

Sadržaj:

I. I.1 I.2 I.3 I.4 I.5 Uvod .....	1
.....2 Stimulisanje radne uspješnosti .....	4
.....4 Način utvrđivanja individualnih plata i uspostavljanje strukture plate .....	5
.....5 Grupni sistemi stimulisanja .....	6
.....6 Beneficije i vrste beneficija .....	6
I.5.1 Beneficije sigurnosti i zdravlja .....	7
I.5.2 Plaćanje vremena koje se ne radi .....	7
I.5.3 Usluge zaposlenima .....	7
.....8	8

-Seminarski rad-  
Sistem nagrađivanja  
I.

Uvod

Zaposleni u određenom preduzeću ili organizaciji su specifična kategorija, čija uloga u organizaciji zahtijeva i poseban pristup njihovom nagrađivanju. Posljednjih nekoliko godina primjetan je trend stalnog povećanja zarada zaposlenih, što naravno uključuje i nagrađivanje. Osnovni ciljevi koji se žele postići nagrađivanjem na temelju ostvarenih performansi su prije svega motivacija zaposlenih putem direktne veze između ostvarenih performansi i dobijenih nagrada, ostvarivanje strateških ciljeva organizacije ili nekog preduzeća i jačanje organizacionih normi. Ipak bitno je napomenuti i to da se motivacioni potencijal zarada zasnovanih na ostvarenim performansama u suštini bazira na pretpostavkama teorije očekivanja, gdje se najčešće mogu tražiti uzroci zadovoljstva, odnosno nezadovoljstva zaposlenih. Veličina zarade bazirane na ostvarenim performansama se može kretati od 7% do 100% za nemanadžerske pozicije, s' tim da kod prodajnog osoblja i menadžera veličina zarade može ići i iznad 100%.

1

-Seminarski rad-  
Sistem nagrađivanja  
I.1.

Finansijske stimulacije i kompenzacije

Gledano sa aspekta motivacije zaposlenih i drugih različitih strategija koje se

Prema stepenu direktne materijalne dobiti, odnosno povezanosti pojedinca sa materijalnom dobiti, i Prema obuhvatnosti i razini organizovanja i distribucije. Prema stepenu direktne materijalne dobiti, odnosno ukupnih finansijskih primanja i kompenzacija koje zaposleni imaju u nekom preduzeću, razlikujemo dvije vrste finansijskih kompenzacija, i to: 1. Direktne materijalne (finansijske) dobiti koje zaposleni dobiva u gotovini i na ruke, i 2. Indirektne materijalne dobiti koje zaposleni ne primaju u obliku plate, novca ili uopšte gotovine. Prva grupa obuhvata sistem plata i drugih materijalnih poticaja (bonusa) vezanih sa individualnim ili kolektivnim radom, pa se zbog toga percipiraju kao direktne nagrade za rad. U drugu grupu spadaju sve materijalne beneficije koje su nenovčane prirode i koje se ne distribuiraju po kriterijima uspješnosti i radnog učinka. Tu prvenstveno spadaju penzijsko i zdravstveno osiguranje, školarine i stipendije, razni vidovi osiguranja, godišnji odmori i sl. • unutar nje stvaraju i razvijaju u savremenim preduzećima, finansijska stimulacija nije jednodimenzionalan i ograničen pojam. Naime, radi se o složenom obliku motivacije (motiviranja) čiji je zadatak prvenstveno poboljšati i osigurati finansijski položaj zaposlenih u preduzeću, kao i niz finansijskih kompenzacija namijenjenih za rad zaposlenih. Iz tog konteksta nameće se pitanje da li je uopšte moguće analizirati i razvrstati sve strategije koje sačinjavaju finansijsku stimulaciju i kompenzacije? Odgovor je pozitivan i glasi da sve strategije dijelimo sa dva aspekta:

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU. -----**

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**