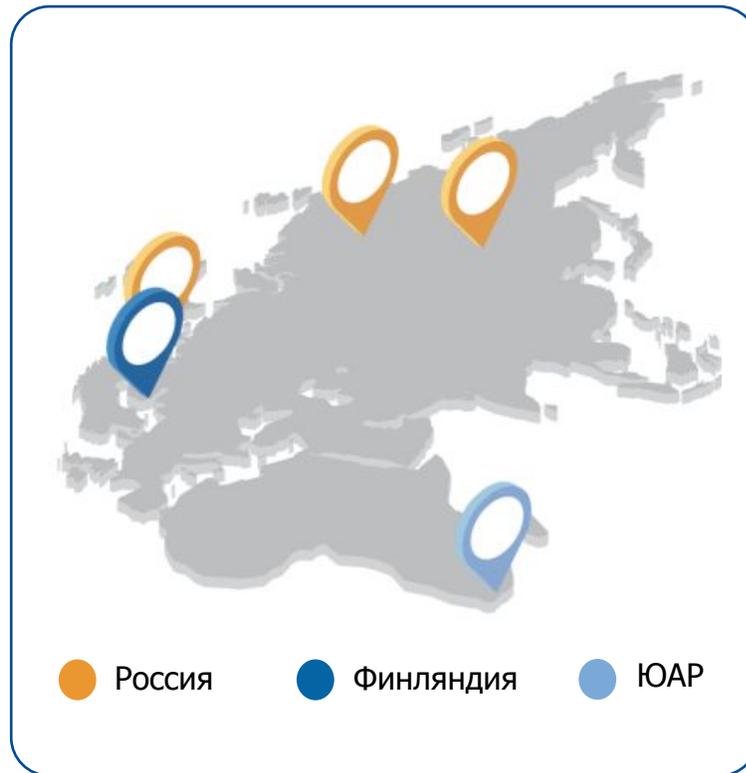
5%
рынка родия



№11

2%
рынка меди

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ АКТИВЫ ГРУППЫ



9,9%

металлургического
производства России

2,4%

доля в промышленном
производстве России

~ 80 000

сотрудников

85 лет

работаем на благо
страны и безопасность

Почему деньги так важны

«*Кто думает, что погасит свои желания, удовлетворив их, тот похож на безумца, который стремится погасить пожар соломой*

