

Предисловие

Для достижения корпоративных целей, включая повышение эффективности, мотивации, вовлеченности и лояльности сотрудников, многие российские предприятия внедряют систему грейдов и систему вознаграждения по KPI. Есть и такие, которые уже имеют опыт их применения и сегодня занимаются ее совершенствованием. Вряд ли можно сомневаться в том, что накопленный опыт очень интересен и полезен всем, кто только приступает к созданию системы оплаты труда и мотивации. Именно это натолкнуло меня на мысль написать книгу, в которой собраны наработки российских компаний по внедрению как системы грейдов, так и системы вознаграждения по результатам, направленной на достижение целей и KPI. К работе над этой книгой я решила привлечь авторов-практиков: директоров по персоналу, руководителей отделов компенсации и мотивации. Они приводят свои примеры и рассказывают, как разрабатывали и внедряли системы вознаграждения.

Хотя я согласна не со всеми решениями авторов, разработанные ими методики и системы оплаты труда приводятся без каких-либо изменений. Здесь, как и в любом другом деле, важна открытость демонстрации разных подходов и практик, оставляющая возможность выбора. Вместе с тем, как эксперт в этой области, я даю подробный анализ ошибок, допускаемых при внедрении грейдов или системы вознаграждения KPI. Это поможет избежать их при разработке

[Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>](http://kniga.biz.ua)

новой системы оплаты труда или провести аудит существующей системы и внести необходимые корректировки для ее усовершенствования.

Для начинающих эта книга — кладезь опыта и ценной информации для профессионального роста. Она уникальна тем, что написана самими разработчиками: директорами по персоналу (хотя некоторые авторы книги сегодня уже стали консультантами). Будем признательны вам за отзывы. Пишите на e-mail: oplata@mail.ru.

В целях профессионального роста и развития мы с коллегами создали Сообщество специалистов по оплате труда, где постоянно идет обмен опытом, а также ценной и актуальной информацией по новым методикам, идеям и результатам исследования в области управления компенсацией и мотивацией (см. www.facebook.com/compenbebs/ или <http://www.elenavetl.ru/compenbens/>).

В заключение хочу высказать благодарность авторам, принявшим участие в этом проекте: Александре Лариной, Анастасии Романовой, Татьяне Петренко.

С уважением,

Елена Ветлужских,
www.elenavetl.ru

Глава 1

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ СОВОКУПНЫМИ ДОХОДАМИ

Автор: Елена Ветлужских, преподаватель программы MBA,
сертифицированный бизнес-тренер,
консультант, www.elenavetl.ru

Совокупные, общие доходы (Total reward) включают в себя базовую часть, переменную часть (вознаграждение, премии), доплаты и надбавки, пакет льгот (бенефиты) и нематериальные доходы (нематериальную мотивацию), т. е. всю сумму доходов, как финансовых, так и нефинансовых, которые получают работники компании.

Стратегия совокупных доходов (Total Reward Strategy, далее для простоты используется более короткий термин Reward Strategy) должна удовлетворять потребностям бизнеса, быть привязанной к целям компании и способствовать их достижению. Кроме того, Reward Strategy, как часть стратегии управления человеческими ресурсами, должна поддерживать ее реализацию. Например, если одна из стратегических HR-целей — удержание высококвалифицированных специалистов в компании, то система оплаты

[Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>](http://kniga.biz.ua)

труда должна поддерживать ее реализацию, и при создании Reward Strategy разрабатывают систему грейдов, в которую входит система квалификационных уровней. Сотрудники видят, что компания ценит их профессионализм и соответственно более высоко оплачивает квалифицированный труд. У молодых сотрудников в таких компаниях есть возможность профессионального роста, и они тоже не уходят из компании.

Таким образом, при разработке Reward Strategy следует ответить на вопросы: «Куда мы идем и зачем?» и «Как мы туда дойдем?». Необходимо определить:

1. Принципы и ценности, которых вы будете придерживаться при построении системы оплаты труда и мотивации.
2. Намерения — какие схемы оплаты и вознаграждения будут внедряться.
3. Логическое объяснение — почему вы это будете делать (зачем), что это даст организации.
4. План действий — как вы будете это делать.

Известные гуру в области стратегического управления доходами (Strategic Reward Management) Майкл Армстронг и Данкан Браун отмечают в своих работах, что при разработке стратегии мы должны учитывать не только цели бизнеса, но и индивидуальные потребности сотрудников. Кроме того, разработанная система должна соответствовать корпоративной культуре.

