

Министерство образования Республики Беларусь
Полоцкий государственный университет

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей
III Международной научно-практической online-конференции

(Новополоцк, 18–19 апреля 2019 г.)

Новополоцк
Полоцкий государственный университет
2019

Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты
[Электронный ресурс] : электронный сборник статей III Международной научно-практической online-конференции, Новополоцк, 18–19 апреля 2019 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2019. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.

Компьютерный дизайн обложки М. С. Мухоморовой.
Технический редактор Т. А. Дарьянова, О. П. Михайлова.
Компьютерная верстка И. Н. Чапкевич.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь
тел. 8 (0214) 53 05 72, e-mail: a.lavrinenko@psu.by

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АВТОТРАНСПОРТА

О.В. Додонов, канд. экон. наук, доц.,
Полоцкий государственный университет, Беларусь

Развитие организаций автотранспорта на современном этапе невозможно без внедрения инноваций. В тоже время, отсутствие стимулов работников этих предприятий к внедрению инноваций приводит к падению производительности труда и снижению результативности деятельности этих организаций. Положение усугубляется тем, что учеными недостаточно рассмотрены вопросы стимулирования персонала к инновационному развитию организаций автотранспорта.

Для эффективного выполнения своих функциональных обязанностей персонал предприятий должен быть мотивирован, и оплата его труда должна быть построена на применении эффективных форм и методов стимулирования к внедрению инноваций. В Рекомендациях по сбору и анализу данных по инновациям (Руководство Осло) инновация рассматривается как «введение в употребление какого-либо нового или значительно улучшенного продукта (услуги) или процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях» [1, с. 34]. В Законе Республики Беларусь от 10 июля 2012 г. за № 425-З «О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь», инновация рассматривается как: «введенные в гражданский оборот или используемые для собственных нужд: новая или усовершенствованная продукция; новая или усовершенствованная технология; новая услуга; новое организационно-техническое решение производственного, административного, коммерческого или иного характера, способствующие продвижению технологий, продукции и услуг на рынок» [2].

Из приведенных определений самого понятия «инновация» можно сделать вывод о том, что их внедрение будет способствовать развитию организаций автотранспорта. Применительно же к инновационному труду это может быть новый (усовершенствованный) метод организации рабочих мест, организационное решение административного характера, новый или значительно улучшенный процесс и (или) технология транспортировки грузов.

Труд инноваторов (или же – инновационный труд [3, с. 120]) является признаком эффективного выполнения всех технологических операций. В основе оценки труда логистов-инноваторов должна быть заложена компенсационная система с учетом критериев, определяющих уровень инновационного потенциала работников, и их способность внедрять технологические, организационные и маркетинговые инновации на всех стадиях технологического процесса. Таковыми критериями могут быть: количество внедренных инновационных проектов, используемые информационные системы для оптимизации транспортных потоков, используемые информационные технологии, направленные на рационализацию материальных и финансовых потоков, внедренные технологические инновации в процессе перевозки, хранения и доставки грузов (включая погрузочно-разгрузочные операции), организационные инновации, направленные на оптимизацию параметров логистических бизнес-процессов, инновации, направленные на оптимизацию затрат.

В основе современного подхода к стимулированию инновационного труда лежат следующие задачи: максимизировать творческие способности персонала, чтобы направлять эту деятельность в направлении достижения конкретных экономических результатов развития предприятия. Для достижения этой цели принято использовать различные методы стимулирования: методы прямого стимулирования (размер окладов, надбавок, бонусы, награды, преимущества, страхование, пенсионное обеспечение и др.); косвенные методы (поездки на конференции, право на автономию в выборе темы исследований научных исследований, развитие карьеры, конкуренция между подразделениями предприятия и автономных творческих коллективов, присуждение наград и титулов, вручение дипломов, сертификатов, публикации результатов исследований в корпоративных информационных бюллетенях); методы отрицательного стимулирования (право менеджера уволить или перевести работника на более низкую должность, понизить размер заработной платы, лишить льгот).

В первую очередь, стимулирование персонала к инновационному развитию транспортных организаций требует совершенствование подходов к оценке и оплате труда.

Предлагаются следующие критерии для оценки инновационного труда работников, выполняющих функции по транспортировке грузов (таблица 1).

