

Nagrajevanje zaposlenih

Dorian Josipović

Uvod

Nagrajevanje zaposlenih predstavlja pozitivno luč v javnem ali zasebnem sektorju. V prispevku se bom osredinil na vrste nagrad in kako te vplivajo na zaposlene in firmo/organizacijo v pozitivnem in tudi negativnem smislu. Vse skupaj bom povezal z nagrajevanjem na področju Slovenske vojske ter opredelil vrste nagrajevanj v vojski in njihov vpliv. Ker je nagrajevanje povezano tudi z motivacijo, se bo prispevek delno posvetil tudi tematiki motivacije zaposlenih. Za pridobitev empiričnih podatkov bodo opravljeni trije intervjuji, in sicer z zaposleno osebo v zdravstvu ter šolstvu in z osebo v zasebni firmi.

75

Nagrajevanje zaposlenih

Z nagrajevanjem zaposlenih lahko dosežemo njihovo večjo motivacijo in višjo produktivnost. Po drugi strani pa lahko z neustreznim pristopom k nagrajevanju spodbujamo nezadovoljstvo med zaposlenimi in podobne negativne pojave. Da zadnje preprečimo, moramo biti pri načrtovanju sistemov nagrajevanja zelo preudarni. Sam sistem nagrajevanja pomaga podjetjem dosegati zastavljene cilje. S sistemom nagrajevanja podjetje opredeli, kako bo zaposlene spodbujalo k želenemu načinu dela. Temeljni cilj sistema nagrajevanja je podpreti izvajanje poslovne strategije podjetja ter tako prispevati k uspešnosti in povečanju konkurenčnosti. Sistem nagrajevanja se mora načrtovati tako, da prispeva k večji učinkovitosti in uspešnosti zaposlenih, vzdržuje občutek za pravičnost in poštenost, nadzira stroške dela in jih zadrži v načrtovanih okvirih ter da ustreza veljavnim zakonskim normam. Ustrezen sistem nagrajevanja vpliva na dobre poslovne izide, višjo produktivnost, zadovoljstvo in zavzetost zaposlenih. Po drugi strani pa lahko slabo zastavljen sistem nagrajevanje vodi do znižanja motivacije, slabih medosebni odnosov, pogloblja nezaupanje in lahko celo povzroči odhod zaposlenih. Torej sistem nagrajevanja lahko vpliva na uspešnost poslovanja podjetij, in sicer tako, da poveča obseg in kakovost človeških zmožnosti. To se nanaša na privlačne

nagrade, ki lahko privabljajo najboljše kadre, predstavlja kadrovsko sito za vse, ki niso naklonjeni tveganjem ali pa niso prepričani o svojih zmožnostih, če gre za plačilo, odvisno od dosežka, ter spodbuja zaposlene k pridobivanju novega znanja in razvijanju določenih kompetenc (Skupina IRI Ljubljana, 2017)

Nagrajevanje zaposlenih lahko predstavlja velik del motivacije, da s svojim delom še bolj prispevajo k doseganju skupnih ciljev podjetja. Nagrajevanje zaposlenih sodi med t. i. gibljive prejemke zaposlenih. Ti so odvisni od kakovosti opravljanja dela. Med stalne prejemke sodijo: plača, nadomestila za ure upravičene odsotnosti (prazniki, dopust, bolezni) in različni dodatki (za delovno dobo, nočno delo itn.). Nagrade in uspešnost delavca pa sodijo med gibljivi del izplačil. Ta razmerja in pogoji se med podjetji razlikujejo, vsem pa je skupno, da morajo upoštevati veljavno zakonodajo. Pri tem lahko omenimo Zakon o gospodarskih družbah in Zakon o delovnih razmerjih. Samo nagrajevanje se lahko kaže v materialni/nematerialni ali v denarni/nedenarni obliki. Pri nenenarnih oblikah je govor predvsem o ugodnostih in nagradah, kot so: pohvale, priznanja in višji ugled posameznika. Pri nagrajevanju posameznikov je treba omeniti še potrebo po diferenciaciji zaposlenih. Ker vsi zaposleni niso enaki, je treba nanje in njihovo nagrajevanje gledati razlikovalno. S tem se lahko spodbuja tudi zdrava mera tekmovalnosti, ki je za optimalni napredek več kot potrebna. Pomembno je poudariti, da nagrada zaposlenih ne predstavlja stroška, ampak investicijo v zaposlenega. Nekatere organizacije ali firme so svojim zaposlenim kot nagrade začele nuditi ugodnosti, kot so: vstopnice za fitnes, brezplačni zajtrki, sobe za sprostitev na delovnem mestu, dobro založene toalete, spalne sobe itn. (Data, d. o. o., 2016).

