

вих та індивідуальних проблем у взаємовідносинах між працівниками.

15. Забезпечення соціальних гарантій у сфері зайнятості шляхом працевлаштування та перенавчання вивільнених працівників, надання їм гарантованих законодавством пільг та компенсацій.

16. Створення умов для ефективного виконання співробітниками служби управління персоналом своїх професійних обов'язків, забезпечення служби необхідним технічним обладнанням та сучасним програмним забезпеченням.

17. Проведення роботи з автоматизації та механізації оформлення, ведення та зберігання документації з особового складу, зниження трудомісткості підготовки методичної та облікової документації.

Література

1. Модульная программа для менеджеров. Модуль 16. Управление человеческими ресурсами. — М.: Изд. дом «ИНФРА — М». 1999. — 328 с.

Стаття надійшла до редакції 24.06.2010 р.

УДК 331.2

С. Н. Лебедева, д-р екон. наук, професор,
УО «Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации»

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОВЕДЕНИЮ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ОСНОВЕ ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

АННОТАЦИЯ. В статье отражены методологические аспекты индексации заработной платы в связи с инфляцией в ракурсе проведения компенсационной политики на микроуровне. Особое внимание уделено преимуществам и недостаткам основных элементов механизма индексации в соответствии выделенными автором классификационными признаками.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Индексация заработной платы, компенсационные выплаты, степень компенсации роста цен, периодичность компенсационных выплат.

АНОТАЦІЯ. У статті відбиті методологічні аспекти індексації заробітної плати у зв'язку з інфляцією в ракурсі проведення компенсаційної політики на мікрорівні. Особлива увага приділена перевагам і недолікам основних елементів механізму індексації у відповідності з виділеними автором класифікаційними ознаками.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Индексация заработной платы, компенсационные выплаты, ступень компенсації зростання цін, періодичність компенсаційних виплат.

ABSTRACT. *In the article methodological aspects of indexation of wages in the context of realization of the compensatory policy on a microlevel are reflected. The special attention is given to advantages and lacks of the basic elements of the indexation mechanism.*

KEY WORDS. Indexation of wages, compensatory payments, degree of compensation of rise in price, periodicity of compensatory payments.

Индексация позволяет поддерживать покупательную способность определенных слоев населения, компенсировать наемным работникам рост потребительских цен, что ведет к активизации хозяйственной деятельности, повышению динамичности развития производства и экономики в целом. Методологической основой проведения компенсационной политики на микроуровне является определенный в том или ином государстве механизм макроэкономического регулирования денежных доходов населения в связи с ростом цен, практическая реализация которого базируется на следующих основных элементах: индекс потребительских цен, виды и размеры доходов, подлежащих повышению в связи с динамикой цен, периодичность, масштабы и системы индексации.

По степени компенсации роста цен различают полную и частичную индексацию. При частичной индексации компенсации подлежит лишь определенная (в процентной или абсолютной величине) часть дохода, к примеру, индексация всех индивидуальных доходов, но только в пределах размера минимальной заработной платы или прожиточного минимума. Помимо этого, применяются регрессивные шкалы, предназначенные для погашения инфляционных моментов. В ряде случаев для указанных целей используют нормативные коэффициенты соотношения увеличения доходов к росту потребительских цен.

Практикуется ожидаемая и ретроспективная индексация: первая предусматривает повышение доходов, исходя из прогнозируемой величины роста цен, вторая — осуществляется по величине индекса потребительских цен за прошедший период.

Формула расчета компенсационных выплат при индексации предельно проста и предусматривает умножение величины принятого для исчисления дохода, подлежащего компенсации, на коэффициент (процент) роста потребительских цен. Но при этом возникает вопрос базы исчисления, т.е. какой размер дохода используется и за какой период рассчитывается индекс потребительских цен. В теории и практике данного вопроса в основном фигурирует годовой доход индексации. Это значит, что индекс

потребительских цен определяется за предыдущий год. Преимущество продолжительного периода заключается в том, что он учитывает сезонные и другие причины колебания цен. Возможно использование более стабильной базы, по отношению к которой определяются рост цен и, соответственно, компенсационные выплаты по доходам. За основу может быть принят какой-то базисный год. Приемлем с социальной позиции также вариант коротких периодов (полгода, квартал), если темпы инфляции значительные.

