

Н. Н. Авсеенко, старший научный сотрудник, НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СЛОЖНОСТИ ТРУДА

This article covers the issues of employees' wages differentiation depending on work complexity. The article explores tariffs rates (wages) systems definition t methods taking into account the work complexity; ways of grades quantity and tariff rate values determination are considered. The benefits of different approaches to grade system definitions are also shown.

Введение. Вопросам дифференциации заработной платы посвящены многочисленные работы исследователей (Ю. Ананьева, Н. Волгин, Ю. Кокин, В. Ракоти, В. Сковпень, С. Шевченко, Р. Яковлев и др.). В работах этих авторов рассматриваются факторы, обуславливающие дифференциацию заработной платы; дается обоснование величины дифференциации; излагаются особенности дифференциации заработной платы в переходных экономиках. Вопросы оценки сложности труда являются объектом исследования многих зарубежных ученых (Армстронг М., Милкович Д., Ньюман Д., Стивенс Т., Хендерсон, Р., Хэй Э. и др.). В работах названных авторов рассматриваются практические вопросы использования различных подходов к оценке труда разной сложности и методы определения ставок, окладов на основе оценки сложности труда.

Целью данного исследования является анализ технологии построения систем тарифных ставок (окладов) работников на основе оценки сложности труда.

Обсуждение и результаты. Заработная плата является одной из основных экономических категорий. Она отражает сложные связи, складывающиеся в обществе по поводу оценки трудового вклада работника, отношения производства и распределения, взаимодействие различных носителей экономических интересов, степень развития производительных сил и производственных отношений.

Необходимость дифференциации заработной платы обусловлена самим трудовым процессом, содержание которого отличается в зависимости от сложности отдельных видов работ и производств, технологических процессов, использования различных орудий труда и т. п.

Дифференциация тарифной части заработной платы призвана компенсировать различный уровень общественно необходимых затрат на воспроизводство рабочей силы, связанный с неоднородной интенсивностью труда и особенностями его применения в различных видах деятельности. При этом должна выполняться и стимулирующая роль заработной платы через отражение в ее тарифной части степени сложности труда и его социальной значимости.

Под *сложностью труда* понимается объективная характеристика процесса труда со стороны его содержания, которое обуславливает соответствующие требования к квалификации и компетенциям работника.

Для обоснования дифференциации заработной платы в зависимости от сложности труда на постсоветском пространстве, как правило, используются тарифно-квалификационные справочники, Единая тарифная сетка и т. д.

В зарубежной практике широко используется построение систем оплаты труда на основе оценки сложности труда в различных должностях с последующим их грейдированием. Грейдинг (от англ. grading) – классификация, сортировка, упорядочивание. Грейдирование – это позиционирование должностей, то есть распределение их в иерархической структуре организации в соответствии с оценкой сложности труда [1].

Из всего многообразия методов оценки сложности труда наибольшее распространение получил метод балльных оценок. На Международной конференции, посвященной вопросам оценки труда, проходившей в 1950 году в Женеве, метод балльных оценок был признан в качестве метода, дающего наиболее объективную оценку труда и позволяющего построить систему обоснованно дифференцированных тарифных ставок (окладов) [2, 3].

Оценка сложности труда с помощью балльного метода проводится по системе компенсационных факторов, отражающих специфику труда в организации, отрасли или данного вида деятельности. Система компенсационных факторов может быть очень сложной и включать один или несколько уровней подфакторов. Подфакторы служат шкалой измерения каждого компенсационного фактора. Подфакторы нижнего уровня делятся на ряд степеней. Степенные разграничения обуславливают качественные различия в сложности работ. При этом определенным степеням сложности даются соответствующие характеристики, которые следует рассматривать в порядке постепенного усложнения работ. Тем самым создаются предпосылки для сопоставления работ по сложности и возможности количественного выражения различий по сложности.

Каждая степень оценивается самостоятельно определенным числом баллов. Сумма всех степеней по подфактору определяет его балльную оценку, а сумма подфакторов – балльную оценку фактора. Сумма всех факторов, оцененных в баллах, представляет собой общую балльную оценку качества конкретного вида работы. Такой подход позволяет обеспечить объективную и обоснованную дифференциацию тарифных (или базовых) ставок (окладов) работников в зависимости от сложности труда, и выполнять стимулирующую роль заработной платы.

Технология построения системы тарифных ставок (окладов) на основе оценки сложности труда включает следующие этапы:

- ранжирование должностей по результатам оценки сложности труда;
- определение количества и интервалов (шага) грейдов;
- распределение должностей по грейдам;
- определение размеров «вилки» тарифных ставок (окладов) для каждого грейда;
- определение пересечений «вилки» грейдов и тарифных ставок (окладов).

В грейды группируются должности, получившие приблизительно одинаковое количество баллов по результатам оценки сложности труда. В этом случае должности, традиционно относящиеся к одной категории (профессиональной группе), могут быть распределены в разные грейды. В этом проявляется специфика труда в отдельных должностях в зависимости от вида деятельности организации.

Количество грейдов определяется путем разбиения всего множества балльных оценок либо на равные (одинаковый шаг), либо на неравные интервалы (с разным шагом). Неравные интервалы имеют место, когда группировка балльных оценок в грейды осуществляется с разным по величине шагом. Грейды с равными интервалами целесообразны в тех случаях, когда распределение балльных оценок является равномерным. При назначении равных интервалов в грейдах можно использовать шаг, кратный некоторой сумме баллов, например 100, а можно использовать шаг, задаваемый некоторым процентом, например 20% от минимальной балльной оценки или максимальной балльной оценки интервала предшествующего грейда.

