

Инновационный процесс продолжает оставаться сетевым интегрированным процессом, но больше внимания уделяется механизмам, позволяющим создавать, распространять и использовать все типы знания в отличие от предыдущей модели, где обмен даных через ICT был ключевым моментом [4].

В табл. 2 представлены основные стратегические элементы и необходимые особенности шестой модели инноваций

Таблица 2 – Стратегические элементы и особенности шестого поколения моделей инновационного процесса

Стратегические элементы	Особенности
Время и пространство сжато	Гибкие структуры и мобильность ресурсов
Фокусирование на нематериальных активах как на главных ресурсах предприятия	Эффективные механизмы обмена внутренними и внешними знаниями
Внимание уделено возможности устанавливать связи	Вовлеченность высшего руководства
Совладельцы – важное звено стратегии	Культура и язык
Стратегическая интеграция с конкурентами	Связи с внешними учреждениями
Фокусирование на скрытых знаниях	Механизмы идентификации, измерения, управления нематериальными активами

В конце 1990-х гг. появился и начал увеличиваться интерес к быстрому обучению как главному источнику знаний и, следовательно, главному источнику конкурентоспособного преимущества предприятия. Чем быстрее предприятие способно обучаться, тем оно считается более инновационным, тем быстрее оно способно реагировать на рыночные изменения с инновационными продуктами и услугами. Таким образом, все, что связано со стратегическим обучением, является частью того, что можно назвать шестой моделью инновационного процесса.

Таким образом, подходы к инновационному процессу меняются в зависимости от требований рынка, от экономического окружения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Freeman C. Networks of Innovators: a synthesis of research issues. The Economics of Hope / Freeman C. (Ed.); London: Pinter, 1992. – 120 p.
2. Dodgson M. and Rothwell R. (Eds.). The Handbook of Industrial Innovations. – Aldershot: Brookfield, 1994. – 235 с.
3. Гринев В.Ф. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие – К.: МАУП, 2000. – 148 с.
4. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика: пер. с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского – СПб.: Питер, 1999. – 560 с.

УДК 693.22.004.18

Магуйло В.С.

Научный руководитель: доцент Оперовец Т.В.

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Целью настоящей работы является усиление внимания к необходимости реализации инвестиционной составляющей заработной платы.

В условиях переходного периода требуется не только рост заработной платы, но и расширение ее качественной составляющей. Поэтому требуют уточнения функции, которые она должна выполнять. Наряду с традиционными функциями (воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, учетная) следует включить в научный оборот инвестиционную составляющую заработной платы.

Реализация данной функции будет способствовать окупаемости вложений в человеческий капитал, под которыми понимают расходы на образование, здравоохранение, мобильность трудовых ресурсов. В условиях формирования смешанной экономики заработная плата становится одним из основных источников подобных вложений и одновременно гарантией окупаемости инвестиций в человеческий капитал, особенно связанных с получением образования [1].

Рассмотрим реализацию инвестиционной функции в здравоохранении РБ.

Сегодня медицинское образование является одним из самых дорогостоящих. Год обучения стоит в Белорусском государственном медуниверситете от 4,2 до 5,7 миллиона рублей.

Оценим эффективность вложения средств в получение высшего образования для Беларуси на примере абитуриента Белорусского государственного медуниверситета по специальности «лечебное дело».

Для оценки издержек был проведен опрос студентов одного из минских вузов. Как оказалось, расходы у студентов, имеющих место в общежитии, примерно одинаковы и составляют около 3 млн. белорусских рублей в год. При этом официальная плата за обучение занимает почти 96% всех затрат у минских и около 88% – у иногородних студентов. Общежитие, поездки домой и покупка учебников в совокупности составляют чуть более 12% от общей суммы затрат. К тому же порядка 50% обучающихся снимает жилье в частном порядке. Таким образом, в течение каждого года в Минске местный студент-платник тратит в среднем 2,955 млн. белорусских рублей. В то время как его иногородний сокурсник – порядка 5,2 млн. белорусских рублей. Единовременные затраты, в качестве которых рассматриваются расходы при поступлении, составляют примерно 1,370 млн. белорусских рублей у жителей столицы и 1,710 – у гостей [2]. Плата за обучение составляет 4,740 млн. белорусских рублей. Общие затраты за весь период получения высшего образования у минских студентов – 54,3 млн. белорусских рублей, у иногородних студентов – 69,7 млн. белорусских рублей.

