

# Calisan Tazminat Stratejisi Nedir?

Calisma Kagidi

Tazminat stratejisi temel maas, degisken odeme, avantajlar ve tanimayi performansa odullendirmek, pazar oranlari ile hizalamak ve calisanlari motive etmek icin birlestirir-cekim, tutma ve is surdurulebilirliğini dengeler.

## Sorular

1. Tazminat stratejisinin birincil amaci hangisidir?

- A) Calisanlara mumkun oldugunca az ucret ver
- B) Yetenegi cekmek, motive etmek, tutmak; maliyetleri kontrol etmek ve performansla uyum saglamak
- C) Rakip maasini tam olarak karsila
- D) Maliyeti azaltmak icin tum avantajlari kaldir

2. Neden pazar karsilastirmasi onemli?

- A) Rakiplerine kiyasla daha az ucret vermek icin
- B) Maasinizin rekabetci oldugunu saglamak, iyi yetenegi cekmek ve isten ayrilmayi en aza indirmek
- C) Onemli degil; istedigini odeme yap
- D) Sadece buyuk sirketlere kiyaslama gerekir

3. Degisken ucretin (ikramiye) duz maasa ustunlugu nedir?

- A) Sirket icin daha ucuzdur
- B) Cabayi sonuclarla hizalar, performansi motive eder, risk/odulu paylasir
- C) Calisanlar ongorulemezligi tercih ediyor
- D) IK maliyetlerini azaltir

4. Oz sermaye tazminati nasil yapilandirilmali?

- A) Tum hisseler hemen vest
- B) Cok yilli vest (orn. 4 yil) cliff ile (orn. herhangi biri vest baslamadan once 1 yil)
- C) Vest yok; oz sermaye anlamsiz
- D) Sadece yoneticiler oz sermaye almali

5. Teknoloji sirketi iyi muhendisleri cekmek istiyor. Tazminat stratejisi hangisi?

6. Imalat tesisinde fabrika iscileri arasinda yuksek isten ayrilma. Tazminat yoluyla ele alma?

7. Baslangic sinirli nakitler ancak onemli erken calisanlari tutmak istiyor. Tazminat stratejisi?

8. Tanimla: Tazminat stratejisi nedir?

9. Tanimla: Toplam tazminatin bilesenleri nelerdir?

10. Tanimla: Tazminatinda pazar karsilastirmasi nedir?

## Cevap Anahtari

1. B) Yeteneği çekmek, motive etmek, tutmak; maliyetleri kontrol etmek ve performansla uyum sağlamak - Tazminat stratejisi çoklu hedefleri dengeler: rekabetsizlik, performans uyumu, sürdürülebilirlik ve tutma-tek basına kucultma değil.
2. B) Maasının rekabetçi olduğunu sağlamak, iyi yeteneği çekmek ve isten ayrılmayı en aza indirmek - Karsılaştırma ücretinin rekabetçi olduğunu sağlar. Çok düşük = yetenek kaybı; çok yüksek = israf; karşılaştırılan = verimli ve adil.
3. B) Cabayı sonuçlarla hizalar, performansı motive eder, risk/odulu paylaşıyor - Degisken ödeme odulleri performans veya iş sonuçlarıyla bağlantılıdır-istediğiniz davranışları motive edip çalışanlarla üstünü paylaşır.
4. B) Çok yıllı vest (örn. 4 yıl) cliff ile (örn. herhangi biri vest başlamadan önce 1 yıl) - Vest zamanları (cliff + kademeli) yeteneği tutar, öz sermayeyi sadece kalırlarsa değerli yaparak-uzun vadeli çıkarları hizalayarak.
5. 1. Pazar Arastırması: Teknoloji merkezinde mühendis maaşlarını karşılaştır-\$150k-\$200k temel. 2. Rekabetçi Temel: \$180k sun (orta pazar, güven sinyali). 3. Degisken: %15-20 yıllık ikramiye ekle (performans/gelire bağlı). Hisse seçenekleri (3 yıl vest) uzun vadeli pay için. 4. Avantajlar: 401(k) eşleştirme, sağlık, sınırsız PTO, eğitim bütçesi. 5. Toplam Teklif: \$180k + \$27k ikramiye + \$30k hisse/yıl + avantajlar = ~\$240k+ toplam değer paketi. Tutmayı tesvik et.
6. 1. Teshis: Çıkış görüşmeleri maaşın yerel rakiplerden az olduğunu + güvensiz ikramiye yapısını gösteriyor. 2. Tabani Yükselt: Saatlik ücreti %10-15 artır (örneğin, \$18/saat - \$20.50/saat) pazar oranına. 3. Performans İkramiyesi: Aylık güvenlik/üretkenlik ikramiyesi tanı (100-300) tesvik etmek, cezalandırmamak. 4. Avantajlar: Sağlık hizmetlerini iyileştir, emeklilik planı ekle (hatta mutevazi %3 eşleştirmesi fark yaratır). 5. İletişim: Maaş neden değiştiğini saydam şekilde paylaş; güven yap. 6 ayda isten ayrılmayı izle.
7. 1. Durust Konuşma: Büyük şirket maaşlarıyla eşleştiremiyor; öz sermaye + büyüme hikayesi sun. 2. Pazarın Altında Temel + Öz Sermaye: \$120k maaş + %1 hisse seçeneği (4 yıl vest, 1 yıl cliff). IPO/satın alma ise üstün. 3. Diğer Avantajlar: Esnek saatler, büyüme fırsatları, eğitim bütçesi-erken aşama yeteneğine değerli. 4. Konu Gözden Geçir: Finansman turlarında (Seri A, B) maaş artışı taahhüdü et pazara yaklas. 5. Seffalık: Öz sermaye hesaplamalarını ve çıkış senaryolarını göster; çıkarları hizala. Tutma sadece temel değil, üstün yoluyla.
8. Temel ücret, değişken ödeme, avantajlar ve tanımayı sistematik şekilde tasarımı-yeteneği çekmek, motive etmek, tutmak, iş hedefleriyle uyumlu.
9. Temel maaş, değişken ödeme (ikramiye/komisyon), avantajlar (sağlık/emeklilik/izin) ve parasal olmayan odulu (tanima/gelisim).
10. Ücretinizi endüstri akranları ve coğrafi pazarlarla karşılaştırmak-yetenekleri çekmek ve tutmak için rekabetçi olduğunu sağlamak.

### Bounlu

Tüm kartlar, adım adım çözümler ve AI hoca desteği Notek uygulamasında.

Sınav tarihlerini Promy otomatik hatırlatıcıya çevirir.