

ЛИТЕРАТУРА

1. Мацукевич В.В., Матюшков Л.П. «Основы управления интеллектуальной собственностью. Учебно-методический комплекс: учебное пособие»/ В.В. Мацукевич, Л.П. Матюшков – 2-е изд. испр. Минск: Высшая школа, 2013 — 224 с.;
2. Закон Республики Беларусь от 27.10.2000 «О товарных знаках и знаках обслуживания»: с изменениями и дополнениями: в редакции Закона от 22.12.2011 №328-3// Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2012. №2, 2/1880;
3. Мадридское Соглашение о международной регистрации знаков от 14 апреля 1891 г. (пересмотрено в Брюсселе 14.12.1900 г., в Вашингтоне 02.06.1911 г., в Гааге 06.11.1925 г., в Лондоне 02.06.1934 г., в Ницце 15.06.1957 г, в Стокгольме 14.07.1967 г.).

Матюшкова Г.Л., ОИПИ НАН Беларуси г. Минск, Республика Беларусь

Матюшков Л.П., к.т.н., доцент, **Дубина Е.Н.**,

Брестский государственный университет им. А.С.Пушкина, г. Брест, Республика Беларусь

katja21@tut.by

ПОДДЕРЖКА ИННОВАЦИЙ НА ОСНОВЕ ТЕЛЕДОСТУПА

Анализ инновационной деятельности ряда предприятий Республики Беларусь (в особенности малых и средних) вскрыл ряд трудностей в управлении реализацией современных подходов, быстро ведущих к конечной цели по повышению качества продукции и ее продажи на международных рынках [1]. Многие из них упираются в недостаточное наличие подготовленных кадров и отсутствие у имеющихся специалистов навыков принятия творческих решений с элементами обоснованного риска их последствий для предприятия [2,3]. Покрытие спроса на таких специалистов является довольно долговременной задачей, так как требует подготовки студентов по системе, ориентированной на выработку навыков принятия творческих решений в условиях близких к производственным с анализом допущенных ошибок и подбором путей их исправления [2,3]. При этом одновременно должны отрабатываться и навыки по умению работать в команде, когда необходимо пользование знаниями и смежных специалистов. Наш опыт в работе с предприятиями ЖКХ Брестской области с участием д.э.н. профессора Высоцкого О.А. показал, что подбор кадров для решения конкретных инновационных задач за короткий срок практически тяжело осуществим. На таких предприятиях обычно нет исследовательских подразделений, а отдельные сложные инновационные решения и пути их реализации реально можно обеспечить с помощью временно привлекаемых специалистов.

Аналогичная проблема возникает и в вузе при обеспечении инновационного обучения будущих экономистов квалифицированными преподавателями, имеющими опыт успешного руководства внедрением инноваций. Их роль крайне велика, так как в обучение поступает свежая информация, учитывающая действующее законодательство и механизмы преодоления различных трудностей в конкретных ситуациях с учетом финансовых, кадровых и технологических возможностей, а также опыта выстраивания реальных отношений с другими отечественными и зарубежными предприятиями на рынках, в создании сбытовых систем для группы предприятий.

Один из путей решения кадровой проблемы и конкретных инновационных задач может состоять в использовании современных информационных технологий, опирающийся на дистанционные формы работы (теледоступ).

Само использование телеработников в современной экономике является также элементом нового инновационного подхода. Рассмотрим особенности его применения в обучении кадров в вузе и на предприятии, а также при решении производственных задач, как правило, в рамках заранее ограниченного времени, а также на период решения части проблемы привлечением высококвалифицированных работников, которых нет на предприятии. Кроме того подход, подталкивающий к временному использованию кадров извне, дополнительно стимулируется экономическим кризисом. Дистанционные формы труда помогают привлекать не только более дешевую рабочую силу, минуя территориальные и географические границы, но и давать существенную экономию [1] и в какой-то мере влиять на смягчение безработицы и ослабление миграции в регионе.

Отметим основные преимущества и недостатки в использовании дистанционных форм труда.

Телеработа может способствовать сокращению средней численности штата работников фирмы (аутсорсинг), уменьшать затраты на аренду помещений и коммунальные услуги, созданию временных трудовых коллективов как на данном предприятии так и для нескольких территориально удаленных фирм, даже расположенных в разных странах, сокращать сроки и повышать качество и сферу распространения результатов. Такие задачи актуальны, при организации выполнения совместных научно-исследовательских и конструкторских работ в Союзном государстве (Россия и Беларусь), таможенном пространстве (Беларусь, Казахстан, Россия) и СНГ, разработке международных нормативных документов и т.п. Повышение производительности труда в телеработе по сравнению с обычной примерно на 40 % выше (ФРГ).

