

ГРЕЙДОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ И ОПЛАТЫ ТРУДА

Важными качествами современного и действенного труда считается составление прямой связи между итогами труда и вознаграждением. В первую очередь обязаны предусматриваться соображения и интересы сотрудников, касающихся социальных условий труда и выплат и т.д.

Ключевым аспектом в оценке работоспособности персонала и его производительности считается составление квалификационных групп и процедура её обработки, включающую в себя: грейдирование, объективная дифференциация заработной платы и создание простой и понятной политики оценки персонала.



Рисунок 1. Этапы грейдовой системы

Грейдирование - производное от слова «grading», что переводится как классификация, сортировка. Процедура грейдирования рассматривает оценку должностей, их рассредотачивание согласно значимости для фирмы. Грейдовая система оценивания персонала и оплаты труда способствует решению таких задач как:

- определение относительной ценности существующих должностей с точки зрения стратегии предприятия;
- оптимизация системы оплаты труда;
- проведение оценивания работников относительно соответствия должностям;
- создание дополнительных условий для карьерного роста.

Всё же стоит принять, что сегодняшнее осознание оценки и оплаты труда всецело отторгает применение способа формирования квалификационных групп. Квалификационные группы строились на базе единых тарифно-квалификационных справочников, не соответствуя потребностям бизнеса, стратегии фирмы, не предусматривается специфичность работы и самое ключевое - не выполняет мотивационную функцию, негативно воздействуя на функционирование фирмы в целом. Действующие квалификационные свойства считаются типовыми, они не предусматривают специфику организации, её размеры, количество уровней управления, взаимосвязь с внешней средой и, прежде всего, ценность должностей.

Этапы грейдовой системы (рисунок 1):

1. Описание должностей - должности описываются по итогам анализа выполнения работ. Выделяют большое количество методик анализа работника (интервьюирование, анкетирование, профайлинг, надзор и т.д.)

2. Определение значения должностей - неаналитические (методы ранжирования, систематизации, парных сравнений) и аналитический.

Таким образом, правильное внедрение грейдовой системы оценивания должностей и оплаты труда позволит компании улучшить свою конкурентоспособность на рынке, а также, сохранить ценных сотрудников.

Литература

1. Грейдовая система оценивания должностей и оплаты труда: методология, методика, практика// <https://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/category/wages/material/553/>

2. Шадрина Е.А. Система грейдирования – как метод мотивации персонала. Электронный научно-практический журнал «Молодежный научный вестник». 2018.// <http://www.mnvnauka.ru/2018/03/Shadrina.pdf>

Қабдраш Д.Б., 1 курс магистранты (академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ)
Ғылыми жетекші - э.ғ.д., профессор Андарова Р.К.

КӘСІПкерлік Құрылым Стратегияларын Қалыптастыру Экономикалық Дамудың Негізі Ретінде

Даму стратегиясы өсу стратегиясын қоса алғанда, компанияның даму стратегияларының ажырамас бөлігі болып табылады. Өз кезегінде, өсу және даму стратегиялары экономикалық даму теориясынан туындайды. Бірақ ең алдымен "өсу" және "даму" категорияларын жалпы философиялық және мағыналық аспектіде қарастыру қажет.

Өз кезегінде, экономикалық даму экономикалық жүйенің нақты даму кезеңінің сапалық өзгерістерімен, оның ұйымдастырылуын, шаруашылық және технологиялық жайғастыру элементтері арасындағы байланыстардың күрделенуімен, басқару тетіктерімен, шаруашылық субъектілерінің мінез-құлқымен және т.б. сипатталады. Әлеуметтік-экономикалық жүйелердің өсуі мен дамуы халықтың өмір сүру сапасының өзгеруіне, оның әл-ауқатына байланысты. Осыған орай "тұрақты даму" терминінің пайда болуын атап өткен жөн, бұл жүйе сыртқы және ішкі орта факторларының әсерінен өз қызметін және тұтастығын қалпына келтіру қабілетін білдіреді. Сәйкесінше, кез келген шаруашылық жүргізуші субъектінің мақсаты пайда немесе барынша сату емес, тұрақты даму болып табылады.

Тұрақты даму жүйесі кәсіпкерлік құрылымның ішкі әлеуетін, сондай-ақ ортамен, оның субъектілерімен өзара іс-қимылдың сыртқы әлеуетін дамытуды талап етеді. Сондықтан кәсіпкерлік құрылымды дамыту стратегиясы оның тұрақтылығы мен бәсекеге қабілеттілігін айқындайтын ішкі және сыртқы әлеуетті қалыптастыру мен өсіру мәселелерін шешуі тиіс.

"Стратегия – бұл кәсіпорынның негізгі ұзақ мерзімді мақсаттары мен міндеттерін анықтау, қызмет бағытын таңдау және осы мақсаттарға жету үшін қажетті ресурстарды бөлу" [1]. Мұндай тәсіл шеңберінде өсу қолданыстағы және кеңейтілетін ресурстарды неғұрлым тиімді және ауқымды игеру үшін қажетті мүмкіндіктер мен қажеттіліктерді білу ретінде қарастырылады. Бұл анықтама стратегия мақсаттардың қалыптасуында да, қызметтің бағыттарын айқындауды да жатқызады, бірақ Қазақстанның теориясы мен тәжірибесінде міндеттер мен стратегияны мақсатқа қол жеткізу тәсілі ретінде ажыратып қарастырады.