

ЭКОНОМИКА

Молчанова Валентина Викторовна

преподаватель

Павлова Вера Геннадьевна

преподаватель

ТОГБОУ СПО «Жердевский колледж сахарной промышленности»

г. Жердевка, Тамбовская область

ГРЕЙДОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

***Аннотация:** статья содержит обобщенные сведения о применении современных способов бестарифной оплаты труда, учитывающих дифференциацию по разным профессиональным уровням и факторам. Авторами также анализируется эффективность применения грейдовой системы оплаты труда в условиях конкурентной экономики.*

***Ключевые слова:** бестарифная оплата, грейдирование.*

Бестарифная система оплаты труда основана на установлении уровня заработной платы в зависимости от квалификационного уровня и деловых качеств работника, сложности работы и выполняемых им функций, оценке его трудового вклада в общие результаты работы. Такая оплата труда характеризуется зависимостью уровня оплаты работника от результатов труда первичного коллектива; присвоением каждому работнику относительно постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих квалификационный уровень, определяющих его вклад в общие результаты труда коллектива; установлением каждому работнику КТУ, дополняющих оценку его квалификационного уровня. Грейдовая система оплаты относится к бестарифной системе оплаты. Грейдовую систему оплаты труда стали применять там, где численность персонала превышает 300 человек,

число уникальных должностей превышает 100 человек, и где возникла необходимость стимулирования персонала. Первыми применять грейдовую систему оплаты в отечественной экономике стали крупные акционерные общества холдинги, корпорации. Система оплаты труда по грейдам связана с усилением взаимосвязи между результатами труда и вознаграждением. Традиционная тарифная система оплаты труда учитывала оплату труда, связывая её с квалификацией. Это снижало мотивационный интерес к выполнению работы. В переводе с английского «грейд» означает классификация, сортировка. Сама процедура грейдирования предусматривает оценивание должностей по значимости для организации.

Эффективность грейдовой системы связана с оптимизацией системы оплаты труда и созданием новых возможностей для карьерного роста. Грейдовая система, так же, как и тарифная, учитывает «вилочный принцип» и квалификационные характеристики профессий работников.

Первым этапом в разработке является описание должностей с использованием разных методов получения информации разными методами: при помощи интервью, наблюдения. Методы получения информации должны быть разными, так как, например, умственную деятельность нельзя зафиксировать, наблюдая за процессом. Результатом такого анализа является создание базы данных о работниках, с характеристикой их навыков, способностей и личных качеств. Вторым этапом работы является определение ценности должностей. Сам Эдвард Хей говорил: «Любая трудовая деятельность имеет три этапа: вход, процесс и выход (результат), поэтому и метод оценивания должностей должен учитывать это.» На предприятиях в нашей стране для оценивания должностей используют факторы: управление работниками; ответственность; самостоятельность; условия труда; опыт работы; уровень квалификации; навыки коммуникации; сложность и новизна задачи; цена ошибки. Каждый фактор поделён на уровни сложности, которым присваивают баллы в зависимости от степени их проявления. Экспертам

дают возможность установить баллы по 10-бальной шкале. «Шаг» между баллами должен быть одинаковым. Количество самих уровней зависит от того, с какой точностью вы хотите провести оценку и сколько грейдов внедрить. Коэффициент весомости каждого фактора оценивается в процентах, например:

управление работниками – 15%; ответственность – 15%; самостоятельность – 10%; опыт работы – 10%; уровень квалификации – 10%; навыки коммуникации – 10%; сложность и новизна задачи – 15%; цена ошибки – 15%. Результаты оценивания по факторам сводят в оценочные таблицы для того, чтобы каждому работнику просчитать сумму баллов.

После расчёта баллов нужно все должности расположить иерархически и объединить их в квалификационные группы (грейды). Российские компании применяют от 11 до 16 грейдов, но есть и такие, которые используют до двадцати грейдов. Каждый грейд будет иметь уровень оплаты. Уровень может быть разработан по рангам. Ранг должности может объединять несколько должностей соответствующих категории персонала. Диапазон грейдов может устанавливаться двумя способами: разбивкой всего множества баллов на равные интервалы и на основании группировки должностей, принадлежащих к одной профессиональной группе. Основными характеристиками диапазонов являются:

- соотношение между средним коэффициентом наиболее низкого грейда и средним коэффициентом наивысшего грейда – соотношение может быть 1:4 или 1:8, тогда оно может формировать реальную заинтересованность в результате работы и повышать мотивацию работников;

- тип роста средних коэффициентов в диапазоне может иметь варианты значений – постоянный абсолютный и регрессивный рост значений, прогрессивный абсолютный и относительный рост средних значений, регрессивный абсолютный и относительный рост средних значений;

- ширина диапазона – разность между максимальным и минимальным коэффициентом зависит от первых двух характеристик;

– перекрытие в диапазоне – использование перекрёстного построения диапазонов для мотивации работников низших квалификационных групп.

Сотрудники, попавшие в один грейд, могут не получить одинаковую заработную плату, так как она будет варьироваться квалификационными коэффициентами.

В условиях конкурентной экономики работодатель должен чётко дифференцировать соискателей по уровню претензий и иметь весомые аргументы для представления сотрудникам адекватных должностей в структуре бизнеса. Применение грейдинга позволяет определить ценность каждого конкретного участка работы в деятельности компании, а также способствует высокому уровню организации оплаты труда.

Список литературы

1. В.П. Пашуто. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – КноРус, 2011.
2. В.П. Чемяков. Грейдинг. – М.: Вершина, 2007.
3. Журнал «Менеджер по персоналу». – 2007. – №7.ф