

WIDEOAKADEMIA HR

Uproszczenie systemu
wynagradzania –
czy to możliwe?



1. Wróćmy do podstaw

System wynagradzania
to „kręgosłup”
przedsiębiorstwa



Na czym polega zarządzanie?

Planowanie

cele i działania

Organizowanie

koordynacja zasobów

Motywowanie

leadership, tworzenie zespołów, budowanie zaangażowania, kultura przedsiębiorstwa

Wykonanie / Kontrolowanie

zapewnienie by organizacja osiągała zaplanowane cele

Jakie są funkcje płacy?

Funkcja motywacyjna

Funkcja dochodowa

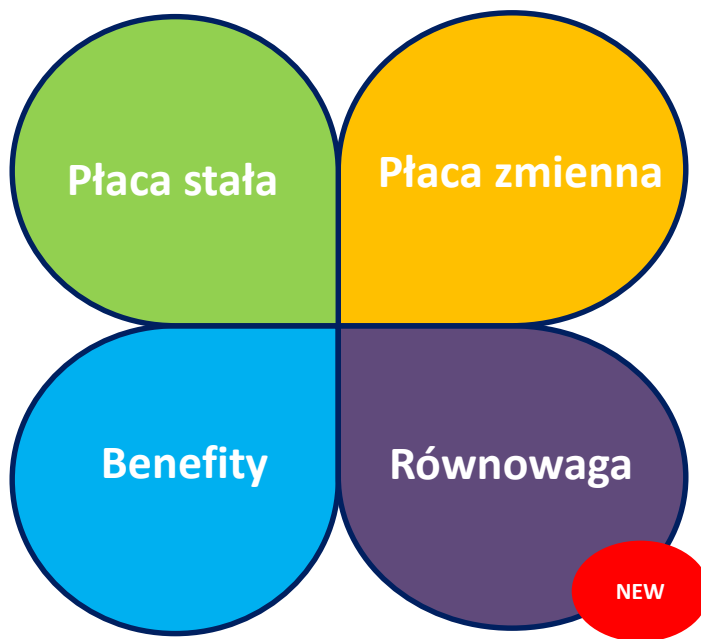
Funkcja kosztowa

Funkcja społeczna

Funkcja informacyjna

Jak kształtuje się płaca?

Strategia firmy
+
Rynek wynagrodzeń



Pozycja stanowiska w firmie



Kwalifikacje/kompetencje pracownika

2. Strategia a wynagrodzenia

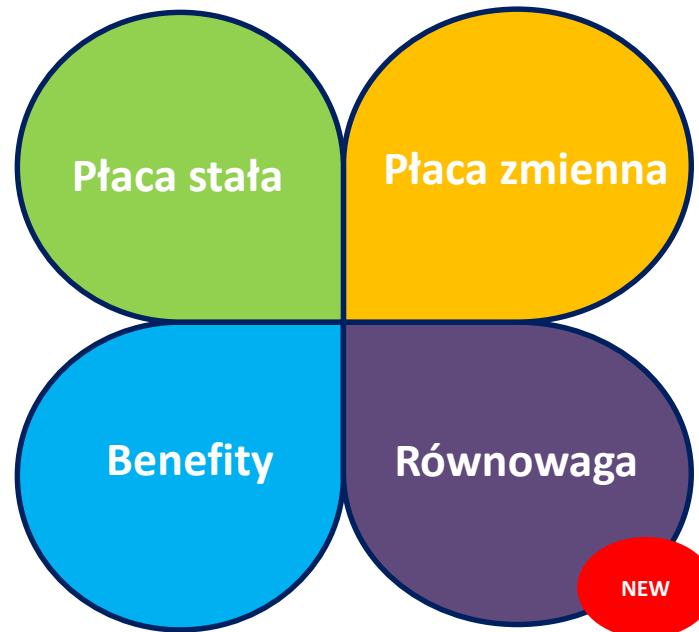
Jak to połączyć?



Rola HR: przełożyć strategię na płace

- Pozyskanie pracownika
- Stabilizacja
- Bezpieczeństwo
- Możliwość awansu
- Staż pracy
- Funkcja społeczna
- Kontrola budżetu

- Utrzymanie pracownika
- ZFŚS zrewitalizowany
- Aspekt społeczny
- Staż pracy
- Prestiż



- Utrzymanie pracownika
- Połączenie z wynikami firmy
- Wyniki indywidualne lub
- Praca zespołowa
- Wyjątkowe osiągnięcia
- Wpływ na absencję
- Kontrola budżetu

- Uniknięcie wypalenia
- Zwiększanie poczucia przynależności
- Udział rodziny
- Wpływ na absencję
- Brak akceptacji
- Brak mierników

Strategia płacy zależy od kultury korporacyjnej i celów strategicznych przedsiębiorstwa

Złote zasady

Rola HR

- System prosty i zrozumiały
- Płace indywidualne, ramy wspólne
- Komunikacja zasad w oparciu o strategię

