

ИНСТРУМЕНТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Довыдова О. Г. (Белорусский государственный экономический университет, г. Минск)

Организация инновационной деятельности на предприятиях и обеспечение их глубокой интеграции с научной сферой является важнейшей задачей формирующейся национальной инновационной системы Беларуси. Основное внимание в работе уделено проблемам активизации инновационной деятельности персонала, устранению проблем оплаты труда по конечным результатам деятельности предприятий, стимулирования инновационной активности персонала.

На современном этапе низкий технологический уровень национальной экономики приводит к потере не только возможного коммерческого успеха, но и к отсутствию эффективного потенциала развития, неспособности привлечь в национальную экономику иностранные инвестиции и получить соответствующий доход от экспорта продукции. Неэквивалентный внешнеэкономический обмен толкает национальную экономику и ведущие ее отрасли в «ловушку нарастающего технологического отставания» (концепция «технологической пропасти») [1, с. 205]. Инновационная деятельность является основой конкурентоспособности национальной экономики, региона, отрасли, предприятия (организации), конкретного вида продукции, специалиста.

В настоящее время проблемам инновационной деятельности посвящено достаточно много литературы, научных статей. Авторы много внимания уделяют проведению научно-исследовательской работы, технологиям, финансированию. Большой вклад в решение проблем инновационной деятельности внесли российские и белорусские ученые (П. Г. Бунич, С. Ю. Глазьев, Л. Н. Нехорошева, Р. С. Седегов, М. М. Коллонтай и др.). Вместе с тем аспекты стимулирования инновационной активности персонала не получили достаточного освещения. Эффективность инновационной деятельности на предприятии можно определять только через конечные результаты деятельности предприятия: рост производительности труда, прибыль и т. д.

Успех инновационного процесса во многом зависит от того, в какой степени его непосредственные участники – ученые, инженеры, конструкторы, наемные работники – заинтересованы в быстром и экономически эффективном внедрении результатов исследований и разработок в производство. Решающее значение приобретает трудовая мотивация работников и стимулирование их высокопроизводительного труда. Внедрение инноваций должно находить отражение в получении экономической прибыли как источнике мотивации инновационной деятельности персонала предприятия и в рамках добавленной стоимости вы-

делять фонд мотивации инноваций. По согласованию с собственниками прибыль, полученная от инновационной деятельности, частично должна зачисляться в фонд мотивации, создания и внедрения системы премирования из экономической прибыли [2, с. 46].

В сложившихся условиях предлагается принять два вида оценок эффективности инноваций:

- 1) возможность организации выйти из убыточного или малорентабельного состояния (ниже банковского процента по депозитам) на уровень нормальной прибыли за счет инноваций;
- 2) возможность организации с нормальной прибылью получить экономическую прибыль за счет инноваций.

В обоих случаях часть прибыли может (должна) быть направлена на стимулирование участников инновационной деятельности.

Необходимость и целесообразность стимулирования инновационной деятельности персонала, изменения в структуре и технологии организации вызывают потребности введения гибкой системы оплаты труда, соответствующей новому типу производственных отношений. Рекомендуемый алгоритм принятия решения о величине фонда мотивации инновационной деятельности включает в себя следующие этапы:

- 1) формирование фонда заработной платы (ФЗП) на основе предельной производительности труда;
- 2) анализ фактического ФЗП и фактической численности и принятие решений по планируемой численности;
- 3) формирование нормальной и проектируемой прибыли с учетом банковского процента и сложившейся рентабельности;
- 4) формирование фактического и планируемого соотношения фонда заработной платы и прибыли в добавленной стоимости;
- 5) принятие решения по окончательному установлению соотношения между фондом оплаты труда и прибылью в добавленной стоимости;
- 6) выделение фонда мотивации инновационной деятельности работников предприятия.

Таким образом, основной целью создания и внедрения системы премирования из экономической прибыли является мобилизация усилий наемных работников на повышение эффективности деятельности предприятия, активизация инновационной деятельности, стимулирование создания и использования объектов интеллектуальной собственности. При этом смягчается социальная напряженность между наемными работниками и собственниками.

Литература

1. *Нехорошева, Л. Н.* Проблемы повышения инновационной активности и «окна возможностей» как инструмент технологических прорывов / Л. Н. Нехорошева // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость : материалы 4-й Междунар. научно-практ. конф., г. Минск, 19–20 мая 2011 г. : в 2 т. – Минск : БГЭУ, 2011. – Т. 1. – С. 204–206.
2. *Бобрицкий, Н. Г.* Распределение фонда заработной платы среди сотрудников предприятия / Н. Г. Бобрицкий, О. Г. Довыдова // Экономика и управление. – 2008. – № 1. – С. 45–51.