

8. Demushkina E., *Kontseptual'nye podkhody k opredeleniyu pravovogo statusa ipoteknykh tsennykh bumag [Conceptual approaches to determination of the legal status of mortgage-backed securities]*. // Rynok tsen. bumag. 2004. № 1/2. S. 67-72.
9. Novak O.S. *Svitovi ta vitchiznyani tendencii sek'yuritizatsii aktiviv finansovix institutiv [The world and national trends of asset securitization of financial institutions.]*. // Visnik zhitomirskogo derzhavnogo texnologichnogo universitetu. ser.: ekonomichni nauki. 2013. № 2. s. 277-287.
10. Kuz'mak O.M. *Problemi ta perspektivi rozvitku sek'yuritizatsii v Ukraini [Problems and prospects of development the securitization in Ukraine]*. // Innovatsiyna ekonomika. 2013. - №2. S. 269-271 : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/inek\\_2013\\_2\\_61.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/inek_2013_2_61.pdf)
11. Kotova M.V. *Sek'yuritizatsiya yak instrument upravlinnya aktivami [Securitization as an instrument of management of assets]*. // Pratsi ONPU. Ekonomika upravlinnya. 2012. №39. S. 305-308.
12. Bobil' V.V., Storozhik G.O. *Sek'yuritizatsiya bankivs'kikh aktiviv u sistemi rizik-menedzhmentu [Securitization of bank assets in the system of risk management]* // Visnik DNUZT D., 2011. № 36. S. 222-225.
13. *Securitisation Data Report Q3:2014* : <http://www.afme.eu/Documents/Statistics-and-reports.aspx>
14. Petrovichev A.Yu. *Razvitie sek'yuritizatsii v usloviyah rinochnoi ekonomiki [Securitization development in a market economy]*. // Bankovskoe delo. 2011. N3. S. 57-61.
15. Nykyforuk O.I., Chukaeva I.K. *Infrastrukturni obligacii yak instrument zaluchennya investicij dlya potreb modernizatsii v praktiki zarubizhnix krain [Infrastructure bonds as a tool for attracting investment for needs of modernization in practice of foreign countries]*. // Efektivna ekonomika. 2014. № 4.

**ДАНИ ПРО АВТОРА**

**Гордійчук Ірина Сергіївна**, аспірант Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економічного розвитку і торгівлі України,  
бульвар Дружби Народів, 28, м. Київ, 01008, Україна,  
e-mail: [gordiychuckis@gmail.com](mailto:gordiychuckis@gmail.com)

**ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ**

**Гордийчук Ирина Сергеевна**, аспирант Научно-исследовательского экономического института Министерства экономического развития и торговли Украины,  
бульвар Дружбы Народов, 28, г. Киев, 01008, Украина,  
e-mail: [gordiychuckis@gmail.com](mailto:gordiychuckis@gmail.com)

**DATA ABOUT THE AUTHOR**

**Hordiichuck Iryna Sergiivna**, postgraduate student of Scientific and Research Economic Institute of Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine,  
Druzhby Narodiv Boulevard, 28, Kyiv, 01008, Ukraine  
e-mail: [gordiychuckis@gmail.com](mailto:gordiychuckis@gmail.com)

УДК 331.101.38(476)

**ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**Довидова О.Г.**

**Ключові слова:** інновації, інноваційна активність, інноваційна діяльність, система стимулювання, системи оплати праці, економічний прибуток.

**ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**Довыдова О.Г.**

Тема статьи актуальна, так как на современном этапе становления социально ориентированной рыночной экономики в Беларуси требуется создания действенного механизма оплаты, мотивации и стимулирования труда, обеспечивающего повышение эффективности производства при наиболее полном учете интересов работников и трудовых коллективов. Предметом исследования являются направления повышения эффективности системы стимулирования работников, направления совершенствования инновационной деятельности работников предприятий. В ходе исследования были применены такие методы, как сравнение, статистический анализ, индукция и дедукция. Основной целью работы является обоснование необходимости совершенствования, использование гибких систем оплаты труда в современных условиях, способствующих повышению эффективности инновационной деятельности работников. Организация инновационной деятельности на предприятиях и обеспечение их глубокой интеграции с научной сферой является важнейшей задачей формирующейся национальной инновационной системы Беларуси. Также внимание в статье уделено проблемам активизации инновационной деятельности персонала, решению проблем оплаты труда по конечным результатам деятельности предприятий, стимулирования инновационной активности персонала автор обосновывает необходимость совершенствования, использование гибких систем оплаты труда в современных условиях. Особый интерес представляет оценка динамики оплаты труда в Республике Беларусь. Проанализирован зарубежный опыт в данной области, даны рекомендации по его использованию в практике управления белорусских предприятий.

