

РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕРЕЗ ИННОВАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ

Маковская Наталья Владимировна

профессор кафедры экономики и управления учреждения образования
«Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова»,
доктор экономических наук, профессор
(г. Могилев, Беларусь)
maknata@mail.ru

Аннотация. В работе рассматривается влияние срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий. Приводятся результаты сравнительных исследований инновационной деятельности предприятий Республики Беларусь и Российской Федерации

Современное экономическое развитие Беларуси стремится к повышению уровня инновационной активности отечественных предприятий. По уровню инновационной активности Беларусь уступает не только многим индустриальным странам, но и странам Центральной и Восточной Европы.

Ученые-экономисты предпринимают попытки поиска предпосылок роста инновационной активности в Беларуси. Предпосылок много и они разные. 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.

В целом, целесообразно выделить несколько основных направлений влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность предприятий, которые обсуждались в исследовательской практике [1-2]:

- предприятия не заинтересованы (мало заинтересованы) инвестировать средства в обучение временных работников со срочными трудовыми договорами. В результате происходит снижение накоплений 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 работниками и работой, что влечет гибкость рынка труда за счет срочных трудовых 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 и внутреннего рынка труда предприятия, в частности.

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

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.

Два вида инноваций присутствовали у 21,4% организаций (по результатам российского исследования – 9,37%), три инновации были у 4,8 % организаций (Россия – 5,06%), четыре – 11,9% и пять – 2,4% (Россия четыре и пять инноваций – 1%). Среднее количество инноваций на одну белорусскую организацию составило 1,64. В среднем на одну российскую организацию – 1,7 [1-3].

Уровень инновационной активности организаций, представленных в выборке, определялся согласно методике российских ученых (Смирных Л.И. [1]) и рассчитывался как отношение количества организаций, которые имели хотя бы один вид инноваций, к общему числу обследованных организаций 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 значительно усовершенствованные технологии). Аналогичные результаты российских ученых свелись соответственно к 41,6% и 10% [1].

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

Доказано, что, чем меньше масштаб организации, тем чаще они используют срочные трудовые договора: организации менее 100 человек 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 (ме-

нее 100 чел.), использующих срочные трудовые договоры 100% работников заняты на этих условиях. В больших организациях с численностью работников более 500 человек доля работников, занятых на условиях срочного трудового контракта составляет в среднем не более 8%. Доля организаций, у которых были инновации в 2015-2016 годах выше там, где заключались срочные договора с работниками. Однако и у организаций, где нет данного вида договоров, инновационная активность так же высока [3-5].

1. Большинство обследованных организаций имеет технико-технологический уровень, равный выше среднего по отрасли (52%). Более 90% предприятий имеют (хоть и незначительные) инвестиции. Результаты показали, что 47% обследованных организаций имеют хотя бы одну инновацию в течение года. Отличие белорусских организаций состоит в том, что они одинаково внедряют инновации не зависимо от размера. Малые организации в Европе демонстрируют высокую степень инновационной активности, в России предприятия с инновациями чаще представлены среди крупных предприятий [1].

2. Срочные трудовые договора есть в большинстве обследованных организациях (73,8%). Доля работников, занятых на условиях срочных трудовых договоров относительно численности работников всех организаций составила в среднем 45,3% [2-3]:

3. Результаты дескриптивного анализа показывают, что если в организациях есть срочные трудовые договора, то на них чаще встречаются инновации, т.е. организации являются инновационно активными. Вероятность инноваций на предприятиях со срочными трудовыми договорами была 93,5% [3-5]. Среди организаций, которые использовали срочные трудовые договоры, количество инновационных организаций больше, чем в организациях без такого вида договоров.

4. 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.

5. Чем меньше масштаб организации, тем чаще они используют срочные трудовые договора. Средние по размеру организации в меньшей степени используют срочные договора. Инновационная активность организаций никак не зависит от ее размеров и численности занятых работников.

6. 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.

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

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. Работники с высшим образованием пока не востребованы и не являются 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 рыночной конъюнктуры.

8. В целом результаты оценки влияния срочных трудовых договоров на инновационную активность белорусских организаций показали, что инновации есть как в организациях со срочными трудовыми договорами, так и в организациях, на которых таких договоров нет.

Для однозначного и объективного ответа на вопрос «являются ли срочные трудовые договора экономическим стимулом для внедрения инноваций в организации?» необходим ряд дополнительных исследований с намного более расширенной выборкой белорусских организаций. Вероятно, что явными причинами использования срочных трудовых договоров будет «эффект их воздействия» на инновации через сокращение дефицита финансовых (инвестиционных) средств. Сокращение дефицита будет происходить за счет экономии (или высвобождения) средств на содержание и закрепление персонала в организации. Значимым срочный трудовой договор будет и для экономически нестабильных организаций, которые функционируют в условиях риска и неопределенности. В этом случае срочный трудовой договор будет являться гибкой подстройкой и может увеличивать вероятность инноваций.

Список литературы

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. Маковская Н. В. Современные особенности функционирования рынка труда в Беларуси: монография / Н. В. Маковская. – Могилев: МГУ им. А. А. Кулешова, 2020. – 264 с.
3. Маковская, Н. В. Оценка влияния срочных трудовых договоров на инновационное развитие в Беларуси / Н. В. Маковская // Стратегия развития экономики Беларуси : вызовы, инструменты реализации и перспективы : материалы Международной научно-практической конференции (20-21 сентября 2018 года, г. Минск) : в 2 т. Т. 1 / Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск : Право и экономика, 2018. – С. 77–79.
4. Маковская Н. В. Срочные трудовые договоры как фактор инновационной активности белорусских организаций / Н. В. Маковская // Белорус. экон. журн. – 2018. – № 2. – С. 97–107.