

نظام پاداش و تشویق کارکنان



نحوه بودجه بندی برای شناسایی و پاداش کارکنان

هنگامی که در قصد دارید بودجه‌ایی برای شناسایی و پاداش در نظر بگیرید، چه مواردی را مورد توجه قرار می‌دهید. مجموع شناخت و پاداش هر سازمان بر اساس تعداد کارمندانی که دارید متفاوت است.

چارچوب‌های زیادی برای این کار وجود دارد. **World at Work** دریافت که برخی از شرکت‌ها تا ۱۰ درصد از حقوق و دستمزد را صرف بودجه می‌کنند، اگرچه میانگین آن حدود ۱ درصد است. **SHRM** این نظر را تایید می‌کند که پیشنهاد بودجه پاداش ۱٪ یا بیشتر از کل حقوق و دستمزد، کلید یک برنامه موفق است. البته، بودجه بندی پاداش نباید فقط به صورت نقدی در نظر گرفته شود. در اینجا چند فاکتور دیگر برای بررسی وجود دارد.

زمان اداری

غالباً تیم منابع انسانی برای کاهش هزینه‌ها، کار و زمان اداری صرف شده برای اجرای یک برنامه شناسایی دستی را مورد غفلت قرار می‌دهد. به عنوان مثال، اگر یک برنامه شناسایی کارمندان مبتنی بر افراد متقاضی را اجرا می‌کنید، در اینجا فقط چند مرحله وجود دارد که باید مدیریت کنید:

۱. باید بگویید چرا، چگونه افراد را برای پاداش دادن انتخاب می‌کنید.
۲. کارمندان شما باید آماده باشند تا افراد دیگری را معرفی کنند و نمی‌توانید هر بار فقط یک نفر را مورد تشویق قرار دهید.
۳. شما به کمیته‌ای نیاز دارید که عملکرد افراد را بررسی و واجدین شرایط را برای دریافت پاداش تشویق کنند یا باید از کارکنان خود رای گیری کنید و آن را مدیریت کنید.
۴. شما باید در مورد پاداش تصمیم بگیرید و نحوه ارائه آن را تعیین کنید.

این روش زمان و تلاش زیادی را می‌طلبد.

تأثیر

شما به هر دلیلی ممکن است به اجرای یک برنامه شناسایی فکر کنید، و احتمالاً به این دلیل است که می‌دانید این برنامه می‌تواند به میزان زیادی تأثیر داشته باشد. مشارکت بالای کارکنان ارتباط نزدیکی با شناخت کارکنان دارد. شرکت‌هایی که در آن‌ها مشارکت کارکنان بالا است، ۲۱ درصد سود بیشتری دارند. گروه‌های تجاری بسیار فعال، ۴۱ درصد کاهش غیبت و ۱۷ درصد افزایش در بهره‌وری را تجربه کردند. کارمندانی که ارتباط خوبی را برقرار می‌کنند و اغلب به یکدیگر اعتماد دارند، سریعتر کار می‌کنند و بهره‌وری بیشتری دارند. شرکت‌هایی که کارمندان بسیار متعهد دارند، ۵۹ درصد گردش مالی کمتری را مشاهده می‌کنند که هر ساله هزاران دلار در گردش مالی و هزینه‌های استخدام شرکت‌شان صرفه‌جویی می‌کند.

۶ دلیل اصلی برای اجرای برنامه پاداش و شناخت

گنجاندن یک برنامه پاداش و به رسمیت شناختن به افزایش مشارکت کارکنان کمک می‌کند. این موضوع منجر به مزایای زیادی برای شرکت می‌شود، مانند افزایش بهره‌وری و حفظ. در یک نظرسنجی، کارمندان به رسمیت شناختن شخصی را به عنوان بهترین روشی که یک مدیر یا شرکت می‌تواند آن‌ها را وادار به تولید کار عالی کند، ذکر کردند.

۱. انگیزه کارکنان را افزایش می‌دهید.