Согласно Армстронгу [1], эффективная Reward Strategy должна:

1. Иметь четко определенные цели и взаимосвязь с целями компании.
2. Отвечать потребностям компании и сотрудников, и быть интегрированной в единое целое.
3. Эффективно поддерживать необходимые для компании HR-процессы.

При разработке Reward Strategy необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Каким будет уровень зарплаты по отношению к рыночному с учетом финансовых возможностей компании?
2. Каковы цели системы оплаты труда в компании — повышение результативности сотрудников, повышение привлекательности компании как работодателя на рынке труда, оптимизация численности и/или сохранение ценных сотрудников?
3. От чего будет зависеть вознаграждение сотрудников: от их компетенций, результативности деятельности, вклада в работу?
4. Необходимо ли для компании вознаграждение сотрудников как за коллективные, так и за индивидуальные результаты?
5. Как выстроить механизм вовлечения руководителей и сотрудников в процесс разработки новой системы?
6. Какой будет степень открытости информации о системе оплаты труда и вознаграждения для сотрудников?

Приведу краткие пояснения по каждому из вышеперечисленных пунктов, чтобы облегчить разработку Reward Strategy для вашей компании.

УРОВЕНЬ ЗАРПЛАТЫ ПО ОТНОШЕНИЮ К РЫНОЧНОМУ С УЧЕТОМ ФИНАНСОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ КОМПАНИИ

Компании нужно определиться, будет ли уровень зарплат соответствовать рыночной медиане или выше ее. Это зависит от специфики бизнеса и уровня требований к результативности и компетенциям сотрудников.

[Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>](http://kniga.biz.ua)

«Мы платим по самому высокому квартилю, поскольку хотим иметь в нашей компании только результативных и компетентных сотрудников», — прокомментировал свое решение по выбору уровня зарплаты директор по персоналу одного российского предприятия. Например, это важно в ИТ-секторе, где дефицитность высококвалифицированных программистов на рынке труда заставляет идти на такие затраты.

А возможно, уровень зарплат в вашей организации будет на 10% ниже медианы, поскольку большая часть сотрудников легко заменяема и дефицита на нужные компании профессии (тем более в период кризиса) нет.

Вместе с тем на некоторых российских предприятиях при уровне зарплат сотрудников на 10–15% ниже медианы рынка совсем отсутствует текучесть сотрудников, а их результативность находится на приемлемом уровне, потому что генеральный директор харизматичный лидер, в компании сильный корпоративный дух, замечательная атмосфера и большие возможности для развития и роста сотрудников.

Что еще? На уровень зарплат также влияют финансовые возможности компании, а именно размер установленного фонда оплаты труда.

Может быть разработана гибкая дифференцированная система: для большинства сотрудников уровень зарплат чуть ниже рыночной медианы, а для самых талантливых и результативных сотрудников — по верхнему квартилю.

Таким образом, нужно взвесить целый ряд факторов, прежде чем определиться с подходом к уровню зарплат относительно рыночного.

Цели системы оплаты труда — повышение результативности сотрудников, повышение привлекательности компании как работодателя на рынке труда, оптимизация численности и/или сохранение ценных сотрудников.

Если вы хотите создать систему оплаты труда, направленную на повышение результативности сотрудников, то нужно внедрить систему оплаты по результатам на основе KPI — ключевых показателей эффективности.

Если ваша задача — повысить привлекательность своей организации на рынке труда, то, кроме существующей системы оплаты труда, можно разработать так называемые *golden hellos* — это могут быть специальные пакеты для привлечения ценных и талантливых сотрудников, включающие как хорошую оплату, так и набор бенефитов — льгот. Чтобы компания стала привлекательной для потенциальных сотрудников, можно разработать систему профессионального роста, прозрачную карьерную лестницу, определить возможности обучения и развития сотрудников, создать интересные для них льготы: гибкий график работы, оплату обучения, дотацию на обеды, сбалансированность рабочей и личной жизни и т. д.

Если цель — сохранение ценных сотрудников, то можно специально для них разработать пакет бенефитов по методу «шведского стола» или «кафетерия», провести обучение руководителей по управлению и мотивации талантливых сотрудников (к таким сотрудникам нужен индивидуальный подход), создать хорошие и комфортные условия работы. Так, в некоторых компаниях для талантливых сотрудников, занимающихся креативом, оборудуются специальные комнаты с креслами, подушками, планшетами и флип-чартами и т. д.

