

ВИКОРИСТАННЯ ГРЕЙДУВАННЯ ЯК ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Л.І. Шилова, к.е.н., доцент

М.І. Амельницька, студент

Донецький національний технічний університет

На сучасному етапі розвитку економіки України на підприємствах існує багато проблем в системі оплати праці, з якими роботодавці та працівники стискаються систематично: збільшення вартості робочої сили, податкове навантаження на заробітну плату, заборгованість по заробітній платі. Внаслідок цього удосконалення системи оплати праці являється достатньо актуальним завданням.

Тарифна система оплати праці та її форми, що застосовуються сьогодні на багатьох підприємствах, морально застаріли, а саме: не враховують специфіку функціонування підприємства в умовах ринкової економіки, зв'язок між цілями і результатами діяльності підприємства і окремими результатами діяльності кожного працівника на робочому місці. Відповідальність та результати праці працівників. Для вирішення цієї проблеми доцільно скористатися досвідом матеріального стимулювання працівників закордонних підприємств шляхом впровадження на підприємствах країни грейдингової системи оплати праці [1].

За думками провідних фахівців система грейдів досить підходить великим підприємствам і компаніям, оскільки в сучасних умовах господарювання саме для таких компаній потрібно встановити залежність між результатами діяльності окремого працівника і результатами функціонування самої компанії в цілому.

Грейдинг – це процедура чи система процедур з оцінювання і ранжування посад, в результаті яких посади розподіляються по групам, чи, власне, грейдом, відповідно до їх цінності для компанії. Отже, грейд (від англ. grade – ступінь, клас, ранг) – це група посад, які мають приблизно однакову цінність для компанії. Кількість грейдів може варіюватись від 5-7 до 20. Кожному грейду відповідає певний розмір окладу, або «вилка

окладів», яка може періодично переглядатись, але сама система грейдів залишається незмінною [2, С. 44].

Для визначення персонального окладу працівника всередині посадової «вилки» окладів необхідно оцінити потенційну цінність самого працівника для компанії, яка, своєю чергою, залежить від його кваліфікації, досвіду, професійних знань і рівня розвитку професійних компетенцій.

Переваги грейдингу [3, С. 593-594]:

- забезпечує ефективну схему винагороди, зокрема оклади, соціальний пакет, премії;
- оптимізує організаційну структуру підприємства;
- є основою для формування стратегії розвитку персоналу;
- забезпечує незалежне оцінювання співробітників стосовно відповідності посадам, які вони займають;
- дає змогу визначати взаємозалежність рівня доходу працівника на конкретній посаді з відносною цінністю його позиції порівняно з іншими наявними в компанії;
- допомагає керівництву приймати рішення про індексацію заробітної плати відповідно стратегічних вимог розвитку;
- підвищує мотивацію персоналу, стимулює його розвиток;
- забезпечує прозорість перспектив росту для співробітників;
- скорочує плінність кадрів;
- зменшує ефекти «вигорання» співробітників, які знаходяться тривалий час на одній і тій самій посаді.

Недоліки грейдингу [3, С. 593-594]:

- потребує великих розходів на розроблення, впровадження, підтримку в робочому стані;
- до першопочаткової розробки системи грейдів повинна бути залучена велика група експертів;
- підтримка системи в актуальному стані викликає великі складності, оскільки необхідно враховувати і відслідковувати велику кількість елементів і взаємозалежностей;
- розроблення умов переміщення між грейдама викликає різні проблеми (організаційні, фінансові, психологічні тощо);
- існують складності справедливого, об'єктивного оцінювання параметрів, які складно піддаються формалізації;

– є велика вірогідність суб'єктивного підходу як під час розроблення і першопочаткового оцінювання грейдів, так і в процесі регулярних робочих перевірок відповідності персоналу рівню грейду;

– складності забезпечення об'єктивності і прозорості оцінювання викликають емоційні і психологічні проблеми, які знижують мотивацію співробітників.

На основі системи грейдів також розробляється соціальна політика компанії, мотиваційні програми та програми кар'єрного розвитку [4].

Список використаних джерел

1. Беззуб Л.О. Мотивування персоналу за допомогою впровадження системи грейдів/ Л.О. Беззуб. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://archive.nbuiv.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2012_15/u1215bez.pdf.

2. Кобзиста І.Л. Особливості застосування грейдингової системи оплати праці на підприємствах / І.Л. Кобзиста // Агросвіт. – 2018. – №1. – С. 42-46.

3. Лозовський О. М. Впровадження системи грейдингу на вітчизняних підприємствах / О.М. Лозовський, О.А. Таран, В.С. Таран // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку. – 2009. – № 647. – С. 591-596.

4. Рутицкая В. Модель оплаты труда: грейды [Электронный ресурс] / В. Рутицкая. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1006>.