

Hosszú távú ösztönzési rendszerek

A LARSKOL nemzetközi és hazai tanácsadó cégeknél szerzett évtizedes vezetői, tanácsadói és projektmenedzseri gyakorlattal rendelkező szakemberek hálózata. Az egyes projektekhez - azok témájától függően - az adott szakterület elismert, nagy gyakorlattal rendelkező szakembereit delegáljuk.

Hosszú távú ösztönzés – hosszú távú motiváció

Ön sikeres cégvezetőként egy jól működő vállalkozást épített fel, mely folyamatosan bővülve már egyre több ember számára jelent megélhetést. Egy bizonyos üzemméret elérése után tapasztalhatja, hogy az eddig sikerrel alkalmazott, gyakran ösztönös vezetési megoldások már nem mindig biztosítják a hatékony működést.

A tulajdonosok számára az egyik leggyakoribb kihívás jelenti a vállalat felépítésében és sikeres működtetésében meghatározó kulcsvezetők vagy kulcsemberek megtartása és hosszabb távú motiválása. Vezetőink akkor sikeresek, ha teljes mértékben elkötelezettek a cég iránt, „sajátjukként” tekintenek rá és a döntések meghozatalakor a cég hosszú távú érdekeit is szem előtt tartják.

A legtöbb eredményesen működő magánvállalat esetében előbb-utóbb felmerül a menedzsment hosszabb távú elkötelezettségének kérdése. A tulajdoni részesedéssel nem rendelkező vezetők esetén az alapbérként kapott juttatások, éves teljesítménybérek motivációs szerepe egyre csökken. Esetükben mind gyakrabban merül fel igényként, hogy kiváló teljesítményük ellentételezéseként valamilyen formában részesedni kívánnak a vállalati érték növekedéséből. A másik fél szempontjából nézve, a cégtulajdonos hosszú távú ösztönzők alkalmazásával csökkenheti annak a kockázatát, hogy – főleg a relatív alacsony pénzügyi belépési korláttal bíró piacokon- a nem megfelelően motivált menedzsment kiválással gerjessen a cégnek nemkívánatos konkurenciát. Másrészt ez a forma a bér jellegű juttatásokhoz képest költség- és adóelőnyt jelenhet, közvetlenül is jótékonyan hatást gyakorolva a vállalkozás jövedelmezőségére.

Ha találkozott már ilyen vagy hasonló jellegű kihívásokkal, akkor javasoljuk Önnek a tulajdonosok és a menedzsment számára egyaránt előnyöket kínáló, a kulcsvezetőket hosszabb távon a vállalathoz kötő, ugyanakkor a javadalmazást és a cég értékteremtő képességét jobban összekapcsoló ösztönzési rendszer bevezetését.

A hosszú távú ösztönzési rendszerek (pl. tulajdonrész juttatás, készpénz- és egyéb befektetési programok) alkalmazása a külföldi tulajdonosú vállalatok esetében széles körben elterjedt, míg a magyar magánvállalatok mostanában szembesülnek azokkal a problémákkal, melyek kezelésre ezek a motivációs rendszerek hivatottak.

Ezen jellegű eszközök használatának köszönhetően az alkalmazottakat már erőteljesebb anyagi és morális kapcsolat köti a vállalathoz, vállalkozás iránti felelősség-érzetük nagyobb.

Egy hosszú távú ösztönző időtávja általában 4-8 év, melynek keretében a cég hosszabb távú céljait sikeresen megvalósító menedzser előre meghatározott mértékű résztulajdont vagy készpénzt szerezhet, ami által biztosíthatjuk a cég melletti távlatos elkötelezettségét és a működés folyamatos javításában való érdekeltségét.

A tárgyalt ösztönzési rendszerek nagy előnye még, hogy a részesedés rugalmasan igazodik a vállalkozás eredményességéhez, csökkenti – vagy legalább részben megosztja a munkavállalókkal – a munkaező-költség fix jellegéből, illetve az eredmény bizonytalanságából adódó kockázatot, mivel a részesedés kifizetésére csak megfelelő eredményesség elérése esetén kerül sor.

A hosszú távú ösztönzési rendszerek tervezésének és bevezetésének folyamata:

- A hosszú távú ösztönzési rendszerben érintett munkavállalók körének kijelölése, elvárásaik és motivációjuk feltérképezése
- Az ösztönzési rendszer szempontjából releváns KPI-k azonosítása, mérésük, gyűjtésük biztosítása
- A számba jöhető hosszú távú ösztönzési formák azonosítása, azok allokációjára és időbeli terítésére vonatkozó alternatívák felvázolása
- Az elfogadott rendszer üzemeltetéséhez kapcsolódó szabályrendszer kidolgozása
- A hosszú távú ösztönzési rendszernek a jelenlegi alaphér és teljesítményösztönzési rendszerbe történő integrálásához szükséges intézkedések tervezése
- A szükséges szerződések, szabályzatok kidolgozása

Egy hosszú távú ösztönzési rendszer nem csak a bérrendszert érinti, mivel a tulajdonrész juttatás révén résztulajdonossá váló munkatársak korábbi felelősségei és jogosultságai is módosulnak. A programba történő belépéskor ezeket is pontosan rögzíteni kell, és nem kerülhető el, hogy a következő elemek egyértelmű szabályozása is megtörténjen:

- Tulajdonosi felelősségvállalás rögzítése
- Eddig feladatkörök felülvizsgálata, résztulajdonosként a stratégia döntésekbe való nagyobb beleszólási lehetőség
- Céggérték meghatározására alkalmazott módszer
- Osztalékpolitikai irányelvek lefektetése
- A többségi tulajdonosok visszavásárlási feltételei, elővásárlási szabályok kidolgozása
- Az egymástól való kivásárlás szabályozása
- Harmadik (társaságon kívüli) fél számára való tulajdonrész eladás
- A teljes cég értékesítéséhez kapcsolódó jogkörök és hatáskörök, kifizetések
- A tulajdonrész szerzéshez kapcsolódó teljesítményértékelési rendszer

- Új munkaszerződés tartalma

A Larskol Tanácsadók szakemberei az emberi erőforrás menedzsment területén szerzett tudásukra alapozva szívesen működnek közre ennek az ösztönzési formának a kialakításában és bevezetésében az Önök szervezete számára is.

Információ

A felméréssel kapcsolatos bármilyen kérdéssel, kérjük keresse munkatársunkat az alábbi elérhetőségeken:

Kolbe Tamás
+3620 329 2651
tamas.kolbe@larskol.hu

Miért a LARSKOL-t válassza partnerének?

Csak néhány érv, amely a választását megkönnyíti és elkötelezettségét megerősíti irányunkban. Mindazonáltal tudjuk, hogy a hangzatos jelmondatokat igazán csak az elvégzett munkánk minősége fogja tartalommal feltölteni. Ön akkor lesz elégedett, ha együttműködésünk révén valóban új vagy többlet értékeket tudunk vállalatánál megjeleníteni.

- sokéves tanácsadói gyakorlat, széles spektrum
- cégvezetői tapasztalat
- nemzetközileg bevált módszerek
- helyi piacismeret
- függetlenség
- rugalmasság
- az ügyfél üzleti érdekeinek maximális figyelembevétele
- a költséghatékony működés miatt kedvező tanácsadási díjak

Szolgáltatásainkkal kapcsolatos bármilyen kérdésével várják munkatársaink az alábbi elérhetőségeken:

LARSKOL TANÁCSADÓ KFT.
1165 BUDAPEST, FARKASFA U. 21.
+3620 329 2651
email: info@larskol.hu
web: www.larskol.hu