**Ключевые слова:** инновации, инновационная активность, инновационная деятельность, система стимулирования, системы оплаты труда, экономическая прибыль.

**THE PROBLEMS OF STIMULATING INNOVATIVE ACTIVITY OF WORKERS INDUSTRIAL ENTERPRISES**

**Dovydova O.G.**

On the stage of a socially oriented market economy in Belarus requires the creation of an efficient payment system to enhance the effectiveness of production and take into consideration interests of employees. The subject of the research is to improve the workers motivation system, wage system and employees innovation activity. The purpose is to substantiation of the need to improve the flexible wage systems in modern conditions, enhance the effectiveness employees innovation activity. The article are considers the problems of

## ЕКОНОМІКА ЗНАТЬ, ІННОВАЦІЙНА ЕКОНОМІКА

*modern management- a development of innovation potential of production, in particular, innovation trained potential of the industrial enterprise of the Republics Belarus. The main attention in the article is spared problem of the increasing personnel innovation activity in the enterprises and wages, theory of effective wages, flexible wage system. The foreign and some domestic enterprise was analyzed in this sphere, the recommendations of using this experience in management on the enterprises in the Republic of Belarus are offered.*

**Key words:** innovations, innovative activity, stimulation system, economic profit, flexible wage system.

Проводимая в Республике Беларусь экономическая и социальная политика направлена на формирование социально ориентированной рыночной экономики. В числе приоритетных целей в этой области сегодня называют обеспечение права работников на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей на основе роста эффективности отечественной экономики.

Для реализации поставленных целей необходимо обеспечить усиление экономической мотивации на основе формирования и развития системы стимулов, побуждающих работника к эффективному, высокопроизводительному труду, обеспечивающей повышение эффективности инновационной деятельности работников. От эффективности действующей системы стимулирования персонала в организации во многом зависит трудовая, социальная и творческая активность каждого работника, которая в итоге повлияет на конечные результаты хозяйственной деятельности предприятия. 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 выживание, сохранение и упрочение своего положения на рынке в долгосрочной перспективе. Поэтому организация инновационной деятельности на предприятиях и обеспечение их глубокой интеграции с научной сферой является важнейшей задачей формирующейся национальной инновационной системы Беларуси.

Вышесказанное и определило выбор данной актуальной темы настоящего исследования.

Предметом исследования являются направления повышения эффективности системы стимулирования работников, направления совершенствования инновационной деятельности работников предприятий. В ходе исследования были применены такие методы исследования, как сравнение, статистический анализ, индукция и дедукция. Основной целью работы является обоснование необходимости совершенствования, использование гибких систем оплаты труда в современных условиях, способствующих повышению эффективности инновационной деятельности работников.

В настоящее время проблемам инновационной деятельности, мотивации труда, распределению прибыли посвящено достаточно много как учебной литературы, так и научных работ. Однако в Республике пока мало примеров применения предельных измерений для обоснования эффективности организационных инноваций, как увеличивающих предельную производительность труда, что в свою очередь является базой для определения уровня оплаты труда.

Не получила пока в республике развития точка зрения И. Шумпетера о за-интересованности предпринимателей в получении экономической прибыли на основе нового сочетания факторов производства за счет внедрения инноваций.

Значительный вклад в решении проблем инновационной деятельности внесли российские и белорусские ученые В.Г. Бунич, Беляцкий Н.П., Глазьев С.Ю., Завлин П.Н., Кудашов В.И., Медынский В.Г., Нехорошева Л.Н., Никитенко П.Г., Седегов Р.С., Сержинский И.И., Фатхутдинов Р.Л. и др. Вместе с тем аспекты мотивации инновационной активности персонала предприятий не получили достаточного освещения, имеют ограниченное применение на практике.

В управлении оплатой и мотивацией труда в настоящее время имеется широкий круг точек зрения. Известны учебники и учебные пособия Адамчука В.В., Винокурова М.А., Горелова Н.А., Головачева А.С., Кокина Ю.П., Яковлева Р.А., Мазмановой Б.Г., Волтина Н.А., Матусевича В.В., С. А. Пелиха, Лутохиной Э.А., Хрипача В.Я. и др. В то же время в перечисленной литературе мало уделяется места мотивации инновационной деятельности персонала, оплате труда по конечным результатам деятельности предприятия.

Однако до настоящего времени в Республике Беларусь в практике не применяются предельные измерения в определении фонда оплаты труда, формирование кривой спроса на труд, оптимизации прибыли предприятия. В результате предприятия, подают ложные сигналы на рынок труда об истинных и необходимых уровнях заработной платы, численности занятых. Это можно отнести и к формированию источников для мотивации инновационной деятельности персонала и механизмов распределения этих источников.

