

הון על כשרון

eitan@TACK.co.il ד"ר איתן אור

אִי־טֵאֵקסְטְרֵטְגִיּוֹת צְמִיחָה

על מה נדבר

win-win 3

Total Rewards 2

הון על כשרון 1



הון
על כשרון

A graphic element consisting of two vertical green bars of equal height. The left bar has a white diagonal shape cut out from its top-left corner. To the right of the bars is a small globe icon with green continents and black oceans, mounted on a simple stand.

הון אנושי Human Capital

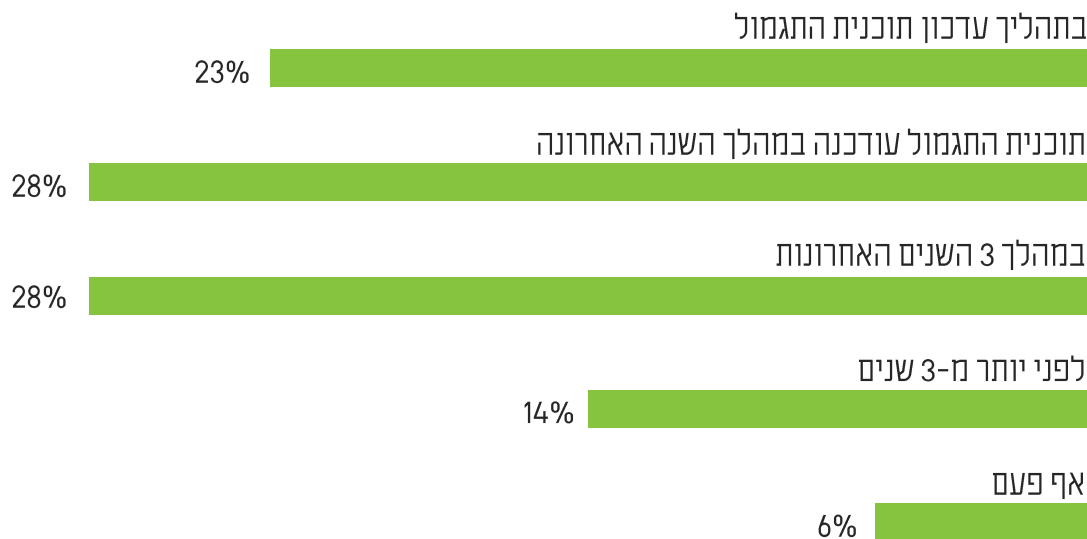
למה קראנו למפגש שלנו

הון על כשרון

— מדברים על זה כבר משנת 2000
— בהיבט התגמולים כבר אז דיברנו על
Total Rewards

עולם העבודה משתנה

מרבית הארגונים מצהירים שהם משנים את תוכנית התגמול שלהם
עכשיו או שינו אותה במהלך 3 השנים האחרונות



ובכל זאת ...



V Volatility

U Uncertainty

C Complexity

A Ambiguity

אז מה זה Total Rewards בעולם של Post VUCA?



הקורונה כמובן, האיצה את תהליכי השינוי
של עולם העבודה כולו ובכל העולם.

החזון של מערך ההון האנושי בארגון

מנקודת מבט העובד

- אתגר מקצועי
- מנטורינג ולמידה
- מיומנויות חדשות
- השפעה
- הערכה וסטטוס
- שכר ותגמולים

מנקודת מבט המעסיק

- תשלום על הישגים
- מחוייבות לארגון
- תוצאות טובות יותר
- יעילות בתהליכי עבודה
- יזמות וחדשנות כתרבות ארגונית
- עידוד למצויינות

לאנשי דור ה-Y

- ערכים
- הזדמנויות
- השפעה
- הערכה
- גמישות
- מוניטין מעסיק

באופן כללי

- אתגר מקצועי
- צוות ומנהל
- שכר

**הדברים
החשובים
לעובדים**

11 מזהים של אנשים מצויינים

1. **טובים במה שהם עושים** – מצויינים מביאים 91% יותר ערך לחברה, ומשקיעים 21% יותר
2. **מנהיגים** – קופצים על כל אפשרות להנהיג; כשיש אתגר או בעיה מעוניינים בהזדמנות לפתור; מעוניינים באחריות ובמשימות שייצרו אימפקט
3. **עצמאיים** – עובדים בלי להיות מנוטרים
4. **יוזמים** – חורגים מחוץ לסמכות אבל בתוך האחריות
5. **מתעניינים בעתיד החברה**
6. **תורמים לאווירה החיובית**
7. **מודעים לכך שהם טועים לפעמים**
8. **יש להם חברים במשרד**
9. **עובדים טוב גם עם ממשקים**
10. **אמון מהעמיתים**
11. **אינטליגנציה רגשית גבוהה**

win-win



מה אפשר להרוויח מתוכנית תגמול נכונה?
ותוך כמה זמן הארגון מקבל החזר על ההשקעה?

- 10% העלאה בשכר מעלה ב- 15% את הסיכוי לשימור העובד בארגון
- עלות החלפת עובד היא פי 2.5 מהשכר שלו
- לקוחות - שימור קשרי לקוחות, המשכיות בתהליכים, שיפור שביעות רצון
- שימור Top-Talents
- שיפור ביצועי החברה והתוצאות העסקיות
- פיתוח מוצרים ותחומים חדשים מתוך הכרות עם החברה והלקוחות
- קשרים משמעותיים בתוך הצוותים (עמיתים ומנהל ישיר)
- גיוס טאלנטים נוספים קל יותר כשאין תחלופה תמידית
- המנהלים פנויים למשימות שלהם ולא עסוקים באיתור והכשרה של עובדים
- מניעת מעבר ידע למתחרים

ROI על תוכניות תגמול

מרכיבים של תוכניות תגמול טובות

שכר בסיס העונה על צרכים בסיסיים

- תפישת הערכה

- הוגנות (המבוססת על "חויית שקיפות")

בונוסים ישירים

- הישגים ישירים

- הישגים צוותיים

- הישגים ארגוניים

בונוסים עקיפים (תן ביס, אירוועי רווחה, נופש וכו')

- אקלים תומך

- הזדמנויות פיתוח

אופציות

- תחושת שותפות

- הזדהות עם כיווני ההתפתחות של הארגון

- המלצה וסינגור על החברה

להימנע מטעויות בתוכניות תגמול

1. צמיחה והתלהבות

- עידוד יזמות

- תגמול על התפתחות אישית ומקצועית

2. מטרה ומשמעות - הכרה בתרומה של העובד

3. שקיפות ופתיחות - משוב דו-כיווני

4. הוגנות ואתיקה

- תגמול על הרחבה ושינוי של תחומי האחריות ("הגדלת ראש")

- תגמול הוגן

- רמת החיים שהשכר מאפשר

5. שיתוף פעולה ויחסי אנוש - תגמול צוותי

אסטרטגיות צמיחה

#forachange

תודה, ועכשיו לשאלות