Povišanje plače kot motivacija deluje le na kratek rok, česar se zaveda vse več vodij in direktorjev. Zato se v podjetjih vse bolj poslužujejo nenenarnih motivacij zaposlenih. Med pomembne nenenarne motivacijske dejavnike sodijo: primerno delovno okolje, možnost napredovanja, možnosti usposabljanj, razporeditev delovnega časa, zanimivo delo, stalnost in zanesljivost delovnega mesta, medosebni odnosi na delovnem mestu in soodločanje o delu. Največ težav pri motivaciji nastane zaradi enotnega sistema nagrajevanja, ki ga določena organizacija uvede za vse zaposlene. Gre za motivacijo vseh delavcev na isti način, kar ni mogoče zaradi razlik v tipu osebnosti, prioriteta in vrednot (Kukovič Rajšp, 2014).

Vsako podjetje potrebuje strateški sistem nagrajevanja zaposlenih, ki obravnava ta štiri področja: nadomestila, ugodnosti, priznanje in spoštovanje. Težava sistemov nagrajevanja v veliko podjetjih je danes dvojna: manjka jim en element ali več teh elementov (običajno priznanje in/ali spoštovanje), elementi, ki jih obravnavamo, pa

niso ustrezno usklajeni z drugimi korporacijskimi strategijami podjetja. Ugodnosti so druga vrsta nagrade v strateškem sistemu nagrajevanja in zaposleni bodo gotovo opazili vrste ugodnosti, ki so jim ponujene. Podjetja, ki se ne ujemajo ali presegajo ravni ugodnosti svojih konkurentov, bodo s težavo privabila in zadržala vrhunске delavce. To je eden izmed razlogov, da se vse več podjetij obrača na poklicne organizacije delodajalcev, kot je Administaff, da bi dobili dostop do širšega niza ugodnosti podjetja (Entrepreneur Media, Inc., 2020).

Sistem nagrajevanja zaposlenih bi moral motivirati zaposlene, da delujejo na najvišji ravni. Varnost zaposlitve in možnosti za napredovanje spodbujajo zaposlene, da se ponašajo s svojim delom. Sistem nagrajevanja se lahko deli na štiri dele: kompenzacija, prednosti, priznanje in cenjenje. Plača je nagrada, ki izpolnjuje osnovne potrebe zaposlenega. Delavci, ki izpolnjujejo cilje svojega dela, bi morali prejeti nagrado za povišanje plače. Druga vrsta nagrade pa je paket ugodnosti vsakemu zaposlenemu. Medtem ko plače, nadure, provizije, zaslužki, delitev dobička in bonusi spadajo v kategorijo odškodnin, so ugodnosti pogosto manj posredne. Vključujejo predmete, kot so: zdravstveno zavarovanje, pokojninski načrti, uporaba službenega avtomobila, službeni mobilni telefon, računi za prehrano in potovanja ter dodatek za zabavo. Ugodnosti lahko vključujejo tudi subvencionirano prebivanje, selitvene stroške in prilagodljiv urnik dela. Privlačen paket ugodnosti lahko pomaga spodbuditi zaposlene k uspešnosti pri delu. Priznanje je naslednja kategorija, ki služi kot psihološka ali notranja nagrada. Ta vrsta nagrad je zelo preprosta. Nagrada je lahko fizična, na primer darilni bon, ali pa je nekaj nematerialnega, na primer dan plačanega dopusta. Vsaka vrsta priznanja je dobra, če je dosledna in poštena do vseh zaposlenih. Zadnji del je še cenjenje oz. hvaležnost, ki je še ena lastna nagrada, ki se lahko pokaže zaposlenim. Pokazati, da se določeno delo ceni, je glavni motivator delavcu, da to še nadaljuje (Brown, 2020).

