**Ösztönzés és javadalmazás**

A SZÉF Nyrt. az élet- és nem-élet biztosítások értékesítésével foglalkozó, 600 munkavállalóval rendelkező magyarországi nagyvállalat, mely minden megyében önálló igazgatósággal rendelkezik. A SZÉF hatfős menedzsmentje Budapesten a központi irodában dolgozik. A megyei igazgatóságok élén a területi igazgatók és azok 2-2 helyettesei állnak. Nagyjából minden megyei igazgatóságon 30 fő dolgozik a vezetőkkel együtt. A biztosítási termékeket értékesítők között nagy a verseny az egyre szűkülő piacon, és az elmúlt 10 évben a termékek árrései is csökkentek. A SZÉF olyan mátrix szervezeti formával bír, amelyben a funkciók is az egyes igazgatóságokhoz kötöttek, így a pénzügyi, IT, HR stb. feladatok ellátásért jellemzően átlagosan 6 fő felel. Így nagyjából megyénként 20 fő végzi az értékesítői, üzletkötői feladatokat, amelyből kb. 10 fő a gyengén jövedelmező életbiztosításokkal, kb. 10 fő a kétszer akkora nyereséget eredményező nem-életbiztosításokkal foglalkozik (pl. lakás-, baleset, gépjármű-, hitelbiztosítások). A SZÉF menedzsmentje úgy döntött, hogy új kompenzációs rendszert vezet be a jövőben. Alapelvük az, hogy mind az idő- a teljesítmény- és a kompetenciaalapú bérrendszer elemeinek is megvannak a maguk relevanciái, ezért olyan munkavállalói csoportokat és munkaköröket kell kialakítani, amelyekhez a leginkább megfelelő, de egymástól, különböző és a munkavégzés jellegéhez, tartalmához illő bérezési módszer választható.

**Vitassák és válaszolják meg a következő kérdéseket:**

1. Milyen különböző munkavállalói csoportokat lenne célszerű létrehozni azért, hogy megfeleljünk a méltányos és ösztönző erővel bíró kompenzációs rendszer követelményének?

2. Hogyan terveznék meg a kompenzációs rendszert ezen kialakított csoportok esetében?