

6. Игошин Н.В. Инвестиции. Организация управления и финансирование: [учебник для вузов] / Н.В. Игошин. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2002. – 542 с.

7. Загородній А.Г. Інвестиційний словник / Загородній А.Г., Вознюк Г.Л., Партин Г.О. – Львів: «Бескид Біт». – 2005. – 512 с.

СИСТЕМА ГРЕЙДУВАННЯ ЯК СУЧАСНА ФОРМА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ (ЗА МАТЕРІАЛАМИ НВЦ ТД «ТЕХДІАГАЗ»)

Муравйов Є. М., студент

Науковий керівник: Дмитренко Г. А., д. е. н., професор

Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Бажання і готовність людини виконувати свою роботу є одним із ключових факторів успішного функціонування підприємства. Якщо керівництво підприємства добре знає і розуміє що спонукає працівника до дії, до чого він прагне, виконуючи ту чи іншу роботу, то таким чином можна здійснювати управління людиною, щоб вона сама намагалася виконувати свою роботу найбільш результативно [1, с. 50].

Шлях до ефективного керівництва працівниками пролягає через розуміння їх можливостей, потреб та створення умов для реалізації можливостей і задоволення потреб.

Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактору і використання трудового потенціалу [2, с. 139].

Форми та системи оплати праці, які використовуються в даний час на більшості вітчизняних підприємств морально застарілі. Це виявляється в тому, що більшість з них не враховують ні специфіку роботи підприємства в ринковій економіці, ні відповідальність та результати праці працівників. Як показує досвід матеріального стимулювання працівників закордонних фірм, вирішення цієї проблеми полягає у розробці та впровадженні альтернативної системи посадових окладів – системи грейдів.

Фахівці відзначають, що система грейдів ідеально підходить великим підприємствам, вони пов'язують оплату праці і логіку бізнесу, забезпечують необхідну прозорість і широко апробовані на Заході [3, с. 87].

Саме на цю систему оплати праці переходить компанія газової промисловості НВЦ ТД «Техдіагаз». Для побудови грейдінгової системи у НВЦ ТД «Техдіагаз» використовується передова світова методологія компанії Hay Group, що має багаторічний успішний досвід використання більшістю компаній світу незалежно від розміру та галузі роботи.

У грейдовій системі оплата праці орієнтована на цінність посади для компанії та на ринку праці. Працівник отримує можливість бути винагородженим за результатами своєї роботи, а керівники – гнучкіше управляти оплатою своїх працівників, змінюючи їхні оклади залежно від результативності [4, с. 2].

Під час підготовки змін до системи оплати праці в НВЦ ТД «Техдіагаз» було проведено оцінку всіх посад у всіх підрозділах компанії. У ній взяли участь сотні працівників, що пройшли відповідне навчання. Обрані експерти, які добре знають професії і посади у своїх підрозділах, а також пройшли навчання методиці оцінки, підготували описи посад по своєму підрозділу. На основі цих описів спеціально створеними комісіями було оцінено посади відповідно до набору критеріїв: рівня відповідальності, впливу на результат, рівня навичок і знань, які вимагає ця посада. Далі кожній посаді було присвоєно кількість балів за набором критеріїв і розміщено на рівнях оплати (грейдах), відповідно до своєї цінності. Зауважуючи, що цінність посади визначається не місцем, яке вона займає в організаційній структурі, а складністю виконуваних завдань і впливом на кінцевий результат роботи компанії. Цей аналіз було проведено об'єктивно, оскільки він базувався на актуальній та вивірній інформації про посаду на основі опису, і в ньому оцінювалися посади, а не люди. Виходячи з показників ринку праці, було визначено діапазони окладів кожного грейд (або «вилки») – мінімальний, середній і максимальний показники. Відтак в межах діапазону окладів кожен працівник може впливати на розмір окладу своєю працею, продемонструвавши добрі результати і пройшовши принаймні раз на рік оцінку персоналу. Це ключова зміна.

Ключові зміни, що відбулися:

- Проведено аналіз всіх посад в НВЦ ТД «Техдіагаз» та оцінка їхньої цінності. Оцінку проводили експерти з числа керівників апарату та філій компанії, які пройшли попереднє навчання.

- Всі посади віднесено до відповідного грейд, в залежності від складності виконуваних завдань і впливу на кінцевий результат роботи компанії.

- Визначено діапазони окладів кожного грейду – мінімальний, серединний і максимальний показники. Це зроблено на основі аналіз ринку заробітних плат нафтогазової галузі України.

- Відбулася перша в історії Укртрансгазу і НВЦ ТД «Техдіагаз» оцінка персоналу, яка у майбутньому стане періодичною. Це дозволяє працівникам впливати на розмір свого окладу. Найкращі працівники (група А) отримали додаткове збільшення посадових окладів в межах грейду.

- Спрощено структуру заробітної плати. До окладів включено надбавку за стаж роботи станом на 31 грудня 2019 року. Також в оклад увійшли доплати та надбавки за високу професійну майстерність, високі досягнення в праці, інтенсивність праці, ведення військового обліку.

- Для різних категорій працівників застосовувалися різні підходи при формуванні окладів. Зокрема, найбільше підвищення отримали представники робочих професій – 15,3 %. Оклади ІТП в середньому збільшено на 7,8 %. Середній ріст окладів по компанії склав 11,8 %.

