

економіки, що може дозволити значно підвищити якість управління економічними процесами.

Література

1. Крючкова І.В. Макроекономічне моделювання та короткострокове прогнозування / За ред. І. В. Крючкової. – Харків: Форт, 2007.
2. Пашута М.Т. Прогнозування та макроекономічне планування: навч. посіб. / М.Т. Пашута, А.В. Калина. – Харків: АУП, 1998. – 183 с.

Кудлай В.Г., канд. екон. наук, доцент

*ДВНЗ "Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана", м. Київ
Кафедра економіки агропромислових формувань, доцент*

ДОСЛІДЖЕННЯ ГРЕЙДИНГОВОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Серед різноманіття форм та систем оплати праці в сучасних динамічних економічних умовах господарської діяльності підприємств заслуговує на увагу система грейдів. Ця система покликана забезпечити ефективне та прозоре стимулювання працівників із врахуванням цінності та значущості конкретної посади для підприємства. На думку фахівців застосування грейдингової системи оплати праці доцільно на великих підприємствах з метою посилення кар'єрної мотивації працівників, а також визначення відносної цінності посади для організації у порівнянні із зовнішньою цінністю посади на ринку праці. Система грейдингу дозволяє оптимізувати витрати на персонал та спростити адміністрування корпоративною системою матеріального стимулювання персоналу підприємства.

Застосування та особливості впровадження грейдингової системи оплати праці на вітчизняних підприємствах висвітлено в наукових працях Березіна О., Давидович Т., Ільєнко А., Завіновської Г., Цимбалюк С.

Грейдинг (англ. *grading*) – класифікація, сортування, упорядкування. Отже, процедура грейдування пов'язана із позиціонуванням посад, тобто ранжуванням їх в ієрархічній структурі підприємства у відповідності із цінністю даної позиції для підприємства. Система грейдів це своєрідний табель про ранги, де кожному рангу (грейду) відповідає певний рівень заробітної плати.

Ця система оцінки посад і оплати праці була розроблена в 40-х роках ХХ сторіччя бізнес-консультантом Едвардом Н. Хейм (засновником міжнародної консалтингової компанії «Hay Group») на замовлення державних структур. На сьогодні більшість великих міжнародних компаній застосовує у своїй практичній діяльності грейдову систему оплати праці. Запровадження системи грейдів вітчизняними підприємствами сприяє покращенню їх репутації та конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках праці та дозволить залучати першокласних спеціалістів і топ-менеджерів з усього світу.

Фахівці розрізняють три рівні системи грейдингу:

– Перший рівень складності не вимагає математичних обчислень і може бути впроваджений управліннями та кадровиками підприємств самостійно без залучення зовнішніх консультантів. Потрібно зазначити, що такий варіант

нічого спільного з оригінальною версією системи грейдингу Едварда Хея немає. В той же час запровадження такого підходу доцільно на підприємствах малого та середнього бізнесу.

– Другий рівень складності – це дійсно система Едварда Хея, яка використовує бально-факторні методи оцінки персоналу та побудови системи оплати праці. Проте варто зазначити, що це не оригінальна американська система грейдів, а варіант адаптований іноземними консалтинговими компаніями під вітчизняні особливості ринку праці.

– Третій і четвертий рівень складності – це справжні оригінальні варіанти системи грейдів, які не зважаючи на копірайтерську захищеність запроваджуються на вітчизняних підприємствах. Ці варіанти системи грейдів базуються на бально-факторному методі оцінки персоналу, складних математичних розрахунках кроку та ваги, на методично правильно складених матрицях, профільно-направлених таблицях, графіках. При цьому, що є найголовнішим, зберігається точна послідовність етапів методології процедури грейдування. Варто наголосити, що ці системи трудомісткі, супроводжуються великими обсягами документообігу, а термін їх впровадження може складати до одного року.

Література

1. Цимбалюк С. Грейдингова система оцінювання посад і оплати праці: методологія, методика і практика / С. Цимбалюк // Довідник кадровика. – 2009. – № 2 (80). – С. 86-98.
2. Завіновська Г. Грейдова система оплати праці в організації / Г. Завіновська // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 290-297.

Кушнірецька О.В., канд. екон. наук

Інститут регіональних досліджень НАН України, м. Львів

Відділ територіальних суспільних систем і просторового розвитку, науковий співробітник

РОЗВИТОК ВИЩОЇ ОСВІТИ ЛЬВІВЩИНИ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНО-КРЕАТИВНОЇ МЕТРОПОЛІЙНОЇ ФУНКЦІЇ

Сучасними соціально-економічними дослідженнями суспільно-територіальних утворень різного ієрархічного рівня актуалізується увага на питаннях формування та розвитку метрополій як новітніх форм просторової організації суспільства та, зокрема, виокремлення та аналізу виконуваних ними специфічних метрополійних функцій.

В умовах розвитку знаннєвої економіки серед метрополійних функцій особливої ваги набуває інноваційно-креативна функція, що полягає у створенні та поширенні в метрополійному просторі нових знань, технологій та техніки. Беручи до уваги наявність у м. Львові розвиненого техніко-технологічного, науково-дослідного, освітньо-кваліфікаційного потенціалу та його включеність у міжрегіональні наукові - освітні мережі, можна акцентувати, що місто як осередок формування та поширення метрополійної інноваційно-креативної функції, є центром дифузії та комунікації у сфері продукування суспільних