

тических принципов и подходов по отношению не к традиционной логистической цепочке, предполагающей движение потоков товарно-материальных ценностей от производителя к потребителю, а к обратному распределению.

В самом общем виде можно выделить следующие пути снижения уровня логистических затрат в системе рециклинга металлов:

- интеграция (прямая и обратная) предприятий в системе рециклинга для обеспечения контроля над общими затратами;
- поиск более дешевых заменителей ресурсов;
- улучшение координации деятельности предприятий с поставщиками лома и отходов металлами в логистической цепи, например, в области своевременной доставки продукции;
- использование прогрессивных методов работы для повышения производительности труда сотрудников;
- обновление наиболее затратных звеньев логистической цепи рециклинга металлов при осуществлении инвестиций в бизнес.

В целом, концепция реверсивной логистики является абсолютно новым и неразработанным направлением, поскольку лишь в последнее время логистические принципы и подходы стали находить применение за рамками традиционных производственных систем, но она заслуживает самого пристального внимания в современных экономических условиях.

*Довыдова О.Г.
УО БГЭУ (Минск)*

<http://edoc.bseu.by:8080>

СТИМУЛИРОВАНИЕ СОЗДАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБЪЕКТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Ценность интеллектуальной собственности, находящейся в распоряжении любого предприятия, во многом зависит от профессионализма персонала, от качества управления всеми активами. Для снижения воздействия «случайного и человеческого факторов» должна быть создана система мотивации по созданию объектов интеллектуальной собственности и их использованию.

Составляющей системы мотивации является стимулирование изобретательской деятельности по созданию объектов интеллектуальной собственности, что может быть осуществлено как материально, так и морально.

Систему стимулирования по созданию объектов интеллектуальной собственности и их использованию следует рассматривать на трех уровнях: на уровне государство – предприятие; на уровне предприятия и на уровне предприятие – изобретатель.

На уровне государства в Республике Беларусь ежегодно при составлении проекта бюджета на очередной финансовый год предусматривается выделение средств на финансовую поддержку патентования объектов интеллектуальной собственности за рубежом на основе предложений Межведомственной комиссии по обеспечению государственных интересов в вопросах охраны и использования объектов интеллектуальной собственности.

На уровне предприятия не полностью используются возможности мотивации создания объектов интеллектуальной собственности и их использования. Необходимо создать условия, при которых предприятие и изобретатель имели бы интерес к более быстрому внедрению идей в производство.

Наиболее действенной является система стимулирования, включающая наряду с единовременными выплатами, возможности продвижения их авторов по служебной лестнице либо увеличение оклада.

Наиболее перспективно стимулирование авторов путем их привлечения к участию в прибылях либо вознаграждения в виде доли в акционерном капитале фирмы, что обеспечивает сочетание интересов и способствует по возможности укреплению корпоративного духа.

Возможны и методы морального стимулирования, которые по своей эффективности, как правило, уступают материальным. Поэтому моральное поощрение целесообразно использовать в сочетании с материальным.

Система стимулирования рационализации должна найти отражение в коллективном договоре администрации и персонала. Для стимулирования творческой активности персонала результаты инновационной деятельности учитываются при аттестации, заключении или продлении трудового контракта. Накопительный индивидуальный учет авторских проектов ведется в бумажном или электронном варианте с начала деятельности работника на предприятии.

<http://edoc.bseu.by:8080>

*Долинина Т. Н.
УО БГТУ (Минск)*

ОПЛАТА ТРУДА В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Политика оплаты труда должна максимально соответствовать целям инновационного развития организации и обеспечивать высокую эффективность процессов накопления и функционирования человеческого капитала организации. Соответственно политика оплаты труда должна способствовать поддержанию необходимого баланса между основным, оборотным и человеческим капиталом.

Политика оплаты труда может предусматривать увеличение уровня заработной платы работникам организации либо сохранение имеющегося уровня заработной платы. Изначально на основе анализа кадрового обеспечения организации, а также анализа уровня, динамики и дифференциации заработной платы устанавливается необходимость увеличения заработной платы в организации, а также те категории профессионально – квалификационные группы работников, заработная плата которых должна быть повышена в первую очередь или в большей степени, чем других категорий (групп) работников. Предварительный выбор варианта политики оплаты труда предполагает оценку экономических предпосылок увеличения фонда заработной платы на основе изучения динамики показателей эффективности использования фонда заработной платы (ФЗП). В качестве таких показателей могут быть использованы объем произведенной продукции на 1 рубль ФЗП, выручка от реализации продукции на 1 рубль ФЗП, чистая прибыль на 1 рубль ФЗП. Увеличение уровня заработной платы может иметь место при одновременном росте всех показателей или любых двух показателей. Если последнее не выполнено, то следует сохранить имеющийся уровень заработной платы.

Увеличение среднемесячной заработной платы может осуществляться за счет роста тарифной ставки первого разряда; увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции; увеличения выплат из прибыли. Таким образом, существует целый ряд альтернативных вариантов политики оплаты труда. На возможность роста тарифной ставки первого разряда ука-