

И. А. Ромахина

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рассматриваются теоретические вопросы материального стимулирования, соотношения экономического и материального стимулирования, места поощрительных фондов инновационных предприятий в системе экономического стимулирования.

Ключевые слова: *экономическое стимулирование, материальное стимулирование, инновационная деятельность, поощрительные фонды.*

Несмотря на наличие значительного количества работ по проблемам материального поощрения работников, непосредственно занятых разработкой инновационных продуктов, ряд вопросов этой сложной проблемы требуют дальнейшей разработки. Вопрос об экономической природе и источниках формирования фондов материального поощрения работников инновационной деятельности до сих пор остается дискуссионным. Изучение практики формирования и использования фондов материального поощрения показывает, что существующий механизм фондообразования не обеспечивает необходимой заинтересованности в активизации инновационной деятельности. Функциональное назначение поощрительных фондов и их специфика состоят в том, что они являются относительно самостоятельным и завершающим элементом обеспечения единства экономических интересов общества и коллективов инновационных предприятий в решении задач повышения эффективности производства [1]. Материальное стимулирование представляет собой конкретную форму реализации объективных экономических интересов, способ их гармонизации. Материальное стимулирование связано с определением доли каждого индивидуума в продукте общества. Система материального стимулирования выделяется в рамках более общей системы – экономического стимулирования. Различие экономического и материального стимулирования предопределяется не источниками и объектами стимулирования, а характером и способом воздействия на соответствующие субъекты, причем если речь идет об установлении непосредственной зависимости доходов коллективов предприятий инновационной деятельности и их работников от результатов их труда, более приемлем термин «материальное стимулирование».

Экономическое стимулирование включает в себя различные рычаги, благодаря которым достигается воздействие на производственные коллективы в интересах достижения поставленных перед ними целей. Материальное стимулирование – при помощи этой системы происходит определение той части прибыли, которая направляется непосредственно на цели материального поощрения.

Личное материальное стимулирование охватывает стадию непосредственного распределения и заработную плату. Всякий стимул независимо от того, направлено ли его действие непосредственно или опосредованно на объект, в конечном счете выполняет функцию усиления материальной заинтересованности того или иного коллектива, работников в результатах труда. В качестве дополнительного признака разграничения экономического и материального стимулирования можно принять то обстоятельство, что совокупность экономических инструментов и рычагов, опосредованно определяющих размеры и направленность материальных стимулов, используется на стадии формирования стимулирующих средств, а материальное стимулирование охватывает стадию непосредственного их распределения [2].

Разграничение понятий экономического и материального стимулирования важно и потому, что действие экономических стимулов распространяется на различные сферы и виды деятельности, в зависимости от которых различаются стимулы к труду, стимулы потребления. Применительно ко всем этим сферам деятельности и формам стимулов правомерно использование термина «экономическое стимулирование». Материальное же стимулирование при этом выступает как составной элемент в каждом из этих видов стимулирования, проявляясь в наибольшей степени в сфере действия стимулов к труду, и определяет зависимость между уровнем удовлетворения материальных потребностей и трудовым вкладом коллективов и работников. Через систему экономического стимулирования реализуется система экономических рычагов и стимулов, воздействующих на коллективы объединений, предприятий или организаций или их структурных подразделений. Через систему материального стимулирования реализуются рычаги и стимулы, воздействующие на отдельных работников. Такая интерпретация рассматриваемых понятий представляется вполне правомерной. Стимулирование предполагает как бы наличие договора, в котором соотношение между результатом труда и вознаграждением заблаговременно обусловлено. Оно предполагает собой воздействие, приводящее

к такому результату, который не достигался бы без этого воздействия. Вознаграждение за результат, который в любом случае был бы достигнут, не может входить в понятие стимулирования. Таким образом, в рамках материального стимулирования выделяется материальное поощрение. Систему материального поощрения результативности труда работников характеризуют три составляющих ее элемента: 1) показатели оценки деятельности работников и последующего его поощрения; 2) источники денежных средств для соответствующего стимулирования; 3) размеры поощрительных выплат.

Фонды материального поощрения и связанные с ними фондообразующие показатели, шкалы и нормативы отчислений являются экономическими рычагами и инструментами в системе материального стимулирования. Определяющее значение в системе стимулирования имеют рычаги, с помощью которых осуществляется распределение прибыли, образование и распределение фондов поощрения, оплата по труду. При этом экономический рычаг обладает стимулирующим воздействием в границах его эффективного применения.

Функциональное назначение поощрительных фондов и их специфика по сравнению с другими методами управления состоит в том, что они являются относительно самостоятельным и завершающим элементом обеспечения единства экономических интересов общества и коллективов предприятий в решении задач повышения эффективности производства. Эффективное функционирование поощрительных фондов возможно лишь в органической связи с конечными показателями деятельности предприятия. Поощрительные фонды, концентрируя в себе интересы общества, коллектива, работника тесно увязаны с производственной деятельностью коллектива. Они способствуют формированию материальной заинтересованности в росте производительности труда, улучшении качества продукции.

