

жании в работоспособном состоянии материально-технической базы науки, в том числе — уникальных экспериментальных комплексов. Среднегодовой коэффициент обновления основных фондов науки составляет примерно 5,0 %, что почти в три раза ниже уровня, рекомендуемого современной экономической наукой. В Национальной академии наук Беларуси физический и моральный износ основных фондов превысил 60,0 %, а обновляемость основного оборудования уже несколько лет не превышает 3,0 %. Срок службы 60,0 % основного научного оборудования (в стоимостном выражении) превышает период морального старения — пять лет, а вспомогательное оборудование изношено не только морально, но и физически. Вместе с тем, сфера “Наука и научное обслуживание” является единственной отраслью в республиканском народнохозяйственном комплексе, в которой за последние семь лет капитальные вложения сократились ровно в пять раз.

За многие десятилетия развития науки в нашей республике сложилась определенная социально-правовая защита научных работников. Однако надо с горечью констатировать, что за период с начала перестроечных процессов многие нормы социальной защиты были утрачены вместе с разрушением административно-командной системы. В результате научные работники оказываются сегодня едва ли не одной из самых социально уязвимых категорий населения республики.

Падение социального статуса научного работника привело к массовому оттоку ученых из научной сферы. Статистика показывает, что за время перестройки численность научных работников в масштабах всей республики сократилась в 2,8 раза. А это, в свою очередь, ведет к постоянной потере в общенациональном масштабе научного опыта и знаний.

Низкий уровень заработной платы, утрата престижности научного труда с неизбежностью должны были привести и привели к массовому уходу работников из этой сферы, сокращению притока молодых кадров в научные учреждения.

В новых условиях все больше наших сограждан выезжают за рубеж по контрактам для работы в лабораториях и научных центрах Европы и Америки. Но не будем забывать, что уезжают они из наших ведущих научных подразделений, и едут они туда не с пустыми руками, а во многих случаях с результатами работы целых коллективов.

Республика Беларусь стоит перед альтернативой выбора между усилением собственного стратегического ресурса социально-экономического роста, каким является наука, либо заимствования зарубежных технологий. Последнее может привести не только к технологической, но и политической зависимости. Поэтому стратегическим направлением научно-технической политики Республики Беларусь должен быть инновационный путь развития, структурная и технологическая перестройка производственной сферы на базе, главным образом, собственного научно-технологического и образовательного потенциала.

<http://edoc.bseu.by>

И.В.Толкачева

Белорусский Коммерческий Университет Управления

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СТРАНАХ С РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

Переход к рыночным отношениям требует новой организации оплаты труда, которая должна учесть следующие аспекты:

наличие реальных прав у экономически самостоятельных предприятий в выборе систем оплаты труда, в том числе структуры заработной платы;

ее размер должен зависеть от трудового вклада каждого работника, его опыта и квалификации;

уровень заработной платы должен определяться конечными результатами всего трудового коллектива с учетом экономической ситуации и конъюнктуры рынка;

оплата труда должна способствовать повышению эффективности производства и обеспечивать социальную защищенность работников;

воспроизводство рабочей силы с учетом инфляционных процессов, соотношением спроса и предложения на рынке труда.

Эти принципы являются основополагающими и по своей сути предопределяют те формы и системы оплаты труда, которые успешно применяются в экономически развитых странах. В этой связи целесообразным является рассмотрение эволюции организации заработной платы за рубежом.

Исследования в странах с цивилизационной экономикой позволили выявить следующие основные тенденции:

ведущим направлением совершенствования тарифной части ставок повышение ее гибкости посредством оценки личных качеств и заслуг работников. Часовая тарифная ставка устанавливается путем комбинирования методов аналитической оценки работ и исполнителя. На нее возлагается стимулирование результатов индивидуального труда;

развитие систем заработной платы идет по пути исследования повременной формы, ее базой является научно обоснованное формирование труда;

расширение сферы применения коллективного премирования, обуславливающего появление новых механизмов участия в распределении и использовании прибыли.

Анализ тенденции систем заработной платы в отечественной и зарубежной практике свидетельствует о том, что на их эволюцию оказывают влияние многочисленные внутренние факторы, а именно:

развитие материально-технической базы производства и прогрессивных технологий;

повышение профессионального и квалификационного уровня кадров.

