

АКТИВИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА И ОПЛАТА ТРУДА

*О.Г. Довыдова, магистр
экономических наук,
аспирант кафедры
организации и управления
БГЭУ*

В Республике особое значение приобретает создание атмосферы, стимулирующей поиск и освоение нововведений. Они играют решающую роль в стратегическом управлении предприятием, нацеленным на выживание, сохранение и укрепление своего положения на рынке в долгосрочной перспективе.

В то же время в целом по промышленному комплексу уровень инновационной активности предприятий составляет всего 13 %, что в 4 раза меньше, чем в странах Евросоюза. В результате удельный вес осваиваемой продукции в производственном секторе составляет лишь 2,3 % в год при его пороговом (с точки зрения экономической безопасности) значении – 6%.

В настоящее время проблемам инновационной деятельности посвящено немало научных исследований. Авторы уделяют много внимания проведению научно-исследовательской работы, технологиям, финансированию. Большой вклад в решение проблем инновационной деятельности внесли российские и белорусские ученые П.Г. Бунич, С.Ю. Глазьев, Л.Н. Нехорошева, Р.С. Седегов, М.М. Коллонтай и др.

Вместе с тем аспекты стимулирования инновационной активности персонала не получили достаточного освещения. Эффективность инновационной деятельности на предприятии можно определять только через ее конечные результаты: рост производительности труда, прибыль, валовой доход. Размер заработной платы зависит от того, как работодатель разработал систему стимулов к высокопроизводительному труду, насколько эта система направляет индивидуальную производительность труда работников на основе их опыта, знаний, желания осваивать нововведения для достижения высоких конечных результатов.

В условиях рыночной модели организации оплаты труда происходит как разделение интересов собственника средств производства и наемного работника, так и совпадение их интересов в части достижения высоких конечных результатов деятельности предприятия. Ведь повышение ее эффективности напрямую связано с возможностями дополнительного стимулирования труда наемных работников. Применяемая в Республике Беларусь тарифная система оплаты труда и существующая практика определения менеджерами предприятия различных надбавок, премий не позволяет объективно определить вклад конкретного работника в конечные результаты деятельности предприятия за счет его повышенной производительности труда, стремления применять новые знания, его восприимчивость к инновациям. Необходимость и целесообразность стимулирования инновационной деятельности персонала, изменения в структуре и технологии

предприятий вызывает потребности введения гибкой системы оплаты труда, соответствующей новому типу производственных отношений.

Для разработки действенной структуры системы стимулирования труда важным является уточнение и развитие позитивного зарубежного и отечественного опыта в сфере мотивации роста производительности труда работников предприятия, их восприимчивости к инновациям.

Успешная реализация на ряде предприятий стоящих перед ними целей по повышению эффективности их деятельности во многом зависит от согласованного взаимодействия всех структурных подразделений, наличия эффективных экономических и организационных механизмов, позволяющих определять вклад каждого подразделения и работника в конечные результаты.

Необходимо отметить, что несмотря на уже имеющиеся решения отдельных теоретических и методических положений по ориентации структурных подразделений и отдельных работников на достижение высоких конечных результатов деятельности предприятий, в первую очередь – увеличение валового дохода и прибыли. По-прежнему существует ряд теоретических и практических проблем, требующих более детального исследования и обоснования для широкого применения их в практике хозяйствования предприятий.

Инновационный менеджмент создает прежде всего внутренние условия, стимулирующие инновационный процесс для генерирования и внедрения различных идей. Создание условий для эффективного стимулирования посредством заработной платы является важнейшей составляющей менеджмента. При распределении фактической заработной платы и сверхплановой прибыли среди структурных подразделений и их работников по конечным результатам деятельности предприятия работники знают, что они должны сделать, чтобы получить соответствующий уровень доходов. Система оплаты труда максимально прозрачна для наемных работников, поэтому побуждает и своих к поведению, при котором они заинтересованы вместе с работодателем.

В настоящее время действительно ключевыми можно назвать результаты коммерческой деятельности – валовый доход. Достижение необходимых конечных результатов может быть осуществлено за счет такой системы мотивации, которая в свою очередь обеспечивает:

- умелое продвижение на рынок традиционных для определенного предприятия товаров и услуг;
- налаживание производства и освоение рынка новых изделий и услуг;
- воздействие на все статьи себестоимости продукции с целью экономии затрат ресурсов.

Все виды инновационной деятельности предприятия на практике взаимосвязаны. Эффективная заработная плата, определенная с помощью экономической теории труда [1] как важнейшая составляющая инновационного менеджмента, максимально способствует эффективному внедрению технических, технологических инноваций. Эффективная заработная плата – такая, которая превышает равно-весный уровень и стимулирует работников к более производительному труду [2].

В свою очередь продуктовые инновации обеспечивают рост валового дохода, прибыли, доли фонда оплаты труда в объеме реализации. То есть достижение высоких конечных результатов деятельности предприятий в огромной степени зависит от инновационного менеджмента.