Рассчитаем, через какое время после окончания университета наши инвестиции начнут приносить доход. Для этого затраты студента, связанные с обучением, сопоставим с зарплатой, на которую он может рассчитывать после учебы. При расчете использовали фактические данные по заработной плате Брестской центральной поликлиники за март 2009 года. Чистый доход (экономическую выгоду) от инвестиций в получение высшего образования рассчитали как разницу в зарплате врачей и среднего медицинского персонала. Она составляет в среднем 120 тыс. руб. в месяц.

Таблица 2 – Чистый доход от инвестиций

Стаж	Фактическая средняя зарплата специалиста, бел.руб.	Годовой доход, млн. бел. руб.	Чистый доход за месяц, бел.руб.	Чистый доход за год, млн. бел. руб.
1	562 548	6,75	120 000	1,44
2	562 548	6,75	120 000	1,44
3	501 732	6,02	120 000	1,44
4	501 732	6,02	120 000	1,44
5	501 732	6,02	120 000	1,44
6	554 645	6,66	120 000	1,44
7	554 645	6,66	120 000	1,44
8	554 645	6,66	120 000	1,44
9	554 645	6,66	120 000	1,44
10	554 645	6,66	120 000	1,44
11	575 187	6,9	120 000	1,44
12	575 187	6,9	120 000	1,44
13	575 187	6,9	120 000	1,44
14	575 187	6,9	120 000	1,44
15	575 187	6,9	120 000	1,44

Таким образом, вложенные средства смогут окупиться через 39,72 лет у минских студентов и 49,4 – у иногородних.

Из этого следует, что инвестиционная функция заработной платы не работает. Поэтому нужно принимать меры, чтобы данная функция заработала.

Рассмотрим процентное содержание заработной платы врачей Брестской центральной поликлиники за март 2009 года.

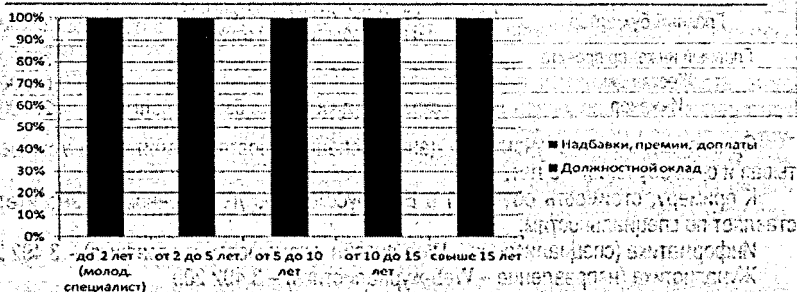


Рис. 1 – Процентное содержание заработной платы

Так как должностной оклад составляет 60%, то нужно начать реформирование заработной платы с него. Для этого рассмотрим действующую ЕТС.

Поскольку к установленным тарифным ставкам предусмотрены специальные коэффициенты, увеличивающие тарифы для первых 13 разрядов ЕТС и уменьшающие для остальных, то средняя межразрядная разница составляет лишь 4,5%. Следовательно, стимулирующие свойства ЕТС резко снижены. Таким образом, врач, имеющий 14-16 разряды, получает заработную плату выше только на 40%, чем работник 1 разряда.

