

УДК 331.5-057.4:351(476)

ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРИОРИТЕТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ БЕЛАРУСИ

Л. Г. Воронцовая

магистр управления и экономики
Институт экономики НАН Беларуси

В статье предлагаются направления совершенствования регулирования рынка труда научных работников Беларуси. Первое направление предполагает усиление эксплицитной государственной политики на данном рынке и повышение качества предложения. Второе направление заключается в организации эффективной оплаты труда. Оплату труда необходимо увеличить за счет роста как переменной части заработной платы (для этого предлагается комплексная многокритериальная система оценки труда научных работников для дифференциации оплаты труда в зависимости от результатов), так и постоянной ее части (за счет института эффективного контракта). Дифференциацию эффективных трудовых контрактов предполагается проводить в зависимости от интенсивности труда, должностных обязанностей, сроков, карьерной траектории.

Ключевые слова: рынок труда научных работников Беларуси, государственное регулирование, оплата труда, оценка труда, эффективный контракт, институты.

Введение

Актуальность исследования обусловлена необходимостью совершенствования государственного регулирования рынка труда научных работников Беларуси. В связи с этим представляется важным определение приоритетов государственной политики на данном рынке с учетом особенностей белорусской институциональной среды, зарубежного опыта и мировых тенденций.

Цель работы: разработать направления совершенствования государственного регулирования рынка труда научных работников Беларуси.

Объектом исследования является рынок труда научных работников Беларуси. Предмет исследования – пути совершенствования государственного регулирования рынка труда научных работников Беларуси.

Выбор объекта и предмета исследования объясняется существованием ряда вызовов для государственного регулирования рынка труда научных работников Беларуси, необходимостью повышения качества институциональной среды данного рынка и эффективности его государственного регулирования, возрастанием роли науки в обеспечении национальной конкурентоспособности.

Основная часть

Совершенствование рынка труда научных работников следует начать с усиления *эксплицитной государственной политики* на данном рынке, что будет выражаться в более явном ее характере, отражении в едином документе. Это может быть достигнуто путем разработки отдельной программы: Государственной программы совершенствования рынка труда научных работников Беларуси. В таблице 1 представлен список предлагаемых нами задач и соответствующих им мероприятий, направленных на совершенствование рынка труда научных работников.

© Воронцовая Л. Г., 2019

Таблица 1 – Мероприятия Государственной программы совершенствования рынка труда научных работников Беларуси

Задачи	Мероприятия
1. Обеспечение финансирования науки на достаточном уровне, развитие научной инфраструктуры	1.1) обеспечение уровня общих расходов на НИОКР в размере 2,5% от ВВП, в том числе за счет привлечения частных расходов;
	1.2) обеспечение простоты и прозрачности процедуры получения государственных грантов, снижение бюрократической нагрузки при предоставлении отчетности;
	1.3) расширение практики применения конкурсного механизма финансирования НИОКР при различных способах выделения финансов (прямое финансирование, гранты, льготы, субсидии и др.);
	1.4) применение субсидиарного подхода в финансировании в рамках государственного задания;
	1.5) обеспечение технического оснащения научных лабораторий и рабочих мест научных работников на высоком уровне;
	1.6) обеспечение доступа научных работников к престижным международным научным журналам;
	1.7) обеспечение наличия достаточного количества национальных журналов по всем наукам, входящим в наукометрические базы данных Web of Science и Scopus.
2. Повышение престижа профессии ученого	2.1) указание в паспорте и других документах ученой степени (Ph.D, кандидат наук, доктор наук);
	2.2) включение пропаганды преимуществ профессии ученого в образовательные дисциплины вузов;
	2.3) привлечение склонных к научно-исследовательской деятельности студентов к участию в конференциях, научно-исследовательской работе кафедр;
	2.4) пропаганда науки и профессии ученого в государственных СМИ, направленная на увеличение понимания науки населением и интереса к ней;
	2.5) расширение морального стимулирования ученых (грамоты, государственные награды, размещение на доске почета за достижения в науке).
3. Повышение оплаты труда и материальной защищенности научных работников	3.1) повышение общего уровня оплаты труда в науке;
	3.2) внедрение института эффективного контракта;
	3.3) справедливая оценка труда, оплата труда в зависимости от результатов;
	3.4) повышение стипендий аспирантам и их дифференцированный размер в зависимости от успешности работы над диссертацией;
	3.5) повышение доступности жилья для научных работников.
4. Повышение защищенности ученых старшего поколения	4.1) обеспечение научных работников пенсиями, эквивалентными размеру пенсий государственных служащих;
	4.2) установление особых контрактных отношений с научными работниками пенсионного возраста, создание для них комфортных условий труда;
	4.3) расширение доступа к медицинскому обслуживанию, санаторно-курортному лечению для научных работников пенсионного возраста.
5. Развитие инфраструктуры рынка труда научных работников	5.1) создание базы данных научных работников государства;
	5.2) создание информационной базы о вакантных должностях в сфере науки и потенциальных кандидатах на должность;
	5.3) создание белорусской социальной сети для ученых.
6. Повышение спроса на результаты НИОКР	6.1) принятие ряда нормативно-правовых актов, поощряющих частные расходы на НИОКР (предоставление льгот, субсидий);
	6.2) расширение практики применения списания текущих расходов по НИОКР; налогового и исследовательского кредита; специальных режимов амортизации; льгот в налогообложении прибыли и др.;
	6.3) повышение информированности бизнеса о перечне услуг, оказываемых научно-исследовательскими организациями.