Modeli nagrajevanja zaposlenih

Za predstavitev modelov nagrajevanja bodo uporabljeni nasveti podjetja Trgotur (2019). Najpogostejši model/sistem nagrajevanja je uvedba variabilnega dela plače v obliki mesečne stimulacije, provizije ali bonusov. Tak model nagrajevanja zaposlene neposredno motivira, saj ti točno vedo, da je plačilo za dodatno delo (nagrada) odvisno od njihovih doseženih rezultatov. Vsako podjetje si izdelava svoj sistem nagrajevanja in sprejme svoja pravila. Nesmiselno je kopirati nagrajevanje drugega delodajalca, saj vsako podjetje zasleduje svoje cilje in ima različne možnosti za doseg teh ciljev. Seveda pa delavcev ne nagrajujemo samo z denarnimi

nagradami, ampak se zmeraj bolj uveljavlja tudi nematerialno nagrajevanje, med katero spada:

- možnost napredovanja;
- izobraževanje;
- omogočanje mentorstva oz. t. i. ciljnega vodenja posameznemu sodelavcu;
- prosti del dneva;
- dodaten dan dopusta;
- izleti ...

Nagrada naj motivira. Z nagrajevanjem želimo pri zaposlenih doseči večjo motiviranost za boljše delo in izpolnjevanje glavnih ciljev podjetja. Cilje podjetja postavimo v strategiji podjetja, s katero moramo delavce tudi seznaniti. Za uspešen model nagrajevanja se moramo odločiti, kaj bomo nagrajevali: učinek delavcev ali njihove sposobnosti, pri čemer ne smemo pozabiti, da ne nagrajujemo rednega dela oz. pričakovanih rezultatov dela (za to je določena pogodbeno plača) ter delovne dobe (ta dodatek delavcem pripada že na podlagi veljavne zakonodaje, zato naj nagrada ne bo odvisna od stalnosti delavca v podjetju).

Pred začetkom izdelave sistema nagrajevanja moramo biti pozorni na nekatera dejstva, da bo vložen trud dejansko obrodil zelene rezultate. Tako moramo pred uvedbo modela nagrajevanja preveriti, ali razpolagamo z dovolj sredstvi za izplačilo denarnih (pa tudi nedenarnih) nagrad.

Pričakovati morate, da se z uvedbo sistema nagrajevanja masa plač ne bo zmanjšala, se pa bodo povečali prihodki podjetja, zato moramo res skrbno izbrati merila, po katerih bomo delavce nagrajevali, in skrbno izbrati tudi nagrado, da jih bo spodbudila, da bodo delali bolje/več. Določiti moramo, kaj želimo nagrajevati, in prepoznati možnosti, ki jih imamo, da pri zaposlenih želimo ravnati tudi spodbudno. Pri tem je zelo pomemben objektiven razmislek o tem, kaj je spodbudno in kaj ima ravno nasprotni učinek. Pri odločanju, kako in kaj bomo nagrajevali, imamo na voljo več možnosti:

- oblikovanje skupin delovnih mest, oddelkov ...;
- lahko se odločamo o individualnem ali skupinskem nagrajevanju;
- določimo model nagrajevanja za vsako delovno mesto posebej ali pa za skupino delovnih mest/oddelek;
- za vsako delovno mesto/skupino delovnih mest ali oddelek določimo merljiva in objektivna merila ter merila za nagrajevanje, za kar določimo način merjenja meril.

Pri tem posebno pozornost namenimo morebitnim stranskim učinkom, ki jih model nagrajevanja lahko prinese in si jih ne želimo (pri spodbujanju povečanja proizvedene količine se lahko poslabša kakovost dela; pri spodbujanju prodaje se mogoče zanemari razvoj storitev ...), ter se prepričati, da stranski učinki ne preprečujejo zelenega namena modela nagrajevanja.

