

# ОПТИМИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ЖКХ НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ ГРЕЙДОВ

В.С. ШЕВЧЕНКО

*Харьковская национальная академия городского хозяйства*

*ул. Революции, 12, г. Харьков, 61002, Украина*

[prasol-2011@mail.ru](mailto:prasol-2011@mail.ru)

Развитие рыночных отношений в системе ЖКХ Украины обусловило эволюцию управления трудовыми ресурсами, систем оплаты труда на основе учета рыночной стоимости трудовых ресурсов, оценки эффективности труда работников и их квалификации. В острой конкурентной борьбе предприятий ЖКХ возрастает роль трудовых ресурсов как одного из основных ключевых факторов успеха. В связи с этим на первый план выходит проблема мотивации персонала, его материального стимулирования.

Организация системы оплаты зависит от того как предприятие оценивает должности, какие приоритеты устанавливает при оценке и каким образом строит иерархию ценности этих должностей. Для предприятия необходимо выстраивать собственную иерархию должностей на основе их оценки, а также совершенствовать систему оплаты труда, предусматривая возможность дифференциации оплаты как за непосредственно выполненную работу, ее качество, так и за достигнутый уровень квалификации, опыта.

Учитывая вышеизложенное, выбранная тема исследования является актуальной и значимой как с теоретической, так и практической точки зрения.

Многие аспекты исследования проблем мотивации и оплаты труда персонала имеют многовековую историю, начиная с классических работ К. Маркса, А. Маршалла, Д. Риккардо. Советский период исследования проблем оплаты труда связан с именами таких ученых – экономистов, как Н.В. Вомин, Е.Н. Капустин, С.Г. Струмилин и др.

Однако, несмотря на широкую изученность вопросов оплаты труда в экономике, проблема оценки должностей на конкретном предприятии ЖКХ в рыночных условиях в полной мере не только не решена, но и не изучена.

Грейд – это группа работ (должностей), имеющих одинаковую ценность для работодателя, включающая не только фиксированную ставку оплаты труда (оклад), но и сумму премии, комиссии, стоимость льгот, предоставляемой группе работников, входящей в соответствующий грейд.

Механизм построения системы грейдов (грейдование) позволяет организациям самостоятельно строить иерархию должностей; определение этапов формирования системы оплаты труда на основе грейдования, при котором есть возможность гибкого управления вознаграждениями с учетом ценности должностей и квалификации работников для конкретного предприятия.

Система грейдов не является для предприятий ЖКХ новым. Тарифные сетки являются аналогом грейдов. Однако, если раньше категории тарифного

разряда использовались только для оплаты, то грейд может использоваться для оценки эффективности персонала, для дифференциации льгот, предоставляемых тем работникам, чьи должности входят в тот или иной грейд.

Система грейдов – это базовый управленческий механизм, который включает стратегическую цель предприятия – сделать так, чтобы поведение сотрудников соответствовало требованиям организации.

Таким образом, в результате внедрения данной системы оплаты труда предприятие получает значительную экономическую выгоду, значительно упростит управление заработной платой, сделает прозрачной систему оплаты труда, а также повысит мотивацию своих сотрудников.