Для оптимизации численности нужно определиться с количеством необходимых сотрудников той или иной категории и квалификации, провести оценку по результатам деятельности и компетенциям и оставить сотрудников, которые соответствуют требованиям компании.

ЗАВИСИМОСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ОТ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ВКЛАДА В РАБОТУ И Т. Д.

Существуют разные схемы вознаграждения: competence pay — оплата по компетенциям, performance pay — оплата за результат деятельности, skill pay — оплата за умения и т. д. Каждая из схем имеет свои плюсы и минусы, ваша задача — выбрать и внедрить схему вознаграждения в соответствии с целями, ценностями и спецификой своей компании. Более подробную информацию о различных видах вознаграждения, плюсах и минусах каждого из них можно получить на моем семинаре «Лучшие мировые практики», см. <http://www.elenavetl.ru/openseminars/>.

НЕОБХОДИМОСТЬ НАЛИЧИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

В политике нужно определиться, будете ли вы вознаграждать только за достижение индивидуальных целей по KPI — ключевым показателям эффективности или еще и за достижение коллективных целей, например целей компании. Если за то и другое, тогда возникает еще один вопрос: какие группы сотрудников (руководителей) и в каком размере?

Я считаю, что система оплаты будет эффективна, если в ней учитываются как индивидуальные, так и коллективные результаты деятельности сотрудников. Иными словами, система вознаграждения должна включать в себя три составляющие: индивидуальные, командные и корпоративные (при выполнении целей компании).

Учитывая индивидуальные и командные результаты деятельности, мы стимулируем сотрудников на оказание взаимопомощи, поддержки, правильную расстановку приоритетов при распределении ресурсов. А выплачивая годовые

бонусы сотрудникам в зависимости от прибыли компании (конечно, при условии индивидуальной результативности), мы признаем их вклад в достижение целей компании, тем самым повышая удовлетворенность и лояльность к компании.

И еще одно важное правило: чем ближе позиция/должность к позиции генерального директора по иерархии, тем больше должен быть процент коллективной составляющей, так как вклад сотрудника в результаты деятельности компании становится выше.

Примеры различных вариантов вознаграждения приводятся в моей книге «Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI» [2].

МЕХАНИЗМ ВОВЛЕЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ В ПРОЦЕСС РАЗРАБОТКИ НОВОЙ СИСТЕМЫ

Политика оплаты труда будет понята и принята руководителями и сотрудниками, если они участвуют в разработке системы, например, как в оценке должностей при разработке грейдов, так и в разработке целей и KPI при внедрении системы оплаты по результатам.

Согласно исследованиям компании Hay Group, большое влияние на успех той или иной системы оказывают линейные менеджеры. Очень важно, понимают ли они данную систему, разделяют ли ее, умеют ли ставить цели и определять KPI как для себя, так и для своих подчиненных, правильно ли проводят оценку сотрудников по результатам деятельности и по компетенциям, правильно ли предоставляют обратную связь сотрудникам. От понимания и умений линейных руководителей зависит эффективность и успешность разработанной в компании системы оплаты труда. Вот почему так важно проводить обучение и тренинги для всех руководителей, а не только для служб персонала, разрабатывающих данную систему.

СТЕПЕНЬ ОТКРЫТОСТИ ИНФОРМАЦИИ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Некоторые организации держат политику системы оплаты и вознаграждения в секрете от сотрудников. Однако Армстронг [3] в своих работах доказывает и приводит примеры того, что такой подход не работает. Сотрудники должны быть уверены, что система оплаты на их предприятии справедливая. А для этого они должны знать и уметь рассчитать уровень их оплаты, а также понимать от чего зависит тот или иной размер вознаграждения. Отсутствие понимания, прозрачности приводит к подозрению и снижению мотивации сотрудников. Нужно сделать политику вознаграждения доступной и открытой. Доступность осуществляется через вовлечение и коммуникации.

