

УДК 331.5 (476)

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ БЕЛОРУССКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ С УЧЕТОМ СРОЧНЫХ ДОГОВОРОВ

Н. В. Маковская

УО «Белорусский государственный экономический университет»

г. Минск, Республика Беларусь

(Республика Беларусь, 220070, г. Минск, пр-т Партизанский, 26;

e-mail: maknata@mail.ru)

***Ключевые слова:** трудовой договор, трудовые отношения, инновации, инновационная активность, рынок труда.*

***Аннотация.** В статье представлены результаты научного исследования роли трудовых факторов, в частности срочного трудового договора, в*

инновационной активности организаций Беларуси. Выявлены направления влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий. Предложены методические инструменты оценки влияния срочных трудовых договоров на производительность и инновационную активность отечественных предприятий.

INNOVATIVE ACTIVITY OF BELARUSIAN ENTERPRISES, TAKING INTO ACCOUNT THE URGENT CONTRACTS

N. V. Makovskaya

EI «Byelorussian State Economy University»

Minsk, Republic of Belarus

(Republic of Belarus, Minsk, 220070, 26 Partizansky pr-t; e-mail: maknata@mail.ru)

Key words: *contract of employment, labour relations, innovation, innovation activity, labour market.*

Summary. *The article presents the results of scientific research on the role of labor factors in particular, fixed-term employment contract, in the innovation activity of organizations of Belarus. Identified the direction of influence of fixed-term employment contracts for innovative activity of enterprises. Methodical instruments for assessing the impact of fixed-term employment contracts for performance and innovation activity of domestic enterprises.*

(Поступила в редакцию 01.06.2018 г.)

Введение. Ученые-экономисты предпринимают попытки поиска предпосылок роста инновационной активности в Беларуси. В сфере трудовых отношений целесообразно выяснить влияние институциональных факторов на инновационную активность организаций. В данном исследовании к такому институциональному фактору отнесен трудовой договор и срок его заключения.

Зарубежная экономическая наука имеет ряд работ, которые обосновывают влияние срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий. Однако нет единого мнения относительно характера этого влияния. Вместе с тем во всех исследованиях доказано значение такого влияния на инновационное поведение организаций [2-5].

В целом целесообразно выделить несколько основных направлений влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий, которые обсуждались в исследовательской практике [1]:

- предприятия не заинтересованы (мало заинтересованы) инвестировать средства в обучение временных работников со срочными трудовыми договорами. В результате происходит снижение накопле-

ний человеческого капитала, что, в свою очередь, способствует уменьшению инновационной активности;

- жесткое трудовое законодательство с высокой защитой работников от увольнений снижает трудовую мобильность и перераспределение работников в секторах экономики;

- дорогостоящая процедура увольнения при жестком регулировании трудовых отношений препятствует сокращению трудозатрат при внедрении предприятиями инноваций;

- срочные трудовые договоры снижают для предприятий издержки увольнения работников, повышают трудовую мобильность и способствуют достижению лучшего соответствия между занятыми и работой, что влечет гибкость рынка труда за счет этих договоров;

- жесткое регулирование рынка труда (высокая защита занятости, ограничения по высвобождению и (или) замещению работников) сокращает уровень продуктивности предприятий и, как следствие, приводят к снижению их инновационной активности.

Таким образом, влияние срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий основано на возможности обеспечения высокой функциональной гибкости рынка труда.

К фундаментальным факторам, определяющим степень инновационной активности компаний, относятся масштаб бизнеса, финансовое положение, отраслевая принадлежность, уровень конкуренции на товарных рынках [6]. В качестве дополнительных индикаторов могут быть использованы возраст предприятия, структура собственности и наличие экспорта.

Масштаб бизнеса считается одним из наиболее важных факторов инновационной активности предприятий. Связано это с тем, что небольшие или микро-организации значительно реже внедряют инновации. Финансовое положение предприятия определяет возможности инновационного поведения: финансово-стабильные организации отдадут ему предпочтение. Отраслевая принадлежность организации, связанная с ее масштабом, определяет эффективность инвестиций в инновационное развитие. Участие организации в конкуренции посредством экспорта продукции в другие страны положительно влияет на инновационную активность.

Цель работы состоит в развитии теоретических основ инновационной активности организаций.

Материал и методика исследований. Для реализации поставленной цели были изучены монографические и учебные материалы, научные труды по экономике и менеджменту зарубежных, российских и отечественных ученых. В процессе исследования были использованы

такие общенаучные методы познания, как сравнение, анализ и синтез, монографический, конструктивно-логический, нормативно-правовой.

Результаты исследований и их обсуждение. Анализ влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий осуществлялся на данных опроса руководителей белорусских предприятий по направлениям их инновационной активности. Были использованы научно-методические подходы, представленные в результатах зарубежных исследователей [2-5] и российских ученых [1].

В опросе приняли участие управленцы 42 организаций из всех областей Беларуси, что позволило обеспечить региональную репрезентативность выборки. В исследовании использовались данные опроса, касающиеся их хозяйственной деятельности в 2015-2016 гг. В качестве основных экспертов выступили руководители организаций, относящихся к 11 видам экономической деятельности (сельское хозяйство, промышленность, строительство, торговля, транспорт и связь, финансовая деятельность, государственное управление, образование, здравоохранение). Были опрошены руководители организаций с численностью работников от 20 до 4000 чел.

