

ГРЕЙДУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ БАНКУ

Кірманьова Вікторія Геннадіївна
Науковий керівник доц., к.е.н. Ізюмцева Н.В.
Харківський навчально-науковий інститут
Державного вищого навчального закладу
«Університету банківської справи»

На сьогоднішній день існуюча система мотивації персоналу в банках України є недосконалою. Це проявляється в таких ознаках як: висока плинність кадрів, низька лояльність працівників банку, низька якість роботи, вкладення в персонал не виправдовують очікувань менеджменту, а загальні витрати набагато вище оптимальних критеріїв.

Для усунення існуючих проблем в сучасних умовах доцільним буде використання сприятливого механізму стимулювання розвитку персоналу в банках України.

Формування мотиваційної системи та організації праці, спрямованих на всебічний розвиток людини як єдиного джерела знання, безумовно сприяє підвищенню рівня продуктивності праці і, як наслідок, розвитку банку в цілому[2].

Застосування системи грейдів є одним з дієвих і сучасних методів системи мотивації працівників на основі бально-факторного методу та матрично-математичних моделей. Головною перевагою грейдингу є перекладання нематеріального показника у грошовий еквівалент. Доцільність впровадження системи полягає у визначенні відносної цінності кожної посади з точки зору загальної стратегії банку; в оптимізації системи оплати праці; проведенні незалежної атестації (оцінки) співробітників на предмет систематизації посад; в створенні ефективної системи винагороди, і оптимізації управління фондом оплати праці[1].

За результатами досліджень, проведених консалтинговою компанією Mercer Human Resource Consulting за участю великих міжнародних корпорацій, 57% компаній використовують практику грейдування при формуванні схем оплати праці своїх співробітників, як методу системи мотивації. Щодо міжнародної практики, то систему грейдування використовують такі гіганти як: VISA American Express, General Motors, IBM, BMW, Compaq, в банківську сферу метод грейду тільки впроваджують[3].

Принципи, що лежать в основі технології грейдування, відкривають перспективи для розвитку організації. Якщо застосовувати грейдерування в сукупності з іншими кадровими технологіями, такими, як оцінка

персоналу та моніторинг результативності співробітників, планування і реалізація горизонтальною і вертикальною кар'єри, формування кадрового резерву, навчання, нематеріальне стимулювання, то можна створити сучасну ефективну систему мотивації персоналу, управління компетенціями і кар'єрою[3].

За класичною моделлю Є. Хей розробка системи грейдуння складеться з 7 основних етапів:

- вибір експертів та розробка компенсаційних факторів;
- розташування пріоритетності чинників;
- створення вимірювальних шкал;
- оцінка посади за чинниками в балах;
- формування грейдів;
- визначення різниці в оплаті праці за грейдом;
- оцінка ефективності розробленої системи.

Тобто посади компанії оцінюються по ряду критеріїв, таких, наприклад, як рівень відповідальності, вимоги до кваліфікації, вплив на фінансовий результат і т.д. На виході створюється система функціонально-посадових рівнів, де посади збудовані в ієрархію відповідно до їх цінності для банку. До грейду прив'язується оплата і обсяг соціальних гарантій і пільг. Таким чином, оплата праці співробітників стає не тільки прозорою і справедливою, але і керованою.

Саме тому, вважаємо доцільним реструктурувати оплату праці та запровадити грейдерну систему в банках, що сприятиме досягненню бізнес-цілей банку, реалізації його стратегічних орієнтирів, залученню та утриманню цінних кадрів, одержанню максимальної віддачі інвестицій у людський капітал.

Список використаних джерел:

1. Павленко О. А. Грейдинговая система оплаты труда на предприятиях / О. А. Павленко // ВЕСНИК ЮРГТУ. – 2011. – №3. – С. 171–174.
2. Коба Ю. О. Управління продуктивністю праці на підприємствах в умовах формування економіки знань / Ю. О. Коба // Матеріали І Міжнар. наук-практ. Інтернет-конф., 19 грудня 2008 р. Київ / – Київ, 2008.
3. Шостак І. В. Грейдування як сучасна система стимулювання праці різних категорій персоналу підприємства торгівлі / І. В. Шостак // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2015. – №4. – С.315–320