

4. О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности: Указ Президента Респ. Беларусь от 16.10.2009 №510 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информации Респ. Беларусь. – Минск, 2021

5. Постановление Правления Национального банка Республики Беларусь от 30.10.2012 г. № 557 «Об утверждении инструкции об организации корпоративного управления банком, небанковской кредитно-финансовой организацией».

6. Постановление Государственного комитета по имуществу Республики Беларусь от 9.07.2015 г. № 29 «Об утверждении примерных форм Корпоративного кодекса и Положений о комитетах при совете директоров (наблюдательном совете) открытого акционерного общества».

Панкова С.В., Якимова В.Я. Комплаенс-контроль в аудиторской деятельности // Аудиторские ведомости. – 2017. – № 8. – С. 3

О.В. Голец

*магистр экономических наук
старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита
Брестский государственный технический университет
г. Брест, Республика Беларусь
kasiaf@tut.by*

Д.Д. Денисюк, К.С. Гарбарук

*студентки экономического факультета
Брестский государственный технический университет
г. Брест, Республика Беларусь
Daradenisuk1917@gmail.com
kristina03garbaruk.vk@gmail.com*

ГРЕЙДИНГ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК МЕТОД ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТНИКОВ

Аннотация. Заработная плата позволяет оценить качество работы сотрудника. Но всегда ли эта оценка соответствует его профессиональным качествам? Поэтому в данной работе предлагается гибкая система – грейдинг, которая позволяет справедливо оценить труд сотрудника, а для предприятия повысить мотивацию сотрудника и выявить некомпетентных работников.

Ключевые слова: оплата труда, премирование, грейдинг, оценка труда работника.

O.V. Golets

*Master of Economic Sciences
Senior Lecturer of the Department of Accounting, Analysis and Audit
Brest State Technical University
Brest, Republic of Belarus
kasiaf@tut.by*

D.D. Denisyuk, K.S. Garbaruk

*Students Faculty of Economics Brest State Technical University
Brest, Republic of Belarus
Daradenisuk1917@gmail.com
kristina03garbaruk.vk@gmail.com*

WAGE GRADING AS A METHOD OF ASSESSING THE QUALITY OF EMPLOYEES

Abstract. Salary allows you to evaluate the quality of an employee's work. But does this assessment always correspond to his professional qualities? Therefore, this paper proposes a flexible

grading system that allows you to fairly evaluate the employee's work, and for the company to increase employee motivation and identify incompetent employees.

Key words: remuneration, bonuses, grading, evaluation of the employee's work.

Заработная плата используется, чтобы оценить качество определенного работника и это не всегда может быть справедливой оценкой.

Оплата труда – сумма вознаграждения, которая выплачивается сотруднику предприятия за исполнение своих служебных обязанностей в течение какого-либо времени.

Премирование – это метод симулирования работников в решениях управленческих задач. Суть премирования состоит в том, что работнику, помимо установленной заработной платы, начисляются денежные средства, называемые премией за дополнительные результаты труда.

Отметим факт того, что премии относятся к дополнительным выплатам стимулирующего характера и из этого следует, что наниматель сам устанавливает размеры премирования, список премируемых работников, основания для снижения, либо лишения премий и закрепляет в локальных правовых актах таких как положение о премировании, коллективном договоре.

Работники могут получать следующие виды премий:

- премии за основные результаты, которые предусмотрены формой и (или) системой оплаты труда;
- единовременные поощрительные премии, связанные и не связанные с результатами выполнения трудовых функций (обязанностей);
- премии за основные результаты работы включаются в состав затрат, учитываемых при налогообложении прибыли, либо внереализационных расходов [1].

В данной работе мы предлагаем рассмотреть гибкую систему оплаты труда – грейдинг (от англ. ранжировать), которая строится на расположении всех (отдельных) профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам в зависимости от таких факторов, как сложность и напряженность труда, условия труда, уровень квалификации работников, а также важность профессии работника для организации [2]. Значимость измеряется в баллах. Мы рассмотрим 100-балльную систему.

Грейдинг выполняет следующие задачи:

- привлечение и удержание (сокращение текучести) персонала;
- поддерживать мотивацию персонала – главная задача;
- поддержка текущих приоритетов организации.

