

альной защиты населения. Однако некоторые показатели отчетности в настоящее время непригодны для использования в актуарной модели, поскольку демографическая статистика в нашей стране в нужном направлении не ведется.

С целью расширения количества факторов и объема данных, доступных для актуарного анализа, необходимо организовать параллельный сбор дополнительной информации через систему персонифицированного учета в регионах. Учет всего страхового стажа, размера заработной платы, профессиональных и других льгот, страховых взносов, уплаченных нанимателем и удержанных из заработка работника, полученных страховых выплат позволит с большей степенью точности спрогнозировать расходы на выплату пенсий по каждому получателю и системе в целом. Целесообразно на региональном уровне осуществлять оценку и анализ такой информации с последующей передачей обобщенных данных в республиканское актуарное управление. Подобное управление (центр) должно быть создано при ФСЗН для организации и контроля за актуарной деятельностью в сфере государственного социального страхования.

Актуарная модель должна включать: сбор статистических данных; оценку их достоверности; анализ аналогичного опыта; выполнение собственных прогнозных расчетов.

Данные, касающиеся функционирования системы, должны содержать подробнейшую информацию о выплачиваемых пенсиях и взносах; уплачиваемых работниками и работодателями. Кроме того, необходимо учитывать данные предыдущих оценок для выполнения расчетов на базе аналогичного набора актуарных предположений и метода финансирования. Дальнейший анализ дефицита или профицита бюджета ФСЗН позволит определиться с выбором окончательной пенсионной стратегии.

Е.А. Белоусова

БГЭУ (Минск)

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ УСИЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РАМКАХ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Интересы любой организации состоят в том, чтобы побудить персонал работать максимально эффективно при минимально затраченных на это средствах, адекватности вознаграждения и неотвратимости наказания.

Размер заработной платы должен превышать объем финансовых средств, нужных работнику для восстановления затраченных на работу ресурсов. Если объем средств недостаточен для восстановления затраченных ресурсов и для общего поддержания жизни, то в работнике бу-

дуг укрепляться неудовлетворенность и негатив по отношению к работе, что неминуемо скажется на результатах его труда.

С другой стороны, объем средств, выплачиваемых работнику, должен соотноситься с результативностью его труда.

Система оплаты труда, применяемая в организации, должна:

- стимулировать сотрудников к труду с наибольшей отдачей и эффективностью;
- содействовать формированию коллектива, состоящего из наиболее трудолюбивых и активных работников;
- поддерживать обратную связь между работниками и руководителями организации.

В заработной плате выделяют постоянные и переменные выплаты. Постоянная часть заработной платы рассматривается в виде следующих выплат: должностной оклад (тарифная ставка), надбавки за непрерывный стаж работы в организации (за выслугу лет), выплаты компенсирующего характера; доплаты за совмещение обязанностей; надбавки за сложность и напряженность труда, за профессиональное мастерство.

К переменной части следует относить выплаты, зависящие от результатов деятельности организации, и разовые выплаты стимулирующего характера, направленные на повышение заинтересованности работников в улучшении индивидуальных и коллективных результатов деятельности.

В соответствии с требованиями тарифная часть состава заработной платы работников должна составлять не менее 65 %. При наличии надбавок за стаж работы и надбавки за сложность доля постоянной части в сумме заработной платы возрастает до 80 %. Специалисты отмечают, что порог стимулирования составляет около 10 % вознаграждения, поэтому возможность стимулирования работников практически сводится к минимуму.

В то же время нельзя говорить, что в постоянной части заработной платы нет места стимулированию. Порядок установления и размер постоянной части заработной платы даже в тарифной части стимулирует материально и морально.

В рамках тарифной части возможность стимулирования состоит в следующем: увеличение тарифного коэффициента на величину межразрядной разницы и оглашение данного факта (с обоснованием), повышение тарифного разряда по результатам аттестации, система премирования работников.

В основе системы стимулирования работников должны лежать следующие основные принципы:

- переменная часть дохода должна гибко реагировать на результаты деловой активности и качество управления;
- вознаграждение должно быть конкретным и выплачиваться за стимулируемые, а не приемлемые уровни результативности;
- вознаграждение и результативность должны быть увязаны во времени;

- гарантированный уровень заработной платы должен быть высоким;
- заработная плата сотрудников организации должна соотноситься с заработной платой персонала конкурирующих организаций;
- система вознаграждений должна быть увязана с оценкой результативности;
- система оценки должна быть простой и понятной;
- потребности работников должны удовлетворяться с учетом их возраста и семейного положения;
- при использовании нормативов необходим контроль за их уровнем и механизм по их пересмотру.

Н.С. Березина

Академия управления при Президенте Республики Беларусь (Минск)

Г.Е. Ясников

БГЭУ (Минск)

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ РУКОВОДИТЕЛЯ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ОЦЕНКИ

Высокие требования к профессионализму руководителя в системе государственных органов управления обусловлены, прежде всего, сложностью решаемых задач как политического, так и социально-экономического характера, необходимостью диагностировать ключевые проблемы, стоящие перед государственным органом, анализировать не всегда полную информацию и принимать на ее основе ответственные нестандартные решения.

Профессионализм руководителя обеспечивает эффективность управления. Уровень профессиональной подготовленности руководителя характеризует степень овладения наиболее значимыми для его профессиональной деятельности знаниями и умениями, которые связаны с управленческими функциями. Отсутствие необходимых управленческих знаний и достаточного практического опыта может вызывать искажение или недооценку аналитической информации и, как следствие, привести к принятию неадекватного решения. Как известно, управленческие ошибки приводят к серьезным последствиям.

Академией управления предложена комплексная модель оценки деятельности руководителя, которая прошла апробацию в некоторых районах и городах республики. Модель оценки ориентирована на учет конечных результатов работы курируемой сферы деятельности, уровня организационной работы руководителя, его профессионально-деловых и личностных качеств. Разработан алгоритм количественной оценки по группе параметров.