Для определения количества грейдов с равными интервалами может применяться также метод статистической группировки по формуле американского ученого Стерджесса: $n = 1 + 3,322 \lg N$, где N – число единиц совокупности, то есть число должностей, по которым проведена оценка сложности труда; n – количество групп (грейдов). При этом шаг определения интервалов грейда рассчитывается по следующей формуле:

$$i = (x_{\max} - x_{\min})/n,$$

где x_{\max} – наибольшее значение признака (балльной оценки); x_{\min} – наименьшее значение признака (балльной оценки); n – количество групп (грейдов) [4].

Количество грейдов и величина интервала связаны между собой: чем больше образовано грейдов, тем меньше интервал грейда, и наоборот. Количество грейдов зависит от числа должностей, под которые разрабатывается система тарифных ставок (окладов), и вариативности балльных оценок.

Особенностью применения грейдирования является наличие «вилки» тарифных ставок (окладов) в грейдах и их пересечение. Определение тарифных ставок (окладов) может осуществляться различными способами, но наиболее часто встречающимся является аналитический подход: вычисляется денежный эквивалент, «стоимость» одного балла и умножается на балльную оценку сложности труда и определяется тарифная ставка-оклад. При использовании такого подхода «стоимость» одного балла может определяться как единая, когда весь фонд оплаты труда оцениваемых должностей делится на сумму баллов всех оцениваемых должностей, либо определяется в каждом грейде, когда на сумму баллов делится фонд оплаты труда должностей в грейде [5].

«Стоимость» одного балла для всей совокупности должностей может определяться также через «стоимость» балла в низшем грейде или в высшем грейде и через «стоимость» балла ключевых, профильных должностей. В данном случае на балльную оценку сложности труда в должности делится уровень заработной платы (без учета компенсирующих и стимулирующих выплат) по данной должности, сформированный на рынке труда. Таким образом, при формировании тарифных ставок (окладов) учитывается рыночная стоимость должностей, что позволяет организации, применяющей систему грейдирования иметь конкурентные преимущества для привлечения необходимых специалистов.

В зарубежной практике имеют место случаи, когда определение «вилки» тарифных ставок (окладов) начинается либо с минимального ее значения, либо со среднего. В качестве минимального уровня «вилки» тарифных ставок (окладов) при этом используется или средний, или минимальный уровень рыночной стоимости должности. При этом верхняя граница «вилки» превышает нижнюю границу не менее чем на 15%. В случае, когда построение «вилки» начинается с ее среднего значения, размер которого устанавливается на уровне средней или минимальной рыночной стоимости должности, верхняя и нижняя границы интервала

отклоняются от среднего значения не менее чем на 20%.

Наличие «вилки» тарифных ставок (окладов) делает эту систему гибкой, позволяет руководителям организации оперативно реагировать на результаты деятельности работников, поощрять за опыт работы в организации, стимулировать особо отличившихся работников, привлекать в организацию высококвалифицированных специалистов, предлагая им более высокие тарифные ставки (оклады).

Еще одним специфическим параметром системы грейдов является наличие пересечения «вилки» грейдов и тарифных ставок (окладов). Может применяться вариант, когда тарифная ставка (оклад) работника из более низкого грейда может быть выше тарифной ставки (оклада) работника, принадлежащего к более высокому грейду. Такой вариант дает возможность работнику повышать свой оклад за счет роста профессионализма, не переходя в другую должность. Это хороший инструмент для закрепления специалистов в организации. При этом стимулируется повышение специализации работников, знания работников в конкретной области становятся более глубокими. Такая ситуация приводит к снижению текучести кадров.

Второй вариант, когда тарифные ставки (оклады) не пересекаются, а грейды имеют пересечения. В данном случае получаются «растянутые» грейды и небольшой диапазон «вилки» тарифных ставок (окладов) в каждом из них. Построенная таким образом система стимулирует работников повышать свою тарифную ставку (оклад) за счет изменения занимаемой должности.

В третьем варианте пересекаются как грейды, так и тарифные ставки (оклады). При этом пересечения грейдов и тарифных ставок (окладов) могут быть большими по площади. Так как данный вариант является сочетанием двух пре-

дыдущих, то он позволяет более гибко устанавливать тарифные ставки (оклады).

Построенная таким образом система тарифных ставок (окладов) позволяет обеспечить их объективную дифференциацию в зависимости от сложности труда в должности и с учетом специфики конкретного вида деятельности, обеспечить выполнение стимулирующей роли заработной платы, позволяет решать кадровые задачи в организациях.

Заключение. Наиболее значимыми результатами исследования является определение технологии построения системы тарифных ставок (окладов) на основе оценки сложности труда с целью обеспечения обоснованной дифференциации заработной платы работников в зависимости от сложности труда. Это позволит повысить мотивацию работников к высокопроизводительному и качественному труду.

Литература

1. Сковпень, В. Грейдинг, или дифференциация заработной платы работников / В. Сковпень // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2008. – № 6. – С. 11–22.
2. Милкович, Джордж. Система вознаграждений и методы стимулирования персонал / Джордж Милкович, Джерри М. Ньюман; пер. с англ. И. Л. Белоус [и др.]. – М.: Вершина, 2005.
3. Армстронг, М. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг, Т. Стивенс; пер. с англ.; под науч. ред. Т. В. Герасимовой. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Бук, 2007.
4. Васнев, С. А. Статистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hi-edu.ru/e-books/xbook096/01/part-003.htm>.
5. Чемяков, В. П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В. П. Чемяков. – М.: Вершина, 2007.