

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Основными направлениями деятельности специалистов по международной экономике в современных условиях являются: формирование нормативно – правовой базы и консультационно-методического обеспечения по вопросам внешнеэкономической деятельности предприятий, создание инвестиционных проектов, проведение презентаций, выставок, ярмарок, поиск информации, создание сайтов, размещение информации в Интернете, участие в форумах.

Новые условия труда требуют от специалистов развитого творческого потенциала, личной свободы, ответственности, а также коммуникабельности, активной жизненной позиции.

Своевременная и эффективная оценка труда специалистов способствует повышению результативности и эффективности его деятельности. Эту проблему в различных аспектах исследовали Зиновьев Ф.В.[2, 3, 4], Черемисина С.Г. [1, 5], Калинин И.Л. [7], Федоркина М.С. [1] и другие. В то же время, в условиях трансформации экономики, вопрос требует дальнейшего изучения и совершенствования.

Целью исследования является формирование критериев оценки труда специалистов по международной экономике и определение путей повышения его результативности и эффективности.

Критерии оценки деятельности специалистов по международной экономике – это система показателей, определяющих эффективность их работы. Оценка деятельности специалистов по международной экономике проводят в течение года по определенным критериям: выполняемым функциям; культуре труда; результативности работы; экономической эффективности деятельности; социальной эффективности. Функциональный круг обязанностей специалистов по международной экономике представлен в табл. 1.

Таблица.1 Функциональные составляющие труда специалиста по международной экономике

Функции специалиста	Функциональные составляющие труда
В сфере информационного обеспечения	<ul style="list-style-type: none"> • формировать информационное обеспечение с использованием современных систем и технологий; • отслеживать изменения в отечественном и международном законодательствах, нормативных актах; • мониторинг основных конкурентов на международном рынке; • отслеживать информацию о мировом опыте; • оперативно обрабатывать информацию в условиях ограниченности времени; • консультировать специалистов предприятий, властные органы по внешнеэкономическим вопросам.
В сфере планирования	<ul style="list-style-type: none"> • разработка и составление перспективных и текущих прогнозов внешнеэкономической деятельности; • перспективное и текущее планирование; • разработка проектов программ по вопросам внешнеэкономической деятельности.
В сфере организации	<ul style="list-style-type: none"> • создание сайтов и размещение на них информации для привлечения инвестиций в отечественное производство; • разработка бизнес-планов, инновационных и инвестиционных проектов; • обеспечение конкурентоспособности предприятий, занимающихся ВЭД; • участие в экономических форумах, семинарах, ярмарках, выставках-продажах, направленных на развитие внешнеэкономической деятельности; • проведение переговоров с иностранными партнерами, инофирмами; • ведение коммерческой переписки с иностранными контрагентами.
В сфере контроля	<ul style="list-style-type: none"> • эффективность протокольных контактов; • эффективность внешнеэкономических связей; • эффективность привлечения и использования заемных средств; • эффективность конкурентоспособности
В сфере нормирования, мотивации и стимулирования труда	<ul style="list-style-type: none"> • участие в разработке многоаспектной системы мотивации труда • разработка и обоснование норм и нормативов;

Функциональная оценка деятельности специалиста подразумевает детальный анализ объема и полноты выполнения им своих функциональных обязанностей и определяется экспертным или аналитическим путем. Исследование выполняемых функций проводят: в историческом или временном аспекте, а также по месту нахождения специалиста или выполняемым функциям. Последний проводится: по документам, из информационных сообщений, по материалам совещаний, из личных контактов, по итогам государственного контроля, путем изучения общественного мнения.

Функциональная оценка содержания труда направлена на выявление сильных и слабых сторон трудовой деятельности для принятия решений о поощрении, наказании, направлении на курсы повышения квалификации, переводе на другую работу или прекращении трудового договора.

Культура труда специалистов – это плановость, системность и последовательность в работе, умение отделить главное от второстепенного, уровень трудовой напряженности, установление деловых и тактичных отношений. Сравнительную характеристику культуры труда специалистов по международной экономике проводят по ряду показателей: степень трудовой напряженности, источник инициативы в решении вопросов, информированность, затраты времени на сбор информации, форма реакции в сложных ситуациях, взаимодействие с коллективом, иностранными партнерами, инофирмами.

