

21.09.2018

Informacja prasowa portalu

wynagrodzenia.pl

Pytania i dodatkowe informacje:

media@sedlak.pl

JAK PRACOWNICY OCENIAJĄ FIRMOWE SYSTEMY PREMIOWANIA?

Głównymi celami systemu premiowania są nagradzanie za dobre wyniki oraz zwiększenie efektywności pracowników. Założeniem jest, że w zamian za dodatkowe wynagrodzenie pracownicy będą bardziej zmotywowani i dzięki temu ich zaangażowanie w pracy będzie większe. Jednak, aby zwiększyć swoją efektywność, muszą oni uznać system premiowania za korzystny i sprawiedliwy. Trudno bowiem oczekiwać wzrostu zaangażowania w sytuacji, gdy pracownicy uznają to za nieopłacalne.

Większość firm zakłada, że ich systemy premiowania mają działanie motywacyjne i że pracownicy postrzegają je jako atrakcyjne i zachęcające do wysiłku. Czy faktycznie tak jest? Mało kto zadaje to pytanie pracownikom, a przecież to oni są adresatem systemu i to oni mają być nagradzani za dobre wyniki. Warto więc zacząć pytać i tak konstruować system nagradzania, aby przynosił on korzyści tak pracownikom, jak i pracodawcom. Okazuje się, że większość pracodawców nie zdaje sobie sprawy z tego, jak główni adresaci oceniają wartość motywacyjną otrzymywanych wynagrodzeń. Dotyczy to zarówno płacy podstawowej, jak i różnorodnych składników płacy zmiennej.

Na potrzeby tego tekstu przeanalizowaliśmy opinie 18 791 pracowników na temat wartości motywacyjnej systemu premiowania stosowanego w ich firmach. Okazało się, że aż 73% uważa, że obowiązujący w przedsiębiorstwie system premiowania nie motywuje ich do dodatkowego wysiłku. Warto zaznaczyć, że nieznacznie częściej taką opinię prezentują kobiety (76%) niż mężczyźni (71%). O czym świadczą te wyniki? Oczywisty wydaje się wniosek, że środki wydatkowane na premie nie przynoszą oczekiwanych korzyści. Kolejna konkluzja jest taka, że pracodawcy zbyt małą wagę przywiązują do sprawdzania skuteczności swoich systemów motywacyjnych. Nie zbierają informacji zwrotnych od pracowników, ani nie mierzą efektywności wydatków na premie. Pośredni zaś wniosek jaki można wysnuć to taki, że twórcy systemów nie przywiązują zbyt dużej wagi do sposobu konstruowania mechanizmów premiowych i wskaźników w oparciu o jakie wyliczana jest wartość wynagrodzenia dodatkowego.

Najczęściej zasady wynagradzania w firmie są opracowywane przez kierownictwo, więc postanowiliśmy sprawdzić jak ta grupa zawodowa ocenia systemy premiowania. Wyniki okazały się bardziej niż zaskakujące, bo aż 59% dyrektorów i 56% członków zarządów ocenia firmowe systemy premiowania jako niemotywuujące. Jest to zastanawiające, gdyż to właśnie oni odpowiadają za te systemy i to oni mają uprawnienia by je zmieniać. Praktyka biznesowa podpowiada, że dyrektorzy i zarządy zmieniają się częściej niż systemy motywacyjne. Zwykle, gdy nowi menedżerowie przychodzą do firmy, koncentrują się na najważniejszych procesach biznesowych. Funkcjonujące systemy nagradzania traktowane są jako dziedzictwo historyczne i mało kto zastanawia się nad ich efektywnością. Tak wysoki poziom niezadowolenia pokazuje jednak, że warto zacząć nad tym pracować, ponieważ zaangażowanie w pracę i jej wydajność w dużym stopniu zależą od systemu motywowania.

Potwierdzeniem tego jest porównanie wyników osób pracujących w firmach polskich i zagranicznych. W przypadku firm z kapitałem polskim, aż 76% pracowników traktuje system premiowania jako niemotywuujący, podczas gdy tego samego zdania jest 67% pracujących w firmach zagranicznych. Jak powszechnie wiadomo, w firmach z kapitałem zagranicznym mamy większą wydajność pracy niż w tych z kapitałem polskim i w pewnym stopniu może to być wynikiem stosowania efektywniejszych systemów motywacyjnych.

Problemy polskich systemów wynagrodzeń bardzo dobrze pokazuje również analiza odpowiedzi pracowników z różnych branż. Za najmniej motywujące zostały uznane firmowe systemy premiowania sektora służby zdrowia oraz sektora publicznego (w tym edukacji). 84% oraz 83% osób z tych grup zawodowych uważa, że premie nie są dla nich atrakcyjne. Intuicyjnie można stwierdzić, że są to działy gospodarki, które mają najwięcej problemów z wdrażaniem nowoczesnych zasad zarządzania, a obowiązujące w nich systemy nagradzania często wywodzą się z poprzedniej epoki.

Jakie wnioski dla praktyki nagradzania wynikają z tych analiz?

Jedną z najważniejszych rzeczy dla pracodawców jest pamiętanie, że system wynagrodzeń jest dla pracowników i to ich opinie powinny być uwzględnione w trakcie jego konstruowania. Dotyczy to szczególnie systemów premiowania. Jeżeli nie chcemy, aby premie były traktowane przez pracowników jako część wynagrodzenia należna im bez względu na osiągnięte wyniki, powinniśmy sprawdzać czy faktycznie wpływają one na motywację do pracy. Jedynym racjonalnym sposobem sprawdzenia tego są systematyczne badania opinii pracowników – dzięki temu otrzymamy wiarygodną ocenę od samych zainteresowanych.

Z punktu widzenia interesów pracodawcy istotne jest z kolei weryfikowanie efektywności premii. Ocena rentowności, produktywności czy zyskowność systemu premiowania jest standardem w dobrze zarządzanych firmach na świecie. W Polsce, mimo dużych zmian gospodarczych, rozwiązania takie należą do rzadkości. A przecież dysponujemy już

narzędziami umożliwiającymi taką ocenę. Platformy, takie jak wskaźnikiHR.pl, badaniaHR.pl czy raportyplacowe.pl pozwalają na rzetelną i szybką ocenę rozwiązań motywacyjnych stosowanych w firmach.

wynagrodzenia.pl

Sedlak & Sedlak wyraża zgodę na publikację niniejszego opracowania pod warunkiem powołania się na źródło: wynagrodzenia.pl oraz zamieszczenie pod artykułem aktywnego linku do strony Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (<http://wynagrodzenia.pl/t/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen-np>) czcionką nie mniejszą niż czcionka użyta w publikacji.