



Академија Западна Србија – одсек Ваљево

Менаџмент људских ресурса

Сесија девета: Системи зарада

Школска година 2025/2026

| Систем зарада

Систем зарада представља део система награђивања запослених који обухвата **све материјалне награде које послодавац даје запосленима у замену за уложени рад.**

Материјалне награде

Нематеријалне награде

| Директни и индиректни облици зарада

Директни облици зарада

Индиректни облици зарада

Програме заштите запослених

Плаћена одсуства

Погодности

| Основни принципи система зарада

- Интерна праведност versus Екстерна праведност
- Фиксна зарада versus Варијабилна зарада
- Перформансе versus чланство
- Егалитаризам versus Елитизам
- Укључивање инфлације versus Неукључивање инфлације
- Јавност зарада versus Трајност зарада
- Централизација versus Децентрализација одлучивања о зарадама



Приступи одређивању зарада

Приступи одређивању зарада

Теорија праведности

Применом
традиционалног приступа

Метод рангирања послова
на основу поређења целине посла,
а не његових саставних делова

Метод класификовања послова
класификују у категорије које су унапред
прецизно дефинисане

Метод поена број поена зависи од
одређеног фактора

Метод поређења фактора

Оцена посла је процес у којем се **утврђује релевантна вредност** послова унутар једног предузећа

применом савременог приступа

Оцена способности (вештина) – може бити фокусирана на оцену дубине способности или оцену ширине способности.

Оцена стручности



Екстерна конкурентност у системима зарада

| Екстерна конкурентност

- Дискусија: да ли бисте зараде у вашој организацији дефинисали на основу поређења зарада у другим организацијама?

| Екстерна конкурентност

**Стратегија вођства
У платама**

**Стратегија
Једнаких плата**

**Стратегија ниских
плата**



Балансирање између интерне и екстерне конкурентности

| Екстерна конкурентност

- **Линија плата** је првенствено одређена избором стратегије екстерне конкурентности компаније на тржишту рада, односно да ли се компанија одлучила за више, једнаке или ниже плате у односу на тржишну линију плата.
- **Платни разреди** и распони менаџерима дају флексибилност у погледу реаговања на притиске из екстерног окружења, али и саме организације.
- Послови сличне вредности се групишу у оквиру истог плана разрада.