

ской деятельности можно лишь при наличии достаточного объема достоверной информации, необходимой для эффективной организации этой деятельности. Чтобы планировать выход на новые рынки или расширение рынков сбыта необходимо знать существующий спрос, особенности целевой аудитории, политику конкурентов, емкость и динамику изменения интересующего рынка, макроэкономическую и политическую ситуацию в стране. Нужно оценить все имеющиеся риски и определить пути их минимизации. Следует отметить, что залогом эффективных продаж является предоставление полных сведений о продукте, иными словами, реклама продукта. Реклама дает возможность нарастить или пополнить потребительскую базу, что является одной из повседневных целей деятельности фирмы.

Литература

1. Бондаренко, А. Социально ориентированный сервис... // Новый маркетинг. — №3. — 2012.
2. Официальный сайт «Porsche». — Режим доступа : <http://www.porsche.com/russia/>. — Дата доступа : 13.04.2012.
3. Сегментация, постановка целей, позиционирование // MBA Plus. Обучение в MBA [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.mbaplus.info/text/rynok/celi>. — Дата доступа : 16.04.2012.
4. Будем знакомы, мистер Маркетинг... / ADHART.RU [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.adhard.ru/page-al-znakomtesmistermarketing.html>. — Дата доступа : 06.04.2012.
5. ВИКИПЕДИЯ.RU Свободная энциклопедия. — Режим доступа : http://ru.wikipedia.org/wiki/Сегментация_рынка. — Дата доступа : 06.04.2012.
6. Официальный сайт «Samsung». — Режим доступа : <http://www.samsung.com/ru/aboutsamsung/corporateprofile/valuesphilosophy.html>. — Дата доступа : 10.04.2012.

Грейды. Опыт применения в зарубежных странах и в Республике Беларусь

*Гойко Я. В., студ. III к. БГЭУ,
науч. рук. Бунь А. В., канд. экон. наук, доц.*

В средних и крупных компаниях управление фондом оплаты труда является сложной проблемой, кроме того, несправедливая или «непрозрачная» система оплаты труда может существенно снижать продуктивность сотрудников. Поэтому разработка эффективной, прозрачной системы стимулирования персонала — актуальная проблема для многих компаний. Очень трудно найти такой универсальный метод оплаты труда, который учитывал бы интересы и нанимателя, и сотрудника. Наниматель всегда старается платить

минимум, при котором работник не уходит из организации, а последний в свою очередь стремится получать как можно больше. По мнению большого числа специалистов, система грейдов позволяет достичь гармонии в мотивации и оплате труда [1].

Система грейдов чем-то напоминает известный «табель о рангах», где позиция каждого сотрудника расписана до мельчайших деталей. Главное достоинство грейдинга — «измерение неизмеримого»: перевод нематериального показателя «ценность работы сотрудника» в денежный эквивалент.

Система грейдов впервые появилась полвека назад в США по заказу структур, которые хотели разобраться, сколько надо платить чиновникам одного профессионального уровня, но выполняющим разную работу. В итоге была разработана универсальная система, которая учитывала ряд факторов, которые можно назвать компенсационными факторами, так как от них зависела материальная компенсация для определенной должности. Это такие факторы, как уровень ответственности, опыт, знания и навыки, результативность деятельности.

Примечательно, что в Соединенных Штатах система грейдов не является такой популярной, как в России. Происходит это потому, что российские компании вынуждены считаться с закрытостью рынка. В США, где рынок открытый, компании применяют метод анализа заработных плат у своих конкурентов. В России же работодатели так делать не могут, поскольку анализу рынка мешает наличие всяческих «серых» компенсационных схем.

В своей основе система грейдов строится на распределении профессий и должностей работников организации по соответствующим группам (грейдам), каждая из которых характеризуется определенным уровнем оценок в баллах. Общая сумма баллов по всем критериям оценки должностей должна составлять 100. Факторов может быть довольно много, это зависит от структуры организации, ее численности и сферы деятельности. Факторами могут быть: профессиональные знания и опыт работы, самостоятельность в принятии решений, уровень ответственности, уровень интеллектуальной деятельности, профессиональный риск и др.

При таком способе формирования заработной платы оценивается не сам работник, занимающий ту ли иную должность, а вес и ценность собственно должности независимо от того, кто ее занимает. Исходя из финансовых возможностей организации наниматель определяет размер базовой заработной платы. Размер базовой заработной платы может быть установлен дифференцированно, в том числе для отдельных профессий можно предусмотреть индивидуальный ее размер и определить соответствующий диапазон окладов.

Проект по разработке системы оплаты труда для небольшой компании значительно проще, тем не менее он также должен состоять из ряда обязательных шагов:

- 1) описание должностей;
- 2) определение критериев оценки должностей;
- 3) оценка и классификация должностей;
- 4) анализ заработной платы каждого класса должностей;
- 5) установка диапазонов оплаты труда.

Данная система имеет несколько преимуществ: позволяет работникам иметь четкое представление о возможном изменении уровня оплаты труда при различных вариантах развития карьеры, руководителям компании — оптимизировать фонд заработной платы, определиться с допустимым размером вознаграждения на новых должностях и сделать систему оплаты труда прозрачной для всех работников, HR-службе — упростить корпоративную систему материального стимулирования [2].

Конечно, не все работодатели относятся к грейдам положительно. Некоторые считают, что эта система убивает творческое начало в человеке. Кроме того, система грейдов может навредить тем сотрудникам, которые в индивидуальном порядке не способны работать эффективно, но являются незаменимыми командными игроками. Так что и эта система не идеальна. Действительно, не следует забывать, что система грейдов не только способна оптимизировать фонд заработной платы, но и сама требует средств на поддержание. Анализ соотношения стоимости внедрения грейдов и ожидаемой финансовой отдачи — это главная проблема, которая стоит перед компаниями, планирующими внедрения данной системы.

Литература

1. Вашкевич, Н. Ф. Оплата труда. Система грейдов // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2012. — Дата доступа : 25.03.2012.
2. Большаков, С. Проблемные вопросы выбора и применения гибких систем оплаты труда // Главный бухгалтер. Зарплата. — 2011. — № 21. — С. 15–18.

Выбор стратегии складирования запасов на основе затратных показателей

*Головач С. Л., студ. III к. БГУ,
науч. рук. Королев А. В., канд. эк. наук, доц.*

Любому предприятию, имеющему дело с запасами, будь то сырье и комплектующие, готовая продукция, или запасы незавершенного производства, требуются склады и связывающая их инфраструктура.

Целью данного исследования является разработка методики выбора и обоснования стратегии складирования запасов, т. е. определения формы собственности склада.