Исследования, которые ежегодно проводит Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, показали, что при выборе работы белорусские граждане отдают предпочтение двум факторам – высокой оплате труда и стабильности, перспективности предприятия. Таким образом, явно доминируют две базовые материальные потребности. Это отличает Республику Беларусь от западных стран, где высокий средний уровень жизни и благоприятная конъюнктура дают возможность больше внимания уделять моральному стимулированию. Следовательно, при разработке системы стимулирования работников к более высоким производственным показателям, в первую очередь необходимо уделить внимание материальному стимулированию работников.

Структуру денежных доходов населения Республики Беларусь в 2000 – 2012 гг. на рисунке 1.



Рисунок 1. Структура денежных доходов населения Республики Беларусь в 2000–2012 гг.

Примечание: Источник – собственная разработка на основе данных Министерства статистики Республики Беларусь.

Как видно из рисунка 1, в течение анализируемого периода, основным доходом населения Республики Беларусь являлась оплата труда (около 65 % за период 2000 – 2012 гг). Вторыми по уровню в общем доходе населения стали трансферты населению из Фонда социальной защиты населения Республики Беларусь (около 20 %). Доходы от предпринимательской деятельности в общей структуре доходов населения составили за анализируемый период от 15,4 % в 2000 году, до 10,5 % в 2012. Доходы от собственности составляют только около 5 % в общей структуре доходов.

Динамика данных о номинальной начисленной среднемесячной заработной плате за 2011 – 2013 годы в разных отраслях экономики представлена в таблице 1.

**Таблица 1. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата за 2011 – 2013 годы в разных отраслях экономики (р.)**

	2011	2012	2013	Темп роста, %	
				2012/2011	2013/2012
Всего	1 899 782	3 676 083	5 139 447	193,5	139,8
Сельское хозяйство	1 331 231	2 767 730	3 876 401	207,9	140,1
Рыболовство	1 420 214	2 745 904	3 747 097	193,3	136,5
Промышленность	2 093 416	4 056 456	5 709 081	193,8	140,7
Строительство	2 093 390	4 209 697	6 705 564	201,1	159,3
Торговля	1 669 454	3 237 731	4 974 550	193,9	153,6
Гостиницы и рестораны	1 245 735	2 487 822	3 778 689	199,7	151,9
Транспорт и связь	1 967 987	3 924 373	5 901 277	199,4	150,4
Финансовая деятельность	3 324 168	6 105 212	8 352 443	183,7	136,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	2 320 245	4 300 582	6 468 193	185,4	150,4
потребителям					
Образование	1 493 232	2 779 565	3 448 872	186,1	124,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	1 573 784	3 008 745	3 741 855	191,2	124,4
Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг	1 663 970	3 084 671	4 109 074	185,4	133,2

Примечание: Источник – собственная разработка на основе данных Министерства статистики Республики Беларусь.

Анализируя данные таблицы 1, можно сделать вывод, что наибольшими темпами в 2013 году в сравнении с 2012 росла номинальная начисленная среднемесячная заработная плата в таких отраслях, как строительство (159,3 %), торговля (153,6 %), а также транспорт и связь (151,4 %). Наименьший темп роста за анализируемый период наблюдался в образовании (124,1 %), здравоохранении (124,4 %), и в сфере ЖКХ (133,2 %).

Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников Республики Беларусь в январе–феврале 2015 г. составила 6 069,8 тыс. рублей, в том числе в феврале – 6 129,1 тыс. рублей, и увеличилась по сравнению с январем 2015 г. на 1,8%, или на 105,9 тыс. рублей.

Реальная заработная плата (заработная плата, рассчитанная с учетом роста потребительских цен на товары и услуги) в январе–феврале 2015 г. по сравнению с январем–февралем 2014 г. уменьшилась на 3,2%, в феврале 2015 г. по сравнению с январем 2015 г. увеличилась на 0,1%. Однако следует также учитывать девальвацию белорусского рубля, и в долларовом эквиваленте заработная плата снизилась по сравнению с декабрем прошлого года.

В феврале 2015 г. в промышленности средняя заработная плата составила 6 386,6 тыс., в строительстве – 7 002,4 тыс., на транспорте и в связи – 6 929,9 тыс., в сельском и лесном хозяйстве – 4 344,3 тыс., в образовании – 4 610,7 тыс., в том числе учителей – 5 552,9 тыс., профессорско-преподавательского состава – 7 406,9 тыс. рублей. Заработная плата работников здравоохранения в феврале 2015 г. сложилась в размере 5 161,3 тыс. рублей. Средняя заработная плата врачей составила 8 389,8 тыс. рублей, среднего медицинского персонала – 5 134,6 тыс. рублей.

