

Естественно, при анализе инновационных разработок в птицеводстве нельзя не упомянуть ОАО «Агрокомбинат «Дзержинский» (Минский р-н). Он также активно внедряет технологии клеточного выращивания птицы. В 2008 году два помещения из трех моноблока были переоборудованы под клеточную технологию. Было установлено оборудование германской компании «Фармер Автоматик». Планируется, что в июне текущего года такое оборудование будет введено в эксплуатацию и в третьем помещении.

Применение клеточной технологии позволяет увеличить производство мяса птицы в 1,5–1,7 раза по сравнению с напольным содержанием птицы. Выход мяса птицы с 1 кв.м помещения составит 82 кг против 45–49 кг при напольном содержании птицы.

Стоимость оборудования для всего моноблока превышает 1 млн. евро. Финансируется проект за счет собственных средств предприятия. Срок его окупаемости — 2 года. В 2009-2010 годах планируется ввод трех новых птичников, в которых также будет применена технология клеточного выращивания птицы.

В настоящее время предприятие также ведет строительство второй площадки для содержания родительского стада, вводит дополнительные помещения для содержания племенного молодняка в деревне Журавинка. В текущем году также начнется реконструкция старого инкубационного цеха.

Птицефабрика агрокомбината «Дзержинский» имеет замкнутый цикл выращивания и переработки птицы. На предприятии выращивается свое родительское стадо, инкубируются яйца для получения цыплят бройлеров, работают убойный цех, цеха переработки мяса и производства комбикормов.

Система менеджмента качества продукции предприятия сертифицирована на соответствие требованиям ISO-9001 и HACCP.

В январе-марте 2009 года предприятие произвело 7,655 тыс. т мяса птицы в живом весе, что на 5,5% больше, чем за аналогичный период прошлого года. Производство мяса птицы с 1 кв. м возросло на 6,5%. Эти данные наглядно показывают, что инновационные мероприятия уже начали окупать себя.

В современных условиях мирового финансово-экономического кризиса тем более важно усовершенствовать организационный механизм ускорения внедрения научно-технического прогресса. Это касается прогнозирования и планирования, разработки и реализации специальных научно-технических программ. Необходимо углублять и расширять интеграцию науки и производства, повсеместно использовать новейшие технологические разработки и инновационные стратегии развития. Несколько крупнейших птицефабрик одними из первых в системе РО «Белптицепром» уже пошли по такому пути и их пример должен стать показательным для многих предприятий не только птицеводческого направления, но и всего сельского хозяйства республики.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Е.М. Бельчина, ст. преподаватель, Е.А. Игнатович

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

В условиях социально-ориентированной экономики оплата труда работников предприятия приобретает немаловажное значение. С одной стороны, оплата труда работников является статьей затрат предприятия, которые включаются в себестоимость продукции, работ и услуг; с другой — мотивацией к труду, прямо пропорциональной величине оплаты труда при необходимых и достаточных условиях труда.

В белорусской экономике в современных условиях одной из приоритетных проблем на микроэкономическом уровне является проблема реализации произведенной продукции и мотивация персонала отделов маркетинга и сбыта. Для решения поставленных задач Правительством Республики Беларусь в 2009 году был принят ряд нормативных документов (изменений и дополнений в них) в сфере оплаты труда работников различных отраслей экономики.

Насколько эффективно используются методы мотивации и стимулирования труда мы проанализировали на примере КУП «Цветы столицы». С этой целью нами изучены фактические затраты на реализацию продукции и исследована зависимость заработной платы работников от результатов деятельности организации за январь–июнь 2009 года.

Доля затрат на оплату труда в общей сумме в зависимости от объекта розничной торговой сети изменяется от 29,57 % до 38,86 %, а среднемесячная заработная плата работников находится на уровне 397 470–692 090 руб. В результате проведенных исследований также установлено, что нет четкой зависимости заработной платы работников от результатов деятельности анализируемой организации. Так, в среднем за месяц заработная плата работников торгового объекта, находящегося по улице Притыцкого, 39 составляет 692 090 руб. при объеме выручки на работника — 17,848 млн. руб., а работников торгового объекта, находящегося по улице Монтажников, 27 — 499 830 руб., при среднемесячном объеме выручки на каждого работника — 28,194 млн. руб.

Следовательно, в целях совершенствования механизма стимулирования работников и увеличения объемов реализации продукции необходимы разработка и внедрение новых подходов в оплате труда работников торговых объектов. С этой целью нами, в соответствии изменениями в законодательстве, разработано Положение об оплате труда для КУП «Цветы столицы», где отражены два способа оплаты труда для работников собственной торговой сети.

Первый способ оплаты труда работников базируется на Постановлении Минтруда Республики Беларусь от 20.09.2002 № 123 (в ред. постановления от 23.03.2009 № 40). Сущность метода заключается в том, что наниматель может в зависимости от финансового состояния организации устанавливать надбавки к тарифным ставкам до 300 %.

В соответствии с этим, для совершенствования системы оплаты труда на КУП «Цветы столицы» нами разработаны дифференцированные шкалы в зависимости от объема товарооборота, приходящегося на одного работника конкретного торгового объекта, а также предлагается ввести надбавку за освоение и использование новых информационных технологий (кассовых терминалов для работы с пластиковыми карточками).

