

загрязнений, которые требуют капитальных вложений. Определение и выдача рекомендаций по замене, усовершенствованию или приобретению конкретного оборудования. Проведение оценки необходимых капитальных вложений и экономии сырья и энергии; определение сроков окупаемости.

7) План действий. Создание наброска плана действий, который охватывает все разделы, необходимые для реализации указанных выше рекомендаций, включая приоритеты, меры, затраты и предлагаемые графики выполнения.

8) Отчет. Включает подготовку отчета по управлению, в котором собраны результаты аудиторского обследования предприятия, даны рекомендации с комментариями, а также план по реализации мероприятий [5]. Для осуществления эффективного экологического аудита необходима соответствующая правовая база и организация природоохранного контроля.

ЛИТЕРАТУРА

1. Экологическое аудирование: что, как и почему? /Тришин К. //ЭКОС-ИНФОРМ. №2 1993, С.51-55.
2. Барман Ж.П. Экологический вызов промышленным предприятиям. //Проблемы теории и практики управления. №4 1993.
3. Аксенова О.В. Экологический менеджмент в Голландии. //Социологические исследования. М. Наука. №8 1995.
4. Экологический аудит - выход из тупика./Зайкин С.А., Вербицкая Н.Л //Инженерная экология.- №1 1994, С 123-127.
5. Энергетические обследования и аудиты. /Международный семинар. //Консалтинг в области энергоэффективности. 1995.

УДК 331.2.

Т.Н.Долинина, к.э.н.

ЭКСПЕРТНЫЕ МЕТОДЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

In the article the necessity and possibility of expert methods application in modern manufactory wage system designing are proved.

Эволюция труда приводит к эволюции его оценки и систем оплаты труда. Известно тяготение современных систем оплаты труда к многофакторности. Отсюда появление разнообразных способов распределения заработка по КТУ, различных бестарифных систем оплаты труда, сложных систем премирования и т.д. Подобные системы призваны отразить самые разнообразные стороны участия человека в труде: производительность труда, экономия овеществленного труда, качество работы, соблюдение трудовой и производственной дисциплины, личные и деловые качества и т.д. Одним из основных недостатков большинства многофакторных систем является

произвольность выбора факторов (показателей) и их несопоставимость между собой . Как показывает практика, невозможно охватить решение этих вопросов путем полной математической формализации, однако не исключена возможность применения экспертных методов, представляющих собой комплекс логических и математико-статистических процедур, направленных на получение от компетентных специалистов необходимой информации.

Экспертные методы являются наиболее простым и доступным средством получения качественной информации. Опыт, интуиция, знакомство с проблемой и ситуацией позволяют специалистам решать многие задачи, производить оценку значимости факторов и воздействий и в ряде случаев позволяют сделать это точнее расчетов по математическим моделям (в том случае, если удастся их создать) , которые не всегда могут учесть отдельные качественные факторы. В то же время один специалист не в состоянии учесть все факторы и взаимосвязи между ними и оценить большое количество объектов. Поэтому выработка сложных решений требует участия группы квалифицированных экспертов, хорошо осведомленных в соответствующей области. Основное преимущество групповой экспертизы заключается в возможности разностороннего анализа количественных и качественных аспектов решаемой проблемы. В общем случае мнение группы надежнее мнения отдельного индивида. Применение соответствующих логических процедур и математико-статистического аппарата, используемых для объединения мнений экспертов обеспечивает получение согласованного мнения группы. Таким образом, экспертные методы являются сформировавшимися научными методами решения сложных неформализуемых проблем, позволяющими получать количественные значения величин в условиях неопределенности.

Экспертные методы получили развитие в 70-80-е годы. Основоположниками этого направления в отечественной науке принято считать Бешелева С.Д. и Гурвича Ф.Г. Их книга "Экспертные методы оценки", вышедшая впервые в 1973 г. (она переиздавалась в последующие годы), стала , по существу , первой в нашей литературе работой, где был рассмотрен комплекс проблем, связанных с необходимостью и возможностью использования экспертных методов при решении определенного круга социальных, экономических и научных задач, с практическими вопросами подготовки и организации экспертиз, с использованием математических методов обработки информации. Далее экспертные методы получили развитие в трудах других ученых. В частности, вопросы применения экспертных методов в управлении трудом рассмотрены в работах Лозневой М.П., Хейфец Л.С., Глотова В.А., Гречко В.Н., Павлиева В.В. и др.

Известен ряд экспертных методов, которые описаны в литературе. Наиболее популярными являются следующие из них: метод парных сравнений, непосредственная численная оценка, оценка в баллах, ранжирование, метод Черчмена-Акофа, метод частот предпочтений, метод Терстоуна, линейная свертка критериев и др. Методы различаются, прежде всего, по количеству времени общения с экспертами и по доле формальных преобразований.

Существуют различные исследования, которые позволяют сравнить перечисленные методы по упомянутым параметрам. Они позволяют сделать вывод, что имеет место следующая взаимосвязь - чем больше доля формальных преобразований, тем более надежны результаты. Поэтому, на наш взгляд, именно доля формальных преобразований до недавнего времени была тем ограничителем, который сдерживал развитие экспертных методов ввиду отсутствия в необходимых количествах вычислительной техники. И, видимо, поэтому экспертные методы были преждевременно и незаслуженно забыты. По крайней мере, в области управления трудом это так. В полном объеме эти методы не используются, поскольку экономисты-практики, как правило, этими методами не владеют, а если и пытаются их применять, то применяют безграмотно, не соблюдая всех необходимых процедур и их последовательности.

На сегодняшний же день существует как необходимость (это уже подчеркивалось выше), так и возможность "воскрешения" этих методов ввиду широкого применения современной компьютерной и копировальной техники. Будущее систем оплаты труда невозможно представить без экспертных методов. Об этом говорит и опыт стран с развитой экономикой, где названные методы неизменно применяются в организации оплаты труда (для оценки заслуг работников, их личных и деловых качеств и т.д.), и достаточно успешно.

Автором данной статьи экспертные методы применялись в ходе разработки систем материального стимулирования на Белорусском автомобильном заводе (г. Жодино) и Минском заводе им. Октябрьской Революции, что позволяет говорить о том, что проведение экспертизы не вызывает особых сложностей, хорошо воспринимается экспертами и позволяет получить объективную информацию.

В заключение необходимо подчеркнуть, что обратить внимание на экспертные методы следует, прежде всего, преподавателям, внедряя их в учебный процесс, поскольку только после этого они могут быть востребованы практикой.