Нельзя не обратить внимание на тот факт, что размер номинальной среднемесячной заработной платы в отраслях экономики сильно отличается. Так, самые низкие заработные платы оказались у работников сельского хозяйства, образования и здравоохранения за исследуемый период эта тенденция не меняется. В перечисленных отраслях заметно существенное ухудшение условий оплаты труда. Это связано в основном с тем, что выплачивается зарплата из бюджета.

**Таблица 2. Динамика цен на потребительские товары и номинальной начисленной среднемесячной заработной платы в период 2009-2013 гг.**

Годы	Изменение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы, %	Изменение среднемесячной заработной платы в долл. США, %	Индекс потребительских цен, %
2013 г. к 2012 г.	151,4	111,6	118,3
2012 г. к 2011 г.	205,3	132,1	159,2
2011 г. к 2010 г.	141,0	83,3	153,2
2010 г. к 2009 г.	118,6	116,1	107,8

Примечание: Источник – собственная разработка на основе данных Министерства статистики Республики Беларусь.

Анализируя соотношение изменения начисленной среднемесячной заработной платы и индексов потребительских цен за соответствующие периоды, можно заметить, что в 2009 – 2013 гг. рост номинальной заработной платы превышал рост потребительских цен во всех периодах, кроме 2011 г. Однако, в этот год на рост потребительских цен в 2011 г. в сравнении с 2010 г. оказали влияние девальвационные процессы. Во всех остальных периодах рост номинальной начисленной заработной платы превышал рост цен. Это говорит о том, что в 2009 – 2013 гг. росла реальная заработная плата населения Республики Беларусь (то есть, заработная плата, скорректированная на процент инфляции). В то же время, для более полного анализа реальной заработной платы в целом по республике, экономисты анализируют также среднемесячную заработную плату, пересчитанную в доллары США. Таким образом, в анализе можно учесть реальный процент инфляции. Так, например, в 2011 г. официальный индекс потребительских цен составлял 153,2 % к уровню 2010 г. В то же время, уровень среднемесячной заработной платы в долларах США упал на 16,7 % к уровню 2010 г., тогда как номинальная начисленная заработная плата за тот же период выросла на 41,0 %. Сопоставив эти показатели, мы четко можем проследить последствия девальвации, произошедшей в 2011 г. и обесценившей белорусский рубль практически втрое. Анализируя динамику изменения

## ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ, ІННОВАЦІЙНА ЕКОНОМІКА

среднемесячной заработной платы в долл. США в сравнении с индексом потребительских цен, можно сделать вывод, что среднемесячная заработная плата в целом по республике росла гораздо менее быстрыми темпами, чем темп инфляции.

Несмотря на опережающий рост цен на потребительские товары, а также реальной заработной платы над ростом номинальной начисленной среднемесячной заработной платы в период 2009-2013 гг., покупательская способность населения остается на достаточно низком уровне.

По официальной статистике в 2012 г. большинство населения Республики Беларусь 43% своих доходов тратило на питание, в 2013 – в структуре потребительских расходов доля расходов на питание составила 37,7% (таблица 3). В развитых странах удельный вес заработной платы, направляемый на питание, составляет не более 30%.