Компании также должны разработать так называемые *compensation-risk mitigators* (смягчители риска) — условия в системе компенсации, уменьшающие риски для компании [4]. В большинстве случаев с этой целью используют:

1. Как краткосрочную оплату, так и долгосрочные выплаты, например некоторые российские компании включают в Положение об оплате пункт об отсрочке выплат бонусов для топ-менеджеров на три года.
2. Правильный баланс постоянной и переменной части.
3. Сбалансированные критерии для оценки результативности (как количественные, так и качественные).
4. Взаимосвязанные долгосрочные и краткосрочные критерии и, в зависимости от них, квартальные, годовые и трехгодичные бонусы.
5. Ограничение вознаграждения при высокой результативности.
6. Разделение рисков снижения прибыли компании с сотрудниками.
7. Вознаграждение акциями (сотрудники получают вознаграждение при росте акций и теряют при их падении).

8. Clawback — политику возврата ранее выплаченных денег при определенных условиях. В политике компенсации предусматривается возможность удержания ранее выплаченных сумм вознаграждения в случае:
 - 1) невыполнения условий договора;
 - 2) аморального или криминального поведения;
 - 3) нанесения компании финансового ущерба, причиной которого явилось должностное преступление, халатность, безответственность, неправильное управление.
9. Постоянный аудит системы компенсации на наличие рисков для бизнеса.
10. Обсуждение возможных рисков на совете директоров, компенсационном комитете.

Таким образом, прежде чем разрабатывать систему оплаты труда на предприятии, внедрять те или иные методологии и инструменты (грейды и систему оплату по результатам на основе KPI), нужно разработать Reward Strategy в соответствии со стратегией компании и HR-стратегией, определить ее структуру, дизайн, учесть риски и согласовать с руководством.

[Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>](#)

ГРЕЙДИРОВАНИЕ: АЛГОРИТМ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ ГРЕЙДОВ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОСТОЯННОЙ ЧАСТИ ЗП НА ЕЕ ОСНОВЕ

Автор: Елена Ветлужских, преподаватель программы МВА,
сертифицированный бизнес-тренер,
консультант, www.elenavetl.ru

Грейдирование — процедура оценки должностей в соответствии с их ценностью для организации и распределение по группам — грейдам.

Во всем мире, а также в российских компаниях наиболее распространен балльно-факторный метод, при котором проводится сравнительный анализ должностей по результатам оценки по выбранным факторам. Должности, набравшие примерно одинаковое количество баллов в результате оценки, группируются в один грейд.

Количество грейдов устанавливается в зависимости от организационной структуры (уровней иерархии), количества должностей, типа выбранной структуры (узко-грейдовая, широкополосная, семейная, карьерная). Далее полученные результаты грейдирования связываются с постоянной частью ЗП. Чем больше баллов набирает должность, тем выше ее ценность для организации и выше уровень оклада [2].

В каждом грейде рассчитывается среднее значение постоянной части ЗП и устанавливаются вилки окладов, в дальнейшем мы называем их категориями (чем выше категория, тем выше оклад). Проводится анализ и устранение несоответствий: высокий оклад при низкой ценности должности и, наоборот, заниженный оклад при достаточно высокой ценности должности. В результате получается более справедливая, понятная и прозрачная схема окладов с мотивацией сотрудников на профессиональный рост.

Также проводится сравнение существующих ЗП в компании с рыночными и планируется повышение ЗП для должностей с большим отставанием от рыночных значений.

Но прежде чем приступить к разработке грейдов, рекомендуется завершить основные важные проекты в компании: определение стратегических целей, реструктуризацию компании и оргструктуры, внедрение процессного подхода и других (если они есть), так как это может повлиять на правильность оценки должностей.

Итак, алгоритм разработки грейдов включает 10 основных этапов (подробное описание этапов грейдирования см. в разработанном мною «Практическом руководстве по разработке постоянной части ЗП на основе грейдирования», <http://www.elenavetl.ru/gradesguide/>) [5].

1. Краткое описание должностей.

Прежде чем оценить должности, важно сделать их описание, в котором необходимо изложить требования к должности

(функционал, степень ответственности, компетенции и т. д.), необходимые для эффективного выполнения работы.

При этом возникает вопрос: как заполнять описание должности? В соответствии с сегодняшними требованиями (как есть) или в соответствии с будущими, т. е. как будет в соответствии со стратегией, целями и новой организационной структурой?

А если у вас еще идет проект по внедрению процессного подхода, по результатам которого приходится вносить изменения в требования к должности, то нужно учитывать и их. Вот почему лучше не спешить с проведением оценки должностей и разработкой грейдов и осуществить грейдирование после завершения проводимых в компании изменений. А значит, подождать и с описанием должностей.