Rola Biznesu

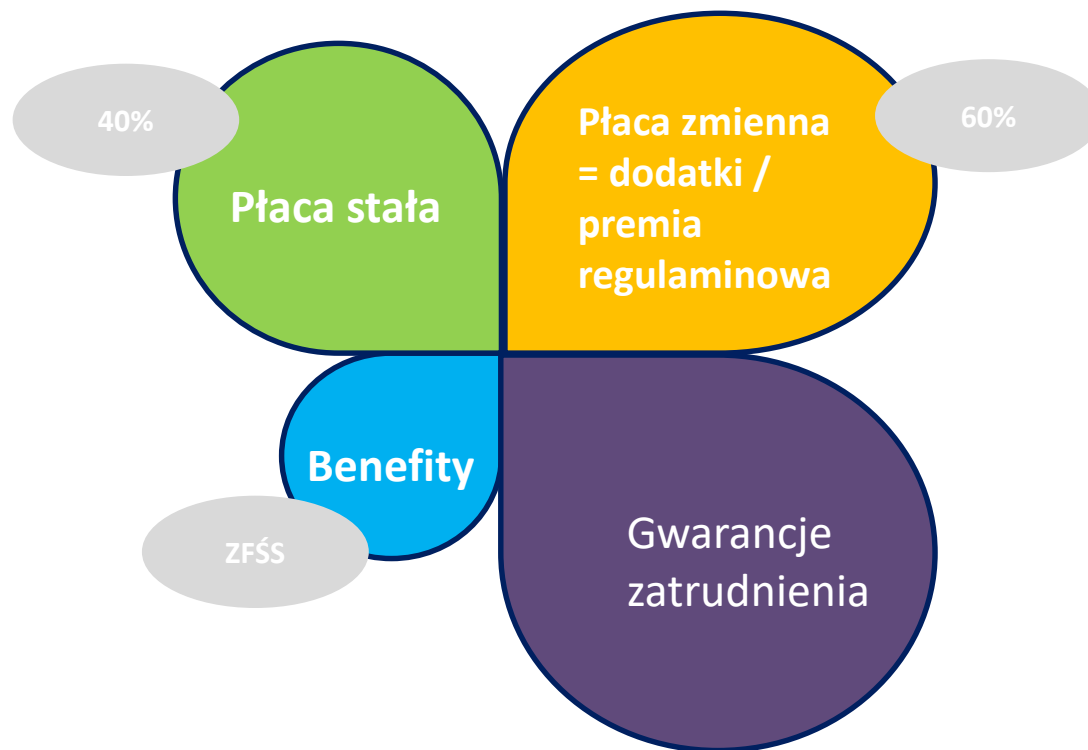
- Przełożony ma wpływ na kształt wynagrodzeń
- Pracownik ma prawo do informacji zwrotnej
- Przejrzystość i sprawiedliwość

3. Uprościć? To się nie uda

Krótkie studium przypadku



Stan wyjściowy – jestem więc zarabiam



Brak systemu motywacyjnego połączony z brakiem ryzyka powoduje, że system płac blokuje realizację strategii

Stan wyjściowy – płaska siatka płac

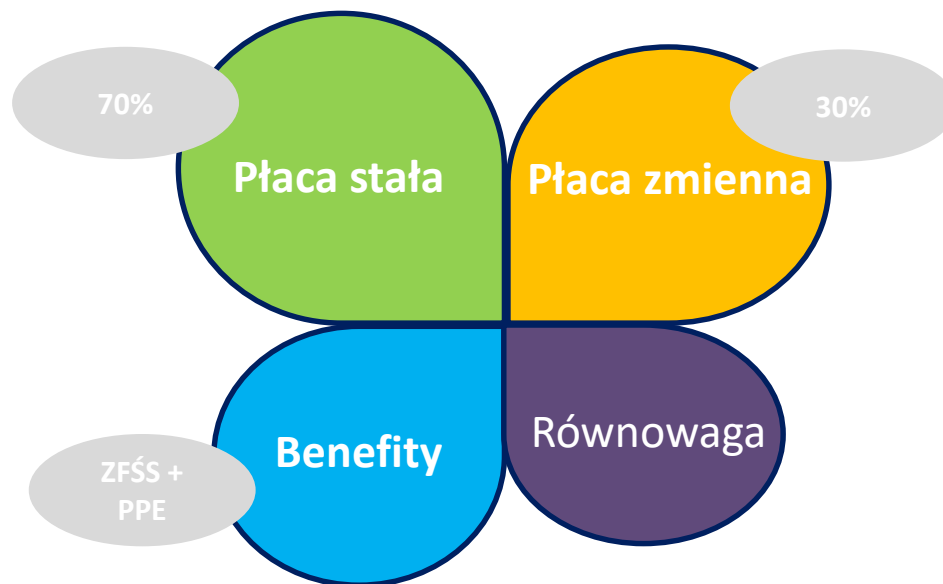
Korzyści

- Spokój społeczny
- Jasne zasady
- Docenienie szeregowych pracowników

Zagrożenia

- Brak motywacji kierowników do podejmowania odpowiedzialności / brak zachęty do rozwoju kompetencji
- Brak wewnętrznego rynku pracy
- Utrata talentów

