

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი

ანაზღაურება



სრული ანაზღაურება

➤ როგორც ფულადი ისე არაფულადი ანაზღაურება

რამდენიმე ასპექტის გათვალისწინებაა საჭირო:

- შესაბამისობა კანონთან
- ხარჯთეფექტურობა
- შიდა, გარე და ინდივიდუალური სამართლიანობა თანამშრომლებისათვის
- შესრულების გაუმჯობესება კომპანიაში
- შესრულების აღიარება და ტალანტების მართვა
- გაუმჯობესებული რეკრუტმენტი, ჩართულობა და შენარჩუნება

ანაზღაურების ტიპები

- ❖ შინაგანი ჯილდო
- ❖ გარეგანი ჯილდო
- ❖ ძირითადი ანაზღაურება
- ❖ ცვლადი ანაზღაურება
- ❖ სარგებელი

ანაზღაურების ფილოსოფიები

სტაჟთან დაკავშირებული ფილოსოფია

ანაზღაურება შესრულების მიხედვით

HR ანალიტიკა

- ❖ პასუხისმგებლობები
- ❖ ანაზღაურების სამართლიანობა
- ❖ შიდა და გარე თანასწორობა
- ❖ პროცედურული და დისტრიბუციული სამართლიანობა
- ❖ ანაზღაურების კონფიდენციალობა
- ❖ სტატისტიკური ანალიზი

კონკურენტუნარიანობა და ანაზღაურება

- ❖ “meet the market” სტრატეგია
- ❖ “lag the market” სტრატეგია
- ❖ “lead the market” სტრატეგია
- ❖ კვორტილების არჩევა
- ❖ კომპეტენციაზე დაფუძნებული ანაზღაურება

ჯილდოთა სისტემა



სამუშაოს შეფასების მეთოდი

ქულების მეთოდი

საბაზრო განფასების მიხედვით

სახელოფასო კვლევები

- ❖ სახელოფასო კვლევა ინტერნეტით
- ❖ სახელოფასო კვლევის გამოყენება
- ❖ ანაზღაურების სტრუქტურა

ინდივიდუალური ანაზღაურება

წითელი ზონის თანამშრომლები

მწვანე ზონის თანამშრომლები

ანაზღაურების კომპრესია

ანაზღაურების სტანდარტული ცვლილებები

- ❑ სტაჟი
- ❑ საცხოვრებელი ხარჯის ზრდა
- ❑ ანაზღაურების ზრდა მთელს კომპანიაზე
- ❑ ერთჯერადი ზრდა

დავალება

- წარმოიდგინეთ, რომ თქვენ თავად ხართ მენეჯერი. ანაზღაურების რომელ ფორმას შეარჩევდით თქვენი დაქირავებულებისთვის? რატომ? თუ მოახდენთდით ანაზღაურების ზრდას/გადახედვას? რა ინტენსივობით?

მადლობა ყურადღებისთვის

