

Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике
**СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗА СЧЕТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ПРИБЫЛИ**

Довыдова Ольга Григорьевна

E-mail: olgadov@tut.by

Мировая практика показала, что инвестиции в инновационную и являются инвестициями в будущее. Интеллектуальный ресурс становится важнейшим при повышении эффективности функционирования предприятия (организации) и увеличения его стоимости. Анализ динамики рейтинга мировых брендов (топ-100 мировых брендов) позволяет сделать вывод, что, *во-первых*, все компании, занимающие первые места, лидируют за счет технологических, информационных инноваций, новых бизнес-моделей, *во-вторых*, тенденция стоимости таких компаний стабильна или увеличивается даже в кризисных и посткризисных условиях. Стоимость трех ведущих мировых брендов в 2011 году составила: Apple Inc. - 153285 млн. \$, Google - 111498 млн. \$, IBM - 100849 млн. \$. Очевидно, что стоимость таких компаний может превышать ВВП ряда стран.

В Республике Беларусь на государственном уровне поставлена задача существенно активизировать инновационные процессы, которые должны обеспечить глобальные конкурентные преимущества. В числе важнейших приоритетов определена активизация инновационной деятельности. Нововведения играют решающую роль в стратегическом управлении предприятием, которое нацелено на вы^иживание, сохранение и упрочение своего положения на рынке в долгосроч^и перспективе.

Поэтому организация инновационной деятельности на предприятиях и обеспечение их глубокой интеграции с научной сферой является важнейшей задачей формирующейся национальной инновационной системы как для Республики Беларусь, так и для всех стран Таможенного Союза.

Внедрение инноваций должно находить отражение в получении экономической прибыли как источника мотивации инновационной деятельности персонала предприятия и рамках добавленной стоимости выделять 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.

При решении этой задачи можно выделить несколько общих, наиболее существенных моментов:

- использование большого числа материальных и нематериальных сти^имулов и попытки создания взаимодополняющей системы стимулирования труда в инновационном процессе;
- широкое применение организационных и психологических стимулов, ориентированных на потребности высшего порядка;
- придание стимулированию труда в инновационном процессе посто^иянного характера, а не единичной акции или временной компании.

Внедрение инноваций должно находить отражение в получении экономической прибыли как источника мотивации инновационной деятельности персонала организации. В сложившихся условиях предлагается принять два вида оценок эффективности инноваций:

1. За счет инноваций организации выводятся из убыточного или малорентабельного состояния (ниже банковского процента по депозитам приблизительно 17%) на уровень

нормальной прибыли.

2. За счет инноваций организации с нормальной прибылью начинают получать экономическую прибыль.

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

С учетом фактического и обоснованного соотношения ФЗП и прибыли предлагается в рамках добавленной стоимости выделять фонд мотивации инноваций. Причем заработная плата в данном подходе рассматривается, прежде всего, как доход фактора производства - труда. По согласованию с собственниками прибыль, полученная от инновационной деятельности, частично должна зачисляться в фонд мотивации.

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 принятия 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.

Теория предельной производительности утверждает, что в состоянии равновесия предприятия вклад каждого производственного фактора будет оплачен соответственно его предельной производительности, равной изменению производства продукции при добавлении или отнятии единицы этого фактора. Ставка заработной платы в состоянии равновесия предприятия не может сильно отличаться от предельной производительности труда (предельной доходности продукта труда). До тех пор пока от привлечения дополнительных работников предприятию больше дохода, чем издержек, найм работников будет продолжаться. Конкуренция между работодателями установит практически на каждом предприятии уровень заработной платы, равный предельной доходности продукта труда.

В странах с рыночной экономикой действует децентрализованная система установления заработной платы. В этой системе уровень заработной платы устанавливается между двумя границами:

- верхнюю границу определяет предельная производительность труда по той оценке, которую ей дают менеджеры (главы фирмы): ни одно руководство фирмы не может платить работнику больше, чем наемный работник приносит дохода;
- нижняя граница намечается либо институционально (официальный установленный уровень заработной платы государством), либо в сопоставлении с другими фирмами региона;
- ниже нижней границы предложение труда уменьшается до такой степени, что становится невозможным производство, намеченное менеджерами предприятия.

Переход в формировании фонда заработной платы от средней производительности к предельной производительности позволяет найти компромисс между работодателями и наемными работниками. С точки зрения работодателя ФЗП представляет собой издержки на персонал; с точки зрения наемного работника. ФЗП является источником его личного дохода, поэтому работник заинтересован в его росте. Кроме того, отпадает необходимость выплат из прибыли наемному работнику, как это делается на ряде предприятий для поддержания определенного уровня дохода наемных работников.

