

Sistemas de remuneração e o indivíduo

Lawler III

Motivação do desempenho

- significativo impacto na motivação
- poder motivador do dinheiro x desenhar um sistema de remuneração que motive o desempenho.

Motivação do desempenho

- capacidade de identificar e medir o desempenho que ela quer motivar e a estratégia deve direcionar as decisões sobre os desempenhos que serão recompensados e como eles serão medidos

Identificar as recompensas valorizadas

- Ofereça algo de valor significativo
- Não existe nada automaticamente valioso dentre as coisas que as pessoas procuram na organização

Vínculo da recompensa com o desempenho

- Conexão entre a remuneração e seu desempenho
- Proximidade temporal entre o desempenho e a recompensa
- Credibilidade da relação entre recompensa e desempenho = sistema de remuneração público

Estabelecer objetivos de desempenho

- nível de desempenho ser percebido como exequível

Motivação e punição

- consequências de um eventual fracasso
- recompensa para o sucesso é pequena e incerta enquanto que a punição para o fracasso é fatal e certa

Motivar o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades

- O sistema de recompensa de uma organização é um dos determinantes mais poderosos dos tipos de habilidades que os indivíduos irão tentar desenvolver
- ir além de simplesmente pagar as pessoas pelos cargos que elas ocupam; oferecer incentivos que claramente desenvolvam as habilidades que irão dar a vantagem competitiva da organização no mercado.

Desenvolvendo atratividade e capacidade de retenção

- motivar os comportamentos orientados para a filiação.
- as organizações que oferecem as recompensas mais valorizadas tendem a ter os melhores índices de atração e retenção.
- O nível de satisfação com o salário é um indicador da probabilidade das pessoas deixarem o emprego.

Sistemas de remuneração e a organização

Influenciar a estrutura organizacional

- grau de diferença que pessoas em diversas partes da organização são tratadas no tocante a recompensas que recebem.
- sistemas que tratam pessoas ou grupos diferentemente tendem a diferenciar a organização e podem causar comportamentos diferentes nos indivíduos e grupos.

Modelar a cultura organizacional

- crenças sobre o que é recompensado na organização, o que é valorizado, o quanto a organização é justa e como as pessoas são tratadas

Manter os objetivos de custos

- custo do salário por empregado deve ser mais baixo que o dos concorrentes x custo de pessoal em comparação ao volume e qualidade do produtos e serviços produzidos