

Федеральная резервная система посредством контроля над предложением денег регулирует размер кредита. Существует четыре основных пути, по которым осуществляется этот контроль. Это регулирование банком требований по резервированию, проведение открытых рыночных операций, регулирование учетной ставки и использование различного рода выборочного контроля.

Открытые рыночные сделки контролируются Федеральным комитетом (FOMS), который покупает и продает правительственные ценные бумаги, являющиеся долговыми обязательствами. Этот комитет состоит из 12 членов: 7 - от Совета правительства и 5 — от Президента Федерального резервного банка. Путем покупки и продажи ценных бумаг Федеральная резервная система влияет на объем банковских запасов. Предположим, что Федеральная резервная система приобретет ценные бумаги у коммерческих банков стоимостью сто тысяч долларов. Система получает ценные бумаги, а банки получают доллары в качестве залога. Залог увеличивает фонды, поэтому заем может быть осуществлен. При этом банки зарабатывают деньги и не хотят потерять процент на них, оставляя деньги без дела.

Таким образом, путем увеличения предложения заемных фондов осуществляется тенденция к снижению ставки

процента. Следовательно, низкий уровень ставки может вести к дополнительным заимствованиям.

В своей деятельности Федеральная резервная система широко использует как выборочный контроль, так и моральное воздействие, побуждая банки следовать разумной банковской политике. Время от времени ФРС использует свое право по регулированию кредитов потребителей с погашением в рассрочку. Такой контроль может быть связан с требованием наличных платежей (первоначальным взносом), максимальной продолжительностью займа и платежей по ставке процента; проданные ценные бумаги покупают коммерческие банки и другие инвесторы.

Таким образом, организация финансового обеспечения аграрного производства в США прошла жесткую проверку временем и зарекомендовала себя с лучшей стороны. Положительные ее стороны следовало бы использовать и в России, которая в этом деле еще не имеет своего положительного опыта.

Библиографический список

1. The Agriculture Policy. USDA. Washington, USA. 2000.
2. Smith R. The Support of Government. Minnesota, USA. 2000.



УДК 338.(075.8)

**Л.В. Миснякова,
Л.Н. Минова**

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДОВ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Управление показателями труда представляет собой, по определению М. Армстронга, процесс оценки и повышения этих показателей. Он основывается на согласовании целей, требований к компетентности и потребностей развития, измерении результатов и по-

казателей труда в соответствии с этими потребностями и выдвигании новых целей и планов развития на основе этого измерения [1].

Управление производительностью, в понимании Д.С. Синка, - это процесс, предполагающий стратегическое и опе-

ративное планирование и постоянный контроль за эффективным внедрением систем повышения производительности [2].

Процесс управления производительностью включает следующие элементы:

1) измерение и оценку производительности;

2) планирование контроля и повышения производительности на основе информации, полученной в процессе измерения и оценки;

3) осуществление мер контроля и повышения производительности;

4) измерение и оценка воздействия этих мер [2].

Теория управления и теория экспертных оценок свидетельствуют о том, что нельзя управлять объектом, если его нельзя измерить. Таким образом, базовым элементом, от которого следует

отталкиваться в системе управления производительностью, является элемент ее измерения и оценки.

В практике менеджмента существует несколько уровней измерения производительности труда в торговле: магазин, продторг, райпо, облпотребсоюз и др. Для каждого из этих уровней управления свойственны свои характерные методы измерения производительности. В таблице представлена сравнительная характеристика методов измерения производительности труда.

Для будущей системы управления производительностью труда измеритель следует подбирать с учетом поставленных целей, конкретных существующих условий, предпосылок ее повышения, что позволит направить ресурсы в условиях их ограниченности туда, где они принесут больше пользы.

Таблица

Сравнительная характеристика методов измерения производительности труда

Отличительные признаки	Методы измерения производительности труда		
	нормативный метод измерения производительности (НМИП)	многофакторная модель измерения производительности (МФМИП)	многокритериальный метод измерения производительности (МКМИП)
1	2	3	4
Цели	Используется не только для разработки систем измерения производительности, но и в стратегическом планировании, перспективном решении проблем и т.д. Дает перечень измерителей результативности	Модель может использоваться с целью получения интегрального измерителя производительности; обеспечения аналитической ревизии динамики показателей продуктивности; обеспечения финансового контроля и подготовки отчетов; оценки и измерения влияния сдвигов в производительности на прибыльность; оценки эффективности отдельных мероприятий (например, кружков качества, др.); измерения первоначального распределения выгод от изменения производительности; др.	Позволяет измерить и оценить результативность и производительность, и что самое главное — получение интегрированного индекса этих показателей. Позволяет разработать наглядную и эффективную систему измерения и оценки производительности и результативности. Она является эффективным инструментом увязки плана повышения и измерения производительности
Уровень измерения (анализа, управления)	Мелкие уровни (продавец, магазин) и более крупные (райпо)	Уровень райпо, а также и более мелкие единицы анализа — центры издержек, прибыли, др.	Уровень рабочей группы, отдела, службы
Участие работников	Да	Нет (в небольшой степени)	Сходен с НМИП

Окончание табл.

1	2	3	4
Роль участников в процессе разработки системы измерения производительности	Некоторые участники могут влиять на выбор измерителей, которые войдут в систему	Предписывает, какие измерители будет выдавать система. Аналитик определяет меры, рассматриваемые в системе, определяет характер подлежащей сбору информации	Это в основном способ оценки, позволяющий осуществлять агрегирование и анализ результативности по нескольким критериям
Инструментарий	Базируется на методе номинальных групп и дельфийском методе	Использует только коэффициенты и индексы измерения производительности	Базируется на методических расчетах НМИП и МФМИП
Характер измерения	Относительный (выдает показатели, зависящие от организации и группы, разрабатывающей систему измерения)	Абсолютный (выдает одинаковый набор показателей независимо от организации)	Относительный (выдает показатели, зависящие от организации и группы, разрабатывающей систему измерения)
Взаимосвязь измерения с повышением производительности	В связи с партисипативным характером более эффективен в деле стимулирования действий на основе самого процесса измерений	В большей мере служит инструментом управленческого диагностирования, указывая направления улучшений, но не стимулируя обязательно конкретные действия	Достаточно гибок и может быть применен на партисипативных и авторитарных началах
Результат применения	Выдает показатели, зависящие от организации и группы, разрабатывающей систему измерения производительности	Выдает, по сути, одинаковый набор показателей независимо от организации	Выдает показатели, зависящие от организации и группы, разрабатывающей систему измерения производительности

Таким образом, приведенные методы измерения производительности труда не являются ни в какой степени один лучше другого, они выполняют разные задачи и зачастую используются в сочетании, все зависит от целей управления предприятием.

Библиографический список

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. / Под ред. С.К. Мордовина. 8-е изд. СПб.: Питер, 2004. 832 с.
2. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д.С. Синк: пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. ст. Данилова-Данильяна. М.: Прогресс, 1989. 528 с.