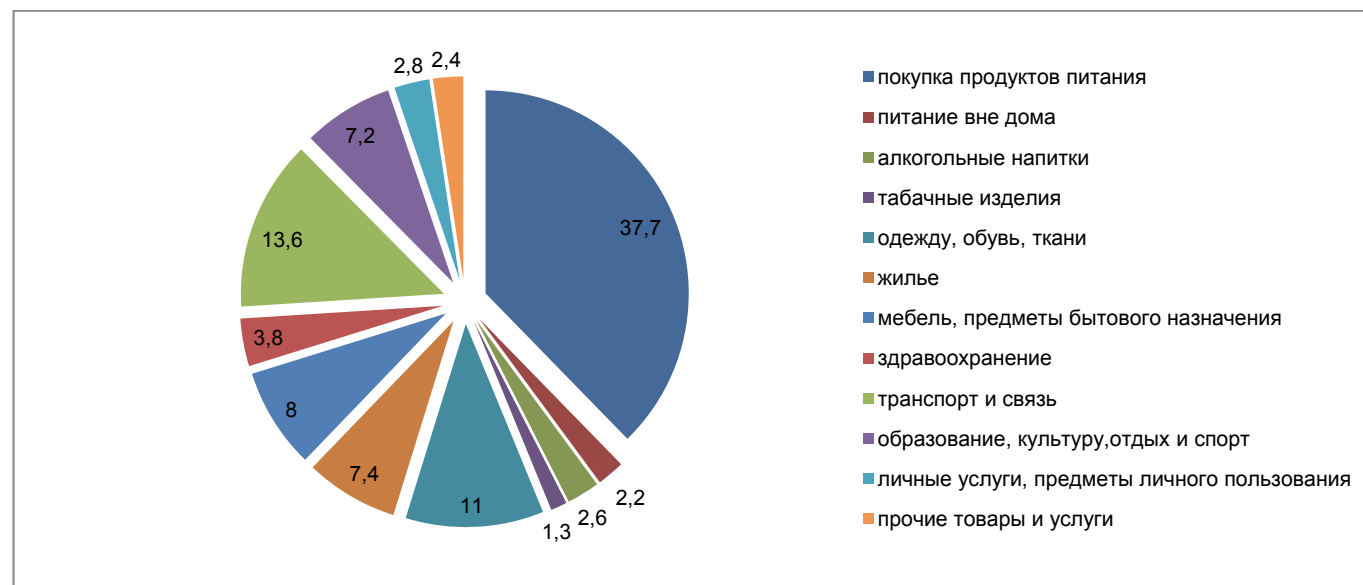
Если удельный вес заработной платы, направляемый на питание, составляет свыше 33,3%, то эти семьи считаются бедными по данным МОЗ. То есть, по меркам развитых стран, большинство семей принадлежат к бедным семьям.

Анализ данных таблицы 3 и рисунка 2, созданного на основе данных этой таблицы, позволяет сделать вывод, что наибольший удельный вес в расходах домашних хозяйств в 2013 г. составляют расходы на питание (37,7%), расходы на транспорт и связь (13,6%), расходы на одежду, обувь, ткани (11,0%).

**Таблица 3. Потребительские расходы домашних хозяйств в 2013 г.**

	<b>Всего по Республике Беларусь</b>
Потребительские расходы – всего; в расчете на домашнее хозяйство, тыс. рублей в месяц в том числе на: (в процентах к потребительским расходам):	4 733,7
покупка продуктов питания	37,7
питание вне дома	2,2
алкогольные напитки	2,6
табачные изделия	1,3
одежду, обувь, ткани	11,0
жилье	7,4
мебель, предметы бытового назначения	8,0
здравоохранение	3,8
транспорт и связь	13,6
образование, культуру, отдых и спорт	7,2
личные услуги, предметы личного пользования	2,8
прочие товары и услуги	2,4

*Примечание: Источник – собственная разработка на основе данных Министерства статистики Республики Беларусь.*



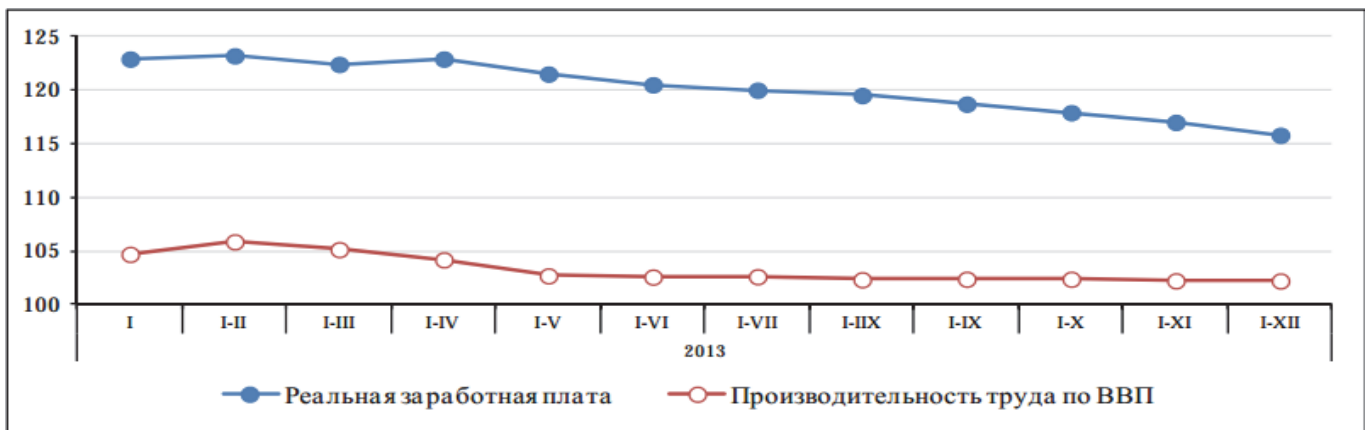
**Рисунок 2. Потребительские расходы домашних хозяйств в 2013 г.**

*Примечание: Источник – собственная разработка на основе данных Министерства статистики Республики Беларусь.*

Реальная заработная плата в 2013 году по сравнению с 2012 годом увеличилась на 15,8 процента (в 2012 году по сравнению с 2011 годом – на 21,9 процента). При этом увеличение заработной платы по-прежнему опережает рост производительности труда в экономике: за 2013 год прирост производительности труда составил 2,2 процента. Это можно проследить на рисунке 3.