В мировой практике распространено понятие «порогов» индексации, т.е. установление размера индекса, с которого начинается выплата компенсационных надбавок. Порог индексации, как правило, устанавливается Правительством по согласованию с профсоюзным органом. Его величина зависит от темпов инфляции и степени доверия населения к мерам по стабилизации экономики.

Формирование действенного механизма индексации заработной платы сопряжено с трудностями современного этапа экономического развития. Одним из важнейших является вопрос о выборе индексируемой величины. Возможны следующие варианты: тарифы и оклады, заработная плата (минимальная, индивидуальная, основная), фонд оплаты труда. До 2001 г. в Республике Беларусь за основу индексируемой величины был принят размер минимальной заработной платы. В настоящее время индексируемая величина денежных доходов населения соответствует размеру бюджета прожиточного минимума, что направлено на поэтапное увеличение компенсационных выплат. По нашему мнению, основным критерием при определении норматива индексации должен выступать минимальный потребительский бюджет.

Современная экономическая ситуация в республике не позволяет применять полную пропорциональную индексацию заработной платы всем категориям работников, занятым в отраслях экономики. При таком уровне и масштабах индексации могут прогрессировать инфляционные процессы.

Другой путь — частичная индексация заработной платы в зависимости от ее уровня. При этом возможно применение нескольких вариантов частичной индексации. Одним из них является индексация заработной платы всех категорий работников при условии установления предельной величины заработной платы, подлежащей индексации. Этот метод имеет ряд преимуществ по сравнению с другими. Во-первых, позволяет поддерживать уровень реальной заработной платы низкооплачиваемых категорий работников и сохранять покупательную способность. Во-вторых,

является наиболее справедливым с социальной стороны, охватывая все категории трудящихся. К недостаткам этого метода относится то, что при высоком уровне инфляции и соответствующей индексации заработной платы нивелируется дифференциация в оплате малоквалифицированного и высококвалифицированного труда. При этом, чем выше уровень инфляции и, соответственно, индексации, тем больше это нивелирование.

Возможен и другой метод частичной индексации заработной платы, при котором индексация будет охватывать ограниченный круг работников, имеющих заработную плату ниже установленного уровня. Преимуществом такого метода индексации является значительное сокращение средств, необходимых для его введения. Негативным последствием такой индексации является еще большая уравнильность в оплате низко- и высококвалифицированного труда.

В соответствии с законодательством Беларуси, индексация доходов работников учреждений, финансируемых из бюджета, обеспечивается государством, а работников коммерческих организаций — за счет собственных средств этих субъектов хозяйствования на условиях, предусмотренных коллективными договорами (соглашениями).

Одним из недостатков варианта индексации, предусмотренного белорусским законодательством, является то, что индексированный доход выплачивается, начиная со следующего после превышения пятипроцентного порога роста потребительских цен месяца, т. е. применяется ретроспективный метод, и доходы увеличиваются с опозданием 1,5—2 месяца. Это в какой-то мере сдерживает темпы инфляции, но в то же время ощутимо ущемляет интересы работников, поэтому Закон предусматривает возможность единовременной компенсации.

Таким образом, индексация может быть непрерывной и единовременной. Если в первом случае индексируется только часть заработной платы работников — в пределах установленного норматива, то во втором — заработная плата всех категорий работающих индексируется полностью, что при частом применении может вызвать новый виток инфляции. Преимущества и недостатки основных альтернативных по своему характеру элементов механизма индексации представлены в таблице.

Выделенные нами классификационные признаки — степень компенсации роста цен, время и периодичность компенсационных выплат, а также исследование доводов «за» и «против» применения альтернативных видов индексации позволяют сделать вывод о том, что в современных экономических условиях в Республике Беларусь целесообразно применять частичную ретро-

спективную и преимущественно непрерывную индексацию доходов населения в связи с ростом цен.

