

тельсской способности населения и, соответственно, оживлению производства товаров и услуг. Однако, когда речь идет о чрезмерных темпах роста заработной платы в добывающих и сырьевых отраслях (а именно такая ситуация и имеет место), то возникают основания для беспокойства, поскольку результатом этого является раскручивание инфляционной спирали. Неоправданный рост цен в этих отраслях промышленности оказывает значительное влияние на формирование издержек производства во всех без исключения отраслях экономики. При этом происходит перераспределение через механизм цен в пользу сырьевых и добывающих отраслей стоимости, созданной в других отраслях экономики, и подрываются стимулы к труду в тех отраслях, где оценка реального вклада работников оказалась заниженной.

Т.Н. Долинина

Белорусский государственный технологический университет, г. Минск

К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНИИ ОПЛАТОЙ ТРУДА

В странах с развитой рыночной экономикой бесспорным считается тот факт, что управление оплатой труда (вознаграждением, компенсацией) является важнейшей составляющей управления персоналом. В отечественной управленческой практике само понятие «управление персоналом» до недавнего времени отсутствовало, как не принято было говорить и об управлении оплатой труда. Принято было говорить только об «организации оплаты труда».

Однако с тех пор как в республике начался процесс экономических реформ, сопровождавшийся падением уровня реальной заработной платы, чрезмерной дифференциацией и существенными диспропорциями в оплате труда, стало очевидным, что одних организационных мер в этой области недостаточно. Необходимо обеспечить, как это принято в мировой практике, именно управление этим процессом. Под управлением оплатой труда, на наш взгляд, следует понимать деятельность, направленную на достижение целей, стоящих перед предприятием (или обществом в целом) через обеспечение выполнения заработной платой своих функций.

Как известно, процесс управления заключается в реализации ряда взаимосвязанных функций. По вопросу о функциях управления и их количестве среди экономистов отсутствует единство мнений. Тем более нет его и по отношению к функциям управления оплатой труда. По нашему мнению, в процессе управления оплатой труда необходимо выделить следующие функции: планирование, организация оплаты труда, оценка системы оплаты труда.

Функция планирования в процессе управления оплатой труда в значительной мере сводится к планированию средств на оплату труда и издержек на рабочую силу с учетом финансового состояния предприятия, а также стоящих перед ним целей и задач. При этом планирование должно опираться на общую

стратегию развития предприятия, его кадровую политику, международные стандарты в области оплаты труда.

Организация оплаты труда в традиционном понимании представляет собой совокупность мероприятий, направленных на эффективное использование трудовых ресурсов предприятия через механизм мотивации к труду, и включает нормирование труда, применение тех или иных форм и систем оплаты труда (в том числе тарифных), а также систем доплат надбавок и премий. Организация оплаты труда, также как и планирование должно опираться на общую стратегию развития предприятия, его кадровую политику, международные стандарты в области оплаты труда.

Оценка системы оплаты труда сводится к комплексному ее анализу с позиций соответствия целям и задачам, стоящим перед предприятием. Оценка действующей системы оплаты труда является элементом контроля в процессе управления. Однако, если вопросы планирования и организации оплаты труда в отечественной экономике достаточно разработаны, то вопросы оценки системы оплаты труда получили развитие в основном в направлении анализа трудовых показателей. Методики же комплексного анализа систем оплаты труда отсутствуют как таковые. Вместе с тем для создания целостной системы управления оплатой труда существует необходимость в создании подобных методик. В рамках методики комплексного анализа системы оплаты труда на предприятии, на наш взгляд, следовало бы выделить следующие направления: анализ организации оплаты труда, анализ трудовых показателей, социологический анализ.

Анализ организации оплаты труда предполагает проведение качественной оценки системы оплаты труда на предприятии по следующим составляющим:

- анализ нормативно-правового обеспечения организации оплаты труда, предполагающий изучение и сопоставление документов, регламентирующих организацию оплаты труда на предприятии с целью оценки их последовательности, непротиворечивости, а также границ возможностей предприятия по регулированию оплаты труда;

- анализ нормирования оплаты труда, предполагающий оценку состояния нормирования труда на предприятии и его роли в организации оплаты труда;

- анализ применяемой тарифной система оплаты труда, предполагающий оценку ее параметров и соответствия функциям, возлагаемым на тарифную систему;

- анализ форм и систем оплаты труда, предполагающий оценку их соответствия особенностям производственного процесса;

- анализ системы доплат, надбавок и премий, предполагающий оценку и сопоставление их размера, условий выплаты и круга работников, которым они назначаются с целью выявления дублирования.

Анализ трудовых показателей предполагает проведение количественного анализа, позволяющего оценить уровень организации оплаты труда на предприятии и выработать рекомендации по ее совершенствованию. Включает следующие элементы:

- анализ уровня заработной платы посредством его сравнения с минимальным потребительским бюджетом, прожиточным минимумом, средней заработ-

ной платой по республике, по соответствующей отрасли промышленности, по региону;

- анализ динамики заработной платы, предполагающий расчет индексов реальной заработной платы и их сопоставление с индексами объемов производства и изменением уровня рентабельности с целью оценки правомерности увеличения заработной платы;

- анализ дифференциации заработной платы с учетом профессионально - квалификационной структуры кадров, условий труда, конъюнктуры на рынке рабочей силы;

- анализ структуры фонда заработной платы, предполагающий оценку ее рациональности, исходя из доли в нем тарифной части;

- анализ стоимости рабочей силы, предполагающий оценку структуры и динамики расходов предприятия на рабочую силу.

Социологический анализ дополняет два предыдущих направления анализа и позволяет на основании неформальной информации оценить рациональность существующей на предприятии системы оплаты труда, определить возможности ее совершенствования и в ряде случаев получить отсутствующие количественные ориентиры. Может включать следующие элементы:

- анализ удовлетворенности работников действующей системой оплаты труда с точки зрения ее простоты, логичности; предполагающий также изучение их мнения по ее совершенствованию;

- анализ удовлетворенности работников уровнем, динамикой и дифференциацией заработной платы, предполагающий также получение определенных количественных ориентиров.

Таким образом, для того, чтобы было возможным говорить о существовании управления оплатой труда на отечественных предприятиях необходимо восполнить пробел в части разработки методик комплексной оценки системы оплаты.

Н.В. Дыдышко

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, г. Горки

НЕОБХОДИМОСТЬ ВОЗДЕЛЫВАНИЯ РАПСА В РБ

Двадцатый век по праву является историческим в жизни человечества. Именно в этом веке были созданы основные технологии, применяемые во всех отраслях экономики. Объем промышленного производства возрос более чем в 50 раз, причем 80% прироста приходится на период после 1950 года. Рост экономики происходил, в основном экстенсивным путем за счет изъятия минералов, уничтожения лесов, разрушения почвы и т.д.

Современная экономика не может и дальше развиваться при таком крайне расточительном использовании ресурсов, поскольку каждый ее шаг связан с уничтожением огромного объема невозобновляемых источников энергии.