

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОСНОВЕ ГРЕЙДИРОВАНИЯ

О.С. Медведик, 2 курс

Научный руководитель – Т.И. Панова, к.э.н., доцент

Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины

Формирование эффективной системы вознаграждения персонала, основанной на учете вклада работников в общий результат, является одним из стратегических направлений в области менеджмента персонала и организации в целом. Успешность деятельности организации зависит от качества персонала не меньше, чем от других факторов – объема финансовых вложений, стоимости недвижимого имущества, структуры складских запасов и др.

На протяжении длительного времени зарплата работников различных отраслей в нашей стране определялась на основе централизованно утверждаемых тарифных сеток или отраслевых схем должностных окладов. В настоящее время на очень многих предприятиях проблемы разработки справедливой и эффективной системы оплаты труда стали особо актуальны в связи с введением новых должностей, не указанных в регулирующих документах, особенно разнообразные специалисты. Часто от их деятельности зависит успешность и конкурентоспособность предприятия, но эта категория персонала не может претендовать на ведущие места в тарифной иерархии.

Для приведения в соответствие меры участия работников в реализации стратегии организации и меры оплаты труда многие отечественные компании используют систему грейдов. С помощью грейдинга компании получают возможность решить сразу несколько задач: сформировать единые правила взаимосвязи квалификации и должностного оклада сотрудника; определение ценности существующих рабочих мест для стратегии организации; создать эффективную систему вознаграждения сотрудников; оптимизировать фонд оплаты труда. [1, с.78–79].

Система грейдов является разновидностью материальной мотивации персонала, в основе которой лежит оценка относительной ценности каждой должности на предприятии и создание иерархии должностей с соответствующими окладами.

Система грейдов — это система оплаты труда на основе балльно – факторного метода и матрично–математических моделей. Автором этой методики является американский ученый Эдвард Хей. С течением времени методика Хэя неоднократно варьировалась, обросла множеством дополнений и подражаний, но суть ее осталась неизменной: грейды необходимы, в первую очередь, как инструмент упорядочивания базовых окладов сотрудников [2]. Грейд – это группа сходных по значимости должностей со сходным диапазоном заработной платы, которая позволяет сопоставить внутреннюю значимость должности в рамках компании с ценностью конкретной должности на рынке и определить условия материальной мотивации сотрудников.

Система грейдов – группировка должностей по определенным основаниям с целью стандартизации оплаты труда в компании. Сам процесс группировки должностей называется грейдированием – это позиционирование должностей, то есть распределение их в иерархической структуре организации по группам (грейдам) в соответствии с ценностью данной позиции для компании.

Грейдировать можно должности или работы, когда распределяются по грейдам должности, независимо от того, какой именно работник занимает должность. Можно подвергать процессу грейдирования самих работников, персонально.

Грейдирование не является аналогом тарифной системы, несмотря на некоторое сходство. Тарифно–разрядная сетка и грейды представляют иерархическую структуру должностей, где оклады выстроены по нарастающему принципу. Однако между ними имеются существенные различия, которые показаны в таблице.

Таблица – Различия между тарифной системой и грейдами

Тарифная система	Система грейдов
1. Построены на основе оценки профессиональных знаний, навыков и стажа работы	1. Предусматривает более широкую линейку критериев: управление, коммуникации, ответственность, и др.
2. Должности выстраиваются по нарастающему принципу	2. Грейдинг допускает пересечение частей двух близлежащих грейдов. В результате этого рабочий или мастер низшего грейда благодаря своему профессионализму может иметь более высокий должностной оклад, чем, например, специалист по охране труда, находящийся в грейде рядом стоящего высшего порядка
3. Иерархическая структура тарифной сетки основана на тарифной ставке первого разряда	3. Структура грейдов построена только на весе должности, которая просчитывается в баллах
4. Все должности выстраиваются по строгому нарастанию, по вертикали (от рабочего до директора)	4. Должности размещаются только по принципу важности для компании

Система грейдирования удобна для крупных и средних компаний, поскольку, в отличие от вертикального построения карьеры, она позволяет строить карьеру горизонтально, например, повышение рабочим квалификации скажется на уровне оплаты, поскольку повысится вес фактора знания, и зарплата возрастет, хотя работник останется на своей должности.

Особое внимание уделяется регулярной оценке персонала, поскольку это единственная возможность отслеживать происходящие изменения. Если не оценивать систематически внутреннюю среду, персонал, ситуации, есть риск пропустить важные тенденции, не увидеть вовремя, что действия предприятия не эффективны, и упустить момент для изменений. Оценка персонала позволяет также выявить более глубокие и системные проблемы в организации

Грейдирование преследует следующие цели: сокращение издержек на персонал; прозрачная и понятная взаимосвязь уровня дохода работника и ценности должности для компании среди всех позиций; простое определение уровня оплаты для новых позиций; повышает уровень мотивации персонала и способствует его удержанию; повышает управляемость, так как каждый сотрудник начинает понимать, что его доход напрямую зависит от оценки его должности; повышает прозрачность компании для инвесторов [3].

Используя систему грейдирования, можно получить точное понимание, какие люди работают в организации, определить их уровень знаний и навыков. Кроме того, благодаря оценке можно грамотно расставлять людей на определенные места, чтобы добиться наилучших результатов. [4, с.66].

Внедрение грейдов представляет удобный инструмент регулирования фонда оплаты труда и создает основу для внедрения различных управленческих механизмов мотивации и развития персонала. Проблема экономической заинтересованности работников при оплате труда и улучшение конечных результатов деятельности предприятия всегда было и остается актуальной. Готовность и желание человека качественно выполнять свою работу – это ключевой фактор успеха функционирования предприятия.

Справедливая, прозрачная, адекватная ожиданиям, конкурентоспособная, обоснованная система оплаты труда является одним из основных факторов, работающих на закрепление сотрудников на предприятии. Отсутствие такой системы приводит к неудовлетворенности сотрудников, снижению мотивации и производительности труда, текучести кадров.

Список использованных источников

1. Петрова, Т.И. Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях/Т.И.Петрова//Общество: политика, экономика, право. – 2012. – №2. – С.78–79.
2. Услуги. Мотивация персонала. Разработка системы грейдов [электронный ресурс].URL: <http://www.ft-groop.ru> (дата обращения 10.03.2016)
3. Услуги. Кадровый консалтинг. Грейдирование персонала [электронный ресурс]. URL: <http://hrconsalting.ru>. (дата обращения 10.03.2016)
- 4.Чемяков, В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. / В.М. Чемяков. – М.: Вершина,2007.