

СИСТЕМА ГРЕЙДОВ КАК УНИВЕРСАЛЬНЫЙ МЕТОД ОПЛАТЫ ТРУДА

*Лысоковская Ольга Брониславовна
Научный руководитель – Корсик Л.А.*

Коммерческие организации независимо от формы собственности и видов экономической деятельности в настоящее время могут самостоятельно определять системы и конкретные размеры оплаты труда работников.

Каждый наниматель старается найти приемлемую систему оплаты труда, при которой будут удачно сочетаться 2 основных фактора: 1.оплата труда, устраивающая и работника, и нанимателя; 2.производительность труда, приемлемая нанимателем и обеспечиваемая силами работника.

В основе системы грейдов (от английского grade – степень, класс), появившейся более полувека назад в США, лежит методика, автором которой является американский ученый Эдвард Хей Грейдинг. Грейдирование – это позиционирование должностей, то есть распределение их в иерархической структуре организации в соответствии с ценностью данной позиции для организации и привязыванием к ним окладов.

Система грейдов строится на расположении всех профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. При этой системе оценивается значимость профессии рабочего (должности служащего) для организации, которая, как правило, измеряется в баллах.

Этапы формирования размеров оплаты труда для каждого грейда: 1.определяется размер базовой зарплаты; 2.уточняется интервал межквалификационных соотношений (коэффициентов); 3.для каждого грейда составляется диапазон должностных окладов (минимальный и максимальный); 4.устанавливается размер оплаты труда конкретного работника в пределах диапазона окладов грейда, к которому относится профессия (должность) работника.

Системой построения грейдов может предусматриваться, что диапазоны окладов по грейдам будут пересекаться, что позволяет более гибко производить мотивацию труда работников.