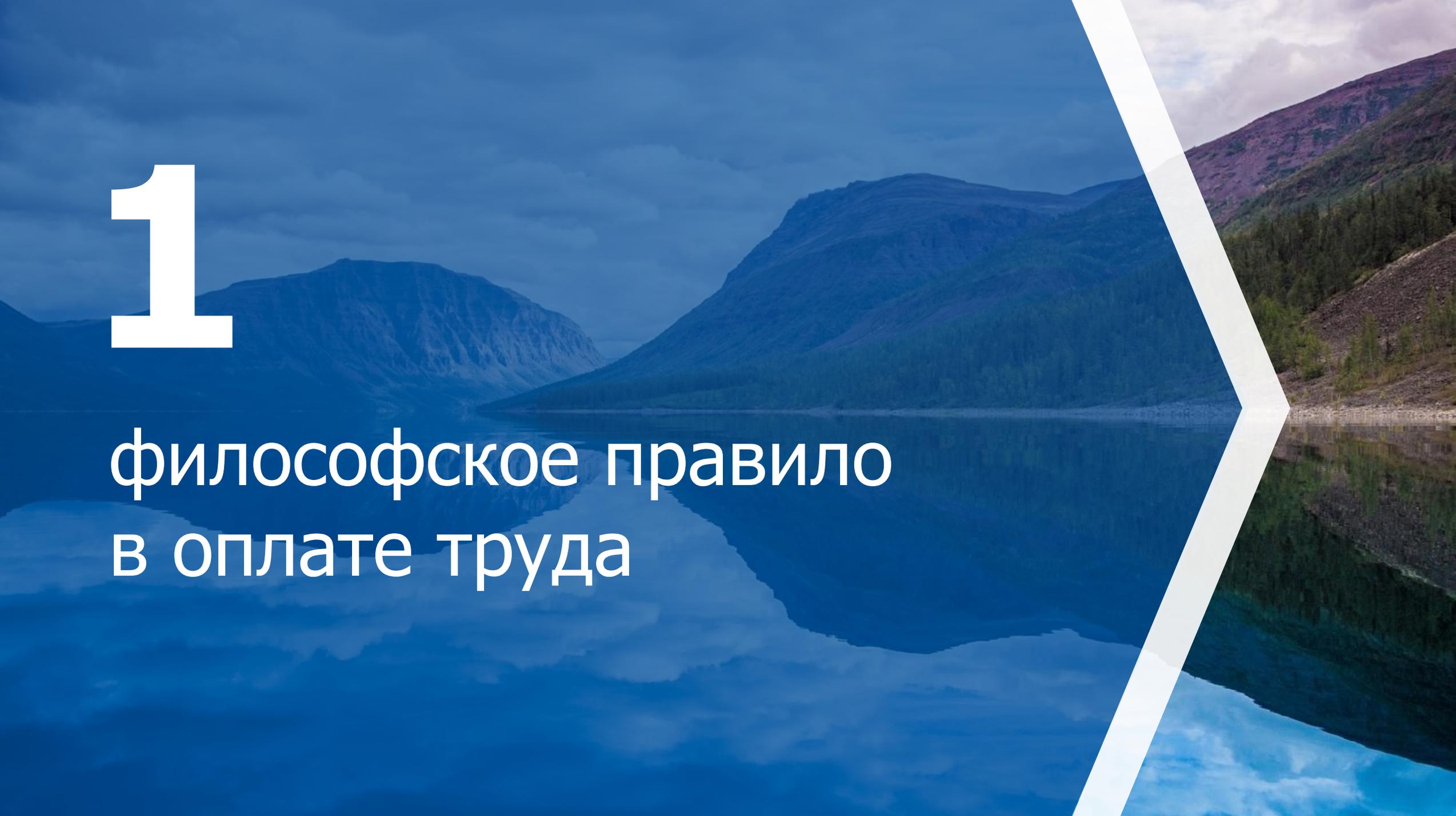
Персидская пословица



И все-таки деньги мотивируют



- › Деньги — это прямая и ясная оценка
- › Зарабатывать деньги — интересно



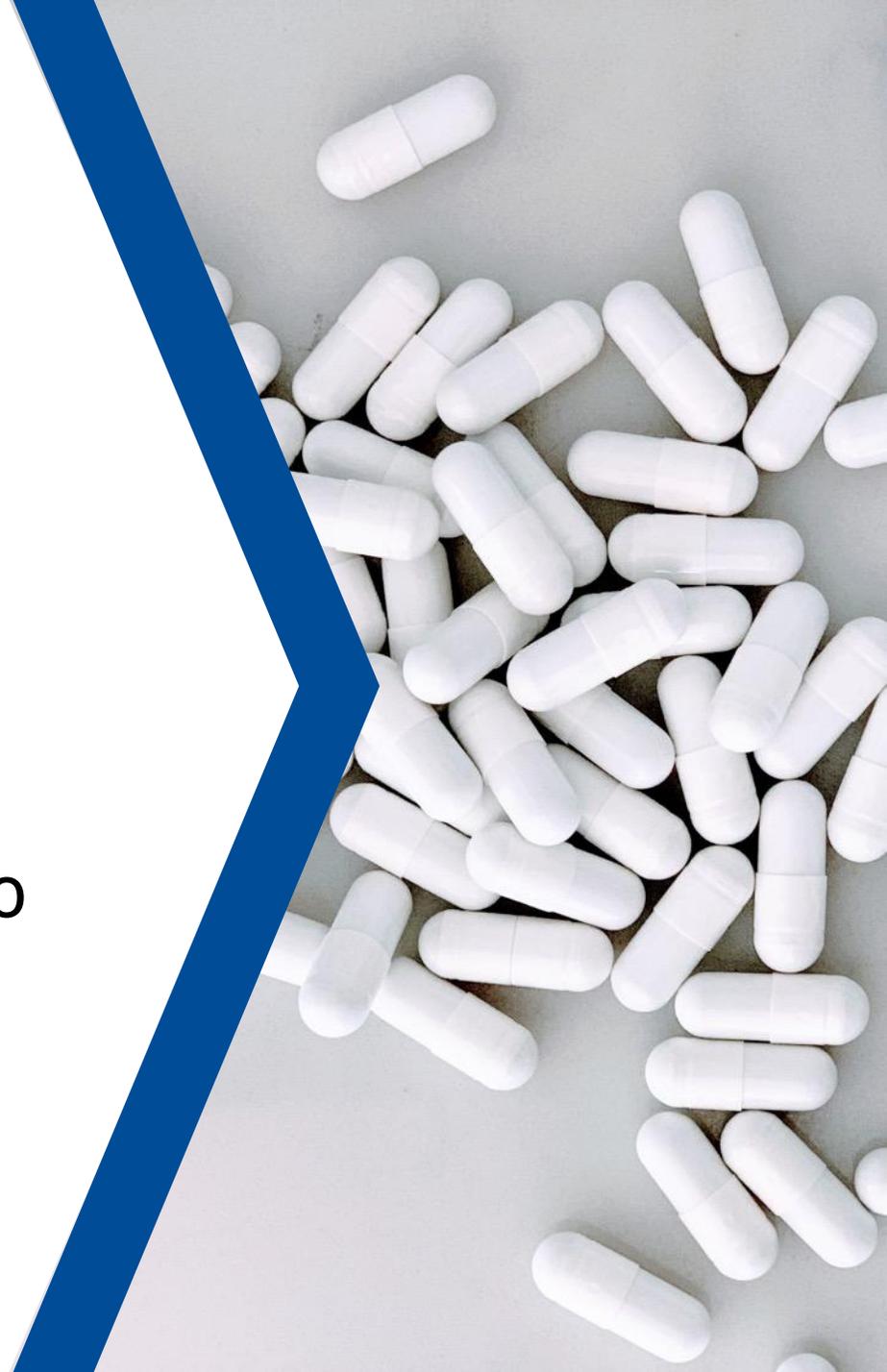
1

философское правило
в оплате труда

ЭКСПЕРИМЕНТ

Деньги — универсальный анестетик

Даже если зарплата не мотивирует, она помогает смириться с болью, которую вызывает необходимость работать



«Норникель» — прекрасный работодатель

 Рейтинг
работодателей

Рейтинг Headhunter и РБК
(ключевой национальный рейтинг)
— 12 место из 100 в 2020 г.

Forbes

Лучший работодатель
в России, по мнению
FORBES, по итогам 2019 г.

**И за тяжелый труд
нужно хорошо
платить**

Первое философское правило



1

**Зарплата — это сделка между
сотрудником и компанией**

Не ждите, пока сотрудники потребуют
изменений, сами предложите честную сделку

Как мы проверяем «честность сделки»



Регулярный анализ
покупательской
способности зарплат



Отслеживание зарплат
в отрасли

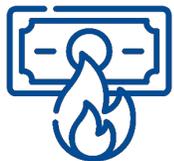


Структурный анализ
зарплат



Ежегодный опрос

Затраты и выгоды



Это дорого

- Уже 3-й год подряд «Норникель» индексирует зарплаты выше инфляции
- С 1 января в Норильском промышленном районе зарплата повышена на 20%, а в Мурманской области – на 10%
- Весной 2022 г. – выплата дополнительного единовременного вознаграждения всем работникам

