



Foto: Zare Modlic

Zdaj je čas za nov sistem nagrajevanja za ključne kadre

Rekordni dobički in pritiski na plače.

Bojan Ivanc, Analitika GZS



svetovalec

Za ključne kadre je smiseln razmislek o vezavi njihove delovne uspešnosti na nekaj ključnih pokazateljev poslovne uspešnosti v podjetju.

V slovenskih podjetjih za variabilno nagrajevanje namenimo le okoli 3 odstotke mase plač.

Izziv za poslovodstvo: *Naše srednje veliko podjetje bo letos ustvarilo rekordne rezultate, ki so posledica novih poslov ter izjemnih rezultatov na izvoznih trgih. Prav vsi zaposleni v podjetju so pri tem prispevali ustrezen delež, nekoliko večjega sicer prodaja in sektor tehnične izvedbe projektov. Dobre rezultate imajo tudi druga podjetja v dejavnosti, ki intenzivno iščejo nove zaposlene. Ker jih na trgu dela ni, se poslužujejo taktike prevzemanja zaposlenih v drugih podjetjih, tudi v našem. Pri tem nudijo premijo nad njihovo aktualno plačo, medtem ko so razmere na delovnem mestu slabše kot pri nas. Kaj lahko storimo, da preventivno preprečimo odhod ključnih sodelavcev? V ta namen nam je nadzorni svet odobril posebna sredstva (5 odstotkov mase plač), ki jih lahko namenimo boju za zadržanje svojih ključnih zaposlenih.*

Vaši zaposleni so, kot kaže, eden od ključnih členov vašega uspešnega poslovanja. Primerno je, da jih skladno z odličnimi rezultati nagradite. V ta namen je smiselno razmisliti o izplačilu nagrade za poslovno uspešnost, katere izplačana višina je lahko različna, vendar mora biti vezana na vnaprej določene kriterije. Do višine 100 odstotkov povprečne plače v RS (okoli 1.650 evrov) izplačilo takšne nagrade ni predmet obdavčitve po dohodnini.

Izplačila ključnim kadrom vežite na denarni tok podjetja

Za ključne kadre je smiseln razmislek o vezavi njihove delovne uspešnosti na nekaj ključnih pokazateljev poslovne uspešnosti v podjetju, kot so EBITDA ali prost denarni tok iz poslovanja. Nekatera uspešna podjetja nagradijo takšne zaposlene tudi z lastniškim deležem, vendar je to smiselno predvsem v primeru, da realno obstaja sekundaren trg za te delnice oziroma je realno pričakovati, da bo prodajna cena delnice v bodoče naraščala.

Transparentnost se spleča

Zelo smiselno je biti povsem odkrit do vaših zaposlenih ter jim tudi s pomočjo zunanjega strokovnjaka na dogodku neformalne narave predstaviti obstoječe stanje na trgu dela, vaše ukrepe, s katerimi jim želite povedati, da so pomembni za vas ter tudi prednosti ter slabosti njihovega odhoda h konkurenčnim delodajalcem. Ta način je pošten do vseh ter bo odvrnil morebitne špekulacije posameznih nezadovoljnih

zaposlenih. Zahteva pa od vas izgradnjo objektivnega sistema, ki bo nudil zadosti veliko stimulacijo za delo ter morebitne korekcije, do katerih bi morale prihajati. V slovenskih podjetjih za variabilno nagrajevanje namenimo le okoli 3 odstotke mase plač, v državah OECD je ta delež skoraj dvakrat višji. Pomen tega nagrajevanja je med različnimi dejavnostmi različno pomemben. Družbe, kjer so nihanja v poslovnih rezultatih velika ter imajo širok razpon produktivnosti med zaposlenimi pri podobni vrsti opravil, imajo ta delež višji. V primeru rekordnih poslovnih rezultatov se tako delež fiksne mase plač ne poveča toliko, ampak se poveča variabilni del. Vendar tudi v času slabih rezultatov ta delež ne sme pasti pod določeno mejo, saj se prostovoljno odrečete orodju za motivacijo zaposlenih.

Preverite, kaj delajo tekmeci

Zelo pomembno je tudi, ali vaši tekmeci tak sistem imajo ali ne. Če ga imajo, je pritisk na vas toliko večji. Če je tekmec tuje podjetje, je precej verjetneje, da imajo že dobro vpeljan sistem nagrajevanja, ki spodbuja dobro opravljeno delo. V takšnih sistemih je razpon med izplačanimi dohodki večji, vendar boljše nagradjuje uspehe ter znižuje verjetnost odhoda ključnih zaposlenih. gg

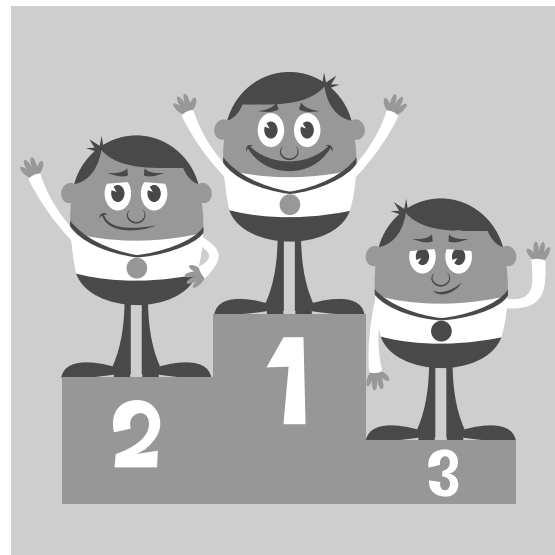


Foto: Depositphotos

Analitika
GZS