Для самих работников также появляется ряд преимуществ, связанных со свободным планированием времени своего труда, упрощением отчетности перед предприятием в виде электронных документов, получении заданий также в электронной форме. Однако такие формы отношений требуют становления в стране хорошей отработки вопросов по

защите информации в сетях связи и на компьютерах, а также механизмов шифрования документов и их электронной подписи в соответствии с государственными стандартами. Пока осуществление таких схем работ возможно на основе договорных отношений между участниками процесса. В частности, по такой схеме организованы безналичные расчеты между банками и некоторыми предприятиями в России и Республике Беларусь[1].

К общим проблемам развития различных дистанционных видов работ следует отнести: выработку единой терминологии, общие правила заключения и разрыва трудовых отношений, правила уплаты налогов, исчисление трудового стажа, компенсация расходов за использование личного оборудования трудящегося, защита прав интеллектуальной собственности, установление степени участия в разделе прибыли от созданного общего объекта, оформление собственности на общий объект и т.д.

Отдельно можно выделить вопрос использования платной информации, полученной для выполнения работы из автоматизированных баз данных, так как возникает проблема доказательства её целевого приобретения.

Спорным является вопрос и об увеличении рабочих мест за счет дистанционной работы. Нам кажется более правильно говорить о дополнительных возможностях увеличения занятости населения в отдельных регионах, включая лиц с ограниченными возможностями передвижения и соблюдающих лечебные режимы и т.д. Дело в том, что дистанционная работа как всякое средство повышения производительности труда в основном приводит к появлению новых форм выполнения работы и должна в принципе вести к сокращению рабочих мест другого типа. Поэтому ее полезная функция прежде всего состоит в трансформации всех видов рынков, включая и рынок труда, в сторону установления виртуальных дистанционных экономических отношений между работодателями и телеработниками. Появляется новая возможность в виде переноса операций по обслуживанию заказчиков из постоянного офиса в другие места, использовать услуги иностранных работников без переезда в место расположения фирмы, создавать временные виртуальные трудовые коллективы и т.д.

В принципе теоретически можно создать уникальную в истории экономики организацию, в которой сотрудники могут никогда не встречаться друг с другом. Проблемными пока остаются и вопросы приравнивания телеработников к обычным сотрудникам во всех аспектах: исчисление стажа работы, регулярная выплата зарплаты, страхование и правила начисления пенсий, процедуры зачисления и увольнения и т.п. Оставив пока в стороне эти вопросы, рассмотрим наиболее подходящие пути для реализации телеработы в условиях Республики Беларусь как инновационной компоненты, которая может влиять на повышение производительности труда и ускорение получения его высококачественных результатов.

Республика Беларусь как страна, имеющая успех и в развитии и использовании информационных технологий, в первую очередь может добиться прогресса в области развития дистанционных методов обучения. Не составляет больших проблем организовать в вузах и для специалистов предприятий (топ-менеджеров) проведение дистанционных лекций по вопросам особенностей развития виртуальной экономики. Организация практических занятий несколько сложнее, так как труднее найти специалистов, которые имеют опыт такого рода с учетом применения особенностей нормативных документов Республики Беларусь, стран таможенного союза, СНГ и Европейского союза. Затраты на проведение такого типа занятий относительно невелики и поднимут культуру наших специалистов в области управления ведением бизнеса с участием виртуальных дистанционных исполнителей.

На малых и средних предприятиях при выполнении и подготовке программ инновационного развития можно рекомендовать временное привлечение как высококвалифицированных специалистов, так и организаций для выполнения отдельных этапов инновационных программ с включением в тексты договоров с телеисполнителями гарантий успеха, предлагаемых рекомендаций под их частичную или полную материальную ответственность. Заслуживает внимания и использование ИТ с применением мобильной телефонии (смартфоны и т.п.) Назовем некоторые конкретные творческие вопросы, которые могут стать предметом телеработ в Республике Беларусь для малых и средних предприятий:

- маркетинговые исследования конкретных типов рынков;
- проектирование привязки конкретных программных продуктов к автоматизации системы управления предприятием;
- разработка систем управления качеством;
- разработка систем управления сбытом для группы предприятий с однородной и дополняющей друг друга продукцией;
- консалтинг по подбору новой техники и применяемых новых технологий в условиях предприятия;
- создание или организация программных продуктов на базе зарекомендовавших себя образцов;
- обучение специалистов предприятия для выполнения работ, требующих высокой квалификации, включая и получение сертификатов на допуск к их выполнению;
- создание и ведение различных баз данных с необходимыми программными продуктами, ориентированными на условия применения при возможностях данного предприятия;
- дистанционная форма обучения в БГУИР по информатике, маркетингу;
- дистанционное обучение в бизнес-школах через Интернет и др.

