

Odměňování z pohledu věku

HR CONGRESS: Age management

Josef Chovanec, 19. 4. 2023



”

**Těm novým mladým
dáváte víc a přitom
nic neumí...**

“



”

**Tady se odměňuje
za odseděné roky...**

“

System odměňování a (de)motivace





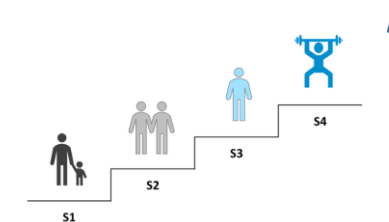
Co s tím tedy?

System odměňování a motivace

HODNOTA POZICE

TS\Útvar	HR, finance, administrativa	IT	Management	Obchod a marketing	Ostatní	Výroba
13	Personální manažer (621)					Vedoucí výroby (639)
12		Vedoucí IT odd. (580)		Manažer marketingu (541)		Strojní inženýr konstruktér (573) Strojní inženýr technolog (552)
11	Podnikový právník (503)		Manažer projektu (529)	Specialista (zahraničního obchodu) (532)	Specialista BOZP (497)	Technik řízení jakosti (521)
10	Hlavní účetní (480) Personalista specialista (448)				Technik požár. ochrany (462)	Mistr (477) Logistik výroby (467) Elektrotechnik mistr (454)
9	Mzdová účetní (408)	Technik IT (397)		Obchodní referent (396)		Strojírenský konstruktér (408)
8	Personalista (362)					Strojírenský technolog (381)

HODNOTA ČLOVĚKA



Kritéria hodnocení

ZNALOST

Znalosti v požadované úrovni jsou takové, které odpovídají zaměstnanci, který zná pracovní postupy, normy, cíle a informační zdroje, ze kterých může čerpat v takové úrovni, že se běžně nepotřebuje dotazovat jiných a jiní jej proto běžně nemusí instruovat.

Úroveň hodnocení



DOVEDNOST

Dovednosti v požadované úrovni jsou takové, které postačují k samostatnému zvládnutí všech standardních pracovních úkolů, které by měl běžně vykonávat každý, kdo je na dané pozici zařazen.

Úroveň hodnocení



AUTONOMIE

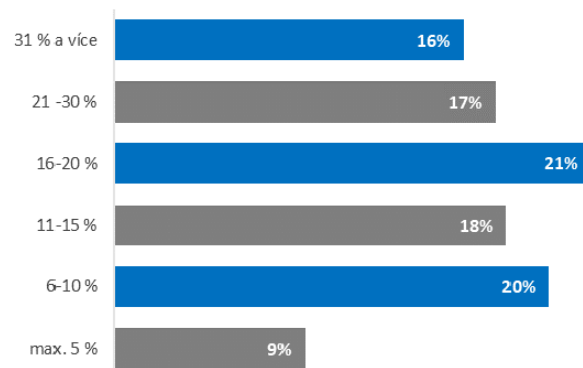
Autonomie v žádoucí úrovni je taková, která zaručuje samostatnou aktivitu zaměstnance, a to bez nutnosti vnější stimulace pomocí pokynů, pobízení, příkazů nebo kontrolního dohledu někoho jiného.

