

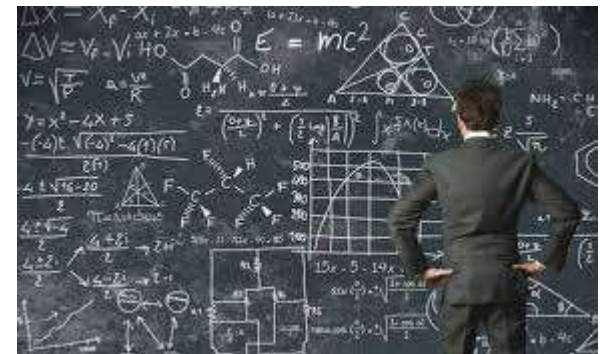
Da li je novac jedini motivator u poslu

Dr Dejan Ječmenica, Head of HR
Wiener Stadtische osiguranja



Agenda

- * Društvene promene
- * Novi izazovi
- * Trendovi i kretanja u nagrađivanju
- * Situacija i razvoj kod nas



Trenutni izazovi

- * Zadovoljstvo zaposlenih
- * Napuštanje posla
- * Niska produktivnost
- * Nema dodatnog zalaganja
- * Netransparentan sistem nagrađivanja
- * Isti tretman prema svima
- * Motivacija nije univerzalna za sve
- * Mogućnost drugih beneficija



Ekonomске promene



Ekonomski sistem poslovanja

- Sve veće privatno vlasništvo
- Razvoj preduzetništva
- Veća fleksibilnost
- “Opstanak” sistema koji su birokratski i planski
- Odnos prema zaposlenima se nije promenio
- Vidljive su promene u zavisnosti od tržišnih promena





Promene

- * Globalizacija
- * Razvoj tehnologija
- * Nova ekonomija / slobodna tržišta
- * Političke promene
- * Nacionalne i internacionalne promene
- * Demografske promene



Promene u poslovanju preduzeća

- * Vidljivi zahtevi prema zaposlenima
- * Intezivno učenje
- * **Sistemi nagradjivanja**
- * Prihvatanje i prilagođavanje novim zahtevima
- * Promena posla
- * Usavršavanje i sticanje novih veština
- * Fleksibilnost radnog angažovanja
- * Zahtevno radno vreme
- * Promenljive organizacione strukture
- * Decentralizacija odgovornosti
- * Timski rad
- * Komunikacija u organizacijama
- * Podrška, saradnja i motivacija



promene - fokus

Preduzeća

- * Profit
- * Inovativnost
- * **Nagradjivanje**
- * Pozicija na tržištu
- * Održivost
- * Dominacija
- * Efikasnost
- * Brze promene
- * IT orijentacija
- * Ulaganja u zaposlene



promene - fokus

Zaposlenih

- * Znanja
- * Sposobnosti
- * Nagradjivanje
- * Motivacija
- * Izazov
- * Timski rad
- * Karijera
- * Razvoj
- * Obrazovanje



Stari način poslovanja

Stari

- * Profit
- * Imovina su stvari
- * Masovna proizvodnja
- * Distrancirani odnos prema potrošačima
- * Merenje učinka zbog kontrole
- * Čvrsta hijerarhija
- * Važna je ekonomija razmera



Novi način poslovanja

Novi

- * Prioritet je na zadovoljstvu potrošača
- * Imovina su zaposleni
- * Zahtevana proizvodnja
- * Partnerski odnosi sa dobavljačima i potrošačima
- * Slaba hijerarhija
- * Važna je ekonomija vremena



Tržište radne snage



- * Lakše zapošljavanje
- * Dostupnost dobrih kandidata
- * Izražena je jaka konkurencija na tržištu radne snage
- * Traže se najbolji potencijali i talenti
- * Ponuda radne snage zavisi od demografskih faktora i trendova u obrazovanju



Promene u pristupu zaposlenima



- * Ulaganja u zaposlene
- * Praćenje i usklađivanje organizacionog razvoja sa zaposlenima
- * Ključni pokretači ekonomije su zaposleni
- * Vidljive razlike između razvijenih i nerazvijenih
- * Važnost obrazovanja pojedinca i za društvo i preduzeća, npr. Japan.
- * Važnije je ulagati u zaposlene ,
- * nego u imovinu



Šira društvena zajednica



Društvene promene



Kultura društvene zajednice

- * Jezik
- * Religije
- * Stepena ekonomskog razvoja
- * Vrednosti
- * Uverenja
- * Normi ponašanja



Novi pristup nagrađivanju

- * **Stvoriti osećaj doprinosa zaposlenih**



Novi pristup nagrađivanju

- * Ako je zaposlenima dozvoljen doprinos idejama i predlozima koji mogu pomoći pri rešavanju bilo kojih problema
- * Tada je osećaj doprinosa i pripadnosti preduzeću dugoročan
- * Na taj način osoba se oseća bitnim, a taj osećaj svakako podiže motivaciju.



Novi pristup nagrađivanju

- * **Pohvala za dobro urađen posao**
- * Ako su primedbe sve što svakodnevno slušamo, motivacija je na „niskim granama“.
- * Naravno, svi grešimo i ne kaže se uzalud – ko radi, taj i greši.



Novi pristup nagrađivanju

- * **Poštovanje u komunikaciji**
- * Međusobno poštovanje u komunikaciji/interakciji može održati motivaciju na visokom nivou.



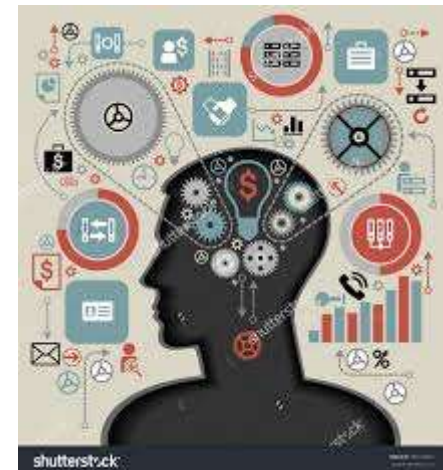
Novi pristup nagrađivanju

- * **Informisanost zaposlenih**
- * Neinformiranost o bitnim stvarima koje mogu uticati na preduzeće ili deo preduzeća u kojem zaposleni radi dovodi do situacije u kojoj zaposleni smatra sebe nevažnim delom preduzeća i ne oseća se članom tima.



Novi pristup nagrađivanju

- * **Dopuštanje „razmišljanja svojom glavom“**
- * Konstantne provere napretka, ispravljanje nebitnih stvari i raznorazna odobrenja od strane nadređenih, uništava samopouzdanje i volju za „razmišljanjem svojom glavom“, ali i motivaciju.



Novi pristup nagrađivanju

- * **Adekvatnost radne opreme**

Zaposleni bi na raspolaganju trebali imati opremu koja će osigurati efikasno obavljanje radnih zadataka.



Novi pristup nagrađivanju

- * **Neformalna komunikacija „nadređenih“ i „podređenih“**
- * Kroz takvu komunikaciju nadređeni pokazuju da žele saznati puno više o podređenima nego samo „Kako napreduje posao?“.
- * Ako je takva komunikacija „iskrena“, stvoriće se osjećaj da nadređeni stvarno žele saznati nešto više o podređenim



Situacija kod nas i u regionu

- * Nastaviti dalji razvoj transparentnog sistema nagradjivanja
- * Jasno definisati com.&ben. standarde
- * Graditi poverenje i razumevanje sa zaposlenima
- * Kreirati efikasan sistem nagradjivanja zaposlenih

