

## Jakie dodatkowe bonusy mogą wpłynąć na atrakcyjność oferty pracy?

Praca.pl

2010-05-07 10:30:00



**Na atrakcyjność oferty pracy ma wpływ wiele czynników. Znaczenie tych czynników jest inne w zależności od poziomu stanowiska pracy. Dla pracownika fizycznego najważniejszym czynnikiem jakim będzie się kierował w aplikowaniu na stanowisko pracy jest przede wszystkim wynagrodzenie finansowe jakie może uzyskać, trudność wykonywanej pracy i odległość od miejsca zamieszkania.**

Troszeczkę inaczej wygląda ta sytuacja w przypadku, kiedy to menedżerowie szukają nowej pracy. U nich, jak również u specjalistów wszystko zależy od indywidualnych preferencji. Jednakże dla menedżera oprócz wynagrodzenia mogą mieć znaczenie np. jasna ścieżka awansu, udział w zarządzaniu, jasny system oceny i kontroli pracy, możliwość uzyskania opieki medycznej, samochód służbowy lub zwrot kosztów paliwa.

Zauważa się jeszcze jeden bardzo ważny czynnik, który ma olbrzymie znaczenie w trakcie rekrutacji pracowników już na poziomie ogłoszenia o pracy. Tym czynnikiem jest prestiż pracy u danego pracodawcy oraz sposób w jaki się ogłasza rozpoczęcie rekrutacji. Doświadczony i ceniony menedżer, kiedy ma dwie oferty pracy na podobnych warunkach finansowych i z wszelkimi dodatkami, zwraca uwagę, czy będzie pracował w małej 10-cio osobowej firmie, której nikt nie zna w porównaniu do firmy, której marka rozpoznawalna jest wszędzie. Dlatego też coraz większe znaczenie ma odpowiednie budowanie marki, nie tylko poprzez produkty i usługi, ale i poprzez kreowanie odpowiedniego wizerunku pracodawcy (tzw. employer branding). W budowaniu tego wizerunku pomagają samo ogłoszenie pracy oraz to gdzie jest ono publikowane. Ogłoszenie powinno mieć odpowiednią szatę graficzną, dobrze skonstruowaną treść i być zamieszczone w portalu, który daje wysoki poziom obsługi zarówno dla kandydatów jak i dla pracodawców.

W samej treści oferty pracy w Polsce bardzo rzadko podaje się wysokość wynagrodzenia, jednak coraz częściej pojawiają się pozapłacowe bonusy takie jak samochód służbowy, opieka medyczna, szkolenia. Jednak trzeba mieć na uwadze, że nie na każdym stanowisku te bonusy są traktowane jako coś wyjątkowego. Mogą to być w przypadku terenowego kierownika przedstawicieli handlowych podstawowe narzędzia pracy i dla niego czynnikiem podnoszącym atrakcyjność ogłoszenia pracy będzie dodanie, że samochód jest np. klasy 5 redniej lub podanie marki samochodu.

Kwestią wartą poruszenia są również szkolenia. Otóż szkolenia produktowe, niezbędne do wykonywania danej pracy nie są elementem podnoszącym atrakcyjność oferty zatrudnienia. Jednak dofinansowanie do studiów podyplomowych, studiów MBA lub szkoleń z samorozwoju już mogą przyciągnąć nowego pracownika.

Doprecyzowanie bonusów dodawanych do pracy ma miejsce w trakcie rozmów rekrutacyjnych. Wtedy najczęściej dowiaduje się kandydat jaka jest marka oferowanego auta, jaki jest zakres opieki medycznej, jak zbudowany jest system wynagrodzenia finansowego i jakie firma oferuje szkolenia. Następuje również weryfikacja zarówno tego co oferował pracodawca w ogłoszeniu jak i tego co napisał kandydat w swoich dokumentach aplikacyjnych. Rozmowa rekrutacyjna to również moment w którym kandydat może wynegocjować dla siebie dodatkowe bonusy w sytuacji, kiedy ma już pewność zatrudnienia. Jeśli jednak okazuje się, że pracodawca w ogłoszeniu o pracę nie był do końca szczerzy i to co oferował nie jest zgodne z prawdą, jest wręcz druzgoczące. Nie zdobędzie pracodawca w ten sposób zaufania nowego pracownika, a co więcej popsuje swoją markę i obniży morale swoich pracowników. Dobrze skonstruowana oferta pracy to klucz do rekrutacji z sukcesem dla obu stron.

Dodatkowe bonusy pozapłacowe mają znaczenie nie tylko w momencie pozyskiwania pracownika, ale mogą być świetnym narzędziem do motywowania już pracujących pracowników. Trzeba również pamiętać, że w budowaniu pozapłacowych bonusów warto kierować się w pierwszej kolejności:

•

indywidualnymi preferencjami pracownika,

- rodzajem stanowiskiem,
- branżą ( np. w branży budowlanej, która jest narażona na częstsze wypadki bardziej ceniona przez pracodawców może być dodatkowa opieka medyczna),
- charakterem pracy.

W motywowaniu pracowników mają też znaczenie: jasny system oceny i kontroli pracy, kultura firmy, czyli granie fair z pracownikiem, atmosfera pracy i docenienie za wkład pracy. Nie wszystkie te elementy można wykazać w trakcie rekrutowania nowych osób, ale są bardzo zauważane i nabierają znaczenia wśród już pracujących.

Celem takich dodatkowych bonusów jest przede wszystkim utrzymanie pracownika w firmie i podnoszenie efektywności jego pracy. Są oczywiście osoby, które przede wszystkim motywuje wysokość wynagrodzenia, a pozapłacowe warunki zatrudnienia mają dla nich marginalne znaczenie i są traktowane jako nieodłączny element ich pracy. Dlatego zamieszczać ofertę pracy warto dobrze się zastanowić co może podnieść prestiż stanowiska i zwabić do nas cennych pracowników.

[O nas](#) | [Produkty](#) | [Kariera](#) | [Aktualności](#) | [Kontakt](#) |

[Szkolenia](#) | [Sale i ośrodki](#) | [Praca](#) | [Download](#) | [Oprogramowanie](#)

Copyright © 2005-2010 Nowoczesna Firma Sp. z o.o.