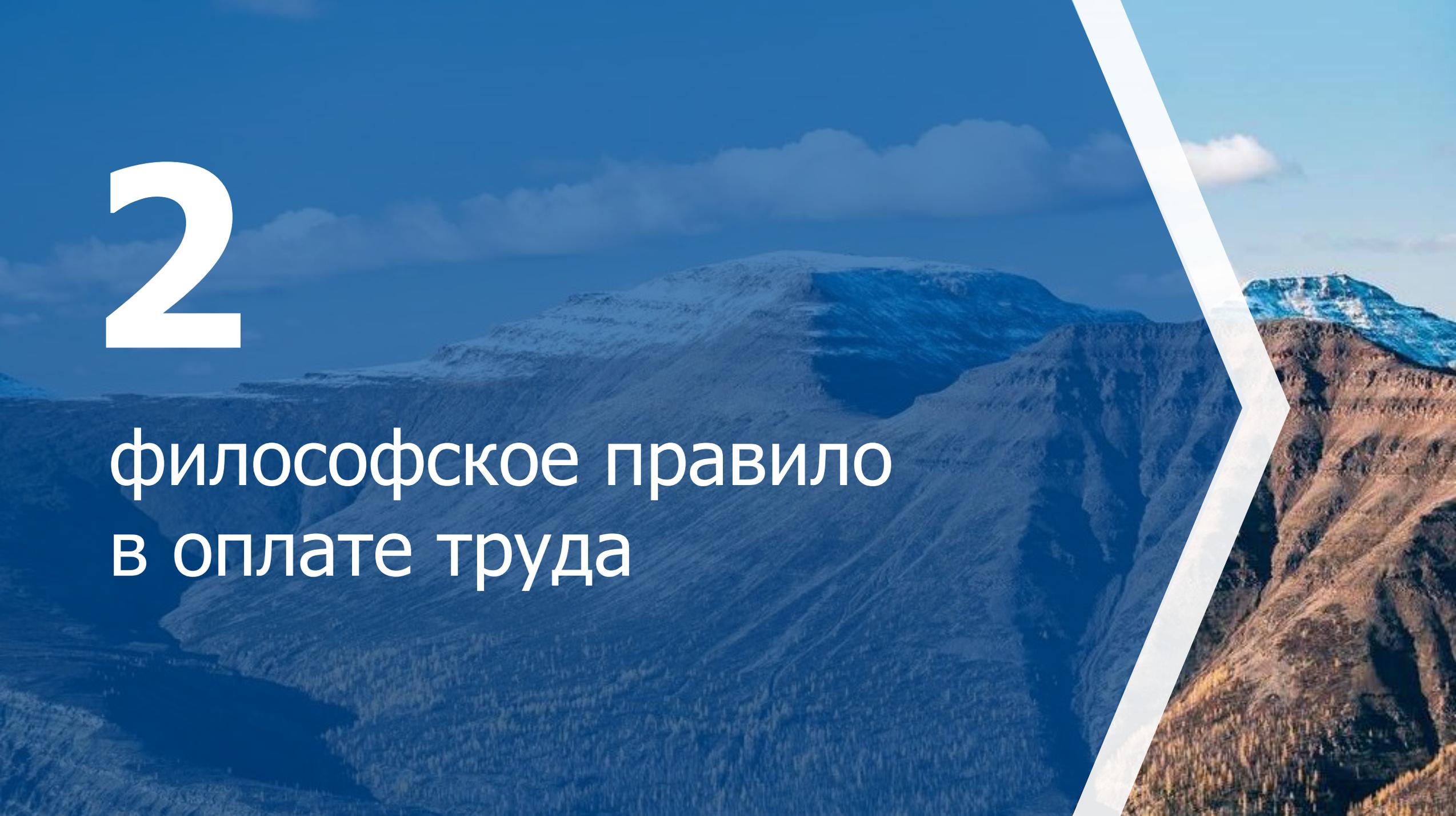


Это выгодно

- Стабильность персонала
- Привлекательность работодателя
- Самоотдача сотрудников

