

Студент 4 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ

## ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ВВЕДЕННЯ СИСТЕМИ ГРЕЙДІВ

*Анотація. Розглянуто систему грейдів, види, переваги та недоліки системи.*

*Аннотация. Рассмотрены система грейдов, виды, преимущества и недостатки системы.*

*Annotation. In this article we consider a system of grades, types, advantages and disadvantages of the system.*

*Ключові слова: грейд, грейдінг, система оплати праці.*

Системи оплати праці, які використовуються у наш час на більшості вітчизняних підприємств, морально застаріли. Це виявляється в тому, що вони не враховують ні специфіку роботи підприємства в ринковій економіці, ні різну відповідальність і результати праці працівників, що займають ідентичні посади.

Метою даної роботи є аналіз системи грейдів з визначенням переваг і недоліків, притаманних даному методу оплати праці.

Грейдинг – це процедура або система процедур з оцінювання та ранжування посад, у результаті яких посади розподіляються на групи, чи, власне, грейд, відповідно до їх цінності для компанії. Отже, грейд – це група посад, які мають приблизно однакову цінність для компанії. Кількість грейдів може варіюватись від 5–7 до 20. Кожному грейду відповідає певний розмір окладу, або "вилка окладів", який може періодично переглядатися, але сама система грейдів залишається незмінною [1]. Грейдерування дозволяє працівнику отримати уявлення про можливі зміни його доходів при різних варіантах розвитку кар'єри. Зрозуміла система грейдів підвищує рівень мотивації персоналу і сприяє його утриманню. У результаті знижується плинність кадрів, що дозволяє економити на підборі персоналу та навчанні нових співробітників. Грейдерування дозволяє пов'язати систему преміювання і розподілу соціальних пільг.

Види грейдів та їх особливості наведені в таблиці [2].

Таблиця

Особливості видів грейдингу

Критерій	Грейдинг посад	Грейдинг працівників
Що оцінюється	Цінність посади для компанії	Цінність конкретного працівника для компанії
Критерії оцінки	Компенсаційні фактори, що мають відношення до самої посади: необхідний рівень кваліфікації, складність виконуваної роботи, ступінь відповідальності посади, ступінь самостійності, вплив на стратегічні цілі, аналітичне та комунікативне навантаження, умови роботи та ін.	Окремі компенсаційні фактори, наприклад ступінь відповідальності і вплив на бізнес-результат, доповнюються критеріями оцінки самого працівника: його кваліфікацією, результативністю та ін.
Компанії, для яких рекомендується такий підхід	Компанії з фіксованими і, бажано, чітко прописаними функціями посад, де різні працівники можуть займати аналогічні посади і виконувати аналогічні функції	Компанії, де функції і завдання, що виконуються працівниками, залежать більшою мірою не від посади, а від кваліфікації і здібностей самого працівника
Приклади компаній	"ЛУКОЙЛ Оверсіз Холдинг Лтд", ТОВ "ЛУКОЙЛ Перм"	Компанія IBS (консалтинг і розвиток ІТ), тренінгова компанія "МТІ"

Система грейдів дозволяє впорядкувати заробітну плату, а принцип внутрішньої справедливості, закладений в основу системи, дозволяє запобігти суб'єктивному підходу до оплати праці всередині компанії; підвищує керованість, оскільки кожен працівник починає розуміти, що його дохід безпосередньо залежить від оцінки його посади і домогтися підвищення можна за допомогою розширення посадових обов'язків, збільшення результативності [3].

Проте грейдингу властиві і деякі недоліки: потребує значних витрат на розробку, впровадження і функціонування; до початкової розробки системи грейдів повинна бути залучена велика група експертів; порядок переміщення між грейдями викликає різні проблеми (організаційні, фінансові, психологічні тощо); є велика вірогідність суб'єктивного підходу під час розроблення й оцінювання грейдів [4].

На думку автора, грейдинг є ефективною системою оплати праці і може застосовуватися для будь-якого типу виробництва, дозволяє будувати як вертикальну, так і горизонтальну кар'єру.

Система грейдів логічна, і підприємство має змогу впровадити грейдинг власними силами. Але автор вважає, що при розробці цієї системи доцільно залучити спеціалістів ззовні, що передбачить об'єктивність при створенні грейдів та економію часу на введення системи грейдів.

При введенні системи грейдів підприємство або скоротить поточні витрати на оплату праці, або буде отримувати більшу віддачу від працівників. Переваги грейдингу переважають над недоліками, що свідчить про ефективність даної системи оплати праці.

*Наук. керієн. Кожанова Є. П.*

---

**Література:** 1. Слипачук С. Система грейдов. Методика определения должностных окладов [Электронный ресурс] / С. Слипачук // Заработная плата. – 2007. – № 8. – Режим доступа : [http://www.hr-portal.ru /article/sistema-greidov-metodika-opredeleniya-dolzhnostnykh-okladov](http://www.hr-portal.ru/article/sistema-greidov-metodika-opredeleniya-dolzhnostnykh-okladov). 2. Стародетская О. Термин "грейдинг" или "система грейдов", в среде HR-специалистов [Электронный ресурс]. / Стародетская О. – Режим доступа : [http://hr.at.ua/index/что\\_такое\\_grejdning\\_i\\_komu\\_on\\_nuzhen/0-102](http://hr.at.ua/index/что_такое_grejdning_i_komu_on_nuzhen/0-102). 3. <http://university.imicor.ru/interesting-articles/141-greydi-metod-heyu.html>. 4. Запорожан Л. Зарубіжний досвід оплати праці за грейдами / Запорожан Л., Барабан В., Запорожан М. // Економічний аналіз. – 2011. – № 8. – С. 155–156.