Úroveň hodnocení



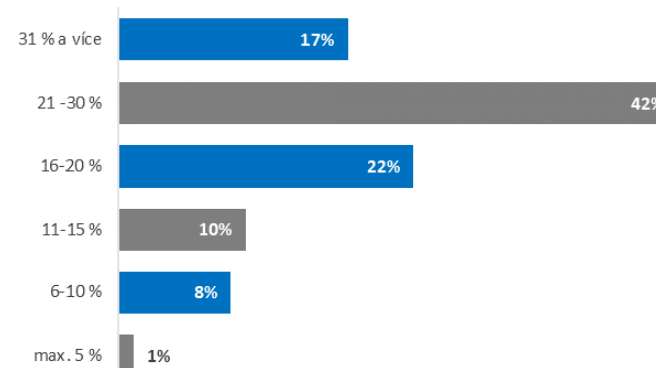
HODNOTA VÝKONU

Podíl variabilní složky na celkové mzdě v roce 2019



Zdroj: HR Monitor, TREXIMA, spol. s r. o. (2019) N=228

Podíl variabilní složky na celkové mzdě v roce 2013



Zdroj: HR Monitor, TREXIMA, spol. s r. o. (2013) N=290

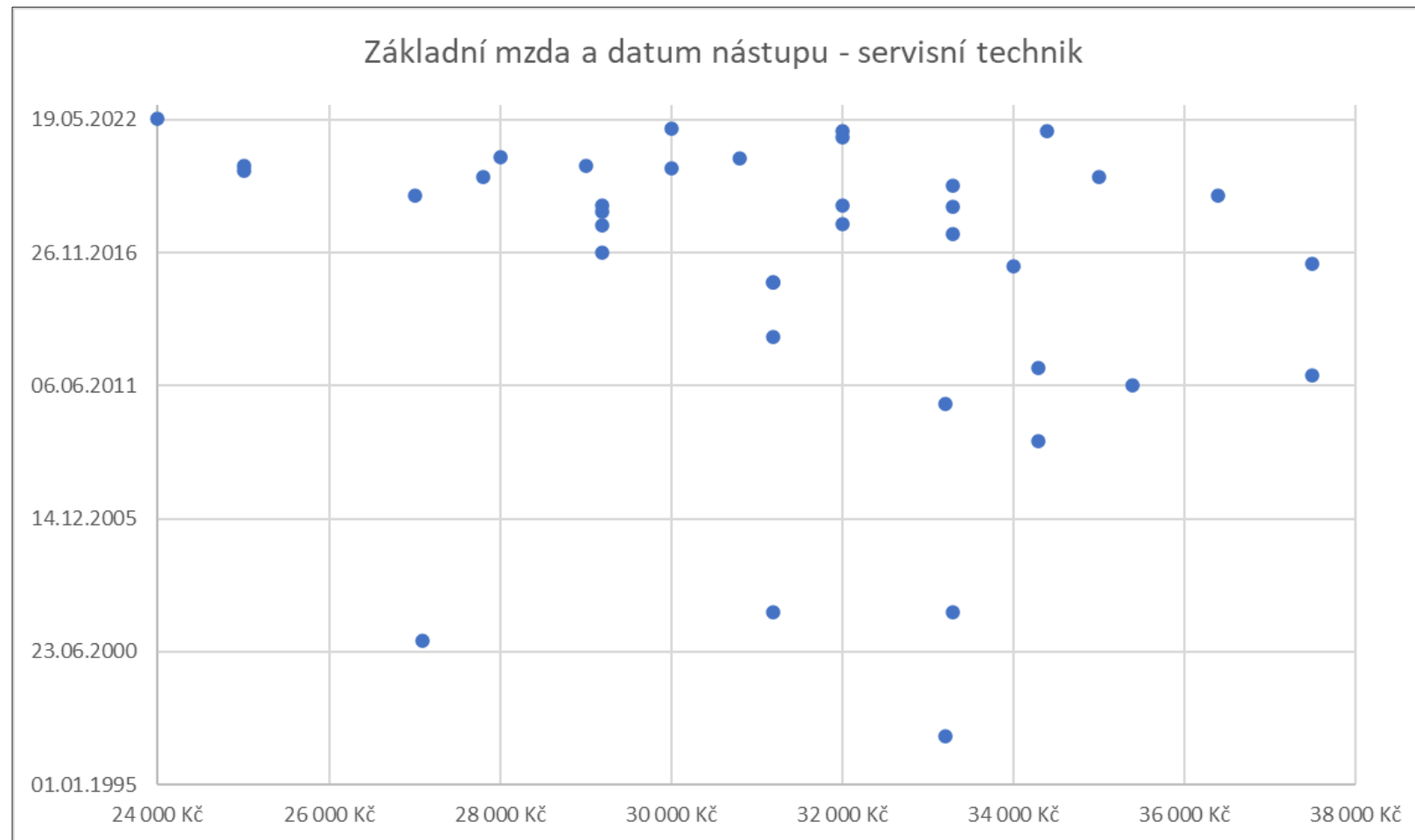
System odměňování a motivace

SENIORITA ANO, ALE...
PRACOVNĚ-KVALITATIVNÍ

PLOŠNÁ VALORIZACE ANO, ALE...
I INDIVIDUÁLNÍ – PŘEHODNOCOVAT PRACOVNÍ SENIORITU

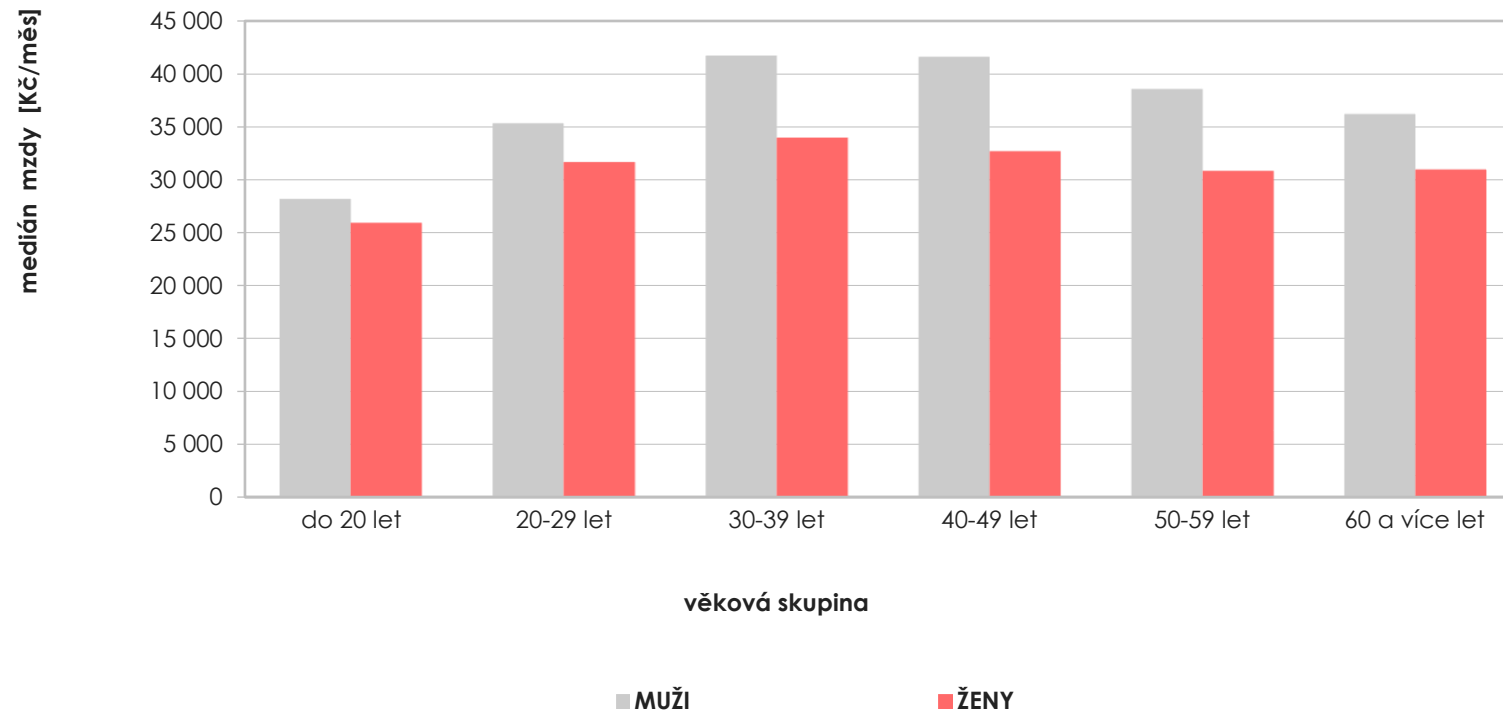
DĚLEJTE SI ANALÝZY/CONTROLLING

Analýza vyplacených mezd – časová seniorita



Data za mzdovou sféru ČR 2022

Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví a věku





Nové přístupy a trendy

Tyrkysová organizace

Zaměstnanci znají mzdové podmínky mezi sebou a navzájem rozhodují o části odměňování