Окончание таблицы 1

Задачи	Мероприятия
7. Защита прав интеллектуальной собственности на результаты НИОКР	7.1) законодательное закрепление передачи государством прав интеллектуальной собственности организациям-исполнителям и ученым на созданные ими разработки [1, с. 36];
	7.2) закрепление имущественных прав научных работников на побочные результаты исследований при выполнении работ по поручению заказчика (работодателя) [1, с. 36];
	7.3) ужесточение санкций за нарушение прав интеллектуальной собственности.
8. Развитие региональных рынков труда научных работников Беларуси	8.1) повышение позиций крупнейших региональных вузов в национальных и международных рейтингах, создание необходимой инфраструктуры при региональных вузах для осуществления НИОКР;
	8.2) реализация специальной жилищной программы, позволяющей молодым ученым, работающим в регионах, улучшить свои жилищные условия.
9. Формирование общего рынка труда научных работников ЕАЭС	9.1) формированию общей нормативно-правовой базы, регулирующей общий рынок труда научных работников стран ЕАЭС;
	9.2) разработка нормативно-правовых актов на уровне интеграционного образования, регулирующего пенсионное обеспечение научных работников;
	9.3) законодательное регулирование обмена аспирантами, прохождения практики аспирантами и распределения выпускников аспирантуры в странах ЕАЭС;
	9.4) проведение унификации защиты диссертаций в ЕАЭС, дальнейшее совершенствование взаимного признания ученых степеней и званий;
	9.5) разработка совместной стратегии повышения оплаты труда научных работников ЕАЭС, сближение уровня оплаты труда во всех странах интеграционного образования;
	9.6) разработка совместной стратегии по взаимовыгодному использованию кадрового научного потенциала ЕАЭС и предотвращению негативных миграционных процессов для какой-либо из стран ЕАЭС;
	9.7) организация мониторинга общего рынка труда научных работников ЕАЭС.
10. Стимулирование международного научного сотрудничества	10.1) предотвращение появления барьеров для временной миграции с целью проведения совместных исследований с учеными из других стран;
	10.2) организация совместных международных форумов, конференций и т.п.;
	10.3) повышение информированности научных работников о международных грантах и научных проектах.

Примечание – Источник: собственная разработка.

Для увеличения оплаты труда научных работников за счет постоянной части заработной платы целесообразно использование неоклассических контрактов вместо более распространенных имплицитных [2, с. 415]. Такая практика постепенно внедряется в зарубежных организациях, осуществляющих НИОКР, и связана с применением эффективного контракта [3, с. 6–10; 4, с. 35].

В Беларуси рекомендуемая *система эффективных контрактов* с научными работниками представлена в таблице 2. Как видно из таблицы, контракт может быть универсальным, охватывающим разные аспекты научной или научно-педагогической деятельности, или же концентрироваться на определенных ее аспектах. Следует отметить, что постоянная часть заработной платы увеличивается как с карьерным ростом, так и с ростом интенсивности труда. Постоянную часть заработной платы рекомендуется привязать к минимальной заработной плате и использовать ее при дифференциации заработной платы научных работников. Нижнюю границу размера заработной платы в науке целесообразно установить в размере 2,5 минимальной заработной платы. Данная рекомендация применима и для бюджетных организаций, осуществляющих НИОКР, если на законодательном уровне им будет разрешено не использовать тарифную сетку. Известно, что в 2018 г. в бюджетной сфере планируется перейти от

тарифной ставки первого разряда к базовой ставке [5]. Тогда целесообразно, чтобы в бюджетных организациях, осуществляющих НИОКР, базовая ставка была привязана к минимальной заработной плате и составляла не менее 2,5 минимальной зарплаты. Такое минимальное значение целесообразно установить для того, чтобы обеспечить достойную оплату труда даже молодым научным работникам, поскольку уже в начале карьеры научный работник обладает существенным интеллектуальным капиталом. Увеличение минимальной заработной платы в науке до 2,5 официальной минимальной заработной платы Беларуси представляется вполне осуществимым с учетом реализации рекомендуемого нами увеличения в 5 раз расходов на НИОКР в % от ВВП.

Предполагается использование бессрочного трудового контракта с самыми высокопроизводительными учеными, представляющими большой интерес для организации. В отличие от пожизненного контракта с почетным профессором, бессрочный контракт с работником, не достигшим пенсионного возраста, означает возможность его прекращения по достижении ученым пенсионного возраста.

Смысл применения утешительного контракта заключается в том, что такой контракт позволяет снизить транзакционные издержки и для научного работника, и для работодателя в результате прекращения трудовых отношений.

Таблица 2 – Дифференциация контрактов и соответствующих им сроков и постоянных частей заработной платы в зависимости от производительности труда, траектории и этапа научной карьеры

Типы трудовых контрактов в зависимости от траектории научной карьеры	Классы интенсивности труда и соответствующие значения постоянной части заработной платы и сроков контракта (где 1 – одна минимальная заработная плата)					Этап научной карьеры, карьерные позиции (должность)
	Невысокая нагрузка, в т. ч. освоение профессии в начале карьеры	Прекращение трудовых отношений (утешительный контракт)	Стандартная нагрузка	Нагрузка выше средней	Интенсивная нагрузка	
1. Универсальный 2. Академический 3. Преподавательский 4. Инженерно-конструкторский 5. Администраторский	2,5 мин. з.п. / 1-2 года	2,5 мин. з.п. / 1 год	3,0 мин. з.п. / 1-2 года	3,5 мин. з.п. / 2 года	4,0 мин. з.п. / 2 года	Начало карьеры (младший научный сотрудник, лаборант, ассистент и т.п.)
	2,5 мин. з.п. / 1-2 года	2,5 мин. з.п. / 1 год	4,0 мин. з.п. / 2 года	4,5 мин. з.п. / 3-5 лет	5,0 мин. з.п. / 3-5 лет	Средние позиции в карьерной лестнице (научный сотрудник, старший научный сотрудник, преподаватель, старший преподаватель)
	3,0 мин. з.п. / 1-2 года	3,0 мин. з.п. / 1 год	5,0 мин. з.п. / 3-5 лет	5,5 мин. з.п. / 5 лет – бессрочно (кроме руководящих должностей)	6,0 мин. з.п. / 5 лет – бессрочно (кроме руководящих должностей)	Высокие позиции в карьерной лестнице (ведущий научный сотрудник, главный научный сотрудник, руководитель сектора, зав. кафедрой, доцент)
	4,0 мин. з.п. / 1-2 года	4,0 мин. з.п. / 1 год	6,0 мин. з.п. / 3-5 лет	6,5 мин. з.п. / 5 лет – бессрочно (кроме руководящих должностей)	7,0 мин. з.п. / 5 лет – бессрочно (кроме руководящих должностей)	Очень высокие позиции в карьерной лестнице (зав. отделом, зам. директора организации, директор, декан, ректор, профессор)
	3,5 мин. з.п. / бессрочно	3,5 мин. з.п. / до 1 года	5,0 мин. з.п. / бессрочно	5,5 мин. з.п. / бессрочно	6,0 мин. з.п. / бессрочно	Карьера в пенсионном возрасте (почетный профессор)

Примечание – Источник: собственная разработка.

Во всех типах контрактов необходимо прописать обязательные для выполнения минимальные критерии эффективности. Перечень обязательных критериев и минимальные требования для определенного типа контракта целесообразно предоставлять определять на микроуровне.

Мотивационная функция предложенных типов эффективного контракта заключается в возможности повышения постоянной, гарантированной части заработной платы, а также стабильности занятости, связанной с возможностью увеличения срока действия трудового контракта вплоть до перехода на бессрочный контракт.

Для увеличения переменной части заработной платы при росте производительности целесообразно внедрить комплексную многокритериальную систему оценки труда научных работников для дифференциации оплаты труда в зависимости от результатов. Применение данной системы оценки труда приведет к автоматической оптимизации численности научных работников и повышению уровня оплаты их труда только при росте его эффективности и результативности. Это усилит конкуренцию со стороны предложения на рынке труда научных работников и будет способствовать положительному отбору.

Целесообразно в оценке труда научных работников использовать как формальные, так и неформальные критерии. Это позволит провести более объективную оценку. Промежуточные значения рейтинга по каждому критерию выставляются для подсчета суммарного рейтинга научного работника и выведения его итогового рейтинга. Итоговый рейтинг позволит распределить стимулирующие выплаты в соответствии с местом научного работника в рейтинге.

В таблице 3 представлен перечень критериев и правила начисления баллов по каждому критерию.

Таблица 3 – Методика рейтинговой оценки научных работников по формальным и неформальным критериям

Критерии оценки	Методика начисления баллов
1. Ученая (академическая) степень	доктор наук – 10 б.; кандидат наук (Ph.D) – 6 б.; магистр – 2 б.; за получение любой из степеней в текущем году дополнительно начисляется 2 б.
2. Ученое звание	академик – 10 б.; член-корреспондент – 7 б.; профессор – 5 б.; доцент – 3 б.
3. Стаж научной работы	0,1 б. за каждый год стажа; 0,2 б. за каждый год стажа в организации, где научный работник осуществляет трудовую деятельность в настоящее время
4. Ставка работы	0,5 – 0,5 б.; 1 – 1 б.; 1,5 – 1 б.; 2 и более – 0,5 б. примечание: не учитывается внешнее совместительство
5. Наличие собственной научной школы	10 б.
6. Руководство кандидатскими и докторскими диссертациями	3 б. за каждую защищенную докторскую диссертацию; 2 б. за каждую защищенную кандидатскую диссертацию; 1 б. за руководство каждой докторской дис. в настоящее время; 0,6 б. за руководство каждой кандидатской дис. в настоящее время
7. Руководство магистерскими диссертациями	0,1 б. за каждую защищенную магистерскую; 0,1 б. – за руководство магистерской в настоящее время

Продолжение таблицы 3

Критерии оценки	Методика начисления баллов
8. Научные публикации (в т.ч. индексируемые WoS и Scopus)	2 б. за каждую книгу, монографию за весь период без соавторов (в соавторстве – 1 б.); 1 б. за препринт книги (монографии) (в соавторстве – 0,5 б.); дополнительно 0,5 б. за руководство коллективом авторов (издание книги под редакцией оцениваемого научного работника, независимо от времени издания); за период до 3 лет включительно: 0,2 б. за тезисы (0,1 б. – в соавторстве); 0,4 б. за статью (0,2 б. – в соавторстве); за период более 3 лет: 0,1 б. за тезисы (0,05 б. – в соавторстве); 0,2 б. за статью (0,1 б. – в соавторстве); баллы умножаются на 3, если публикация в издании, рекомендованном ВАК; баллы умножаются на 5, если публикация в журнале, индексируемом Web of Science и (или) Scopus
9. Индекс Хирша (без учета самоцитирования)	0 – 0 б.; больше 0, но меньше 3 – 1 б.; от 3 до 7 – 2 б.; от 7 до 10 – 3 б.; от 10 до 16 – 4 б.; от 16 и выше – 5 б.
10. Участие в конференциях, конкурсах научных работ и т.п.	за отчетный год: 0,2 б. за каждое участие в научных мероприятиях без статуса международных; 0,5 б. за участие в международных мероприятиях; при получении наград (1-3 место) баллы умножаются на 3
11. Рецензирование и оппонирование научных работ, проведение научной экспертизы	рецензирование: 0,1 б. за каждую магистерскую работу; 0,2 б. за кандидатскую дис.; 0,3 б. за докторскую дис.; оппонирование: на защите кандидатской дис.: 0,3 б. за каждое мероприятие (работу); на защите докторской дис.: 0,3 б. за каждое мероприятие (работу); экспертиза: 0,2 б. за каждую работу
12. Патентование результатов НИОКР	за весь период: 2 б. за патент зарубежных стран; 1 б. за патент Республики Беларусь; оценка по отдельному патенту умножается на 2, если этот патент получен в течение последних 3 лет
13. Учебные публикации	срок более 5 лет: 0,2 б. за каждый учебник или учебное (учебно-методическое) пособие с грифом Министерства образования или УМО без соавторов (0,1 б. – в соавторстве); 0,1 б. – с иным видом грифа или без грифа без соавторов (0,05 б. – в соавторстве); за последний период от 1 года до 5 лет: 1 б. за публикацию с грифом Министерства образования или УМО без соавторов (0,5 б. – в соавторстве); 0,5 б. – с иным видом грифа или без грифа без соавторов (0,25 б. – в соавторстве); до 1 года: 2 б. за публикацию с грифом Министерства образования или УМО без соавторов (1 б. – в соавторстве); 1 б. – с иным видом грифа или без грифа без соавторов (0,5 б. – в соавторстве); дополнительно начисляется 0,2 б. за руководство коллективом авторов (издание учебника под редакцией оцениваемого научного работника, независимо от времени издания)
14. Руководство научным коллективом	руководство научным коллективом организации (директор, зам. директора, ректор института) – 3 б.; руководство научным коллективом (зав. отделом, декан факультета) – 2 б.; руководство научным коллективом (зав. сектором, зав. кафедрой) – 1 б.
15. Повышение квалификации	2 б. за повышение квалификации в текущем году; 1 б. за каждое повышение квалификации за период от 1 до 5 лет;
16. Участие в общественной жизни организации	за отчетный год: присутствие на мероприятии – 0,1 б.; активное участие: 0,2 б.; организация мероприятия или помощь в организации – 0,3 б. за каждое мероприятие

Окончание таблицы 3

Критерии оценки	Методика начисления баллов
17. Пропаганда научных достижений, освещение деятельности организации в СМИ	за отчетный год: 1 б. за каждый случай освещения научных достижений в национальных СМИ; 2 б. – в зарубежных СМИ
18. Организация и руководство научно-исследовательской работой студентов	за отчетный год: руководство СНИЛ – 1 б.; 0,1 б. за каждые тезисы студентов; 0,2 б. за статью студентов; 0,2 б. за каждого студента, участвующего под руководством оцениваемого научного работника в вузовском конкурсе научных работ; 0,5 за участие студента в республиканских и международных конкурсах и олимпиадах; при получении студентами наград баллы умножаются на 3
19. Гранты, хоздоговорные проекты	президентские стипендии – 3 б.; международные гранты (получение, работа и (или) сдача итоговых материалов в текущем году) – 3 б.; национальные, в т. ч. государственные гранты (получение, работа и (или) сдача итоговых материалов в текущем году) – 2 б.; участие в иных хоздоговорных проектах (работа и (или) сдача итоговых материалов в текущем году) – 2 б.; за руководство научным коллективом при выполнении совместного гранта или проекта дополнительно начисляется 1 б.
20. Выполнение совместных научных проектов и другие формы международного научно-технического сотрудничества	за отчетный год: 1 б. за каждый случай международного научно-технического сотрудничества (совместный доклад на конференции, совместная публикация, совместная работа по гранту и т.п.)
21. Награды (кроме наград за участие в конференциях, конкурсах и т.п.)	президентская или правительственная награда, награды министерств – 5 б.; награды сторонних организаций – 3 б.; грамота организации-работодателя за трудовые достижения – 2 б.
22. Внедрение (участие во внедрении) результатов НИОКР в практическую деятельность в текущем году	1 б. за каждое авторское свидетельство или справку о внедрении результатов НИОКР
23. Качество, уровень и новизна результатов работы над плановой тематикой организации и их своевременное предоставление	за отчетный год: от 1 до 5 баллов, где 5 – наилучшее значение, 1 – наихудшее; баллы выставляются непосредственным руководителем и (или) вышестоящим руководством, затем находится среднее арифметическое выставленных оценок, если их несколько
24. Качество и оперативность выполнения поручений	от 1 до 5 баллов, где 5 – наилучшее значение, 1 – наихудшее; баллы выставляются непосредственным руководителем и (или) вышестоящим руководством, затем находится среднее арифметическое выставленных оценок, если их несколько

Примечание – Источник: собственная разработка на основе [6, с. 3–11; 7, с. 134; 8, с. 21–31; 9, с. 131, 144].

Из таблицы 3 видно, что специфика начисления баллов за стаж работы дополнительно направлена на стимулирование закрепления научного работника в организации. Более низкий балл за работу на две и более ставки объясняется снижением производительности труда ученых при чрезмерной нагрузке, поэтому это не должно поощряться работодателем. Общественная деятельность научных работников предполагает очень широкий перечень общественных мероприятий, в которых работник принимает непосредственное участие (организация турслета, проведение обучения сотрудников основам гражданской обороны, информационное наполнение стенгазеты и т. п.). Наличие собственной научной школы у работника предполагает, что это научный работник, обладающий очень высокой квалификацией, научный лидер, который лично является основателем научной школы, объединяющей коллектив людей работой над единым

специфическим научным направлением (предметом исследования, парадигмой), а также, что эта школа признается научным сообществом.

Кроме баллов, по каждому критерию выставляется место в рейтинге. Совокупный рейтинг научного работника подсчитывается на основе суммирования всех его рейтингов по каждому критерию. Чем меньше получается результат суммирования, тем выше место ученого в итоговом рейтинге. Такой подход мотивирует проявить себя наилучшим образом по каждому критерию, а не преимущественно по тем, по которым начисляются более высокие баллы.

Целесообразно предоставить свободу организациям, осуществляющим НИОКР, при корректировке критериев в зависимости от специфики их деятельности [9, с. 143]. При низкой заинтересованности внесения изменений в предложенную методику, можно применять ее без корректировок, т. к. она имеет широкий охват в оценке производительности.

Величину премиального фонда организаций, осуществляющих НИОКР, целесообразно увеличить. Доля премии в оплате труда должна быть высокой, чтобы стимулировать производительность. Конкретную величину данного показателя следует определять совместным решением дирекции и совета трудового коллектива [7, с. 135].

Долю отдельно взятого подразделения организации, осуществляющей НИОКР, в премиальном фонде целесообразно определять дирекции с участием руководителей структурных подразделений. Ее следует определять с учетом размера подразделения, сложности выполняемых задач, производительности труда работников, рентабельности подразделения и т. п.

В результате премиальный фонд подразделения организации, осуществляющей НИОКР, будет определяться по формуле 1 [7, с. 135].

$$W_j = \alpha_j W_{\text{НИОР}}, \quad (1)$$

где W_j – премиальный фонд j -го подразделения;

α_j – доля j -го подразделения в премиальном фонде, выделенном на стимулирование научных работников;

$W_{\text{НИОР}}$ – премиальный фонд всех научных подразделений.

Тогда размер премии отдельно взятого научного работника с учетом разработанной нами методики оценки результативности труда будет определяться по формуле 2.

$$n_{ij} = W_j k_{ij}, \quad (2)$$

где n_{ij} – премия i -го работника j -го подразделения;

W_j – премиальный фонд j -го подразделения;

i – порядковый номер работника j -го подразделения, $i \in [1; m]$;

k_{ij} – коэффициент i -го работника j -го подразделения в зависимости от его рейтинга: от самого высокого места в рейтинге (k_{1j}) до самого низкого (k_{mj}).

При этом для коэффициента k должна соблюдаться следующие условия (формула 3).

$$\begin{cases} k_{1j} + k_{2j} + \dots + k_{mj} = 1; \\ k_{1j} \geq k_{2j} \geq \dots \geq k_{mj}; \\ k_{1j} > k_{mj}, \end{cases} \quad (3)$$

где k_{1j} – коэффициент работника с самым высоким рейтингом, k_{mj} – коэффициент работника с самым низким рейтингом, $k \in [0; 1]$.

Целесообразно предоставить работодателю свободу и в определении размеров коэффициентов в зависимости от места научного работника в рейтинге. Так работодатель сможет выбрать оптимальную степень дифференциации размеров премий, при

которой производительность труда будет достаточно высокой, но при этом дифференциация не приведет к напряженности в коллективе из-за чувства несправедливости вознаграждения.

Заключение

Новизна исследования заключается в следующем. Предложены направления совершенствования государственного регулирования рынка труда научных работников Беларуси. Первое направление предполагает усиление эксплицитной государственной политики на данном рынке, а также повышение качества предложения.

Второе направление совершенствования заключается в организации эффективной оплаты труда научных работников, которую рекомендуется увеличить за счет роста как постоянной, так и переменной части заработной платы.

Использование эффективного контракта направлено на увеличение оплаты труда за счет постоянной части заработной платы. Дифференциацию эффективных трудовых контрактов предполагается проводить в зависимости от интенсивности труда, должностных обязанностей, сроков, карьерной траектории.

Комплексная многокритериальная система оценки труда научных работников для дифференциации оплаты труда в зависимости от результатов предполагает увеличение оплаты труда за счет переменной части заработной платы. Данная система оценки охватывает в полной мере различные аспекты научно-исследовательской деятельности и направлена на повышения мотивации ученых к качественному труду.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Социально-экономическое развитие Республики Беларусь в 2011–2015 годах и меры по обеспечению устойчивого сбалансированного развития экономики на перспективу [Электронный ресурс] / Информационно-аналитический доклад Института экономики НАН Беларуси – 2016. – 96 с. – Режим доступа: <http://economics.basnet.by/files/SER.pdf>. – Дата доступа: 15.07.2017.
2. Уильямсон, О. И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, “отношенческая контрактация” / Научное редактирование и вступительная статья В.С. Катъкало ; пер. с англ. Ю. Е. Благова, В. С. Катъкало, Д. С. Славнова, Ю. В. Федотова, Н. Н. Цытович. – СПб. : Лениздат, CEV Press, 1996. – 702 с.
3. Система эффективного контракта для научно-педагогических работников университета / П. С. Чубик [и др.] // Высшее образование в России. – 2016. – № 8–9. – С. 5–14.
4. Гершман, М. Эффективный контракт в науке: параметры модели / М. Гершман, Т. Кузнецова // Форсайт. – 2013. – Т. 7, № 3. – С. 26–36.
5. Тарифную ставку первого разряда в Беларуси планируется заменить базовой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://news.mail.ru/economics/32166110/?frommail=1>. – Дата доступа: 08.01.2018.
6. Трубилин, А. И. Методика оценки эффективности работы профессорско-преподавательского состава и кафедры / А. И. Трубилин // Научный журнал КубГАУ, № 93(09). – 2013. – С. 1–14.
7. Тодосийчук, А. Оплата труда персонала в бюджетных научных организациях / А. Тодосийчук // Экономика образования. – 2014. – № 4. – С. 130–136.
8. Васильева, Е. Ю. Рейтинг преподавателей, факультетов и кафедр в вузе : методическое пособие / Е. Ю. Васильева, О. А. Границина, С. Ю. Трапицын. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена. – 2007. – 159 с.
9. Государственное регулирование институционального развития экономики Беларуси / Т. В. Садовская [и др.] ; под науч. ред. Т. В. Садовской ; Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т экономики. – Минск : Беларуская навука, 2017. – 299 с.

Поступила в редакцию 29.05.2019 г.

Контакты: Lu7y@mail.ru (Воронецкая Людмила Григорьевна)

Voronetskaya L. PROSPECTS AND PRIORITIES OF STATE POLICY IN LABOUR MARKET FOR SCIENTISTS OF BELARUS.

In the article the directions to improve the regulation of labour market for Belarusian scientists are offered. The first direction aims to strengthen the explicit state policy in this market and to improve the quality of supply. The second direction implies the organization of effective compensation. Compensation needs to be increased due to the growth of a variable part of the salary (a complex multicriteria system of work assessment to differentiate compensation according to the acquired results is offered) and a constant component (considering the institution of effective contract). The differentiation of effective labour contracts is supposed to be carried out depending on the intensity of work, functions, terms, career trajectory.

Keywords: labour market for scientists of Belarus, state regulation, compensation, work assessment, effective contract, institutions.