

Rozwój ekologii podyktowany był wieloma względami, ale szczególne znaczenie należy przypisać [3]:

- poszukiwaniu alternatywnych źródeł pozyskiwania surowców do produkcji, a przede wszystkim możliwości pozyskiwania ich z odpadów,
- konieczności redukcji ilości odpadów trafiających na składowiska, przy ich ograniczonej pojemności,
- doskonalenia procesów ekologicznego projektowania wyrobów gotowych.

Łańcuchów dostaw o przepływy zwrotne, czyli ekologia przyniesi przedsiębiorstwom korzyści finansowe, ekologiczne i społeczne, będące efektem wykorzystania surowców wtórnych. Degradacja środowiska i straty finansowe spowodowane rosnącą ilością odpadów przyczyniają się do zmiany w podejściu do odpadów, zaczynają być traktowane jako źródło oszczędności i zysków (np. w USA logistyka zwrotna stanowi 4% kosztów całej branży logistycznej oraz 1% PKB – dane The Reverse Logistics & Sustainability Counsel [8]).

Literatura:

1. Botsman R., Rogers R., *What's Mine is Yours: The Rise of Collaborative Consumption*, Harper Collins 2010.
2. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/98/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie odpadów oraz uchylającej niektóre dyrektywy (Dz. Urz. UE L 312z 22.11.2008, s. 3, z późn. zm.)
3. Korzeń Z., *Ekologia*, ILiM, Poznań 2001
4. Sokołowicz M.E., Przygodzki Z., *Logistyka miejska i transport zrównoważony*, [w:] *Ekomiasto i Gospodarka. Zrównoważony, inteligentny i partycypacyjny rozwój miasta*, (red.) Nowakowska A., Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.
5. Szołtysek J., *Logistyka zwrotna*, ILiM, Poznań 2009.
6. Ustawa o utrzymaniu czystości i porządku w gminach z dnia 13 września 1996 r. (Dz.U. z 2011 r. nr 152, poz.897, z późn. zm.).
7. www.businessstraveller.pl/rankingi/swiat-do-podzialu-10-najpopularniejszychserwisow-ekonomii-dzielonej/3
8. www.reverselogistics.com/

УДК 005.92:331.2.

Геник А. М. – ст гр. БЕП 1-15

Київський національний університет технологій та дизайну

СИСТЕМА ГРЕЙДИНГУ ЯК ІННОВАЦІЙНА ФОРМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Науковий керівник: к.е.н., доцент, професор кафедри бізнес -
економіки Воронкова Т.Є.

Genik A.

Kyiv National University of Technologies and Design

GRADING SYSTEM AS AN INNOVATIVE FORM OF PERSONNEL MOTIVATION

Supervisor: Candidate of Sciences, Associate Professor of Department of
Business Economics T.Voronkova

Ключові слова: грейдинг, мотивація, фонд оплати праці.
Keywords: grading, motivation, wage fund.

В сучасних умовах жорсткої конкуренції дуже важко втримати своє місце на ринку. Зростає необхідність створення на підприємствах дієвої системи оплати праці. В Україні перед кожним роботодавцем постають такі важливі питання, як збільшення вартості робочої сили, податкове навантаження, заборгованість по заробітній платі – це далеко не повний перелік проблем оплати праці, тому удосконалення системи оплати праці є надзвичайно актуальним завданням. На сьогоднішній день є досить велика кількість програм із визначення оптимального мотивуючого механізму щодо мотивації праці на підприємствах, але, вони не використовуються в Україні. Як показує досвід матеріального стимулювання працівників закордонних фірм, вирішення цієї проблеми полягає у розробці та впровадженні альтернативної системи посадових окладів – системи грейдів. Отже, необхідно дослідити систему грейдів як ефективного методу підвищення матеріального стимулювання працівників, розкрити сутність цього поняття.

Грейдинг – це процес створення вертикальної структури посадових рівнів і розрядів, універсальної для всього персоналу організації, де всі посади вибудовані залежно від їх значимості та орієнтовані на стратегію і бізнес-цілі підприємства.

Методику грейдингу розробив в 40-х роках минулого століття Едвард Хей (Edward Northrup Hay). Відповідно до системи грейдингу розраховується оплата праці працівників, здійснюється розробка пільг і компенсацій. Грейди впливають тільки на змінну частину заробітної плати, а також на соціальний пакет працівника. Кожна група посад має максимальний і мінімальний кордон базового окладу і рівний відсоток премії за досягнення стовідсоткової результативності. Кожен грейд має кілька ступенів, за якими працівник може просуватися по службі, підвищуючи свій рівень. Ця система зручна для великих та середніх підприємств, оскільки на відміну від вертикальної побудови кар'єри, вона дозволяє робити кар'єру горизонтально, усередині свого рівня.

Система грейдів оцінює всі типи робочих місць, що робить її надзвичайно коштовним інструментом у формуванні структури оплати праці. Мета і структура грейдів включає в себе: встановлення сітки оплати; визначення цінності і вартості кожної ділянки роботи; підтримання на високому рівні професійного потенціалу працівників; мотивацію на розвиток. Упровадження системи грейдів на підприємстві відбуватиметься у декілька етапів, а саме: підготовка робочої групи, вивчення методики; розробка документації (концепція, положення й інші); оцінка посад (анкетування, інтерв'ювання, бесіда); визначення вимог до посад, уточнення факторів; розподіл факторів по рівнях (ранжирування); оцінка кожного рівня; оцінка ваги фактора; розрахунок кількості балів для кожної посади; розподіл балів за грейдами; встановлення посадових окладів і розрахунок вилок окладів; відтворення графіка й аналізу результатів.

Отже, впровадження системи грейдів на підприємствах необхідно для зменшення перевитрат фонду оплати праці, уникнення невідповідностей реальної оцінки роботи працівників з їх окладами, визначення розміру базового складу нової посади, співвідношення заробітної плати працівників з ринковими аналогами, підвищення ефективності роботи персоналу. Система оцінює вплив та значущість працівників на діяльність підприємства, що створює умови для покращення системи оплати праці, оскільки працівники матимуть власний інтерес впливу на результативність оплати праці, це сприятиме зростанню продуктивності праці, активізації діяльності всього підприємства, зниженню плинності кадрів і як результат – підвищенню його прибутковості.