Поэтому следует установить величину тарифной ставки первого разряда на уровне прожиточного минимума и разницу межразрядных соотношений ЕТС не ниже 8%, позволяющие реализовывать стимулирующую функцию заработной платы. Или отменить ЕТС, для того, чтобы иметь возможность установить заработную плату отдельному ценному специалисту и таким образом удержать его на данном рабочем месте.

Наряду с изменением ЕТС необходимо учитывать расходы на образование.

Рассмотрим информацию о вакансиях Управления по труду, занятости и социальной защите населения Брестского горисполкома по состоянию на 8 апреля. Предлагаемая заработная плата врачам составляет от 300 до 600 тыс. руб. Также по данным этой таблицы можно увидеть, что остаются вакантными должности с более высокой заработной платой.

Таблица 5 – Информация о вакансиях Управления по труду, занятости и социальной защите населения Брестского горисполкома по состоянию на 8 апреля [3].

ТРЕБУЕТСЯ	ПРИМЕЧАНИЕ	З/П, руб.
Врач	Анестезиолог-реаниматолог	600 000
Врач	Радиационный онколог	520 000
Врач	Эндоскопист	549 869
Врач	Офтальмолог (0,5 ставки) м/ж	645 000
Врач	Акушер-гинеколог, в женскую консультацию	505 171
Врач	Скорой медицинской помощи	530 829
Врач	Анестезиолог-реаниматолог	549 869
Врач ультразвуковой диагностики	Акушер-гинеколог	432 453
Врач ультразвуковой диагностики	Специализация в области клинической дозиметрии и лучевой терапии	950 000
Врач функциональной диагностики		351 635

Продолжение таблицы 5

Врач-методист		630 000
Врач-терапевт	Участковый	391 005
Врач-терапевт		342 292
Врач-терапевт	0,5 ставки	124 500
Врач-терапевт	Приемного отделения	445 000
Водитель автобуса	Кат "Д", стаж - 2 г.	900 000
Главный бухгалтер	Опыт работы в строительной и производственной отраслях	1 200 000
Главный инженер проекта		1 300 000
Жестянщик		1 000 000
Инженер	По охране труда и технике безопасности	1 200 000

Однако затраты на обучение по данным специальностям значительно меньше, учитывая и срок обучения – 5 лет.

К примеру, стоимость обучения в Белорусском государственном университете составляет по специальностям:

Информатика (специализация – Web-дизайн и компьютерная графика)	– 3 492 200
Журналистика (направление – Web-журналистика)	– 3 492 200
Менеджмент	– 2 960 000
Мировая экономика	– 4 116 600
Экономическое право	– 4 116 600
Экономика	– 4 116 600
Финансы и кредит	– 4 116 600

Длительный срок окупаемости инвестиций; вложенных в собственное образование, является причиной оттока высококвалифицированных специалистов за границу. Вследствие чего в некоторых отраслях Беларуси наблюдается их нехватка, что приводит к ухудшению качества производимых товаров и услуг. Поэтому необходимо разработать эффективную систему оплаты труда, позволяющую стимулировать ценного специалиста и тем самым удерживать его на рабочем месте. В основе формирования заработной платы должен лежать фактор затрат на образование, а также должны учитываться квалификация, стаж, ответственность за принятие решений относительно пациента, материальная ответственность, сложность решаемых проблем, степень коммуникационности, санитарно-гигиенические условия труда, сложность работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Корж Г.Г., Куркин В.М. Заработная плата: факторы роста Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь – 2008 – № 9.
2. Стрех В., Пархименко В. Инвестиции в образование. Экономическая газета – 13 января 2009 – № 3.
3. Информация о вакансиях Управления по труду, занятости и социальной защите населения Брестского горисполкома. Брестская газета 10.04.2009 – 16.04.2009 – № 15 (330).

УДК 338:61

Магушко В.С.

Научный руководитель: доцент Оперовец Т.В.

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Целью настоящей работы является усиление внимания к проблемам системы здравоохранения Республики Беларусь и необходимости ее реформирования.