

Литература

1. Топливо-энергетический комплекс [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://knigi.link>.
2. Топливо-энергетический комплекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://minenergo.gov.by>
3. Статистические данные о результатах деятельности предприятий топливно-энергетического комплекса Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>
4. Шенец, Л. В. Перспективы развития топливно-энергетического комплекса Республики Беларусь: доклад, 2016.
5. Озерец, А. В. Топливо-энергетический комплекс Беларуси: надежность и эффективность [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gate.belta.by>
6. Программа социально-экономического развития 2016–2020 годы.

УДК 330.341.12

Додонов О. В., к. э. н., доцент, старший научный сотрудник,
УО «Полоцкий государственный университет»,
г. Новополоцк, Республика Беларусь

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ КАТЕГОРИИ «ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ В СФЕРЕ ТРУДА» И ПОДХОДЫ К ЕЕ ОЦЕНКЕ

На современном этапе постиндустриального развития общества вновь созданная стоимость определяется не столько физическими ресурсами, сколько знаниями, которые проявляются в новых продуктах, технологиях, навыках, отношениях с потребителями. В XXI веке знания становятся доминирующим средством достижения высоких социально-экономических результатов. Традиционные факторы (земля, труд и капитал) в современной экономике действуют только при условии эффективного использования знаний. Знания проявляются в навыках и умениях людей и закрепляются в инновациях во всех их проявлениях. Именно они во многом определяют конкурентоспособность организаций, стран и регионов, выступают ключевым ресурсом развития экономической системы любого уровня.

Степень проявления знаний в процессе внедрения инноваций можно характеризовать как проявление инновационной активности работников, поскольку именно они (работники) являются наиболее ценным ресурсом среди других, обеспечивают инновационное развитие любого предприятия (организации, учреждения), региона, отрасли, национальной экономики в целом.

Принципиальным отличием от активности человека в общем является то, что в трудовой активности четко прослеживается внутренняя составляющая сферы труда, а именно – человек труда и его деятельность, направленная на достижение результатов труда (в том числе – и инновационного (творческого)). Творческий (инновационный, интеллектуальный характер) трудовой деятельности проявляется в ее характеризующих качествах, а именно:

- в качестве и количестве выполненной работы, дисциплинированности участников трудового процесса, характере труда [1];
- профессионализме и значимости труда [2];

- ценностных ориентациях, профессиональных знаниях и навыках, образовании, интеллектуальных, психических и физических возможностях человека и вытекающих отсюда установок к труду, а так же в потребностях работника [3].

Таким образом, критериями оценки и измерения трудовой активности можно считать:

с одной стороны – достигнутый уровень производительности труда или объема выполненной работы в единицу времени, где: показатели, характеризующие качество и количество выполненной работы; показатели использования оборудования, овладение передовыми методами и приемами труда; сроки и степень освоения новой технологии, видов продукции; соблюдение норм и правил внутреннего распорядка, технологической и трудовой дисциплины; участие работников в рационализаторстве, изобретательстве, совершенствовании организации производства и труда и т. д. [1];

с другой – уровень продуктивности работы, мотивационный тип работника, а так же прямые показатели (качество работы, ее количество, степень участия в модернизации и инновационной деятельности, степень участия в процессе управления производством) и непрямые (рост и стабильность продуктивности, степень удовлетворенности работой) [4].

Рассматривая же трактовку понятия «активность инновационная» как «... - характеристика социального поведения человека и организации в сферах инновационной деятельности, выражающаяся в параметрах интенсивности, скорости реакции, многообразии, частоте и объемах работ, связанных с инновационной деятельностью» [5, с. 117], можно выделить некоторые проблемы такой трактовки: отчасти в ней можно выделить возможность реализации потенциала человека, но при этом упускаются такие важные моменты, как потребности и интересы человека – с одной стороны, и цель осуществления инновационной деятельности – с другой; при отсутствии как этих моментов, так и такого важного, как необходимость осознания внешнего воздействия на человека посредством выбора форм и методов стимулирования, нельзя признать такую трактовку и по признаку формы самовыражения и самоутверждения; так же в такой трактовке не выдержаны и важные моменты, определяющие инновационную активность как психологическое понятие, поскольку отсутствуют мотивы и необходимость выбора стимулов с учетом потребностей и интересов человека осуществлять инновационную деятельность.

