

**Юрин Данил Юрьевич**

бакалавр полит. наук, магистрант

**Москвитин Геннадий Иванович**

д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Российский экономический

университет им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

DOI 10.31483/r-10829

## **СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ ЕТКС И ГРЕЙДИНГА**

*Аннотация:* в данной статье рассмотрены общие черты и различия системы грейдов и единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Описано содержание обеих систем. Отмечено, что грейдинг – более гибкая система, отвечающая современным реалиям.

*Ключевые слова:* система грейдов, ЕТКС, ранжирование, оклад, оплата труда.

Одной из самых значимых проблем мирового кадрового рынка на сегодняшний день остается проблема группировки должностей и создания структуры значимости должностей в компании с целью определения соотношения значимости работника и справедливого уровня его заработной платы, которая напрямую влияет на то, насколько сотрудник будет доволен своей работой и как качественно он будет выполнять свои должностные обязанности. При существующем многообразии методов оценок, вопрос о том, какая система наиболее эффективна, все еще остро стоит как для работодателей, так и для представителей интересов работников, а разработка подобных систем классификации сложности работ, квалификации работника и оплаты труда в России до сих пор не перестает быть злободневной для представителей малого, среднего и крупного бизнеса, несмотря на то, что с момента предоставления им такого права прошло уже более двадцати пяти лет, с момента перехода нашей страны на рыночную экономику.

Подобной системой, прошедшей проверку временем на отечественном трудовом рынке, является *ЕТКС* – единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Прототипом ЕТКС можно считать Табель о рангах, учрежденную императором России Петром I в 1722 году. В Советском Союзе ЕТКС стал официально применяться с 1968 года на промышленных предприятиях наряду с отраслевыми тарифно-квалификационными справочниками.

На сегодняшний день этот документ закреплен на территории Российской Федерации Постановлением Министерства труда России от 12.05.1992 №15а. На территории СНГ Справочник действителен в соответствии с Соглашением о сотрудничестве по применению единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей служащих от 13.01.1999. До недавнего времени использование справочников, подобных ЕТКС было обязательным, сейчас же это имеет рекомендательный характер. ЕТКС предназначен для установления тарифов на выполняемые работы, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для создания программ по подготовке и повышению квалификации рабочих во всех отраслях и сферах деятельности. Справочником устанавливаются как характеристики работы, предполагаемой к исполнению, так и необходимые качества работника, необходимые для ее выполнения. Ранжирование рабочих происходит на основе разрядов. Рост же квалификации происходит путем аттестации на основе таких критериев как: соответствие профессиональной подготовки работника квалификационным требованиям по должности и разряду оплаты его труда, профессиональной компетентности, отношения к работе и выполнению должностных обязанностей и целевых показателей, показателей результатов работы за прошедший период.

*Грейдинг* – это универсальная система мотивации, предполагающая создание структуры значимости должностей в компании на основе множества факторов, таких как квалификация работника, его должностные обязанности, степень риска на рабочем месте, ценность сотрудника для организации и множества других. Данная методика была разработана Эдвардом Хэм, президентом и

---

основателем консалтинговой компании «Hay Group» в Соединенных Штатах Америки. На сегодняшний день она применяется во многих странах мира, включая Российскую Федерацию [1].

Начиная с девяностых годов двадцатого века, российский работодатель обращает пристальное внимание на данную систему в силу ее удобства, универсальности, а также прозрачности при структурировании оплаты труда, как для работников, так и для их представителей, с успехом применяя ее в крупных холдингах и предприятиях. Мониторинг реального вклада в развитие компании того или иного сотрудника позволяет создать справедливую оплату труда даже в условиях постоянно меняющегося кадрового рынка сегодняшнего дня, где одна новая профессия может сменить две старых, что будет нести несомненную экономическую выгоду как для персонала, так и для самой компании.

Система грейдов – вычисление оклада на основе моделей оценки с использованием балльно-факторного метода. Преимуществом данной системы является справедливость оценивания, так как при оценке должности используются одинаковые правила вычисления ее значимости. Алгоритм оценки должности выглядит следующим образом: выбор соответствующей методики; ранжирование должностей; оценка каждого уровня; оценка значимости фактора; расчет количества баллов для каждой должности; распределение баллов по грейдам; установление должностных окладов и расчет вилок окладов [2].

