

Сучасні методи стимулювання праці

Дослідження Борецької Емілії Тимурівни

Тема стимулювання праці є дуже актуальною в наші дні. Через непоправний вплив пандемії COVID-19 майже в усіх працевлаштованих виникли проблеми з ефективністю праці. Тож, компаніям на міжнародному та українському ринках дуже важливо впроваджувати сучасні та удосконалювати напрацьовані методи стимулювання праці.

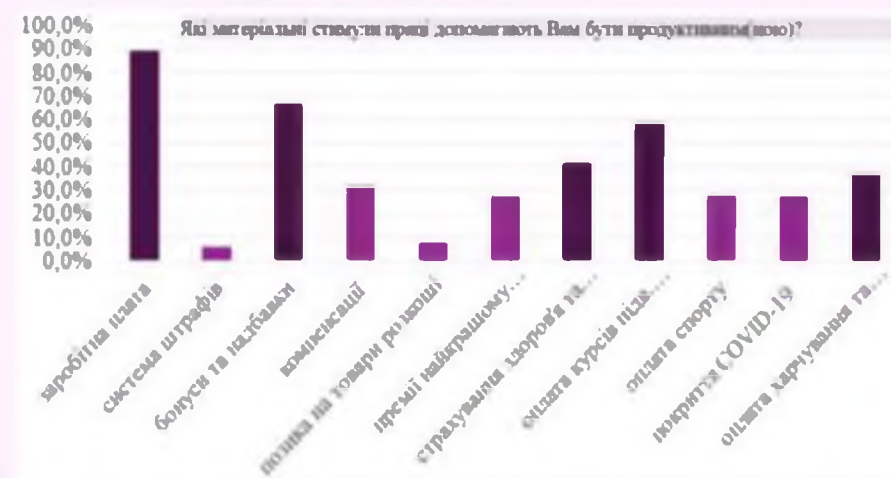
Стимулювання - це заохочення людей до підвищення ефективності трудової діяльності, що базується на матеріальній чи не матеріальній винагороді.



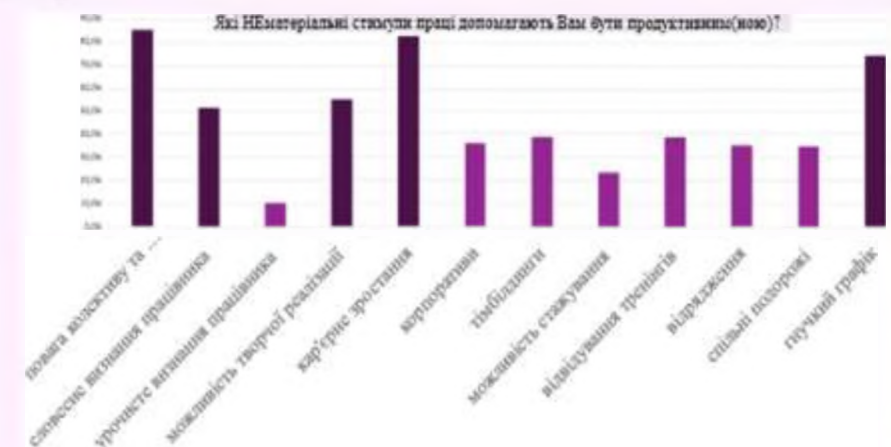
Дослідження стимулів праці Robinson Resource Group виділяє 15 ефективних стимулів праці на основі даних зі 100 успішних міжнародних компаній:

- 1) догляд за сім'єю працівника;
- 2) оплачувані понаднормові відпустки;
- 3) великі грошові стимули за великий вклад у компанію;
- 4) постійна подяка за роботу;
- 5) бонуси за дотримання техніки безпеки та інших регламентів;
- 6) медичне страхування, допомога, оплата тестів та вакцин;
- 7) безоплатне відвідування психолога та масажиста;
- 8) веселощі у офісі;
- 9) система «бонусів» та/або «балів» за виконане завдання;
- 10) відшкодування вартості навчання;
- 11) тимблдинги;
- 12) оплачувана відпустка уже у перший рік роботи;
- 13) відсотки від екстра-прибутку;
- 14) спортивні активності та оплата спортивних занять;
- 15) конкурс «Працівник місяця»

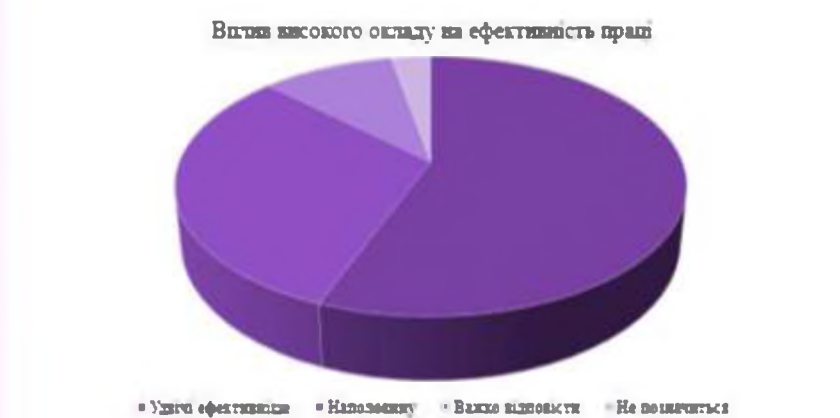
Дослідження ефективних сучасних методів стимулювання серед 208 респондентів працездатного віку (74,5% жінок та 25,5% чоловіків), які мали досвід роботи в українських або міжнародних компаніях.



І матеріальні і нематеріальні стимули є вкрай важливими, а їхній розвиток й удосконалення мають велике значення для ефективного стимулювання праці.



Згідно з результатами опитування, які були проведені Work.ua, де були опитані понад 600 керівників українських і міжнародних компаній та 4 327 осіб по всій Україні з'ясовано, що більше ніж половина українців (56%) готові працювати удвічі ефективніше за наявності гідно і оплати праці. Третина опитаних (31%) вважають, що високий оклад збільшить їх працездатність наполовину. Гідний рівень заробітної плати не позначиться на ефективності праці 3% українців.



Ситуація на світовому ринку дещо відрізняється. Річард Бір, віце-президент з людських ресурсів Telus Corp доповідає:

«Підвищення заробітної плати, як правило, ефективно протягом трьох місяців, без подальших стимулів мотивація зникає»

Автором було опрацьовано два дослідження: на українському ринку (Work.ua) та на міжнародному ринку Robinson Resource Group. А також автор провела власне дослідження, в опитуванні взяли участь 208 респондентів, серед яких 74,5% жінок та 25,5% чоловіків працездатного віку, що мали досвід роботи в українських або міжнародних компаніях.

ТОП-5 найефективніших матеріальних стимулів праці респонденти назвали:

1. Заробітну плату (89,4% опитаних);
2. Бонуси та надбавки (66,8%);
3. Оплата курсів підвищення кваліфікації (58,7%);
4. Медичне страхування та страхування життя (41,8%);
5. Оплата харчування та транспорту (37%).

До ТОП-5 найефективніших нематеріальних стимулів праці українці назвали:

1. Повага до життя та керівництва (85,6%);
2. Можливість кар'єрного зростання (82,7%);
3. Гнучкий графік роботи (74,5%);
4. Можливість реалізовувати творчі наміри (55,3%);
5. Спокійне життя працівника (51,9%).