

Beneficije

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 12 | Nivo: Visoka poslovna škola, Čačak

UVOD

U borbi za kvalitetnu radnu snagu, osim osnovne zarade, sve veću ulogu igraju bonusi i beneficije, pa im shodno tome poslodavci i poklanjaju sve veću pažnju zbog čega ih konsultantske kuće uključuju u svoje izveštaje o istraživanju zarada.

Bonusi predstavljaju dodatnu novčanu stimulaciju, a beneficije su određeni proizvodi ili usluge koje su u celosti ili delom isfinansirane od poslodavca, a zadovoljavaju neku ličnu ili porodičnu potrebu zaposlenog. Ipak, iako bonusi i beneficije igraju važnu ulogu u sveukupnoj motivaciji zaposlenih, zahvaljujući čemu poslodavac može da obezbedi konkurentsku prednost u borbi za talente, oni sami po sebi ne mogu, dugoročno gledano, da grade uspešnu firmu i visokomotivisane zaposlene ako neki drugi preduslovi nisu ispunjeni, kao što su konkurentnost osnovne zarade, dobri međuljudski odnosi, ulaganje i pravilno vođenje karijere zaposlenih, kao i sposoban menadžment.

BENEFICIJE

Beneficije su dodatna naknada koja se daje zaposlenima kao nagrada za članstvo u organizaciji.

Beneficije koje poslodavac daje zaposlenima predstavljaju indirektnu nadoknadu. One imaju novčanu vrednost ali zaposleni naj češće ne dobijaju novac u ruke. Činioci koji se moraju uzeti u obzir prilikom projektovanja paketa beneficija su:

Ciljevi

Razmatranje troškova

Kompatibilnost sa ciljevima kompanije i potrebama zaposlenih

Uticaj na unutrašnje odnose

Beneficije su nagrade kao što su: formiranje penzionih fondova, pitanja osiguranja, bolovanja, dečijih dodataka, naknada za školovanje dece, duži godišnji odmor, davanje ispomoći prilikom sahrane bivšeg člana porodice. Beneficije su propisane zakonskim aktima sa ciljem da se stimuliše privlačnost zapošljavanja. Tako je i beneficirani radni staž značajna povlastica kojom se kalendarska godina radnog staža uvećava za određeni broj meseci, što je u skladu sa težinom posla koji pojedinci obavljaju u organizaciji.

Organizacije daju povlastice zaposlenima da koriste godišnje odmore besplatno u svojim odmaralištima ili hotelima ili po nižim cenama u odnosu na ostale strukture iz okruženja. Na taj način se osvežava ljudski resurs i obnavlja utrošena energija, koja je u funkciji većeg stvaralaštva i učinka. Povlastice ovde ne predstavljaju trošak ili izgubljenu dobit, već trošak koji je u funkciji ostvarenja većih efekata.

VISOKA POSLOVNA ŠKOLA ČAČAK

iiMenadžment u modernom biznisu Zivota Radosavljević i Radovan Tomic Novi Sad 2006.

Menadžeri mogu i sami da odobravaju određene beneficije. Eri mogu i sami da odobravaju određene beneficije. Značajna beneficija je da se u slučaju bolesti članova porodice može plaćeno ili neplaćeno odsustvo ili davanje slobodnih dana, odobravanje godišnjih odmora kada to pojedincu treba itd.

Beneficije treba stalno preispitivati, jer poslodavci u konkurentskim sistemima često i sami uvode povlastice radi privlačenja zaposlavanja u njihove organizacije. Povlastice ne moraju biti velike, one moraju biti veće nego u drugim sistemima u okruženju, kako bi se obezbedila prednost i organizacija učinila atraktivnijom za ostanak postojećih i za prijem novih kadrova.

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

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com