

СИСТЕМА ГРЕЙДІВ ЯК СПОСІБ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

О.О. Павленко, доц., Філімонова Н.О., студент

Сумський державний університет

У статті здійснюється розгляд системи грейдів як способу мотивації персоналу та організації оплати праці та проаналізовано відмінності та переваги даної системи.

Уся діяльність людини обумовлена реально існуючими потребами. Люди прагнуть або чогось досягти, або чогось уникнути. Саме тому мотивація працівників є одним із найголовніших питань керівників та менеджерів. Американськими вченими доведено, що найефективнішою мотивацією є матеріальна, а саме розмір заробітної плати.

Важливим питанням в організації заробітної плати є забезпечення об'єктивної диференціації, розробка конкурентноздатної і прозорої компенсаційної політики, створення тісного взаємозв'язку між результатами праці і винагородою, облік інтересів найнятих робітників відносно структури компенсаційного пакету, особливо соціальних виплат [1].

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.

Тому практичним інструментом, який дає можливість оцінити посади в організації і на їх основі сформувати кваліфікаційні групи, є система грейдів.

На сьогодні система грейдів - це найкраща і єдино виправдана система нарахування посадових окладів на основі бально-факторного методу і математичних для матриці моделей. Наростання популярності і попиту на методи грейдів обумовлене тим, що вони пройшли випробування часом [3].

Деякі фахівці вважають, що система грейдів - аналог тарифної системи. З цим твердженням можна погодитись, але частково. Результати аналізу цих систем представлені у таблиці.

Таблиця 1 – Різниця між тарифною системою та системою грейдів

Тарифні системи	Системи грейдів
1. Побудовані на основі оцінки професійних знань, навичок і стажу роботи	1. Передбачає ширшу лінійку критеріїв, що включає такі показники оцінки посади, як: управління; комунікації, відповідальність,

	складність роботи, самостійність і інші.
2. Посади вибудовуються за наростаючим принципом	2. Грейдинг допускає перетин частин двох довколишніх грейдів. В результаті цього робітник або майстер нижчого грейда завдяки своєму професіоналізму може мати більш високий посадовий оклад.
3. Ієрархічна структура тарифної сітки ґрунтована на мінімальній зарплаті, помноженій на коефіцієнти (міжрозрядні, міжгалузеві, міжпосадові і міжкваліфікаційні)	3. Структура грейдів побудована тільки на вазі посади, яка прораховується у балах
4. Усі посади вибудовуються по строгому наростанню вертикалі(від робітника до управлінця)	4. Посади розміщуються тільки за принципом важливості для компанії

Крім того ця система має ряд переваг, а саме:

- допомагає управляти фондом оплати праці (ФОП) і робить систему нарахування зарплати гнучкою;
- упорядковує дисбаланс зарплати на підприємстві. Коли принцип нарахування зарплати стає прозорим, то відразу відпадають ледачі і даремні співробітники, які звикли тільки вибивати надбавки. В той же час автоматично підвищується базовий оклад тих, хто реально відіграє важливу роль для підприємства;
- дозволяє порівняти рівні виплат своєї компанії з виплатами інших в одному сегменті ринку;
- дозволяє визначити, в яку суму обходиться підприємству посада будь-якого рівня [2].

Таким чином, впровадження цієї системи оплати праці робить підприємство конкурентоздатним на внутрішньому і зовнішньому ринках, оскільки підвищується "прозорість" компанії для інвесторів і, відповідно, збільшується капіталізація та дозволяє усунути істотну неефективність роботи, оскільки виявляє дублювання функцій, невміле керівництво менеджерів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Шкатулка В.И. Настоящая книга менеджера по кадрам. – М.: Издательство НОРМА, 2000. – 560 с.
2. Сладкевич В. Мотивационный менеджмент. – К.: МАУП, 2000. – 112 с.
3. Ламбен. Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок [Текст] / Жан-Жак Ламбен / перевод с англ. под ред. В.Б. Колчанова. – СПб.: Питер, 2006. – 800 с.