

существование жестких правил, внешних ограничений и раздражающих факторов, при одновременном расширении круга возможностей, право сохранить самостоятельность в вопросах своей профессиональной деятельности – все это действительно впечатляет. Кто-то назвал такую форму труда – «свободой в аренду». Ну а, как известно, многое можно купить за деньги и наверно свободу. А если это так, то и в аренде свободы ничего предосудительного нет. И как сказал когда-то английский писатель Томас Фуллер: «Даже тощая свобода лучше жирного рабства».

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Что такое коворкинг? [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://strana-sovetov.com/career/4456-coworking.html> – Дата доступа 23.04.2012.

2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.cosmo.ru/your_career/career/1140572/ – Дата доступа 23.04.2012.

УДК 330.3411(476)

Гриневич А.П.

Научный руководитель: ст. преподаватель Носко Н.В.

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРИМЕРЕ ОАО «БРЕСТСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД»

Эффективность функционирования современного предприятия во многом зависит от его способности к разработке и реализации инновационных процессов. Но, к сожалению, при всей важности и необходимости внедрения инноваций в развитии конкурентоспособного предприятия, в Республике Беларусь существует ряд проблем, мешающих ведению активной инновационной деятельности. Рассмотрим их на примере ОАО «Брестский электромеханический завод», которое специализируется на производстве сельскохозяйственной и медицинской техники, приборов учёта электрической энергии и газа.

Одним из ключевых элементов инновационной политики государства является её законодательное обеспечение. Следует отметить, что основным недостатком Государственной программы инновационного развития РБ на 2011-2015 годы [4] является то, что далеко не во всех случаях ею предусматриваются конкретные механизмы реализации тех или иных мероприятий и пути достижения планируемых показателей.

Важнейшей проблемой, с которой сталкиваются предприятия, является недостаточное финансирование инновационной деятельности. Объёмы собственных средств ОАО «БЭМЗ» не позволяют в полной мере финансировать инновационную деятельность предприятия. Поэтому целесообразно в целях стимулирования инновационной деятельности, часть средств, необходимых для осуществления инновационных проектов, предоставлять путём выделения кредитов предприятию под более низкие процентные ставки.

Очень важным является привлечение инвестиций непосредственно в организацию, что изменит положение ОАО «БЭМЗ» в лучшую сторону, а именно – позволит расширить производственный парк предприятия в соответствии с современными требованиями, выпускать продукцию более высокого качества, что в свою очередь, увеличит сбыт продукции как в РБ, так и за рубежом.

Налоговое стимулирование инновационной деятельности играет ведущую роль в создании для субъектов хозяйствования финансовых стимулов её осуществления [5]. В рамках налогового стимулирования инновационной деятельности можно выделить две

составляющих инновационной политики: взимание каждого налога должно быть организовано так, чтобы в рамках данного процесса национальные субъекты хозяйствования имели выгоды от осуществления ими новаторской деятельности и чтобы при этом предприятия не имели прямых дополнительных затрат (в пользу государства) от проявления ими инновационной активности.

На предприятии ОАО «БЭМЗ» существует проблема износа основных производственных фондов. Ежегодно на обновление станочной базы предприятие вкладывает большие средства, но все же этого недостаточно, и процент устаревшего оборудования на предприятии остается по-прежнему большим.

Также большое влияние на развитие инновационной деятельности предприятия оказывает его инновационная культура. Именно она обеспечивает восприимчивость людьми новых идей, их готовность и способность к поддержке и реализации новшеств во всех сферах жизни, в результате чего в людях стимулируется волевое начало, направленное на внедрение нововведений. Сегодня в Беларуси отсутствует целенаправленная работа по формированию устойчивого инновационного мировоззрения, т.е. понимания и убеждений в общественной необходимости профессиональной инновационной деятельности для возрождения национальной экономики, социально-культурной сферы, улучшения качества жизни.