Nagrajevanje v vojski

Vlada je leta 2019 sprejela (novo) uredbo o denarnih nagradah v Slovenski vojski (Uredba o posebnih denarnih nagradah ob sklenitvi in podaljšanju pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski). Z njo se »določajo višina, pogoji in način izplačila posebne denarne nagrade vojakom, podčastnikom, častnikom in vojaškim uslužbencem (v nadaljnjem besedilu: vojaške osebe) ob prvi sklenitvi pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski za najmanj pet let, za popolnitevčasne enote oziroma druge sestave, zlasti za opravljanje vojaške službe izven države, in ob podaljšanju pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski«. Motivacijske nagrade za nadaljnje delo v vojski določa že Zakon o službi v Slovenski vojski, ki pravi (četrti odstavek 61. člena): »Vlada lahko na predlog ministra odloči, da se izplača posebna denarna nagrada vojaškim osebam, ki podaljšajo pogodbo o zaposlitvi, po vsakem končanem letu opravljanja vojaške službe.« Nagrade ob zaposlitvi pa so določene v 49. členu tega zakona: »Vlada lahko na predlog ministra določi, da se vojaškim osebam ob prvi sklenitvi pogodbe o zaposlitvi za najmanj pet let in po vsakem končanem letu opravljanja vojaške službe v času sklenjene pogodbe o zaposlitvi ali za popolnitevčasne enote oziroma druge sestave, zlasti za opravljanje vojaške službe zunaj države, izplača posebna denarna nagrada, ki se lahko izplača v več delih.« Slovenska vojska ponuja marsikatero nagrado in prednosti dela ob zaposlitvi. Kot zaposlovalec tako nudi različne ugodnosti. Poleg usposabljanja za dolžnost vojaka, uniforme, oborožitve in prave opreme lahko kot vojak ob plači prejmeš različne dodatke, ob služenju usvojiš različno znanje, ki bo koristila tudi v drugih službah, in poleg službe še uživaš v zasebnem življenju. Slovenska vojska ob redni plači ponuja tudi bonus na stalnost zaposlitve, dodatek na delovno dobo, zdravstveno zavarovanje, pokojninsko zavarovanje (drugi steber), regres, nadomestilo za povečan obseg dela, terenski dodatek in nadomestilo potnih stroškov. Poleg tega ponuja tudi ravnotežje med službo in zasebnim življenjem, kot so: možnost dodelitve službenega stanovanja, urejen delovni čas, skrb za telesno pripravljenost in opravljanje vozniškega izpita. Med izobraževanji in delovnim časom pa vsak zaposleni dobiva znanje in veščine preživetja v naravi, rokovanja z osebnim

orožjem, delovanja v stresnih situacijah, organiziranost in disciplino, prvo pomoč in zmožnost vodenja (Postanivojak.si, 2020).

Nagrade se v SV lahko kažejo tudi z dodeljevanjem višjih činov. Karierna pot v SV se začne s podpisom pogodbe o zaposlitvi in z napotitvijo v večinski center, v katerem se opravljata temeljno vojaško strokovno usposabljanje in osnovno vojaško strokovno usposabljanje. Nato sledi tečaj za desetnika, za katerega je potrebna najmanj 5. stopnja civilne izobrazbe in napredovanje v desetnika ali naddesetnika. Nato sledi šola za podčastnike, napreduje pa se v čin vodnik ali višji vodnik. Po šoli za podčastnike se oseba lahko udeleži nadaljevalnega vojaškega strokovnega usposabljanja in izobraževanja za podčastnike 1. stopnje, pri čemer napredujejo v čin štabni vodnik. Nadaljevalno vojaško strokovno usposabljanje in izobraževanje za podčastnike 2. stopnje je naslednja postaja, za katero je potrebna najmanj 6. stopnja civilne izobrazbe; napreduje se v čin višji vodnik, praporščak ali višji praporščak, z najmanj 7. stopnjo civilne izobrazbe pa se napreduje v čin višji štabni praporščak. Za šolo za častnike je potrebna najmanj 7. stopnja civilne izobrazbe; podeli se čin poročnik in napredovanje v čin nadporočnik. Nato se oseba lahko udeleži štabnega tečaja, pri čemer lahko napreduje v čin stotnika, višji štabni tečaj in napredovanje v majorja ali podpolkovnika, in generalštabnega tečaja, pri katerem napreduje v čin polkovnik ali brigadir (Postanivojak.si, 2020).

