

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ ГРЕЙДОВ

Сударева О.О., Мельникова А.И.

Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь

Системы оплаты труда, применяемые в настоящее время на большинстве отечественных предприятий, морально устарели. Это проявляется в том, что они не учитывают специфики деятельности организации, различной ответственности и результатов труда работников, занимающих идентичные должности. Как показывает опыт материального стимулирования работников зарубежных фирм, решение данной проблемы заключается в разработке и внедрении в отечественных организациях альтернативной должностным окладам системе – системе грейдов.

Слово «грейд» произошло от англ. grade – «располагать по степеням, ранжировать». Система грейдов – это шкала уровней должностей, принятых в организации, с учетом ее особенностей, ценности каждого сотрудника и его вклада.

Объектом исследования выбрана система оплаты труда, применяемая в ОАО «Фирма «Вейно». В ходе проведенного исследования определена ценность должностей, для чего предложено использовать следующие факторы с разнообразными вариантами их объединения: управление работниками; ответственность; самостоятельность в работе; опыт работы; уровень специальных знаний (квалификация); уровень контактов (навыки коммуникации); сложность работы; цена ошибки; умственные усилия; физические усилия.

Для определения четких критериев оценивания разработаны описательные уровни оценивания должностей за факторами. На основании проведенного опроса специалистов ОАО «Фирма «Вейно» проведена оценка весомости факторов, по результатам которой рассчитаны коэффициенты весомости факторов оценивания. После выбора факторов оценивания и определения их весомости оценены все должности по выбранным ключевым факторам. Для изучаемой организации выделено пять грейдов. После формирования грейдов установлены диапазоны определения окладов для должностей, вошедших в каждый грейд. В заключении проведено сравнение новой грейдной сетки с установленными в организации окладами, выявлены должности, которые были недооценены и переоценены.

На основании проведенного исследования необходимо отметить, что система грейдов повышает уровень мотивации персонала и способствует его удержанию. Снижение текучести кадров позволяет организации экономить на подборе и обучении новых сотрудников, а также минимизирует неизбежные потери в качестве работы при наборе новичков. Также система позволяет оптимизировать расстановку трудовых ресурсов в организации, обеспечивает прозрачность перспектив роста для сотрудников.

Таким образом, рассмотрев этапы и особенности системы оплаты труда по грейдам, можно отметить целесообразность дальнейшего использования данного инструментария в отечественных организациях. Система грейдов может быть применима как в крупных, так и в небольших организациях и позволит обеспечить объективность оценки должностей, и следовательно, справедливость вознаграждения работников, что является одним из основных требований к системам оплаты труда в рыночных условиях.