

СИСТЕМА ГРЕЙДОВ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: В нынешнее время перед работодателями стоит вопрос о необходимости управления персоналом с использованием современных систем и элементов управления. Один из таких систем является система грейдирования.

Ключевые слова: грейдирование, оплата труда, мотивации, вилка окладов.

Annotation: Currently, employers are faced with the issue of the need for personnel management using modern systems and controls. One of these systems is the grading system.

Key words: grading, remuneration, motivation, fork salary.

В нынешних условиях жизни, человек как гражданин и как работник чувствует себя защищенным, так как находится под защитой государства и его законов. Отсюда следует некая стабильность в жизни человека. Он располагает множеством материальных и не материальных благ. Среднестатистический человек, в работоспособном возрасте, имеет некую жилплощадь, семью, личный транспорт и все его благо могут изменяться в зависимости от рода деятельности его работы.

Как гласит Конституция Российской Федерации глава 1 ст.37 Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Вступая в трудовые отношения с работодателем, работник имеет минимальный перечень прав, гарантируемый Трудовым кодексом РФ ч 2 ст.1 «Основные права и обязанности работника».

Сюда входит:

- обязательное предоставление рабочего места и соблюдение условий и охраны труда;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- обязательное социальное страхование;
- своевременная и в полном объеме выплата заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы и т.д.

При всех соблюдаемых условиях появляется стабильность. У работника стабильный доход и социальные гарантии, предоставляемые и защищаемые законом. У работодателя стабильная производительность и прибыль.

Тогда работодатель задается вопросом. Как можно воздействовать на персонал для улучшения производительности и повышения прибыли.

Человека нужно мотивировать.

Мотивация персонала - это процесс стимулирования сотрудников к деятельности, направленной на достижение целей компании. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования человеческих ресурсов, мобилизации кадрового потенциала[1].

Стимулы могут быть двух видов - материальные и нематериальные. К первой группе относятся все денежные вознаграждения, в том числе премии, бонусы и т.д. Ко второй группе стимулов можно отнести социальные, моральные и творческие меры.

Наиболее эффективной является материальная мотивация. Чтобы иметь воздействие на персонал, работодатели прибегают к возможным изменениям в заработной плате. Хорошей мотивирующей системой оплаты труда, является система грейдов.

Грейдинговая система подразумевает под собой справедливую оценку значимости работы сотрудника, определение его уровня квалификации, ответственности и сложности труда.

Система грейдов оценивает все типы рабочих мест, что делает ее чрезвычайно ценным инструментом в формировании структуры оплаты труда. Критерием при оценке должностей является уровень влияния позиции должности на компанию в целом и вид воздействия на конечный результат.

В упрощенном виде систему Грейдов можно представить следующим образом:

1. Оценка должностей (анкетирование, интервьюирование)
2. Распределение факторов по уровням (ранжирование).
3. Оценка каждого уровня.
4. Оценка веса фактора.
5. Расчеты количества баллов для каждой должности.
6. Распределение баллов по грейдам.
7. Установление должностных окладов и расчет вилок окладов.
8. Установление зарплаты конкретному сотруднику

В результате проведения грейдирования идет справедливое ранжирование ценности должностей, а так же обоснованная заработная плата. Уникальность этой системы в том, что в заработной плате устанавливается диапазон окладов, так называемый «вилки». Диапазоны задают верхний и нижний уровень. Размер диапазонов зависит от представления компании о том, каким образом эти же диапазоны поддерживают карьерный рост и другие ценности организации. Поэтому вилка, как правило, имеет постоянное значение.

Грейдинг несет в себе возможность того, что оклад специалиста с высоким уровнем профессионализма может быть выше, чем оклад руководителя с небольшим опытом работы на этой должности. После проведения грейдинга каждый сотрудник может увидеть связь между своей работой и доходами компании.

При такой системе оплаты труда, работодатель может иметь прямое влияние на работника. За счет того, что работник видит возможность повышения своей заработной платы, он получает мотивацию, стремление развиваться, повышать свою ценность и значимость для организации. Также система оплаты становится более прозрачной, и справедливой.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Кисурин М.А., Материальная и нематериальная мотивация как элемент эффективного управления персоналом // Молодой ученый. — 2017. — №13. — С. 298-301. — URL <https://moluch.ru/archive/147/41424/> (дата обращения: 24.01.2019).
2. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СПС «Консультант плюс». — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
3. Трудовой кодекс Российской Федерации часть вторая [Электронный ресурс] : от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Консультант Плюс. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/