

WIDEOAKADEMIA HR

Wynagradzanie za wyniki.
Czy to ma sens?



1. Wróćmy do podstaw



Jakie są funkcje płacy?

Funkcja motywacyjna

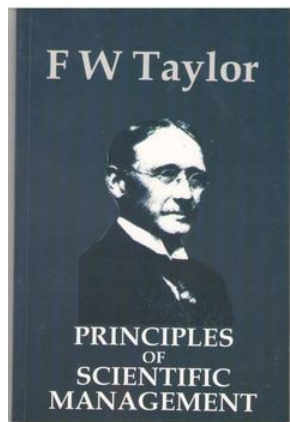
Funkcja dochodowa

Funkcja kosztowa

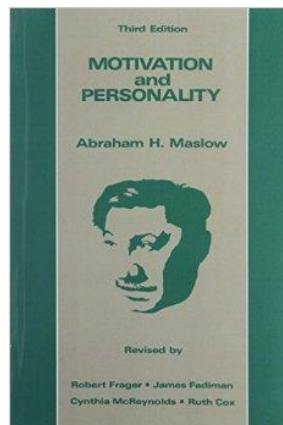
Funkcja społeczna

Kilka słów o motywacji

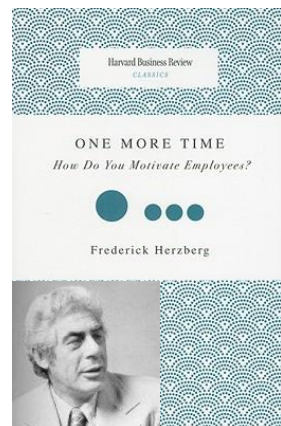
Motywacja: pochodzi od łacińskiego słowa *movere* – „poruszać się”. Oznacza to, że motywacja to czynnik, który wywołuje **działanie** oraz podtrzymanie tego działania **aż po spodziewany efekt**.



1911 r.
motywacja: lepsze
wynagrodzenie
za szybszą pracę



1954 r.
motywacja: rodzi
się z hierarchii
potrzeb



1968 r.
motywacja:
eliminować
niezadowolenie,
budować
satisfakcję

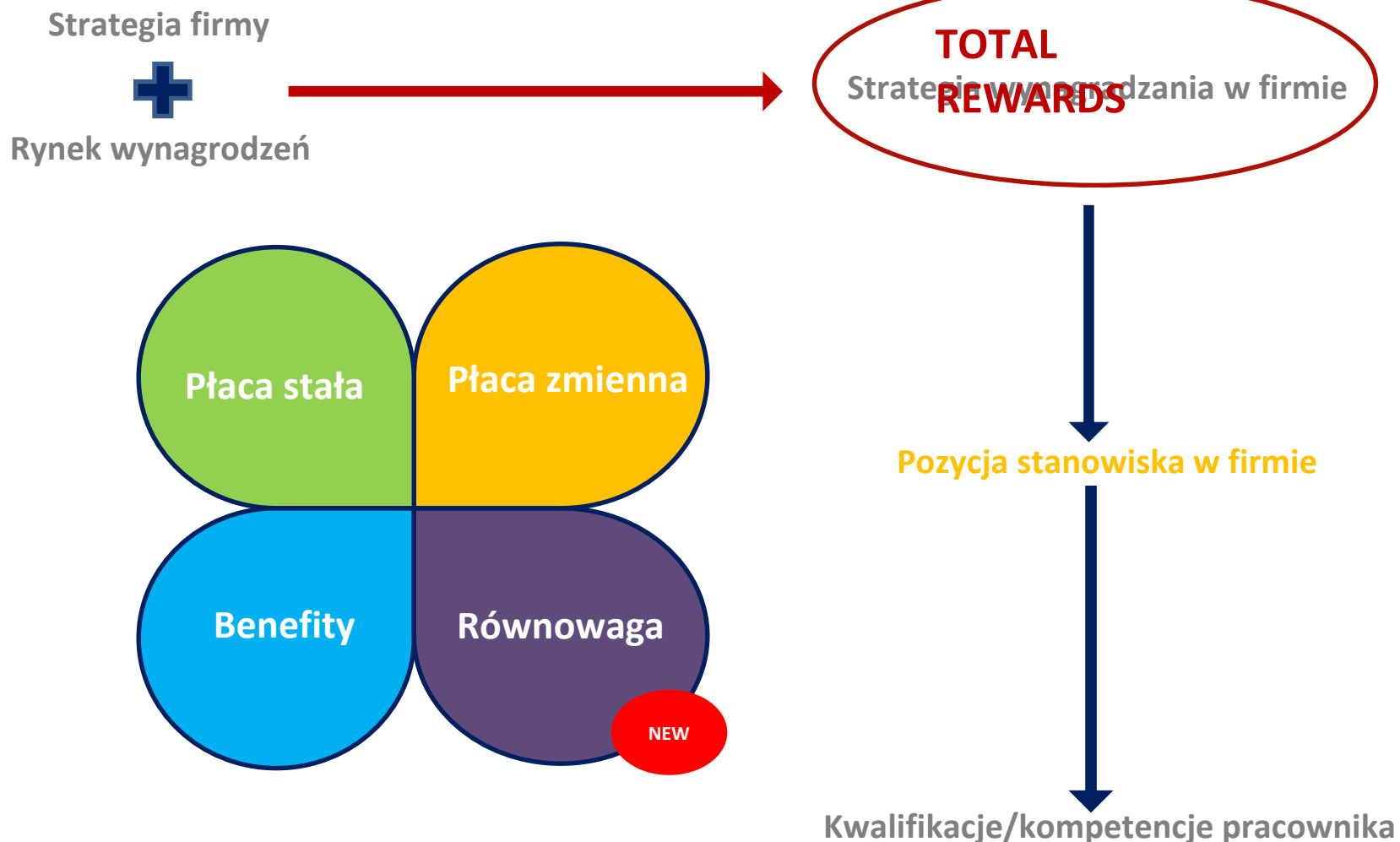
Czynniki higieny
(zapobiegają niezadowoleniu):