Очевидно, что для инновационной активности применительно к сфере труда, где активным субъектом является человек (личность, люди, трудовые коллективы), должны быть присущи выделенные однородные признаки активности вообще и трудовой активности – в частности. Понятным является и то, что «инновационная активность» как понятие должно отличаться от понятий «активность» и «трудовая активность», хотя бы потому, что существуют различия между: результатами простого и сложного, неквалифицированного и квалифицированного, физического и умственного труда; субъектами трудовой деятельности вообще и инновационной деятельности – в частности; инновационным трудом и трудом – как целенаправленной деятельности человека, направленной на получение конкретного результата с целью удовлетворения собственных и общественных потребностей.

Для определения самого понятия «инновационная активность в сфере труда» должны быть так же, как и при определении понятий «активность» и «трудовая активность», выделены ее характеризующие качества, свойства проявления, условия повышения, критерии оценки и измерения.

Исходя из вышеизложенного, можно считать, что:

к характерным качествам инновационной активности в сфере труда относятся: стремление и желание человека (личности, людей, трудовых коллективов) существенно улучшать структуру и качество производства и (или) социальной сферы на основе инноваций (вновь созданных и (или) усовершенствованных конкурентоспособных технологий, продукции или услуг, а так же организационно-технических решений производственного, административного, коммерческого или другого характера);

к свойствам проявления инновационной активности в сфере труда относятся: способность человека (личности, людей, трудовых коллективов) к инновациям и творческой деятельности, направленной на использование и коммерциализацию результатов научных исследований и разработок;

к условиям повышения инновационной активности в сфере труда относятся: воздействие на человека (личность, людей, трудовые коллективы) для формирования у него (них) потребностей к инновационной деятельности (т. е. – внешнее воздействие посредством стимулов) на основе: принятия соответствующих организационно-технических решений производственного, административного, коммерческого или другого характера, которые улучшают структуру и качество производства и (или) социальной сферы; формирование инновационной инфраструктуры производства и предпринимательства в рамках реализации инновационных программ и проектов; обеспечение доступа к получению новых знаний и интеллектуальных продуктов; формирование устойчивых мотивов к рациональному использованию сырьевых ресурсов (средств их добычи и переработки) и производственного оборудования, совершенствованию технологических процессов, увеличению объема производства и реализации качественной продукции на потребительском рынке;

к критериям оценки и измерения инновационной активности в сфере труда относятся: выпущенные на рынок новые конкурентоспособные товары и услуги, результаты научных исследований и (или) научно-исследовательских разработок (инновационные продукты).

С учетом этих элементов возможно дать трактовку самого понятия «*инновационная активность в сфере труда*» на основе выделенных признаков, присущих «активности» и «трудовой активности»:

- как особый вид деятельности человека (личности, людей, трудового коллектива) характеризуется творческими способностями и потребностями к улучшению структуры и качества производства и социальной сферы посредством внедрения инноваций;
- как возможность реализации потенциала человеком (личностью, людьми, трудовыми коллективами) базируется на творческих способностях (преимущественно умственном труде), и создании условий их реализации с целью достижения поставленных целей инновационного развития как отдельного предприятия, так и общества в целом посредством развития устойчивых мотивов к изготовлению и реализации на рынке новых конкурентоспособных товаров и услуг, материализации результатов НИ и НИР в виде готовой инновационной продукции и услуг;
- как форма самовыражения и самоутверждения человека (личности, людей, трудового коллектива) заключается в стремлении к внедрению инноваций посредством мобилизации интеллектуального потенциала на основе сформированных внутренних мотивов к улучшению структуры и качества производства и социальной сферы, повышению эффективности и продуктивности труда, увеличению объема реализации и повышению качества продукции и услуг под внешним воздействием материальных и моральных стимулов в процессе соответствующих проводимых