2. *Подготовка к оценке должностей (выбор факторов, описание факторов по уровням, составление балльно-факторной оценки, утверждение графика оценки и экспертных групп).*
3. *Проведение балльно-факторной оценки.*
4. *Расчет количества грейдов.*
5. *Оптимизация постоянной части на основе оценки, разработки уровней в грейде (3–5 уровней).*
6. *Работа с несоответствиями.*
7. *Проведение оценки сотрудников на соответствие новым должностным требованиям.*
8. *Определение уровня ПЧ для данного сотрудника.*
9. *Разработка индивидуальной системы развития и обучения в соответствии с имеющимися разрывами.*

Оценка должна проводиться на постоянной основе (один раз в год). По результатам оценки при условии результативности сотрудника и роста его компетенций принимается решение по профессиональному или карьерному росту и проводятся соответствующие изменения в заработной плате.

Таким образом, получается очень большой объем работы, затратный по ресурсам и времени. Поэтому, как вариант, в крупных компаниях можно:

1. Разработать и внедрить систему грейдов для всей компании.
2. Внедрять оценку по результативности и компетенциям поэтапно, начиная с самых важных подразделений и должностей, влияющих на результаты бизнеса. Для оценки результативности сотрудников разработать цели и KPI — ключевые показатели эффективности, а для оценки компетенций провести моделирование компетенций и разработать 6–8 ключевых компетенций.
3. Для сотрудников других подразделений временно проводить повышение ПЧ при следующих условиях:
 - 1) выполнение собственных целей и задач (при наличии KPI — ключевых показателей эффективности);
 - 2) выполнение корпоративных стандартов (отсутствие нарушений трудовой дисциплины и т. д.), а также по результатам мониторинга рынка ЗП в регионе.

Если требуемые условия выполняются, то после анализа ЗП на рынке труда принимается окончательное решение. Если ЗП сотрудника ниже рыночной, проводится повышение; если на уровне медианы или выше, то повышение не проводится.

Минус такого подхода в том, что он не мотивирует на развитие компетенций, непрозрачность (зависимость от рынка), а плюс в том, что он мотивирует на выполнение собственных целей и корпоративных стандартов. Также с помощью данного подхода мы удерживаем результативных сотрудников в компании (если ЗП специалиста будет ниже рыночной, он, скорее всего, уйдет из компании).

Таким образом, исходя из анализа ситуации в компании, вы должны сами решить, осуществлять ли грейдирование

сейчас или подождать завершения изменений, проводимых в компании. Далее необходимо определиться с этапами и последовательностью разработки грейдов и системы оценки по результатам и компетенциям, причем провести процесс разработки и внедрения таким образом, чтобы получить максимальный эффект для компании.

[Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>](#)

ТИПЫ СТРУКТУР ГРЕЙДОВ

Автор: Елена Ветлужских, преподаватель программы MBA,
сертифицированный бизнес-тренер,
консультант, www.elenavetl.ru

В зависимости от целей применения, оргструктуры компании, соотношения постоянной и переменной части ЗП у разных подразделений выбирается определенный тип структуры. Существуют четыре основных типа структур грейдов:

- 1) стандартная (узкая) классическая и веерного типа;
- 2) широкополосная;
- 3) семейная структура карьер;
- 4) семейная структура должностей.

В основном в российских компаниях применяется стандартная (узкая) веерного типа структура (в производственных компаниях) и семейная (в торговых компаниях).

Алгоритм построения узкогрейдовой структуры изложен ранее.

Широкополосная структура (broadbanded) применяется в основном в компаниях с плоской структурой (консалтинговых, аудиторских, ИТ). Такая структура (для отличия от узкогрейдовой используется термин bands — бэнды) объединяет

несколько грейдов, приводя к уменьшению их количества. В ней разрабатывается 4–6 бэндов (с диапазоном 50–80%).

Бэнд — это группа грейдов, имеющих идентичные или похожие характеристики в структуре ЗП:

- идентичные разности между серединными точками;
- идентичные процентные диапазоны.

Должности, которые попадают в один бэнд, близки по своей ценности (по требованиям к знаниям, навыкам и ответственности). В каждом бэнде разрабатываются уровни, переход по которым (рост оклада) осуществляется по результатам (KPI) и компетенциям (табл. 3.1).