Stan docelowy – pracuję więc zarabiam



Ustalenie składników wynagrodzenia połączonych z wynikiem pracy indywidualnej lub pracy zespołu wprowadza element rywalizacji i nową kulturę korporacyjną

Stan docelowy – liczy się wynik

Korzyści

- Motywacja do działania
- Jasne zasady
- Docenienie pracowników, którzy chcą działać

Zagrożenia

- Brak „Równowagi” z powodu poszukiwania bonusów
- Zbyt mały brak poczucia stabilności
- Nadużycia systemu z powodu niezrozumienia

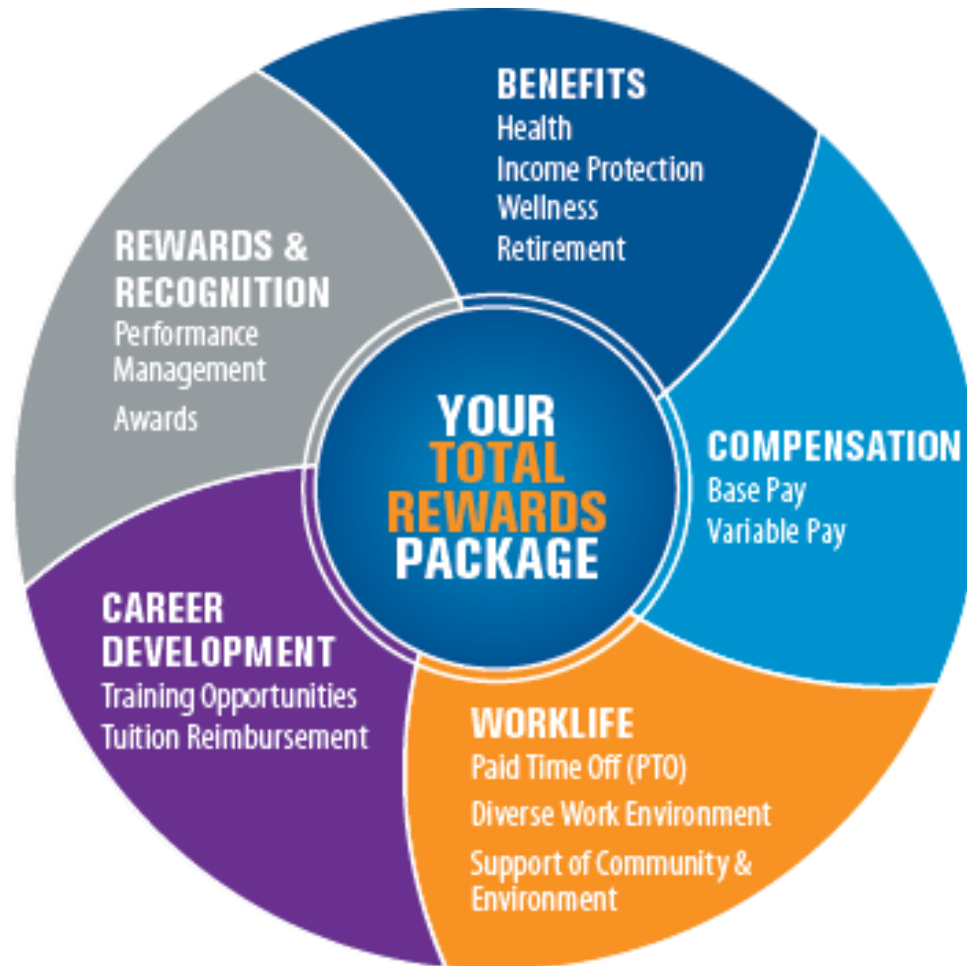
4. Wnioski

Jaki system dla mojej firmy?



Nie ma jednego rozwiązania

- Klucz sukcesu to KOMUNIKACJA



To dopiero początek drogi ...

- HR buduje system płac w oparciu o strategię przedsiębiorstwa
- Stabilność i przejrzystość systemu gwarantują spełnienie celów strategicznych
- Komunikacja do pracowników zapewnia budowanie kultury korporacyjnej i rolę systemu wynagradzania jako „kręgosłupa” przedsiębiorstwa

Cel: TOTAL REWARDS STATEMENT

- Pracownik ma pełną wiedzę na temat kosztu jego miejsca pracy
- Pracodawca ma narzędzia do bieżącej analizy kosztów pracy
- Funkcja kosztowa wynagrodzenia jest postrzegana w taki sam sposób przez obie strony stosunku pracy

Dostępne na rynku narzędzia IT umożliwiają lepszą komunikację dotyczącą systemu wynagradzania i jego przełożenia na wynik przedsiębiorstwa