



УДК 005.92:331.2

СИСТЕМА ГРЕЙДИНГУ ЯК ІННОВАЦІЙНА ФОРМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Студ. А.М. Генік, гр. БЕП-1-15

Науковий керівник проф. Т.Є. Воронкова

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Узагальнення теоретичних знань з систем оплати праці на підприємствах, аналіз особливостей використання грейдингу як форми мотивації персоналу та формування рекомендацій щодо його використання на підприємствах в умовах нестабільного ринкового середовища.

Об'єктом дослідження виступають процеси обґрунтування необхідності використання системи грейдингу.

Предметом дослідження є методи та заходи, що спрямовані на покращення мотивації працівників до якісного виконання поставлених завдань.

Методи та засоби дослідження: структурно-логічний (при побудові структури дослідження); діалектичний (при формуванні мети, завдань, об'єкта); ранговий та бальний методи (при дослідженні системи); теоретичного узагальнення (при вивченні результатів дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців).

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів. В результаті проведеного дослідження дістало подальшого розвитку обґрунтування підходів до формування інноваційної системи мотивації працівників.

Результати дослідження. В сучасних умовах значної конкуренції дуже важко втримати своє місце на ринку. Зростає необхідність створення на підприємствах дієвої системи оплати праці. В Україні перед кожним роботодавцем постають такі важливі питання, як збільшення вартості робочої сили, податкове навантаження, заборгованість по заробітній платі – це далеко не повний перелік проблем оплати праці, тому удосконалення системи оплати праці є надзвичайно актуальним завданням.

Грейдинг – це процес створення вертикальної структури посадових рівнів і розрядів, універсальної для всього персоналу організації, де всі посади побудовані залежно від їх значимості та орієнтовані на стратегію і бізнес-цілі підприємства. Відповідно до Грейдингу розраховується оплата праці працівників, здійснюється розробка пільг і компенсацій. Грейди впливають тільки на змінну частину заробітної плати, а також на соціальний пакет працівника.

Кожна група посад має максимальний і мінімальний кордон базового окладу і рівний відсоток премії за досягнення стовідсоткової результативності. Кожен грейд має кілька ступенів, за якими працівник може просуватися, підвищуючи свій рівень. Ця система зручна для великих та середніх підприємств, оскільки на відміну від вертикальної побудови кар'єри, вона дозволяє робити кар'єру горизонтально, усередині свого рівня. Система грейдів оцінює всі типи робочих місць, що робить її надзвичайно коштовним інструментом у формуванні структури оплати праці.

Мета і структура грейдів включає в себе: встановлення сітки оплати; визначення цінності і вартості кожної ділянки роботи; підтримання на високому рівні професійного потенціалу працівників; мотивацію на розвиток [1]. Упровадження системи грейдів на підприємстві відбуватиметься у декілька етапів, а саме:

1. Підготовка робочої групи, вивчення методики.
2. Розробка документації (концепція, положення й інші).
3. Оцінка посад (анкетування, інтерв'ювання, бесіда).



4. Визначення вимог до посад, уточнення факторів.
5. Розподіл факторів по рівнях (ранжирування).
6. Оцінка кожного рівня.
7. Оцінка ваги фактора.
8. Розрахунок кількості балів для кожної посади.
9. Розподіл балів за грейдями.
10. Установлення посадових окладів і розрахунок вилок окладів.
11. Відтворення графіка й аналізу результатів.

Всі професії і посади на підприємстві отримують бальну оцінку і відповідно до неї сортуються. При проведенні оцінки використовується експертний метод. У ролі експертів можуть виступати як самі керівники, так й сторонні консультанти. Оцінку значущості заступників керівника підприємства робить безпосередньо керівник підприємства. Обов'язковою умовою для цього етапу є визначення розміру посадового окладу за результатами розрахунків балів. Для встановлення посадового окладу необхідно зібрати інформацію про ринкову вартість різного виду робіт. При цьому необхідно враховувати: внутрішньо-корпоративну політику; фінансове положення і потенціал компанії; зовнішньоекономічну політику.

Ринок праці необхідно проаналізувати для того, щоб зрозуміти, рівень оплати праці в середньому за аналогічну посаду на інших підприємствах і на підставі отриманих даних ухвалити зважене рішення [2]. Також слід зазначити, що грейдинг вимагає значних матеріальних витрат не тільки на його розробку, але і на підтримку його ефективного функціонування на протязі тривалого періоду часу. З цієї причини для невеликих і швидкозростаючих підприємств розробляти дану систему економічно недоцільно. Але, на сьогоднішній день набула поширення система грейдів, яка є найкращою і єдино виправданою системою нарахування посадових окладів на основі бально-факторного методу та матрично-математичних моделей [3]. Наростання популярності і попиту на методи грейдів обумовлене тим, що вони пройшли іспит часом, цю систему можна вважати за інновації в системі організації стимулювання праці.

Висновок. Отже, впровадження системи грейдів на підприємствах необхідно для зменшення перевитрат фонду оплати праці, уникнення невідповідностей реальної оцінки роботи працівників з їх окладами, визначення розміру базового складу нової посади, співвідношення заробітної плати працівників з ринковими, підвищення ефективності роботи персоналу. Система оцінює вплив та значущість працівників на діяльність підприємства, що створює умови для покращення системи оплати праці. Оскільки працівники матимуть власний інтерес впливу на результативність оплати праці, це сприятиме зростанню продуктивності праці, активізації діяльності всього підприємства, зниженню плинності кадрів і зростанню його прибутковості.

Ключові слова: грейдинг, система грейдів, мотивація працівників, заробітна плата.

ЛІТЕРАТУРА

1. Шахно А.Ю. Система грейдування як сучасна форма оплати праці на підприємстві / А.Ю. Шахно // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». - № 6 (44).- 2013.- С.187 -194.
2. Гринчуцький В. І. Економіка підприємства: Навчальний посібник / В. І. Гринчуцький, Е. Т. Карапетян, Б. В. Погрішук. - К.: Центр учбової літератури. - 2016. – 270 с.
3. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В.В. Баранов//Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. - 2011. - Вип. 20(1). – 2011.- с. 139-145.