80

Znak uspešne kariere so tudi priznanja, ki jih pripadniki Slovenske vojske (SV) lahko dobijo za zasluge pri razvoju in krepitvi SV ter obrambi države, za hrabrost v vojni in bojnih dejavnostih v miru ter za uspehe pri opravljanju vojaške službe v miru in vojni. Priznanja lahko podeli minister za obrambo ali načelnik generalštaba SV, delijo pa se priznanja Ministrstva za obrambo, priznanja načelnika Generalštaba SV, bojni spominski znaki in spominski znaki. Slovenska vojska prav tako ponuja socialnovarstveno oskrbo zaposlenim, in sicer: svetovanje in pomoč pri reševanju stanovanjskih težav, posredovanje informacij o prostih stanovanjih in pridobitvi stanovanja iz stanovanjskega sklada ministrstva, svetovanje pri zaposlitvi zakonca, svetovanje in pomoč pri zagotavljanju otroškega varstva ter pomoč pri selitvah, če so posledica razporeditve vojaka v drugi kraj (Postanivojak.si, 2020).

Negativne posledice nagrajevanja

Številni menedžerji in lastniki podjetij spodbujajo zaposlene na način, da nagradijo njihovo trdo delo ali povečajo motivacijo in produktivnost. Nekateri

za spodbujanje uporabljajo denarne bonuse in druga darila kot nagrade. Žal se uporaba daril za nagrajevanje zaposlenih lahko pokvari, če ne upoštevamo nekaterih pomanjkljivosti.

Povečani stroški

Obdarovanje zaposlenih povečuje poslovne stroške. Ne glede na to, ali je darilo denarni bonus ali fizični predmet, je treba z denarjem pokriti stroške darila, to pa pomeni poslovni dobiček in lahko postane velik strošek, če darila podarite večjemu številu zaposlenih ali jih daste večkrat v istem proračunskem letu.

Načrtovanje in izvedba

Poleg stroškov obdarovanja zaposlenih je treba nameniti čas za načrtovanje in izvedbo obdarovanja. Če so darila spodbuda glede na uspešnost, je treba pred darilom oceniti uspešnost zaposlenih. Tudi če so darila namenjena vsem zaposlenim, ne glede na njihovo uspešnost, nakup, priprava in razdeljevanje daril zahtevajo čas. Prav tako je treba porabiti čas za določanje meril za darila in odločitev, kdo v podjetju je dovolj usposobljen in nepristranski, da lahko ta merila pošteno določi.

Pomanjkanje dolgoročne koristi

Denarni bonusi in druga darila lahko začasno spodbujajo zaposlene, vendar sčasoma korist od teh daril začne izginjati. Občutek hvaležnosti ali druge motivacije, ki ga občutijo zaposleni ob prejemu darila, lahko izgine v nekaj mesecih, zlasti če damo denar, ki ga lahko hitro porabimo. V nekaj mesecih se lahko zaposleni počutijo enako kot pred darilom, saj darilo običajno nima dolgoročne koristi.

Vprašanja motivacije

Če darila, ki jih podjetje daje, temeljijo na uspešnosti, se zaposleni, ki niso prejeli darila, počutijo manj motivirane za delo, saj je bila njihova kakovost dela ocenjena kot premalo dobra; ta učinek lahko poslabšamo, če je zaposleni prej mislil, da dobro opravlja svoje delo. Če so darila podeljena le v določenih letnih

časih, lahko zaposleni menijo, da je edini čas, ko je njihova uspešnost pomembna, tik pred darili.

Pričakovanja

Obdarovanje zaposlenih lahko pripelje do tega, da bodo v prihodnosti pričakovali podobna darila, še posebej, če bodo darila dana v določenem letnem času. Če zaposleni pričakujejo darila, se izgubi morebitna motivacija ali nagrada, ker zaposleni menijo, da je darilo preprosto del njihovega rednega nadomestila in ne dodaten bonus, ki se ponuja v znak zahvale ali motivacijskega orodja.

82

Pristranskost

Če darilo ni dano vsakemu zaposlenemu, obstaja nevarnost, da bo škodovalo morali z naklonjenostjo. To je še posebej razširjeno v primerih, ko darilo presega tisto, kar bi pričakovali od običajne spodbude na delovnem mestu. Če darilo ne temelji samo na uspešnosti, obstaja tudi nevarnost, da bo prišlo do dejanskega favoriziranja, saj je za vsa merila, za katera presojujejo menedžerji ali drugi zaposleni, mogoča osebna pristranskost (Chron).

