

держивать атмосферу творчества, т. е. вторгнуться в сферу, которая всегда считалась неподвластной рациональному внешнему воздействию. Во-вторых, в рыночной экономике важен не сам по себе инновационный процесс, а его коммерческий результат, выражающийся в конкретных показателях эффективности: росте прибыли, снижении издержек, повышении качества продукции.

Важнейшая роль в стимулировании нововведений принадлежит материальному поощрению авторов научно-технических и дизайнерско-конструкторских решений, а также лиц, содействующих успешной реализации этих решений. Система материально го поощрения должна предусматривать:

- выплату патентообладателями вознаграждения авторам в процентах от должного оклада после получения патента;
- введение льгот по подоходному налогу для изобретателей, авторов промышленных образцов и полезных моделей;
- выплату патентообладателями вознаграждения лицам, содействовавшим разработке, правовой защите, освоению и коммерческой реализации изобретений, промышленных образцов и полезных моделей;
- учет авторского вознаграждения как вознаграждения за труд при расчете пенсии;
- выплату из прибыли премий за разработку конкурентоспособной техники и технологий, за выпуск новых видов продукции процент от прибыли, ежегодно получаемой от ее использования.

Долгий А. А., Национальная академия ГНС Украины (Ирпен)
**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СОТРУДНИКОВ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ**

1. Перед органами государственной налоговой службы Украины (ГНС) каждый год встают все более ответственные задания по мобилизации налоговых поступлений в бюджеты, утверждению в стране принципиально новой налоговой системы, которая бы была адекватной реалиям переходной экономики и стимулировала производство. Основное назначение ГНС – способствовать решению финансовых задач путем обеспечения поступлений в бюджеты средств для их накопления.

2. Социально-психологическая напряженность, которая сложилась в Украине соответствующим образом влияет на функционирование правоохранительных органов. Одно из ведущих мест в системе занимает ГНС. Ее сотрудники в полной мере ощущают на себе проявление существующей в обществе напряженности и конфликтов.

3. В теории управления концепцию риска формируют два элемента: оценка риска и управление им. Оценка риска представляет собой анализ возникновения и масштаб риска в конкретной ситуации. Под управлением риском понимают анализ рискованной ситуации и разработку решения, направленного на минимизацию риска.

4. Первый уровень управления рисками – общегосударственный – должен формировать правовые и организационные основы государственной политики обеспечения безопасности сотрудников налоговой службы, других правоохранительных органов и мерами специального характера, так и мероприятиями общего характера.

Второй уровень – это уровень Государственной налоговой администрации Украины, уровень стратегического управления налоговыми органами.

Третий уровень – ГНА областей, государственные налоговые инспекции (общегосударственные, межрайонные, районные, городские, районные в городах).

5. Успешная реализация задач по минимизации рисков на каждом из указанных уровней управления будет способствовать повышению безопасности служебной деятельности сотрудников, обеспечению в целом нормальных условий служебной деятельности органов ГНС Украины.

Долинина Т. Н., БГТУ (Минск)

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Основой организации оплаты труда на предприятиях является тарифная система, поэтому ее обоснованность в значительной мере определяет эффективность внутрифирменной системы оплаты труда в целом. С 1992 г. в основе организации оплаты труда в Республике Беларусь лежит Единая Тарифная Система (ЕТС).

В настоящее время отсутствуют научно обоснованные методики построения внутрифирменных тарифных систем оплаты труда (ВТСОТ). Учитывая необходимость создания подобных методик, следует использовать следующие подходы к построению ВТСОТ.

1. Обязательными условиями разработки внутрифирменной тарифной системы оплаты труда являются: наличие законодательных предпосылок; устойчивое финансовое положение субъекта хозяйствования; высокий уровень нормирования труда; критическая оценка действующей системы оплаты труда.

2. Тарифная система оплаты труда предприятия должна охватывать все категории работников для соблюдения единства условий оплаты труда и увязки оплаты труда с системой перспективного развития персонала.

3. Тарификация работ и работников должна производиться в соответствии с требованиями ЕТКС, поскольку аналитическая оценка работ, лежащая в основе тарификации, достаточно трудоемка и сложна для практических работников.

4. Для обеспечения выполнения тарифной системой оплаты труда воспроизводственной функции необходимо учитывать уровень социальных гарантий в оплате труда. Поэтому тарифная ставка первого разряда должна стремиться к величине минимального потребительского бюджета (прожиточного минимума) или превышать ее.

5. Для обеспечения выполнения тарифной системой оплаты труда стимулирующей функции необходимо учитывать порог ощущения материального стимула, величина которого может быть установлена на основе социологического исследования.

6. Принцип нарастания тарифных коэффициентов должен соответствовать задачам, стоящим перед предприятием. Нормально функционирующим предприятиям с высоким уровнем зарплаты следует стремиться к использованию тарифных сеток с равномерным или прогрессивным нарастанием коэффициентов, обеспечивающих большие стимулы к повышению квалификации работников.

7. Тарифная система должна максимально учитывать структуру рабочей силы предприятия, которая соответствует присущей ему производственно-технической и организационной структуре. Поэтому при построении тарифной системы необходимо обращать внимание на массовые тарифные разряды, а также на разряды, по которым тарифицируются работники ведущих профессий.

8. При конструировании тарифной системы необходимо учитывать оценку условий оплаты труда занятыми на предприятии работниками. С этой целью можно прибегнуть к опросу либо анкетированию работников предприятия. Полученные результаты могут стать дополнительными количественными ориентирами при разработке тарифной системы оплаты труда.