

нию, самостоятельности, поисковому творчеству при решении научных задач. Не остается без внимания и такой важный для нашего университета аспект, как подготовка резерва научно-педагогических и научных кадров из числа наиболее способных студентов.

В 2010 г. две команды СНИЛ участвовали в Открытом чемпионате «Молодежь в предпринимательстве-2010» (Гомель, БелГУТ). По результатам конкурса команда СНИЛ Бобруйского филиала БГЭУ победила в номинации «Лучший инновационный проект», команда СНИЛ «ЭКОС» — в номинации «Лучший социально-образовательный проект».

По решению жюри университетского конкурса лучшая СНИЛ рекомендуется для участия в конкурсе на оказание финансовой поддержки специальным фондом Президента Республики Беларусь по поддержке одаренных учащихся и студентов для укрепления материально-технической базы лаборатории. По результатам 2010 г. специальным фондом при Президенте Республики Беларусь была оказана финансовая поддержка СНИЛ «ЭКОС — экономика, качество, окружающая среда». В 2011 г. две студенческие лаборатории нашего университета получили такую же финансовую поддержку из специального фонда Президента Республики Беларусь.

Несмотря на то, что в университете студенческая наука развивается успешно, мы видим новые пути ее дальнейшего развития. Во-первых, это привлечение студентов к выполнению хоздоговорных тем. Работая во временных научных коллективах, студенты получают возможность применить свои знания в реальных условиях. Во-вторых, поиск и привлечение новых талантливых студентов к работе в СНИЛ и бизнес-инкубаторе. В-третьих, постоянное индивидуальное кураторство над одаренными студентами со стороны ведущих профессоров и доцентов, что позволит развивать их способности к научно-исследовательской работе.

*С.Н. Лапина
БГЭУ (Минск)*

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

На протяжении нескольких последних лет в Республике Беларусь активно осуществляется реформирование системы оплаты труда, направленное, с одной стороны, на увеличение фонда оплаты труда, с другой стороны, на совершенствование принципов и механизмов распределения средств фонда оплаты труда между работниками организаций. В первую очередь это коснулось работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей.

Необходимость исключения излишнего регулирования рынка труда была определена положениями Директивы Президента Республики

Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь».

С целью реализации данных положений был принят Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», согласно которому придан рекомендательный характер применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь; расширены права субъектов предпринимательской деятельности в части формирования условий оплаты труда их работников; расширены права нанимателей в вопросах повышения тарифных ставок (окладов) работников и установления выплат стимулирующего характера.

С целью методического обеспечения руководителей коммерческих организаций по вопросам разработки и внедрения гибких систем оплаты труда были приняты постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 «Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения», а также от 21 октября 2011 г. № 104 «Об утверждении Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях».

В указанных Рекомендациях приведены условные примеры гибких систем оплаты труда (системы оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации самостоятельно, комиссионной системы вознаграждения, системы оплаты труда на основе «плавающих» окладов, системы оплаты труда на основе грейдов).

Как показывает практика, методических рекомендаций Министерства труда и социальной защиты по внедрению гибких систем оплаты труда в большинстве случаев недостаточно. Так, по состоянию на 28.12.2011 г. 95,6 % организаций сохранили ранее действовавшую систему оплаты труда на основе Единой тарифной сетки. В связи с этим в 2012 г. планируется проводить семинары во всех регионах страны, чтобы обеспечить организации необходимой информацией по выработке современных подходов к внедрению эффективных систем оплаты. В настоящее время монополистом по оказанию услуг по разработке и внедрению новых систем оплаты труда является НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Однако ведомство планирует привлечь к этой работе и другие научные учреждения, а также частные компании.

Таким образом, проводимое реформирование системы оплаты труда способствует формированию рыночных стимулов для повышения инновационной активности всех субъектов хозяйствования; обеспечению прозрачности и простоты начисления заработной платы, устанавливая ее уровень в зависимости от вклада каждого конкретного работника в конечные результаты деятельности организации, что повысит инициативу, качество и производительность труда; улучшению инвестиционной привлекательности для иностранных инвесторов в связи с предо-

ставлением возможности самостоятельно определять размеры оплаты труда по категориям работников и в целом структуру системы их стимулирования; внедрению в республике прогрессивного мирового опыта в области оплаты труда.

*Л.М. Лапицкая, канд. экон. наук
ГГТУ имени П.О. Сухого (Гомель)*

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ГОМЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ И ЕЕ ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Сегодня Гомельская область является вторым по величине в республике регионом по объему производства промышленной продукции, производящим около 22 % республиканского ВВП (по итогам 2010 г.). Гомельщина стабильно наращивает свой потенциал, целенаправленно совершенствует промышленность и сельское хозяйство.

В Гомельской области сконцентрирован конкурентоспособный производственный, сельскохозяйственный и научно-технический потенциал.

Обеспечение устойчивого экономического развития невозможно без мощного производственного потенциала, основу которого составляет промышленность. На территории региона расположено 280 промышленных предприятий (157 республиканской формы собственности, 85 подчиненных местным органам власти и 38 без ведомственной подчиненности).

Ресурсный потенциал сельскохозяйственных предприятий довольно высок. Агропромышленный комплекс способен удовлетворить потребности населения в основных продуктах питания и обеспечить сырьем перерабатывающую отрасль.

Гомельская экономика является экспорто ориентированной (3/4 объемов произведенной продукции поставлялись за пределы страны). Успешное сотрудничество с более чем 100 государствами мира в предыдущие годы обеспечивало стабильный рост как промышленного производства, так и экспорта Гомельской области.

Развитие и усиление эффективности хозяйствования предприятий Гомельской области в значительной мере зависит от инвестиционного потенциала. Ключевой позитивной чертой инвестиционного климата Гомельской области является стабильность его инвестиционного потенциала, которая обеспечивает постоянный и растущий интерес инвесторов. Акцент следует сделать на высокий природно-ресурсный, производственный и трудовой потенциалы. Одним из факторов повышения инвестиционной привлекательности Гомельской области является ее выдвижение в число лидеров по инновационному потенциалу, сохранение и развитие научно-технического комплекса. В настоящее время