

2024

**Ghidul
esențial
,
pentru
strategii
actuale de
recompensare
transformativă**



**LEARNING
NETWORK**

Abordarea recunoașterii monetare și non-monetare în 2025

Acest ghid oferă o privire de ansamblu asupra celor mai importante tendințe și soluții care vor fi discutate în evenimentul **Reward & Engage: Transformative Employee Experience**

Dinamica actuală a proceselor de muncă impune regândirea pachetelor salariale și a celor de beneficii, pentru a obține implicarea și motivarea adecvată fiecăreia dintre cele 5 generații active.



Tendențe actuale în recompensarea și motivarea angajaților

- **Diversitatea generațională:** Cum să răspunzi la nevoile fiecărei generații în câmpul muncii (Boomers, Gen X, Millennials, Gen Z).
- **Munca hibridă și la distanță:** Cum să menții angajații motivați și conectați.
- **Platforme colaborative:** Cum poți implementa feedback-ul la nivelul întregii companii
- **Digitalizarea:** Cum să conectezi procesul de performanță cu sistemele de recompensare.



Checklist: Cum să implementăm o strategie actuală de recompensare la nivel de companie

- Corelează strategia cu infrastructura companiei (roluri).
- Analizează nevoile generaționale și adaptează pachetele de recompensă existente.
- Susține o cultură de recunoaștere monetară și non-monetară prin politici comunicate transparent în întreaga companie.
- Pregătește managementul pentru susținerea implementării strategiei.
- Comunică strategia și impactul organizațional către toți cei interesați.



Exemplu de implementare

Obiective WIPRO:

- Crearea unei culturi de recunoaștere consistente în întreaga forță de muncă globală.
- Integrarea valorilor fundamentale ale companiei în sistemul de performanță/
- Împuternicirea echipelor să-și personalizeze modalitățile de motivare și recunoaștere folosite pentru atingerea rezultatelor

Provocări:

- Crearea unor practici de recunoaștere potrivite care să rezoneze cu toate nivelurile de angajați.
- Corelarea sistemului de performanță cu cel de recompensare.
- Confidențialitatea și securitatea informațiilor personale, în special în jurul datelor sensibile.



Exemplu de implementare

Implementare:

- Programul a fost conceput pentru a îmbunătăți angajamentul și motivația angajaților prin recunoașterea contribuțiilor individuale și de echipă.
- Au fost stabilite cadre flexibile pentru a permite echipelor să construiască planuri de motivație nevoilor specifice, menținând în același timp alinierea cu misiunea generală a **WIPRO**.

Rezultate:

- Programul a reușit să consolideze valorile și cultura **WIPRO**, ducând la creșterea implicării angajaților și la motivarea acestora.

Dacă dorești să citești mai multe despre acest studiu de caz, poți găsi informații suplimentare aici: <https://www.vantagecircle.com/case-study/wipro-case-study-vantage-circle/>



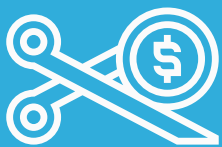
INFOGRAFIC MOTIVAȚIE

71%

Majoritatea baby boomers consideră că asigurarea de sănătate este beneficiul care îi ajută cel mai mult să își atingă obiectivele financiare.

74%

Generația Z prioritizează scopul înaintea salariului.



Millennials sunt dispuși să accepte o reducere de 15% din salariu doar pentru a lucra la o companie care se aliază cu valorile lor.

71%

Generația X este mai predispusă să fie atrasă de o altă companie care se preocupă mai mult de bunăstarea lor financiară. De asemenea sunt cu 25% mai dornici să avanseze decât colegii lor din generația Millennials.

Sursa: culturemap.com



Matricea recompenselor personalizate

Este un model care ajută organizațiile să creeze pachete de beneficii adaptate nevoilor și dorințelor angajaților, bazându-se pe feedback-ul acestora. Iată câteva detalii despre cum funcționează acest model:

1. Colectarea feedback-ului

Primul pas în utilizarea matricei este colectarea feedback-ului de la angajați. Acest lucru poate fi realizat prin:

- **Chestionare:** Sondaje structurate care să abordeze preferințele și prioritățile angajaților în ceea ce privește recompensele.
- **Interviuri:** Discuții individuale sau în grup care permit angajaților să își exprime opiniile mai în profunzime.