По состоянию на 01.09.2010 г. средний возраст работников предприятия составляет 44,2 года, в т.ч. рабочих – 44,3 года, специалистов – 41,3 года. Социальная обстановка такова, что старшее поколение не понимает всей необходимости осуществления инновационных преобразований на предприятии. Поэтому необходимо не только привлекать молодые кадры, но и проводить «воспитательные» работы среди коллектива и объяснять всю необходимость внесения изменений.

Для успешного протекания инновационного процесса необходимо, чтобы исполнители обладали необходимой квалификацией, владели методами решения задач на определенных этапах инновационного процесса, обладали опытом и необходимыми знаниями.

За последние 5 лет на ОАО «БЭМЗ» прибыли и трудоустроены по направлению учебных заведений 190 молодых специалистов, в том числе с высшим образованием – 62 чел., со средним специальным – 35 чел., с профтехобразованием – 93 чел. Но на предприятии не создаются условия для работы и привлечения высококвалифицированных сотрудников. Зарботная плата не является мотивирующей для привлечения молодого потенциала. Так, средняя зарботная плата на предприятии за февраль 2012 года составила 2 040 197 руб.

Инновационная структура предполагает выделение инновационной деятельности в отдельное организационное подразделение, отграниченное от текущего производства, поскольку нельзя одновременно создавать новое и заниматься тем, что уже имеется.

Важнейшее значение для достижения желаемых результатов инновационного процесса имеет мотивация его участников. Для поддержания инновационного и творческого отношения к работе руководством ОАО «БЭМЗ» предусмотрена система материального и морального стимулирования персонала, однако она не в полной мере позволяет повысить креативность мышления сотрудников предприятия и производительность труда персонала.

В таблице 1 представлены наиболее перспективные методы управления персоналом [3], которые рекомендуется применить на ОАО «БЭМЗ» для развития инновационной деятельности [1].

Таблица 1 – Наиболее перспективные методы управления персоналом в условиях инновационного развития предприятия

Методы	Способы реализации методов на ОАО «БЭМЗ»
Воспроизводство организационного и кадрового потенциала	- Проведение периодических исследований, направленных на выявление потребностей предприятия в конкретных специалистах.
Развитие формальных и неформальных коммуникаций	- Регулярное проведение праздников и корпоративов; - Обеспечение эффективных коммуникаций: вертикальных и горизонтальных, обеспечив доступность информации, своевременность её поступления, её достоверность.
Расширение взаимозаменяемости и делегирования полномочий, участия работников в принятии решений	- Вовлечение высококвалифицированных специалистов в процесс управления производством.
Создание гибкой системы отбора и введения в действие новых идей	- Рассмотрение каждой новой идеи по отдельности и выбор оптимальной на конкурсной основе.
Стимулирование обмена мнениями, дискуссий	- Учреждение еженесячных совещаний по новой продукции и по проблемам коллектива.
Переход от механических форм управления к естественным, замена администрирования на эффектив. лидерство	- Овладение руководства предприятия различными передовыми приемами работы с персоналом (коучинг, НЛП).
Моральное и материальное стимулирование творческой деятельности	- Регулярные пересмотры уровня заработных плат в зависимости от заслуг и достижений сотрудников (1-2 раза в год); - Введение на предприятии системы конкурсов. Победителям: обеспечить повышение в должности или присвоение более яркого названия занимаемой должности; размещение фотографий новаторов на Доске почета; вручение дипломов, грамот, подарков; публичные благодарности, повышение зарплаты и выплаты премий до следующего конкурса; публичное размещение рейтинга новаторов; включение авторов идей на какой-то срок в состав координационного совета по обеспечению качества как почетных новаторов-экспертов; - Премирование сотрудников за рационализаторские, новаторские идеи, причем размер премии должен варьироваться в зависимости от сложности и рискованности предложенных изобретений; - Предоставление дней отдыха работникам за "заслуги"; - Предоставление новаторам до 15% своего рабочего времени для занятия своими проектами.
Поддержание комфортности психологического климата	- Позитивное и доброжелательное отношение руководителей к сотрудникам; - Поздравления от компании: официальные праздники, дни рождения и т.п.; - Введение банков отпусков, объединяющих оплаченные дни отпусков и больничные дни.
Поддержка стремления работников к общему и профессиональному обучению внутри предприятия и вне его	- Частичная оплата обучения в вузе; - Организация «оплаты за квалификацию» для широкопрофильных специалистов, успевших внести некоторый вклад в научно-техническое развитие предприятия; - Выдача работникам прибавки к заработной плате при освоении каждой новой специальности, при этом приобретенные знания должны в той или иной мере использоваться в работе; - Введение льготного рабочего режима для ведущих специалистов, чтобы они могли параллельно продолжать научную карьеру: вести преподавательскую деятельность, выступать на научно-практических конференциях, защищать диссертации по материалам внутрифирменных разработок; - Отправление ведущих работников в зарубежные командировки, на стажировки, краткосрочные курсы; - Дополнительное обучение рабочих предприятия для выпуска инновационной продукции и/или работы на новом оборудовании.

