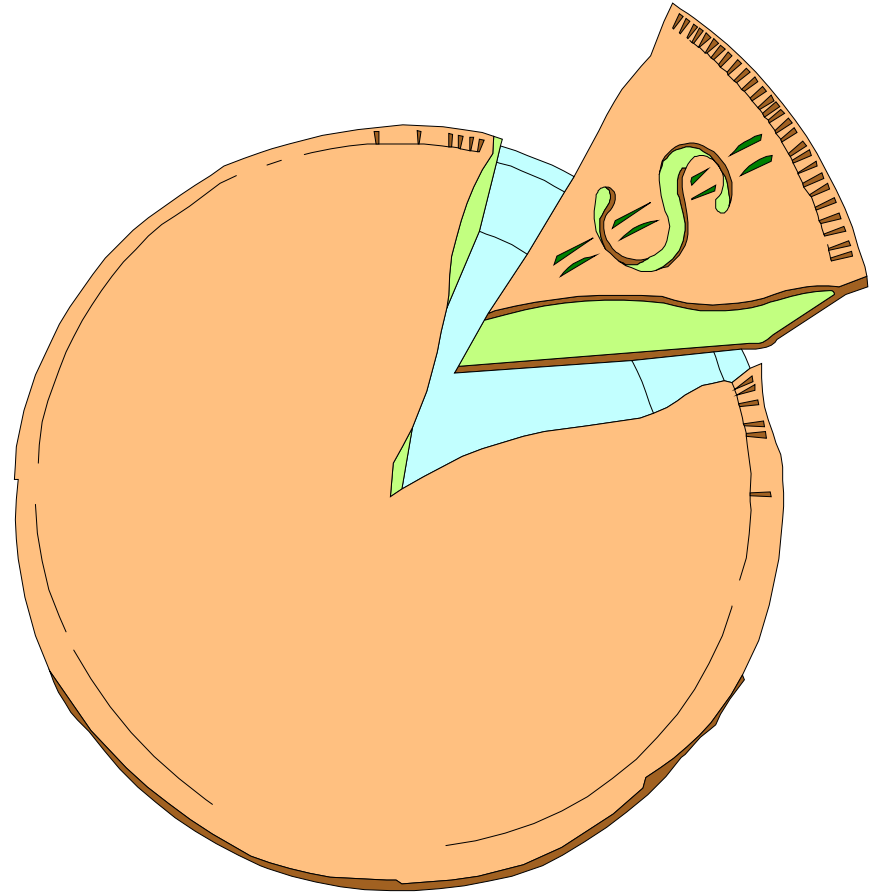


Upravljanje nagrađivanjem

Definicija

Aspekt upravljanja ljudskim resursima fokusiran na razvoj i primenu takve politike i prakse nagrađivanja koja će omogućiti dugoročno dostizanje ciljeva organizacije.



“A fair day’s work for a fair day’s pay”

Ako se platom može, a može se, uticati na rad koji radnik pruža, njegov odnos prema radu (spremnost da uči, da se trudi) i efekte koje postiže, onda je to vrlo moćno oružje za upravljanje jer se time snažno utiče na performanse organizacije.

1. Unutrašnja pravičnost – različito plaćeni poslovi u sistemu
2. Eksterna pravičnost – uvažavanje situacije na tržištu
3. Individualni aspekt – motiv
4. Administrativni aspekti





"Yes, I earn 100 times more than the average employee. That's part of our corporate diversity."

Isplata zarada

Nije to samo prosto obračun:

- zdravstveno osiguranje
- penzioni doprinosi
- otplate kredita
- bolovanja
- (ne)plaćena odsustva
- akcije kompanije
-
-
-

OBAVEZNO/DOBROVOLJNO



Koliko Vas radi? Znete li kako Vam se obračunava zarada?

Sistem vrednovanja rada

- Odgovornost
- Kvalifikacije
- Performanse

Nekad se evaluirao pojedinac, pa se otišlo na posao koji treba da se izvrši, sad se opet vraća čoveku!

Ne ocenjuje se samo šta je neko uradio ili radi, nego kolike su mu sposobnosti da radi i doprinosi ciljevima organizacije na dug rok.

Različita plata za "isti posao"?

Faktori od uticaja

Tržišna
kretanja

Politika
firme

“Vrednost”
posla

Individualne
performanse

Uravnilovka?

