

влекательным и для ИП, но в случаях, если он формирует затраты, начисляет амортизацию. Для индивидуальных предпринимателей, являющихся плательщиками единого налога лизинг не выгоден, т. к. лизинговая ставка на несколько пунктов выше ставки по кредиту, лизингополучатель уплачивает НДС не только на погашаемую стоимость объекта лизинга, но и на доход лизингодателя и ускоренная амортизация, применяемая при лизинге, не имеет для такого предпринимателя никакого значения, поскольку при его расчетах с бюджетом себестоимость не учитывается.

Наряду с многочисленными преимуществами от использования лизинга существуют и негативные моменты. Для лизингодателя основной риск – неполучение лизинговых платежей согласно графику, а для лизингополучателя – в случае невыполнения графика платежей два раза подряд и более – изъятие объекта лизинга с обязательным погашением задолженности.

Наряду с названными видами лизинга в качестве перспективного вида для Республики Беларусь следует отметить проектный лизинг. Подобная схема лизинга работает около 20 лет в США и около 10 лет в Европе. Особенность проектного лизинга в том, что предмет залога становится не только купленное оборудование, но и само предприятие, т. е. можно начать свое дело имея лишь помещение и персонал. Этот вид лизинга может быть направлен на поддержание и убыточных организаций. Причина отказа в выдаче кредита для таких организаций очевидна, но и приобрести по обычной схеме лизинга оборудование, которое смогло бы возобновить производство они тоже не могут, т. к. на балансе предприятия – убытки. При проектном лизинге вместо первоначального денежного платежа за необходимое оборудование, организация вносит свою гарантию, обеспеченную залогом своей недвижимостью. Данный вид лизинга является новым для нашей страны и несет в себе немалую долю риска для лизинговой компании, но стимулирует субъектов хозяйствования на осуществление предпринимательской деятельности. Если же организации так и не удалось выйти на новый уровень производства, то лизинговая компания выставляет ее на продажу: не меняется ничего кроме руководителя. Суть в том, что новому владельцу не надо искать помещение, набирать персонал, покупать оборудование – он приобретает организацию. Если же организация рассчиталась по долгам, то действие залога прекращается.

Сегодня лизинг является одним из наиболее эффективных финансовых инструментов, предоставляющим реальную возможность обновлять свои основные средства, снижать налоговые и оперативные издержки.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Я. А. Меллер

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Беларусь

Научный руководитель И. В. Бабына

Успех инновационного процесса во многом зависит от того, в какой степени его непосредственные участники заинтересованы в разработке перспективных предложений и экономически эффективном внедрении результатов НИОКР в производство. Именно поэтому решающее значение приобретает трудовая мотивация работников и стимулирование их к высокопроизводительному труду со стороны управляющих инновационным процессом.

Влияние мотивации на продуктивность деятельности всегда считалось чрезвычайно существенным. Причем в ряде исследований по психологии установлено, что успешность деятельности определяется не только силой мотивации (классический закон Йеркса-Додсона), но и структурой мотивов. Более того, в исследованиях А. А. Реан было установлено, что положительная мотивация может даже компенсировать недостаток способностей. Обратного же явления не происходит: отрицательная мотивация не восполняется даже самым высоким уровнем специальных способностей.

Задача стимулирования научно-технического труда весьма сложна в силу специфики этого вида деятельности. Во-первых, необходимо добиться повышения умственной активности, стимулировать поиск креативных решений, создать и в дальнейшем поддерживать атмосферу творчества. Во-вторых, в условиях рыночной экономики важен не сам по себе инновационный процесс, а его коммерческий результат, выражающийся в конкретных показателях эффективности: росте прибыли, снижении издержек, повышении качества и конкурентоспособности продукции. В-третьих, мотивация сотрудников, занятых нововведенческим трудом, должна учитывать экономические особенности инновационного процесса (большой риск, длительный период окупаемости в случае успеха). Таким образом, подход современных предприятий к стимулированию и мотивации труда в инновационном процессе определяется двумя основными моментами – стремлением максимально активизировать творческую личность и направить эту активность на достижение конкретного экономического результата. Это требует нестандартных подходов, широкого применения организационных и психологических стимулов, ориентированных на потребности высшего порядка, учета индивидуальных особенностей работника и применения комплекса направлений мотивации, основными из которых являются материальная, косвенно-материальная, нематериальная мотивация.

Задача управляющих – по возможности применять все виды мотивов в совокупности. Каким образом она реализуется на белорусских предприятиях, рассмотрим на примере ПО «Гомсельмаш», крупнейшего производителя сельскохозяйственной техники в Беларуси.

Материальная мотивация выражается в повышении уровня доходов работников (увеличение основной заработной платы, премирование, установление надбавок и доплат). Так, в ПО «Гомсельмаш» Положением «О материальном стимулировании руководителей, специалистов, служащих структурных подразделений», введенным в действие коллективным договором предприятия, предусмотрена выплата премии за рационализаторскую работу. Осуществляется премирование дифференцированно, в зависимости от выполнения доведенных подразделениям месячных заданий по рационализаторским и творческим предложениям.

В настоящее время большая часть работников ПО «Гомсельмаш» переведена на контрактную систему найма, которая также содержит в себе потенциальные материальные стимулы к труду, в том числе к нововведенческому. Объясняется это тем, что контракты предоставляют нанимателю определенную степень свободы в регулировании уровня оплаты труда работников. Отметим, что с применением контрактной системы правовое положение сотрудников ухудшилось, они стали менее защищенными, в связи с этим контрактами предусмотрены стимулирующие выплаты до

50 % должностного оклада, дополнительные дни к отпуску, надбавки за увеличение объема работ, за сложность и напряженность труда. Однако стимулирующие возможности контрактной системы применяются на предприятии не в полной мере. Вместо 5 дополнительных дней к отпуску большинству работников предоставлен только 1 день. Доплаты к окладу также составляют не более 20–25 %, а для некоторых работников ПО «Гомсельмаш» этот процент весьма условен – 0,3 %. Вместе с тем более перспективным работникам целесообразно устанавливать большие доплаты, особенно если они заняты в сфере научно-технической деятельности.