Методы	Способы реализации методов на ОАО «БЭМЗ»
Применение дистанционного обучения работников для повыш. их квалификац. уровня без отрыва от производства	- Внедрение на предприятии комплекса программных средств для дистанционного обучения посредством Интернет технологий, например Сетевой образовательной платформы e-University.
Обеспечение новаторов материальными ресурсами	- Разработка на предприятии системы грантов и субсидий.
Стимулирование восприимчивости к переменам на предприятии	- Предоставление подробной информации о предстоящих изменениях путём проведения устных бесед, статей в ежемесячной малотиражной газете «Прогресс»; выпуск и распространение информационных листов.
Социально-психологический мониторинг условий новаторства и их совершенствование	- Проведение анкетирования работников предприятия перед значительными инновационными преобразованиями.
Стимулирование ускоренной менеджерской и/или инженерно-научной карьеры работников	- Разработка карьерного плана для сотрудников.

Таким образом, на примере ОАО «Брестский электромеханический завод» было выяснено, что в Республике Беларусь существует достаточное количество проблем мотивации инновационной деятельности предприятий, главной из которых является проблема недостаточной мотивации работников. Поэтому были разработаны и предложены основные методы управления персоналом, внедрение которых на ОАО «БЭМЗ» повысило бы его инновационную активность.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ветров, Н.П. Проблемы и перспективы развития инновационной деятельности промышленного предприятия // Инновационный Вестник "Регион". – 2011. – №3.
2. Коллективный договор на ОАО «БЭМЗ» от 12.03.2011 года.
3. Паричева, Е.А. Управление персоналом на инновационном предприятии в машиностроении // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – №3.
4. Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2011 – 2015 годы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь №669 от 26.05.2011г.
5. Степаненко, Д.М. Государственная поддержка инновационной деятельности в промышленности Республики Беларусь. – Минск, 2008. – 350 с.

УДК 338.45(476)+339.543.622

Шелемех Р.А.

Научный руководитель: старший преподаватель Дехтерук Е.В.

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ДЛЯ БЕЛОРУССКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПОСЛЕ ВСТУПЛЕНИЯ БЕЛАРУСИ В ТС И ЕЭП

После вступления Беларуси в такие интеграционные объединения как Таможенный союз и Единое экономическое пространство стало понятно, что появились вопросы по ведению бизнеса в Республике Беларусь. Чем опасен и полезен для отечественного бизнеса приход конкурентов на внутренний рынок и в чем же всё-таки белорусы проигрывают российским и казахским соперникам? Чтобы ответить на эти вопросы, я рассмотрю некоторые наиболее общие для всех белорусских предприятий аспекты.

Отсутствие в Беларуси крупного частного бизнеса

Крупный частный бизнес в Беларуси качественно иной чем в России. Частный бизнес более мобилен, поэтому он быстрее и агрессивнее реагирует на обстановку. При этом доля всего частного бизнеса невелика – почти 90% предприятий реального сектора кон-