Кроме того, на данный процесс оказывают влияние и внешние факторы:

социальный строй;

методы управления экономикой;

емкость рынков сбыта;

национальные обычаи, традиции и культура.

Они и обуславливают особенности применения известных форм и систем заработной платы в различных странах, близких по уровню технико-экономического развития.

За рубежом действуют различные системы заработной платы, представляющие ряд возможных моделей ее построения. Они имеют определенные сходства и общие решения, прежде всего их основные слагаемые следующие:

оплата по тарифным ставкам и окладам;

доплата за условия труда;

премии за личные достижения и по итогам работы фирмы.

Тем не менее, представляется нецелесообразным механическое использование зарубежного опыта по следующим причинам:

Системы заработной платы, применяемые в разных странах, могут взаимно исключать одна другую из-за разных экономических, политических, психологических и моральных предпосылок;

Современный отечественный технический уровень по оценкам специалистов примерно соответствует уровню технико-экономического развития США в начале 60-х годов и уровню ФРГ, Японии и Великобритании во второй половине 60-х годов.

Состояние технической подготовки культуры производства на отечественных предприятиях требует коренных изменений;

Экономическое мышление большинства работников деформировано и является наследием старой административной системы.

Из вышеизложенного следует, что перенесение западных систем оплаты труда в существующие условия отечественных предприятий нецелесообразно.

Механизм стимулирования должен быть адекватным к современным условиям. Поиск новых методов, способствующих активизации трудового поведения, должен протекать с учетом прогрессивных тенденций в организации заработной платы и последних достижений науки о труде, в частности, современных теорий мотивации труда. Особенно важно учесть эти положения при организации заработной платы в сфере услуг – предприятий торговли, которые занимают особое место в процессе движения товаров от производства к потреблению, выполняя посредническую, распределительную, стимулирующую, регулирующую и информационную функции. Однако они способны выполнять при наличии определенных предпосылок, к которым можно отнести прежде всего создание конкурентной среды и стимулирование сбыта продукции, включая поощрение потребителей, посредников и собственного персонала. В социально-экономической ситуации, которая складывается в последнее время в РБ, ведущим мотивом для работников торговых предприятий все же выступает уровень оплаты труда, поскольку сохраняется тенденция низкого уровня заработной платы по сравнению с другими отраслями национальной экономики.

Поэтому внедрение новых моделей организации заработной платы на предприятиях торговли, учитывая зарубежный опыт экономически развитых стран Запада, окажет воздействие на эффективность и результативность их деятельности.

<http://edoc.bseu.by>

Н. П. Беляцкий

ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Исходными принципами и первичными источниками развития современной организации служат личностный потенциал каждого сотрудника, его деловые качества. Регулирование процессами формирования, развития и реализации таких потенциалов составляет основу инновационных стратегий менеджмента персонала.

Факторы успеха на рынке одновременно стали формами выживания предприятия. Причем каждый из этих факторов связан с деятельностью сотрудников. Предприятие вынуждено быть способным адаптироваться к скорости изменений рыночной среды. Поэтому обновление и непрерывное развитие персонала составляет основу инновационного менеджмента.

Традиционная организация имеет выраженную иерархию, ориентирована на контроль и организационную структуру управления с жестко фиксированными задачами каждому подразделению. Организация нового типа ориентирована на управление процессами и персоналом. Инновационный характер управления людьми в такой организации обуславливается прежде всего приоритетом сотрудника, а не результата. Персонал — не стоимостный “фактор” производства, рабочая сила, подчиненные, а основа и источник успеха, потенциал организации, сотрудники. Не человек зависит от результата, как исполнитель производственных задач, а результат зависит от человека, его образования, развития, деловой активности.

Процессы изменений, в которые включено предприятие, невозможны без изменений требований к самим сотрудникам. Значительная часть из них оказалась не готова к работе в условиях неопределенности, финансовых рисков и экономической сложности времени. Но большинство выражает положительное отношение к оценке результатов своей работы. Интерес представляют результаты опроса, проведенные в Беларуси автором в 1998гг. в сравнении с аналогичным опросом в других странах (процент положительных ответов).