

ОЦЕНКА СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ МОТИВАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ БЕЛАРУСИ

This article estimates the innovative activity and general motivation of economic enterprises in Belarus. For example, the timber, woodworking, and paper industries showed negative trends that impede the formation of new and innovative processes. These industries experienced an increase in costs while actual earnings and real wages remained constant. Analysis has shown that State-run enterprises are underdeveloped and lack an effective motivation system for personnel. Continuing research in this field has isolated these problems, redefined success, and created complex solutions to develop an innovative basis.

Введение. Социально-экономические процессы нашей республики должны включать в себя мощный инновационный элемент, которым является не только комплекс программных документов, но и истинная мотивация работников предприятий и организаций к данному процессу.

Основная часть. Инновационную активность определяют:

1) объективные условия развития общества (социально-политические, экологическая и демографическая ситуация, психологический и нравственный климат в обществе и т. д.), а также организационные усилия государственных и общественных институтов, направленные на активизацию инновационной деятельности;

2) факторы формирования экономического механизма (включающие конкретные виды хозяйской заинтересованности и мотивации к высокопроизводительному труду – улучшение системы планирования и оценки труда и, самое главное, переход от системы внеэкономического принуждения к экономическому стимулированию и регулированию рыночных отношений).

Становление инновационных структур (в частности, предприятий, производящих инновационную продукцию, востребованную в основном на внутреннем рынке) осуществляется через непосредственное усиление участия государства (например, под патронажем Министерства промышленности было создано предприятие, производящее оборудование для пищевой промышленности, финансируемое полностью из средств инновационного фонда данного министерства по типу госдотаций). По мнению работников экономической службы данного предприятия, такой субъект можно считать только формально инновационно активным. На практике это есть не что иное, как один из способов потратить заработанные другими предприятиями деньги.

Следует отметить, что основная масса инноваций в зарубежных странах реализуется как средство решения производственных и коммерческих задач. В нашей же республике доля

работников в сфере «наука и научное обслуживание» составляет порядка 80% от всей численности, занятых научными исследованиями и разработками, а в США и Японии, наоборот, только около 20% занято в данной сфере. При этом мы имеем такого одного работника в расчете на 10 тыс. человек, а в указанных странах – на 100 человек [1].

Сфера «наука и научное обслуживание» была и остается основным «генератором» наиболее значимых и крупных инноваций. Приоритетным направлением развития Беларуси должна стать активизация инновационной деятельности, обусловленной спросом (в мировой практике на такие инновации приходится более половины от общего их количества). Для этого требуется усилить возможности науки и производства на проведение созидательного поиска инновационных шансов.

К сожалению, в последние годы в данном направлении выявилось много проблем. Одна из них – отсутствие заинтересованности производства в проведении исследований. Так, например, за эксплуатацию оборудования для проведения опытов на одном из белорусских предприятий аспиранту, занимающемуся исследованием технологии ионизирующего напыления, предъявили за месяц счет, в 3 раза превышающий его стипендию (предприятие не собиралось упускать шанс заработать на сдаче в аренду своего оборудования).

Результаты исследований зарубежного опыта показали, что инновационная деятельность развивается тогда, когда, с одной стороны, существует подлинная заинтересованность в производстве и потреблении инновационной продукции, а с другой стороны, создаются в государстве соответствующие определенным временным этапам условия, соответствующая инфраструктура, обеспечивающая продвижение инноваций к потребителям.

Мотивация инновационной деятельности в системе малых и средних предприятий Кореи, к примеру, осуществлялась изначально через правовую поддержку (упрощение регистрации), а затем через кредитование и гибкую систему налогообложения. Большую роль сыграло так-

же развитие рынка ценных бумаг (акций венчурных предприятий).

В целом в экономических системах развитых стран выделяют различные модели мотивационных систем, которые проявляют себя посредством создания специальных условий и стимулов, наиболее полно реализующих инновационный потенциал каждого работника на конкретном рабочем месте. К важнейшим условиям инновационного развития Японии, например, относятся: высокий уровень затрат на научно-исследовательские цели при низком удельном весе участия государства; работа по схеме, в основе которой положены требования акционеров, заинтересованных в получении максимальной отдачи на свои акции; широкое применение систем стимулирования индивидуальных результатов труда, главным образом, рационализаторства.

Исследователи японских систем мотивации пришли к выводу, что осуществление длительных и многосторонних связей занятых с местами их работы стало главным преимуществом ориентации работников на инновации как заботу о будущем организации и, соответственно, о будущем каждого работника в отдельности (это усиливается с помощью систем внутрифирменного обеспечения старости). Здесь налицо совпадение целей предприятия с целями так называемой «постоянной» части работников. Такая возможность предоставляется через систему «пожизненного найма», в которой каждый сотрудник заинтересован в получении не только постоянной части заработка, но и «бонусов», или так называемых «надбавок на жизнь», т. е. различных поощрений к отпуску, на оплату жилья, транспортных расходов и др. Главные принципы такой системы – мотивировать путем полного учета всех жизненных потребностей работников, уважения, поощрения преимуществ, творчества, взятия на себя ответственности за результаты труда и приверженность идеалам компании.

