

должны быть выбраны показатели эффективности деятельности всех подразделений гостиницы как единого целого.

Особенностью определений гостиничной услуги в экономической литературе является то, что в качестве потребителей рассматриваются только проживающие в гостинице, которым можно и нужно предоставлять различные услуги. Клиенты, не проживающие в гостинице, как потребители гостиничной услуги не рассматриваются, что отражается на процессе управления и приводит к зависимости финансовых результатов деятельности всех структурных подразделений гостиницы от потока гостей.

И. И. Журова, ГГУ им. Ф. Скорины (Гомель)

ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ ОБМЕНА ПРИ МОДЕЛИРОВАНИИ ПРОЦЕССА ВЫПЛАТЫ ПОВРЕМЕННОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Будем считать, что обладателю товара вида x (в нашем случае некоторой организации, имеющей денежные средства на оплату труда работников некоторой категории) нужен товар вида y (в нашем случае трудоспособное население, предлагающее в качестве товара свой труд), а производителю товара y нужен товар вида x , так что с этими целями они и обменивают товары друг на друга. Тогда

$$\begin{cases} \frac{dx}{dt} = j_1 - xy, \\ \frac{dy}{dt} = j_2 x - cxy - \frac{y}{\tau} \end{cases} \quad (1)$$

В этой модели под $x(t)$ можно понимать денежные средства некоторой организации в момент времени t , предназначенные для оплаты труда работников в какой-то сфере деятельности, а под $y(t)$ можно понимать характеристику трудоспособного населения, ориентированную на данную профессиональную деятельность в момент времени t . Величина j_1 - фонд заработной платы в год, предназначенной для оплаты труда, занятых в данном секторе работников; j_2 - количество населения трудоспособного возраста в единицу времени, желающего принять участие в данном виде труда, $-cxy$ - фактическое количество трудящихся (получающих зарплату) в единицу времени; $-xy$ - убыль денежных средств в единицу времени на оплату труда работников; $-\frac{y}{\tau}$ - убыль трудоспособного населения из сферы производства на пенсионное обеспечение, из-за болезни, из-за сокращения занятости и т.д.; c и $\frac{1}{\tau}$ - эффективности соответствующих процессов, так что τ - средний трудовой

стаж работников. Величину $\frac{1}{c}$ назовем заработной платой работников, поскольку в размерную единицу, стоящую перед величиной x первого уравнения системы (1), включен период работы участников производства, который принят за единицу, считая, что вместе с денежными средствами обменивается и некоторый период работы этих участников производства (τ_p):

$$\frac{\tau_p}{c} = \frac{1}{c} = \frac{j_1}{j_2 - \bar{y}/\tau}, \quad (2)$$

где \bar{y} - количество индивидов трудоспособного возраста, не занятых в выбранном секторе экономики (пенсионеры, учащиеся и т.д.)

Величина (2) дает среднюю заработную плату всех работников, занятых в данной сфере деятельности. Однако, иногда желательно дифференцировать зарплату по различным категориям работников. В этом случае формулой (2) так же можно пользоваться, понимая, например, под j_1 фонд заработной платы в год, предназначенный, для оплаты труда этой определенной категории работников. При этом изменяется, естественно, и трактовка j_2 и \bar{y} . Для определения зарплаты определенной категории работников можно использовать выражения (3):

Величина (2) дает среднюю заработную плату всех работников, занятых в данной сфере деятельности. Однако, иногда желательно дифференцировать зарплату по различным категориям работников. В этом случае формулой (2) так же можно пользоваться, понимая, например, под j_1 фонд заработной платы в год, предназначенный, для оплаты труда этой определенной категории работников. При этом изменяется, естественно, и трактовка j_2 и \bar{y} . Для определения зарплаты определенной категории работников можно использовать выражения (3):

$$\frac{1}{c_{ik}} = \frac{\bar{x}_i \bar{y}_k \tau_k}{b_k \tau_k - \bar{y}_k} = \frac{a_i \bar{y}_k}{b_k - (\bar{y}_k / \tau_k) \sum_{k=1}^n \bar{y}_k}.$$