организационно-технических решений при сформированной инновационной инфраструктуре, в рамках реализации инновационных программ и проектов, на основе доступа к получению новых знаний и интеллектуальных продуктов;

- как психологическое понятие характеризует творческий потенциал и умственные способности в процессе инновационной деятельности, ценностные ориентиры работника, формирующие его отношение к такой деятельности, его потребности и интересы к улучшению структуры и качества производства и социальной сферы на основе инноваций [6, с. 105–110].

Очевидно, что обоснованная экономическая категория «инновационная активность в сфере труда» требует разработки соответствующей методики ее оценки на любом уровне экономики. В то же время, следует отметить, что анализируя систему статистических показателей по инновационной деятельности, приведенных в сборниках «Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь», издаваемых Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь на протяжении последних лет (в частности в 2016 г. [7]), можно лишь поверхностно оценить отдельные показатели по 6 основным разделам сборника («1. Оценка уровня технологического развития отраслей экономики»; «2. Индикаторы науки и инновационного развития»; «3. Организации и кадровый потенциал»; «4. Подготовка кадров»; «5. Экономические показатели научной деятельности»; «6. Инновации»), так или иначе связанных с инновационной активностью в сфере труда. В частности же не возможно определить причины и последствия изменения инновационной активности в сфере труда, ее влияние на общее развитие экономики на интенсивной основе – на инновационное развитие Республики Беларусь в целом и отдельного региона.

С учетом данной практической проблемы, на основе содержания статистических данных, приведенных в сборниках «Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь», и данных официального сайта Интернет-ресурса Белстата [7, 8], перспективным направлением дальнейших научных исследований можно считать отбор показателей, позволяющих дать оценку уровня инновационной активности в сфере труда Республики Беларусь на различных уровнях экономики. При этом отобранные показатели необходимо сгруппировать с их разделением на причинные и следственные в соответствии с характеристикой инновационной активности в сфере труда.

Исходя из этого, проведена следующая группировка:

- ✓ к показателям, непосредственно характеризующим сферу инновационного труда, отнесены: списочная численность работников, выполнявших научные исследования и разработки (включая тех, кто имеет научную степень и исследователей); структура персонала, занятого научными исследованиями и разработками (по категориям); затраты, связанные с технологическими инновациями, на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала;
- ✓ к показателям, определяющим факторы, влияющие на инновационный труд, отнесены: численность обучающихся в учреждениях среднего специального и высшего образования на 10 000 человек населения; номинальная начисленная среднемесячная заработная плата в образовании региона; номинальная начисленная среднемесячная заработная плата в науке и научном обслуживании региона; соотношение зарплаты в образовании к средней по региону; соотношение зарплаты в науке к средней по региону; число организаций, выполнявших научные исследования и разработки; число организаций, осуществляющих технологические инновации; удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации в общем числе организаций; затраты на исследование и разработку новых продук-

тов, услуг и методов их производства (передачи), новых производственных процессов в затратах на технологические инновации; затраты на производственное проектирование, другие виды подготовки производства для выпуска новых продуктов, внедрения новых услуг или методов их производства (передачи) в затратах на технологические инновации; затраты на маркетинговые исследования, связанные с технологическими инновациями;

- ✓ к следственным показателям, характеризующим результат инновационного труда, отнесены: объем выполненных научно-технических работ; инновационная продукция в общем объеме отгруженной продукции (работ, услуг) собственного производства в фактических отпускных ценах (за вычетом налогов и сборов, исчисляемых из выручки);
- ✓ к причинным показателям и факторам, влияющим на уровень инновационного развития в общем, которые могут рассматриваться в качестве опосредованно относящихся к сфере труда, отнесены: внутренние затраты на научные исследования и разработки; внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки; затраты в приобретение машин и оборудования, связанных с технологическими инновациями; затраты на технологические инновации в приобретение новых и высоких технологий; затраты на технологические инновации в приобретение компьютерных программ и баз данных, связанных с технологическими инновациями; прочие затраты на технологические инновации;
- ✓ к следственным результирующим показателям, зависящим от результата инновационного труда и факторов, влияющих на уровень инновационного развития в общем, которые могут быть улучшены посредством повышения инновационной активности в сфере труда, отнесены: объем отгруженной продукции (работ, услуг) собственного производства в фактических отпускных ценах (за вычетом налогов и сборов, исчисляемых из выручки).