Таблица 3.1. Пример широкополосной структуры

Bands	Должности (пример американской компании)	Должности (пример российской компании)
A	Leadership/Expert Professional Старший уровень менеджмента и эксперты-профессионалы	Директор по продажам Директор проектного офиса Директор по персоналу Технический директор
B	Manegement/ Senior Professional (средний менеджмент и высокопрофессиональные сотрудники)	Руководитель отдела разработки Руководитель отдела по работе с клиентами Ведущий программист
C	Supervisor/ Professional (линейные менеджеры и профессионалы)	Менеджер по работе с клиентами Консультант Программист Юрист
D	Specialized Support (обеспечение административной или технической поддержки)	Техник Секретарь-референт Бухгалтер
E	Administrative Support (обеспечение базовой поддержки менеджерам)	Ресепшионист Операционист Сотрудник АХО

Такая структура в основном применяется:

1. В организациях с плоской структурой, процессных организациях и при уменьшении управленческих уровней.
2. Для большей гибкости и вариативности выполняемых сотрудниками задач.
3. Для снижения количества бюрократических процедур при передвижении сотрудника с грейда на грейд.
4. Для решения проблемы исчерпания величины диапазона, так как в расширенной полосе всегда больше количество уровней.

Фокус при внедрении такой структуры сохраняется на постоянном улучшении и профессиональном росте (линейное перемещение). Однако для ее администрирования требуется высокий уровень менеджмента.

Для торговых компаний в основном применяется Job family structures, т.е. семейная структура. Такая структура может включать в себя различное количество грейдов для разных работ (должностей). Акцент делается при разделении на общие характеристики в процессах: ИТ, финансы и HR — поддерживающие подразделения (business support family). Обычно это 2–4 семьи. Каждая Job family подразделяется на несколько уровней. Можно разработать разное количество уровней в каждой семье. Стандарт — 5–7 уровней.

Применяется в случаях, когда требования рынка заставляют компанию оплачивать различные группы должностей по-разному. В России чаще всего используется в торговых компаниях из-за большого отличия постоянной части у отделов продаж и поддерживающих подразделений.

Пример семейной структуры (две семьи) в российской торговой компании приведен на рис. 3.1.

На оси X отложены грейды, на оси Y — постоянная часть ЗП.

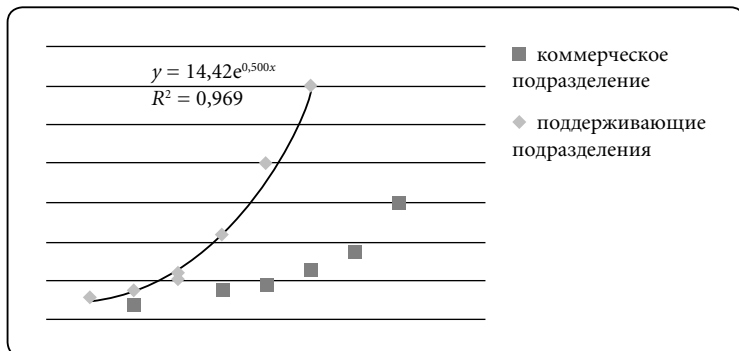


Рис. 3.1. Семейная структура

Получилось две семьи: семья А — коммерческие подразделения, семья В — поддерживающие подразделения, такие как ИТ, бухгалтерия, финансы, управление персоналом, АХО. Недостатком этой структуры является более высокая сложность для администрирования и объяснения сотрудникам с точки зрения справедливости.

Более подробную информацию о различных структурах грейдов, преимуществах и недостатках каждой структуры для российских компаний можно получить на моем авторском семинаре «Лучшие мировые практики» (см. <http://www.elenavetl.ru/schedule/>).

ПРЕИМУЩЕСТВА ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ ГРЕЙДОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Автор: Елена Ветлужских, преподаватель программы MBA,
сертифицированный бизнес-тренер,
консультант, www.elenavetl.ru

Рассмотрим преимущества внедрения системы грейдов на предприятии.

