

## Pomer pohyblivej zložky sa zmení

### Vyplatený podiel výkonnostnej zložky mzdy

Typ pozície	Medián
Vrcholový manažment	30
Stredný manažment	21,5
Špecialisti	19
Administratíva	15
Robotníci	20

\*údaje sú v percentách

Zdroj: Prieskum odmeňovania PwC, 2008

Firmy, ktoré výkon firmy či zamestnanca spájajú s veľkosťou odmien, zrejme sprísnia podmienky vyplácania. Tie, ktoré tento systém zavedený nemajú, budú v dôsledku krízy rozmýšľať, či ho zaviesť.

BRATISLAVA. Keď pred mesiacom poradenská spoločnosť PricewaterhouseCoopers sledovala reakcie firiem na krízu, pätina z nich povedala, že už pristúpila k zmene systému odmeňovania.

„Súčasťou zmeny bola často práve zmena štruktúry základných a variabilných miezd,“ povedal senior konzultant Oldřich Vaňous z PricewaterhouseCoopers.

Dodáva, že hospodárska kríza pravdepodobne ovplyvní plnenie cieľov. V spoločnostiach, v ktorých je systém riadenia výkonnosti prepojený na variabilné odmeňovanie, to bude mať podľa Vaňousa dosah na výšku pohyblivej zložky, ktorú vyplatia zamestnancom.

### Prísnejšie pravidlá

„Predpokladáme, že tieto spoločnosti budú revidovať štruktúru - pomer základnej a variabilnej časti alebo budú revidovať pravidlá variabilného odmeňovania. Napríklad sprísnia minimálnu úroveň výkonu na vyplatenie variabilnej zložky,“ vysvetľuje Vaňous.

Podľa prieskumu odmeňovania PayWell, v minulom roku výkonnostná zložka tvorila zvyčajne 15 až 30 percent zo mzdy zamestnancov, podľa toho, o akú funkciu a oblasť išlo.

Najnižšie percento výkonnostnej zložky mali ľudia pracujúci v administratíve, najvyššie v oblasti obchodu. Výsledky spoločnosti najviac ovplyvňujú výšku výkonnostnej zložky u vrcholového manažmetu. Najmenej u živnostníkov.

„Relatívne veľká časť spoločností na Slovensku nemá rozvinutý systém riadenia výkonnosti zamestnancov prepojený s variabilným odmeňovaním,“ povedal Vaňous.

V týchto spoločnostiach očakáva zníženie alebo zmrazenie plánovaného nárastu mzdových nákladov.

### Pre krízu môžu variabilné odmeňovanie zaviesť

Časť spoločností môže pristúpiť aj k redukcii mzdových nákladov znižovaním miezd alebo znižovaním počtu zamestnancov.

## Základ pre výpočet výkonnostnej zložky mzdy

	Výsledky spoločnosti	Výsledky tímu/skupiny	Výsledky jednotlivca
Vrcholový manažment	48,50%	23,00%	28,50%
Stredný manažment	34,10%	30,80%	35,10%
Špecialisti	33,20%	25,60%	41,20%
Administratíva	33,70%	24,50%	41,90%
Robotníci	28,00%	31,70%	40,30%
Živnostníci	23,20%	33,10%	43,70%

Zdroj: Prieskum odmeňovania PayWell 2008, PricewaterhouseCoopers

„Tie osvietenejšie z firiem, ktoré nemajú prepojený systém riadenia výkonnosti s variabilným odmeňovaním, využijú krízu a objem peňazí určený na plánované zvyšovanie plátov práve do zavedenia variabilného odmeňovania,“ povedal Vaňous.

utorok 24. 3. 2009 | Marcela Glevícká

Článok bol uverejnený v tlačenej verzii SME. (Predplaťte si SME cez internet.)

© 2009 Petit Press. Autorské práva sú vyhradené a vykonáva ich vydavateľ. Spravodajská licencia vyhradená.