Эффект от любых инноваций (продуктовых, социальных, менеджмента) объективно может быть измерен только через конечные результаты деятельности предприятия. Поэтому достаточно сложным делом является распределение сверхплановой чистой прибыли или дополнительного фонда оплаты труда среди работников, непосредственно участвующих в инновационных процессах. Более того, на большинстве предприятий нет связи между конечными результатами и уровнем заработной платы [3].

В настоящее время традиционно со времен плановой экономики на предприятиях Республики Беларусь применяется тарифная система оплаты труда, на основе которой формируются повременные и сдельные нормативы оплаты труда. Сдельная и повременная системы оплаты труда терпимы и применимы в условиях стабильного производства и сбыта продукции.

В плановой экономике фонд оплаты труда (ФОТ) основной части работников предприятия был незначительно увязан с конечным результатом деятельности предприятия (прибыль, валовый доход). Варьирование конкретной зарплатой работника происходило в ограниченных пределах и было в основном увязано с количественными показателями выпуска продукции с некоторым учетом ее

качества. То есть оплата труда работников практически была независима от сбыта и реализации продукции, цен на нее, состояния статей себестоимости.

Инновации планировались и осуществлялись узким кругом работников предприятия по согласованию с вышестоящими организациями. При внедрении инноваций в плановой экономике основная часть работников предприятия не стимулировалась за это.

Тем не менее считалось, что экономические условия производства, сбыта продукции, введения инноваций были нормализованы в плановой экономике и выполнение воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы вполне обеспечивалось сдельной и /или повременной системой оплаты труда, соответствующими премиями[4].

В настоящее время фактически сложившаяся со времен плановой экономики Республики Беларусь система распределения ответственности за выполнение различных показателей (целей) между руководством предприятия и основной частью его работников привела к замкнутому кругу неразрешимых проблем:

- рабочие-сдельщики могут выполнять и перевыполнять нормы выработки по выпуску продукции, а их зарплата имеет низкий уровень;
- рабочие-повременщики могут своевременно оказывать услуги и выполнять нормированные задания, а предприятие не имеет прибыли;
- руководство предприятия обеспечивает выполнение намеченных объемов выпуска продукции, а на расчетном счету предприятия нет денежных средств для выполнения его обязательств, инноваций;
- предприятия, выпуская неконкурентоспособную продукцию по цене и качеству, продолжают наращивать ее выпуск в ущерб уровню заработной платы работников;
- предприятия тратят большие средства на содержание излишней инфраструктуры предприятия, а на инновации и реструктуризацию нет средств.

Замкнутый круг «проблемы достижения необходимых результатов – уровень зарплаты – инновации» можно схематично представить на рис. 1.



Рисунок 1. Замкнутый круг «результаты – оплата труда – инновации»

Разорвать указанный замкнутый круг можно через увязку уровня заработной платы с конечными результатами деятельности предприятия [4].

Внедрение системы оплаты труда в полном объеме по конечным результатам деятельности для среднего и крупного предприятия может занять от одного года до двух лет. Поэтому можно предложить начать внедрение системы оплаты труда с коммерческой службы (маркетинга). Именно она обеспечивает

окончательный результат продуктовой инновации [4]. Так в свое время было сделано на СП «Бессер-Беларусь». Имея одну из самых прогрессивных технологий в республике и выпуская строительные материалы с повышенными потребительскими свойствами, оно являлось убыточным, испытывало недостаток оборотных средств, не обеспечивало своевременную выплату зарплаты наемным работникам. Были предложены следующие инновационные решения:

- для фактического определения ФОТ и распределения его среди наемных работников был установлен удельный вес фонда оплаты труда в объеме реализации продукции;
- были выделены управленческий, коммерческий (маркетинговый), производственный блоки, установлены плановые удельные веса ФОТ блоков в ФОТ предприятия;
- распределение ФОТ блоков среди их работников производилось с помощью КТУ и тарифных коэффициентов.

В течение последующих лет, начиная с 1997 г., предприятие выполняло задание собственников на чистой прибыли, наемные работники регулярно получали зарплату (в среднем в 3 раза большую, чем по республике) и т.д.

Таким образом технологические, продуктовые инновации, инвестиции стали давать планируемый экономический эффект только после внедрения адекватных и необходимых инноваций менеджмента.

В США и ряде других экономически развитых стран с 70-х годов прошлого века начали формироваться и активно развиваться новые распределительные отношения: различные системы коллективного премирования (в зависимости от результатов работы предприятий) и системы «Участия в прибылях» [5]. Основной целью создания и внедрения этих систем является мобилизация усилий коллективов наемных работников и служащих (не собственников средств производства) на повышение эффективности производства и реализацию продукции.

Возникновение и распространение системы оплаты труда по конечным результатам деятельности предприятий (его структурных подразделений) имеет свою историю и причины. В 80-е годы XX века в период перестройки экономики Советского Союза на ряде предприятий была применена система оплаты труда по конечным результатам и практически везде были получены положительные результаты в тех экономических условиях. В 90-х годах, после распада СССР, в период либерализации экономики в оправдание складывающихся экономических условий бестарифная система была неза заслуженно отменена.

