

*4 курсу факультету адвокатури та антикорупційної діяльності,
Національний університет «Одеська юридична академія»*

ГРЕЙДИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Основними елементами системи управління персоналом є цілі, завдання, принципи, методи та процеси управління персоналом. Особливе місце в системі управління персоналом займають методи - способи впливу на колектив або окремого працівника для досягнення поставленої мети, координація його діяльності в процесі виробництва.

У той самий час, будь-який спосіб впливу, певна сукупність операцій та процедур у процесі формування і реалізації трудового потенціалу визначають технологію управління персоналом. При цьому під технологією управління персоналом розуміється сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його найму, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності [1, с. 391].

Дослідженням грейдингу займалась низка науковців, а саме: О. Давидова, В.Ю. Догадіна, І.Ю. Гришова, І.Є. Ковтуна, В.Ю. Лисака та О.Н. Комарніцький, А.В. Лобза та Н.О. Черниш, М.В. Руденко, М.І. Симочко. Однак все ж існує низка питань, які потребують уточнення та детального вивчення. Саме тому особливої актуальності набуває дослідження питання грейдингу, як однієї із найперспективніших інноваційних технологій.

Система грейдів вперше з'явилася півстоліття тому в США на замовлення держструктур, які хотіли розібратися, скільки треба платити чиновнику одного професійного рівня, але виконуючим різну роботу.

У результаті було розроблено універсальну систему, яка враховувала низку факторів, які можна назвати компенсаційними факторами, оскільки від них залежала матеріальна компенсація певної посади. Це такі фактори, як рівень відповідальності, досвід, знання та навички, результативність діяльності та інші [2].

Автором цієї методики є американський вчений Едвард Хей. Система була винайдена компанією Hay Group, яку згодом поглинула консалтингова компанія Korn Ferry. Саме тому особливої актуальності набуває дослідження питання грейдингу, як однієї із найперспективніших інноваційних технологій, які стосуються стимулювання працівників [3, с. 29].

Однією з інноваційних технологій формування диференційованої системи винагороди працівників за трудові зусилля є технологія грейдингу. Грейдинг (від англ. Grading) - класифікація, сортування, складання. Грейд (від англ. Grade) - ступінь, ранг, звання, рівень; класифікувати, сортувати. Традиційна система рейтингу створена для побудови механізму стимулювання та базується на оцінці складності роботи на різних посадах. Він розглядається як процедура ранжування посад з метою їхнього групування відповідно до важливості організації.

За допомогою грейдингу забезпечується порівняння внутрішньої значимості посади для організації з її значимістю на ринку. Таким чином, грейдингова технологія здійснює не лише розподіл посад за значимістю для організації, встановлення грейдів та їх ціноутворення, а й регулювання меж грейдів та тарифів відповідно до ринкового рівня оплати праці [4].

Завдання грейдингу передбачають систематизацію посад, стандартизацію оплати праці та, як наслідок, підвищення мотивації працівників. Впровадження грейд-системи сприяє досягненню цілей організації, реалізації її стратегічних орієнтирів, залучення та утримання необхідних співробітників, максимальної віддачі від інвестицій у людський капітал. Грейдова сітка носить суто індивідуальний характер і відображає особливості організації відносно конкретної організації. Ця сітка введена на рівень корпоративної політики, а готовність до її запровадження залежить від рівня забезпеченості організації фінансовими, інформаційними, людськими та іншими ресурсами [5].

Грейдинг посад невіддільний від рейтингу працівників. Технологія грейдингу полягає у послідовному дотриманні наступних етапів: розподіл посад за важливістю на підприємстві; визначення оцінок; дослідження ринкового рівня оплати праці; встановлення розмірів посадових окладів.

Досліджувана технологія може бути застосована для вдосконалення оплати праці керівного персоналу шляхом побудови адекватної тарифної системи на основі врахування специфіки діяльності керівників різних функціональних груп, рівнів управління та досягнення прямої залежності між розміром трудового внеску працівника і підвищення продуктивності виробництва та його оплати праці [6].

Отже, грейдинг - це метод формування універсальної ієрархії посад (рангів) для всіх працівників організації; система оцінювання, що дозволяє встановити належне винагородження персоналу на засадах відповідної цінності для організації різних ділянок роботи (посад) і особистої цінності працівника.

Звідси, вважаємо, що цей метод є найефективнішим. Головною перевагою є те, що персонал перебуває у постійному розвитку: підвищує рівень своєї кваліфікації, набуває нових знань, удосконалює навички, недолік – внутрішні конфлікти між персоналом з однієї ієрархії через різну заробітну плату. Такий підхід позитивно впливає на розвиток всієї компанії та вдосконалює її структуру.

Таким чином, система спрямована на фінансове стимулювання співробітників, їхнє залучення, мотивацію та утримання, а не на разові заохочення.

Література

1. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24.4. С. 389-397.
2. Леонова С.В. Роль внутрішнього маркетингу у розвитку кадрової функції промислового підприємства. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16782/1/149-Leonova243-244.pdf>.
3. Жуковська, А. Ю. Діючі технології та перспективні методики планування професійної кар'єри публічних службовців. *Український журнал прикладної економіки*. 2017. Том 2. № 4. С. 27-36.
4. Данилюк В.М. Грейдинг у системі управління персоналом. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_4_3/pdf/070-073.pdf.