

## **ГРЕЙДИРОВАНИЕ И ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Работа в государственных органах представляет собой возможность оказать влияние на жизнь граждан, принести свой вклад в развитие государства и служить обществу. Это перспектива, которая привлекает людей, требует достижения фундамента в органах власти. Однако одной из основных проблем является система управления персоналом. В данной статье рассматривается система грейдов и способы внедрения этой системы в организации государственного и муниципального управления.

В данной области проводились исследования такими учеными, как И. Дж. Маккормик, Р. Дж. Харви., Сидней Файн, Эдвард Хей, и другими. Например, Эдвард Хей предложил давать оценки работам, которые отличаются друг от друга, основываясь на показателях: знаний; навыков; ответственности.

Персональный подход позволяет оценить и распределяются по грейдам людей лично. Это характерно для организаций, небольших по численности персонала. Грейдинг должностей, который проводится в больших стабильных компаниях с низкой текучестью кадров, включает в себя и личную оценку сотрудника [1].

Цель исследования заключается в рассмотрении основных понятий и сущности грейдинга как системы управления персоналом в организациях государственной и муниципальной собственности.

Одной из основных причин, по которой люди выбирают работу в органах государственной власти, является чувство цели, которое она вызывает. Работа в государственном секторе помогает создать стабильность и безопасность. Стоит отметить, что интерес к работе в государственном секторе обусловлен стремлением к цели, устойчивости, значительному росту, управленческим навыкам и способности осуществлять позитивные изменения.

С нашей точки зрения, повышение стимулирования, а как следствие эффективности работы сотрудников государственного управления, должно осуществляться с помощью грейдинга должностей. В РФ существует опыт грейдинга в коммерческих компаниях, но мы считаем, что в государственных учреждениях такой подход к построению системы мотивации даст колоссальный положительный эффект.

Понятию грейдинга учеными социологами дается несколько определений.

Грейдинг должностей — это структурированный процесс определения относительной ценности каждой должности, с учетом текущего состояния бизнеса и стратегии развития компании.

Грейдинг — это группировка должностей по определенным основаниям, определение «веса», классификация и пр., с целью стандартизации оплаты труда в организации, так же это часть материальной мотивации персонала, сущность которой заключается в гармонизации окладов работников.

Грейдинг — система процедур по оценке и ранжированию должностей, в результате которых должности делятся на группы (грейды) в соответствии с их ценностью для компании.

Главное преимущество грейдинга в том, что он «измеряет неизмеримое» и переводит нематериальный показатель «ценность работы сотрудника» в деньги.

Хочется отметить что грейдинг закладывает в фонд оплаты труда размерность ставок, которая будет зависеть от должности.

Философия грейдинга заключается в понимании тех перемен к лучшему, которые принесет сама система грейдирования, и стремление к ним. Каждый сотрудник должен понимать, почему он выполняет именно такие должностные обязанности, почему находится в данный момент на конкретной ступени выстроенной иерархии и почему за выполнение своих обязанностей он получает такие деньги.

Внедрение грейдирования в систему стимулирования труда, позволит разрешить следующие задачи:

- простое определение уровня заработной платы;
- сотрудники получают представление о том, как им повысить свой доход;
- качественно оценить действующий персонал;
- привлечь внимание потенциальных кандидатов на рынке труда.

Мы также определили условия, которые помогут решить проблему грейдирования должностей.

Если в организации нет проблем с кадрами, коллектив работает стабильно и с высокой эффективностью, вводить грейды нецелесообразно. Прежде чем приступить к разработке и внедрению системы, нужно понять, что принесет пользу.

Система грейдов помогает:

- оптимизировать, систему оплаты труда;
- определять важность должностей;
- формировать кадровый резерв;
- разрабатывать обучающие программы;
- оценивать персонал.

Организации, в которых предусмотрено грейдирование, выглядят привлекательнее в глазах соискателей. Руководство компании легче находит опытных работников, быстрее закрывает вакантные позиции, в целом повышает конкурентоспособность. Всё это ведёт к созданию позитивного имиджа, весомого кадрового потенциала, притоку инвесторов.

Нами были отмечены различия между системой грейдов и тарифной системой.

Так, например, тарифная система используется только для расчета заработной платы, а система грейдов дает дополнительную возможность реализовать признание заслуг и способствует повышению мотивации, карьерному росту. Второе, что следует отметить, грейдинг дает возможность описать те профессии, которые отсутствуют в Едином тарифно-квалификационном справочнике (например, аналитик рынка). Грейдирование позволяет полностью учитывать результаты труда и связать с ними его оплату.

Система грейдирования позволяет определять оклады, премии, социальный пакет. Грейды могут и должны пересекаться. Это говорит о том, что высококлассный работник может получать больше, чем работник соседнего более высокого грейда. Эти места пересечения как раз и показывают возможности карьерного роста. [2].

Можем выделить следующие преимущества грейдирования:

- помогает в формировании единых правил связи между квалификацией и должностным окладом сотрудника;
- позволяет упорядочить заработную плату, избежать разброса зарплат внутри компании;
- повышает управляемость;
- позволяет повысить прозрачность карьерных перспектив для сотрудников;
- позволяет работнику получить представление о возможных изменениях его доходов при различных вариантах развития карьеры.

Отрицательной чертой, данной системы является стоимость и длительность внедрения. Однако, как показывает практика, внедрение этой системы может повысить производительность труда до 20 %. Поэтому затраты на внедрение этой системы следует рассматривать как инвестиции в человеческий капитал организации.

Процедуры оценки требуют значительных затрат. Они требуют таких ресурсов, как информация, человеческие ресурсы, деньги и время.

Системы мотивации следует внедрять постепенно. Так сотрудники поймут, что перемены необходимы, и привыкнут к ним. Построение системы мотивации в любой организации сопряжено с трудностями внедрения изменений. Для того чтобы система мотивации была эффективной необходимо сочетать различные методы мотивации, чтобы сотрудники хотели дольше оставаться в компании и качественно выполнять свою работу.

Для построения эффективной системы мотивации, необходимо увязывать показатели бонусов с общими показателями компании. Менять показатели бонусов в зависимости от достижения целей и анализировать систему мотивации через определенные периоды времени, например, каждый квартал.

Следует отметить, что грейдирование персонала — важный элемент управления человеческими ресурсами, является весомым элементом в построении системы стимулов организации, позволяющую обеспечивать справедливую и логичную структуру оплаты труда, основанную на вкладе каждого сотрудника.

Кроме этого, грейдирование позволяет выстроить оптимальную организационную структуру управления, помогает определить иерархию должностей и ролей в организации, что обеспечивает эффективное функционирование.

Используемый подход грейдирования влияет на планирование карьерного роста, что помогает сотрудникам определить свои потенциальные карьерные возможности и добиваться продвижения по службе.

Грейдирование персонала — это неотъемлемая часть эффективного управления человеческими ресурсами. При правильном подходе оно может помочь создать справедливую, прозрачную и мотивирующую рабочую среду. Использование различных способов стимулов может руководству компании укрепить коллектив, повысить профессиональную подготовку сотрудников и обеспечить возможности для развития компании.

#### **Список источников**

1. Михайлова Н. И. Анализ построения системы оплаты труда методом грейдирования // Научный журнал. 2020. № 2 (47). С. 52–58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-postroeniya-sistemy-oplaty-truda-metodom-greydirovaniya/viewer>.

2. Романова А. Н. Грейдирование как инструмент стимулирования труда персонала // Актуальные вопросы экономических наук. 2016. № 54. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/greydirovanie-kak-instrument-stimulirovaniya-truda-personala/viewer>.