1. Грейдирование дает возможность ввести единую унифицированную систему окладов для всех подразделений, филиалов — справедливую, наглядную и понятную, в соответствии с ценностью должности.
2. Устраняются несоответствия в существующих выплатах окладов: как заниженный уровень, так и неадекватно завышенный уровень ЗП или оклада.
3. Выстраивается прозрачная система профессионального и карьерного роста, что способствует удержанию в компании ценных специалистов.
4. Рост зарплаты у сотрудника связывается с присвоением категории по результатам оценки, повышается мотивация к постоянному совершенствованию и развитию.

5. Повышается точность и эффективность подбора сотрудников, так как грейдирование требует составления описания должностей в соответствии с текущими требованиями к должности.
6. Выявляется дублирование функций в организации, в результате появляется возможность проведения оптимизации деятельности и численности.
7. В некоторых компаниях система льгот связывается с системой грейдов: чем выше грейд, тем больше объем предоставляемых льгот. Такая зависимость работает на удержание целеустремленных сотрудников при условии, что существует возможность карьерного роста.

Вместе с тем есть и недостатки.

1. Грейдирование требует большого объема работы, особенно на крупных предприятиях с большим количеством должностей.
2. Возникают сложности с выбором факторов для оценки. Неправильно выбранные факторы снижают точность и справедливость оценки. При этом, если взять универсальный набор факторов, например предлагаемых консалтинговой компанией, то не учитываются специфика бизнеса и ценности компании. Кроме того, у некоторых консалтинговых компаний применяемые факторы не меняются в течение десятков лет, а значит, абсолютно не учитываются изменения, произошедшие на рынке и в экономике за такой большой период времени.

Минус самостоятельного выбора факторов заключается в том, что без наличия опыта компания может определить их неправильно, например взять факторы, характеризующие личность, а не требования к должности. Так, одна из российских компаний использовала для оценки такой фактор, как нацеленность

на результат. По моему мнению, этот критерий лучше использовать при оценке сотрудника, а не должности. Или стаж работы — я против применения также и этого фактора, поскольку непонятно, как связать его с ценностью должности для предприятия. Он скорее отражает лояльность сотрудника компании (а не ценность должности!): нужен ли нам лояльный сотрудник, который на протяжении 5–6 лет выполняет не очень качественно одну и ту же работу?

3. Другая проблема с определением точного веса факторов. По методологии мы должны определить вес факторов, проранжировав их, исходя из ценности для бизнеса. Иными словами, важно определить, в какой степени каждый из факторов больше влияет на успех бизнеса. По моему опыту выполнения консалтинговых проектов, данная оценка вызывает затруднения и расхождения у руководителей, а значит, велика вероятность ошибки, которая в дальнейшем влияет на расчет ценности должности.
4. Кроме того, даже при проведении оценки силами комиссий (экспертов) существует некоторая степень субъективности оценщиков. Сотрудники, понимая взаимосвязь оценки с ЗП, начинают «тянуть одеяло на себя», стараясь оценить сотрудников своего подразделения повыше.

Другая проблема в том, что эксперты вместо оценки должности часто переходят на оценку личности, т. е. оценивают сотрудника, который сегодня занимает данную должность. По методологии обученный представитель рабочей группы, участвующей в оценке, должен вмешаться и повлиять на руководителей-оценщиков, но порой статуса представителя службы персонала или ОТЗ не хватает, и его мнение просто игнорируется.

5. Компании часто экономят деньги, не приглашают опытных консультантов или практиков с большим

опытом грейдинга и проводят оценку и разработку грейдов самостоятельно. Но поскольку рабочая группа делает это в первый раз без какого-либо опыта, ошибки неизбежны, и это может привести к неправильным решениям. В таком случае под вопросом оказывается справедливость оценки и размера зарплаты, определяемого по ее результатам.

В результате оценка получается не всегда адекватной, и комитетам по оценке (комиссиям по компенсации) приходится проводить корректировки. Насколько правильно они будут проведены? Все определяется опытом и объективностью экспертов, входящих в комитет.

6. Генеральный директор компании часто не соглашается с результатами полученной оценки и начинает сам субъективно перемещать должности из грейда в грейд вместо того, чтобы собрать оценочный комитет еще раз и переоценить спорные должности.
7. Кроме того, не всегда учитывается экономическая ситуация на рынке, с которой сталкивается каждая организация. Обычно проводится анализ уровней оплаты труда, основанный на обзоре заработных плат в том или ином регионе, и далее предприятие старается достичь компромисса между внутренней оценкой ценности и внешней, рыночной. Сложности также возникают при расхождении внутренней и внешней (рыночной) оценки должности.
8. С течением времени в компании происходят изменения в оргструктуре, добавляются новые должности. Согласно методике, изменение или появление новых должностей требует проведения балльно-факторной оценки экспертным комитетом. Но на практике решение чаще всего принимается единолично руководителем отдела компенсации и мотивации (или HR-директором), т. е. новая должность просто включается

в один из грейдов по субъективному мнению, без со-
брания комитета оценки и расчета баллов.