Повышение эффективности деятельности предприятия можно обеспечить через создание условий для зарабатывания доходов каждому работнику исходя из его вклада в конечные результаты деятельности предприятия, участия в инновационных процессах.

Целью введения распределительного (бестарифного) варианта оплаты труда является повышение эффективности деятельности предприятия на основе создания условий для зарабатывания доходов каждому работнику. Введение системы оплаты труда по конечным результатам мотивирует их искать резервы времени в течение рабочего дня, применять новые методы, участвовать в мероприятиях инновационного процесса. То есть при введении системы оплаты труда по конечным результатам деятельности предприятия работник готов предлагать большее количество труда за счет своего досуга (как блага) [4]. Указанная система оплаты труда соответствует одному из двух правил стимулирования инновационной деятельности, сформулированного М.П. Колонтаем. «За инновационные достижения необходимо вознаграждать коллектив (группу) таким способом, чтобы было видно всем» [6,155].

Распределительный (бестарифный) вариант (принцип) организации заработной платы ставит заработок каждого труженика в полную зависимость от конечных результатов работы всего коллектива. Поэтому применять данную систему можно только там, где: имеется возможность точно учесть эти конечные результаты; есть условия для общей заинтересованности и ответственности за конечные результаты работы трудового коллектива; члены этого коллектива достаточно хорошо знают друг друга и полностью доверяют своим руководителям.

Подготовка к внедрению и внедрение бестарифной системы оплаты труда требуют следующего: обоснования конечных результатов деятельности предприятия; обоснования направлений совершенствования организационной структуры управления предприятием; частичной или полной реструктуризации предприятия; разработки алгоритма начислений фонда оплаты труда структурным подразделениям предприятия и их работникам по конечным результатам деятельности предприятия; внедрения в полном объеме бюджетного метода управления расходами.

Такую систему оплаты труда применяют, как правило, относительно небольшие коллективы с устойчивым составом работников, включая руководителей, специалистов и служащих [4].

Целью введения системы оплаты труда по конечным результатам деятельности предприятия является повышение эффективности деятельности предприятия на основе создания

условий для мотивации инновационных процессов. Необходимо развивать инициативу (предпринимательство в условиях «тянущей» системы управления и реструктуризации),

деловую активность, поощрять более полную самореализацию творческого потенциала работников на достижение коммерческого результата, инноваций.

Литература

1. Авакян Г.С., Бобрицкий Н.Г., Родцевич Н.Г. Мотивация труда: его стимулирование и оплата, пути совершенствования: Учеб.-метод. пособие. Минск: БГЭУ, 2002.
2. Бобрицкий Н.Г., Довыдова О.Г. Теория эффективной заработной платы и здоровье работников. Оплата труда по конечным результатам и предельные измерения как инструменты повышения эффективности деятельности предприятия: Материалы науч.-практ. конф. Бобруйск, 17–18 апреля 2003 г. Минск: БГЭУ, 2003.
3. Полгари Ю.И., Бобрицкий Н.Г. Оплата труда и активизация инновационной деятельности персонала. Минск: Юнипак, 2004.
4. Адамчук В.В. Экономика труда. М: ЗАО «Финстатинформ», 1999.
5. Бобрицкий Н.Г. Необходимость реформирования оплаты труда. Оплата труда по конечным результатам и предельные измерения как инструменты повышения эффективности деятельности предприятия: Материалы науч.-практ. конф. Бобруйск, 17–18 апреля 2003г. Минск: БГЭУ, 2003.
6. Коллонтай М.М. Инновационный менеджмент. Минск: БГЭУ, 1997.

Резюме

Статья посвящена актуальным проблемам современного управления – развитию инновационного потенциала производства, в частности, инновационного кадрового потенциала промышленных предприятий нашей страны, что в настоящее время является одним из важнейших условий повышения конкурентоспособности белорусских субъектов хозяйствования как на внутреннем, так и на внешних рынках.

Основное внимание уделено проблемам активизации инновационной деятельности персонала, решению проблем оплаты труда по конечным результатам деятельности предприятий, стимулирования инновационной активности персонала. Проанализирован зарубежный опыт в данной области, даны рекомендации по его использованию в практике управления белорусских предприятий.

Summary

Organizing innovation activity at enterprises and providing their close integration with the scientific sphere are the main objectives of the formation of the national innovation system of Belarus. The creation of the atmosphere that stimulates the search for and the implementation of innovation is taking on special significance in the Republic of Belarus. The article is dedicated to such urgent problems of modern management as the development of innovation potential of production and innovation personnel potential of the enterprises of our country in particular. This is currently one of the main conditions for increasing the competitiveness of Belarusian firms both on internal and foreign markets.

The main attention in this article is given to the problems of making the personnel innovation activity more active, of solving the problems of labour payment according to the eventual results of enterprise activity and of stimulating personnel innovation activity. The foreign experience in this field is analyzed and recommendations are given on its use in the practice of management of Belarusian enterprises.

* Статья поступила в редакцию 19.01.2007 г.