

«Вкуснее. Качественнее. Экономичнее»: новый подход к корпоративному питанию



**ЛАРИСА
ИГУМНОВА**
Менеджер
по компенсациям
и льготам, ОБИ

Любая крупная международная компания ежегодно тратит значительные средства на социальный пакет для своих сотрудников. ОБИ не исключение. В ОБИ Россия сотрудникам предлагается достаточно широкий социальный пакет, одной из частей которого является компенсация питания. Компания постоянно совершенствует льготы, которые предоставляет сотрудникам, и внимательно отслеживает ситуацию на рынке в целом и у коллег «по цеху» в частности. Все это делается для того, чтобы предлагать сотрудникам лучший соцпакет. И коллеги это ценят: так, по итогам 2015 года в рамках исследования вовлеченности 93% опрошенных сотрудников согласились с утверждением, что действующий соцпакет вполне соответствует их потребностям. В этом нет ничего необычного: фактор «соцпакет» на протяжении вот уже многих лет стабильно является одной из сильных сторон ОБИ Россия, по оценке самих сотрудников.

Высокая оценка сотрудниками соцпакета – это во многом заслуга небольшого Отдела компенсаций и льгот ОБИ Россия, а также руководителей компании, которые делают все возможное, чтобы 5 тысяч сотрудников были довольны. Конечно же, это требует огромных затрат, в первую очередь, времени и сил на постоянные коммуникации с профильными департаментами, поставщиками и непосредственно персоналом. Поэтому технологии, которые использует компания, должны безупречно работать в автоматическом режиме.

Изначально компания не планировала что-либо менять в организации питания сотрудников. Сам процесс был выстроен достаточно хорошо и улучшений не требовал: в каждом городе магазины выбирали одного поставщика услуг, согласовывали с ним условия работы и требования к качеству питания. Кейтер доставлял и обеспечивал раздачу комплекс-

На первый взгляд, секреты успеха просты: стоимость обеда и честность кейтера.

ных обедов на основе заказа, заранее сформированного по табельному расписанию работников, а оплата производилась автоматически исходя из стоимости одного комплексного обеда и количества отработанных дней каждого работника. На первый взгляд, секреты успеха просты: стоимость обеда и честность кейтера. Но тут на помощь ОБИ пришла компания Foodcard, оператор электронных карт на питание.

Совместно проанализировав организацию питания, Foodcard выявила

возможности для оптимизации процессов в ОБИ Россия. Оператор платежной системы Foodcard предложил не просто платежные электронные карты, а инструмент, позволяющий внедрить единое решение по управлению питанием, вести прозрачный учет и контроль операций, оплачивать услуги кейтера исходя из реально полученных работниками блюд, а не абстрактных обедов. Все это казалось очень заманчивым, так как могло помочь централизовать мотивационную схему, стандартизировать процессы, улучшить отношение сотрудников к питанию как к сервису, который предоставляет компания. Уникальными особенностями Foodcard стали возможность не терять средства на возврате НДС и остаток денежных средств при потере карт или увольнении сотрудников, а также современные технологии — от личного кабинета до мобильного приложения. Наконец, главным аргументом стала возможность сэкономить до 10% бюджета на питание при улучшении его качества и сохранении высокой оценки персонала. Казалось бы, почти невыполнимая задача. Но ОБИ доверилась Foodcard и запустила пилотный проект.

В качестве тестового магазина был выбран ОБИ Парнас в Санкт-Петербурге. Выбор на данный город пал не случайно: нужно было опробовать методики работы и новые схемы коммуникаций не просто на



одном магазине. Поскольку гипермаркеты ОБИ находятся в 13 городах России, но только в двух из них – Москве и Санкт-Петербурге – их число достигает девяти и пяти соответственно, было решено, что «Северная столица» подойдет лучше всего. Успех такого эксперимента означает, что дальнейшее внедрение системы пройдет значительно проще.

После запуска проекта с Foodcard оператор полностью взял на себя взаимодействие со всеми участниками процесса – от бухгалтерии ОБИ и руководства магазинов до поставщика питания. Фактически ОБИ переложила на партнера ответственность за решение всех вопросов, связанных с организацией комплексного питания, выстраиванием необходимых цепочек контактов и интеграцией платежного решения Foodcard в систему начислений и отчетности ОБИ. При этом коммуникации с кейтерами сведены лишь к обсуждению насущных вопросов качества и ассортимента поставляемых продуктов. Работник же оплачивает блюда по отдельности или выбирает комплексный обед целиком, а кейтер расширил ассортимент дополнительных блюд. Таким образом, Foodcard унифици-

ровал систему платежей, а также позволил оплачивать питание отдельно по блюдам вместо комплексных обедов. Магазины продолжают информировать подрядчика о числе сотрудников, однако теперь компания оплачивает лишь фактически полученные сотрудниками блюда.

Такой подход устроил всех. ОБИ Россия как работодатель получила контролируемый и прозрачный инструмент, позволяющий сэкономить значительные средства компании, простую и доступную схему учета и документооборота, налаженную систему взаимодействия со всеми участниками процесса. Сотрудникам компании предложили более разнообразное питание, лучший сервис, качество и контроль расходов с помощью специального приложения на мобильном телефоне. Наконец, поставщики обедов могут получать дополнительную прибыль за счет расширения номенклатуры предлагаемой продукции.

После успешного «пилота» в ОБИ Парнас проект был тиражирован на оставшиеся четыре гипермаркета в Санкт-Петербурге и затем апробирован в Москве. На момент написания

статьи ОБИ готова была запустить проект во всех магазинах столицы и затем подключить оставшиеся города до конца 2016 года. Первые месяцы использования новой схемы оплаты за питание показали, что экономия может составлять до 20%. Потенциально для ОБИ Россия — это экономия десятков миллионов рублей в год. И это притом, что компания повысила стоимость обедов для сотрудников на 10%.

Конечно же, как и любой новый проект, Foodcard имеет свои зоны для развития, может встречать сопротивление, поэтому ОБИ попросила сотрудников с пониманием отнестись к возможным неудобствам в переходный период и уделила особое внимание коммуникациям с персоналом, транслируя положительные изменения, которые сотрудники получат по итогам внедрения проекта.

В заключение можно отметить, что современные технологии помогают улучшать качество социального пакета компании, экономить ресурсы и формировать образ лучшего работодателя на рынке. ■