

Печко А. Д., студентка 4-го курса,
УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь

ГРЕЙДОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА КАК МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Для успешных предприятий важно иметь в штате высококвалифицированных работников. Залогом успешной работы является правильная компенсационная и мотивационная политика компании.

Один из видов мотиваций, которые чаще всего применяют руководители, – это разовая финансовая мотивация в виде премии или бонусов. Она может быть эффективна, если будет зависеть от результатов работы. Если человек знает, что определенный уровень дохода ему в любом случае гарантирован, но у него также есть возможность заработать больше, он будет мотивирован постоянно повышать свои результаты.

Кроме того, не стоит забывать о социальном пакете и других косвенных выплатах, к которым можно отнести оплату обедов, проезда, медицинской страховки, оплаты обучения персонала. При прочих равных условиях труда, это стимулирует сотрудника остаться в той компании, которая это обеспечивает.

Система грейдов позволяет «увязать» оплату труда и логику бизнеса, а также решить ряд проблем, связанных с мотивацией персонала.

На сегодняшний день система грейдов – это наилучшая и единственно оправданная система начисления должностных окладов на основе балльно-факторного метода и матрично-математических моделей [1].

В первую очередь эта система удобна для крупных и средних предприятий, поскольку, в отличие от вертикального построения карьеры, она позволяет строить карьеру горизонтально, внутри своего уровня. Например, повышение рабочим квалификации, образования скажется на уровне оплаты, поскольку повысится вес фактора знания, и зарплата возрастет, несмотря на то, что работник будет оставаться на своей должности. К тому же на крупных предприятиях существует большое количество должностей, что создаст много проблем. Поэтому в ранее применяемых системах определения должностных окладов приходилось формально именовать должности, чтобы каким-то образом разместить их в иерархической вертикали. Эту проблему решает система грейдов.

Желательно, чтобы параллельно с системой грейдов вводилась новая система для начисления переменной части зарплаты. Эта методика называется *KPI* (*Key Performance Indicators* – Ключевые Показатели Эффективности) и предназначена для расчета эффективности и результативности труда в процентах [3].

На сегодняшний день система грейдов и *KPI* – это две наилучшие системы расчетов зарплат. В паре они полностью унифицируют начисление обеих составляющих зарплаты (постоянной и переменной).

Конечно, не всегда и не для всех зарплата будет играть решающую роль. Чем выше должность человека и чем выше его доход, тем сложнее его мотивировать увеличением заработной платы. Здесь уже важен личный и карьерный рост, а также общая политика мотивации.

Таблица 1 – Отличия между тарифной системой оплаты труда и грейдами

Тарифные системы	Системы грейдов
1	2
1. Построены на основе оценки профессиональных знаний, навыков и стажа работы	Предусматривает более широкую линейку критериев, включающую такие показатели оценки должности, как: — управление; — коммуникации; — ответственность; — сложность работы; — самостоятельность; — цена ошибки и другие
2. Должности выстраиваются по нарастающему принципу	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 минимальной зарплате, умноженной на коэффициенты (межразрядные, межотраслевые, междолжностные и межквалификационные)	Структура грейдов построена только на весе должности, которая просчитывается в баллах
4. Все должности выстраиваются по строгому нарастанию вертикали (от рабочего до управленца)	Должности размещаются только по принципу важности для компании

Источник [2]

Зарплата имеет большое значение и влияет на выбор работы человеком. Компенсационная политика лежит в основе жизнедеятельности компании, и если компания заботится о своих сотрудниках и предлагает им достойную рыночную оплату за соответствующий вклад, она будет успешна за счет полной отдачи работников компании. Руководители и менеджеры знают и понимают стремления своих сотрудников, и чтобы сохранить лояльность лучших, постоянно мотивируют персонал, используя новые системы оплаты труда.

Литература

1. Уитт Лесли Оклады и мотивация персонала. Как не потерять хороших сотрудников? / Лесли Уитт, Елизавета Левина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/oklady-i-motivaciya-personala-kak-ne-potervat-horoshih-sotrudnikov>. – Дата доступа: 20.10.2018.
2. Слипачук, Светлана Система грейдов: методика определения должностных окладов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/sistema-greydov-metodika-opredeleniya-dolzhnostnyh-okladov>. – Дата доступа: 17.10.2018.
3. Исаенко, А.Н. Грейдинг в корпорациях США. – Москва : Наука, 2010. – С. 61–62.