

УДК 330
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПРИНЦИПОВ ОПЛАТЫ
ТРУДА В СТИМУЛИРОВАНИИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ
ЭКОНОМИКИ

А.А. ШАМАЕВ

Государственное учреждение высшего профессионального образования
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Могилев, Беларусь

Распределительные отношения в рыночной экономике по своему социально-экономическому содержанию базируются на отношениях, возникающих в процессе производства, обмена и присвоения. Эти отношения реализуются при определении соответствующей доли созданного продукта каждому участнику, т.е. величины оплаты труда. Оплата труда должна производиться не только в зависимости от трудовых затрат, но и от результативности и эффективности самого труда. В связи с этим в основу организации оплаты труда должны быть положены принципы, которые наиболее полно смогут реализовать функции заработной платы. Управлять этими процессами можно лишь при создании механизма реализации функций на определенных принципах, влияющих на формирование системы оплаты труда. Основопологающие принципы определения величины (размера) оплаты труда могут быть следующие:

- установление единой меры на основе количества и качества труда;
- трудовой вклад, отражающий результативность труда;
- стимулирование повышения эффективности производства на основе использования интенсивных факторов.

На микроуровне проблема заработной платы детерминирована с результатами труда по количеству и эффективности. При этом возникает проблема совместимости трудно совместимых показателей, характеризующих результативность труда. Но это возможно при использовании интегральных подходов в его оценке. При разработке методики интегральной оценки результатов труда необходимо учитывать не только количество производимой продукции, затраченного на его производство время, но и результативность (эффективность) использования ресурсов в производстве продукции, а также и качество произведенной продукции. В общем виде интегральный коэффициент может быть рассчитан путем определения не на основе абсолютных величин, а относительных, т.е. путем расчета по каждому критерию или набору показателей, набору коэффициентов, которые и будут формировать (определять) индивидуальные интегральные коэффициенты.

Результат производственной деятельности трудового коллектива, являясь итогом производственной функции, с одной стороны, а в тоже время, с другой стороны, выступает мотивацией труда. Механизм

мотивационной составляющей тесным образом связан с повышением стимулирования труда в зависимости от эффективности и интенсивности трудовой деятельности структурных единиц фирмы (предприятия), а повышение и рост финансово-экономических показателей предпочтительней и экономически целесообразно достигать на основе применения инновационных технологий. Инновации на уровне предприятия обеспечивают не только повышение технико-экономического уровня предприятия (фирмы), но и повышает конкурентность как продукции так и фирмы. Оплата труда членов предприятия (фирмы) построенной на принципах интегрального подхода отвечает и принципу справедливости, а тем самым выступает стимулирующим рычагом в повышении результативности и эффективности труда и производства коллектива, объединенного единой мотивационной идеей.

Интегральный подход при формировании фонда заработной платы внутренних структурных единиц предприятия тесным образом связан с экономическими и производственными итогами деятельности предприятия и его производственно-финансовыми результатами, а с другой стороны, концентрируется внимание трудового коллектива на повышение эффективности производства. Стимулирование труда в четкой зависимости от результатов труда повышает мотивационную направленность распределительных отношений на рост результатов производственно-экономической и финансовой деятельности коллектива и, тем самым, концентрирует внимание трудового коллектива на повышение эффективности производства на основе современных достижений науки и техники. Современный этап развития технологий и техники, дающий возможность на основе инноваций повышать эффективность производства, качество продукции, требуют соответственно совершенствования отношений, возникающих в сфере формирования оплаты труда. Таким направлением может быть интегральный подход при формировании оплаты труда, который обеспечивает дифференциацию оплаты труда в соответствии с реализацией новшеств и инноваций при достижении результатов в производстве и финансах, а тем самым мотивирует коллектив на использование инноваций в своей производственно-хозяйственной и финансовой деятельности.