

Следует отметить, что формирование внеоборотных активов предприятий торговли является сложной многоаспектной категорией, которое, с одной стороны, взаимосвязано с управлением активами, потому что принимает участие в формировании имущества предприятия торговли, а с другой – взаимосвязано с управлением капиталом, потому что касается вопросов привлечения разнообразных форм финансирования. Поэтому процесс формирования внеоборотных активов требует комплексного подхода к изучению, особенно отдельных аспектов его проявления, которые до сих пор недостаточно исследованы.

Литература

1. Бланк, И.А. Торговый менеджмент. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2004. – 784 с.
2. Гуляева, Н.Н. Управление формированием и использованием основных фондов торгового предприятий: учеб. Пособие; доп. и перераб. – К.: Киев. нац. торг.-экон. ун-т, 2000. – 76с.
3. Мазараки А.А. Экономика торгового предприятия: учебник для вузов / А.А. Мазараки, Л.А. Лигоненко, Н.Н. Ушаков; под ред. проф. Н.Н. Ушаковой. – К.: Крещатик, 1999. – 800с.
4. Финансовый менеджмент: учебник / Руков. кол. авт. и научн. ред. проф. А.М. Поддерегин. – К.: КНЭУ, 2005. – 536 с.

Вакулич Н.А.

УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь
natasha87_03@mail.ru

ОПЛАТА ТРУДА ИННОВАТОРОВ КАК ЭЛЕМЕНТ МОТИВАЦИИ

В конце XX в. мировая экономика вступила в постиндустриальную стадию развития. Современная система хозяйствования представляет собой инновационное воспроизводство, в основе которого лежат передовые информационные технологии, новые научные знания, новые продукты и услуги.

Переход к постиндустриальному обществу неизбежно затрагивает все стороны трудовой деятельности. На смену регламентированной, рутинной работе приходит квалифицированный труд, основанный на использовании творческого потенциала работников, особую роль приобретает культ знаний и поощрение инновационного поведения персонала.

Для постиндустриальной экономики нормой является принципиально иной – инновационный – подход к человеку как к фактору прогресса современного производства. Он заключается в том, что процесс формирования и перестройки предприятия подчиняется принципу «от людей к организации, к ее структурам и механизмам». Это противоречит технократическому подходу, требующему от человека приспособления к организационным нововведениям. Такой подход находит свое воплощение в усилении внимания менеджмента к активизации человеческого фактора; в использовании как физического, так и психологического потенциала работников; не только исполнительских, но и творческих способностей [3].

Все это, безусловно, требует принципиально иного подхода и к управлению трудом. Речь идет о формировании системы инновационного управления трудом (ИУТ), у которой имеется свой предмет и объект исследования. Объект ИУТ - человеческие ресурсы организации, а предмет – развитие инновационного поведения работников и их творческого потенциала.

Что касается человеческих ресурсов, то здесь отметим, что сегодня на рынок выходит новый экономический агент – инноватор. Это уже не тот человек, который ищет работу посредством рассылки своего резюме, он самостоятельно разрабатывает свои бизнес-модели, позволяющие реализовывать его собственные инновационные технологии. И стоит отметить, что денежные ресурсы, накопленные обществом, постепенно будут перетекать в руки сообщества инноваторов - нового социального класса.

Одной из особенностей, явно отличающей инноваторов от обычных служащих, является то, что заработная плата инноваторов – это своего рода инвестиции в реализацию проекта или идеи. Инноваторы не пишут резюме, они находят идеи и запускают их в жизнь. Они не ищут работу, они ищут инвестора.

Известны четыре витальных (жизненных) ресурса, которые могут быть проранжированы в порядке повышения ценности (дефицитности): деньги, энергия, знания и время. У обычного капиталиста в наличии в основном только два первых ресурса – деньги и энергия (организационная структура капиталиста). Инноватор же наоборот имеет знания и время, необходимое для воплощения знания в жизнь и получения с этого экономических результатов. При этом следует иметь в виду, что ресурсы трансформируются в основном в одном направлении: ресурсы высшего порядка достаточно легко переходят в ресурсы низшего порядка, тогда как обратная трансформация практически невозможна.

Говоря о феномене трансформации ресурсов, следует обратить внимание на то, что некоторым «предпринимателям» свойственно широко распространенное заблуждение: если каким-либо образом получить деньги, то все остальное можно купить (чужое время, знания и т.д.). Это было отчасти верно лишь в период индустриального развития, когда средства производства были недоступны простому смертному, но становится неверным в эпоху экономики знания, когда основным средством производства становятся разум, интуиция и воображение. Это нематериальные активы и их нельзя купить; их можно только притянуть такими же нематериальными активами, а деньги здесь играют лишь вспомогательную роль. Косвенным доказательством тому может служить хорошо известный факт, что в области творческого труда производительность работников одной специализации (например, программистов) может отличаться на порядки, что немислимо в традиционной экономике [1].

Возвращаясь к микроуровню, отметим, что в качестве инноватора на предприятии может выступать и ученый – «генератор идей», и конструктор, доводящий их до рабочих чертежей, и квалифицированный рабочий, выступающий с новаторским предложением по совершенствованию продукта или технологии, и менеджер, возглавляющий инновационный проект, имаркетолог, продвигающий новый товар на рынке инноваций.

Учитывая, что инноваторы занимают ключевые позиции в системе инновационного управления трудом, представляется актуальным изучение мотивации инновационной деятельности. Эффективность инновационной деятельности в значительной степени зависит от того, насколько верно менеджеры сумеют выявить мотивационные потребности инноваторов и направить их в русло активизации инновационного процесса.

