

Литература

1. Фатхутдинов, Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 312 с.

2. Государственная служба статистики Украины [Электронный ресурс] / Социальная защита населения от безработицы по данным государственной службы занятости (годовые данные). – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

3. Либанова, Э. Рынок труда [Текст] : учеб. пособие / Э. Либанова, А. Палий. – К. : Основа, 2004. – 491 с.

4. Гейц, В. М. Социально-экономическое состояние Украины: последствия для народа и государства / В. Гейц, А. Даниленко, Э. Либанова ; за ред. В. Гейца. – М. : НПЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

5. Асланян, Г. Политика занятости Европейского Союза: перспективы для Украины / Г. Асланян, С. Панцирь // Журнал «Парламент». – № 3. – 2004. – С. 12–24.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Д. С. Евменов, А. Н. Силивончик,
студенты 4 курса ГГТУ им. П. О. Сухого
Научный руководитель: старший преподаватель
Н. А. Антоненко (ГГТУ им. П. О. Сухого)

Трудовые ресурсы – наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. Использование кадров связано с изменением показателя производительности труда, на рост которого влияет система оплаты труда как главный стимул работников [1, с. 22]. В январе – октябре 2012 г. общий объем денежных доходов населения составил 253,4 трлн рублей и по сравнению с январем – октябрём 2011 г. увеличился в 2 раза при росте потребительских цен на товары и услуги за этот период в 1,7 раза.

Таблица 1

Показатели повышения ККТ

Показатели повышения ККТ	Величина повышения
Отсутствие нарушений трудового законодательства Республики Беларусь при оформлении приема, перевода и увольнения с работы, предоставлении отпусков персоналу	+0,10
Отсутствие вакансий со сроком более 3 месяцев	+0,10
Отсутствие замечаний по учету кадров	+0,10
Рационализаторские предложения по разработке и реализации стратегий управления персоналом	+0,10
Осуществление эффективного подбора кадров	+0,10
Уменьшение коэффициента текучести за отчетный период	+0,10
Привлечение более квалифицированного персонала	+0,10
Уменьшение количества прогулов сотрудников, потерь рабочего времени	+0,03
Формирование и развитие стабильного трудового коллектива, создание благоприятного социально-психологического климата	+0,03
Внедрение достижений науки и передового опыта, использование современных программ и технологий управления персоналом	+0,03
Недопущение перерасхода средств на подготовку и переподготовку кадров	+0,03
Выполнение функций и обязанностей в установленные сроки	+0,03
Своевременное и качественное оформление документов по исследуемым вопросам	+0,02

Таблица 2

Показатели снижения ККТ

Показатели снижения ККТ	Величина снижения
Нарушение технологических режимов, регламентов, инструкций	0,10
Порча материалов, поломка инструмента, приспособления и оборудования	0,05
Предоставление недостоверной информации	0,10
Нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных правил	0,10
Опоздание на работу, преждевременный уход с работы, самовольное оставление рабочего места	0,025
Невыполнение распоряжения руководителя, начальника отдела	0,10
Нарушение финансовой, трудовой и производственной дисциплины и трудового законодательства	0,10
Невыполнение (или неполное выполнение) в срок приказов, указаний и распоряжений предприятия, вышестоящих организаций	0,10
Некачественное составление и несвоевременное предоставление технической, бухгалтерской и статистической отчетности и документации	0,10
Невыполнение (или неполное выполнение) должностных обязанностей	0,025
Невыполнение плановых заданий, установленных предприятием	0,05
Невыполнение месячных планов, работ	0,05
Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	0,05
Наличие претензий со стороны контролирурующих органов	0,05

Реальная заработная плата (заработная плата, рассчитанная с учетом роста потребительских цен на товары и услуги) в январе – октябре 2012 г. по сравнению с январем – октябрём 2011 г. увеличилась на 18,1 %, в октябре 2012 г. по сравнению с сентябрём 2012 г. – на 1,4 % [2].