Существует мнение, что грейдинг является аналогом нашей отечественной системы тарификации труда с иерархической структурой. Стоит отметить, что данное мнение ошибочно, так как, несмотря на некую схожесть двух систем, между ними существуют серьезные различия. Единственным сходством между ними можно назвать то, что обе они предполагают в той или иной степени иерархию должностей, которая подразумевает более высокий статус и оклады руководящим должностям, нежели рядовым рабочим.

*Говоря о различиях между ЕТКС и системой грейдов, можно выделить следующие:*

1. ЕТКС: базируется на основании оценки профессиональных навыков, знаний и опыта; Система грейдов: подразумевает более широкий пул критериев, например, сложность выполняемой работы, степень ответственности, коммуникации, уровень управления, степень риска для жизни и здоровья на рабочем месте. Примечательно, что критерии могут варьироваться в зависимости от сферы деятельности фирмы и даже ее размера.

2. ЕТКС: Должности выстраиваются строго по нарастающей; Система грейдов: возможно пересечение до двадцати процентов двух частей соседних грейдов. Так, у сотрудника низшего грейда благодаря его профессиональным навыкам может быть более высокий должностной оклад, чем, к примеру, у специалиста по кадровой безопасности, находящегося в грейде рядом более высокого порядка.

3. ЕТКС: Иерархическая структура тарифной сетки основана на минимальной заработной плате, умноженной на коэффициенты (межразрядные, межотраслевые, междолжностные и межквалификационные); Система грейдов: Структура грейдов выстраивается только на весе должности, которая выражается в баллах.

4. ЕТКС: Строго закрепленная вертикаль разрядов; Система грейдов: Должности выстраиваются исходя из принципа важности того или иного сотрудника для компании [3].

5. ЕТКС: используется только для классификации и тарификации окладов рабочих. Для руководителей и специалистов существует отдельная система – Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). Вместе данные справочники являются составными частями Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР); Система грейдов: более универсальна, и может использоваться также для оценки должностей руководителей и специалистов, в особенности в условиях появления новых специальностей [4].

6. ЕТКС: регламентирован законом. Как ранее упоминалось, Справочник действует на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда России от 12.05.1992 №15а, а также регулируется ст. 143 Трудового кодекса Российской Федерации; Система грейдов: не противоречит действующему законодательству, но своей нормативно-правовой базы не имеет.

7. ЕТКС: действует только на постсоветском пространстве; Система грейдов: применима во всем мире независимо от политического и экономического строя.

Наконец, в качестве восьмого пункта различий между двумя системами можно выделить тот факт, что в ЕТКС можно увидеть такие необычные профессии как: демонстратор пластических поз, тестовоз, бригадир двора изложниц, вздымщик, заготовщик черни и много других, среди которых есть уже не актуальные на сегодняшний день. В то же время Справочник не предусматривает существование таких профессий как рекруттер, риэлтор, мерчандайзер, бренд-менеджер и еще ряда новых для нашего рынка труда должностей. Система грейдов в этом отношении более универсальна и может быть адаптирована и применима совершенно к любой должности.

Таким образом, с целью решения проблемы наличия адекватной задачам предприятия системы оценки квалификации работников в целях повышения мотивации труда и заинтересованности в профессиональном развитии персонала, предприятие должно выбрать наиболее подходящую систему структурирования должностей. Исходя из отличий представленных систем, нельзя не заметить, что система грейдов, по сравнению с ЕТКС является более гибкой и соответствующей современным реалиям, позволяющей выстроить справедливую систему оплаты труда и определения квалификации исходя из реального вклада того или иного работника в дело компании и сложности выполняемых им обязанностей.

### ***Список литературы***

1. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М.; СПб: Вершина, 2008. – С. 16–21.

2. Бодрова О. Строим грейды. Теория и практика / О. Бодрова // Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=6255> (дата обращения: 11.04.2018).
3. Москвитин Г.И. Коммуникативное взаимодействие сотрудников: Коллективная монография // Региональные экономические аспекты управления трудовыми ресурсами / Г.И. Москвитин, О.С. Вершинина, О.Д. Куксова [и др]. – М., 2017. – С. 124–127.
4. Москвитин Г.И. Особенности невербальных коммуникаций // Формирование эффективного трудового потенциала персонала организации: Сборник статей Международной научно-практической конференции / Под редакцией Г.И. Москвитина, Е.З. Карпенко, А.А. Степанова. – 2016. – С. 143–146.