

К комплаенс-процедурам относятся:

- подготовка «карты рисков» для основных видов деятельности компании с разбивкой рисков по тяжести последствий – она позволит уделять внимание наиболее рискованным процессам в дальнейшем;
- разработка порядка проверки новых контрагентов (know your client): проверка по открытым источникам, использование специальных систем (например, X-Compliance от «Интерфакса»), анкетирование контрагентов;
- введение периодических проверок контрагентов на присутствие в санкционных списках (due diligence);
- внесение изменений в договоры, в том числе включение в наиболее важные из них санкционной оговорки и заверения об обстоятельствах, касающегося санкций.

Эти элементы комплаенса позволят лучше ориентироваться в новой санкционной реальности и минимизировать риски.

#### **Список цитированных источников**

1. Резолюция 51-й сессии (1996–1997 годы) [Электронный ресурс] // Генеральная Ассамблея ООН. – Режим доступа: <https://www.un.org/ru/ga/51/docs/51res.shtml>. – Дата обращения: 23.05.2022.
2. Жилина, И. Ю. Экономические санкции и международная торговля / И. Ю. Жилина // Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература. Сер. 2, Экономика. – 2019. – № 4 (24).
3. Морозов, В. Санкции / В. Морозов // Инфографика РСМД/ РСМД. – М. : НП РСМД. 2019.
4. Соколов, Р. Н. Экономические санкции, их эффективность в условиях глобального мира / Р. Н. Соколов // Международный школьный вестник. – 2021. – № 3–1. – С. 112–116.
5. Суханова, И. Ф. Экономические санкции: содержание, цели, мотивы, эффективность / И. Ф. Суханова, М. Ю. Лявина. – Аграрный научный журнал. – 2019. – № 4. – С. 88–93.
6. Только треть стран-участниц ООН смогли избежать санкций во второй половине XX века [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://birdinflight.imgix.net/wp-content/uploads/2016/10/Sanctions-2.png?auto=format&q=80&fit=crop&crop=faces&w=960>. – Дата обращения: 23.04.2022.

УДК 331.214.72

*Гарбарук К. С., Денисюк Д. Д.*

*Научный руководитель: ст. преподаватель Голец О. В.*

## **ГРЕЙДИНГ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК МЕТОД ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТНИКОВ**

Целью данной работы является разработка модели начисления премий на основе такой системы премирования, как грейдинг для оценки компетентности работников.

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 заключается в том, что работнику, помимо

установленной заработной платы, начисляются денежные средства, называемые премией за дополнительные результаты труда [1].

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

Грейдинг – гибкая система оплаты труда, 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. Значимость измеряется в баллах.

Система грейдов пришла из США, где в начале 60-х прошлого века Эдуард Н. Хэй разработал методику оценки должностей разного профессионального профиля исходя из универсальных критериев. С тех пор система грейдов успешно зарекомендовала себя на Западе и сегодня считается лучшей основой для прозрачной и управляемой системы оплаты труда [2].

В России система грейдов пришла на смену тарифной сетке советских времен, которая оказалась слишком неповоротливой и устаревшей для бурно развивающихся и быстро меняющихся коммерческих предприятий.

Основными задачами грейдинга являются:

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

Существует четыре степени сложности в создании иерархий:

**Первая.** Самая простая система начисления заработной платы. Руководители компании или администрация оценивают ситуацию и разрабатывают иерархию в соответствии с полученными данными.

**Вторая.** Финансовое стимулирование сотрудников происходит на основе методики баллов и факторов.

**Третья и четвертая.** Оригинальная система, использующая не только балльно-факторную методику, но и сложные расчеты.

Грейдинг оплаты труда внедряют в различных ситуациях. К примеру, руководство организации сможет улучшить показатели по следующим направлениям: повышение мотивации сотрудников и максимальное вовлечение персонала за счет грамотного пояснения каждого бизнес-процесса, с которым ему приходится сталкиваться, а также доброжелательность и прозрачность отношений в коллективе.

Внедрение иерархий позволит использовать удобные инструменты для подсчета базового оклада новых специализаций, сравнения внутренней з/п со средней по рынку и создания механизмов для премирования. Грейдинг позволяет оптимизировать структуру организации, исключить дублирующие специализации и интегрировать разные отделы компании. Такая оптимизация делает фирму или предприятие привлекательными для сторонних инвестиций.

Руководство сможет установить стоимость каждого сотрудника и сократить либо оптимизировать расходы на персонал. В некоторых случаях удастся снизить затраты на 50 %.

Также следует различать следующие понятия:

**Грейдинг должностей** – используется в компаниях и на производствах с большим штатом сотрудников.

**Грейдинг персонала** – используется в небольших фирмах.

Система имеет свои преимущества и недостатки. Также при создании иерархии должностей и персонала потребуются финансовые затраты. Необходимо заранее определиться, нужен ли такой подход к менеджменту. И если на предприятии отсутствует стратегия развития, то метод grading будет бесполезен [2].

Положительные моменты заключаются в том, что каждый работник знает, что его вклад в деятельность компании будет оценен руководством. Работник знает свое занимаемое место в компании. Каждому работнику начисляется зарплата, зависящая от его сферы деятельности и ее влияния на сотрудника, должности, от результатов его деятельности. Сотруднику предоставляется возможность объективно и «прозрачно» оценить перспективы работы на конкретном предприятии: карьерный рост, начисление зарплаты, различные бонусы, отношение руководителя к подчиненным, атмосфера в коллективе. Постоянное развитие, повышение квалификации и улучшение профессиональных навыков.

Отрицательные моменты – сложность расчетов премирования по методу грейдинга и 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.

#### **Список цитированных источников**

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](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-greyding>. – Дата доступа: 09.11.2021.

УДК 331.104.22

*Минич П. П., Крисюк К. А.*

*Научный руководитель: ст. преподаватель Голец О. В.*

## **АУТСТАФФИНГ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

В настоящее время в белорусских организациях начинает использоваться заемный труд внештатных работников путем заключения договоров аутстаффинга. Это позволяет оптимизировать численность персонала и более точно спланировать затраты организации в данной части расходах. Выведение персонала за пределы штата, оказание услуг, сторонней организацией (исполнителем) в форме