*ГАЙДЕНКО С. М., асистент, м. Харків, ХНУМГ імені О.М. Бекетова*
*ІВАНОВА Ю. Г., студентка, м. Харків, ХНУМГ імені О.М. Бекетова*
*ПІЛЬГУЙ А. С., студентка, м. Харків, ХНУМГ імені О.М. Бекетова*

# *ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ГРЕЙДІВ, ЯК СКЛАДОВОЇ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ*

*Сучасні підприємства представляють собою великі, багаторівневі, багатофункціональні установи з складною організаційною структурою. Відповідно потрібна система компенсацій, яка сполучить у собі широкий діапазон значень заробітної плати та одночасно чіткий розподіл по ієрархічних рівнях, тобто необхідно використовувати термін "грейд" див. рис. 1.*

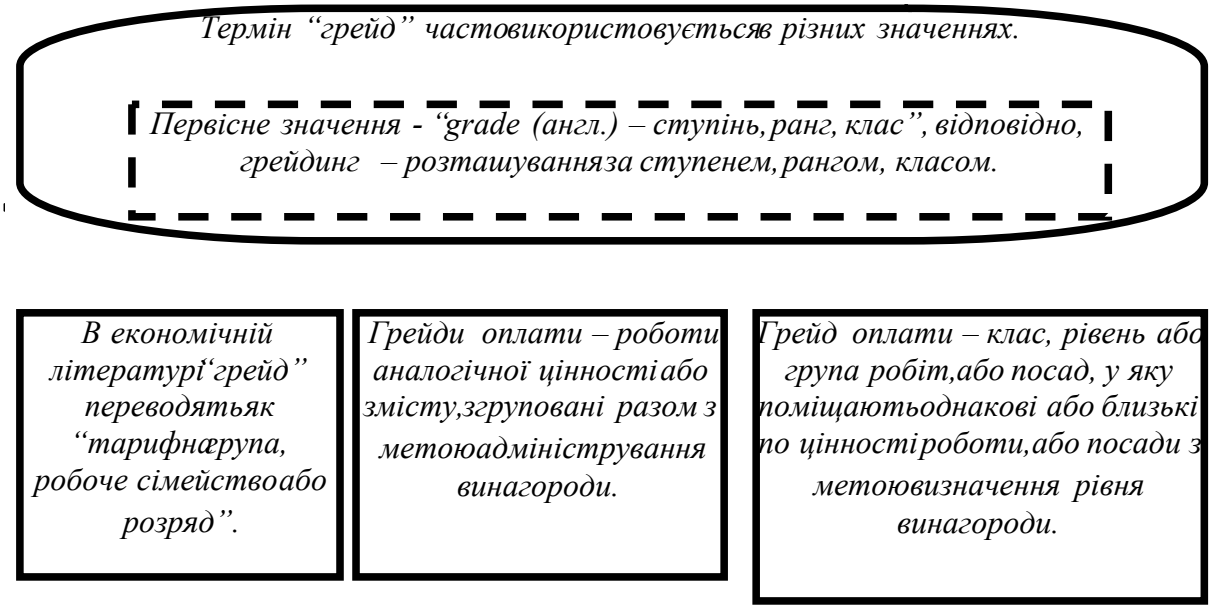


*Рис. 1. Схема різних значень терміну "грейд"*

*На відміну від звичайної тарифної сітки або різновидів посадових окладів, система грейдів будується таким чином, що роботодавці платять співробітникам за результат праці. Кожному співробітникові присвоюється ранг або грейд, відповідно до якого визначається рівень його заробітної*

*плати. Система грейдів сприяє створенню ясної методики формування винагороди тадозволяє оптимізуватифонд заробітноїплати підприємства. Головною перевагою системи з погляду працівника є прозорість. Співробітник розуміє, що він повинен робити, як і протягом якого часу, щоб розраховуватина підвищення заробітноїплати.*

*Система грейдів - це ієрархічно впорядкована сукупність груп робочих місць або посад, подібних за значенням для підприємств й, відповідно, за розміром загальної винагороди. У результатікожний грейд закріплює певний статусу підприємстві для відповідної групи робочих місць. Невід'ємною частиною системи грейдів є механізм визначення відповідного грейда для нової або вже існуючої посади у випадку зміни змістудіяльностіабо умов праці.*

*Підхід до формування системи грейдів формується, виходячи з особливостей підприємства: високе територіальне розміщення організаційних одиниць різного рівня; велика кількість різноманітних за характеромдіяльності робочих місць; наявність великої кількості посад і професій, найменування яких не відповідає набору закріплених функцій, при цьому різнойменні посади або професії можутьматиоднакові функції, а посади або професії з однаковим найменуванням не завжди характеризуютьоднаковий функціонал; система оплати тастимулювання праці, яка склалася на підприємстві, у цілому досить гармонічна, відбиває справедливе співвідношення міжрозміром заробітноїплати тазначимістю посадової позиції й не має потребив радикальному реформуванні.*

*Отже,система грейдів буде сприяти створенню ясної та прозорої методики, яка дозволятиме визначити взаємозв'язок можливого рівня доходу працівника, що займає ту або іншу посаду, з відносною цінністю даної позиції серед існуючих на підприємствах в сучасних умовах господарювання, при цьому працівники такожбудуть матиуявлення про критеріїзміни їхнього рівня доходів при різних кар'єрних підвищеннях.*