- Środowisko pracy
- Polityka firmy
- Bezpieczeństwo
- Relacje interpersonalne

Motywatory
(wywołują satysfakcję):

- Możliwość rozwoju
- Uznanie, awans
- Odpowiedzialność
- Samorealizacja
- Treść pracy

Idealny system wynagradzania

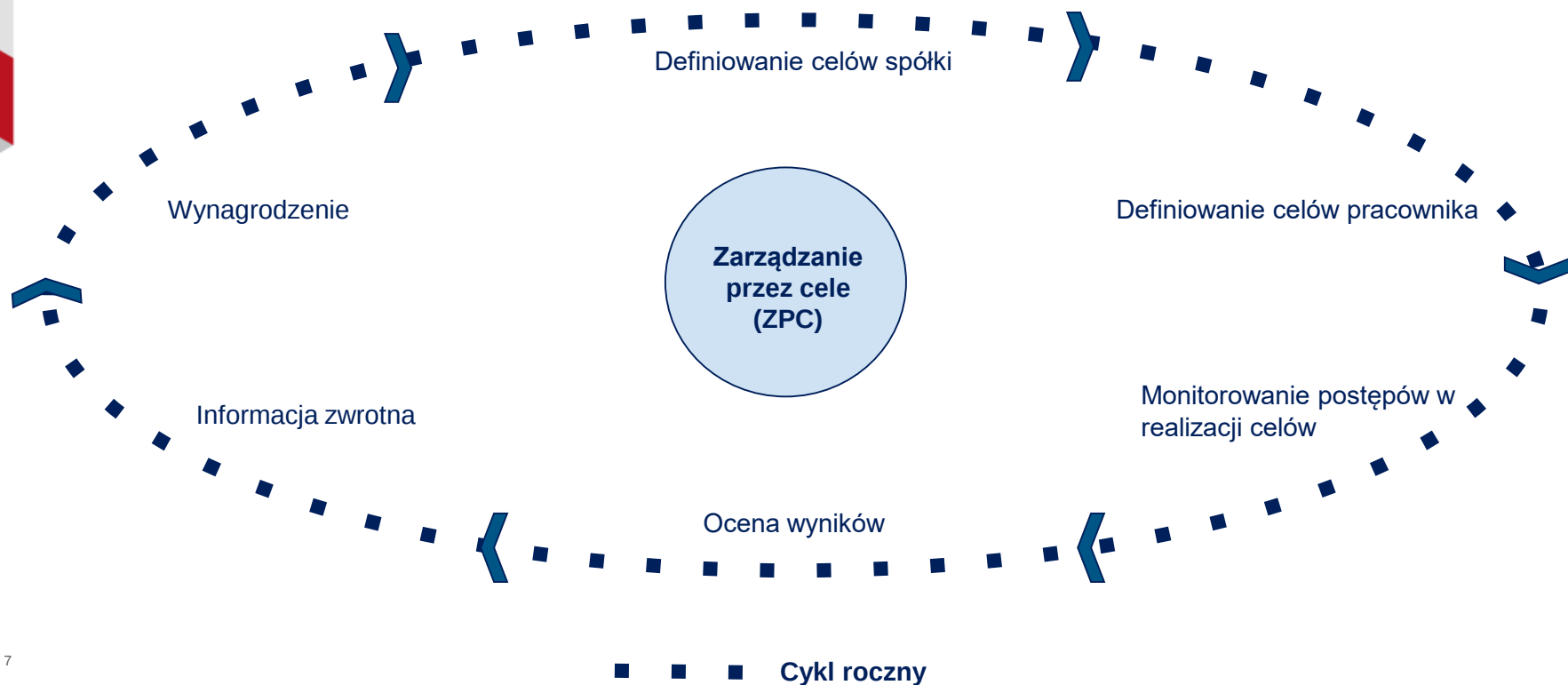


2. Strategia a wynagrodzenia

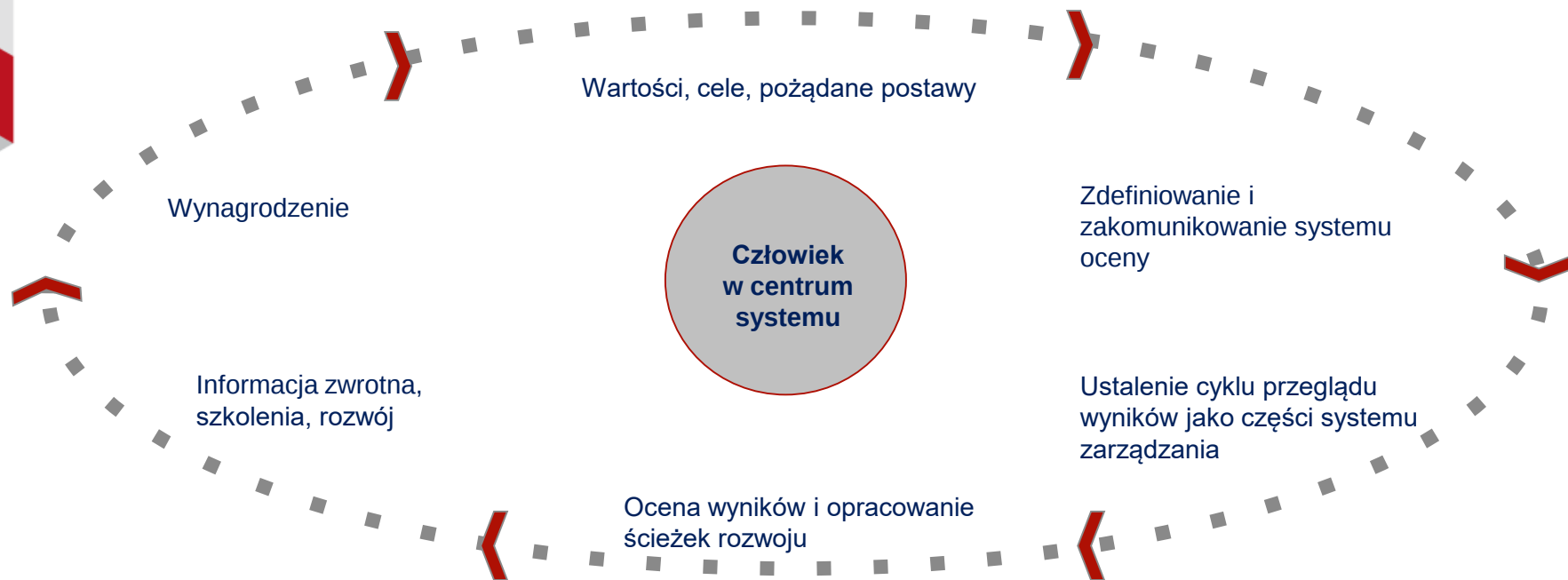
Czy brak systemu
premiowego to też bonus?



Zarządzanie przez cele jest passé?



Jeśli tak, to co dalej?