Данные рисунка 3 наглядно демонстрируют отставание темпов роста производительности труда по ВВП от темпов роста реальной заработной платы в целом по Республике Беларусь за ряд периодов. Это означает, что работники получают завышенные заработные платы, которые не обеспечиваются ростом производительности труда. Данная тенденция резко негативно отразится на состоянии экономики республики в долгосрочном периоде, так как рост заработной платы, не обеспеченный ростом выпуска продукции, приведет к накоплению «пустой» денежной массы и, как следствие, к росту инфляции.

Таким образом, из анализа структуры доходов населения Республики Беларусь можно сделать вывод, что основой благосостояния трудоспособных граждан Республики Беларусь является оплата труда. Материальное стимулирование играет важнейшую роль в трудовой мотивации работников к высоко производительному труду, стимулированию работников к инновационной деятельности.



**Рисунок 3. Динаміка реальної зарплатної плати та продуктивності праці (к відповідному періоду попереднього року) в процентах**

*Примечание: Источник – собственная разработка на основе данных Министерства статистики Республики Беларусь.*

Успех інноваційного процесу во багато залежить від того, в якій ступені його неопосередковані учасники – вчені, інженери, конструктори, наймані працівники – зацікавлені в швидкому та економічно ефективно впровадженні результатів досліджень та розробок в виробництво. Впровадження інновацій повинно знаходити відображення в отриманні економічної прибутку як джерела мотивації інноваційної діяльності персоналу підприємства та в межах доданої вартості виділяти фонд мотивації інновацій. По узгодженню з власниками прибуток, отриманий від інноваційної діяльності, частково повинен зараховуватися в фонд мотивації, створення та впровадження системи преміювання з економічної прибутку.

При розв'язанні цієї задачі можна виділити декілька загальних, найбільш суттєвих моментів:

- використання великої кількості матеріальних та нематеріальних стимулів та спроб створення взаємодоповнюючої системи стимулювання праці в інноваційному процесі;
- широке застосування організаційних та психологічних стимулів, орієнтованих на потреби вищого порядку;
- надання стимулюванню праці в інноваційному процесі постійного характеру, а не єдиної дії чи тимчасової компанії.

Концепцією Національної інноваційної системи передбачено створення спеціальних фондів для мотиваційного механізму інноваційної діяльності. Назріла необхідність створення таких фондів та механізмів на підприємстві як первинних ланок всієї інноваційної сфери. При цьому при створенні механізму стимулювання інноваційної діяльності необхідний системний підхід, т.е. зв'язка цього механізму з формами та методами стимулювання діяльності працівників в цілому.

Необхідність та доцільність стимулювання інноваційної діяльності персоналу, зміни в структурі та технології організації викликає потреби введення гнучкої системи оплати праці, відповідної новому типу виробничих відносин.

Впровадження інновацій повинно знаходити відображення в отриманні економічної прибутку як джерела мотивації інноваційної діяльності персоналу організації. В складливих умовах пропонується прийняти два види оцінок ефективності інновацій:

1. За рахунок інновацій організації виводяться з збиткового або малорентабельного стану (нижче банківського відсотка по депозитам) на рівень нормальної прибутку.
2. За рахунок інновацій організації з нормальної прибутку починають отримувати економічну прибуток.

В обох випадках частка прибутку може (повинна) бути направлена на стимулювання учасників інноваційної діяльності.

Для створення фонду мотивації інновацій необхідний більш детальний аналіз структури доданої вартості та співвідношення між її елементами. Відомо, що в склад доданої вартості входять: фонд зарплати, прибуток та амортизація. С урахунок фактичного та обґрунтованого співвідношення ФЗП та прибутку пропонується в межах доданої вартості виділяти фонд мотивації інновацій. При цьому зарплатна плата в даному підході розглядається, перш за все, як дохід фактора виробництва – праці. По узгодженню з власниками прибуток, отриманий від інноваційної діяльності, частково повинен зараховуватися в фонд мотивації.

