

Заслуживает внимания тот факт, что 12 глав крестьянских хозяйств (46 %) имеют высшее сельскохозяйственное образование, 7 – закончили сельскохозяйственные техникумы (27 %), 7 – профессионально-технические училища (27 %) (данные отчета Общественного объединения фермеров Рогачевского района).

На основании приведенных данных можно сделать выводы:

1. В сельском хозяйстве Республики Беларусь сформировался сектор крестьянских (фермерских) хозяйств.
2. В среде крестьянских (фермерских) хозяйств происходит естественный отбор.
3. Прослеживается тенденция укрупнения крестьянских (фермерских) хозяйств.
4. Крепкие хозяйства трансформируются в хозяйства капиталистического типа.
5. Необходимо обобщить опыт работы крестьянских (фермерских) хозяйств.
6. Разработать «Республиканскую программу развития крестьянских (фермерских) хозяйств и кооперативов и на ее основе областные и районные программы.

*Довыдова О.Г.
УО «БГЭУ» (Минск)*

МОТИВАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Специалисты прогнозируют, что то предприятие, тот регион или та страна, которые окажутся неспособными наращивать свой научно-технологический потенциал, будут обречены, как минимум, на глубокую зависимость, а скорее на поглощение (прямое или косвенное) другими инновационно сильными предприятиями, регионами, государствами.

Экономика становится более интеллектуальной и менее материальной. В современной конкурентной борьбе в первую очередь борьба идет не за обладание ресурсами, материальными ценностями, а за способность к нововведениям. Особенно актуальна эта проблема для нашей страны. Поэтому проблема создания эффективного механизма стимулирования инновационной активности работников предприятий приобретает все более актуальное значение.

Особое значение в РБ приобретает создание атмосферы, стимулирующей поиск и освоение нововведений. Современная ситуация характеризуется резким обострением конкурентной борьбы. Нововведения играют решающую роль в стратегическом управлении предприятием, нацеленном на выживание, сохранение и укрепление своего положения.

Успех инновационного процесса во многом зависит от того, в какой степени его непосредственные участники – ученые, инженеры, конструкторы, рабочие, являющиеся наемными работниками, – заинтересованы в быстром и экономически эффективном внедрении результатов НИОКР в производство. Решающее значение приобретает трудовая мотивация работников и стимулирование их высокопроизводительного труда.

Поэтому мотивация и стимулирование инновационной активности работников являются важными задачами и требуют нестандартных подходов, максимального учета индивидуальных особенностей работника, создания комплексной системы стимулирования.

При решении этой задачи можно выделить несколько общих, наиболее существенных моментов: 1) использование большого числа материальных и нематериальных стимулов и попытки создания взаимодополняющей системы стимулирования труда в инновационном процессе; 2) широкое применение организационных и психологических стимулов, ориентированных на потребности высшего порядка; 3) придание стимулированию труда в инновационном процессе постоянного характера, а не единичной акции или временной компании.

Комплексность стимулирования инновационной активности работников предприятия предполагает органическое единство систем премирования по итогам научно-технической и производственной деятельности.

Однако это не должно означать растворение фондов поощрения на создание и освоение нововведений в едином фонде оплаты по труду, используемом на премирование по итогам текущей хозяйственной деятельности, вознаграждения по итогам года и т.д. Результаты инновационной деятельности должны оцениваться с учетом срока окупаемости нововведений (в среднем 2 года), премироваться лишь непосредственные участники их разработки и освоения, при этом учитывается не только экономический, но и другие виды эффекта. Стимулирование инновационной активности работников промышленных предприятий предполагает как материальное и моральное поощрение, так и соответствующее наказание – уменьшение фондов оплаты и социального развития коллективов, выпускающих устаревшую и малоэффективную продукцию, их роспуск.

Перспективность в стимулировании инноваций требует учета не только годового хозрасчетного, но и народнохозяйственного экономического эффекта за весь срок использования нововведения. При этом особо поощряется создание и освоение новых поколений техники и технологии, а также конкурентоспособных нововведений, не уступающих высшему мировому уровню в данной области.

Нормативный характер стимулирования предполагает установление прямой связи между фактическим экономическим эффектом от инноваций (при соблюдении социальных и экологических требований) и величиной премий. Это означает также стимулирование в реальном, а не календарном масштабе времени (за конкретный результат, а не за квартал), отмену регрессивной шкалы, при которой наибольшая премия (в процентах к сумме экономии) причитается за

мелкие нововведения. Норматив отчислений от эффекта инноваций в фонд премирования целесообразно дифференцировать в зависимости от типа нововведений (направления НТП), новизны техники в сравнении с мировым уровнем, ее народнохозяйственной значимости. Источником прибыли может стать не только понижение затрат и изменение цен, но и формирование новых общественных потребностей, радикальная смена номенклатуры продукции.

Задача стимулирования научно-технического труда весьма сложна в силу специфики этого вида деятельности. Во-первых, необходимо добиться повышения умственной активности, стимулировать поиск нестандартных решений, создать и поддерживать атмосферу творчества, т.е. вторгнуться в сферу, которая всегда считалась неподвластной рациональному внешнему воздействию. Во-вторых, в рыночной экономике важен не сам по себе инновационный процесс, а его коммерческий результат, выражающийся в конкретных показателях эффективности: росте прибыли, снижении издержек, повышении качества продукции.

Важнейшая роль в стимулировании нововведений принадлежит материальному поощрению авторов научно-технических и дизайнерско-конструкторских решений, а также лиц, содействующих успешной реализации этих решений. Система материального поощрения должна предусматривать:

- выплату патентообладателями вознаграждения авторам в процентах от должностного оклада после получения патента;
- введение льгот по подоходному налогу для изобретателей, авторов промышленных образцов и полезных моделей;
- выплату патентообладателями вознаграждения лицам, содействовавшим разработке, правовой защите, освоению и коммерческой реализации изобретений, промышленных образцов и полезных моделей;
- учет авторского вознаграждения как вознаграждения за труд при расчете пенсии;
- выплату из прибыли премий за разработку конкурентоспособной техники и технологии, за выпуск новых видов продукции процент от прибыли, ежегодно получаемой от ее использования.

Патентообладатели (физические и юридические лица) как собственники разработок, получивших патентную защиту, вправе полностью ими распоряжаться, в том числе уступать или переуступать свои права, продавать лицензии, совершать иные сделки, получая от этого доход.

Для авторов изобретений и промышленных образцов, созданных в ходе служебной деятельности, следовало бы установить минимальный предел вознаграждения на уровне 10 % прибыли от их разработок, а при отсутствии прибыли – не менее 2 % себестоимости.

Таким образом, подход к стимулированию труда в инновационном процессе определяется двумя главными моментами – стремлением максимально активизировать творческую личность и направить эту активность на достижение конкретного экономического результата.