***О. Н. Пырко, студ.; рук. Т. Н. Долинина, к. э. н, доц.***

***(БГТУ, г. Минск)***

**ГРЕЙДИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕДУКЦИИ ТРУДА**

 Повышение народного благосостояния и развития общественного производства подразумевает изучение такой проблемы как разумное распределение материальных и духовных благ между участниками воспроизводства. Особую роль в этом играет система оплаты труда. Необходимо отметить, что система оплаты труда в организации должна обеспечивать такой уровень заработной платы, который будет учитывать все результаты работы сотрудников. При этом она должна учитывать различные виды труда по степени их сложности. Сложность труда обусловливается определенным составом функций, выполняемых в процессе труда, требованиями к применению определенных средств и предметов труда. Поэтому различают труд простой (неквалифицированный) и труд сложный (квалифицированный), при этом сложный труд представляет собой приумноженный простой труд. Соответственно возникает проблема соизмерения сложности многообразных видов труда к единому эквиваленту, т.е. редукции труда [1]. Для изучения данного вопроса вводится такое понятие как редукция труда.

 Редукция труда − сведение труда разной сложности к простому его эквиваленту и поиска единой меры труда как регулятора производства и распределения его результатов между субъектами труда [2]. В процессе сведения более сложного труда к простому выявляется вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации с учетом запаса его человеческого капитала. Объективная оценка эффективности труда каждого работника позволяет обеспечить мотивацию к труду и повысить уровень его производительности. Итогом проделанной работы является объективная оценка сложности, количества и качества труда, которая позволяет сформировать тесную взаимосвязь между результатами труда и вознаграждением, обеспечить объективную дифференциацию заработной платы (рис.). Сопоставление результатов работы по всем параметрам оценки, дает возможность самому работнику оценить уровень выполнения своей работы в сравнении с коллегами [3].

Эффективность труда

Количество труда (продолжительность рабочего времени)

Качество труда (производительность труда, отсутствие ошибок, брака, своевременность выполнения работы)

Заработная плата

Сложность труда (тарифная система, грейдирование)

Рисунок – Взаимосвязь составляющих эффективности труда

 Для упорядочения процесса оценки эффективности труда необходимо разработать такую систему определения стоимости труда, которая будет учитывать все особенности, ценность каждого сотрудника и его вклад в общее дело.

 Необходимо отметить, что грейдирование является одним из способов редукции труда. В международной практике проблема редукции труда решается путем построения тарифной или грейдинговой системы оплаты труда. Грейдирование получило более широкое применение в зарубежных странах и имеет много современных модификаций.

 Грейдинг – это метод создания универсальной иерархии должностей (рангов) для всего персонала компании; система оценки, позволяющая определить приемлемые для всех работников уровни компенсации на основе сопоставления относительной ценности для компании разных участков работы (должностей) [4]. В основе системы грейдов лежат факторы, которые позволяют оценивать должности – самостоятельность принятия решений, необходимый опыт и квалификация, сложность выполняемых работ, формат ответственности, количество людей в подчинении и т.п. Каждый из факторов имеет индивидуальную оценку значимости, которая определяется на основе мнения экспертной группы. Оценка факторов измеряется в баллах. Сумма баллов может равняться 100 или 1000. В последующем каждому фактору присваивается определенное количество баллов. Используя полученную шкалу факторов, экспертными группами проставляются баллы каждой профессии имеющейся в организации. Таким образом, образуется рейтинг должностей по значимости их позиций в организации, на основе которого строится система оплаты труда.

 Таким образом, редукция труда является неотъемлемой частью организации процесса оплаты труда. В связи с отсутствием унификации подходов проблема редукции труда требует дальнейшего изучения для обоснования системы факторов оценки сложности труда, а соответственно, для определения тарифных коэффициентов, определяющих пропорции в оплате различных видов труда.

**Библиографический список**

1. Тур В. М. Редукция труда как основа дифференциации заработной платы // Труды БГТУ. – 2013. – №7. – Экономика и управление. – С. 270-273.
2. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь/Б.А.Райзберг,Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М.:ИНФРА М.,1999. – 479 с.
3. Бородин, А. Основные подходы к оценке эффективности труда персонала / А. Бородин, Н. Шаш, А. Шаш // Человек и труд. – 2013. – №10. – С. 54 – 57.
4. Попова, И.Г. Грейдинговая система оплаты труда. Практика внедрения / И. Г. Попова // Труд и заработная плата. – 2012. – № 2. – С.53 – 58.