Таблица 1. – Критерии для оценки инновационного труда работников, выполняющих функции по транспортировке грузов

Эффект от инновационного труда	Критерии для оценки инновационного труда работников по их функциональным обязанностям, подсистемам и видам инноваций:	
	виды технологических инноваций	виды организационных инноваций
«Транспорт»	Технологические нововведения в транспортном процессе: введение новой или значительно улучшенной технологии транспортировки грузов (например – систем отслеживания перемещений транспортных средств с использованием системы GPS; электронной системы оформления проездных документов для транспортных средств).	Новый (усовершенствованный) метод организации рабочих мест, организационное решение административного характера; организационные нововведения в транспортном процессе для обеспечения одновременно бесперебойности и своевременности доставки грузов.
ΔTi	$\Delta Tm = (Пб - Пп) + (Огп - Огб) - Зат.м.$, руб. где: Пб, Пп – потери (порча) груза в пути соответственно в базисном и плановом периодах, руб.; Огб, Огп – объем грузоперевозок соответственно в базисном и плановом периодах, руб.; Зат.м. – затраты на данные технологические инновации, руб.	$\Delta To = Огп - Огб$, руб. где: Огб, Огп – объем грузоперевозок соответственно в базисном и плановом периодах, руб.

Примечание: собственная разработка

В таблице 2 приведен перечень должностей, на которых работники имеют право на получение дополнительного вознаграждения от полученного экономического эффекта в случае внедрения ими инноваций.

Таблица 2. – Перечень должностей, занимая которые работники имеют право на получение дополнительного вознаграждения от результатов инновационного труда в транспортных организациях

Должности	Виды инноваций, от которых возможно получение экономического эффекта в ЛС и дополнительного вознаграждения «+»		
	технологические	организационные	маркетинговые
ΔTi	ΔTt	ΔTo	-
Начальник транспортной службы	+	+	
Заведующий гаражом	+		
Логист	+	+	
Логист-экспедитор	+		
Специалист по грузоперевозкам	+	+	
Инженер-программист, технический специалист	+		
Инспектор по кадрам, специалист по персоналу		+	
Водитель автомобиля, механик, слесарь по ремонту автомобиля, грузчик	+		
Экспедитор		+	

Примечание: собственная разработка

Таким образом, в транспортных организациях возможно получить эффект от внедрения технологических и организационных видов инноваций, направленных на сокращение потерь и порчи груза в пути и увеличение объема грузоперевозок. Традиционным направлением в этом отношении сегодня является внедрение современных систем отслеживания перемещений транспортных средств с использованием системы GPS; внедрение электронной системы оформления проездных документов для транспортных средств. Внедрение инноваций в данной подсистеме позволяет сократить логистические издержки при транспортировке грузов до 30%. С появлением GPS, GSM, WI—FI и других беспроводных способов передачи информации, отслеживать состояние и местонахождение груза возможно в онлайн режиме, что позволяет более быстро реагировать на появление трудностей и принимать решения в процессе транспортировки грузов. В то же время, в данной подсистеме перспективными могут стать технологические инновации, ранее находивших применение только в промышленности, в сочетании с ресурсными. В частности, при возникновении неисправности автомобиля ее код будет автоматически передан в офис механикам, а те в свою очередь могут передать на смартфон водителя рекомендации по ее устранению. Подобная технология открывает новые возможности по планированию технического обслуживания поста-

вок запасных частей. Все диагностические данные могут быть получены не по возвращению автомобиля из рейса, а непосредственно во время его работы [4, с. 345].

Полученный экономический эффект от внедрения инноваций в транспортных организациях позволяет построить систему оплаты труда на основе обоснованной логики стимулирования персонала. При этом, сам полученный экономический эффект распределяется в равных пропорциях: 50% направляется на выплату премий и доплат к заработной плате тех работников, которые внедрили инновации; 50% – аккумулируются в инновационном фонде предприятия, которым распоряжаются работники, обеспечившие его получение для внедрения инноваций в дальнейшем [5, с. 22].

Очевидно, что перечень должностей (табл. 2) может быть дополнен или изменен в зависимости от численности персонала и организационной структуры транспортной организации.

Список использованных источников

1. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. Третье издание: пер. с англ. – 2-е изд. – М., 2010. – С. 31. – 107 с.
2. О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь, 10.07.2012 г. № 425-3 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=h11200425>. – Дата доступа: 23.09.2017
3. Додонов, О.В. Інноваційна активність у сфері праці: теоретичні основи, практичні проблеми та механізми їх вирішення: монографія / О.В. Додонов. – Луганськ: ТОВ «Віртуальна реальність», 2012. – 222 с.
4. Лавринович, М.В. Тренды развития транспортной логистики в мире / М.В. Лавринович, Д.А.Гурин, А.С. Данилова // Логистические системы в глобальной экономике. – 2012, №2. – С. 343-347.
5. Додонова Е.О. Опыт внедрения инноваций в логистических системах / Е.О. Додонова, О.В. Додонов // Экономика. Бизнес. Финансы / научно- практический журнал. – Минск, 2017. – № 10. – С. 18-24.