■ ■ ■ Cykl krótki: dzień, miesiąc, kwartał

Reasumując

System wynagradzania jako część systemu zarządzania wydajnością

Postawa, rozwój



Wynagrodzenie stałe

Osiągnięte wyniki



Wynagrodzenie zmienne
lub jego brak



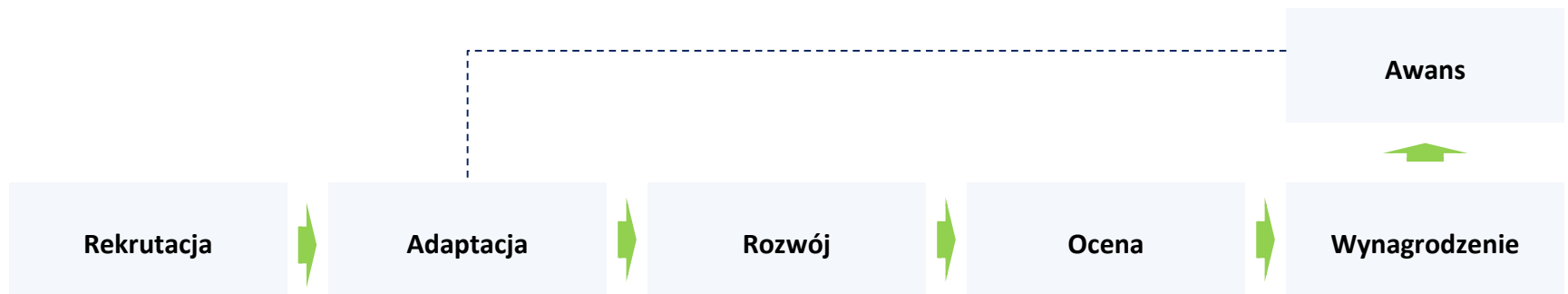
Ciągłe zarządzanie wydajnością, wynikami i regularna informacja zwrotna

3. Jak to zrobić?

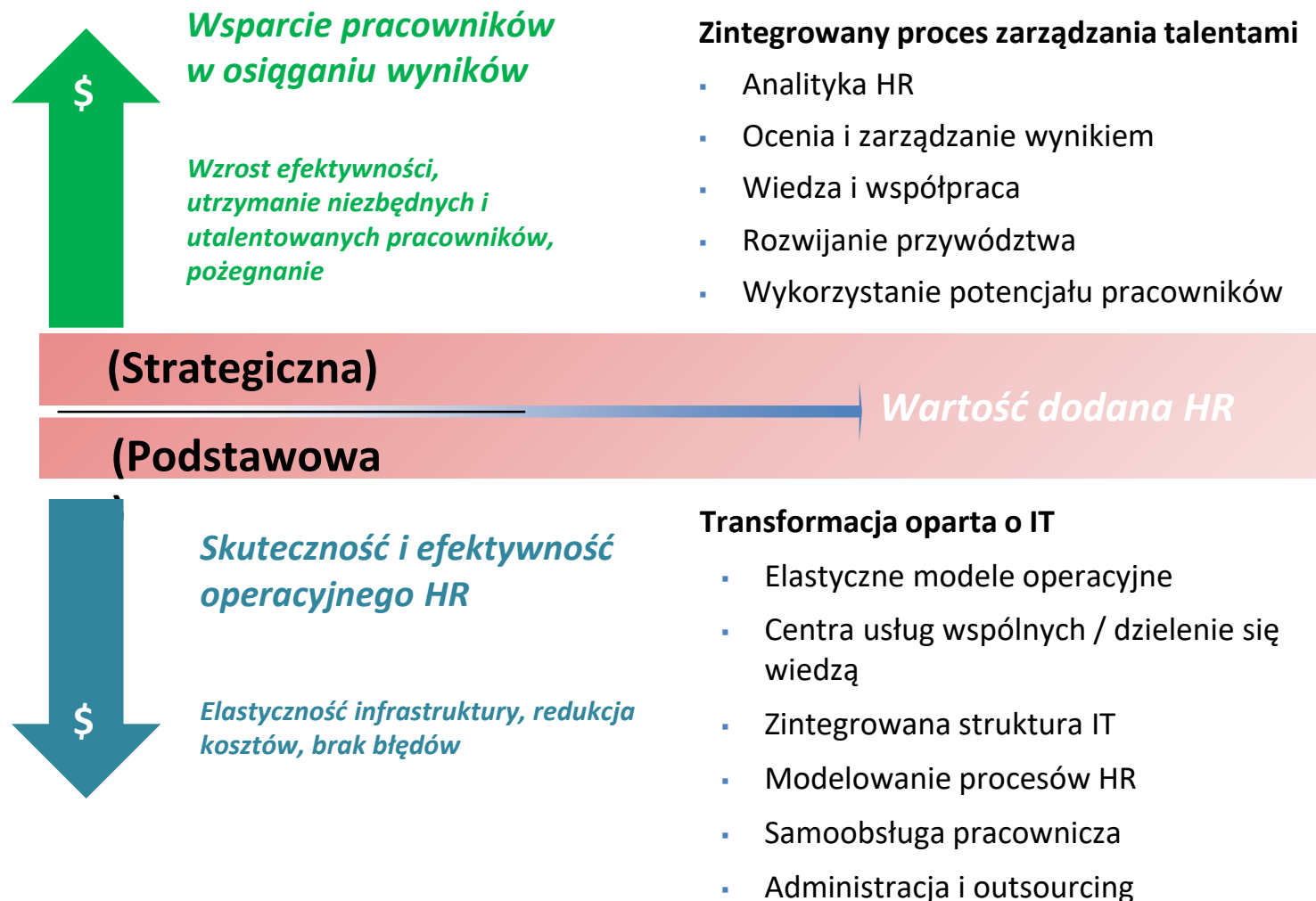
Kluczowa rola HRu



System wynagradzania jest tylko składową szerszego systemu HR



Co to oznacza dla HR?