В проведенном исследовании организаций содержатся сведения об использовании ими срочных трудовых договоров, а также показатели применения инноваций и информацию о результатах хозяйственной деятельности предприятий. Опрос представляет собой непанельную выборку.

Инновационная активность предприятий определялась на основе вопроса анкеты: какие из перечисленных инновационных мероприятий Ваше предприятие финансировало в 2015-2016 гг.? Предполагали, что предприятие имеет инновационную активность, если оно финансирует хотя бы один из перечисленных видов деятельности:

- выведение на рынок новой или усовершенствованной продукции;
- внедрение новой или усовершенствованной производственной технологии;
- проведение научных исследований и разработок, проектно-конструкторских и технологических разработок;
- приобретение машин и оборудования, связанных с внедрением новых продуктов, производственных процессов;
- приобретение новых технологий (патентов и лицензий);
- обучение и подготовка персонала.

Исходя из такого определения инновационной активности, было констатировано, что 47,6% организаций имеют хотя бы один вид инноваций. Это почти в 2 раза больше, чем у российских организаций

(24,46%), принимавших участие в аналогичном опросе [1]. Самыми востребованными инновациями в белорусских организациях являются приобретение машин и оборудования в связи с внедрением новых продуктов и строительство (ремонт, переоборудование) зданий и сооружений (таблица).

Таблица – Виды инноваций, используемых в организациях

Вид	Количество организаций
Выведение на рынок новой или усовершенствованной продукции	10
Внедрение новой или усовершенствованной производственной технологии	10
Проведение научных исследований и разработок, проектно-конструкторских и технологических разработок	4
Приобретение машин и оборудования в связи с внедрением новых продуктов и т. п.	13
Приобретение новых технологий (патентов, лицензий и др.)	6
Обучение, подготовка и переподготовка персонала	12
Строительство (покупка), ремонт, переоборудование зданий и сооружений	14

Данные опроса свидетельствуют, что два вида инноваций присутствовали у 21,4% организаций (по результатам российского исследования – 9,37%), три инновации были у 4,8% организаций (в России – у 5,06%), четыре – у 11,9% и пять – у 2,4% (в России соответственно четыре и пять инноваций – у 1%). Среднее количество инноваций на одну белорусскую организацию составило 1,64, тогда как в России данный показатель имел значение 1,7.

Уровень инновационной активности организаций, представленных в выборке, определялся согласно методике российских ученых [1] и рассчитывался как отношение количества предприятий, которые имели хотя бы один вид инноваций к общему числу выборочной совокупности в 2015-2016 гг. Для представленной выборки уровень инновационной активности организаций составил 88,09%. При этом 23% организаций имели инновации, которые относятся к технико-технологическому виду (предприятия финансировали новые или усовершенствованные технологии). Аналогичные результаты российских ученых свелись соответственно к 41,6 и 10%.

В целом, сравнивая результаты российских авторов с белорусскими оценками, следует констатировать, что уровень инновационной активности отечественных организаций выше.

К числу основных факторов, влияющих на инновационное поведение организаций, следует отнести их масштаб, выраженный через количество работников в них работающих.

Так, организации, представленные в выборке, в среднем внедрили за два года (2015-2016 гг.) 22 инновации. Причем такое среднестатистическое значение является одинаковым для всех организаций независимо от численности занятых.

Поэтому инновационная активность организации никак не зависит от ее размера, выраженного через количество работников в них работающих.

Использование организациями срочных трудовых договоров определялось на основе вопроса анкеты: «Были ли в 2015 г. и в 2016 г. среди работников Вашего предприятия лица, занятые по срочным договорам? Если да, то оцените, какова доля занятых по срочным договорам в среднесписочной численности работников в 2015 г. и в 2016 г.».

Статистика использования срочных трудовых договоров в контексте масштаба обследуемых организаций показала:

а) характеристику доли организаций со срочными трудовыми договорами – 31 организация (73,8%). Долю организаций без заключения срочных трудовых договоров – 11 (26,2%);

б) интенсивность инновационной активности организаций со срочными трудовыми договорами (93,5%) и без них (72,7%);

в) долю организаций со срочными трудовыми договорами по критерию ее масштаба (списочная численность работников);

г) долю работников в списочной численности персонала, работающих по срочным трудовым договорам.

Такого рода статистика выявила, что чем меньше масштаб организации, тем чаще они используют срочные трудовые договора: предприятия менее 100 чел. в 81% случаев используют эти виды договоров. Средние по размеру организации в меньшей степени используют срочные договора (в 35% случаев). Доля работников в списочной численности персонала в среднем по выборке, охваченных срочными трудовыми договорами, составила 45,3%. Но в небольших организациях (менее 100 чел.), использующих срочные трудовые договоры, 100% работников заняты на этих условиях. В больших организациях с численностью персонала более 500 чел. доля работников, занятых на условиях срочного трудового контракта, составляет в среднем не более 8%.