Одной из важнейших составляющих заработной платы является премия. Действующая система премирования имеет некоторые недостатки: во-первых, реактивность, то есть ориентация на решение возникшей конкретной проблемы, а не прогнозирование и предотвращение проблем в будущем; во-вторых, однофакторность системы, то есть стимулирование объектов управления ориентировано на развитие только одного показателя: объем продаж, прибыль, качество и т. д. [3, с. 116].

В конечном итоге как результат всех вышеперечисленных факторов на предприятии отсутствует оценка качества труда работающего. Для решения поставленной задачи следует разработать такую систему премирования, которая смогла бы оценить качество труда работающего, и определить четкую взаимосвязь между оценкой качества труда и моральным и материальным стимулированием.

Для реализации поставленной задачи можно использовать коэффициент качества труда (далее – ККТ). Оценка качества труда каждого работника определяется при помощи комплексных показателей, учитывающих качество и важность отдельных нарушений трудовой и технологической дисциплины.

ККТ, отражающий полный объем качества труда работника подразделения за текущий месяц, равен единице. ККТ каждого работника является показателем для распределения начисленной премии и сдельного приработка (см. табл. 1, 2). Таким образом, основанием для начисления премии служат данные оперативной и бухгалтерской отчетности, средний коэффициент качества труда бригады (участка) и личный коэффициент качества труда каждого рабочего. Премия начисляется на сдельную тарифную зарплату, доплату за работу в вечернюю смену и совмещение с учетом личного ККТ. Для постоянного совершенствования данной системы премирования и соответствия ей внутренних и внешних условий существования предприятия также должна постоянно функционировать система мониторинга.

Литература

1. Сорокина, М. Е. Организация и регулирование оплаты труда / М. Е. Сорокина. – М. : Вузовский учебник, 2009. – 304 с.
2. Статистические данные. Оперативные данные [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : <http://belstat.gov.by>. – Дата доступа : 18.01.13.
3. Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования ресурсов предприятия и расходов на оплату труда / Э. И. Крылов, В. М. Власова. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 272 с.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

А. В. Исаева, студентка 2 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

преподаватель С. В. Еремушкина (ГИУСТ БГУ)

Мировой опыт показывает, что государства, отдающие предпочтение инновационному пути развития национальных экономик, разрабатывают и эффективно применяют государственную инновационную политику, суть которой выражена в «Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы» (далее ГПИР) [1, с. 10].

Государственная программа направлена на достижение главного приоритета страны – перевода национальной экономики в режим интенсивного развития. Задачи ГПИР: модернизация материально-технической базы производства и социальной сферы на основе новых и высоких технологий; повышение уровня высокотехнологического экспорта, импортозамещения, экономической и энергетической безопасности; развитие интеллектуального потенциала и творческой активности населения.

Основные направления ГПИР в производственной сфере: внедрение инноваций во всех секторах экономики и использование в производстве передовых технологий; стимулирование развития высокотехнологичных производств; инвестирование наиболее перспективных инновационных проектов; повышение инновационной активности и восприимчивости производств; внедрение в производство мировых стандартов качества продукции.

Основные мероприятия ГПИР в области инновационной деятельности: разработка и освоение наукоемкой продукции и передовых технологий; развитие новых институциональных и организационных форм инновационной деятельности (создание центров конкурентоспособности); развитие научного потенциала в крупных организациях и концернах в целях превращения их в саморазвивающиеся конкурентоспособные фирмы; развитие Парка высоких технологий.

В связи с тем, что внутренний спрос на отечественную продукцию ограничен, основным источником доходов для высокотехнологического сектора Республики Беларусь является внешний рынок [2]. Решающими факторами являются повышение уровня конкурентоспособности производимой продукции на базе модернизации экономики, рост производительности труда на основе ускорения научно-технического прогресса.

Обеспечение непрерывности инновационного цикла достигается с помощью малых инновационных предприятий, деятельность которых направлена