

Filozofie tohoto užitku je založena na kombinaci nových metodických principů, zaměřených na sociální politiku ve firmě.

Nové metodické principy umožňují vytvořit revoluční koncepci s revolučními přínosy, po kterých dlouhodobě „touží“ všichni personalisté, ekonomové i zaměstnanci.

Stávající koncepce sociální politiky jsou založeny na kolektivním principu a na kolektivním většinovém motivačním faktoru. Ten se většinou zjišťuje kolektivními a často bezejmennými anketami s nízkou vypovídající hodnotou. Výsledkem je, že firma nezná skutečné motivační faktory zaměstnanců. Následně zvolené firemní benefity jsou velkou částí zaměstnanců často diskutovány a odmítány. To je jeden z mnoha důvodů, proč kolektivní politika nezvyšuje loajalitu zaměstnanců a nepřináší firmě očekávané přínosy. Např. zvýšení loajality zaměstnanců, zvýšení produktivity práce, náborovou motivaci talentů i stabilizaci talentů, úspory mzdových prostředků apod.

Naše nová generace firemní sociální politiky je založena na individuální koncepci a na individuálních motivačních faktorech firmy i zaměstnance. Základem je zjištění skutečných motivačních faktorů firemních i zaměstnance.

Za tímto účelem jsme vytvořili nový typ metodického auditu

. Zjištěné motivační faktory zaměstnance metodicky propojíme s firemními motivačními faktory. Tím se vytvoří optimální konstrukční a stavební prvky pro sociální politiku nové generace. Za tímto účelem jsme vytvořili nový typ personální analýzy.

Motivační faktory každého zaměstnance se mohou podstatně lišit. Někdo preferuje sociální benefity zaměřené na snížení rodinných nákladů, jiného motivuje snížení sportovních nákladů (nákup lyží, kol aj.), jiného motivují nákupy zahradní techniky, další chce snížit studijní náklady pro své děti, další chce příspěvek na lázně nebo na dovolenou aj. Z toho vyplývá, že výběr firemních benefitů se musí odvíjet od individuálních motivačních faktorů každého zaměstnance.

Motivační faktory firmy mohou představovat firemní procesy – personální, výrobní, mzdový, ekonomický, proces kvality aj.

□

Další náš metodický princip řeší financování individuálních firemních benefitů:

1. První varianta řeší metodické propojení individuálních motivačních faktorů zaměstnanců s firemními motivačními faktory, které mohou představovat firemní procesy. Touto formou vznikají důležité firemní užitky – motivace. Např. stabilizace kvalitních zaměstnanců, zvýšení produktivity a pracovního výkonu, úspora mzdových prostředků i zvýšení loajality zaměstnanců. **Tímto způsobem vznikne sociální politika, která zvyšuje ziskovost firmy, to znamená, že si na sebe vydělá.**

2. Druhá varianta řeší metodické propojení všech motivačních faktorů ve firmě s know-how projektového makléře. To znamená, že budeme-li realizovat celou zakázku, vytvoříme sociální bonusy, které vzniknou z firemního příspěvku do životního pojištění nebo spekulativní investice apod.

Sociální bonus může podstatně snížit ceny vybraných benefitů (kol, lyží, sekaček aj.) nebo může snížit rodinné, studijní, zdravotní nebo cestovní náklady aj.

□

3. Tato varianta řeší metodické propojení sociální politiky ve firmě s různými výrobci a prodejci zboží a služeb. Touto formou mohou vzniknout velké prodejní slevy, které zaměstnanci milují. Za tímto účelem jsme vytvořili program AFILIATE.

Metodické propojení sociální politiky s firemními faktory mění mnoho let zažitou praxi. **Sociální politika nahrazuje sílu peněz – běžných mezd.**

Kombinace běžných mezd + sociální politiky zvyšuje reálné mzdy zaměstnanců.

Proto může sociální politika nahradit mzdy, zvýšit ziskovost firmy i produktivitu práce aj
. Tímto se podstatně zvýší důležitost personálního procesu i HR manažerů.