Итак, индексация в данных условиях, на наш взгляд, может быть применена, с одной стороны, как стабилизационная мера, направленная на предотвращение социальных недовольств и защиту наиболее обездоленных слоев (что позволит обеспечить социальную легитимность реформ), а с другой стороны, в качестве ограничителя роста доходов в рамках антиинфляционных мероприятий.

Полагаем, что в дальнейшем следует выработать и задействовать конкретный механизм индексации, основанный на дифференцированном подходе к распределению инфляционного ущерба среди различных групп населения.

Таблица 1

**ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ОСНОВНЫХ
ЭЛЕМЕНТОВ МЕХАНИЗМА ИНДЕКСАЦИИ***

Классификационный признак	Вид индексации	Преимущество	Недостаток
Степень компенсации роста цен	Полная	Реализация принципа социальной справедливости, расширение покупательского спроса	Развитие инфляционных процессов, необходимость привлечения значительных средств госбюджета и коммерческих организаций
	Частичная	Экономия денежных средств на осуществление компенсационных выплат	Ущемление интересов высококвалифицированных работников, нивелирование размеров заработной платы, сдерживание роста покупательского спроса
Время компенсационных выплат	Ожидаемая	Обеспечивает социальное спокойствие в обществе, стимулирует рост спроса и потребления	Может явиться инфлятогенным фактором, «толчком» для раскручивания спирали инфляции
	Ретроспективная	Сдерживает темпы инфляции, компенсирует фактический рост цен	Наличие временного лага между периодами роста цен и компенсационных выплат, что ущемляет интересы работников
Периодичность компенсационных выплат	Непрерывная	Регулярность компенсационных выплат на основе ежемесячной диагностики динамики цен	В сочетании с частичной индексацией дискриминирует высокооплачиваемых работников
	Единовременная	Компенсирует рост цен всем категориям работников	Опасна в период усиливающейся инфляции, раскручивание спирали «заработная плата — цена»

*Разработано автором

Целесообразно разработать затухающую шкалу для индексации доходов, превышающих норматив индексации денежных доходов населения, для того, чтобы в меньшей мере ущемлять интересы высококвалифицированных работников.

Многовариантность механизма индексации заработной платы целесообразно рассматривать в зависимости от особенностей каждого из этапов экономической реформы. И, безусловно, индексация может обеспечить реальный эффект только в увязке с другими мерами, регулирующими оплату труда и воздействующими на экономику в целом.

Стаття надійшла до редакції 3.06.2010 р.

УДК 331.108.2

С. В. Обіход, канд. екон. наук, доцент,
Житомирський державний технологічний університет

УПРАВЛІННЯ ЛОЯЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ СФЕРИ ПОСЛУГ В УМОВАХ ЗМІН

АНОТАЦІЯ: Розкрито специфіку та складові поняття «лояльність персоналу». Проаналізовано взаємозв'язок між лояльністю персоналу сфери послуг та прихильністю клієнтів організації. Запропоновано ключові елементи системи управління лояльністю працівників сфери послуг в умовах змін.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: лояльність, лояльність персоналу, прихильність споживача, відданість персоналу, залученість, прихильність організації, сфера послуг.

АННОТАЦИЯ: Раскрыты специфика и составляющие понятия «лояльность персонала». Проанализирована взаимосвязь между лояльностью персонала и приверженностью клиентов организации сферы услуг. Предложены ключевые элементы системы управления лояльностью работников сферы услуг в условиях изменений.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: лояльность, лояльность персонала, приверженность потребителя, преданность персонала, приверженность организации, сфера услуг.

SUMMARY: Essence and component elements of concept «loyalty of personnel» are exposed. Interconnection between loyalty of personnel and adherence of clients of services- organization is analyzed. The basic elements of the control system by loyalty of personnel of services-organization in the conditions of changes are offered.

KEY WORDS: loyalty, loyalty of personnel, adherence of user, devotion of personnel, adherence of organization, sphere of services.