رسمیت شناختن و پاداش برای عملکرد کارکنان انگیزه را افزایش می‌دهد و به کارمندان کمک می‌کند تا در مسیر خود باقی بمانند و نگرش مثبت خود را حفظ کنند. این برنامه‌ها همکاری را تشویق می‌کنند و به کارمندان هدفی می‌دهند تا به سمت آن کار کنند. وقتی برای انجام کاری درست پاداش دریافت می‌کنند، انگیزه بیشتری برای انجام آن کار دوباره و دوباره پیدا می‌کنند.

۲. قدردانی نشان دهید.

میزان قدردانی شما از کاری که تیم انجام می‌دهند، موجب رضایت کارکنان می‌شود. با شناسایی افراد لایق تشویق، پیامی مستقیم ارسال می‌کنید که آنها برای شما و کل شرکت اهمیت دارند. این به کارمندان کمک می‌کند تا احساس کنند دیده می‌شوند، شنیده می‌شوند و با ارزش هستند، که همگی برای رضایت در کار ضروری هستند. کارفرما، قدردان کارمندان شادی است که می‌خواهند سخت کار کنند تا به رشد و موفقیت شرکت کمک کنند.

۳. رقابت دوستانه را تشویق می‌کند

برنامه های پاداش از احساس رقابت دوستانه در بین کارمندان حمایت می کند. کارگران شروع به مقایسه عملکرد خود با یکدیگر خواهند کرد و در دفعه بعد تلاش خواهند کرد تا عملکرد بهتری داشته باشند. وقتی بالاخره در صدر لیست قرار بگیرند، احساس موفقیت می کنند و همه اعضای تیم می خواهند به آنجا برسند. برقراری ارتباط با کل شرکت در مورد موفقیت یک فرد یا تیم، آگاهی را افزایش می دهد و کارمندان را تشویق می کند تا تمام تلاش خود را به کار گیرند.

۴. بهره وری را بهبود می بخشد

بهبود وری کارمندان زمانی که موفقیت هایشان چه به صورت شفاهی و چه با پاداش به رسمیت شناخته شود، بهبود می یابد. تیم هایی از کارمندان که برای رسیدن به اهداف تلاش می کنند بهره وری بیشتری دارند، زیرا با صرف زمان و انرژی خود برای رسیدن به آن اهداف و دیدن نتایج واقعی کارآمدتر می شوند.

۵. حفظ کارکنان را افزایش دهید

کارمندان راضی و متعهد به احتمال زیاد در کنار هم باقی می مانند. یک نظرسنجی از متخصصان منابع انسانی نشان داد که ۶۸٪ از آنها گفتند که برنامه های شناسایی آنها تأثیر مثبتی بر حفظ کارکنان دارد. این به این دلیل است که کارکنان می خواهند برای شرکت هایی کار کنند که برای آنها ارزش قائل هستند و این قدردانی را با اقدامات ملموس نشان می دهند. گنجاندن پاداش و شناخت، اقدامی است که کارکنان بیشتری را حفظ می کند و به موفقیت و رشد بلندمدت شرکت کمک می کند.

وقتی کارمندان روی کاری که انجام می دهند سرمایه گذاری بیشتری می کنند و به آن افتخار می کنند، قدرت کنترل وظایف خود را پیدا می کنند و به احتمال زیاد آنها را به موقع انجام می دهند. آنها زمانی که با سایر کارمندان سنجیده می شوند یا برای دریافت پاداش تلاش می کنند، کار را با کیفیت بالاتری انجام می دهند.

۶. یک محل کار مثبت ایجاد کنید

تیم های متشکل از کارکنان راضی، با انگیزه و تشویق شده، نه تنها سازنده تر هستند، بلکه مثبت تر نیز هستند. این احساسات مسری هستند و منجر به یک محیط کار کلی بهتر از کارکنان مشتاق و رضایت بخش می شود. فرهنگ شرکت یکی از مهمترین مؤلفه های یک کسب و کار موفق است. با پاداش و ابتکارات به رسمیت شناختن، مشارکت، رضایت، انگیزه، و همکاری همه تشویق می شوند. همه این اجزا با هم کار می کنند تا یک مکان عالی برای کار ایجاد کنند.