

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Т. А. ТОШНОВА, Е. И. СИДОРОВА

To obtain the desired economic results of the company and achieve high quality products meeting international standards, it is necessary to organize the process of work in the company. Improved productivity of work- shop floor workers and management staff, the means to improve motivation of staff of the enterprise and introduction of modern, relevant, progressive systems of remuneration and incentives – effectively a pledge of the company. A company can achieve these results introducing a grading system

Ключевые слова: мотивация, грейдинг, производительность труда

Процесс мотивирования сотрудников к деятельности – это неотъемлемая часть повседневной работы руководителей и одна из их ключевых компетенций.

Поскольку менеджмент – это «выполнение работы руками других» – от того насколько эффективно руководители мотивируют подчиненных к выполнению поставленных задач, зависят результаты деятельности каждого конкретного сотрудника, подразделения и компании в целом.

На современном этапе развития рынка конкуренция перешла из области продуктов, услуг и техно-логий в область человеческих ресурсов. Теперь битва идет не только за таланты, но и за специалистов, готовых просто хорошо выполнять свою работу. Существуют различные инструменты управления по-зволяющие компании привлекать и удерживать персонал: это управление должностной иерархией (грейдинг) и управление талантами.

В последнее время все больше компаний понимают, что грейдинг – это необходимый инструмент организационного планирования и управления затратами на персонал [1].

Суть грейдинга (от англ. grade – степень, класс) проста: все должности компании оцениваются по ряду критериев, таких, например, как уровень ответственности, требования к квалификации, влияние на финансовый результат и т.д., в зависимости от специфики ее бизнеса. На выходе создается система функционально–должностных уровней, где должности выстроены в иерархию в соответствии с их ценностью для бизнеса. К грейду привязываются «вилка» оплаты и объем социальных гарантий и льгот.

По мнению многих менеджеров по персоналу, грейдинг как никакая другая система позволяет формировать такую заработную плату, которая адекватна усилиям, вложенным в работу. Этот

тезис подкрепляется тем фактом, что указанная схема пронизывает всю структуру организации, а при ее выстраивании в обязательном порядке учитывается стратегия компании, цели, которые стоят перед топ-менеджерами.

Однако, если грейдинг внедряется только ради того, чтобы сопоставить должности, определиться с зарплатами – овчинка не стоит выделки, проще расписать тарифную сетку без измерения и профилирования должностей (описания требований в одной системе координат). Другое дело, когда компания заинтересована в карьерном продвижении и дополнительной мотивации своих людей, а грейдинг использует как часть системы развития работников. Он помогает оценить вклад сотрудника в общее дело и привести в соответствие с этим его вознаграждение, то есть создать систему управления компетенциями в организации.

Прежде чем внедрять систему грейдов следует изучить мотивацию сотрудников. Это первые шаги к тому, чтобы привести должности в соответствие друг с другом: оценить и «измерить» их, проанализировать стоимость на рынке труда с учетом условий работы и т.д. Только используя информацию по внедрению данной системы другими организациями надо учитывать, что чужой опыт – как выкройка из журнала: какой бы подробной она ни была, все равно приходится подгонять по фигуре [2].

Литература

1. Бодрова О.А *Стратегия вознаграждения* // Справочник по управлению персоналом. 2009. № 4.
2. Чемяков В.П. *Грейдинг: технология построения системы управления персоналом* // Современная литература. 2009.