Рекомендуваний алгоритм прийняття рішення про розмір фонду мотивації інноваційної діяльності включає в себе наступні етапи:

1. Формування фонду зарплати (ФЗП) на основі граничної продуктивності праці;
2. Аналіз фактичного ФЗП та фактичної кількості та прийняття рішень про плановану кількість;
3. Формування нормальної та проєктуваної прибутку з урахунок банківського відсотка та складової рентабельності;
4. Формування фактичного та планованого співвідношення фонду зарплати та прибутку в доданої вартості;
5. Прийняття рішення про остаточне встановлення співвідношення між фондом оплати праці та прибутку в доданої вартості;
6. Виділення фонду мотивації інноваційної діяльності працівників підприємства.

Теорія граничної продуктивності праці підтверджує, що в стані рівноваги підприємства внесок кожного виробничого фактора буде оплачено відповідно його граничної продуктивності, рівної зміні виробництва продукції при доданні або віднятті одиниці цього фактора. Ставка зарплати в стані рівноваги підприємства не може сильно відрізнятися від граничної продуктивності праці (граничної доходності продукту праці). Конкуренція між роботодавцями встановить практично на кожному підприємстві рівень зарплати, рівний граничній доходності продукту праці (MRPL).

В країнах з ринковою економікою діє децентралізована система встановлення зарплати. В цій системі рівень зарплати встановлюється між двома межами:

## ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ, ІННОВАЦІЙНА ЕКОНОМІКА

- 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.

В сложившейся практике планирования прибыли, исключительно опираясь на минимизацию всех издержек производства, не учитывается интерес наемных работников. При этом считается, что минимизация уровня заработной платы это ведет к увеличению прибыли. Однако в соответствии с положениями современной экономической теории максимизация прибыли происходит при равенстве средней заработной платы предельной доходности продукта труда:

$$MRPL = w,$$

где  $MRPL$  – предельная доходность продукта труда;

$w$  – средняя зарплата.

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.

Методология определения численности работников и уровня заработной платы заключается в следующем. краткосрочном периоде организация располагает фиксированным объемом капитала как фактора производства и принимает решение об объеме использования только одного фактора – труда. Производственную функцию можно представить как

$$Q = f(L, \bar{K}) \text{ или } Q = f(L),$$

где  $L$  – среднесписочная численность работников предприятия;

$\bar{K}$  – фиксированный объем капитала.

Прибыль предприятия равна:

$$\Pi = R - C = Q - C,$$

где  $\Pi$  – прибыль предприятия;

$R$  – валовой доход;

$C$  – издержки.

$$C = w \cdot L,$$

где  $w$  – уровень средней заработной платы предприятия.

Предприятие получает максимум прибыли при условии:

$$\frac{d\Pi}{dL} = \frac{dQ}{dL} - \frac{dC}{dL} = 0$$

или

$$MPL \cdot p - MCL = MRPL - w = 0,$$

где  $MPL$  – предельный продукт труда в натуральном выражении;

$p$  – цена;

$MCL$  – предельные издержки.

Таким образом, 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.

Предельная доходность продукта труда определена по формуле

$$MRPL = \frac{\Delta Q}{\Delta L},$$

где  $\Delta Q$  – изменение объема реализованной продукции за месяц;

$\Delta L$  – изменение среднесписочной численности за месяц.

Далее определяется прибыль. 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.

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.

Создание условий для эффективного стимулирования посредством заработной платы является важнейшей составляющей менеджмента. При распределении фактической заработной платы и сверхплановой прибыли среди структурных подразделений и их работников по конечным результатам деятельности предприятия работники знают, что они должны сделать, чтобы получить соответствующий уровень доходов. Система оплаты труда максимально прозрачна для наемных работников, поэтому побуждает своих работников к поведению, в которых они заинтересованы и заинтересован работодатель.

В настоящее время действительно ключевыми результатами можно назвать результаты коммерческой деятельности. Достижение необходимых конечных результатов может быть осуществлено за счет такой системы мотивации, которая в свою очередь обеспечивает:

- умелое продвижение на рынок традиционных для определенного предприятия товаров и услуг;
- налаживания производства и освоения рынка новых изделий и услуг;
- воздействия на все статьи себестоимости продукции с целью экономии затрат ресурсов.

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 чистой 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 в Республике Беларусь организациям разрешено использовать гибкие системы оплаты труда, в отличие традиционно используемой тарифной системы оплаты труда, на основе которой формируются повременные и сдельные нормативы оплаты труда.

Распределение фонда мотивации среди структурных блоков (дирекций) производится на основе факторного анализа.

