

сложившихся пропорций. При этом можно предложить следующий алгоритм анализа.

1. Оценка амплитуды дифференциации заработной платы.

2. Оценка распределения работников по размеру начисленной заработной платы. Предполагает: а) построение группировки рабочих по размеру оплаты труда относительно минимального потребительского бюджета (МПБ); б) расчет децильного коэффициента дифференциации.

3. Оценка зависимости заработной платы от факторов, которые в соответствии с положениями экономической теории должны определять ее уровень.

Уровень заработной платы подвержен влиянию различных социально-экономических факторов, к которым прежде всего можно отнести профессионально-квалификационную структуру кадров, условия труда, особенности функционирования и экономическое положение отраслей и предприятий (депрессивных или преуспевающих в данных экономических условиях), конъюнктурные различия в спросе и предложении рабочей силы, государственные приоритеты, степень организованности и сплоченности работников отрасли и др. Вместе с тем в качестве коренных причин различий в уровне заработной платы следует рассматривать различия в квалификации работников и условиях труда, в соответствии с которыми и следует оценивать правомерность пропорций, сложившихся в оплате труда между профессионально-должностными группами работников, предприятиями, отраслями и регионами. При этом квалификацию работников косвенно можно оценить: по их образовательному уровню; по среднему тарифному разряду. Условия труда можно косвенно оценить показателем доли работников, получающих доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда. Одновременное сопоставление регионов (отраслей, предприятий или групп работников) по уровню заработной платы, уровню квалификации и условиям труда и расчет обобщающих статистических показателей взаимосвязи (множественного коэффициента корреляции или коэффициента конкордации) позволяют оценить степень совершенства пропорций в оплате труда.

Долинина Т.Н., Макаренко И.В., БГТУ (Минск)

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Анализ эффективности кадровой политики предприятия предполагает проведение его по следующим направлениям: обеспеченность трудовыми ресурсами; движение трудовых ресурсов; использование рабочего времени; производительность труда; оплата труда.

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами предполагает наличие двух обязательных составляющих: анализ количественных и анализ качественных характеристик рабочей силы. Первый из них включает показатели численности и состава (по полу и возрасту). К качественным характеристикам относятся показатели образовательного уровня, стажа работы, профессионально-квалификационной структуры и т.п.

Анализ движения трудовых ресурсов следует проводить с учетом его внешней и внутренней составляющих. Для характеристики внешнего движения трудовых ресурсов целесообразно рассчитывать полный и частные коэффициенты оборота, коэффициенты текучести, постоянства и замещения кадров, индекс стабильности персонала, коэффициент динамики численного состава. Внутреннее движение трудовых ресурсов

необходимо анализировать, выделяя межцеховое, межпрофессиональное, квалификационное движение, а также переход рабочих в другие категории.

Алгоритм анализа оплаты труда предполагает наличие двух составляющих: анализ уровня оплаты труда и его динамики; анализ темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы. Анализ уровня и динамики заработной платы предполагает оценку ее покупательной способности путем определения соотношения уровня оплаты труда с минимальным потребительским бюджетом, а также сопоставление средней заработной платы по предприятию в целом и по отдельным категориям работников с аналогичными показателями по другим предприятиям, отрасли, городу и т.д. Сопоставление темпов роста производительности труда и заработной платы целесообразно производить на основе коэффициентов опережения и эластичности, исчисляемых как в номинальном, так и «реальном» выражении, т. е. с учетом инфляционной составляющей. Для учета инфляции номинальные показатели производительности труда за различные периоды приводятся в сопоставимый вид с помощью индекса цен на продукцию предприятия, показатели заработной платы - с помощью индекса потребительских цен.

Домашнева Е.А., ВГТУ (Витебск)

КОНТРОЛЛИНГ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Можно выделить три группы концепций контроллинга, которые связаны с его функциональным обоснованием и институциональным представлением: концепции, ориентированные на управленческий учет, информационное обеспечение и координацию управления.

Концепция с ориентацией на учет концентрирует внимание менеджера на обеспечении прибыли предприятия в целом, опираясь на данные бухгалтерского учета. Контроллинг, базирующийся на учете, охватывает прежде всего оперативные данные в стоимостном выражении. При этом стратегический уровень управления затрагивается лишь косвенно, когда речь заходит о потенциале успеха, что, безусловно, ограничивает сферу применения данной концепции.

За рамки подхода, ориентированного на учет, выходят концепции, концентрирующие внимание на информации. Контроллинг, ориентированный на информацию, охватывает всю систему целей предприятия.

В концепции, ориентированной на координацию, контроллингу предписывают координацию подсистем внутри управленческой системы предприятия, оставляя координацию исполнения управленческих решений самой системе управления.

В последние годы в экономической мысли наметилась тенденция интеграции всех взглядов на контроллинг с целью сведения всех концепций в единую систему.

Дорох Е.Г., БГЭУ (Минск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КРЕДИТОВАНИЯ ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

В современных условиях возрастающей конкуренции на рынке банковских услуг населению и необходимости решения жилищной проблемы в республике в большей степени за счет ресурсов коммерческих банков целью банковского маркетинга выступает удовлетворение потребности клиентов и обеспечение качественного уровня оказываемых услуг.