2. Categoriile de recompense

Matricea include mai multe categorii de recompense care pot fi personalizate, printre care:

- **Recompense monetare:** Salarii, bonusuri, acțiuni.
- **Recompense non-monetare:** Asigurări de sănătate, zile de concediu, flexibilitatea programului, etc.
- **Oportunități de dezvoltare:** Formare, coaching și mentorat, plan de carieră, etc.



Matricea recompenselor personalizate

3. Personalizarea pachetelor

Pe baza datelor colectate, organizația poate crea pachete personalizate care să reflecte preferințele angajaților. De exemplu, angajații din generația Z ar putea valoriza mai mult oportunitățile de dezvoltare și un mediu de lucru care susține diversitatea și incluziunea, în timp ce angajații din generația X ar putea prefera stabilitatea financiară și posibilitățile de avansare.

4. Implementarea și evaluarea

După crearea pachetelor personalizate, este important să se implementeze aceste beneficii și să se evalueze impactul lor asupra satisfacției angajaților și retenției. Organizarea de sesiuni de feedback ulterioare poate ajuta la ajustarea continuă a pachetelor pentru a răspunde nevoilor în schimbare ale angajaților.



Matricea recompenselor personalizate

5. Beneficiile modelului

- **Satisfacția angajaților:** Angajații care simt că nevoile lor sunt ascultate și îndeplinite sunt mai predispuși să fie motivați și să rămână în companie.
- **Creșterea productivității:** Oferirea unor recompense personalizate poate duce la o motivație crescută, ceea ce se traduce în productivitate mai mare.
- **Atracția talentelor:** O companie care își personalizează recompensele poate atrage mai ușor talentele de top.

Pentru o bună implementare este important să:

- ai o comunicare transparentă
- să creezi politici de diversitate și incluziune corelate cu sistemul de performanță și recompensă la nivelul companiei.



Importanța diversității culturale în mediul de lucru

Diversitatea culturală în cadrul organizațiilor nu doar că îmbunătățește creativitatea și inovația, dar contribuie și la crearea unui mediu de lucru mai incluziv și mai echitabil. Organizațiile care îmbrățișează multiculturalitatea beneficiază de perspective variate, care pot conduce la soluții mai eficiente și adaptate la nevoile clienților din diverse colțuri ale lumii. Este esențial ca strategiile de recompensare și implicare să reflecte această diversitate și să se adapteze nevoilor diferitelor echipe.

1. Evaluarea nevoilor culturale

Organizațiile ar trebui să înceapă prin a evalua nevoile și așteptările angajaților din diferite culturi. Acest lucru poate include:

- Chestionare și sondaje: Colectarea de informații despre valorile, tradițiile și așteptările angajaților poate ajuta la înțelegerea diversității culturale.
- Sesiuni de feedback: Organizarea de discuții deschise unde angajații pot împărtăși experiențele lor legate de recompensare și implicare.



Importanța diversității culturale în mediul de lucru

2. Crearea de politici de recompensare incluzivă

Pe baza datelor colectate, organizațiile pot dezvolta politici de recompensare care să țină cont de diversitatea culturală. Iată câteva sugestii:

- **Beneficii personalizate:** Oferirea de pachete de beneficii care să includă opțiuni variate, cum ar fi zile libere pentru sărbători culturale specifice, asigurări de sănătate adaptate nevoilor diverse, sau programe de dezvoltare personală care să reflecte interesele culturale.
- **Recunoașterea diversității:** Implementarea de programe de recunoaștere care să celebreze contribuțiile angajaților din diverse culturi poate crea un sentiment de apartenență și apreciere.

