***«Разные условия работы и претензии»***

В компании Z, торгующей высокотехнологичным оборудованием, есть технический отдел по поддержке клиентов. Специалисты (чаще всего по 2-3 человека) часто ездят в командировки, чтобы обучать покупателей, настраивать оборудование на месте, устранять поломки и т.д. Эта должность требует определенных знаний, опыта работы и уровня квалификации. На время командировок компания предоставляет сотрудникам определенные средства (суточные и командировочные, например) на дорогу и проживание.

В одну из командировок посылают 2 специалистов от российского представительства и 2 специалистов из Европы одинаковой квалификации, из одной компании. По прилету оказывается, что несмотря на одинаковый объем работ и уровень подготовки, условия проживания специалистов из Европы значительно выше, чем у их российских коллег (например, гостиница 3 и 5 звезд), при том, что продажи по России в среднем выше, чем в Европе.  
Вернувшись в головной офис один из сотрудников, пользующийся хорошей репутацией у клиентов и внутри коллектива просит своего начальника предоставлять такие же условия, как зарубежным специалистам, или хотя бы увеличить бюджет командировок. Начальник категорично отказался, предложив этому сотруднику написать заявление об увольнении или оставаться на тех же условиях. Здесь, конечно, сыграл свою роль личный темперамент руководителя.  
Вечером того же дня этому сотруднику звонит директор конкурирующей фирмы и предлагает перейти в его компанию на более выгодных условиях, о чем по сарафанному радио быстро узнает весь коллектив. В результате сотрудник уволился и ждет собеседования с руководителем конкурирующей компании, после того как тот вернется из командировки.

***Вопросы и решения:***

***1. Стоило ли начальнику специалиста пойти на встречу и увеличить бюджет командировок?***

Нет, не стоило. Для меня ситуация не отражает несправедливости. Это тоже самое, когда специалист определенной категорийности из Таганрога требует одинакового уровня оплаты труда со специалистом той же категории из Москвы. В Москве и Таганроге разные рынки труда и разный уровень льгот, гарантий и привилегий. В данном случае Россия и Европа – сравнения того же порядка. Другой вопрос, что начальнику необходимо было донести эту мысль до подчиненного.  
С точки зрения психологии, несправедливость в рамках одной организации, конечно, сильно обижает и даже в некоторой степени унижает, и ее, в идеале, нужно искоренять, но в территориально распределенной организации это сложно и даже невозможно. Эта проблема стара как мир и куча голов сломали голову как ее решить, но ответа так и нет.

***2. Если увеличить зарплату и командировочные одному специалисту, все остальные тоже станут просить повышения. Как корректно сохранить баланс с такой ситуации?***

Безусловно, если повышать, так всем. Как говорится, пусть безобразно, зато единообразно.

***3. Стоило ли уволить сотрудника и допустить, чтобы хороший специалист перешел к конкурентам?***

Однозначно нет, специалиста нужно было всеми силами сохранить. Другой вопрос, что в компетенции руководителя было это сделать. Ну не можем мы пока себя сравнивать с Европой. Специалисты одной квалификации из Китая, России и Германии будут жить в Хостеле, 2-3 звёздочном отеле, 4-5 звездочном отеле, соответственно.

***4. Сталкивались ли вы с такими ситуациями в вашей компании? Каким образом улаживали конфликт?***

Да, безусловно, сталкивался, но сравнивали Москву с регионами. Пускался в длительные пространные объяснения о том, что здесь и там разные рынки труда со всеми вытекающими последствиями.