- Зміну системи оплати праці НВЦ ТД «Техдіагаз» було затверджено на конференції трудового колективу Укртрансгазу в листопаді 2018 року та зафіксовано в Колективному договорі Товариства.

У процесі переходу на грейдову систему включили в оклад працівникам надбавку за стаж роботи станом на 31 грудня 2019 року. Також в оклад увійдуть доплати та надбавки за високу професійну майстерність, за високі досягнення в праці, за інтенсивність праці, за ведення військового обліку. На момент впровадження системи оклади встановлюються на мініальному значенні відповідного грейду для інженерно-технічних працівників і серединному значенні (медіані) – для робітників.

Більшість робітників отримають підвищення окладів від 4,3 % до понад 50 %. У середньому, збільшення окладів для працівників робітничих професій складатиме 12,6 %. Робітники та інженери лінійно-виробничих управлінь можуть отримати додаткове підвищення окладу від 3 % до 15 % на основі оцінки. Оскільки збільшуються оклади, зростає розмір і доплат та надбавок, що залишаються в Колективному договорі (доплата за керівництво бригадою, шкідливість, працю у вечірні та нічні часи, за роботу у вихідні, понаднормові, за класність, за звання чи науковий ступінь), а також премій. Тому середньомісячний ріст доходів складатиме для

робітників 22,4 %, для інженерно-технічних працівників – близько 12,2 %, керівників – 13 %.

У процесі переходу на грейдову систему першим кроком забезпечують те, щоб працівники отримували не менше, ніж раніше, і не менше, ніж встановлений компанією мінімум за грейдом [5, с. 140].

Працівник має шанс впливати на свою зарплату своєю працею і рухатися вище по грейду, змінюючи свій оклад на основі оцінки та не чекаючи, поки зросте коефіцієнт за стаж роботи. Працівник повинен виконувати поставлені завдання, демонструвати добре ставлення до роботи сьогодні, і це буде заохочуватися і винагороджуватися. Періодичну оцінку планується впровадити в 2019 році та проводити її один раз на рік.

Для підвищення грейду по деяких професіях він повинен підвищити кваліфікацію та перевестись на посаду з більшим грейдом. У разі, якщо на посаду будуть покладені додаткові обов'язки, посаду буде переоцінено. Тільки в цьому випадку грейд може бути змінений. Але це має відбуватись системно по всій Компанії, а не в окремо взятому підрозділі чи з окремою посадою [6, с. 146].

Під час описування посад передусім враховувалась складність виконуваних працівниками задач. Для більшості робітничих професій складність співставна з розрядами, тому у процесі оцінювання вони, зазвичай, отримали різні грейди. Для посад інженерно-технічних працівників експерти з опису та оцінки посад часто відмічали схожість виконуваної ними роботи або незначну відмінність. У цих випадках посади було віднесено до одного грейду.

Отже, на нашу думку, впровадження сучасної системи грейдів на підприємстві газової промисловості дозволило забезпечити об'єктивність оцінки посад та ефективність роботи персоналу, а, отже, і справедливість винагороди працівників, що є одним з основних вимог до систем оплати праці в ринкових умовах та оптимізує фонд оплати праці.

Література.

1. Бортник В. А. Кадровий потенціал: оцінка і перспективи підвищення / В. А. Бортник // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2007. – № 1. – С. 50 – 53.

2. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. / А.М. Колот - К.: Фірма «Праця», 2007. - 267 с.

3. Цимбалюк С. Грейдова система оцінювання посад і оплати праці: методологія, методика, практика / С. Цимбалюк // Довідник аграрника. – 2009. – № 2 (80). – С. 86 – 98.

4. Бідюк О. О. Система грейдів як інноваційна форма оплати праці: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rusnauka.com/>.

5. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В.В. Баранов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20. – Ч. I. – С. 139–145.

6. Збрицька Т. П. Застосування та розвиток грейдингу як спосіб мотивації персоналу / Т. П. Збрицька // Вісник Хмельницького нац. унів. – 2012. – Т. 1, №5. - С. 143-148.

ДО ПИТАННЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ КОНСЕРВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Нагребельна А. С., студент

Науковий керівник: Власенко Н. А., к. т. н., доцент

Херсонський національний технічний університет

Головна ціль управління економічною безпекою – це забезпечення найефективнішої роботи всіх складових підприємства, економічне використання ресурсів, екологізація виробництва та вироблення екологічно чистої продукції, а також постійне заохочування нарощування наявного потенціалу та його сталого розвитку [1 – 4].

Питання економічної безпеки промислових підприємств особливо актуальні для країн, які перебувають у стані економічної кризи. Тому для розвитку України питання пошуку шляхів підвищення економічної безпеки промислових підприємств набувають все більш актуального характеру.

Значний внесок у вивчення питань підвищення економічної безпеки промислових підприємств зроблений такими вченими, як Божа нова О.В., Дмитриченко Л.І., Груніна О.А., Козак О.В., Мігус І.П., Подлужна Н.О., Похилюк В.В., Шкарлет С. М., Штангрет А.М. та інші. У той же час дослідження шляхів підвищення економічної безпеки консервного підприємства потребує подальшого вивчення.

Метою роботи є дослідження одного з напрямків підвищення економічної безпеки консервного підприємства завдяки збільшенню