Проведение анализа факторов затрат ресурсов структурного блока требует соблюдение следующих условий: бюджетного метода управления, который должен быть внедрен на предприятии; не рассматривается экономия фонда заработной платы, так как соблюдение бюджета заработной платы определено концепцией оплаты труда по конечным результатам деятельности предприятия.

Распределение соответствующей доли сверхплановой прибыли между структурными подразделениями структурного блока предлагается производить пропорционально экономии бюджета структурного подразделения. Структурные подразделения, не обеспечивающие выполнение скорректированного плана расхода ресурсов, в распределении сверхплановой чистой прибыли не участвуют.

Распределение сверхплановой прибыли внутри структурного подразделения между бригадами (секторами, бюро) производится на основе анализа вклада трудового коллектива показателей установленных заданий.

Таковыми ежемесячно формируемыми показателями для бригад (секторов, бюро) могут быть: задание по выполнению мероприятий по инновационной деятельности; задания по экономии материальных ресурсов; другие показатели, влияющие на экономию расходной части бюджета или увеличение прибыли. Бригады, не выполнившие показатели по экономии бюджета и внедрению инновационных мероприятий в распределении прибыли не участвуют.

Доля сверхплановой прибыли, подлежащая распределению, распределяется среди бригад пропорционально фактическому коэффициенту трудового (инновационного) вклада бригад.

Распределение доли прибыли среди работников бригады (отдела без выделения секторов или бюро) производится на основе коэффициентов инновационной активности работника и оценки выполнения работником показателей, влияющих на экономию ресурсов и увеличение прибыли. Доля прибыли i-работника может быть определена различными методами.

Основной целью создания и внедрения системы премирования из экономической прибыли является мобилизация усилий наемных работников предприятия на повышение эффективности деятельности предприятия, активизация инновационной деятельности. В результате практического применения указанных систем наемные работники и собственники совместно решают текущие, а иногда и стратегические задачи предприятия.

#### Список использованных источников

1. Магура, М.И. Создание системы управления персоналом организации / М.И. Магура // Управление персоналом. – 2013. – № 5. – С. 56–58.
2. 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.
3. *Managing the «Unmanageable»: monograph / Daniel Kupper [and the others]. - Boston: BCG, 2013. - 647 p.*

#### References

1. Magura, M.I. *Creating a system of personnel management.* // *Personnel Management.* 2013. № 5. P. 56-58.
2. Nekhorosheva L.N. *Problems of increasing innovation activity and the «window of opportunity» as a tool for technological breakthroughs // The economic growth of the Republic of Belarus: globalization, innovation, sustainability: Proceedings of the 4th Int. Scient. Conf., (Minsk, May 19-20, 2011): in 2 v. Minsk: Belarusian State Economic University, 2011. Vol 1 P.204-206.*
3. *Managing the «Unmanageable»: monograph / Daniel Kupper [and the others]. Boston: BCG, 2013. 647 p.*

#### ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

**Довыдова Ольга Григорьевна**, магистр экономических наук, ассистент кафедры экономики промышленных предприятий Белорусский государственный экономический университет  
Пр. Партизанский 26, г. Минск, Республика Беларусь  
e-mail: [olgadov@tut.by](mailto:olgadov@tut.by)

#### DATA ABOUT THE AUTHOR

**Dovydova Olga Grigorievna**, Master of Economic Sciences, Assistant Professor of Economics of industrial enterprises Department Belarusian State Economic University  
Pr. Partisansky 26, Minsk, Republic of Belarus  
e-mail: [olgadov@tut.by](mailto:olgadov@tut.by)

УДК [339.9+339.924]:001.895

### ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ТА ІНТЕГРАЦІЯ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙ

Доріна О.Б.

*Ключові слова:* інновації, розвиток, глобалізація, інтеграція, національна інноваційна система.

### ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ИНТЕГРАЦИЯ В СФЕРЕ ИННОВАЦИЙ

Дорина Е.Б.

*Предмет исследования:* экономические отношения, реализуемые в сфере инновационного развития национальной экономики Республики Беларусь с учетом глобализации и интеграционных процессов. Цель работы – научное обоснование дальнейшего инновационного развития страны при переходе к постиндустриальному обществу.

*Методы и методология:* институциональный и компаративный анализ. Научная новизна полученных результатов состоит в рассмотрении институциональных аспектов инновационного развития во взаимосвязи с глобализацией мировой экономики. Область применения: результаты могут быть использованы органами государственного управления при принятии управленческих решений в процессе государственного прогнозирования инновационного развития. Сделаны выводы о том, что дальнейшее инновационное развитие национальной экономики предполагает