Таким образом, усовершенствованная нами система оплаты труда работников торговой сети КУП «Цветы столицы» основана на учете следующих критериев:

1. Дифференциация в зависимости от размера товарооборота.
2. Надбавка за освоение и использование новых информационных технологий (кассовых терминалов для работы с пластиковыми карточками).
3. Надбавка за работу по контракту.
4. Надбавка за высококвалифицированный труд (квалификационную категорию).
5. Надбавка за стаж работы в организации.
6. Премия за реализацию доведенного объема задания.

На основании проведенного исследования объема товарооборота, приходящегося на одного работника конкретного торгового объекта, и разработанных нами рекомендаций, мы рассчитали заработную плату и ее изменения в зависимости от товарооборота для продавца 6-го разряда. Результаты приведены в таблице. Расчет произведен с учетом действующих на КУП «Цветы столицы» повышений тарифной ставки: 10 % — за работу по контракту, 10 % — надбавка за квалификационную категорию, 5 % — надбавка за стаж работы в организации, 10 % — премии за реализацию доведенного объема задания; и предлагаемых нами увеличений в зависимости от размера товарооборота и 10 %-ой надбавки за освоение и использование новых информационных технологий (кассовых терминалов). Тарифная ставка первого разряда, действующая в организации, — 158 000 руб.

Таблица – Влияние товарооборота на заработную плату работников

Номер торгового объекта	Тарифная ставка, руб. (158000 × 1,9 - тарифный коэффициент)	Повышение в зависимости от размера товарооборота		Надбавки за освоение и использование кассовых терминалов и за квалификационную категорию, руб. гр. 2 × (10 + 10) / 100)	Должностной оклад, руб. (гр. 2 + гр. 4 + гр. 5)	Сумма надбавок за работу по контракту и стаж, руб. (гр. 6 × (10 + 5) / 100)	Премия, руб. (гр. 6 × 10 / 100)	Заработная плата работника, руб. (гр. 6 + гр. 7 + гр. 8)
		%	руб. (гр. 2 × гр. 3 / 100)					
1	300 200	90	270 180	60 040	630 420	94 563	63 042	788 025
2	300 200	150	450 300	60 040	810 540	121 581	81 054	1 013 175
3	300 200	40	120 080	60 040	480 320	72 048	48 032	600 400
4	300 200	30	90 060	60 040	450 300	67 545	45 030	562 875

Из таблицы видно, как влияет размер товарооборота, приходящего на одного работника, на заработную плату продавцов данных объектов. Таким образом, разработанные нами предложения позволяют дифференцировать размер заработка работников в зависимости от результатов деятельности.

Второй способ оплаты труда работников торговли КУП «Цветы столицы» основан на использовании Указа Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 № 49. Сущность данного метода состоит в том, что к тарифной ставке работника прибавляется определенный процент от выручки от реализации продукции, работ и услуг, дифференцируемый в зависимости от объема выручки. В связи с чем, нами разработаны дифференцированные шкалы оплаты труда продавцов КУП «Цветы столицы» в зависимости от размера выручки от реализации продукции, приходящейся на одного работника по различным торговым объектам. Заработная плата работников, рассчитанная по второму варианту, также различна при одинаковой тарифной ставке, поскольку дифференциация заработной платы является следствием различного объема торговой выручки, приходящейся на одного работника по различным торговым объектам, что нашло отражение в размере процента вознаграждения.

Таким образом, разработанные нами способы оплаты труда работников собственной торговой сети сельскохозяйственного предприятия, на примере КУП «Цветы столицы», позволяют продифференцировать заработную плату работников при одинаковых тарифных ставках и на основании методик, разрешенных законодательством Республики Беларусь.

При использовании рекомендуемой системы оплаты в зависимости от объема выручки от реализации на конкретном торговом объекте также наблюдается рост заработной платы работников. Вместе с тем, рекомендуемая методика оплаты труда позволяет более эффективно увязать объем полученной денежной выручки организации и размер заработка работника. Так, снижение в заработной плате продавцов торгового объекта по адресу Машерова, 25 может составить в среднем за месяц до 27 321 руб. из-за недостаточного объема продаж. При сопоставлении затрат в зависимости от торгового объекта прогнозируется как снижение на 3,79 % так и увеличение на 99,08 %.

Оценивая проведенные исследования, необходимо отметить, что увеличение размера заработной платы и ее зависимость от деятельности торговых объектов будет способствовать увеличению объемов реализации продукции, а, следовательно, и снижению затрат. Предлагаемые нами способы дифференциации заработной платы в зависимости от размера выручки от реализации продукции или товарооборота, в расчете на одного работника торгового объекта, позволяют не только изменить размер заработной платы, но и оценить влияние личного вклада каждого работника на деятельность КУП «Цветы столицы».

АКТИВИЗАЦИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ИННОВАЦИОННОМ ФОРМИРОВАНИИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ ДИСЦИПЛИНАМ

З.Г. Близнюк, ст. преподаватель

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

В условиях становления инновационной рыночной экономики повышаются требования производства к уровню подготовки специалистов. Особо важное значение в современных условиях приобретает овладение будущими выпускниками системой экономических знаний, способами анализа хозяйственной деятельности предприятия и навыками регулирования и управления ею, а также формирование общего экономического кругозора квалифицированных кадров всех специальностей.

В свете этих требований модернизация высшего образования связывается с идеями личностно ориентированного, компетентностного подходов в обучении: самоактуализации личностного потенциала студента в учебном процессе, цель которого самоопределение и развитие компетентной личности.

Компетентный в определенной области человек обладает соответствующими знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно судить и эффективно действовать в ней. Формирование компетентного специалиста возможно, если образовательный