2

философское правило
в оплате труда



ЭКСПЕРИМЕНТ

Деньги — контролер

Любые условия получения денег становятся частью сделки, контролируют и направляют поведение сотрудников



Второе философское правило



За что платим — то и получаем

Не пытайтесь купить то, что не продается,
и внимательно смотрите, что вы покупаете
на самом деле

Два примера



Что покупаешь на самом деле

Если вам нужно безопасное поведение — его не купишь штрафами за нарушения правил охраны труда



Что нельзя купить

Если начать платить внутренним спикерам, волонтерам, экспертам вовлеченности — качество их работы упадет

Контролирующая сила оплаты труда



Ключевые показатели эффективности

1. Обучение руководителей — как формулировать КПЭ
2. Обязательная практика диалога о результатах и достижении КПЭ
3. Контроль со стороны HR



Премия по результатам производственно-хозяйственной деятельности

1. Условия получения
2. Открытое информирование
3. Значимый размер



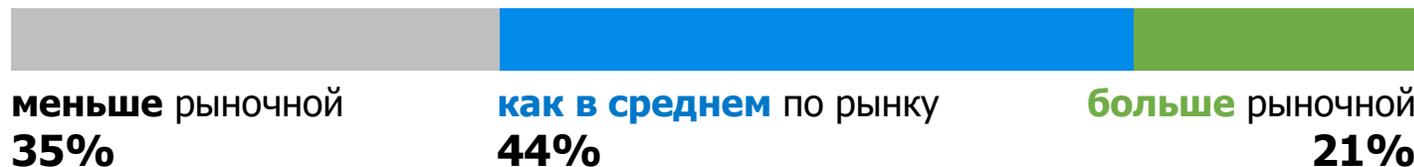
З

философское правило
в оплате труда

Не рассчитывайте на благодарность

Большинство людей не могут определить, как их зарплата соотносится с рынком, и считают, что им недоплачивают.

Люди, которым платят больше, чем по рынку, считают, что их зарплата



Люди, которые получают так же, как в среднем по рынку, считают, что их зарплата



Люди, которым платят меньше, чем по рынку, считают, что их зарплата



Третье философское правило



3

О деньгах нужно разговаривать

Любое изменение в оплате труда
нужно обсуждать с сотрудниками.
Говорить о зарплате — хорошо