Экономическая теория не требует от каждой организации выполнения соотношения между средней производительностью и средней заработной платой. Такое соотношение необходимо соблюдать только на уровне макроэкономики (реального сектора экономики). Для осуществления указанного выше алгоритма необходимо осуществить несколько укрупненных этапов:

- 1) определение численности работников предприятия и уровня заработной платы на основе предельной производительности труда;
- 2) определение базовой прибыли;
- 3) формирование фонда мотивации инноваций.

Максимум прибыли достигается, когда предельная доходность продукта труда равна денежному уровню заработной платы. Формирование кривой предельной доходности продукта труда есть формирование кривой спроса на труд.

Если считать, что материальные затраты остаются на прежнем уровне, а уточняются только затраты оплаты труда, тогда в добавленной стоимости собственники (работодатель) вместе с представителями наемных работников определяют соотношение ФЗП и прибыли.

В условиях рыночной модели организации оплаты труда происходит как разделение интересов собственника средств производства и наемного работника, так и совпадение их интересов в части достижения высоких конечных результатов деятельности предприятия. Так как повышение эффективности деятельности предприятия напрямую связано с возможностями дополнительного стимулирования труда наемных работников. Применяемая в Республике Беларусь тарифная система оплаты труда и существующая практика определения менеджерами предприятия различных надбавок, премий не позволяет объективно определить вклад конкретного работника в конечные результаты деятельности предприятия за счет его повышенной производительности труда, стремления применять новые знания, его восприимчивость к инновациям. Необходимость и целесообразность стимулирования инновационной деятельности персонала, изменения в структуре и технологии предприятий вызывает потребности введения гибкой системы оплаты труда, соответствующей новому типу производственных отношений.

В свою очередь продуктивные инновации обеспечивают рост совокупного дохода, прибыли, доли фонда заработной платы в объеме реализации. То есть достижение высоких конечных результатов деятельности предприятий в огромной степени зависит от инновационного управления.

Эффект от любых инноваций (продуктовых, социальных, управленческих, информационных) объективно может быть измерен только через конечные результаты деятельности предприятия.

Поэтому достаточно сложным делом является распределение сверхплановой чи-

стой прибыли или дополнительного фонда заработной платы среди работников, непосредственно участвующих в инновационных процессах. Более того, на большинстве предприятий, нет связи между конечными результатами и уровнем заработной платы.

В настоящее время для преодоления вышеуказанных проблем и повышения эффективности систем оплаты труда организациям следует использовать гибкие системы оплаты труда, в отличие традиционно используемой тарифной системы оплаты труда, на основе которой формируются повременные и сдельные нормативы оплаты труда.

Внедрение системы оплаты труда в полном объеме по конечным результатам деятельности предприятия для среднего и крупного предприятия может занять от одного года до 2 лет. Поэтому можно предложить начать внедрение системы оплаты труда с коммерческой службы (маркетинга). Именно эта служба обеспечивает окончательный результат продуктовой инновации.

Таким образом основной целью создания и внедрения системы премирования из экономической прибыли является мобилизация усилий наемных работников предприятия на повышение эффективности деятельности предприятия, активизация инновационной деятельности, стимулирование создания и использования объектов интеллектуальной собственности.

В результате практического применения указанных систем наемные работники и собственники будут совместно решать текущие, а иногда и стратегические задачи организации. При этом смягчается социальная напряженность между наемными работниками и собственниками. Предложенный механизм стимулирования инновационной деятельности организации может дополняться специальными механизмами стимулирования, в том числе предусмотренными республиканским законодательством.

Источники и литература

- 1) Полгари, Ю.И., Бобрицкий, Н.Г. Оплата труда и активизация инновационной деятельности персонала/ Полгари, Ю.И., Бобрицкий, Н.Г.-Мн: Юнипак, 2004.-152 с.
- 2) Бобрицкий, Н.Г., Довыдова О.Г. Распределение фонда заработной платы среди сотрудников предприятия/ Бобрицкий Н.Г., Довыдова О.Г. - Экономика и управление, №1, 2008, с.45-51.
- 3) Нехорошева Л.Н., Проблемы повышения инновационной активности и «окна возможностей» как инструмент технологических прорывов // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: материалы 4-й междунар. научно-практ. конф., (Минск, 19-20 мая 2011 г.): в 2 т. – Минск: БГЭУ, 2011. – Т. 1. – С.204-206.