



REMUNERAÇÃO ESTRATÉGICA: MANUTENÇÃO DA COMPETITIVIDADE

Pesquisador(es): PRIMON, Mariana Patricia; POPP, Tadiane Regina

Curso: Administração

Área: Ciências Sociais

Resumo: Os modelos de remuneração tradicionais reforçam o conservadorismo e não estimulam o desenvolvimento de habilidades e competências, tornando-se viável que as organizações viabilizem a implantação de um sistema de remuneração estratégico. A remuneração é o principal e mais complexo método de valorização pessoal, incluindo variáveis como salário, benefícios e adicionais, considerando que os indivíduos estão dispostos em investir seus esforços desde que recebam uma remuneração adequada. Todavia, atualmente, as recompensas não visam apenas a sobrevivência dos trabalhadores, mas, também, a possibilidade de formação profissional para que os mesmos mantenham-se aptos para atuar no mercado. Nesse sentido, é essencial que os sistemas de remuneração sejam favoráveis para ambas as partes envolvidas, oportunizando que as organizações maximizem a competitividade por meio da retenção de talentos competentes. Tem-se que a remuneração estratégica busca relacionar as recompensas pessoais com a missão e objetivos organizacionais, de modo que existam condições de atrelar os esforços coletivos e reforçar os comportamentos julgados como fundamentais. O modelo estratégico é visualizado como um "catalisador de energias" por possibilitar que haja harmonização entre os interesses dos funcionários com a empresa, alavancando, assim, os resultados. Se bem implantado, tem-se uma fonte autêntica de diferenciação e vantagem competitiva, visto que é uma combinação equilibrada de diferentes formas de remuneração. O modelo de remuneração estratégico tende a tornar-se tendência no atual cenário competitivo.

Palavras-chave: Remuneração estratégica. Competitividade.

E-mails: marianaprimon88@gmail.com; tadiane.popp@unoesc.edu.br.