Применение косвенно-материальной мотивации связано с «пакетом социальных услуг», предлагаемым предприятием своим работникам. Например, Коллективным договором ПО «Гомсельмаш» предусмотрена возможность оздоровления в санатории «Машиностроитель» с частичной оплатой стоимости путевок работникам, занятым во вредных условиях, и передовикам производства. Многие работники получают абонементы в плавательный бассейн, а также посещают спортивный клуб. В определенных ситуациях работникам бесплатно либо с 50-процентной оплатой предоставляется автотранспорт и горюче-смазочные материалы. Ветеранам труда за счет средств ПО «Гомсельмаш» производится подписка на периодическую печать. Распространенным видом косвенно-материальной мотивации является предоставление гарантий и льгот самостоятельно поступившим на учебу в вечерние или заочные высшие и средние специальные учебные заведения и успешно обучающимся по специальностям, необходимым для осуществления производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Широко применяется руководством ПО «Гомсельмаш» нематериальная мотивация для активизации инновационной деятельности работников. Это проявление уважения к работникам как к высококвалифицированным профессионалам, создание условий для проявления инициативы, различные моральные факторы стимулирования. Так, за выдающийся вклад в повышение потенциала предприятия, за выпуск качественной продукции, разработку инновационных проектов работникам присваиваются звания «Заслуженный работник ПО «Гомсельмаш», «Отличник качества», «Ветеран труда». Поощрения также приурочены к праздничным датам за добросовестный труд.

Таким образом, руководство предприятия активно внедряет разноплановые формы трудовой мотивации. Но определенные трудности в реализации политики стимулирования персонала все же есть. В частности, далеко не всегда мотивация становится эффективной. На наш взгляд, во многом это связано с тем, что на предприятии в инновационный процесс вовлечен большой коллектив работников (работники отдела патентования, рационализации, изобретений и новой техники, отдела управления качеством, меркетинг-центра, инженерного центра «АИСТ», технологического управления, отдела стандартизации, помощники генерального директора по информационным технологиям), а это усложняет проблему адресности мотивации и определения вклада каждого подразделения и работника в общий результат. Вместе с тем эффективность мероприятий по мотивации труда напрямую зависит от адресности соответствующих стимулов и мотивов.

Для решения проблемы предлагаем применять схему оценки индивидуального вклада каждого работника в результаты инновационной деятельности предприятия.

Она требуется для того, чтобы работник осознавал и качественно выполнял возложенные на него функции. Подобная система должна включать в себя следующие основные элементы:

- постановка цели для работников отдельных подразделений в начале года (цель должна быть реальной, достижимой, четко сформулированной);
- поэтапное отражение достижения цели, выполнение конкретных работ и проектов;
- отслеживание результатов и корректировка конечных целей в процессе деятельности со стороны функциональных и линейных руководителей;
- анализ основных итоговых показателей деятельности в конце года по каждому подразделению и по предприятию в целом;
- вознаграждение работников в соответствии с их трудовым вкладом в общее дело, а также их мотивация и стимулирование к дальнейшему высокопроизводительному и качественному труду (следует учитывать результаты предыдущего года в текущем, т. к. в инновационной деятельности результат работы виден не сразу).

Таким образом, система предусматривает различные вознаграждения только за конкретный результат. Руководство ПО «Гомсельмаш» частично внедряет основные аспекты этой системы. Например, контрактом предусмотрено, что инженер-программист должен ежегодно подавать рационализаторские предложения с экономическим эффектом не менее 500000 р. Однако в инновационной сфере зачастую результаты являются коллективными, поэтому оценить вклад каждого работника в общий результат достаточно сложно, что на практике приводит к снижению заинтересованности отдельного специалиста в решении поставленных задач. Поэтому руководству предприятия следует обратить внимание на грамотное осуществление мониторинга участия работников в нововведенческой деятельности.

Целесообразно на предприятии также применять следующие приемы мотивации: создавать такую рабочую обстановку, которая бы стимулировала творческую деятельность новатора, обеспечивать работников всеми необходимыми ресурсами (компьютеры, графопостроители, средства связи, удобные кресла и т. п.), лиц, занятых в инновационном процессе, освобождать от монотонной, утомительной работы, организовывать профессиональные стажировки работникам. Необходимо обеспечить доступ к информации (подписка, Интернет, семинары). Многих инициативных работников привлекает возможность карьерного роста, следовательно, данный фактор также необходимо учитывать руководителям. В качестве дополнительных мотивов можно предложить организацию питания за счет средств предприятия, обеспечение работников проездными билетами и качественным медицинским обслуживанием, обучение персонала и повышение квалификации, предоставление некоторым категориям работников права на сокращенный рабочий день, скользящий или гибкий график работы, приглашение на корпоративные праздники.

Таким образом, с помощью рационально организованной системы мотивации персонала можно улучшить показатели производительности труда, качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции, увеличить долю сертифицированной продукции, улучшить социально-психологический климат в коллективе, а главное – максимально разбудить творческую активность лиц, занятых инновациями, и направить эту активность на решение конкретных, коммерчески ориентированных задач предприятия.