

Исходя из общей картины социальных проблем, ограниченной социальной базы, предлагаем:

- организацию социального планирования и регулирования не только на уровне целевых фондов, но и непосредственно на уровне хозяйственных структурных единиц;

- преимущественное применение методов и условий для повышения социальной активности работников;

- создание таких условий в трудовых коллективах, которые позволяли ликвидировать запретные для критики зоны;

- создание равных возможностей для всех членов коллектива вне зависимости от их должности, трудового вклада и прочих заслуг при получении различных социальных благ.

Таким образом, современные менеджеры, освоившие теорию социального управления и овладевшие методом психологической мотивации, получают возможность ускорить процессы стабилизации экономики Белоруссии.

Т.И. Парицкая, ассистент
Белорусский государственный экономический университет

Оценка труда специалистов

Проблема оценки труда специалистов и руководителей всех звеньев управления является весьма актуальной.

В настоящее время отсутствует единая методика объективной оценки трудовой деятельности административно-управленческого персонала, в том числе специалистов.

На наш взгляд, наиболее точно оценить значимость труда специалистов можно на основе комплекса показателей, отражающих уровень квалификации, трудовых качеств, сложности и результатов труда. Преимущество такого комплексного подхода состоит в том, что оценочные показатели дополняют друг друга. При этом каждый показатель требует четкой количественной оценки.

Для комплексной оценки труда специалистов торговли используется формула интегрального показателя:

$$k = \sum_{i=1}^n k_i m_i,$$

где k_i — количественная оценка достигнутого значения i -го показателя; m_i — весовой коэффициент значимости i -го показателя.

Первый параметр устанавливается непосредственным руководителем всей обследуемой группы специалистов в соответствии с балльной системой оценки. При этом на каждого специалиста заполняется контрольный лист, представляющий оценочную таблицу, состоящую из 10 пунктов (показатели труда): уровень квалификации; образование и стаж работы; проявление творчества в работе; своевременность выполнения заданий; трудовая и производственная дисциплина; социально-психологические качества; самостоятельность; уровень ответственности; общественная работа.

Коэффициент весомости показателей определяется путем подсчета суммы баллов всех специалистов торгового предприятия по каждому показателю и их средних значений.

Соотношение значимости показателей, их весовых коэффициентов можно рассчитать, соблюдая следующие условия:

$$\sum_{i=1}^n m_i = 1.$$

Для этого необходимо каждый весовой коэффициент разделить на их общую сумму:

$$m_i' = \frac{m_i}{\sum_{i=1}^n m_i}.$$

При этом сумма весовых коэффициентов будет равна единице, а их значение в общей оценке будет обратно пропорционально частоте проявления в периоде, принятом за базовый:

$$m_i = f\left(\frac{1}{R_i}\right)$$

где R_i — частота появления параметра в исходной статистической базе, т.е. в предыдущем периоде.

В условиях становления рыночных отношений в Республике Беларусь роль специалистов и руководителей всех звеньев управления возрастает, а это значит, что проблема оценки и стимулирования их труда требуют немедленного решения.

Вышепредложенный подход к оценке трудового вклада может быть использован для оценки трудовой и творческой деятельности специалистов и руководителей при проведении их аттестации, принятии решения о присвоении квалификации, повышении и понижении в должности, изменении оклада и премии.

*В.З. Бальявичюс, доцент
Вильнюсский университет*

Проблемы подготовки менеджеров коммерческого профиля в Литве

Коммерция всегда была нелегким занятием, связанным с определенным риском и требующим профессионального опыта. Особенно этот опыт необходим в государстве, не так давно начавшем свое самостоятельное экономическое сотрудничество с партнерами как на внутреннем, так и на зарубежном рынках.

Руководители фирм частного и государственного сектора недостаточно теоретически и практически подготовлены для работы в рыночных условиях. На основе исследований автора можно констатировать, что занимающий руководящий пост коммерческий специалист зачастую встречается с проблемами в силу следующих причин: