

ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Маковская Н.В., доктор экономических наук, доцент.
УО «Могилевский государственный университет
им. А.А. Кулешова», г. Могилев, Республика Беларусь*

Рассмотрены особенности трансформации социально-трудовой сферы Республики Беларусь по направлению инновационного развития. Даны статистические оценки основных системообразующих факторов (на примере промышленности Республики Беларусь), влияющих на такую трансформацию: уровень образования и квалификации, потенциал молодых работников, уровень заработной платы, качество профессиональной подготовки.

Квалификация, образование, кадровая составляющая, инновации.

При переходе к инновационной экономике упор делается на повышении эффективности рабочей силы, на внедрении интенсивных технологий и производств. Инновационная экономика требует наличия профессиональных и высококвалифицированных трудовых ресурсов, а также экспертов в области управления и администрирования.

Мониторинг профессионально-квалификационной структуры работников промышленности Республики Беларусь позволяет оценить наличие кадровой составляющей, которая способствует внедрению и обслуживанию инноваций в производственном процессе.

Профессионально-квалификационная структура образуется работниками разных профессиональных групп, подразделяемых по уровню квалификации, образованию, производственному стажу, возрасту и по производственно-функциональным признакам (руководители, специалисты, служащие и рабочие). Производственно-функциональный состав работников в промышленности Беларуси устойчив на протяжении последних 8 лет.

Значительный удельный вес, более 74%, составляют рабочие. Руководители и специалисты – 24,6%. Причем минимальной по численности является категория руководителей. Исключение составляет отрасль электроэнергетики, где удельный вес руководителей составляет 15,2%, специалистов - 18,2%. Для сравнения, в США распределение

работников в производственно-функциональной структуре выглядит следующим образом: около - 38% рабочие, руководители и специалисты – 42%, сервисные работники – 20% [6].

В производственно-функциональном составе работников наметилась тенденция к росту числа руководителей и специалистов. Это указывает на появление точек инновационной модернизации кадрового состава в реальном секторе. Необходимость увеличения численности руководителей и специалистов, в условиях инновационных процессов, несомненна. Так как именно эти категории работников являются носителями инновационного потенциала, способные перевести на "инновационные рельсы" рабочих.

Среди экономистов (теория человеческого капитала 60-70г.г.20в.) устоялось мнение о том, что инновации и инновационное развитие – удел работников с качественным образованием, карьероориентированных, в возрасте до 40 лет. Качественное образование – высшее, среднее специальное; карьера – стаж 10-15 лет. Возраст до 40 лет – инновационная активность и отдача (в виде роста доходов) от полученного образования.

Если в качестве инновационных отраслей промышленности рассматривать электроэнергетику, нефтехимию, машиностроение, микробиологию, медицинскую и легкую промышленность, то следует констатировать, что лидером по уровню работников с высшим и средним образованием является электроэнергетика (рис. 1). Причем на протяжении последних 8 лет доля таких работников здесь постоянно увеличивается при заметном снижении работников с общим образованием.

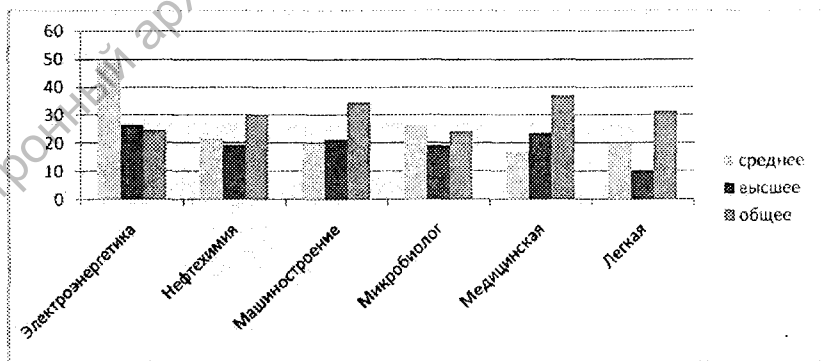


Рис. 1 - Уровень образования работников инновационных отраслей промышленности на 01.01.2009г.

Увеличивается кадровый инновационный потенциал нефтехимии и машиностроения. Здесь растет уровень образованности работников (доля работников с высшим и средним образованием увеличилась с 2000г. на 1,5% 2%). Однако в микробиологической и медицинской отраслях быстрыми темпами сокращается количество специалистов с высшим образованием. Так к 2009г. количество таких специалистов уменьшилось в микробиологии на 20% в медицинской промышленности на 17%. Эта негативная тенденция является устойчивой, прослеживается из года в год (2000г.-2008г.) [1-3]. Поэтому, следует говорить о кризисных кадровых явлениях в этих отраслях, которые не способствуют формированию инновационного потенциала.

Потенциально инновационным возрастом работников в Беларуси следует считать 25-35 и 35-40 лет. В 25-35 лет инновационный потенциал формируется, накопленный трудовой стаж к 35 годам примерно 10 лет (таких работников в промышленности около 10,4%). В 35-40 лет инновационный потенциал реализуется, трудовой опыт к 40 годам почти 20 лет (таких работников около 20,2%). Кроме этого, инновационным преимуществом этого возраста, является и то, что эти работники:

- во-первых, составляют сформированный кадровый потенциал, который умеет работать в рыночных условиях (в отличие от работников 45-50 лет и старше);

- во-вторых, способны передавать накопленный опыт молодому инновационному кадровому резерву;

- в-третьих, являются «инновационным амортизатором», который смягчает шоки при внедрении инноваций в производство. Так как, молодежь пока не готова (по возрасту и опыту) принять полностью груз инновационных изменений, а работники старшего возраста уже не желают в этом участвовать.

Важным при формировании кадровой инновационной составляющей является проблема кадрового инновационного резерва, который определяют работники до 30 лет (рис 2). Доля таких работников в промышленности Беларуси составляет 25, 7% от общей численности всего персонала [2-3].



Рис. 2 - Характеристика инновационного потенциала молодых работников (до 30 лет) в промышленности Беларуси на 01.01.2009г.

В основном молодые работники представлены категорией рабочих (75,9%), которые находятся в процессе формирования своего инновационного потенциала (получают образования, повышают квалификацию, получают дополнительное или смежное образование).

Таблица 1. – Уровень образования работников в промышленности Беларуси

Категории работников	Из них по уровню образования, %	
	Высшее	Среднее специальное
Руководители	2,9	1,4
Специалисты	11,3	5,3
Рабочие	2,6	13,1

Но можно констатировать, что уже сформирован относительно стабильный кадровый инновационный резерв среди молодых работников в промышленности, который представлен молодыми руководителями и специалистами с высшим и средним специальным образованием (таблица 1). Количественная оценка этого резерва: таких работников 22,8% в общем количестве молодежи до 30 лет, их доля в общем количестве всех работников промышленности составляет около 2,5-3%. Инновационным преимуществом данной категории работников является то, что возраст позволяет их переобучить в соответствии с выбранной инновационной модернизацией. Так, молодых руководителей и специалистов целесообразно переобучать по направлениям топ-менеджмента, обслуживающих инновации (например, профильные курсы МВА, стажировки, бизнес-школы). Молодых специалистов и рабочих со средним специальным образованием целесообразно направить на получение профильного высшего образования, которое

будет сопряжено с будущими инновациями. Сегодня такая необходимость актуальна (например, администрация нефтехимических предприятий говорит о необходимости высшего образования у рабочих, поскольку и инвестор, и внедряемые инновации требуют высококвалифицированных работников. Это, в свою очередь, будет определять размер их дохода).

Важным фактором, способствующим формированию кадровой инновационной элиты в промышленности Беларуси, является наличие специалистов высшей квалификации, которая характеризуется научной степенью (рис.3).

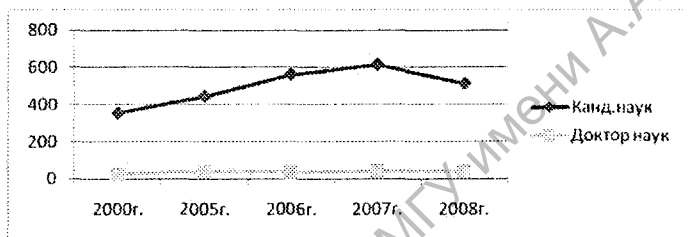


Рис. 3. - Динамика численности кандидатов и докторов наук в промышленности Беларуси

В промышленности Беларуси есть явное противоречие в количественном соотношении таких специалистов. Так, кандидатов наук почти в 100 раз больше, чем докторов наук. Тенденция постоянного роста количества кандидатов наук скорее свидетельствует о значимости данной научной степени для карьерного продвижения, нежели для инновационных интересов производства. Количество докторов наук в промышленности остается практически неизменным. Данный факт следует оценивать со следующих позиций: во-первых, стабильность работающих на производстве докторов наук объясняется, в том числе, не только желанием данных работников реализовывать свой научный потенциал в определенных технологических условиях, но и применением их разработок в определенных производственных условиях; во-вторых, закрепление докторов наук на производстве определяется и возможностью создания научных производственных школ. Это позволяет говорить о реальном научном потенциале и кадровой элите, которая может быть флагманом в процессе инновационной модернизации. Однако, постоянство количества работающих на производстве докторов наук, указывает и на факт старения данных работников и на отсутствие научного роста новых молодых специалистов.

Представляется, что тормозом в формировании инновационного кадрового обеспечения являются существующие уровни разрядов рабочих основного производства. Так, на крупнейших предприятиях таких отраслей как химическая и нефтехимическая (РУП ПО «Беларуськалий», ОАО «Белшина», ОАО «Гродноазот», ОАО «Мозырский НП», ОАО «Нафтан», ОАО «Могилевхимволокно»), машиностроение и металлообработка (РУПП «БЕЛА», УП «Белкоммунмаш», РУП «Гомсельмаш», РУП «Лифтмаш», РУП «МАЗ»), легкая промышленность (ЗАО «Вяснянка», ОАО «Моготекс», ОАО «Свитанак») средние квалификационные разряды рабочих основного производства совсем не высоки (таблица 2).

Таблица 2. - Средние квалификационные разряды рабочих основного производства в промышленности Беларуси

Отрасли промышленности	Средний разряд рабочих за период 2002-2007г.г.
химической и нефтехимической	5,3
машиностроения и металлообработки	3,2
легкая промышленность	4,2

Самые высокие рабочие разряды (6-7) в нефтехимии. Но таких рабочих в промышленности Беларуси всего около 6,5% [4,6]. Существующие разряды указывают на неготовность современной квалификационной системы быть адекватной условиям инновационного развития, так как:

1) в промышленности Беларуси существуют «мертвые» (невостребованные) разряды (8 и 9), в результате возникает вакуум, который препятствует переходу высококвалифицированного рабочего (для промышленности высокий разряд 6-7) в разряд специалиста. Все это отрицает паритет отношений между высококвалифицированным рабочим и низкоквалифицированным специалистом. Есть общее противоречие: рабочий, имеющий значительный стаж работы на предприятии, обладающий знаниями о специфике технологического процесса находится в низшей квалификационной иерархии по сравнению с молодым специалистом, не имеющим опыта работы и технологических навыков. Вследствие этого возникают социально-экономические противоречия в оплате труда, в социальных преференциях (льготах) и в понимании социальной справедливости. Это сводит на «нет» инновационную активность работников;

2) существующая система разрядов не стимулирует инновационную активность молодежи, так как не известен сценарий их карьерного роста и материального благополучия на производстве;

3) данная система не определяет социальный престиж работника исходя из его реальных умений и навыков. Сегодня в промышленности Беларусь престиж определяет значимость профессии и должности, а не креативные (инновационные) знания, способности и навыки. Это объясняет не желание молодых работников развиваться в профессиональном плане.

Важной проблемой в условиях инновационного развития экономики является согласование потребности в кадрах реального сектора и их подготовкой в системе профессионального образования. Понятно, что инновации диктуют новые требования к подготовке кадров. Поэтому, предприятия начинают декларировать о нехватке специалистов способных работать в новых инновационных условиях, что порождает проблему недостатка кадров. Система образования, в свою очередь, начинает наращивать объем подготовки, однако без учета специфики кадровой инновационной потребности реального сектора. Это, на первый взгляд, приводит к избытку кадров по определенным профессиям, например, экономисты, юристы, менеджеры, технологи и т.п.

Кроме этого, существует разрыв между декларацией потребности работодателей в работниках определенной квалификации и готовностью работодателей нанимать их на постоянную работу. Именно данная особенность является специфичной для инновационного развития. Такое поведение работодателя обосновано тем, что зачастую потребность работодателя в высококлассных специалистах продиктована лишь краткосрочной потребностью, которая связана с установкой и наладкой оборудования, обучением собственных работников, выпуск пробных партий и т.п. Затем, данная категория работников может оказаться лишней. Поэтому, учитывая такую особенность кадровых процессов в условиях инновационного развития необходимо корректировать развитие рынка труда и рынка образовательных услуг в Республике Беларусь. Представляется, что основой такой корректировки может стать подготовка качественных специалистов ориентированных на инновационные изменения. Главным критерием качества таких работников является их квалификация, полученная в системе профессионального образования.

В Беларуси наметилась тенденция сокращения выпуска квалифицированных специалистов и рабочих (рисунок 3), что оказывает негативное влияние на инновационное обновление персонала в реальном

секторе экономики. Спрос на работников может быть не покрыт их предложением, или работодателям на рынке труда не из кого будет выбирать и спрос будет качественно неудовлетворен.

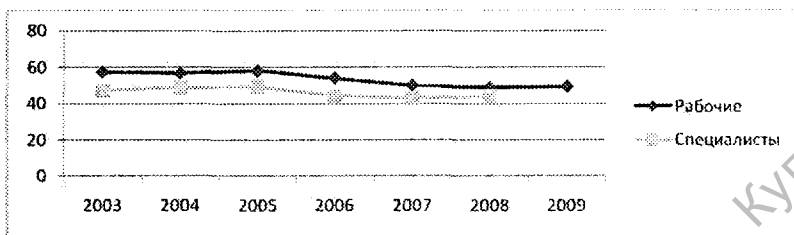


Рисунок 4. Выпуск квалифицированных специалистов и рабочих в 2003-2009г.г (тыс.чел.)

Это подтверждается тем, что сегодня сохраняется недостаточное предложение именно «квалифицированных голов» (а не «рабочих рук») на рынке труда, как следствие, дефицит кадров на предприятиях по системоформирующим категориям работников (прежде всего, бригадиры и мастера), которые реализуют инновационную модернизацию.

Молодые работники после системы профессионального образования представляют собой в большей степени «рабочие руки» с профессиональными знаниями, нежели инновационный трудовой ресурс, обладающий специфическими навыками и умениями (причина этого – отсутствие преемственности между академическими знаниями и производственной практикой).

Но на крупных предприятиях кадровая ситуация несколько иная. Здесь сосредотачиваются наиболее инновационноориентированные молодые работники в силу государственных мероприятий по предоставлению первого рабочего места, семейной преемственности, рекомендаций. Это может позволить:

- во-первых, создать инновационные кадровые резервы,
- во-вторых, развить молодых работников по направлениям технологических инноваций,
- в-третьих, сформировать собственный топ-менеджмент из молодых работников, знающих специфику производства.

Однако, чтобы это стало возможным следует учитывать соотношение по приему и выпуску молодых специалистов по инновационным профилям высшего и среднего образования (таблицы 4).

Таблица 4. - Соотношение «прием-выпуск» по инновационным профилям высшего образования

Профили высшего образования	Прием, тыс.чел.			Выпуск, тыс.чел.		
	2003	2005	2008	2003	2005	2008
Коммуникации. Право. Экономика. Управление.	36,6	37,0	36,2	21,2	21,9	31,6
Естественные науки	2,7	2,7	3,1	1,9	1,8	2,1
Техника и технологии	14,1	16,5	17,4	7,5	8,8	10,2
Архитектура и строительство	2,8	3,3	4,0	1,4	1,7	2,1

Последние шесть лет свидетельствуют о том, что устойчива следующая тенденция: в высших и средних учебных заведениях прием превышает выпуск молодых специалистов. Причем, по некоторым инновационным направлениям (техника и технологии, архитектура и строительство) выпуск сокращается почти в 2 раза. Это позволяет говорить о том, что рынку труда Беларуси не грозит перепроизводство соответствующих специалистов. В среднесрочной перспективе специалистов этих профессий может оказаться не достаточно для инновационных нужд. В целом, строить такие прогнозы не корректно, так как не ясны направления инновационных изменений реального сектора, которые определяют структуру и характер рабочих мест. Кроме этого, не ясно каким уровнем зарплаты будут обеспечены эти инновационные рабочие места.

Говорить о перепроизводстве специалистов в области экономики, управления и права преждевременно, так как:

а) их выпуск пока не превышает приема;

б) в Беларуси только начала формироваться инфраструктура, обслуживающая инновации (консалтинговые и лизинговые структуры, специальные финансовые фонды и биржи, логистические центры и т.п.), которая «завязана» на специалистах этого направления. Их может оказаться еще и недостаточно, что потребует привлечения зарубежных специалистов (это показывает опыт РФ).

Сегодня активную работу ведут региональные службы занятости населения по профессиональному переобучению безработных. В среднем ежегодно переобучаются около 10% [4, 6] всех безработных, нуждающихся в трудоустройстве. Профессиональное обучение проводится по 75 профессиям и специальностям. Самые востребованные из них: водители автомобиля, мастера отделочных работ, токари, работники по специальности «Техническое обеспечение сельскохозяй-

ственного производства» и по специальности «Энергетическое обеспечение сельскохозяйственного производства», плотники, столяры, каменщики и станочники деревообрабатывающих станков. Трудоустроены практически все прошедшие профессиональное обучение. Данные профессии и специальности не являются флагманами инновационного развития. Они продолжают пополнять рынки профессий, которые в условиях инновационных изменений окажутся не востребованными. Поэтому, механизм формирования безработицы на будущий инновационный этап запущен уже сегодня.

Одним из главных факторов, способствующих формированию и внедрению инноваций в реальном секторе экономики, является существующий уровень заработной платы работников. В Беларуси в отраслях промышленности ситуация следующая:

1. Устойчивой тенденцией с 2001г. стало заметное снижение (в среднем на 22%) [1-6] средней заработной платы в промышленности по сравнению со средней заработной платой в национальной экономике. Особенно заметное падение уровня номинальной начисленной заработной платы произошло на предприятиях следующих отраслей:

- в химической и нефтехимической на 35,1%;
- в черной металлургии на 41,2%.

Самая низкая среднемесячная заработная плата (по сравнению со среднереспубликанским уровнем 100%) в лесной, деревоперерабатывающей и целлюлозно-бумажной отрасли (78,7%); в стекольной и фарфоро-фаянсовой отрасли (72,1%); и в отрасли легкой промышленности (62,3%).

2. Долларовый эквивалент (по курсу Национального банка Республики Беларусь) заработной платы в промышленности Беларуси имеет тренд роста:

в период 2004-2009г.г. с 195 дол. США до 445 дол. США. Но констатация данного факта без анализа среднего уровня заработной платы в отраслях промышленности будет не совсем корректной, так как скачок среднереспубликанского показателя сформировали такие ведущие производственные конгломераты как, например, РУП ПО «Беларуськалий», Жлобинский металлургический комбинат, областные предприятия электроэнергетики.

Фактором, негативно влияющим на инновационные процессы в промышленности Беларуси, являются невысокие почасовые ставки оплаты труда (по сравнению со среднеевропейскими 8-12\$) и, особенно, в тех отраслях, которые могут быть инновационно ориентированы (рисунок 5).

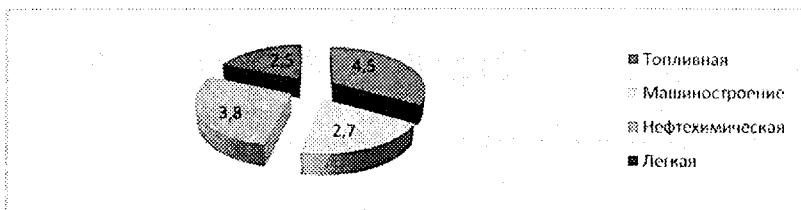


Рисунок 5. Почасовые ставки оплаты труда в промышленности (в \$)

Среди категорий работников самый высокий уровень почасовых ставок у руководителей предприятий (в среднем 192,3% к среднереспубликанскому уровню). Разница между почасовыми ставками руководителей и рабочих на протяжении 2002-2009г.г. остается одинаковой: почасовая ставка руководителя на 60-75% (в зависимости от отрасли промышленности) выше ставки рабочего. В машиностроении и легкой промышленности почасовая ставка руководителя всего на 12-15% выше, чем у рабочих. [5] Это сильно снижает инновационную активность топ-менеджмента в данных отраслях.

В реальном секторе существует дифференциация заработной платы работников в соответствии с тарифными разрядами. Так величина диапазона заработной платы среди одной категории работников не большая (в среднем 15-25 у.е). Диапазон между высоким тарифным разрядом (например, 17-16) и низким (4-3 разряд) составляет 283 у.е. Однако, средние показатели имеют другие значения. Так, разница между средней заработной платой руководителей и специалистов составляет в среднем 202 у.е., руководителями и высококвалифицированными рабочими – 324 у.е.

Оценивать разрыв между уровнями заработной платы разных категорий работников с позиции инновационного развития можно со следующих позиций:

во-первых, значительная разница между заработной платы администрации и специалистов негативно влияет на инновационную активность последних, так как именно они реализуют на местах инновации и являются инициаторами «втягивания» в инновационные процессы рабочих;

во-вторых, существующая у рабочих возможность «заработать» может негативно влиять на инновационную активность специалистов и подрывать принцип социальной справедливости при формировании заработной платы у разных категорий работников;

в-третьих, значительный разрыв заработной платы относительно тарифных разрядов скорее можно расценивать как положительную тенденцию, ликвидирующую уравнительный подход при формировании оплаты труда разных категорий работников.

Специфика белорусской экономики, в том числе, состоит и в том, что даже при нестабильном уровне производительности труда ставки оплаты труда все равно растут. Например, в электроэнергетике в 2008г. индекс производительности труда составил 97% от предыдущего года, а среднечасовая заработная плата возросла на 23,7%. Аналогичная тенденция в топливной промышленности. Такая ситуация говорит о том, что главный инновационный критерий оценки труда - производительность труда сегодня не работает в Беларуси. Эта значимая проблема, которая требует первоочередного решения, для того, что бы на рынке труда сложились инновационные условия, позволяющие формировать трудовые ресурсы нового качества.

Таким образом, в реальном секторе отсутствуют инновационные тенденции при формировании оплаты труда, так как:

- существует зарегулированность внутрипроизводственных систем оплаты труда со стороны органов государственного управления, что ограничивает возможность применения экономических рычагов воздействия на работников, которые бы выступали в качестве инновационного стимула. Следствием этого является рост ставок оплаты труда, который опережает рост производительности труда. В результате завышается стоимость выполненных работ, которая переносится на цену продукции и ее увеличивает. Это не инновационная тенденция;

- заработная плата в промышленности не гарантирует высокой покупательной способности, критерии повышения ставок определяются вышестоящими отраслевыми ведомствами (концернами или министерствами). Это позволяет утверждать, что заработная плата в промышленности Беларуси начинает терять свою мотивационную силу, которая должна являться залогом эффективного управления трудовыми ресурсами в условиях инновационного развития;

- важным мотивационным и стимулирующим фактором на предприятиях в условиях инновационных изменений является «социальный пакет». На предприятиях Беларуси он сформирован. Но его наполнение не является инновационно стимулирующим, так как большую его часть составляют расходы на социальную защиту работников (отчисления в ФСЗН и в фонд содействия занятости, выходные пособия, пособия по временной нетрудоспособности, страховые выплаты). Данные «выплаты» не имеют эффекта дополнительного дохо-

да к заработной плате работника и имеют компенсационный характер. Поэтому обеспеченность социальным пакетом в современных условиях не имеет для работников большого экономического эффекта;

- существует экономия затрат на персонал (детальный анализ фондов заработной платы на предприятиях выявил данную тенденцию), в 2008 из всех средств (100%) выделенных на персонал израсходовано 81,3% (экономия -18,7%). Следствием этого является постепенное сокращения инвестиционных расходов на персонал (расходы сократились на 43%), что обуславливает снижение качественного уровня профессионально-квалификационного потенциала работников в преддверии инновационных изменений.

Список литературы:

1. Промышленность Республики Беларусь, 2004; стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: О.А.Довнар [и др.]. – Минск, 2004. – 194 с.

2. Промышленность Республики Беларусь, 2005; стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: О.А.Довнар [и др.]. – Минск, 2005. – 197 с.

3. Промышленность Республики Беларусь: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: О.А.Довнар [и др.]. – Минск, 2006. – 197с.

4. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2004; стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И.Зиновский [и др.]. – Минск, 2004. – 611 с.

5. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008; стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И.Зиновский [и др.]. – Минск, 2009. – 615 с.

6. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: Г.И. Гасюк [и др.]. – Минск, 2004. – 407 с.