3. Formare și sensibilizare culturală

Investiția în formarea angajaților privind incluziunea prin:

- **Ateliere și traininguri:** Organizarea de sesiuni educaționale care să abordeze diversitatea culturală și modul în care aceasta poate influența colaborarea în echipă.
- **Mentorat și suport:** Crearea de programe de mentorat care să ajute angajații din diferite culturi să se integreze mai bine în organizație.



Importanța diversității culturale în mediul de lucru

4. Evaluarea impactului politicilor

Organizațiile ar trebui să monitorizeze și să evalueze eficiența politicilor de incluziune și recompensare. Aceasta poate include:

- Feedback continuu/colaborativ: Solicitarea de feedback regulat de la angajați pentru a ajusta politicile în funcție de nevoile lor în schimbare.
- Indicatori de succes: Stabilirea de KPI-uri care să măsoare impactul diversității asupra performanței organizației și satisfacției angajaților.

Dezvoltarea unor politici de recompensare și implicare care să țină cont de diversitatea culturală este esențială pentru succesul pe termen lung al organizațiilor. Prin crearea unui mediu incluziv și prin recunoașterea valorilor culturale diverse, organizațiile pot îmbunătăți satisfacția angajaților, pot atrage talente de top și pot stimula inovația.

Pentru mai multe informații despre strategii de incluziune și multiculturalitate în mediul de lucru, poți consulta resursele disponibile pe site-uri de specialitate.



Reward & Engage

Spațiu transformativ pentru specialiști în COMP & BEN și HR & MANAGEMENT

www.learningnetwork.ro/reward-engage

Nu rata ocazia de a transforma modul în care privești recunoașterea performanței la nivelul echipe și organizației tale. Alătură-te nouă în evenimentul **REWARD & ENGAGE** pentru a descoperi cele mai inovatoare strategii de recompensare și implicare a angajaților. Acest eveniment unic îți va oferi instrumentele necesare pentru a construi un mediu de lucru care să promoveze performanța și satisfacția angajaților.

De ce să participi?

- **Învățare din experiențe reale:** Află din studii de caz și povești de succes de la lideri din industrie.
- **Networking valoros:** Conectează-te cu profesioniști din domeniu și extinde-ți rețeaua de contacte.
- **Idei inovatoare:** Descoperă cele mai recente tendințe și soluții care îți vor transforma strategia de resurse umane.

👉 **Înscrie-te acum și asigură-ți locul! Fă primul pas spre un mediu de lucru mai motivant și productiv. Locurile sunt limitate, așa că nu întârzia!**



În ce business suntem?



Cătălina
Anghelache
AUTHOR

Learning Facilitator
& Publisher

Anul acesta se împlinesc 11 ani de când am creat platforma Learning Network. Un spațiu virtual de creare de conținut pentru organizațiile care învață, un spațiu fizic de întâlnire în evenimente. Un concept de platformă pe care înainte de vreme îmi era destul de greu să îl explic celor care întrebau ce face **Learning Network**. Astăzi suntem singura **platformă** din România care creează și distribuie conținut de învățare pentru organizații și primul **marketplace** pentru cursuri deschise și in-house. Ne-am dezvoltat competențele de L&D astfel încât să fim o sursă capabilă să recomande programe care să își atingă obiectivele odată implementate în organizația ta.

Credem în:

ÎNVĂȚARE CONTINUĂ: învățarea este alegerea noastră de a ne ușura viața

COMUNITATE: o zicală românească spune că nu ajungi singur în Rai; la fel e cu învățarea, ajungi mai departe împreună cu ceilalți

GRIJĂ: un cuvânt pentru multe cuvinte - respect pentru esența oamenilor și puterea lor de a se dezvolta, adaptare la nevoile individuale și de grup, empatie

RESPONSABILITATE INDIVIDUALĂ PENTRU CALITATE: fiecare este direct responsabil pentru calitatea muncii sale

CREATIVITATE & INOVAȚIE: avem gena creativității și căutăm constant modalități de a contribui la domeniul învățării din România

DISTRACȚIE: ni se spune că nu este o valoare de afaceri, dar nu ne putem imagina că poți performa fără să te simți bine