Nadomestila zaposlenih so pogosto eden največjih stroškov, s katerimi se srečujejo majhna podjetja, toda motivirani in produktivni zaposleni so lahko razlika med uspehom in neuspehom. Nekateri delodajalci se odločijo, da zaposlenim ponudijo dodatne finančne nagrade, na primer bonuse in provizije, da motivirajo delavce k večji produktivnosti. Kljub možnosti za povečanje produktivnosti lahko spodbude, ki temeljijo na uspešnosti, negativno vplivajo na podjetja.

Empirični del: intervjuji

Opravil sem intervjuje s tremi različno zaposlenimi osebami za pridobitev dodatnih informacij glede nagrajevanja pri delu. Intervjuvanci so bili: oseba, ki je zaposlena v zdravstvu, torej javni sektor, nato oseba, ki dela v šolstvu in je prav tako javni sektor, na koncu pa še oseba, ki vodi uspešno firmo v lokalnem kraju in gre za gospodarski sektor.

Moja vprašanja so bila pri vseh intervjuvancih bolj ali manj podobna. Zanimalo me je, kako je z nagrajevanjem v njihovi vrsti poklica, kakšne so nagrade, v katerih primerih pride do nagrad, kako nagrada vpliva na preostale sodelavce in na koncu me je zanimalo še, ali je po njihovem mnenju boljše imeti dobro delovno okolje (prilagojen delovni čas, pozitivno naravnane sodelavce, prijeten ambient, nestresno delo itn.) ali dobro plačano delo. V naslednjih odstavkih bom poskušal zajeti ves pogovor v strukturo, ki bo zajela vse informacije.

Zdravstvo

V zdravstvu načelno nagrajevanj ni. Novost je sicer dodatek na uspešnost, ki je bil dodeljen pred nekoliko leti in gre za denarno nagrado. Zanimivost je, da je ob koncu vsakega leta organizirana zabava za vse zaposlene, na kateri se lahko sprostijo in malo odmislijo vse napore ter vstopijo v naslednje leto nekoliko bolj pozitivno naravnani. Trenutno v času krize covida vsi zaposleni pridobivajo določene dodatke, ki so dodeljeni po zakonu. Vsako leto je tudi dodeljen regres delavcem, ne pripada pa jim božičnica ali 13. plača. Prav tako imajo v zdravstvu boljše plačano delo ob koncih tedna, med prazniki ali v nočnem delu. Na vprašanje, kaj je pomembnejše – dobra plača ali dobro delovno okolje –, je oseba odgovorila, da gotovo delovno okolje, saj se veliko bolje počutiš, če domov prideš brez stresnih situacij in se v službi počutiš enkratno.

Šolstvo

V šolstvu stvari potekajo podobno kot v zdravstvu, vendar se v nekaterih stvarih malenkost razlikujejo. V šolskem sistemu je po novem prav tako dodeljena nagrada za učitelje/profesorje, zaposlene na določeni šoli. Denarno nagrado podeljuje ravnatelj šole, ki dobi določena sredstva in jih porazdeli. Lahko sredstva dobi ena oseba, lahko jih dobi več hkrati. Zanimiva informacija je bila, da se ta sredstva lahko razdeljujejo »nepošteno«, saj ravnatelj lahko izbira osebe, ki so mu bolj pri srcu. To seveda lahko pripelje do nevoščljivosti, nesoglasij, slabših medosebnih odnosov itn. V trenutnih razmerah, ko vsi delajo od doma, jim vseeno pripada dodatek za malico, čeprav delo poteka od doma. Na vprašanje, kaj se zdi pomembnejše med plačo in delovnem okoljem, pa sem dobil odgovor, da je drugo z drugim povezano. Živimo v času, ko je denar sveta vladar, in vsak si želi imeti nekaj evrov več. Po drugi strani pa je prav tako pomembno, da nas poklic

ne utruja več, kot mora, in lahko uživamo tudi po končani službi, ko pridejo na vrsto pomembnejše stvari, kot je družina.