Для назначения фонда заработной платы можно пользоваться выражением:

$$a_1 = \left(\frac{1}{c_{1k} \bar{y}_k} \right) \left(b_k - \frac{\bar{y}_k}{\tau_k} \right) \sum_{k=1}^n \bar{y}_k. \quad (4)$$

При этом под величинами b_k можно понимать поток трудовых затрат в год, идущих на подготовку специалистов определенного профиля. Так что, если f_k - затраты на подготовку специалистов определенного профиля в год, S_k - «себестоимость» подготовки одного такого специалиста, то $a_k = \frac{f_k}{S_k}$, и формула

(3) видоизменяется:

При этом под величинами b_k можно понимать поток трудовых затрат в год, идущих на подготовку специалистов определенного профиля. Так что, если f_k - затраты на подготовку специалистов определенного профиля в год, S_k - «себестоимость» подготовки одного такого специалиста, то $a_k = \frac{f_k}{S_k}$, и

формула (3) видоизменяется:

$$\frac{1}{c_{1k}} = \frac{a_1 \bar{x}_k}{(f_k / S_k - \bar{x}_k / \tau_k) \sum_{k=1}^n \bar{x}_k}.$$

При прочих равных условиях зарплата специалиста должна быть тем больше, чем больше средств вложено в подготовку одного такого специалиста. В то же время при прочих равных условиях зарплата специалистов тем меньше, чем больше их число и тем больше, чем больше фонд заработной платы, выделяемых на оплату таких специалистов. В каждом конкретном случае величину зарплат можно просто рассчитать по формулам (2) или (5). В

формуле (2) также можно положить $j_2 = \frac{f_k}{S_k}$.

Данная модель была исследована применительно к среднестатистическому предприятию малого бизнеса. Интересовала динамика изменения объема фонда заработной платы в течение расчетного периода и количество населения

трудоспособного возраста в единицу времени, желающего принять участие в данном виде труда.

В результате расчетов было установлено, что объем фонда заработной платы организации равномерно уменьшается в течение расчетного периода, что соответствует реальной экономической ситуации. При этом от общей численности желающих принять участие в данном виде трудовой деятельности, остается постоянное число работников, труд которых можно оплатить из данного фонда заработной платы. Был сделан вывод о том, что данная модель адекватно описывает динамику изменения обеих функций $x(t)$ и $y(t)$.

Е.Н. Зезюлок, Академия управления при Президенте РБ (Минск)

ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Администрация предприятия, которая приняла решение о совершенствовании системы управления, должна обеспечить измерение и оценку результатов предпринимаемых действий. Это предполагает регистрацию, сбор, анализ, суммирование и передачу относящихся к делу данных, необходимых для мониторинга и улучшения функционирования системы управления. При этом мониторинг действий по внедрению улучшений должен носить постоянный характер. Для этой цели деятельность по совершенствованию системы управления должна быть документирована, чтобы обеспечить создание базы данных для дальнейших действий по совершенствованию и анализу сравнительных данных.

Дать оценку степени совершенства системы управления конкретного предприятия – значит определить степень соответствия состояния системы управления в определенный момент времени тем условиям, которые необходимы для эффективного функционирования.

В результате целями измерения проводимых мероприятий по совершенствованию системы управления являются:

- определение несоответствий элементов системы управления современным условиям хозяйствования;
- обобщение мнений руководителей всех уровней относительно «узких» мест системы управления;
- выявление схожести и различий в оценках основных задач развития менеджмента предприятия руководителями различных структурных подразделений;
- определение основных резервов и направлений повышения эффективности функционирования системы управления;
- принятие решения о разработке Руководства по системе управления предприятия и совершенствовании менеджмента предприятия;
- разработка предложений по внесению изменений в Руководство по системе управления предприятия, либо его сопроводительных документов.