Оплата труда работника происходит на основе различных критериев. К примеру, фактор «самостоятельность решений» имеет 3 уровня оценки, который зависит от того, какие задания выполняет сотрудник в рамках своих должностных обязанностей и какой уровень самостоятельности они требуют. В случае, когда работник выполняет стандартные задания, которые не требуют самостоятельного принятия решений, уровень критерия будет первым. А вот когда работник выполняет различного уровня поставленные перед ним задачи и при-

нимает решения самостоятельно в рамках своих обязанностей, то это будет 3 уровень критерия.

Критерии оценки труда сотрудника оценивается также в баллах. Максимальный балл – 100, который складывается из максимальных значений баллов критериев оценки. В данной работе рассматриваются такие критерии как управление работниками, ответственность, самостоятельность в принятии решений, сложность работы, опыт работы.

Объединяя критерии оценки и уровень оценивания должностей формируем таблицу 1.

Таблица 1 – Уровни оценивания критериев оценки должностей

Критерии оценки должностей	Уровень оценивания		
	1	2	3
Управление работниками	0	15	30
Ответственность	0	12	25
Самостоятельность в принятии решений	0	10	20
Сложность работы	0	10	20
Опыт работы	0	2	5

Исходя из рассматриваемых критериев оценки и уровней оценивания, распределим должности по грейду, посчитаем диапазоны начисляемых премий и получим следующие данные (таблица 2).

Таблица 2 – Распределение должностей по грейду и диапазоны премий

Номер грейда	Количество баллов	Должности служащих, вошедших в грейд	Диапазоны премий, руб
1	85-100	Директор, зам директора, главный бухгалтер	800-1200
2	42-84	Главный инженер	700-1000
3	30-41	Системный администратор, инженер-проектировщик	500-800

Существует четыре степени сложности в создании иерархий:

1 – самая простая система начисления заработной платы. Руководители компании или администрация оценивают ситуацию и разрабатывают иерархию в соответствии с полученными данными;

2 – финансовое стимулирование сотрудников происходит на основе методики баллов и факторов;

3,4 – оригинальная система, использующая не только балльно-факторную методику, но и сложные расчеты.

Благодаря внедрению грейдинга руководство может повысить показатель мотивации сотрудников и поднять уровень вовлеченности персонала благодаря подробного пояснения бизнес-процесса, в участие которого принимает весь

коллектив. Стоит отметить возможность улучшения обстановки в трудовом составе организации.

Такая система позволит предприятию использовать инструменты подсчета оклада для новых специализаций, создавать новые механизмы премирования на основе сравнения показателей внутренней заработной платы с внешней по рынку. Grading может способствовать оптимизации структуры организации, интегрировать различные отделы компании, что сделает предприятие наиболее инвестируемым внешне.

Руководству предоставляется возможность оптимизировать расходы на персонал, а также установить стоимость труда каждого сотрудника.

Плюсы:

- вклад каждого работника в деятельность в компанию будет оценен, и сотрудник знает это;
- каждому работнику начисляется зарплата, зависящая от его сферы деятельности и ее влияния на сотрудников, должности, от результатов его деятельности;
- будущему сотруднику предоставляется возможность объективно и «прозрачно» оценить перспективы работы на конкретном предприятии;
- постоянное развитие, повышение квалификации и улучшение профессиональных навыков.

Минусы:

- сложность расчетов премирования по методу грейдинга;
- не все работники могут понять суть новой системы подсчета заработной платы [3].

Для того, чтобы оценить качество конкретного специалиста грейдинговая система, на наш взгляд, является наиболее справедливой. Данная система стимулирует работников повышать свои компетенции. Данная система особо привлекательна для предприятий с молодыми специалистами.

ЛИТЕРАТУРА

1. В каком размере учитываются премии при налогообложении прибыли? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://erudite.by/news/premii/>. – Дата доступа: 2021.
2. Система оплаты труда на основе грейдов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.ru/20_8064_sistema-oplati-truda-na-osnove-greydov.html. – Дата доступа: 13.12.2018.
3. Что такое грейдинг: где использовать, как внедрять, плюсы и минусы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mbschool.ru/articles/chto-takoe-greiding>. – Дата доступа: 09.11.2021.