

Dicas para implantar políticas de cargos e salários

Uma boa política de cargos e salários é cada vez mais imprescindível para as empresas, fato que é comprovado por pesquisa realizada com 906 empresas nacionais e multinacionais de todo o País.

28/09/2016 11:39:10

Uma boa política de cargos e salários é cada vez mais imprescindível para as empresas, fato que é comprovado por pesquisa realizada com 906 empresas nacionais e multinacionais de todo o País.

Os dados mostram que esses temas estão entre as principais motivações para pedidos de demissão, com 52% está a proposta de outra empresa com um salário maior no mesmo cargo. Em seguida, proposta com maior remuneração em cargo mais elevado, com 34%. Em terceiro lugar, 33% dos trabalhadores pedem o desligamento por não observarem oportunidades de crescimento dentro do trabalho.

Assim, elenquei pontos pertinentes relacionados ao tema cargos e salários e como as empresas podem implantar essas políticas nas empresas:

Importância dessa política

É importante para que a empresa tenha uma política salarial galgada no equilíbrio interno e externo, isto é, controlar seus custos e manter-se competitiva perante os concorrentes. Quanto ao crescimento do colaborador, se deve apresentar de forma transparente o caminho que o colaborador deve seguir para assumir novos postos na empresa. A união desses dois fatores proporciona maior motivação e faz com que o colaborador tenha objetivos mais claros, sendo imprescindível para uma adequada retenção de profissionais.

O que é?

É uma ferramenta estratégica que visa equilibrar os salários de forma interna e externa, isto é, pagar o salário de acordo com as responsabilidades e exigências do cargo, comparando o mesmo com a realidade de seu mercado, a fim de reter e atrair talentos. Torna-se imprescindível para que a empresa possa desenvolver uma gestão transparente, através de mérito pelos resultados obtidos e evolução técnicas, por meio de critérios lógicos e bem definidas. Proporcionando um aproveitamento justo de seus colaboradores.

Como implantar?

Buscar apoio da alta administração e de seus gestores “stakeholders” apresentando aos mesmos todo projeto e suas vantagens. Além de identificar interna ou externamente profissionais de RH que conheçam as metodologias de avaliação de cargos e construção de tabelas equilibradas, além de realizar um detalhamento na descrição clara e objetiva.

Definição dos salários

Os salários devem ser comparados com o mercado, a fim de desenvolver estatisticamente os comparativos e equilibrá-los com a oferta externa e a realidade econômica da empresa. Aplicando-os de acordo com sua estrutura, política do salário justo de acordo com seu grau de importância.

Avaliação dos cargos

As avaliações devem ser realizadas de acordo com seu peso de importância no core business da empresa, sendo que as atribuições devem ser detalhadas no documento chamado descrição de cargos com a participação do Gestor, RH e ocupante do cargo, através de questionários e entrevistas complementares;

Reconhecimento dos colaboradores

Para o reconhecimento dos colaboradores é necessário o desenvolvimento de uma política transparente e definindo as regras para essa evolução, onde todos os ocupantes tenham consciência de suas responsabilidades e onde devem se atualizar para o crescimento. A motivação será consequência dos critérios cumpridos.

Celso Bazzola, consultor em recursos humanos e diretor executivo da BAZZEstratégia e Operação de RH.