

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АНАЛИЗА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Оценка действенности решений, принимаемых на государственном уровне в области оплаты труда, может осуществляться по изменениям, происшедшим в уровне, динамике и дифференциации заработной платы в отраслях экономики и по республике в целом.

Уровень заработной платы должен максимально соответствовать стоимости рабочей силы. В качестве критерия стоимости рабочей силы в Республике Беларусь принят минимальный потребительский бюджет (МПБ). Динамика соотношения уровня заработной платы с МПБ позволяет оценить изменение материального благосостояния работников, а также возможность увеличения государственных гарантий в области оплаты труда. Для объективной оценки сложившегося уровня заработной платы целесообразным является рассмотрение распределения работников по размеру начисленной заработной платы, получаемого в результате ежегодного “майского обследования”, проводимого Министерством статистики и анализа Республики Беларусь. Сопоставление распределений за различные периоды времени позволяет сделать выводы об увеличении или сокращении неравномерности в оплате труда.

Динамика заработной платы. При анализе динамики заработной платы возникает потребность в обращении как к показателю номинальной, так и к показателю реальной заработной платы. Сделать выводы о тенденциях, присущих заработной плате, позволяет расчет показателей динамики. При анализе помесечной заработной платы следует иметь в виду, что она отличается непропорциональным характером развития вследствие сезонного характера развития некоторых отраслей и влияния других факторов.

Поэтому необходимым является изучение внутригодовых (сезонных) колебаний заработной платы, что позволит не только более точно оценить характер текущих изменений уровня заработной платы, но и осуществлять прогнозирование. Сопоставительный анализ индексов заработной платы, изменения объемов производства и уровня рентабельности, а также расчет коэффициентов эластичности роста заработной платы по отношению к росту производительности труда позволяют сделать выводы о правомерности роста заработной платы в отраслях экономики, а возможности индексного и корреляционного методов усилят эти выводы.

Дифференциация заработной платы. Уровень заработной платы подвержен влиянию различных социально-экономических факторов, к которым можно отнести прежде всего профессионально-квалификационную структуру кадров, условия труда, особенности функционирования отраслей и предприятий, конъюнктурные различия в спросе и предложении рабочей силы, государственные приоритеты.

В качестве коренных причин различий в уровне заработной платы (т.е. ее дифференциации) следует рассматривать различия в квалификации работников и условиях труда, в соответствии с которыми и следует оценивать правомерность пропорций, сложившихся в оплате труда между регионами, отраслями экономики, предприятиями, профессионально-должностными группами работников. При этом квалификация работников косвенно может оцениваться по их образовательному уровню, который характеризует-

ся таким статистическим показателем, как “численность работников с высшим и средним образованием на 1000 работающих”. Условия труда можно косвенно отнести через статистический показатель “доля работников, получающих доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда”.

Т.И. Парицкая,
БГЭУ (Минск)

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И МЕТОДЫ ЕГО АНАЛИЗА

Успешная реализация стратегических задач, стоящих перед предприятиями торговли, сбалансированное развитие социально-трудовых отношений в условиях нестабильности внешней среды во многом зависят от рационального использования имеющихся кадров.

В общем виде трудовой потенциал может быть представлен формулой:

$$ТП = (К 1 \dots К \dots Кп),$$

где ТП — трудовой потенциал; К1, К, Кп — компоненты трудового потенциала.

На первом этапе анализа определяются компоненты, наиболее существенные для конкретного предприятия, на втором - выделенные компоненты увязываются с конечными целями предприятия.

Исследование, проведенное по Беловелюрторгу, показало, что максимально воздействуют на конечные цели предприятия следующих 15 характерных компонентов, представленных нами в порядке убывания их значимости (см. табл. 1).

После того, как компоненты определены, каждый из них необходимо увязать с показателями, в наибольшей степени их характеризующими.

Таблица 1. Система компонентов и показателей, принятых для анализа трудового потенциала

№ п/п	Индекс	Компонент	Показатель
1	І	Здоровье	Потери рабочего времени из-за болезней и несчастных случаев на производстве
2	І об	Образование	Данные об уровне образования работников
3	І в	Возраст	Средняя выработка работника возрастной группы
4	І с	Стаж работы	Коэффициент текучести по стажу
5	І п	Профессионализм	Средний тарифный разряд работников
6	І н	Нравственность	Процент потерь рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины
7	І т	Творческий потенциал	Количество инициативных предложений
8	І оп	Опыт	Уровень заработной платы
9	І о	Ответственность	Величина прироста полезно используемого времени
10	І см	Симпатии	Стремление окружения видеть конкретного работника на руководящей должности
11	І уд	Удовлетворенность работой	Наличие (отсутствие) стремления работника покинуть данное место работы
12	І кф	Конфликтность	Количество конфликтных ситуаций
13	І ст	Стремление к труду	Количество перерывов заланий
14	І пс	Предпринимательские способности	Оценка предпринимательских способностей управленческого и среднего состава
5	І рп	Рентабельность труда	Рентабельность $\left(\frac{\text{Прибыль}}{\text{среднесписочная численность работников}} \right)$