

# Savremeni trendovi sistema zarada

dr. Nada Zupan

Poslovno-naučna regionalna konferencija:  
**Zarade i modeli nagrađivanja zaposlenih  
u zemljama Jugoistočne Evrope“**

Beograd, 26.5.2016



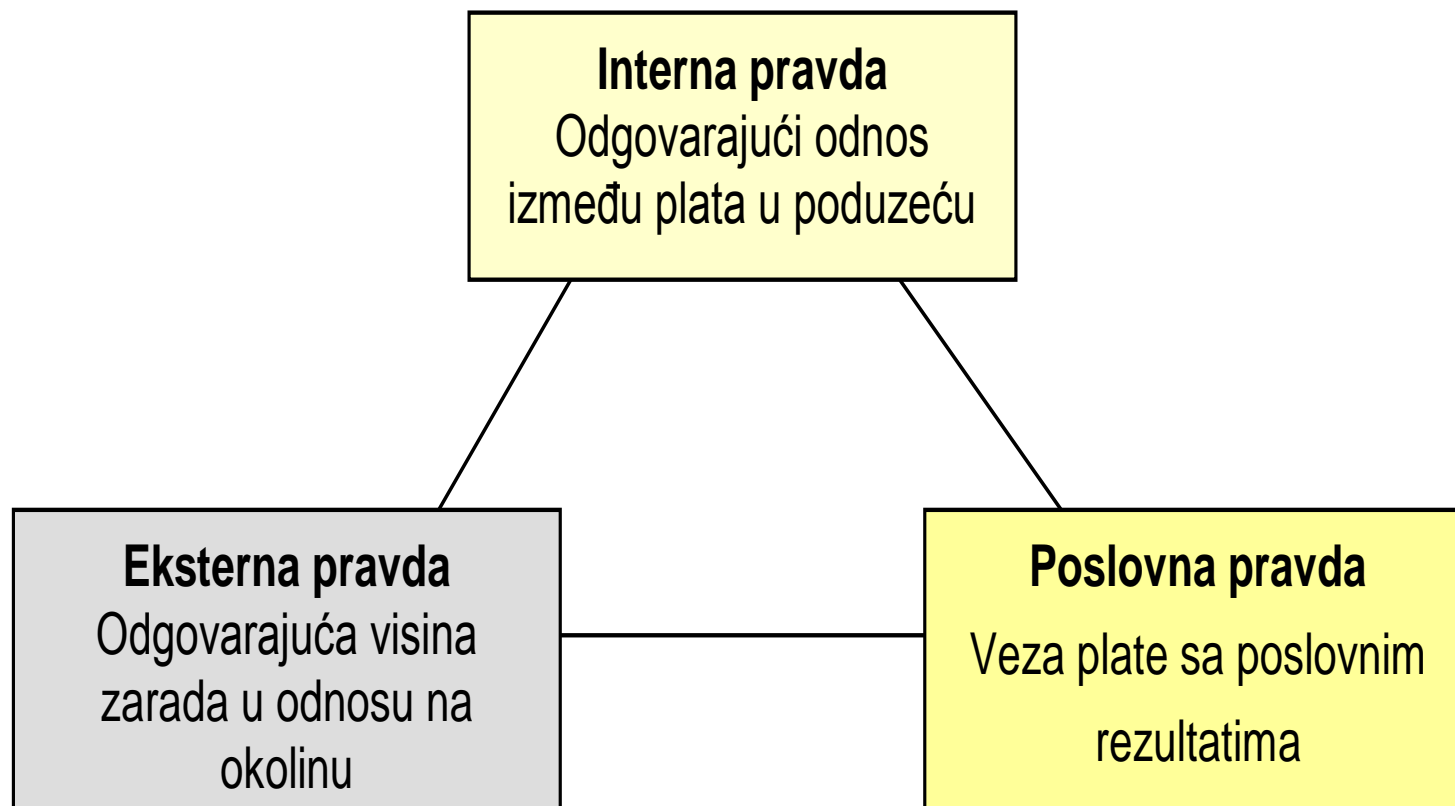
# Trend 1: Proširen koncept zarada – Ukupne naknade (total returns, total compensation)

<p style="text-align: center;"><b>Lični razvoj</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interesantan posao i izazovi</li> <li>• Autonomija na poslu</li> <li>• Mogućnost obrazovanja i treninga</li> <li>• Promocija</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Atraktivna budućnost</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sigurnost zaposlenja</li> <li>• Uspešnost i razvoj kompanije</li> <li>• Imidž kompanije</li> <li>• Vlasništvo zaposlenih</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Plata, nagrade i pogodnosti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Osnovna plata</li> <li>• Varijabilna plata</li> <li>• Beneficije i indirektna plaćanja</li> <li>• Nagrade i priznanja</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Dobri uslovi za rad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ugodna klima</li> <li>• Zdravo radno mesto</li> <li>• Fleksibilno radno vreme</li> <li>• Balans posla i privatnog života</li> </ul>

# Trend 2: Porast grupnih variabilnih zarada



# Trend 3: Fer zarade (Hilb, 2000)



# Trend 4: Individualizirane nagrade (Cafeteria System)

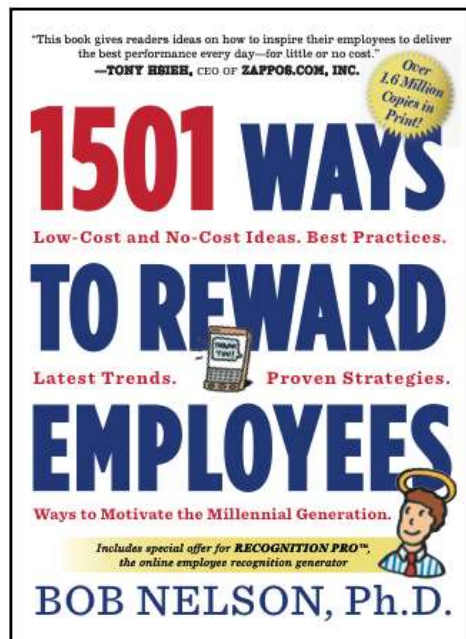


Dogovoreni  
iznos nagrade

Mogućnost biranja  
vrste nagrade

# Trend 5: Nagrade sa niskim budžetom

## Zamena materijalne vrednosti sa emocionalnim nabojem



- Osobna nota
- Uloženi lični napor onoga, koji daje nagradu
- Iznenadjenje
- Zabava