

Клиент и консультант могут по-разному смотреть на ожидаемый исход и пути выполнения задания. Поэтому необходимо совместно определить проблему, в связи с которой был приглашен консультант. Определение проблемы может различаться по многим причинам.

Консультант и клиент должны выяснить, чего они хотят достичь и до какой стадии решения проблемы будет участвовать консультант. Часто бывает, что руководители - владельцы не осознают, что без изменений в их отношениях к себе, окружающему миру, к коллегам дальнейшее развитие организации не возможно.

<http://bseu.by/>

В.Н.Раздерищенко

Гомельский кооперативный институт (Гомель)

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Определение категорий расходов на стимулирование и результата действия системы стимулирования труда является необходимым условием для управления эффективностью системы стимулирования труда.

В мировой экономике и в хозяйственной практике Российских предприятий довольно широкое распространение получило изучение затрат работодателя на содержание рабочей силы. Однако в экономической литературе не уделяется должного внимания изучению расходов работодателя на стимулирование труда.

Между тем, расходы связанные с содержанием рабочей силы и затраты на стимулирование труда не тождественные категории. Так, если расходы на содержание рабочей силы включают все затраты, связанные с существованием работников на предприятии, то затраты на стимулирование труда связаны только с той частью расходов работодателя на рабочую силу, которые непосредственно стимулируют трудовую активность работников.

С учетом проведенного анализа средств, направляемых на потребление на предприятиях кооперативной торговли, к затратам на стимулирование труда относится получаемая работниками заработная плата (источником покрытия которой являются как издержки обращения, так и прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия) и налоговые и неналоговые отчисления от нее.

Как свидетельствуют проведенные расчеты, в 1998-2000годах по торговым предприятиям Гомельского облпотребсоюза начисления на заработную плату в общей сум-

ме затрат на стимулирование труда составляли в среднем 27-35%. В данном случае проблема видится в том, что даже если заработная плата работников зависит от результатов их труда, для работодателя с точки зрения «окупаемости» вложенных в наемных работников средств это является менее заметным, чем для работников. Кроме того, сложившаяся ситуация оказывает негативное воздействие на степень материальной заинтересованности работников: на фоне роста с точки зрения работодателя расходов на стимулирование труда уровень доходов работников снижается.

При определении результата действия системы материального стимулирования труда, целесообразно исходить из целей, стоящих перед хозяйствующим субъектом, так как система материального стимулирования труда является одним из механизмов, призванных обеспечить эффективную деятельность предприятия. Главной целью, определяющей эффективность функционирования торгового предприятия, является получение прибыли от реализации товаров при наиболее полном удовлетворении потребностей населения. В то же время, следует отметить, что последнее практически не поддается количественному измерению и поэтому не может быть использовано при оценке эффективности. Однако, по нашему мнению, максимальная прибыль торговым предприятием, стремящимся прочно закрепить свои позиции на рынке товаров и услуг, не может быть получена без завоевания доверия у покупателей. Вследствие этого, качество торгового обслуживания является дополнительным условием, способствующим повышению эффективности его функционирования.

Следовательно, конечным результатом при оценке эффективности материального стимулирования труда может быть сумма прибыли от реализации товаров. Наличие прибыли от реализации товаров является свидетельством того, что торговое предприятие сумело достаточно эффективно организовать свою деятельность.

Ввиду того, что прибыль от реализации товаров характеризует эффективность использования всех ресурсов предприятия, является целесообразным изучить соотношения между результатами и затратами на стимулирование труда.

В то же время, следует отметить, что данного коэффициента является недостаточно для полной оценки эффективности стимулирования труда.