



Alternative dvigu plač: zajtrk z direktorjem, športni dan ...

Kako nagraditi zaposlene, pa ne le z višjimi plačami.

Bojan Ivanc, CFA, CAIA, glavni ekonomist pri Analitiki GZS

Foto: Tadej Kret



svetovalec

Zaposleni ne želijo vedno le višjih plač, pač pa tudi pozornost in spoštovanje dosežkov.

Izziv za poslovodstvo: *Smo majhna storitvena družba z okoli 50 zaposlenimi, ki je usmerjena na domači trg, kjer po letih nizkega poslovanja in odpisih terjatev v zadnjih dveh letih čutimo preobrat. Pri prodajnih predstavnikih že čutimo pritiske po višanju plač, saj se dogovorjena raven poslov povečuje, prav tako pa tudi njihove obremenitve. Nekateri se spogledujejo s priložnostmi pri konkurenci. Višje stroške dela si sicer lahko privoščimo, a s tem ogrožamo število delovnih mest v primeru novega padca povpraševanja ter prelagamo na prihodnost nakup nove programske opreme. V preteklosti se je izkazalo, da tudi dvig plač ni povečal zadovoljstva na delovnih mestih. Kaj lahko kadrovska služba in vodstvo še ponudita zaposlenim?*

Denar ni edini motivator, ki žene ljudi k uspešno opravljenemu delu. Zadovoljstvo zaposlenih lahko povečamo tudi z drugimi mehanizmi, pri tem pa je treba upoštevati specifične slovenskega okolja, kjer sta mobilnost in globina trga dela nižja, kar pomeni nižjo fluktuacijo zaposlenih ter težavo (in strošek) pri iskanju usposobljenih profilov, ki bi nadomestili odhajajočega zaposlenega.

Analitika
GZS



1. Omejena prožnost delavnika, zahvala ...

Plače so pogosto le izgovor za druge pomanjkljivosti, kot so neprimerno delovno okolje, odsotnost pohval in prenatrpan delavnik. Razmislite o zagotovitvi omejene fleksibilnosti, ki bo zaposlenim olajšala usklajevanje zasebnega in poslovnega življenja. Pisna

in osebna zahvala za opravljeno delo lahko naredita čudež.

Positivno je tudi vsem zaposlenim v praksi predstaviti celotno sliko delovanja vaše družbe in obiskati prostore ključnih kupcev. Tako se bodo vsi lažje poistovetili z vizijo delovanja vaše družbe in ključnimi elementi, ki jih vaša storitev predstavlja v kupčevih željah (prilagodljivost, hitrost ali natančnost izvedbe in podobno).

2. Različne delavnice ...

Organizacija skupnih delavnic spodbuja timski duh. Priporočljivo je povezati športni dan s kulinaricnimi doživetji in celo dobrodelnostjo. Tuja podjetja so tudi v Sloveniji uveljavila dobro prakso, kot je skupna obnova parka in pomoč osebam z motnjami v razvoju ali starejšim. Dobro je preveriti, kaj vaši zaposleni najbolj cenijo (zdravje, varnost), in tako ustrezno oblikovati delavnico.

3. Zajtrk z direktorjem, čiščenje vozila, pismo družini ...

Spoštovanje za opravljeno nalogo lahko izkažete z različnimi dejanji, kot so zajtrk z direktorjem, posebej označeno parkirno mesto, popolno čiščenje vozila med delavnikom, naročilo na posebno literaturo ali izobraževalna delavnica za duhovno rast.

V ZDA nekatere družbe celo pošljejo pismo zahvale družini zaposlenega in s tem pokažejo, da cenijo trud in urejenost družinskih razmer. To je še posebej pomembno, saj zaposleni odločitve o spremembi delovnega mesta ne sprejme brez posvetovanja s svojim partnerjem.

4. Variabilno nagrajevanje

Če ocenjujete, da je konkurenčni pritisk za vaše ključne zaposlene premočan, vam drugega kot dvig plače res ne preostane. Smiselno je uvesti variabilno nagrajevanje, ki vaše družbe ne bo obremenilo v primeru upada novih poslov, zaposlenim pa bo podalo jasnejšo sliko o njihovih tekočih dosežkih. ^{gg}



Foto: Depositphotos