
СЕКЦІЯ 3.

ДІЛОВА, ОРГАНІЗАЦІЙНА, ПРАВОВА КУЛЬТУРА; УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ В КОМПАНІЯХ

Борецька Е. Т.

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

СУЧАСНІ МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Питання стимулювання праці є дуже актуальними в умовах сьогодення. 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.

У кожній компанії є чітко прописані умови праці, але й у кожного працівника є також особисті чинники та мотиви, що спонукають його ефективно виконувати свою роботу. Це означає, що при аналізі сучасних методів стимулювання праці та поведінки працівників треба застосовувати знання з таких сфер, як психологія, соціологія, економіка, фізіологія та визначати кожного робітника як особистість разом з його знаннями, освітнім рівнем, навичками, матеріальним та психологічним станом тощо [1].

У своєму дослідженні Поліщук П.В. зазначає, що на будь-яку діяльність людини впливають чинники, що зумовлюють її поведінку. До них відносяться: особистісні чинники – вік і етап життєвого циклу родини, рід занять, економічний стан, спосіб життя, тип особистості; чинники культурного порядку – культура, субкультура, соціальний стан; соціальні чинники – ролі та статуси, референтні групи; психологічні чинники – мотивація, сприйняття, засвоєння, переконання та стосунки [2]. Саме перераховані чинники потрібно враховувати, щоб впливати на працю, і саме з урахуванням цих чинників стимулювати її.

Поняття «мотивація» та «стимулювання» часто помилково сприймаються тотожними. Доцільним буде розглянути обидва визначення.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [3].

На відміну від поняття «мотивація», «стимулювання» - це заохочення людей до підвищення ефективності трудової діяльності, що базується на матеріальній чи не матеріальній винагороді [4]. Стимулювання суттєво відрізняється від мотивації. Відмінність полягає у тому, що стимулювання - це один із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивація [5].

Існують певні вимоги до організації стимулювання праці. Це комплексність, диференціація, гнучкість і оперативність. Комплексність - це єдність моральних і матеріальних, колективних і індивідуальних стимулів. Диференціація означає індивідуальний підхід до стимулювання різних груп

працівників. Гнучкість і оперативність проявляються в постійному перегляді стимулів залежно від змін, що відбуваються в суспільстві і колективі [6].



Рис. 1 – Основні методи стимулювання праці [6].

Дослідження стимулів праці Robinson Resource Group виділяє 15 ефективних стимулів праці на основі даних зі 100 успішних міжнародних компаній. Дані стимули виходять за рамки стандартної програми пільг & 401K [7].

«Підвищення заробітної плати, як правило, ефективно протягом трьох місяців, - доповідає Річард Бід, віце-президент з людських ресурсів Telus Corp; без подальших стимулів мотивація зникає» [7].

У дослідженні Robinson Resource Group представлені такі стимули:

- 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, за які можна отримати реальні подарунки;
- 10) відшкодування вартості навчання;
- 11) тимбілдинги;
- 12) оплачувана відпустка уже у перший рік роботи;
- 13) відсотки від екстра-прибутку;
- 14) спортивні активності та оплата спортивних занять;
- 15) конкурс «Працівник місяця» [7].

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 гідної оплати праці. Третина опитаних (31%) вважають, що високий оклад збільшить їх працездатність наполовину. Гідний рівень заробітної плати не позначиться на ефективності праці 3% українців. Із аналізу з'ясовано, що 67,2% працівників вважають грошову винагороду за кращий метод мотивації. Наступні пріоритетні способи мотивації – це навчання, похвала й подарунки [8].

У процесі власного дослідження автором було проведено опитування, в якому взяли участь 208 респондентів, серед яких 74,5% жінок та 25,5% чоловіків працездатного віку, що мали досвід роботи в українських або міжнародних компаніях.

За результатами дослідження виявлено, що респонденти до ТОП-5 найефективніших матеріальних стимулів праці віднесли:

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

До ТОП-5 найефективніших нематеріальних стимулів праці увійшли:

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

Найцікавішим елементом дослідження стала пропозиція респондентам обрати які стимули для них є найважливішими: матеріальні чи нематеріальні. 56,7% опитаних відповіли – матеріальні та 43,3% відповіли – нематеріальні. Потрібно відзначити, що жоден респондент не залишив без уваги питання щодо важливості тих чи інших стимулів.

Таким чином, результати проведеного дослідження засвідчили важливість стимулювання праці робітників та необхідність балансу матеріальних і нематеріальних стимулів.

Перелік використаних джерел:

1. Овсяк Н.В. Мотивація та стимулювання праці: сутність понять та відображення їх в обліку / Н. В. Овсяк // Науково-виробничий журнал Інноваційна економіка 4. – 2014. – № 53. – С. 314.
2. Поліщук П.В. Матеріальне стимулювання, як основа ефективного управління підприємством / П.В. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. Т. 1. – С. 85–87.
3. Бутко М. Ринок праці і процеси його регіональної трансформації / М. Бутко, Є. Белокур. – К., 2000. – 467 с.
4. Гетьман О. О. Економіка підприємства : [Навч. посіб.] – 2-ге вид. / Гетьман О. О., Шаповал В. М. – К. : ЦУЛ, 2010. – 488 с.

5. Сметанюк О. А. / Поняття мотивації та стимулювання трудової діяльності / О. А. Сметанюк, Роча Хорхе Густаво Дельгадо // Економічний простір. - 2014. - № 86 // С. 5-7

6. Медік А. О. / Удосконалення організації та стимулювання праці на підприємстві / А. О. Медік, Р. М. Федоряк. // Технології та дизайн - 2014. - № 2. – С. 4–7.

7. Rewarding your employees: 15 examples of successful incentives in the corporate world [Електронний ресурс] // Robinson Resource Group. – Режим доступу: <https://rrgexec.com/blog/rewarding-your-employees-15-examples-of-successful-incentives-in-the-corporate-world/>

8. Воронцова М.М., Крахмальова Н.А. / Мотивація персоналу як інструмент удосконалення діяльності підприємства // «Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Підприємницькі ініціативи». – 2017. – С. 273.

Ganushchak T.V.,

PhD in Economics, Assistant Professor,
Kyiv National University of Trade and Economics

Khrapkina V.V.

Doctor of Economics, Professor,
National University of Kyiv-Mohyla Academy

SITUATION TALENT MANAGEMENT IN COMPANIES IS A GUARANTEE ECONOMIC SECURITY

Personnel management in the process of changing the economic, political situation a laborious and complex process. Personnel management requires a systemic transition based on the scientific method of the system analysis's elements. The worker of our, the development of talents in the products, I pour the distribution elements into the whole country.

Talent management is a constant process that involves attracting and retaining high-quality employees, developing their skills, and continuously motivating them to improve their performance. Talent management naturally encompasses many of the responsibilities of HR. All the same, it is not enough to expect that just because you have an HR department, you are managing talent. You need to have a talent management strategy in place designed just for your company to gain optimal results.
[1]

An important condition for ensuring the economic security of enterprises is the situational management of human resources. There are different views of domestic and foreign economists on the issue of situational management. (Table 1.)

In order to make the management process more intelligent, in the case of a specific situation, it is necessary to assign management knowledge. (table 2.)