

**БАБАЄВ М.**, студент, НТУ «ХПІ»

**ЛИТВИНЕНКО П.О.**, студент, НТУ «ХПІ»

**СТРОКОВ Є.М.**, к.е.н., доц., НТУ «ХПІ»

## **ОСНОВНІ ПЕРЕВАГИ ГРЕЙДИНГОВОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Одним з ключових напрямків менеджменту персоналу є розробка та впровадження ефективної системи оплати праці персоналу, що враховує внесок працівника у загальні результати діяльності підприємства. Сьогодні все більше вітчизняних підприємств для визначення цінності тієї чи іншої посади для підприємства, а відповідно і розмірів оплати праці працівників використовують систему грейдів.

Система грейдів, що прийшла до нас з США, на думку багатьох експертів, є найкращим рішенням для побудови прозорої та простої системи оплати праці.

Грейдингова система об'єднує посади, що наявні на підприємстві, в блоки – грейди, в залежності від значущості робіт. Як правило, число грейдів близько або відповідає числу ієрархічних рівнів в організації [2].

Використання грейдингової системи дозволяє підприємству визначити цінність існуючих посад для досягнення стратегічних цілей, побудувати ефективну систему винагороди співробітників, оптимізувати фонд оплати праці за рахунок створення єдиних правил залежності посадового окладу від.

Система грейдів оптимальна для використання на крупних та середніх підприємствах: працівник може збільшити свою заробітну плату не лише перейшовши на іншу посаду, як це відбувається при вертикальній побудові кар'єри, а і у своєму грейді, наприклад, за рахунок одержання освіти, через підвищення ваги фактору знання.

На перший погляд, може скластися враження, що грейдингова та тарифна системи тотожні. Авжеж, є певні спільні риси, але ключові відмінності та переваги грейдингової системи полягають в наступному:

- в системі грейдів, для оцінки значення посади, використовується значна ланка критеріїв, в тому числі: управління; комунікації; відповідальність; складність робіт; самостійність; ціна помилки та інші;

- грейдингова система допускає перетинання грейдів в розмірах оплати праці. фахівці нижчого грейду, завдяки своїм якостям, можуть мати більший посадовий оклад, ніж фахівець у вищому грейді;

- структура грейдів будується винятково на питомій вазі посад, що розрахована у балах;

- посади розподіляються по грейдах за принципом важливості для компанії.