

13.11.2017

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

tel. 509 509 536

media@sedlak.pl

WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW W START-UPACH - KRÓTKIE WSKAZÓWKI DLA WŁAŚCICIELI MIKRO I MAŁYCH FIRM JAK ZBUDOWAĆ SYSTEM WYNAGRADZANIA

Prowadząc mały biznes trzeba myśleć o wszystkim. O sprzedaży, marketingu, wytworzeniu dobra czy usługi oraz m.in. o wynagradzaniu swoich pierwszych pracowników. Poniższy artykuł w skrócie przedstawi najważniejsze aspekty o których warto pamiętać myśląc o płacach w kilku osobowej firmie.

Jak sprawdzić wysokość zarobków na rynku?

Wbrew pozorom nie jest tak trudno pozyskać wiedzę, ile zarabia się na różnych stanowiskach. Oto kilka sposobów, od których warto zacząć.

1. Sprawdź ogłoszenia na podobne stanowiska – niektóre z nich będą zawierały informacje o oferowanym przedziale wynagrodzenia. Przy okazji zobaczysz też zakres obowiązków oraz co pracownikom oferują inne firmy.
2. Skorzystaj z baz danych o płacach. Z pewnością możesz wykorzystać naszą darmową bazę Moja Płaca: <https://wynagrodzenia.pl/moja-placa#A>. Opieraj się tylko na danych z portali prowadzonych przez duże i znane firmy. Zawsze sprawdzaj skąd „porównywarka wynagrodzeń” czerpie dane i z jak dużej próby pochodzą wyliczenia.
3. Pytaj kandydatów do pracy o ich oczekiwania finansowe. Zapisuj je i zestawiaj. To tak oczywista praktyka, że czasem o niej zapominamy. Przy okazji rozmów o wynagrodzeniu zwracaj uwagę, żeby zawsze doprecyzować, czy mówimy o kwocie netto czy brutto.

Płać za pracę i jej wymagania, bądź sprawiedliwy

Wynagrodzenie za pracę powinno odzwierciedlać trudność i uciążliwość wykonywanych obowiązków oraz wymagania jakie stawiamy kandydatom. Gdy zatrudniasz już kilku pracowników postaraj się uszeregować ich stanowiska, od tego na którym praca jest „najcięższa, najbardziej wymagająca” do tych, gdzie jest „najlżej”. Następnie popatrz na wynagrodzenia tych osób i zobacz czy poszeregowanie stanowisk ze względu na wielkość wypłaty jest zgodne z uszeregowaniem ze względu na wymagania. Płacenie fair jest bardzo ważne. Prowadzone przez nas badania wskazują, że dużo bardziej negatywnie na zespół wpływa brak sprawiedliwości niż niska płaca. Innymi słowy: „może nie być dużo, byle było sprawiedliwie”.

Poczuciu sprawiedliwości sprzyja też jawność płac. Nie bój się mówić, że np. na stanowisko sekretarki przewidujesz budżet od... do... Aby grać w otwarte karty musisz wcześniej zastanowić się jakie kryteria trzeba spełnić, aby pracownik mógł znaleźć się bliżej górnej granicy ustalonych widełek. Dlaczego to dobra praktyka? Bo pracownik wie, że może otrzymać wyższe wynagrodzenie i wie jakie są twoje oczekiwania by tak się stało. To prosta recepta na zmotywowanie człowieka do lepszych wyników lub rozwoju zawodowego.

Informuj o wymaganiach i tym co możesz dać w zamian za pracę

Z punktu widzenia motywacji bardzo ważne, żeby Twoi pracownicy wiedzieli za co konkretnie otrzymują pieniądze. Przed zatrudnieniem omów dokładnie wymagania pracy i obowiązki. Gdy prosimy pracownika, aby wykonał „coś jeszcze”, co jego zdaniem nie należało pierwotnie do jego obowiązków, to może czuć, że naruszamy pewną nieformalną umowę, tzw. kontrakt psychologiczny. „Dokładasz pracy, a nie dajesz nic w zamian”. Dlatego lepiej od razu omówić wszystkie problematyczne kwestie czy żmudne obowiązki. Unikniemy wtedy rozczarowań ze strony pracowników.

Kolejny aspekt informowania powinien dotyczyć sposobu naliczania i wypłacania pensji. Jeżeli przyznajesz premie lub nagrody należy wyjaśnić pracownikom, kiedy mogą liczyć na takie świadczenie.

Polecamy stosowanie premii – czyli określenie obiektywnych i policzalnych kryteriów dla wypłaty dodatkowego wynagrodzenia. Np. ilość zdobytych klientów, wyprodukowanych części. Tworząc w ten sposób system premiowania dajesz prostą receptę „Aby otrzymać premie trzeba...”.

W komunikacji dotyczącej wynagrodzeń bądź precyzyjny i zawsze zapisuj wspólnie z pracownikiem wynik rozmowy. Tak, że i on i Ty widzicie i zgadzacie się do ustaleń.