Уровень организации труда специалистов по международной экономике изучают системой показателей (коэффициентов), которые охватывают комплекс основных проблем, связанных со спецификой их деятельности. К таким критериям относятся:

- уровень информационного обеспечения;
- оснащенность средствами оргтехники;
- уровень оплаты труда специалистов;
- компетентность других сотрудников;
- использование рабочего времени.

Для оценки уровня организации труда специалистов используют обобщающий показатель, включающий совокупность коэффициентов, характеризующих квалификационные, ресурсные, технические, дисциплинарные, социальные и другие условия [1, с. 31].

Данный анализ позволяет выявить основные недочеты в организации труда специалистов, наметить и внедрить комплекс необходимых мер, обосновав их очередность.

Культура труда проявляется в стиле работы специалиста по международной экономике. Стиль работы – это система и своеобразие мыслей и действий, в основе которой лежит мотивированность и нравственные ценности, которыми он руководствуется.

На методы работы специалистов накладывают отпечаток психологические особенности коллектива и уровень дисциплины, а также внешние обстоятельства. Линия поведения специалистов вырабатывается в процессе напряженной работы. В деятельности коллектива нужно учитывать систему взаимоотношений, нравственные нормы, национальные, исторические, этические особенности людей.

Для оценки результативности труда специалистов по международной экономике можно применять балльную шкалу по определенному набору показателей, таких как разработка эффективных программ по привлечению инвестиций, результативность протокольных контактов, внешнеэкономических связей, выставок, ярмарок, размещения информации на сайтах, результат от привлечения и использования заемных средств и др. Оценка результативности труда специалистов по международной экономике по установленным критериям осуществляется путем суммирования их балльных оценок. Экономическую эффективность специалистов по международной экономике определяют, чаще всего, аналитическим или экспертным путем, сопоставлением совокупности элементов: ростом доходности предприятия, величиной экономии на услугах консультационного характера, увеличением доли рынка, снижением пени, штрафных санкций со стороны иностранных партнеров и др.

При расчете окупаемости человеческого капитала специалиста можно использовать два подхода: соотношение потенциала с общим доходом или только с зарплатой. Сопоставляя объем инвестиций, вложенных в образование специалиста по международной экономике, и рассчитанную величину годовых доходов, получаем срок окупаемости специалиста [2, с. 60]. Социальная оценка деятельности специалистов определяется: характером и направленностью мотивации, оценкой уровня жизни. Уровень получаемых доходов и, как следствие, качество

жизни специалистов можно рассматривать как один из аспектов эффективной реализации его человеческого капитала.

Повышению эффективности деятельности специалистов по международной экономике будут способствовать: выработка концепции формирования действенной системы трудовой мотивации, снижение трудоемкости работ путем повышения технической оснащенности рабочего места и организации эффективной системы получения и передачи информации, рационализация труда специалиста путем эффективного использования самоменеджмента, приемов Эйзенхауэра, Паретто, АБВ – анализа.

Литература:

1. Управление персоналом / под ред. Черемисиной С.Г. Симферополь: Таврия, 2004.-132 с.
2. Зиновьев И.Ф. Рынок интеллектуального труда. Монография. Симферополь: Таврия, 1998 г. – 162 с.
3. Зиновьев Ф.В. Методика экономического обучения. Симферополь: Таврия, 2001 г.- 160 с.
4. Зиновьев Ф.В. Зиновьев И.Ф. Управление персоналом. Симферополь: Таврия, 2003. – 204 с.
5. Черемисина С.Г. Педченко А.П. Методика исследования состояния интеллектуального потенциала. Симферополь: Таврия, 2000 г.-108 с.
6. Немирович С.Н. Эффективность экономической работы на предприятии. Симферополь: Таврия, 2002 г. – 56 с.
7. Калинин И.Л. Мотивы и стимулы в труде руководителей сельскохозяйственного предприятия. Симферополь: Таврия, 2001 г. – 142 с.