И наконец, стоит подумать о рентабельности проекта вне-
дрения грейдов для предприятия. Если делать все самим,
то рабочая группа может совершить большое количество
ошибок, получить неправильный результат и при этом по-
тратить много сил и времени. Если приглашать консалтинго-
вую компанию для полного осуществления проекта, то при-
ходится платить огромные деньги, и в этом случае нужно по-
думать о рентабельности инвестиций для предприятия. Как
вы думаете, заплатив за внедрение системы грейдов \$100 000,
вы получите рост прибыли компании на \$200 000?

По моему мнению, оптимальным вариантом является
разработка и внедрение системы грейдов с обучением и под-
держкой консультантов. Иначе говоря, вы ведете разработку
сами с поддержкой опытных консультантов и с аудитом вы-
полненных этапов работы и результатов всего проекта пе-
ред внедрением. Стремитесь к разумному балансу, опре-
деляйтесь, какую работу можете сделать сами, а за какую
(более сложную) можно и заплатить консультантам, чтобы
избежать большого числа ошибок и переделок. Какой смысл
платить за работу «первого разряда» по тарифам «шестого»?
Когда вы приглашаете консультантов для выполнения всего
проекта, в нем всегда есть сложная работа, требующая опыта
и квалификации, и простая, «первого разряда», за которую
все равно приходится платить очень дорого, «по шестому
разряду».

Проанализировав недостатки традиционного метода грей-
дирования (а именно балльно-факторной оценки), хочется
спросить: а нет ли ему альтернатив? Какие методологии се-
годня предлагаются на международном рынке?

Фред Хиллинг, консультант по оплате труда, провел ис-
следования и сделал анализ политики в отношении зара-
ботных плат в большом количестве организаций, а потом

предложил новый подход в оценке должностей и определению ЗП [6].

В своей работе по оценке должностей он предлагает применить показатель относительной стоимости (оплаты) работ (Pay Relativity Index). Понятие «показатель относительной стоимости (оплаты) работ» изменяет общепринятый подход к оценке, а именно определение внутренней и внешней стоимости (internal and external equity) в политике оплаты. По его мнению, метод оценки должностей с помощью показателя относительной стоимости (оплаты) работ является более прогрессивным инструментом, так как учитывает существующий рынок зарплат, а также стоимость замены работника (replacement cost) для предприятия.

Оценка с помощью данного метода включает в себя:

- оценку работ, при которой показатель относительной стоимости (оплаты) работ (PRI) определен для каждой должности (профессии);
- обзор зарплат по рынку и отрасли организации;
- анализ полученного тренда на графике.

Оценка должностей с использованием показателя относительной стоимости (оплаты) работ также позволяет уйти от необъяснимой разницы между внутренней и внешней стоимостью (при ее наличии). Также Хиллинг отмечает, что это ценный инструмент, поддерживающий уверенность руководителей в точности определения стоимости человеческих ресурсов и подчиненных.

К сожалению, российские компании не применяют предложенный Хиллингом метод, поэтому сравнить результаты его использования на предприятиях и эффективность внедрения различных вариантов оценки не представляется возможным.

Я считаю, что подход Хиллинга, а именно распределение ЗП по показателю относительной стоимости (оплаты) работ (Pay Relativity Index), можно использовать, например, после

проведения оценки должностей по балльно-факторному методу, когда компании сталкиваются с неадекватными (спорными) значениями оценки должностей в баллах. В таком случае при принятии решения можно учитывать стоимость замены работника (replacement cost). В компаниях среднего бизнеса вместо проведения трудоемкой балльно-факторной оценки можно провести ранжирование должностей работ по данному критерию (replacement cost). В целом предложенный Хиллингом подход, а именно распределение ЗП по показателю относительной стоимости (оплаты) работ, требует дополнительного тестирования перед его применением в российских компаниях.

[Купить книгу на сайте kniga.biz.ua >>>](#)