

## **ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ОСНОВІ ГРЕЙДІВ**

**Зоріна М.О., Ларка М.І.**

*Національний технічний університет*

*«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Дуже складно знайти такий універсальний метод оплати праці, який би враховував інтереси і роботодавця, і працівника. Підприємство завжди намагається встановлювати зарплату з урахуванням своїх цілей, але лише на такому рівні, щоб працівник не звільнявся, а останній, у свою чергу, прагне заробляти якомога більше. Саме система грейдів дозволяє «узгодити» оплату праці і логіку бізнесу, а також розв'язати вузол проблем, що пов'язані з мотивацією персоналу.

На сьогоднішній день система грейдів, сутність якої полягає в позиціюванні посад, тобто їх розподілі в ієрархічній структурі підприємства в залежності від їх значимості для нього – це найкраща і єдино виправдана система нарахування посадових окладів на основі бально-факторного методу і матрично-математичних моделей. Автором цієї методики є американський вчений Е. Хей. Впровадження цієї системи оплати праці робить підприємство конкурентоспроможним на внутрішньому та зовнішньому ринках, оскільки підвищується цього «прозорість» для інвесторів і, відповідно, збільшується її капіталізація.

Основними етапами впровадження системи грейдів є формування робочої групи, вивчення методики; розроблення документації; оцінювання посад; визначення вимог до посад; уточнення факторів та їх розподіл за рівнями; оцінювання кожного рівня; оцінювання ваги факторів; розрахування кількості балів для кожної посади; розподілення балів за грейдами; встановлення посадових окладів і розрахування вилок окладів; відтворення та аналізування результатів.

Цінність системи грейдів заключається в тому, що вона допомагає управляти фондом оплати праці (ФОП) і робить систему нарахування зарплати гнучкою; підвищує ефективність ФОП від 10 до 30%; дозволяє, при необхідності, швидко проводити аналіз структури як посадових окладів, так і постійної частини зарплат, а також відслідковувати їх динаміку; є зручним інструментом для визначення розміру базового окладу для нових посад; дозволяє відслідковувати рівні і підрозділи, де є невідповідності в нарахуваннях заробітної плати і т. ін. Система матеріального стимулювання, що розроблена на основі даної ідеї, дозволяє не тільки поставити розміри виплат співробітникам у залежність від статусу їх посади, результатів діяльності, аналізу ринку праці, а й в залежність від результатів діяльності підприємства в цілому.