Доля организаций, у которых были инновации в 2015-2016 гг., выше там, где заключались срочные договора с работниками. Это различие статистически значимо ($P < 0,05$). Однако и у организаций, где нет данного вида договоров, инновационная активность также высока. Статистические оценки распределения количества инноваций в груп-

пах организаций со срочными трудовыми договорами и без них указывают на отсутствие четких различий.

Анализ факторов, которые влияют на инновационную активность организаций, проведен в рамках исследовательской выборки.

1. Наличие инвестиций в организации в период 2015-2016 гг.

Были сформированы группы по указанному критерию (наличия (отсутствия) инвестиций), в которых контролировался эффект инновационной активности.

Доля организаций с инновациями больше в группе, где были инвестиции (96 и 71%). Это различие достоверно по критерию χ^2 (значение критерия 5,31) и по уровню значимости ($P=0,016$). Это подтверждает финансовый характер инновационной активности организаций в Беларуси.

2. Взаимосвязь результатов хозяйственной деятельности организаций (рентабельность) с наличием срочных трудовых договоров и инновационной активностью в период 2015-2016 гг.

В выборке из 42 организаций 36 указали на определенный уровень рентабельности. Данные исследования свидетельствуют о том, что практически все рентабельные предприятия работают по срочным трудовым договорам (27) и имеют инновации (32). Следует предположить положительную взаимосвязь между рентабельностью белорусских организаций, наличием срочных трудовых договоров и их инновационной активностью.

В целях данного исследования был сформирован блок вопросов, позволяющих определить наличие связи между характеристиками кадрового состава (возраст работников, их уровень образования и текучести кадров) и инновационной активностью организаций. Определение такой связи позволит выявить потребность в заключении срочных трудовых договоров в целях обеспечения их инновационной активности. В рамках оцениваемой выборки белорусских организаций средний возраст занятых работников составил 40-50 лет (на это указало большинство респондентов (74%) в выборке).

Важным результатом такого анализа является факт того, что белорусские организации пытаются внедрять инновации в рамках старых (не эффективных) технологий, которые в профессионально-квалификационном плане обслуживают работники со средним специальным образованием. Персонал с высшим образованием пока не востребован и не является активными участниками инновационного развития. В связи с этим у белорусских организаций нет потребности в закреплении квалифицированных работников с высшим образованием рамками бессрочных трудовых договоров (или контрактов). В данных

условиях более эффективно маневрировать численностью среднеквалифицированных работников с помощью срочных трудовых договоров исходя из условий рыночной конъюнктуры.

Заключение. Выполненный анализ влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность организаций в Беларуси позволил сделать ряд выводов:

1. Срочные трудовые договора есть в большинстве обследованных организаций (73,8%). Доля работников, занятых на условиях срочных трудовых договоров относительно общей их численности, составила в среднем 45,3%.

2. Результаты дескриптивного анализа показывают, что если в организациях есть срочные трудовые договора, то на них чаще встречаются инновации, т. е. они являются инновационно активными.

3. Организации не заинтересованы (мало заинтересованы) инвестировать средства в обучение временных работников со срочными трудовыми договорами. В результате происходит снижение накопления человеческого капитала, что, в свою очередь, способствует уменьшению инновационной активности. Чем меньше масштаб организации, тем чаще они используют срочные трудовые договора. Средние по размеру организации применяют их в меньшей степени. Инновационная активность организаций не зависит от ее размеров и численности занятых работников.

4. Все рентабельные организации работают с использованием срочных трудовых договоров и имеют инновации. Следует предположить положительную взаимосвязь между рентабельностью организаций, наличием срочных трудовых договоров и инновационной активностью.

5. Для организаций Беларуси наиболее инновационно активными являются работники среднего возраста 40-50 лет.

6. В целом результаты оценки влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность отечественных организаций показали, что инновации есть у всех предприятий вне зависимости от форм заключенных договоров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Смирных, Л. И. Инновации на российских предприятиях: есть ли влияние срочных трудовых договоров? [Электронный ресурс]: препринт WP15/2015/04 / Л. И. Смирных; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Электрон. текст. дан. (700 Кб). – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – (Серия WP15 «Научные труды Лаборатории исследований рынка труда»). – 31 с.
2. Franceschi F., Mariani V. Flexible Labour and innovation in the Italian Sector // Innovation in Italy. Bank of Italy, 16 January, 2014.
3. Bentolila S., Dolado J. Spanish labour markets // Economic Policy. – № 9 (18). – 1994. – P. 53-99.

4. Wood S., de Menezes L. High commitment management in the UK: Evidence from the Workplace Industrial Relations Survey and Employers' Manpower and Skills Practices Survey // Human Relations. – № 51. – P. 485-517.
5. Malgarini M., Mancini M., Pacelli L. Temporary Hires and Innovative investments // Working papers, 19, Former Department of Economics and Public Finance "G. Prato", University of Torino, 2001.
6. Богдан, Н. И. Международные индикаторы инноваций: оценка сильных и слабых сторон национальной инновационной системы Беларуси // Бел. эконом. журнал. – № 4. – 2013. – С. 31-48.