На наш взгляд, на основе приведенной группировки возможно провести анализ и оценку уровня инновационной активности в сфере труда на региональном и национальном уровнях экономики по официальным статистическим данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Литература

1. Экономический словарь / [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://abc.informbureau.com/html/odoaiaass_aeoeaiinou.html. – Дата доступа: 21.09.2018.
2. Коверзнева, И. А. Психология активности и поведения. – Минск, 2010. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://psyera.ru/trudovaya-aktivnost-250.htm>. – Дата доступа: 21.09.2018.
3. Гайворонюк, В. А. Система факторов мотивации трудовой активности персонала организации / В. А. Гайворонюк // Государственное управление. Электронный вестник. – Вып. № 10, март 2007.
4. Афонин, А. С. Мотивация труда. – К.: МАУП, 1996. – 231 с.
5. Осыка, А. П. Экономические и организационно-правовые проблемы инновационной деятельности: монография. – Донецк: ИЭПИНАН Украины, 1999. – 368 с.
6. Додонов, О. В. Інноваційна активність у сфері праці: теоретичні основи, практичні проблеми та механізми їх вирішення: монографія. – Луганськ: ТОВ «Віртуальна реальність», 2012. – 222 с.

7. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь: стат. сборник / под ред. И. В. Медведева. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016. – 142 с.
8. Национальный статистический комитет Республики Беларусь / Официальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/nauka-i-innovatsii>. – Дата доступа: 21.09.2018.

УДУ 338.46

Зазерская В. В., к. э. н., доцент,
УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА КАФЕДР УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

На сегодняшний день любая организация заинтересована в повышении своей эффективности и результативности. В каждой организации есть управляемая и управляющая часть. И одной из главных функций управляющей части является создание действенных стимулов для управляемой части.

Для эффективного управления персоналом нужно знать его мотивацию. Зная, что же побуждает его к деятельности, можно будет разработать такую систему, которая эффективно бы стимулировала персонал организации. И для этого руководителю организации нужно четко знать, как возникают те или другие мотивы, какими способами мотив можно привести в действие. В настоящее время происходит постоянное повышение требований к профессиональной деятельности преподавателей вузов. В особенности это относится к преподавателям узконаправленных вузов, таких как технические университеты. К функциям преподавателя относится не только непосредственная деятельность, связанная с учебным процессом, составлением учебных программ, внедрением новых учебных курсов, а также активная научно-исследовательская, воспитательная работа. В связи с такой многообразной профессиональной деятельностью преподавателя большое значение имеет ее мотивационная составляющая.

На современном этапе в учебных учреждениях отсутствует система мотивации сотрудников, отвечающая современным требованиям, и качество работы преподавателя в большей степени зависит от внутренней мотивации. Учитывая высокие требования к профессиональной деятельности и большую нагрузку, можно говорить о необходимости изучения особенностей профессиональной мотивации преподавателей и разработки и внедрения на этой основе системы мотивации профессорско-преподавательского состава с целью повышения желания преподавателей проявить себя в учебном процессе и научно-исследовательской работе, а также повышения лояльности к работодателю.

Изучением различных сторон профессиональной деятельности преподавателей вуза занимались А. Л. Бусыгина, З. Ф. Есарева, И. Ф. Исаев, В. В. Лаптев, А. П. Тряпицина, Г. У. Матушанский, А. В. Коржув, В. А. Попков, Л. И. Романкова, Д. В. Чернилевский.