

Для характеристики внутреннего контура эффективности управления предлагается использовать анализ выполнения определенных функций, присущих управлению (планирование, прогнозирование, контроль, стимулирование и т.д.). Поскольку управление осуществляется в различных сферах деятельности экономического объекта (производство, финансы, маркетинг, НИОКР и прочее), то более детально проанализировать внутренний контур можно, рассматривая эффективность собственно управления в различных видах деятельности.

Таким образом, на основании предложенного подхода можно дать интегрированную оценку системы создания и эффективного функционирования корпоративных структур на различных уровнях национальной экономики. Это будет способствовать оптимизации управленческих решений, достижению наибольшего эффекта в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности субъектов хозяйствования и рационализации межсубъектных и внутрисубъектных управленческих отношений в условиях глобализации и преодоления кризисных явлений современного этапа развития белорусской экономики.

*Н.Н. Авсеенко, аспирант
БГЭУ (Минск)*

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ

Применительно к бюджетной сфере заработную плату можно рассматривать как вознаграждение, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполнение работы должного качества и количества, в соответствии с требованиями рабочего места и с учетом социальной значимости данного вида деятельности. При таком подходе формирование заработной платы основывается на использовании системы компенсационных факторов — параметров труда, имеющих ценность для работодателя и влияющих на стоимость труда.

Разные авторы по-разному определяют компенсируемые факторы: от простого подхода «это то, за что работодатель платит, компенсирует деньгами», до «это доступные измерению оплачиваемые качества, свойства, предъявляемые требования или структурные компоненты, которые являются общими для многих разных родов заданий».

В чем особенность такого подхода? Во-первых, это четкий ответ на вопрос «за что заработная плата выплачивается работнику» — за знания, умения, навыки, т.е. за соответствие параметрам труда, имеющим ценность для нанимателя. Это оказывает влияние на формирование спроса на рынке труда через определенные требования, предъявляемые к рабочей силе, что в свою очередь влияет на предложение на рынке труда. Таким образом, меняется сущность заработной платы, проявляется ее двойственность — она и результирующая, зависимая переменная, и определяющая переменная. Во-вторых, это позволяет расширить

экономическое содержание заработной платы, рассматривая ее не только как выраженную в денежном эквиваленте оплату за выполненную работу, но и систему «социального пакета». Именно этот подход отражает современную ситуацию, когда система вознаграждения в развитых зарубежных странах состоит из собственно заработной платы и системы бонусов, льгот, социальных выплат, нематериальных элементов. Это меняет сущность заработной платы через изменение системы формирования цены рабочей силы, факторов, ее определяющих, определения минимальной границы и дифференциации заработной платы. В-третьих, такой подход отражает происшедшие изменения в рыночной экономике развитых стран, когда на рынке труда фигурирует уже не просто рабочая сила как некое множество работников, а конкретные специалисты с определенным уровнем квалификации и навыками. Происходит индивидуализация заработной платы, что позволяет рассматривать ее как «рычаг», влияющий на эффективность деятельности всей экономики в целом.

В бюджетной сфере нанимателем (работодателем) является государство, которое определяет стоимость рабочей силы через установление им соответствующей заработной платы. Таким образом, влияние рынка труда на формирование заработной платы работников бюджетной сферы будет минимальным. Оно найдет свое проявление в сравнении заработной платы специалистов примерно одинаковой квалификации разных сфер деятельности.

Работники бюджетной сферы в большинстве своем занимаются интеллектуальным трудом, который требует определенного уровня образования и квалификации, поэтому число специалистов необходимой квалификации по сравнению с неквалифицированными работниками, занимающимися преимущественно физическим трудом, значительно ниже. Это сокращает предложение рабочей силы на данном сегменте рынка труда и оказывает влияние при формировании цены рабочей силы бюджетного сектора экономики.

Подход к оплате труда как к системе компенсационных выплат позволяет сделать заработную плату работников бюджетной сферы эффективным средством повышения качества труда, роста производительности труда, придает гибкость системе оплаты труда, что является важным фактором инновационного развития любой экономики.

*А.Ю. Бердин, ст. преподаватель
ГГТУ им. П.О. Сухого (Гомель)*

СПЕЦИФИКА ПЛАНИРОВАНИЯ КОМПЛЕКСА МАРКЕТИНГА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Сужение основных регионов сбыта отечественных предприятий промышленности строительных материалов обусловило необходимость