

изделиями медицинского назначения и сопутствующими товарами. Немаловажным является различие оригинальных лекарственных средств и дженериков, которые выходят на рынок после окончания срока действия патентной защиты. В особую группу выделяются биофармацевтические лекарственные средства и их биоаналоги, отношение к которым пока неоднозначное со стороны специалистов различных сфер, как медицинской и фармацевтической, так и антимонопольной. Необходимо также четко разграничивать понятия дженериков и биоаналогов, которые не являются идентичными. Проведение анализа и оценки состояния конкуренции на товарных рынках фармацевтической отрасли с учетом особенностей, характерных для всех лекарственных средств, рассмотренных выше, все же требует индивидуального подхода, в первую очередь, исходя из цели проведения анализа.

Список использованных источников

1. О лекарственных средствах [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 20 июля 2006 г., № 161-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2016. — Дата доступа: 10.02.2018.
2. Материалы семинара по правилам конкуренции в фармацевтическом секторе. — Будапешт, 2017.
3. Методические рекомендации о проведении анализа и состоянии конкуренции на товарных рынках Республики Беларусь : утв. приказом М-ва антимонопольного регулирования и торговли Респ. Беларусь от 13.02.2017 г. № 19. — Минск : Дикта, 2017. — 26 с.

Д.А. Ермакова, Н.В. Сокол
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель А.В. Владыко
(канд. экон. наук, доцент)

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА: ПРОТИВОРЕЧИЯ И ПРЕИМУЩЕСТВА ПРИМЕНЕНИЯ

В практике работы отечественных предприятий проблема адекватной и точной оценки труда отдельного сотрудника до сих пор остается нерешенной. Необходимо использовать опыт других стран и внедрять современные методы оценки эффективности труда. В практике работы зарубежных фирм наибольшее распространение получили такие методы оценки, как графическая шкала оценки; метод альтернативного ранжирования; метод попарного сравнения; метод принудительного распределения; метод критических случаев; рейтинговые шкалы, привязанные к качеству работника; метод управления по целям [1]. Графическая шкала оценки является наиболее простым и популярным мето-

дом аттестации сотрудников. Рейтинг сотрудника по конкретному критерию выражается в определенных численных значениях, указанных в шкале оценки, которые затем суммируются и определяют уровень выполнения профессиональной работы.

Метод альтернативного ранжирования предусматривает ранжирование сотрудников от лучшего к худшему по выбранным критериям. Метод попарного сравнения — наиболее эффективен при аттестации. По избранным параметрам оценки компетенции, сотрудник сравнивается с другим, работающим в паре. Рейтинговые шкалы, привязанные к качествам работника — метод «шкалирования» личных качеств. Метод управления по целям заключается в том, что работнику устанавливаются конкретные, специфические, измеряемые цели. Затем периодически происходит обсуждение прогресса на пути достижения этих целей [2].

Основным недостатком современных методов оценки эффективности труда, подчеркивающие их противоречивость, является то, что многие предприятия выделяют лишь самые главные характеристики и факторы работы персонала, так как из-за их большого количества невозможно оценить все характеристики и факторы. Также данные методы могут носить субъективный характер, оценивающая сторона может принимать решения на основе своих личных предпочтений. Несмотря на определенную неточность, преимущества современных методов заключаются в том, что последние оценивают и сравнивают эффективность труда каждого сотрудника, что позволяет принимать решения о повышении эффективности работы персонала; назначить адекватное вознаграждение за работу персонала; принять решение, связанное с трудовой карьерой сотрудника; а также оценить эффективность работы организации в целом.

Таким образом, в отечественную практику оценки эффективности труда целесообразно внедрить метод попарного сравнения и метод управления по целям, так как данные методы позволят получить наиболее точные результаты. Следует также обратить внимание и на метод графической шкалы оценки, так как он является наиболее простым, служит отличным началом распространения современных методов оценки эффективности труда.

Список использованных источников

1. Эффективность труда как экономическая теория. Современные методы оценки эффективности труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://studbooks.net/1985767/ekonomika/effektivnost_truda_ekonomicheskaya_teoriya_sovremennye_metody_otsenki_effektivnosti_truda. — Дата доступа: 18.02.2018.
2. Концепция эффективности труда персонала [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://studopedia.ru/9_104696_metodi-otsenki-effektivnosti-truda-personala.html. — Дата доступа: 17.02.2018.