

вложений необходимо использовать системный подход и исходить из показателей производительности автомобильного транспорта, себестоимости перевозок и сокращения стоимости грузовой массы, анализируя динамику этих показателей в зависимости от дорожных условий и погодно-климатических факторов. При решении комплексных вопросов будет очевидно, что основная цель заключается в нахождении зависимости экономики агропромышленного комплекса от качества путей сообщения. При наличии ограниченных финансовых ресурсах задачей дорожного хозяйства будет являться целенаправленные и поэтапные капитальные вложения дорожных фондов в существующую сеть автомобильных дорог, на основе обоснования наиболее рациональных вариантов с целью получения наибольшего экономического эффекта у потребителей.

В.И. Станкевич
Филиал БГЭУ (Бобруйск)

ПОДХОДЫ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕМОНТНО- МЕХАНИЧЕСКОГО ЦЕХА ОАО «БЕЛАРУСЬРЕЗИНОТЕХНИКА»

Основным фактором, стимулирующим работников к высокопроизводительному труду, является его оплата. Для того чтобы существующую систему стимулирования труда ОАО «Беларусьрезинотехника» можно было оценить как прогрессивную, необходимо, чтобы материальное и моральное стимулирование работников зависело от конечных результатов труда как каждого работника в отдельности, так и всего коллектива в целом.

В табл. 1 приведено сравнение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников ОАО «Беларусьрезинотехника» со средней заработной платой по промышленности и в целом по Республике Беларусь.

Таблица 1. Динамика средней заработной платы

Средняя заработная плата, тыс. р.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	январь-август 2010
Республика Беларусь	582,2	694,0	868,2	981,6	1149,6
Промышленность	617,4	745,6	957,7	1049,1	1286,0
ОАО «Беларусьрезинотехника»	626,7	745,8	640,2	747,9	934,1

Как видно из таблицы 1, среднемесячная заработная плата работников за 2008 год снизилась на 14,2 %. Это было обусловлено снижением спроса на продукцию, вследствие чего произошло уменьшение объемов производства, и количества отработанного времени. В 2009 году заработная плата работников выросла на 16,8 % и составила 747,9 тыс. р. Темп роста на уровне 108–117 % сохранился по всем категориям работников.

В тоже время, средняя заработная плата на предприятии значительно ниже, чем средняя заработная плата по промышленности и по республике в целом. Анализ структуры фонда заработной платы за 2009 г. показал, что в общем

фонде заработной платы 62 % составляет заработная плата, начисленная за фактически отработанное время и выполненную работу; выплаты стимулирующего характера составляют 21 %; оплата за неотработанное время – 12 %; выплаты компенсирующего характера – 5 %. В соответствии с рекомендациями по совершенствованию состава заработной платы работников коммерческих организаций удельный вес оплаты труда по тарифным ставкам и окладам должен составлять не менее 65 % в ее составе, т. е. данное соотношение не соблюдается. Следовательно, работники недостаточно мотивированы и не заинтересованы в конечных результатах труда, некоторые элементы системы оплаты и стимулирования труда на данном предприятии нуждаются в доработке. В связи с этим целесообразно произвести изменение существующей системы премирования работников предприятия за выполнение платных услуг на примере ремонтно-механического цеха (далее РМЦ).

РМЦ осуществляет ремонт основного технологического оборудования, изготовление нестандартного оборудования, изготовление запасных частей и комплектующих для ремонта оборудования, а также оказывает платные услуги, как населению, так и сторонним организациям. Для сторонних организаций чаще всего оказываются услуги по изготовлению металлоизделий для резиновых покрытий железнодорожных переездов (стягивающие устройства для наружных и внутренних плит, фиксаторы, шайбы, шпильки). Так, в январе 2010 года РМЦ был выполнен заказ на изготовление стягивающих устройств для железнодорожного переезда в городе Лида.

Согласно предлагаемому положению о премировании, общий размер премии предлагается установить на уровне 10 % от сумм, полученных за оказание услуги, за минусом материальных затрат и затрат на энергоносители. В результате сумма, подлежащая распределению, составит 578176 р. Сумму премии для каждого работника в отдельности предлагается определять путем умножения полученной общей суммы премии на удельный вес, который должен устанавливаться начальником подразделения в соответствии с личным трудовым вкладом работника в общие результаты в пределах общей начисленной премии. Затем сумма премии прибавляется к начисленной заработной плате, пример расчета представлен в табл. 2.

Таблица 2. Расчет заработной платы

ФИО работника	Удельный вес, доли единиц	Фактическая величина заработной платы, р.	Премия за оказание платных услуг, р.	Расчетная величина зарплаты, р.
Кунцевич В.Н	0,15	976750	86726	1063476
Мельников В.А.	0,10	976750	57818	1034568
Барков П.М.	0,20	904710	115635	1020345
Афанасьев А.Н.	0,10	809130	57818	866948
Винглевский Г.В.	0,15	809130	86726	895856
Рай А.В.	0,05	655790	28909	684699
Самусев А.О.	0,10	788830	57818	846648
Ничипоров В.А.	0,15	631520	86726	718246
Итого		6552610	578176	7130786

Таким образом, использование данных предложений о премировании за оказание платных услуг будет способствовать повышению стимулирующей роли оплаты труда и росту эффективности производства.

*Н.Ю. Стельмах
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

ПРОБЛЕМА ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

В настоящее время инновации рассматривают в качестве важнейшего фактора обеспечения конкурентоспособности белорусской экономики и ее устойчивого роста. О необходимости и значимости инновационного развития для Беларуси говорят государственные деятели и видные ученые страны. Так, М.В. Мясникович считает, что стратегии инновационного пути нет альтернативы и ей должны быть подчинены политика реформ и преобразований, тактика конкретных действий во всех проявлениях жизни общества и государства. В.И. Недилько и А.Н. Коршунов отмечают, что приоритеты государственного развития должны связываться не с грандиозными дорогостоящими проектами демонстрационного характера, а с долгосрочной кропотливой работой по укреплению национальной инновационной системы, которая была бы в состоянии сформировать жизнеспособную национальную экономику. П.Г. Никитенко также считает, что базисным стратегическим направлением устойчивого развития республики должна стать инновационная деятельность.

Проанализировав состояние национальной инновационной системы Республики Беларусь, можно отметить наиболее показательные моменты: среди стран СНГ Беларусь обладает третьим по величине, после России и Украины, научно-техническим потенциалом. Более 80 % НИОКР выполняется организациями НАН Беларуси, Министерствами образования и здравоохранения (94,4 % фундаментальных исследований, 72,5 % прикладных), Министерством промышленности (основная доля разработок). Однако в стране отсутствует критическая масса исследователей, уменьшается число специалистов высшей квалификации, возрастная структура свидетельствует об устаревании научных кадров, что приводит к потере преемственности научных школ. Сокращается объем работ, выполняемых промышленным сектором. В итоге происходит деградация прикладной науки в промышленности, где применяется более 80 % определяющих технологий, используемых в Беларуси. Основной отличительной чертой развития белорусских предприятий является их крайне низкая инновационная активность, уровень которой составляет всего 13,6 %, что в 4 раза меньше, чем в странах Евросоюза. Доля производимой ими инновационной продукции составляет менее 10 %, что также втрое ниже среднеевропейского уровня. Удельный вес осваиваемой новой продукции не превышает 3 % при его пороговом значении – 6 %. Из-за низкого обновления оборудования