

Ovo je pregled DELA TEKSTA rada na temu "Beneficii na работно место (makedonaki)". Rad ima 15 strana. Ovde je prikazano oko 500 reči izdvojenih iz rada.

Napomena: Rad koji dobijate na e-mail ne izgleda ovako, ovo je samo DEO TEKSTA izvučen iz rada, da bi se video stil pisanja. Radovi koje dobijate na e-mail su uređeni (formatirani) po svim standardima. U tekstu ispod su namerno izostavljeni pojedini segmenti.

Ako tekst koji se nalazi ispod nije čitljiv (sadrži kukice, znakove pitanja ili nečitljive karaktere), molimo Vas, prijavite to ovde.

Uputstvo o načinu preuzimanja rada možete pročitati ovde.

## Вовед

Повеќето компании имаат дефинирани стратегии за наградување. Во некои случаи, тие стратегии се експлицитни и дури се случува да бидат јавно публикувани. Во други случаи, начинот на кој се управува со буџетот за плати е имплицитен, без никаква комуникација со вработените. Всушност типичната стратегија за наградување во себе вклучува релативна посакувана пазарна позиција за компанијата. Исто така стратегијата може да се однесува на бенефициите.

Бенефиција или поволност претставува индиректна награда што му е дадена или му следува на вработениот или на група вработени за неговото или нивното членство во една организација. Бенефициите често вклучуваат пензиски пакети, платени одмори, здравствено осигурување, помош при работа и многу други програми.

На пример, во САД, работодавачите често имаат улога на главни понудувачи на бенефиции на граѓаните. Кај многу други нации, граѓаните и работодавачите се одданоциваат за плаќање услуги што ги обезбедува државата како здравствено осигурување и пензиски програми.

Голем предизвик за работодавачите претставува процесот на менаџирање на билансот помеѓу растечките трошоци на бенефициите и употребата на тие бенефиции во остварување на целите на организацијата. На пример, организациите можат да изберат да се натпреваруваат за работници или да ги задржат работниците преку овозможување на различни нивоа на основен надомест, дополнителни примања и бенефиции. Заради тоа, на бенефициите треба да се гледа како на суштински дел од севкупниот пакет награди при одредување на организациската стратегија.

Кој пристап до бенефициите, како дел од вкупните награди ќе биде избран зависи од поголем број фактори, како што се конкуренцијата кај работната сила, животниот циклус на организацијата и корпоративната стратегија. На пример, фирма што располага со релативно нова технологија може да избере да дава пониска основна плата, но да користи високо варијабилни бонуси за привлекување на нови вработени, но задржувајќи ги трошоците на бенефициите што се пониски за одреден временски период.

Имено, причините зошто работодавачите нудат бенефиции се мултиаспектни и истовремено поврзани со концепт на стратешките вредности.

## Управување со бенефиции

Врз основа на претходно донесените стратешки одлуки, програмите за бенефициите мораат да бидат соодветно креирани, раководени, мерени и информациски расположливи. Всушност сите овие елементи претставуваат клучни компоненти за ефикасно управување со бенефициите.

## Креирање на бенефиции

Пакетите бенефиции можат да обезбедат флексибилност и избор за вработените, или пак, можат да бидат стандардизирани за сите вработени. Работодавачите заклучуваат дека избор и флексибилност им дава можност на индивидуите да ги кројат бенефициите соодветно на сопствените потреби. Сепак, колку се поголеми можностите за избор, толку поголема станува и административната одговорност што се бара од организацијата.

Постојат неколку клучни одлуки кои се составен дел од процесот на креирање на бенефиции:

Колкав вкупен материјален надомест може да се обезбеди, вклучувајќи ги и бенефициите?

Кокакав дел од вкупниот надомест за вработените треба да отпадне на бенефициите?

Какви бенефиции треба да се обезбедат и за кои вработени?

Кое ниво на трошок е прифатливо за секоја бенефиција што се нуди ?

-----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)