

ГРЕЙДИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

асп. Познанская А. А., студент гр. М-01 Жук М. С.

На современном этапе развития рынка конкуренция перешла из области продуктов, услуг и технологий в область человеческих ресурсов. Теперь битва идет не только за таланты, но и за специалистов, готовых просто хорошо выполнять свою работу.

Целью работы является анализ методики грейдирования как инструмента стимулирования персонала.

Объектом исследования является процесс стимулирования персонала на предприятии. Предмет это инструменты стимулирования, и в частности грейдирование. Грейды – это позиционирование должностей, при котором руководство компании платит сотрудникам за результат труда.

Грейдирование – это распределение должностей в иерархической структуре организации, с указанием ее соответственной ценности для производственной деятельности.

Технология грейдинга включает в себя следующие этапы:

1. Распределение должностей по значимости для организации.
2. Определение грейдов.
3. Присвоение должностям размеров окладов – тарифов.
4. Изучение рыночного уровня оплаты труда.
5. Анализ и исправление несоответствий.

Можно выделить ряд плюсов внедрения системы грейдов:

1. Прозрачность. Сотрудники получают возможность получить представление об изменении их уровня доходов при различных вариантах развития карьеры.
2. Руководство компании получает инструмент для решения проблем индексации заработной платы и определения допустимого размера вознаграждения на новых должностях.
3. Четкое описание рабочего места каждого сотрудника и оценка компетенций, на предмет соответствия занимаемых ими должностей.
4. Прогнозируемость Фонда оплаты труда.
5. Открытость дальнейших карьерных перспектив для сотрудника.

Система грейдов позволяет повысить эффективность использования фонда оплаты труда на 10-50% за счет стандартизации, прописывания четких правил расчета, повышения окладов и большей прозрачности.

Следует отметить, что система грейдирования имеет свои недостатки:

1. Недостаточность мотивации персонала, которых устраивает занимаемая должность, на достижение результата.
2. Наличие проблемы избавления от «балласта». При хорошей стабильной зарплате никто сам не захочет уходить.
3. Страх сотрудников попасть в ряды сокращаемых. Возможно, это и будет стимулировать рост производительности, но вряд ли станет способствовать энтузиазму, инициативности, инновационности, лояльности сотрудников к компании.

Внедрение системы грейдов может повлечь за собой ряд сложностей. Для их избегания необходимо, чтобы в компании была четко сформированная иерархическая структура. При создании структуры по зарплатам, следует правильно распределять баллы по грейдам.

Сформированная система грейдов должна содержать: название позиции, ее линейную принадлежность, полученные показатели по шкалам работ, интегральный показатель ценности работ данного сотрудника, требования к стандартам трудового поведения, и, конечно же, вилку зарплат.

Если система грейдов внедряется впервые на предприятии, то лучше пригласить специалиста в данной области, потому что этот процесс очень трудоемок и ответственен, и требует специальных знаний.

Система грейдирования помогает мотивировать работников к дальнейшей эффективной трудовой деятельности, так как каждый год работники обязаны подтверждать свой грейд результатами трудовой деятельности. Данный инновационный инструмент мотивации персонала является довольно эффективным в своем действии - появляется возможность гибкого подхода к оценке должностей, у работников появляется стимул дальнейшего карьерного роста, удовлетворены уровнем заработной платы все стороны трудовых отношений, что в итоге приводит к снижению текучести кадров. На наш взгляд, для успешности и процветания бизнеса, в компании должна быть выстроена система оплаты труда и вознаграждения, с одной стороны, мотивирующая на результат, с другой, соответствующая корпоративной культуре и основанная на значимых человеческих ценностях: уважении и признании, гордости за свою организацию, аутентичности руководителя и т.д.

Если человек недоволен отношением к нему, признанием его вклада, если он страдает, задумываясь о смысле своей работы на предприятии, значит, он отдает больше, чем получает, и свою неудовлетворенность стремится компенсировать материально – увеличением заработной платы. Если же такой возможности нет, то через некоторое время человек уходит из компании. И чем профессиональнее сотрудник, тем более значимы для него перечисленные ценности.

Таким образом, система грейдирования адаптированная к конкретной компании сможет стать хорошим инструментом стимулирования персонала.