

# РОЛЬ СИСТЕМИ ГРЕЙДІВ В ЗАПОБІГАННІ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Павленко О.О., к.е.н., доц., Філімонова Н.О., студент

*Сумський державний університет (м. Суми, Україна)*

Основною причиною виникнення конфліктних ситуацій вважається розподіл та перерозподіл ресурсів, зокрема фінансових, якщо мова йде про нарахування заробітної плати в залежності від долі вкладу кожного працівника в кінцевий результат діяльності. Ефективна оплата праці може не тільки мотивувати найманих працівників, але і оптимізувати витрати роботодавця. Але для застосування такої ефективної матеріальної мотивації необхідно сформувати на підприємстві таку систему, яка б дозволяла визначати, враховувати та оцінювати компетентності та результати роботи окремих працівників на своїх посадах. На сьогодні система грейдів – це найкраща і єдино виправдана система нарахування посадових окладів на основі бально-факторного методу і математичних моделей.

**Грейдинг** (від англ. grading) – класифікація, сортування, впорядковування. В сучасному розумінні це позиціонування посад, тобто розподіл їх в ієрархічній структурі підприємства відповідно до цінності цієї позиції для підприємства.

Дуже важко знайти такий універсальний метод оплати праці, яка враховувала б інтереси і працедавця, і співробітника. Підприємство завжди намагається платити з урахуванням своїх цілей, але рівно стільки, щоб працівник не йшов, а останній у свою чергу прагне отримувати якомога більше. Саме система грейдів дозволяє розв'язати проблеми, пов'язані з мотивацією та оплатою праці персоналу, та в свою чергу запобігти виникненню конфліктних ситуацій.

Компанії, які впроваджують систему грейдів, мають на меті створити прозору і зрозумілу систему оплати праці, справедливо оцінивши з цього погляду всі посади, що є у штатному розкладі. Оскільки фактично система грейдів — це один із варіантів переходу від ручного управління, коли директор або керівник департаменту ухвалює рішення щодо долі працівників інтуїтивно, до автоматизованої чіткої структури роботи з персоналом.

Система грейдів, вважають фахівці з управління персоналом, є хорошим інструментом для довгострокової мотивації працівників. Одна з головних проблем українських компаній — низька ефективність персоналу. Так, продуктивність працівників вітчизняної фірми щонайменше втричі нижча від працівників польської, вчетверо — грецької і майже ввосьмеро — німецької [1,3].

Введення **системи грейдів** дозволяє:

- зіставити посади між собою, побудувати ієрархічну систему робіт відповідно до навичок та компетентностей працівників;
- визначити питомий внесок кожного робітника та результатів його роботи у діяльність усієї організації;
- зробити систему оплати праці прозорою для співробітників: припиняються розмови про " несправедливість", усі розуміють чому кожен отримує саме

- такий оклад і такий бонус; чітко розуміти співробітників що необхідно робити, які якості, навички і знання мати, щоб отримувати більше;
- спростити для кадрових служб процес адміністрування матеріального стимулювання персоналу;
  - полегшити керівництву компанії процес ухвалення рішення відносно індексації заробітної плати і визначення розмірів винагороди по усіх посадах, наявних в компанії [2].

В основі системи оцінки посад лежить набір параметрів (факторів) праці, за яким ця сама оцінка і виробляється. Кожна компанія визначає важливі для неї фактори, проте можна виділити три основні групи факторів праці:

1. компетентність працівників;
2. фактично прикладені розумові та фізичні зусилля;
3. відповідальності кожного за процес виконання роботи та її результати.

Грейдинговая система, заснована на вимірюванні факторів праці, дозволяє уникнути суб'єктивності у нарахуванні зарплати: кожен співробітник може в будь-який момент отримати чітке пояснення походження своєї заробітної плати. Саме цей фактор є вирішальним в формуванні мотиваційної складової системи грейдів, оскільки розуміння працівниками підходів до диференціювання заробітної плати в залежності від рівнів компетентностей кожного робітника є запорукою зменшення кількості конфліктних ситуацій в колективі.

Таким чином, до переваг системи грейдів можна віднести підвищення ефективності функціонування підприємства, упорядкування дисбалансу заробітної плати, можливість співвідношення середньої заробітної плати будь-якої посади у своїй компанії з середньоринковою, вирішення проблеми нарахування доплат за роботу, можливість усунення істотної неефективності роботи, оскільки виявляє дублювання функцій, невміле керівництво лінійних менеджерів своїми підлеглими.

1. Фалмер Р.М. Енциклопедія сучасного керування / Рене Мілер Фал мер. – К. : Кондор, 1992. – 380 с.

2. Сладкевич В.М. Мотивационный менеджмент / Віктор Миколайович Сладкевич. – К.:МАУП, 2000. – 112 с. – (навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів)

3. АпГрейд зарплати/ Дар'я Черкащина // [Електронний ресурс]. — Режим доступу [http://www.management.com.ua/notes/salary\\_upgrade.html](http://www.management.com.ua/notes/salary_upgrade.html)

Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 24-26 квітня 2013 р. / За заг. ред. О.В. Прокопенко. — Суми : СумДУ, 2013. — Т.2. — С. 172-174.