С позиции структуры заработной платы премия есть один из видов «доплат» к основному заработку. С одной стороны, можно выделить ее специфическое назначение – стимулирование труда работников в интересах повышения эффективности производства; с другой – премия объединяет материальные интересы общества, коллектива, работника. В широком экономическом смысле премии являются органической и неотъемлемой частью заработной платы. Вместе с тем в рамках этой общности они отличны по своим функциям, источникам, назначению и характеру образования. Назовем наиболее важные отличительные признаки премий в общей системе вознаграждения за труд: во-первых, премии выступают в качестве дополнительной

формы оплаты труда, в то время как собственно заработная плата является основной; во-вторых, премия – переменная часть оплаты труда, тогда как основная ее часть носит более устойчивый и относительно гарантированный характер; в-третьих, премии, в отличие от основной заработной платы, формируются из многообразных источников: они выплачиваются из фонда заработной платы, включенного в издержки производства, из фонда материального поощрения, образуемого за счет прибыли, ряда других специальных фондов стимулирования; в-четвертых, премии отличны от основной заработной платы и по регулярности вознаграждения: многие ее виды выплачиваются поквартально или носят единовременный характер. Таким образом, премиям свойственны специфические особенности, определяющие их место в системе оплаты труда и экономического стимулирования производства. Дополняя и развивая основную заработную плату широко разветвленными и многообразными формами поощрения, премии позволяют привести размеры вознаграждения за труд в большее соответствие с индивидуальными усилиями каждого работника.

Основная заработная плата в силу особенностей ее организации отражает средние относительно устойчивые показатели количества и качества труда, характерные для больших групп работников. Она не всегда может точно улавливать все стороны производственной деятельности и прежде всего таких переменных характеристик труда, как творческая активность, инициатива, умение высокоэффективно использовать новую технику, сырье, топливо и материалы, создавать продукты высокого класса и ряд других. Эти стороны производственной деятельности работников полнее и точнее улавливаются премиями. Но стимулирующие функции премий этим не ограничиваются. Они выступают одним из тех важных элементов общей системы оплаты труда, который позволяет теснее увязать индивидуальные вознаграждения работников с их вкладом в общие результаты труда коллектива [3]. Источником средств для выплаты значительной части премий, а также других специальных выплат является фонд материального поощрения. Фонд материального поощрения выполняет функции материального стимулирования труда совокупного рабочего персонала и одновременно личной заинтересованности работников в росте экономической эффективности производства. При этом фонд материального поощрения выполняет воспроизводственную функцию.

Качественное отличие фонда материального поощрения от основной части фонда заработной платы заключается прежде всего в том, что его источником являются не издержки на производство и

реализацию продукта, а прибыль предприятий. Второй особенностью фонда материального поощрения является то, что на стадии формирования его общая величина определяется коллективными результатами работы предприятия.

Эффективность функционирования фонда материального поощрения инновационных предприятий характеризуется влиянием образования и использования фонда на уровень доходов работников вышеуказанных предприятий, степенью их дифференциации, воздействием на психологический климат в коллективе. Степень реализации стимулирующей

функции фонда материального поощрения может измеряться лишь одним критерием – его влиянием на динамику численного значения показателей, и в первую очередь – показателей эффективности новой техники. Поэтому основным принципом оценки экономической эффективности функционирования поощрительных фондов инновационных предприятий должно быть сопоставление их динамики с изменением важнейших показателей деятельности инновационных предприятий – экономической эффективности от использования работ организации, экономического эффекта на одного работника.

Список литературы

1. Бурыхин Б. С., Сизов В. В. Улучшение регламентации труда работников управления предприятий // Вестн. Томского гос. пед. ун-та. 2012. Вып. 12. С. 89–92.
2. Таяурский А. И. Концептуальные основы формирования системы кадрового обеспечения инновационного производства // Там же. 2011. Вып. 11. С. 101–103.
3. Ромахина И. А. Актуальные проблемы системы экономического стимулирования профессорско-преподавательского состава вузов // Там же. 2012. Вып. 12. С. 116–118.

Ромахина И. А., кандидат экономических наук, зав. кафедрой, декан факультета экономики и управления.
Томский государственный педагогический университет.
Ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061.
E-mail: romahinaia@yandex.ru

Материал поступил в редакцию 29.11.2013.

I. A. Romakhina

THE PROBLEMS OF IMPROVING STIMULATION OF THE INNOVATIONAL ACTIVITY

The article examines theoretical problems of material stimulating, correlation of economic and material stimulating, position of promotive funds of innovational enterprises in the system of economic stimulating.

Key words: *economic stimulating, material stimulating, innovational activity, promotive funds.*

References

1. Burihin B. S., Sizov V.V. Improvement of work regulation of enterprise staff. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2012, no. 12, C. 89–92 (in Russian).
2. Tayurskiy A. I. Conceptional bases of forming the regular staff system of the innovative production. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2011, no 12, pp. 101–103 (in Russian).
3. Romahina I. A. Topical problems of the system of economic stimulation of higher school teachers staff. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2012, no. 12, pp. 116–118 (in Russian).

Tomsk State Pedagogical University.
Ul. Kievskaya, 60, Tomsk, Russia, 634041.
E-mail:romahinaia@yandex.ru