Общий обзор рынка дистанционного обучения, консалтинга и предложений по выполнению работ показывает, что практически нет предложений с разделением ответственности за гарантию успеха. Хотя в Беларуси уже есть опыт использования консалтинговых германских фирм в области сельского хозяйства, когда они берут ответственность за конечный результат при безусловном выполнении предлагаемых планов мероприятий со стороны заказчика.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Матюшков, Л.П., Петрукович, Д.А. Проблемы создания дистанционных рабочих мест в Беларуси / Л.П. Матюшков, Д.А.Петрукович // Вучоныя запіскі Брэсцкага дзяржаўнага ўніверсітэта імя А.С.Пушкіна. – 2012. – Вып.8 ч.1 – с.174-179

2. Матюшков, Л.П. Инновации на малых предприятиях / Л.П.Матюшков // Вучоныя запіскі Брэсцкага дзяржаўнага ўніверсітэта імя А.С.Пушкіна. – 2011. – Вып.7 ч.1 – с.76-82.

3. Радчук, А.П. Инновационные методы при подготовке экономистов / А.П. Радчук «Перспективы инновационного развития Республики Беларусь: сборник научных статей Международной научной конференции, Брест, 23 октября 2009 г./ Брестский государственный технический университет; редкол.: А.М.Омельянюк (отв.ред) [и др.] – Брест, изд-во БрГТУ, 2009. – с. 109-110.

Мишкова М.П., Кичаева Т.В.,
Брестский государственный технический университет, г. Брест, Республика Беларусь
mishkova69@jandex.ru

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ: ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СЕБЕСТОИМОСТЬЮ

Каждое предприятие должно стремиться обеспечить себе конкурентные преимущества, в частности, за счет наиболее полного удовлетворения потребностей покупателей и заказчиков, а также за счет инновационного управления себестоимостью.

Снижение себестоимости продукции (работ, услуг) способствует увеличению выпуска продукции при имеющихся материальных и трудовых ресурсах, улучшению материального благосостояния работников предприятия, возможному снижению оптовых и розничных цен.

Так, при планировании издержек производства особое внимание следует обратить на выявление резервов снижения себестоимости продукции, а также величины и причин возникновения затрат, не связанных с нормальной организацией производственного процесса [1]:

- сверхнормативный расход сырья и материалов;
- потери рабочего времени и доплаты за работу в тяжелых и вредных условиях труда, в сверхурочное время;
- потери от простоев машин и оборудования;
- аварии;
- брак и т.д.

Важнейшими показателями, характеризующими общий уровень издержек производства на предприятии, является себестоимость товарной и себестоимость реализуемой продукции. При выпуске одного или немногих видов продукции показателем, характеризующим уровень и динамику затрат, служит себестоимость единицы продукции.

Планируемое снижение себестоимости товарной продукции (ΔC) в процентах можно определить по формуле:

$$\Delta C = [(P_t \times C_o - P_t \times C_p) / P_t \times C_o] \times 100, \quad (1)$$

где P_t – плановый объем товарной продукции в натуральных, условно-натуральных единицах;
 C_p и C_o - полная себестоимость единицы продукции соответственно в плановом и отчетном периодах, тыс. руб.
Планируемое снижение затрат на один рубль товарной продукции (ΔZ) в процентах рассчитывается по формуле:

$$\Delta Z = [(Z_o - Z_p) / Z_o] \times 100, \quad (2)$$

где Z_o и Z_p – затраты на 1 рубль товарной продукции соответственно в отчетном и плановом периодах.

Например:

Плановый объем товарной продукции 750 единиц. Полная себестоимость единицы продукции в плановом периоде – 125 000 руб., в отчетном периоде – 135 000 руб. Затраты на 1 рубль товарной продукции в отчетном периоде – 0,873, в плановом периоде – 0,868.

Требуется определить планируемое снижение себестоимости товарной продукции и снижения затрат на 1 рубль товарной продукции.

Исходя из выше сказанного снижение себестоимости товарной продукции в приведенном примере составит 7,41 % $[(750 \times 135000 - 750 \times 125000) / (750 \times 135000)] \times 100$; снижение затрат на один рубль товарной продукции – 0,57 % $[(0,873 - 0,868) / 0,873] \times 100$.

Для более точных расчетов планируемой себестоимости единицы продукции и затрат на 1 рубль продукции наиболее приемлем факторный метод. В этом случае расчеты снижения себестоимости ведутся по типовым группам факторов:

- повышение технического уровня производства;
- улучшение организации производства и труда;
- изменение структуры и объема продукции;
- улучшение использования природных ресурсов и др.

Расчет влияния факторов на себестоимость продукции в планируемом периоде производится в следующем порядке: