

мышленных предприятий транспортного комплекса. В этот период необходимую положительную динамику развития транспортного комплекса можно получить за счет проведения системной работы по повышению конкурентоспособности продукции, работ (услуг) и обеспечению устойчивого развития транспортно-логистической системы в целом.

Основные направления решения указанных проблем представлены в Стратегии развития транспортного комплекса Республики Беларусь на 2010 г.

Меры, запланированные Стратегией развития транспортного комплекса Республики Беларусь на 2010 год, направлены на обеспечение выполнения задач, поставленных перед транспортной отраслью как на 2010 год, так и на ближайшую перспективу.

Реализация Стратегии позволит:

- обеспечить положительную динамику выполнения целевых показателей прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь;
- усовершенствовать транспортную инфраструктуру в соответствии с потребностями экономики и населения республики;
- улучшить финансовое положение организаций отрасли;
- повысить качество транспортных услуг;
- обеспечить приемлемый уровень безопасности транспортной деятельности;
- обеспечить рациональное использование финансовых, материальных и энергетических ресурсов.

<http://edoc.bseu.by>

*С.И. Некрашевич, канд. экон. наук, доцент
БГСХА (Горки)*

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МАТЕРИАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В настоящее время в Республике Беларусь меняется сущность, функции и организация оплаты труда. Вместе с тем уровень оплаты труда работников становится зависимым не только от количества и качества вложенного труда, но и от экономических результатов работы организаций. Современные подходы к организации материального стимулирования позволяют сельскохозяйственным предприятиям строить систему с учетом конкретных условий производства и форм хозяйствования, устанавливать вознаграждение за труд в приемлемой форме и в удобное время, использовать научно-методические рекомендации и практический опыт других хозяйств, предоставлять возможность трудовым коллективам участвовать в разработке положений об оплате труда.

Вместе с тем, в современных условиях существенно меняются требования к системам материального стимулирования руководителей, специалистов и рабочих, усиливается их роль в повышении эффективности работы предприятий.

Подчеркнем, что материальное стимулирование труда работников сельскохозяйственных организаций является одним из главных рычагов повышения эффективности функционирования агропромышленного комплекса. При этом уровень материального стимулирования труда необходимо увязать с конечными результатами труда отдельного работника и всей организации в целом.

Разработанный нами механизм повышения эффективности формирования фонда оплаты труда от денежной выручки и методика его использования предусматривают определение размера заработной платы в зависимости от производительности труда работников и норматива удельного веса оплаты труда в стоимости реализованной продукции и начисление заработка с учетом установленных минимальных и максимальных коэффициентов соотношения оплаты труда разного качества. При этом в сельскохозяйственных организациях целесообразно использовать предложенную нами формулу расчета размера заработной платы работника:

$$ЗП_i = \frac{C_i K_{н.с.i.}}{\sum_{i=1}^n C_i K_{н.с.i.}} \cdot \Phi О Т ,$$

где $ЗП_i$ – размер заработной платы i -го работника; n – численность работников подразделения, организации; C_i – коэффициент соотношения заработной платы i -го работника с минимальной по организации; $K_{н.с.i.}$ – количество нормо-смен, выполненных i -м работником за месяц; $\Phi О Т$ – объем средств, предназначенных на оплату труда работникам подразделения.

Вместе с тем при начислении фактического заработка работникам следует учитывать отработанное время и выполнение сменных нормативных заданий. Предложенная нами формула для расчета размера заработной платы работника показывает, какую оплату труда должен получать работник согласно его квалификационным характеристикам и фактическому трудовому вкладу. При этом квалификационный коэффициент C_i , показывающий соотношение заработной платы работника с минимальной по организации, необходимо устанавливать из широкого диапазона, что позволит более эффективно стимулировать творческий, инициативный и производительный труд, ответственное отношение к обязанностям.

В связи с этим нами предложено устанавливать квалификационный коэффициент C_i из заданного интервала ($C_{\min} < C_i < C_{\max}$) в зависимости от фактического трудового вклада работника (выполнение задания, количества труда, качества продукции), его инициативы и достигнутых результатов работы.

В этой связи установлено, что работники организации в пределах сетки квалификационных групп имеют свои конкретные значения коэффициентов, показывающие соотношения оплаты труда с установленным минимальным уровнем. Минимальное значение коэффициента, равное единице, должно устанавливаться работникам самой низкой по организации квалификации, что соответствует первой квалификационной группе (таблица).

Предложенная сетка соотношений в оплате труда работников

Квалификационные группы работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Соотношения в оплате труда разного качества	0,7 – 1,3	1,1 – 2,0	1,5 – 2,7	1,9 – 3,3	2,3 – 3,9	2,7 – 4,5	3,1 – 5,1	3,5 – 5,6	3,9 – 6,1	4,3 – 6,6	4,7 – 7,2	5,2 – 7,8
Среднее значение диапазона	1,00	1,55	2,10	2,60	3,10	3,60	4,10	4,55	5,00	5,45	5,95	6,50
Диапазон соотношений, %	85,7	81,8	80,0	73,7	69,6	66,7	64,5	60,0	56,4	53,5	53,2	50,0

Важно отметить и то, что конкретное значение соотношения в оплате труда работника должно определяться ежемесячно по специальной методике с учетом экспертной оценки, учитывающей его фактический трудовой вклад в конечные результаты работы организации.

Таким образом, предложенный нами механизм повышения эффективности формирования оплаты труда работников от денежной выручки и методика его использования позволяет учесть не только квалификацию работников, их потенциальные возможности, но и фактический трудовой вклад, а также результаты работы подразделения и организации.

В.Х. Новрузова

Институт экономики НАН Азербайджана (Баку, Азербайджан)

РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В РАЗВИТИИ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА (НА ПРИМЕРЕ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ)

Сегодня одним из стратегически выгодных направлений развития регионов является инновационное, и одним из важнейших средств общественного производства является научно-технический потенциал (НТП). Если ограничить задачи, входящие в общую проблему, то, совершенно четко вырисовываются границы следующего. С одной стороны, изобретательство должно содействовать ускоренному развитию научно-технического потенциала (НТП) в условиях глобализации и тем самым обеспечивать темпы развития народного хозяйства страны на базе новейших научно-технических решений, признанных изобретениями. С другой стороны, оно должно сыграть решающую роль на мировом рынке стран, которые должны выйти на него с престижными и лучшими промышленными товарами. В том числе под инновационной следует понимать комплексную характеристику инновационной деятельности в научной сфере, включающую восприимчивость к новшествам, степень интенсивности и своевременности осуществляемых действий по трансформации новшеств, способность мобилизовать потенциал необходимого количества и качества, способность обеспечить обоснованность применяемых методов, рациональность технологии инновационного процесса по составу и последовательности операций.

Другими словами, инновационная активность характеризует готовность к обновлению основных элементов инновационной системы – своих знаний, тех-