

УДК 331.1

Семусева Екатерина Витальевна

Факультет Экономики, финансов и коммерции
Направление «Производственный менеджмент»
Пермский государственный аграрно-
технологический университет им.
Д.Н. Прянишникова
Россия, Пермь
semushevae@bk.ru

Ekaterina V. Semusheva

Faculty of Economics, Finance and Commerce
Direction "Production Management"
Perm State Agrarian and Technological University
D.N. Pryanishnikov
Russia, Perm
semushevae@bk.ru

**СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ НА
ОСНОВЕ ГРЕЙДИНГА**

**THE PROMOTION OF EMPLOYEES ON THE
BASIS OF THE GRADING**

Аннотация

Статья посвящена особенностям стимулирования персонала работников на основе системы грейдов. Целью статьи является анализ эффективности применения грейдовой системы оплаты труда в качестве материального стимулирования. В исследовании применялись методы обобщения, анализа, сравнения. В результате работы сделаны выводы о возможности применения данной системы в качестве эффективного метода стимулирования работников.

Ключевые слова:

персонал, оплата труда, стимулирование, материальные стимулы, грейды

Abstract

The article is devoted to particularities of staff incentive by employees on the basis of the grading system. The purpose of the article is to analyze the effectiveness of the graded wage system as a material incentive. The study used methods of generalization, analysis, comparison. As a result, the conclusions about the possibility of using this system as an effective method of stimulating employees.

Keywords:

staff, remuneration, promotion, financial incentive, grady

В настоящее время, в условиях развивающегося финансового кризиса, предприятия делают упор на планирование своей деятельности, стремятся не только привлечь и удержать сотрудников, но и повысить их результативность, стремясь оставить только лучшую, эффективную часть сотрудников.

Поэтому, актуален и необходим поиск новых подходов и инструментов в управлении персоналом, организации системы оплаты труда, которая бы многократно повышала производительность и лояльность сотрудников, наиболее эффективно использовала их потенциал.

Как отмечает А.А. Козырева, право устанавливать систему оплаты труда в рамках действующего российского законодательства передано в руки руководителей предприятий. На помощь руководителю в решении данного вопроса приходят современные методики, на основе которых можно разработать не только систему оплаты труда, но и определить размер и порядок выплаты премий, сформировать социальный пакет, определить систему обучения и развития персонала [3, с. 72].

Одним из современных подходов к формированию системы вознаграждения можно назвать систему грейдирования – своего рода «табель о рангах» нового времени [1, с. 99].

В последнее время «грейдинг» стал одним из самых популярных слов в лексиконе руководителей российских компаний и можно отметить повышение спроса на специалистов, которые должны уметь разрабатывать и внедрять систему оплаты труда на основе грейдов. Многие российские компании уже обратились к системе грейдов. Среди тех, кто успешно использует этот метод можно отметить DHL, «Вимм-Билль-Данн», IBS и «Рольф». Газпром, Русал, Росатом, РусГидро, Аэрофлот и другие [4, с. 267].

Результатом построения системы грейдов является рейтинг должностей, в соответствии с которым происходит распределение вознаграждений и привилегий между сотрудниками, занимающими различные должности.

Грамотное внедрение системы грейдирования оплаты труда должностей позволит фирме повысить свою конкурентоспособность, отвоевать часть рынка, а главное, удержать ценных работников. Управление персоналом станет проще и удобнее для руководителей. Но как любая система оплаты труда, грейдирование имеет как ряд положительных, так и ряд отрицательных факторов.

К плюсам внедрения системы грейдов можно отнести следующее [5, с. 80]:

- адекватное вознаграждение с премиями и социальным пакетом;
- эффективное управление персоналом в организации;
- хорошие перспективы в развитии работников, повышении мотивации к постоянному совершенствованию и развитию;
- персонал на любом участке работ получает объективное оценивание работы;
- возможность наблюдать реальные показатели по уровню дохода человека на должности в соотношении с показателями его эффективности;
- высокая мотивация у работников в повышении качества своего труда;
- прозрачные перспективы в карьерном росте.