NAGRAĐIVANJE

Materijalno

Nematerijalno

Direktno (keš)

- Plata
- Stimulacija
- Bonusi

Indirektno

- Osiguranje
- Slobodni dani
- Briga o deci
- Porodiljsko
- Školovanje
- Otpremnine

Posao

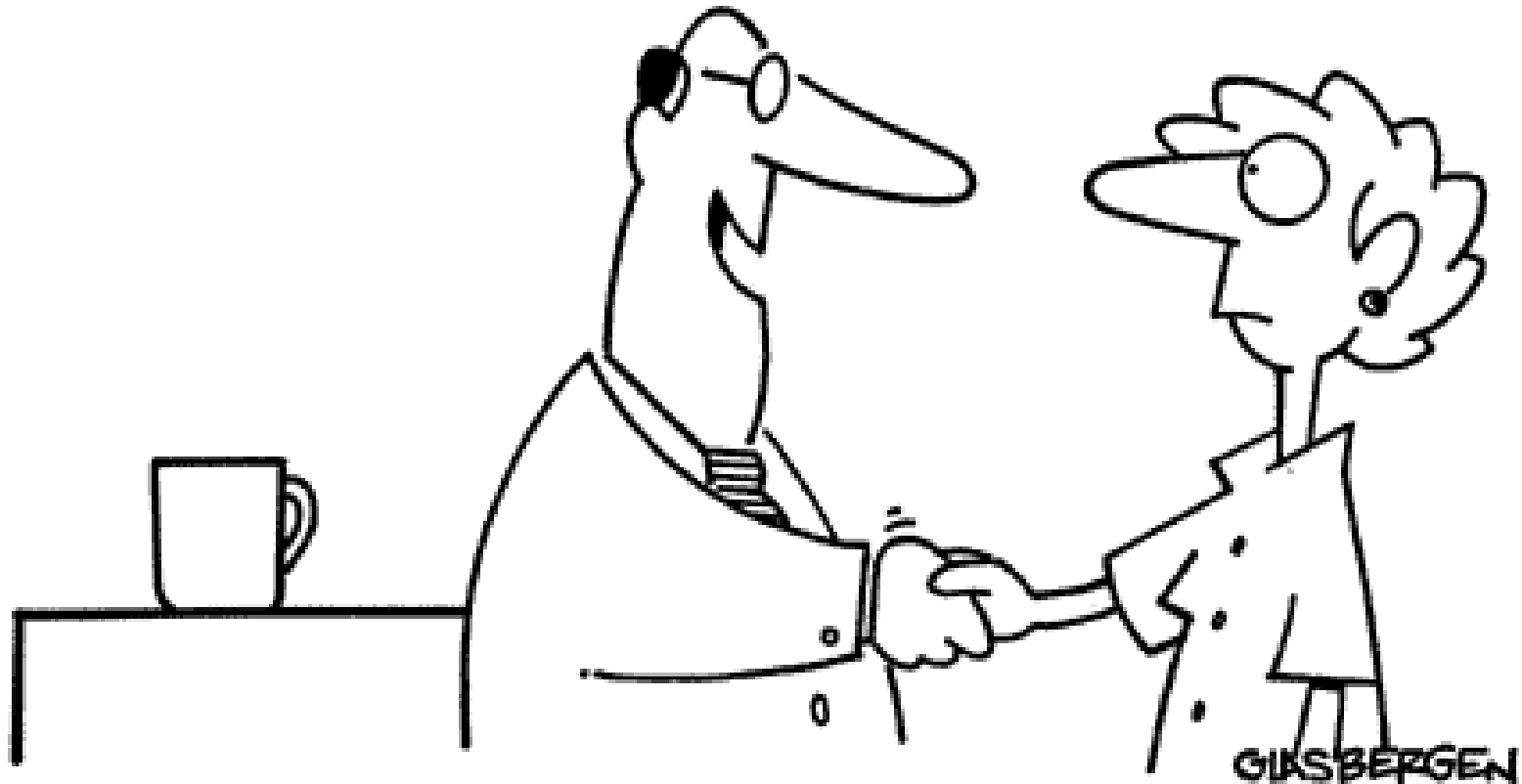
- Interesantan
- Izazovan
- Odgovoran
- Priznat
- Daje šansu

Okruženje

- Dobra reputacija
- Radna atmosfera
- Međuljudski odnosi
- Bezbednost na radu
- Dobar tretman

Šta biste Vi želeli?

A NEW INCENTIVE ...