Jak stać się liderem wynagradzania za wyniki?

- ★ Dobrze zrozumieć strategię i potrzeby biznesu
- ★ Nieustannie rozwijać kompetencje menedżerów i pracowników
- ★ Dążyć do zbudowania systemu, w którym pracownik jest klientem, a nie trybikiem w maszynie
- ★ Wspierać różnorodność i innowacyjność
- ★ Słuchać pracowników

3. Kilka porad praktycznych

Komu ile i za co?



Ogólne tendencje

Indywidualnie płacimy:

- Wyższej kadrze kierowniczej
- Handlowcom

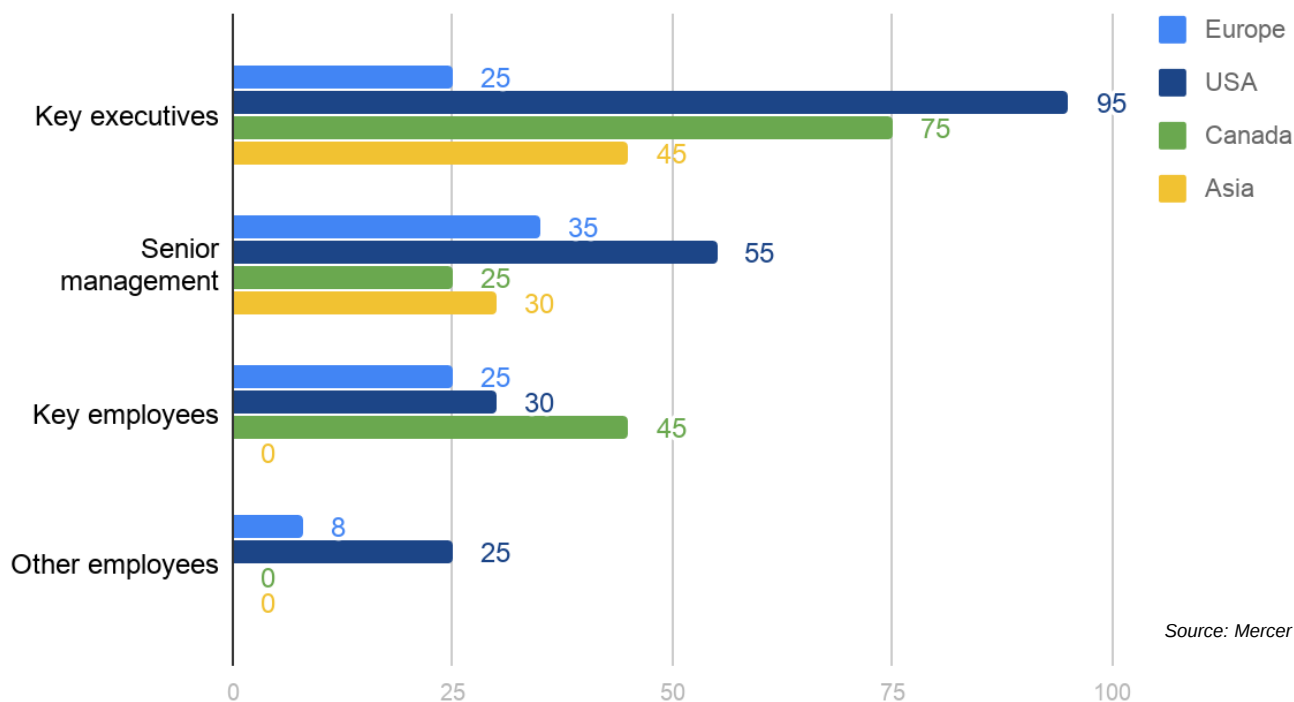
Płacimy w oparciu o cele i jasne mierniki (SMART)

Firmowo lub zespołowo płacimy:

- Kadrze średniego szczebla,
- Pracownikom produkcji,

Płacimy w oparciu o cele, jasne mierniki, ocenę przełożonego według zdefiniowanych wcześniej kryteriów

Variable pay share varies per region



Source: Mercer