

Збірник тез доповідей на Міжнародну науково-практичну конференцію студентів та молодих вчених «МІЖНАРОДНИЙ БІЗНЕС ТА ТУРИЗМ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ» 12-13 травня 2016 року
С. 33-35

Гнатюк Неля
УПЕП-42
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Дяків О.П.
Тернопільський національний економічний університет

Грейдова система оплати праці

Важливим питанням організації оплати праці є формування тісного взаємозв'язку між винагородою за працю та її затратами, при цьому повинні враховуватися інтереси працівників стосовно компенсаційного пакета та соціальних виплат. Практичним інструментом, що дає змогу оцінити посади і робочі місця, і на цій основі сформувати кваліфікаційні групи, є система грейдів.

Традиційний грейдинг - це система грошового стимулювання, заснована на оцінці трудомісткості роботи конкретного фахівця. Особливість грейдингу полягає в тому, що оцінюється зв'язок посади з компетенцією і ефективністю роботи працівника.

Технологія зіставлення цінності посади для компанії реалізується поетапно. Насамперед визначається значущість посади для компанії, далі розробляються грейди та тарифи, визначається ранг, аналізуються та виправляються помилки, визначається відповідність працівника посаді [2].

Оцінка посад проводиться на основі певних критеріїв, які є загальними та особистими. До загальних зараховується освіта, досвід, самостійність, складність роботи. Особисті характеризують професіоналізм, комунікативні компетенції, відповідальність, лідерські характеристики працівника та ін.

Після визначення цінності кожної посади для компанії формують грейди. Грейд визначається як ранг або група рангів, які мають приблизно однакову цінність для компанії, з незначною різницею в оплаті праці. Далі прогноз будується як функціональна залежність одних параметрів від інших: розмір оплати в грейді від цінності конкретної роботи. Таким чином, отримуючи інтервальну шкалу зарплат, можна проводити корегування окладів.

Для працівника компанії грейдова система дає змогу насамперед усвідомити місце, яке займає його посада і визначити її роль; оцінити перспективи професійного та кар'єрного зростання.

Процес грейдингу не закінчується на стадії розробки та впровадження. Впродовж наступних років дієвості такої системи необхідно постійно здійснювати контроль за її застосуванням. Оскільки, найважливішим показником системи грейдування є переведення нематеріального показника роботи працівників у грошовий еквівалент.

Розробка грейдів є трудомісткою і вимагає чимало матеріальних ресурсів, але при правильному підході компанія отримує інструмент, який об'єднує в єдине ціле всі основні системи управління персоналом - оплату праці, мотивацію, оцінку і навчання.

В Україні система грейдування набирає все більшої популярності. Вона є доволі логічною і доступною для реалізації практично в будь-якій компанії. Оскільки використання системи грейдів має такі переваги:

- допомагає управляти фондом оплати праці (ФОП) і робить систему нарахування зарплати гнучкою;
 - підвищує ефективність ФОП;
 - впорядковує дисбаланс зарплати на підприємстві. Коли принцип нарахування зарплати стає прозорим, то автоматично підвищується базовий оклад тих, хто реально відіграє важливу роль для підприємства;
 - дає змогу, за необхідності, швидко здійснювати аналіз структури як посадових окладів, так і постійної частини зарплати, а також відслідковувати їхню динаміку;
 - є зручним інструментом для визначення розміру базового окладу нової посади;
- дозволяє відстежувати невідповідність в нарахуванні зарплати;
- дозволяє співставляти середню заробітну плату будь-якої посади у компанії з середньоринковою;
 - дає змогу усунути суттєву неефективність роботи, оскільки виявляє дублювання функцій, невміле керівництво лінійних менеджерів своїми підлеглими;
 - вирішує проблему нарахування доплат за роботу, виконану за стандартами, які є нижчими або вищими за посадові;
 - полегшує процес індексації зарплати;
 - дозволяє визначити, в яку суму обходиться підприємству посада будь-якого рівня.

Список використаних джерел:

1. Котова, Л. Р. Система грейдов как инструмент стратегического управления организацией / Л. Р. Котова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2010. – № 08. – С. 47-56.
2. Чемеров В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В. Чемеров. - М.: Вершина, 2007. – 208 с.
3. Рутицкая Владислава «Модель оплаты труда: грейды» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1006>