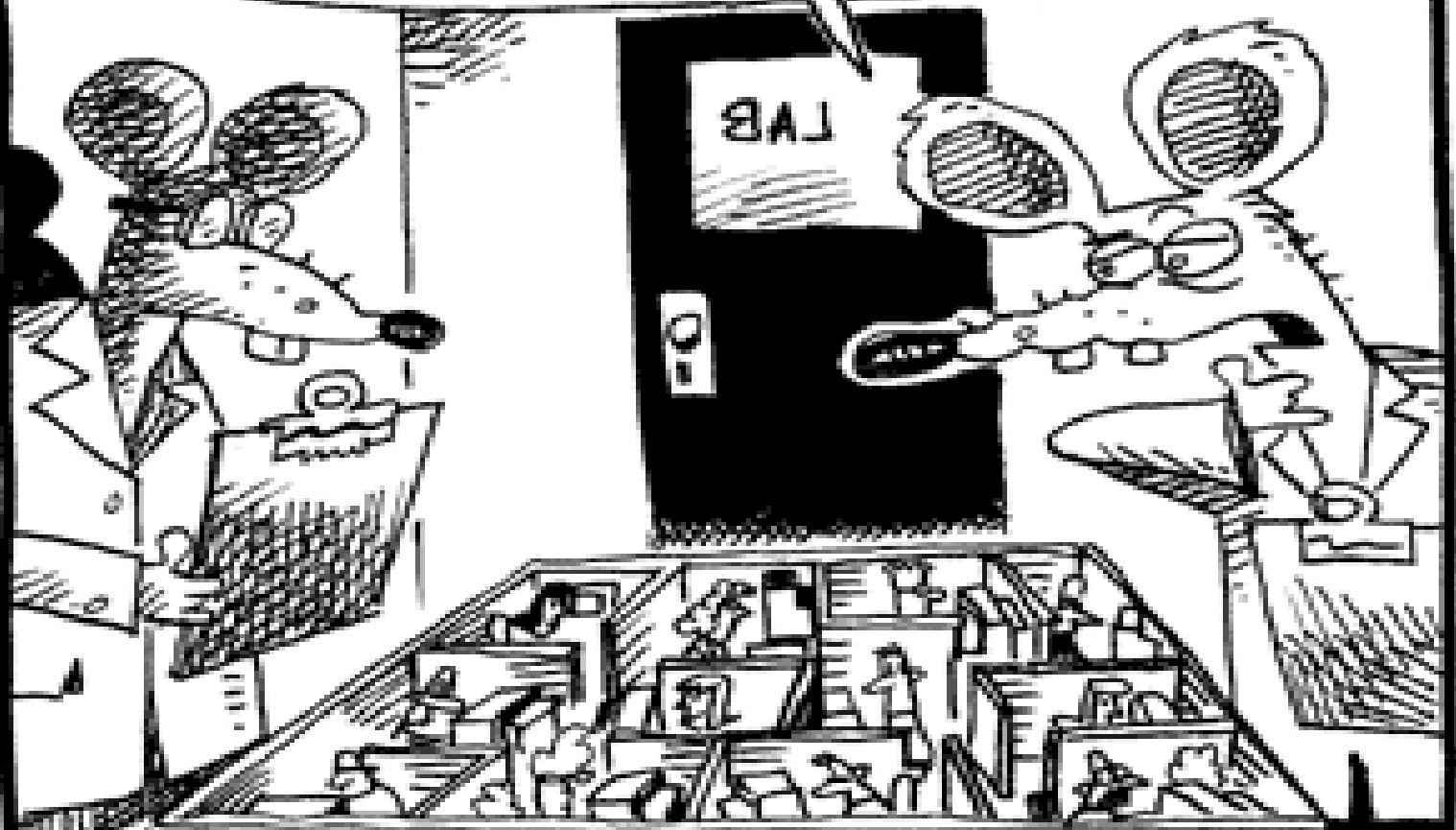
“As ‘Employee of the Month’ you get to fire the coworker of your choice.”

Motivatori

%

Visina plate	
Stabilnost kompanije	
Radna atmosfera i org. kultura	
Mogućnost napredovanja	
Tretman / mogućnost partnerstva	
Drugo	
Ne znam	

VERY INTERESTING...AS LONG AS THEY GET THEIR LITTLE PAYCHECKS, THEY SEEM TO BE QUITE HAPPY EXISTING IN THEIR LITTLE BOXES...



1978.



Razne šeme plaćanja

- Fiskan plata *Radio ne radio...*
- Po učinku (“Na procenat”)
- Na bazi procenjenih performansi



Neka pravila

1. Svako može dobiti priznanje
2. Moraju biti poznata pravila nagrađivanja
3. Svakom ko zadovolji definisani kriterijum sledi nagrada.
4. Nagrada treba da usledi što pre.
5. Nisu menadžeri ti koji subjektivno odlučuju o nagradi.
6. Mora da se zadrži elemenat iznenadjenja.
7. Obe strane moraju da budu zadovoljne.

THE VACATION ROOM



"New employees aren't entitled to vacation time, but you get to spend five hours in this room."

Visina dnevnica u različitim zemljama

	\$/h
• Germany	23.84
• Norway	23.13
• Switzerland	21.84
• Belgium	21.04
• United States	20.32
• Japan	19.59
• Sweden	18.35
• Britain	16.14
• France	15.88
• Canada	15.64
• Italy	13.76
• Hong Kong	13.53
• Israel	13.53
• Australia	13.15
• Spain	10.88
• Korea	8.09
• Taiwan	5.70
• Brazil	3.02
• Mexico	2.30
• Sri Lanka	0.48



Stres i/ili sagorevanje na poslu

- Da li su ovi fenomeni nužno povezani?
- Poželjni ili nepoželjni?
- Treba li ih sprečavati? Zašto? Kad? Ko? Kako?



Pitanja?

Komentari?