Можно отметить, что любые принципы управления вознаграждением в организации должны быть обязательно адаптированы с учетом специфики бизнеса компании, жизненного цикла компании и корпоративной культуры.

Важная составляющая системы грейдирования это комплекс мероприятий по формированию системы, который включает в себя несколько этапов, задач и

действий. Рассмотрим подробнее каждый этап внедрения системы грейдирования на предприятиях (рис. 1).

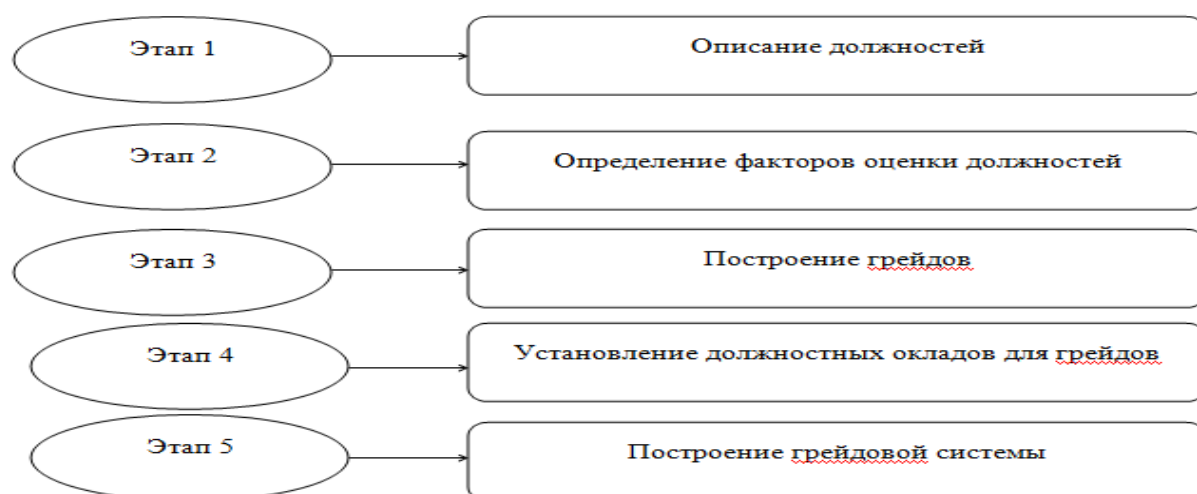


Рисунок 1 – Этапы внедрения грейдовой системы оценивания должностей и оплаты труда [3, с. 72]

Балльную оценку и ранжирование должностей согласно оценке должностей и профессий, представленной в следующей таблице.

Оценка производится экспертным методом, в качестве эксперта выступают руководители и начальники подразделений.

В качестве основных факторов, например, можно применять [2, с. 115]:

- уровень контактов;
- сложность решаемых проблем;
- самостоятельность в работе;
- наличие неблагоприятных факторов;
- уровень ответственности;
- цена ошибки.

Таким образом, система грейдов, на сегодняшний день является оправданной системой начисления должностных окладов работников, которая позволяет навести порядок в базовой части оплаты труда, а также оказать помощь в эффективном управлении персоналом.

При этом данная система позволит систему начисления заработной платы сделать более прозрачной, объективной и понятной для всех сотрудников, исключая дискриминационный признак.

Список использованных источников

1. Габдулхакова Д.Я., Ситникова Л.В. Современные подходы организации оплаты труда на предприятии // Проблемы, перспективы и направления инновационного развития науки. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 98-100.
2. Истомина Л.А. Грейдовая система оплаты труда и ее применение в современных условиях производства // Менеджмент: теория и практика. – 2018. – № 3-4. – С. 111-125.
3. Козырева А.А. Грейдирование как современный метод стимулирования и мотивации персонала // Теория и практика управления персоналом. Отв. ред. Л.С. Шепелева. Москва, 2017. С. 71-75.
4. Рысаева Р.Р. Современные системы оплаты труда, применяемые на российских предприятиях // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции. Редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. – 2018. – С. 266-267.
5. Чуланова О.Л. Эффективность внедрения технологии грейдинг при мотивации и стимулировании персонала// Материалы Афанасьевских чтений. – 2017. – № 2 (19). – С. 77-85.