

Долиннина Т.Н.
БГТУ(Минск)

ОЦЕНКА УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Оценивая эффективность управления на макро- или микроэкономическом уровне, обязательным является обращение к показателю заработной платы, которая является одним из важнейших индикаторов состояния национальной экономики, ее отраслей и предприятий. При этом встает вопрос об оценке уровня и динамики оплаты труда. Учитывая, что в условиях высокой инфляции показатель номинальной заработной платы малоинформативен, для объективной оценки уровня оплаты труда необходимо анализировать изменение ее покупательной способности.

Существуют различные способы оценки покупательной способности заработной платы:

- пересчет размера заработной платы в долларовый эквивалент;
- расчет реальной заработной платы;
- определение соотношения уровня оплаты труда с минимальным потребительским бюджетом (МПБ).

Сопоставление перечисленных вариантов оценки позволяет говорить о том, что самая «радужная» картина получается при использовании первого из рассмотренных способов, а самая «мрачная» – при применении последнего способа. Причем разница в оценках уровня оплаты труда и его динамики может достигать двукратного значения. Таким образом, встает вопрос о том, какой из вариантов оценки является более предпочтительным.

Первый из перечисленных способов, одновременно является самым популярным и самым некорректным, поскольку покупательная способность доллара нестабильна и в значительной мере подвержена влиянию внешних факторов. И, несмотря на то, что этому способу отдают предпочтение многие экономисты и в большинстве случаев средства массовой информации, он не позволяет дать объективную оценку уровня оплаты труда и его изменения.

Реальная заработная плата – это, как известно, то количество товаров и услуг, которое может приобрести работник за полученную им номинальную заработную плату. Определяется реальная заработная плата соотношением номинальной зарплаты и индекса потребительских цен. Как правило, она рассчитывается в ценах одного периода, принятого за базу сравнения. Показатель реальной заработной платы может быть использован для оценки динамики уровня заработной платы лишь в отдельных преуспевающих отраслях экономики, на отдельных предприятиях с вы-

соким уровнем заработной платы, а также по отдельным категориям высокооплачиваемых работников.

Заработная плата, являясь основным источником денежных доходов населения, не только определяет уровень жизни работающих и членов их семей, но и формирует их отношение к труду и поэтому ее уровень должен максимально соответствовать стоимости рабочей силы. Оценить уровень заработной платы можно посредством расчета соотношения уровня заработной платы с величиной минимального потребительского бюджета (МПБ). В настоящее время этот способ оценки уровня оплаты труда дает более правильную оценку, поскольку средняя заработная плата в республике незначительно превышает величину МПБ, т. е. большинство работников имеет возможность в основном приобретать те товары и услуги, которые и принимаются в расчет при исчислении МПБ.

Дорожко И.В., Харченко Л.П.
Институт «Кадры индустрии» (Минск)

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Для успешной реализации кадровой политики, совершенствования системы повышения квалификации и переподготовки кадров, обеспечения оперативного роста профессионального уровня руководителей и инженерно-технических работников предприятий был создан Центр переподготовки и повышения квалификации кадров в промышленности, а в последствии Институт повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов промышленности «Кадры индустрии».

Во всех развитых капиталистических странах, в последние десятилетия, существенно увеличились вложения средств на переподготовку специалистов и повышение их профессионального уровня.

Правовыми актами бывшего Советского Союза повышение квалификации предусматривалось проводить не реже одного раза в пять лет. Этот срок соответствовал теоретически обоснованному, так называемому, «периоду полураспада знаний». Но даже во времена жесткой централизации, планирования и контроля установленный показатель для промышленных предприятий Беларуси не всегда достигался и составлял (по состоянию на 1988 г.) около 10 лет в радиоэлектронной промышленности и 18 лет в станкостроении. Поэтому, в последние годы существования СССР, ставилась задача перейти от периодического обучения к непрерывному, а именно, через 3 – 4 года каждый специалист должен пройти длительное обучение (3 месяца с отрывом или 6 месяцев без отрыва от производства) и ежегодно – краткосрочное, а также систематически самостоятельная, но организованная учеба.