

Изучение эффективности методов стимулирования в лабораторных условиях

Научный руководитель – Капелюк Сергей Дмитриевич

Ким М.Д.¹, Понарина В.А.²

1 - Сибирский университет потребительской кооперации, Новосибирск, Россия, E-mail: ekzit96@mail.ru; 2 - Сибирский университет потребительской кооперации, Новосибирск, Россия, E-mail: ponarina.valeria@yandex.ru

На данном этапе развития экономики можно утверждать, что эффективность современного менеджмента зависит от действенности стимулирования персонала [1]. Во многом стимулирование сотрудников достигается за счет выбора наиболее подходящей формы оплаты труда и эффективной ее реализации

Существует различные формы оплаты труда: прямая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная и аккордная [2]. В данном исследовании будет рассмотрена повременно-премиальная форма оплаты труда.

В поведенческой экономике был проведен эксперимент, показавший, что выигрыш 100 долларов менее ощутим, чем проигрыш тех же самых 100 долларов. С точки зрения рациональных индивидов, это одинаковая величина и мы должны в равной степени радоваться и огорчаться по отношению к прибыли или убыткам одной и той же суммы, но в том эксперименте было доказано, что потери для людей имеют значение в два раза сильнее, чем приобретение.

На основе этой гипотезы нам удалось оценить, как формулировка вознаграждения за выполненную работу влияет на производительность школьников 9-11 классов.

В рамках исследования проведен эксперимент, который наглядно иллюстрирует, как в зависимости от формулировки задания и определения вознаграждения один и тот же результат влияет на восприятие индивидом. В эксперименте приняли участия школьники 9-11 классов Новосибирской области. При проведении эксперименты авторы не могли выплачивать участникам заработную плату и было решено награждать школьников сладкими призами.

Далее представлены формулировки вознаграждения на примере предприятия:

Оклад работника - 20 тыс. руб., работодатель поощряет сотрудников премией, которая составляет 5 тыс. руб.

В первой формулировке премия входит в заработную плату, которая в итоге составляет 25 тыс. руб. Если результат по итогам месяца будет меньше намеченного плана, то сотрудник лишается «премии» и получает 20 тыс. руб.

Вторая формулировка заключается в том, что сотрудник получает «премию» к основной заработной плате 20 тыс. руб., если выполнит план.

По содержанию эти два метода абсолютно одинаковые, но на практике они показывают разные результаты. Аналогичным образом были составлены формулировки для лабораторного эксперимента.

С участниками эксперимента проведена викторина, включающая в себя 6 вопросов стоимостью 100, 200, 300 баллов. За правильный ответ участникам начисляются баллы, равные стоимости вопроса, если ответ неверен, то баллы вычитаются в аналогичном размере. Если участники не уверены в правильности ответа, они могут воздержаться от ответа (баллы в таком случае не будут вычитаться). По итогам мероприятия собраны результаты и внесены в базу для анализа.

В эксперименте принял участие 331 человек. Они были разделены на 67 команд. Среднее количество участников в команде составило 5 человека. Всего викторина была проведена 12 раз.

Участники разделены случайным образом на три группы, которые были определены случайным образом на основе рандомизации.

Первой группе участников было выдано вознаграждение в начале занятия, с условием, что худшие команды будут вынуждены сдать вознаграждение обратно. У участников вознаграждение было на виду, и они могли его трогать. Численность группы - 101 респондент.

Вторая группа участников знала, что лучшие команды будут вознаграждены и знали какой именно будет приз. Численность группы - 116 респондентов. По окончании эксперимента вознаграждение было выдана лучшим участникам.

Контрольная группа ничего не знала о вознаграждении, благодаря этой группе мы смогли оценить эффективность двух других подходов. Численность группы - 114 человек. На рис. 1 представлены результаты викторины.

Проанализировав результаты было выявлено, что средний балл первой группы составил -432, второй группы -155, третьей группы 88, по всем группам -143. На основе этих результатов можно сделать следующие выводы:

1. После получения сладкого приза в начале мероприятия участники первой группы расслабились т.к. получили желаемое.
2. Первая группа боялась потерять уже полученный приз и из-за этого они были склонны рисковать.

Два этих вывода противоречат друг другу. Благодаря данным, которые представлены на рис. 2 мы можем понять, какой вывод оказался верным.

Из выше представленных результатов мы видим, что первая группа чаще всех остальных воздерживалась от ответа: в 2 раза по сравнению со второй группой и в 2,5 раза по сравнению с контрольной группой.

После проведенного анализа можно сделать вывод, что второй метод стимулирования оказался более результативным по сравнению с первым, т.к. люди в первой группе из-за полученного вознаграждения принимали менее рискованные решения из-за страха потерь.

Источники и литература

- 1) Галимова А.Ш., Галимова Л.Ф., Тимербулатова А.Р. Заработная плата как фактор мотивации к труду // Вестник Волжского университета им.В.Н.Татищева. – 2015. – № 1 (33). – С. 163-169.
- 2) Капелюк З.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях торговли общественного питания: Курс лекций. – М.: Омега, 2006. – С. 224.

Иллюстрации

	Средний результат
Общая	-143
Первая	-432
Вторая	-155
Третья	88

Рис. 1. Средние баллы результатов викторины (по группам)

	Число воздержавшихся	Количество ответов	%
Первая	3	120	2,5
Вторая	2	162	1,2
Третья	1	102	1

Рис. 2. Количество воздержавшихся от ответа (по группам)