Важно сообщать об изменениях в зарплате



Для компании

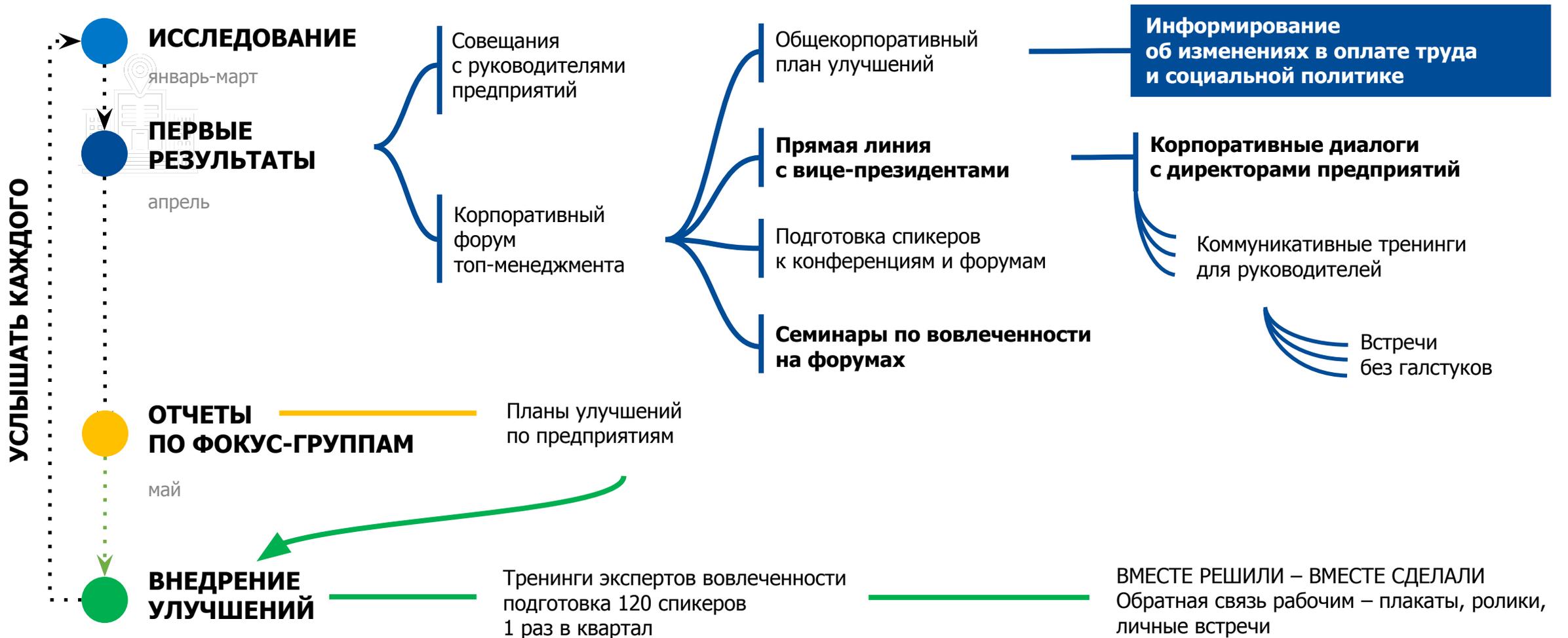
- Гарантия, что изменения будут замечены
- Сокращение отрицательных отзывов в социальных сетях
- Сокращение мифов о заработной плате



Для работника

- Понимание того, как устроен доход и как им управлять
- Снижение неопределенности и тревоги
- Ощущение причастности и доверие работодателю

Информирование о ЗП и соц. политике



Ролик о видеоконференциях с вице-президентами



Практика «Информирование о ЗП и премировании»



Донести до сотрудников изменения в системе оплаты труда, премиях и социальной политике



197

спикеров

35

предприятий

12

роликов



Тираж в 5000 брошюр по всем аспектам социальной политики, трансляция роликов на 108 экранах



> 43 000 очно + 39 000 онлайн

человек проинформировано за 2022 год

Каналы коммуникации

Очное информирование и обучение



Вебинары



Дни открытых дверей и выступления на «нарядных»



Корпоративные диалоги и информационные кампании

Визуальная и онлайн-коммуникация



Плакаты



Сайт и портал



Экраны на предприятиях



Тиражи брошюры



Соцсети и мессенджеры



Горячие линии по соцполитике



Индивидуальные e-mail рассылки

Разбор информационного мифа



Компенсация проезда, 2019 г.

- Билеты стоят больше, чем размер компенсации
- Отчётность такая, что потом не получишь компенсацию
- Должны давать компенсацию сколько попросишь



Миф:

Нам не дают положенного по закону!

Три философских правила в оплате труда



Зарплата — это сделка между сотрудником компанией

Хорошая сделка — честная и выгодная для обеих сторон.



За что платим — то и получаем

Ясная и действенная система оплаты труда контролирует поведение сотрудников и помогает менеджерам.



О деньгах нужно разговаривать

Информационные кампании о зарплате и социальной политике должны быть регулярной практикой.

Спасибо за внимание!

Буду рада ответить на ваши вопросы

Дарья Алексеевна
Крячкова

Вице-президент по кадровой политике