Mikro i małe firmy rzadko mogą sobie pozwolić na oferowanie wysokich płac. To jednak nie skreśla Cię jako dobrego pracodawcę. Praca w małej firmie często ma wiele plusów. To np. różnorodność wykonywanych obowiązków, duża odpowiedzialność, luźna atmosfera. W przypadku wielu start-upów korzyścią dla pracowników jest też udział w ciekawym, potencjalnie wielkim przedsięwzięciu. Kto wie, być może właśnie stworzycie drugiego Facebooka.

Pomyśl też co jeszcze możesz zaoferować pracownikowi, co dla niego będzie korzyścią, a dla Ciebie niekoniecznie okaże się kosztem. Przykłady takich praktyk to ruchomy czas pracy, możliwość wypożyczenia służbowego komputera czy projektora do celów prywatnych, czy udostępnienie biura po godzinach pracy np. na lekcję gry na gitarze. Pracownicy to docenią, a ty nie będziesz musiał zwiększać budżetu wynagrodzeń.

Stwórz prosty system

Unikaj złożonych systemów wynagradzania wraz ze skomplikowanymi założeniami. Zasady powinny być przejrzyste i zrozumiałe dla pracowników. To ważne również dla Ciebie. W przypadku skomplikowanych mechanizmów naliczeń premii będziesz miał sporo pracy administracyjnej.

Warto to podkreślić jeszcze raz: prosty system wynagrodzeń sprawia, że pracownikowi łatwiej ocenić co musi zrobić, żeby uzyskać nagrodę. Nagroda jest w zasięgu ręki. To ułatwia powstanie motywacji.

Myśl o wynagrodzeniach co najmniej raz do roku

Gdy już zatrudniasz pracowników to o ich wynagrodzeniu powinieneś myśleć przynajmniej raz do roku. Pewnie na bieżąco śledzisz działania konkurencji i udoskonalas swój produkt i usługę. Świat się zmienia, to konieczne. Konieczne jest także myślenie o płacach w firmie. Nie znaczy to, że każdemu należy się podwyższa, ale że powinieneś podjąć tą decyzję, zanim pracownicy zwrócą się do Ciebie z prośbą o podniesienie płacy. Czemu? Gdy pracownik przychodzi po podwyżkę, znaczy to że już jest niezadowolony i uważa, że powinien zarobić więcej. Gdy ty samodzielnie przyznasz podwyżkę zanim to się stanie to efekt pieniędzy dodatkowo wzmocni fakt,

że zauważyłeś i doceniłeś starania takiej danej osoby. Wzrost płacy staje się nie efektem negocjacji a nagrodą i podziękowaniem.

Pamiętaj jak cenna jest utrata pracownika

Wynagradzając pracowników pamiętaj też ile kosztuje Cię utrata kogoś z zespołu. To m.in. koszt ogłoszeń o pracę, żmudne przeglądanie CV, często kilkanaście godzin pracy poświęcone na spotkania z kandydatami. Gdy wreszcie zjawi się nowa osoba ty, lub ktoś z twojego zespołu musicie poświęcić jej czas na wdrożenie do wykonywanych obowiązków. Nie da się też ukryć, że nowy pracownik rzadko kiedy będzie od razu skuteczny w tym co robi. Może się okazać, że taniej jest przyznać komuś podwyżkę niż szukać nowego pracownika.

Jest jeszcze jednak druga strona medalu. Prowadzone przez nas Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji z Pracy w 2016 roku pokazało, że wynagrodzenie nie jest głównym czynnikiem skłaniającym do zmiany pracy. Przyczyn zwykle jest kilka, może to być chęć zdobycia nowego doświadczenia, niezadowolenie z wykonywanych obowiązków lub antypatie wewnątrz zespołu. Podnoszenie płacy nie rozwiąże tych problemów.

Utrata pracownika, oprócz dużych kosztów może jednak być źródłem korzyści. Często nowe osoby przynoszą do firmy nowe spojrzenie oraz energię i zaangażowanie. Niekiedy warto wymienić narzekającą osobę na kogoś pełnego entuzjazmu, kto doceni pracę dla Ciebie.

Wynagradzanie pracowników nie jest proste

Na koniec warto dodać, że powyższy artykuł opisuje jedynie kilka dobrych praktyk. Wynagradzanie, tak samo jak zarządzanie ogólnie to trudne zadanie. Warto dobrze przemyśleć każdą zmianę, a także sposób jej wdrożenia i przedstawienia pracownikom. Polecamy też, aby do budowania systemu włączyć pracowników. Warto konsultować pomysły i zbierać sugestie podwładnych. Wtedy łatwiej zaakceptują nowy sposób wynagradzania.

Więcej praktycznych informacji znajdziesz w książce: „*Jak wynagradzać pracowników w start-upach i małych firmach*” do kupienia [tutaj](https://wynagrodzenia.pl/ksiegarnia/jak-wynagradzac-pracownikow-w-startupach-i-malych-firmach):
<https://wynagrodzenia.pl/ksiegarnia/jak-wynagradzac-pracownikow-w-startupach-i-malych-firmach>

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.