Zasebno podjetje

V gospodarskem sektorju pa je nekoliko drugače kot v javnem. Pogovarjal sem se z osebo, ki vodi uspešno podjetje v lokalnem kraju. Pravzaprav so me nekatere informacije kar pozitivno presenetile. V firmi imajo dodeljeno nagrado na dobiček, ki je javno opredeljena. Torej, ko firma doseže določen dobiček, se med vse zaposlene porazdeli enakomerna denarna nagrada. Torej, če sodelavci sodelujejo in se potrudijo čim več narediti s skupnimi močmi, bo najverjetneje prej dodatna nagrada. Po drugi strani pa ima vodja firme tudi dodatno nagrajevanje, in sicer gre za »dober glas seže v deveto vas«, ki pomeni, da ko pride pozitivna informacija o določeni osebi do njega (za trud, povečan obseg dela ali za večjo odgovornost), ga vodja povabi s svojo pisarno, v kateri dobi dodatno denarno nagrado, lahko pa gre tudi za raznorazne bone, na primer za toplice z družino. Tu je seveda pomembno, da nagrajevanje ni breme, ampak investicija. Prav tako vsem sodelavcem pripada vsako leto božičnica.

Zaključek

Skozi pripravo prispevka sem ugotovil, da ima lahko nagrajevanje pozitivne in negativne učinke. Nagrajevanje sem povezal tudi z motivacijo zaposlenih, saj se mi zdi, da med njima obstaja povezava. Pomemben faktor predstavlja vrsta nagrajevanja in filozofija v ozadju, da nagrada ne predstavlja stroška, ampak investicijo. Zanimivo dejstvo se mi zdi, da vse več vodij začanja nedenarno nagrajevanje, ki je lahko že samo prost dan. Nagrajevanje sem povezal tudi s Slovensko vojsko in ugotovil, kako poteka nagrajevanje tam. Odkril sem veliko novih informacij v povezavi s Slovensko vojsko, ki bo nekoč najverjetneje moja služba. Intervjuji pa so mi na koncu dali le še nekaj zanimivih informacij iz »prve roke«, da sem dobil – kolikor se da – dobro sliko, kako potekajo stvari v javnem ali na primer gospodarskem sektorju. Po mojem mnenju pa je veliko lažje napredovati v zasebnem podjetju kot pa v javnem sektorju. Tudi nagrade se mi zdijo bolj praktične in imajo večji učinek. Svojo hipotezo delno potrujem, saj nagrajevanje zares lahko predstavlja pozitivne posledice, vendar če nagrajevanje nima smisla, lahko pride do negativnih posledic.

Viri

- Brown, D. (2020). What Are Successful Employee Reward Systems. *Hearst Newspapers*. <https://work.chron.com/successful-employee-reward-systems-12291.html>
- Data, d. o. o. (2016). *Nagrajevanje zaposlenih ali kolikor daš, toliko dobiš*. <https://data.si/blog/nagrajevanje-zaposlenih/>
- Entrepreneur (2020). *The Best Ways to Reward Employees*. <https://www.entrepreneur.com/article/75340>
- Chron. *Disadvantages of Rewarding Employees With Gifts*. <https://smallbusiness.chron.com/disadvantages-rewarding-employees-gifts-24166.html>, 12. 11. 2021.
- GOV.SI. (2020). *Vlada sprejela uredbo o denarnih nagradah v Slovenski vojski*. <https://www.gov.si/novice/2019-12-05-vlada-sprejela-uredbo-o-denarnih-nagradah-v-slovenski-vojski/>
- McQuerrey, Lisa (2020). The pros & Cons of Incentives for Salespeople. *Hearst Newspapers*. <https://smallbusiness.chron.com/pros-cons-incentives-salespeople-78258.html>
- Postanivojak.si (2020). *Kariera vojaka*. <https://postanivojak.si/kariera-vojaka/>
- Postanivojak.si (2020). *Poklicni vojak slovenske vojske*. <https://postanivojak.si/kako-lahko-sodelujem/poklicni-vojak/>
- Skupina IRI Ljubljana (2017). *Poznate koristi nagrajevanja zaposlenih?* <http://www.iri-lj.si/gradivo/clanki/159-poznate-koristi-nagrajevanja-zaposlenih>
- Trgotur (2019). *Nagrajevanje zaposlenih (modeli nagrajevanja) – nagrada naj motivira!* <https://trgotur.si/blog/nagrajevanje-zaposlenih-modeli-nagrajevanja-nagrada-naj-motiviral/>
- Uredba o posebnih denarnih nagradah ob sklenitvi in podaljšanju pogodbe o zaposlitvi v Slovenski vojski*, Ur. l. RS, št. 73/2019, z dne 6. 12. 2019.
- Zakon o službi v Slovenski vojski*, Uradni list RS, št. 68/07, 58/08 – ZSPJS-I in 121/21.