Несмотря на то, что инноваторы — люди творческие, основную роль при стимулировании работников по-прежнему играет материальный фактор.

Вопрос оплаты труда инноваторов сложен и неоднозначен. Оплата труда в этом случае осложняется рядом особенностей:

- деятельность инноваторов довольно сложно привязать к определенным временным рамкам. Эту работу нельзя назвать работой с 9.00 до 18.00. Кроме того, в процессе творчества выделяют четыре стадии: подготовку, инкубацию, озарение и проверку. Наиболее трудно предсказуемая по временным затратам – это стадия инкубации;

- любой труд требует затрат энергии: и умственной, и физической, и психической, поэтому сложно оценить затраты работника на творческий труд;

- результат появляется вследствие работы коллектива, таким образом, встает вопрос о вкладе каждого;

- в итоге творчество должно воплотиться в какой-то вполне определенный “продукт”, который оплачивается заказчиком. Порою процесс создания нового может отклониться от предполагаемого продукта деятельности, соответствующего желанию заказчика.

Очевидно, что система вознаграждения в первую очередь должна оплачивать достижение целей – компании и заказчика. Однако, в реальности, при творческом характере труда зачастую цели заказчика отступают на второй план, уступая целям самих работников. Речь идет о “творчестве ради творчества”, что, к сожалению, довольно часто встречается.

Исходя из этого, выделим некоторые правила, которых следует придерживаться при разработке системы оплаты труда инноваторов на каждом конкретном предприятии:

- система оплаты должна быть понятна каждому работнику;

- систему оплаты должны считать справедливой все работники;

- по мере возможности, система должна показывать, как результаты конкретного труда работников сказываются на общем результате, на достижении целей организации (коллектива): “к чему могут привести ошибки сотрудников и к чему ведут успехи каждого из них”;

- система должна быть гибкой;

- система должна носить мотивирующий характер, стимулировать работников на достижение целей компании.

Изучив зарубежный и отечественный опыт оплаты труда творческих работников, выделим основные моменты, которые специалисты по инноватике считают важными в оценке труда, без которой в свою очередь невозможен процесс разработки эффективной системы оплаты труда инноваторов:

- сложность работ (наличие специальных знаний и навыков);

- трудоемкость работы (по уровню ответственности, напряженности);

- квалификационный уровень, опыт сотрудника;

– результаты труда работников по выбранным критериям (по ним оценивается и рассчитывается, к примеру, ежеквартальная премия) [2].

Проанализировав литературу по данному вопросу, отметим, что в целом механизм оплаты труда творческих работников (инноваторов) имеет общие черты для всех западных стран:

- финансируется не система инновационной деятельности в целом, а вознаграждаются конкретные идеи в зависимости от их полезности;
- материальное поощрение тесно связано с другими формами поддержки инноваторов;
- премирование рассматривается как важнейший рычаг политики внутрифирменного управления, ориентированного на инновационные принципы.

Во многих фирмах применяются повышенные ставки за изобретательство, создаются специальные премиальные фонды из прибыли по новым продуктам, развито участие в прибылях через льготную покупку акций для наиболее ценных работников и т.д.

Таким образом, отметим, что в эпоху знаний деньги стремительно девальвируются, а удержать их можно будет лишь реализовав эффективные бизнес-модели, но для того, чтобы создать такие модели, необходимы знания и время, что на сегодняшний день имеется лишь у изобретателей и инноваторов. Поэтому именно инноваторы в скором будущем будут определять направления, в которые будут вовлекаться деньги и энергия, а значит, именно они будут иметь колоссальное эволюционное преимущество перед теперешними владельцами низших витальных ресурсов. Не за горами время, когда инноваторы будут инвестировать в инноваторов, потому что именно они будут контролировать большую часть витальных ресурсов планеты [1].

Сегодня стоит задача разработать действительно эффективную систему оплаты труда творческих работников. Мотивация и стимулирование труда, важнейшим фактором которых и является оплата труда, в инновационном процессе должны быть направлены на решение двуединой задачи – максимально разбудить творческую активность лиц, занятых нововведениями, и направить эту активность на решение конкретных, коммерчески ориентированных задач организации. Там, где это удастся воплотить в реальность, появятся дополнительные возможности для процветания организации, создания изделий, отвечающих жестким требованиям современных потребителей.

Анализ и оценка имеющихся за рубежом систем может стать толчком для разработки общегосударственной позиции в данном вопросе, что в свою очередь, позволит субъектам хозяйствования Республики Беларусь выйти на качественно новый уровень инновационного развития.

Литература

1. Капитал страны – издание об инвестиционных возможностях [Электронный ресурс]/ Инноватор: от написания резюме к созданию бизнес-плана / А.Ю. Дроздов. – Режим доступа: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/50>. – Дата доступа: 02.04.2011
2. Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс] / Оплата труда: технология и критерии оценки / Е.В. Болотова. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=296>. – Дата доступа: 30.03.2011.
3. Экономика труда. Краткий курс - Горелов Н.А.: Издательство «Питер», 2007.

Ю.Р. Гасюк, магистрант
Академия управления при Президенте Республике Беларусь,
г. Минск, Республика Беларусь
gasic86@mail.ru

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Динамичные перемены, которые происходят со структурами многих компаний (слияния и поглощения, укрупнение, привлечение внешних инвестиций, смена формы собственности и т.д.), а также перемены в конъюнктуре рынка и запросах покупателей, изменяют требования к технологиям, бизнес-процессам, качеству управления компанией, в том числе и к персоналу. При этом масштабные изменения в структуре, методах управления и способах деятельности значительно изменяют корпоративную культуру — правила поведения, корпоративный стиль, стандарты обслуживания и коммуникации [2].