Popisuje Frederic Laloux ve svojí knize Budoucnost organizací

Trendy v benefitech 2023

Info z C&B data monitoru 2023

Výrazné vylepšení benefitů (50 %):

- Stravování (stravenky, paušál, dotace)
 - **Cafeterie**
 - Firemní akce
 - **Příspěvek na penzijní**
 - Odměny při jubileích
-
- Odměna při odchodu do důchody

Nově zaváděné benefity (20 %):

- **Cafeterie**
- Poukazy, věcné dary, slevové programy

Závěr

KAŽDÁ GENERACE LIDÍ A VE VÝSLEDKU I KAŽDÝ ČLOVĚK MÁ
JINÉ HODNOTY, PRIORITY A OČEKÁVÁNÍ.

ZA NÁS JE DŮLEŽITÝ SYSTÉMOVÝ A FÉROVÝ PŘÍSTUP K
ODMĚŇOVÁNÍ A MOTIVACI PODPORUJÍCÍ STRATEGII FIRMY,
FIREMNÍ HODNOTY A KULTURU.

Děkuji vám za pozornost

Tip na závěr: [Akademie odměňování | TREXIMA](#)

Ing. Josef Chovanec

Konzultant podnikového poradenství

Mobil: +420 731 424 395

E-mail: chovanec@trexima.cz

TREXIMA, spol. s r.o.

tř. T. Bati 299, 764 21 Zlín-Louky

www.trexima.cz



Kontakt