В системах отечественных предприятий как государственного, так и частного сектора зачастую явно выраженные высокие мотивы к инновационной деятельности отсутствуют. Можно сказать, что они обладают так называемым «скрытыми» мотивационными моделями. Переход к «адаптивным» моделям (основанным на свободном, творческом и высокомотивированном труде) преследует реализацию принципа равноуровневости – согласованности государства, систем предприятий, объединений, отраслей (нанимателей и работников) в интересах инновационного развития на основе экономического интереса и самодостаточности. Это требует как минимум того, чтобы внешние по отношению к предприятиям цели (например, инновационное развитие) стали целями субъек-

тов, рассчитанными на активность человека через его потребности – в достойном уровне потребления, защищенности, уважении и др. В этой связи, как показывают исследования, необходимы гарантии государства и развитие заинтересованности в повышении эффективности посредством внедрения новшеств во всех сферах деятельности и на всех иерархических уровнях. Большую роль в последнем играет система менеджмента предприятий.

Как свидетельствует передовой отечественный опыт, в области мотивации достаточно эффективно действуют факторы – чувства лидера, основанного на уважении к менеджеру, и обычно сопутствующие при этом факторы-цели понятности и достижимости поставленных задач при условии конкурентного уровня оплаты.

Проведенное обобщение передового отечественного и зарубежного опыта показало, что построение стратегической модели инновационного развития в развитых странах основывается на мотивации инновационной деятельности и осуществляется через применение разнообразных систем – признание акционеров не только юридическими, но и коллективными и действительными собственниками средств производства и продуктов труда (последнее реализуется путем получения достойной поддержки в виде дивидендов).

На примере лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности были выявлены тенденции (причинные связи) формирования экономического базиса мотивации – добавленной стоимости на одного работника, оплаты труда и другие (рисунок). Доля оплаты труда в общих объемах производства стабилизировалась на уровне 16%. Факт положительный, однако этого недостаточно, поскольку в 2003 г. по сравнению с предыдущим наблюдается ее снижение с 17,4% до 16,7%. При этом следует отметить, что численность за 1995–2003 гг. сократилась приблизительно на 19 тыс. человек. Такое уменьшение численности меняет динамику производительности, оплаты.

На приведенном рисунке линии изменения объемов производства на одного работника и заработной платы в долларах США резко расходятся между собой. Особенно показательны 1999 и 2003 гг., когда их векторы направлены в разные стороны. Из динамики добавленной стоимости на одного работника (в сопоставимых ценах), физических объемов производства и среднемесячной заработной платы (приближенной к реальной) надо полагать, что поддерживается устаревшее и неконкурентоспособное производство (с низкой добавленной стоимостью), что сдерживает возможности установления зависимостей платы труда от качественных факторов роста. Между производительностью и оплатой существует слабая связь. Попытки ус-

тановить в последние годы выручку в качестве основного показателя для повышения тарифных ставок в системе промышленных предприятий не способствовали реализации экономических интересов к выпуску конкурентоспособной продукции.

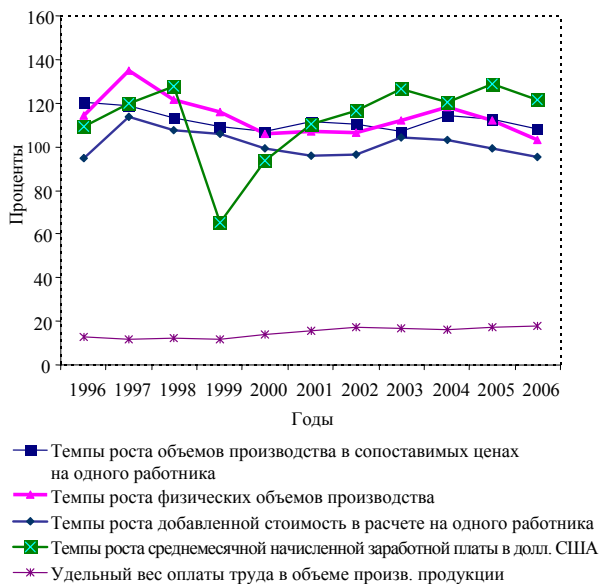


Рисунок. Динамика экономических показателей лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности

Из проведенного обобщения передового отечественного опыта мотивации (на примере предприятий указанной отрасли) было выявлено, что подсистема «производительность – оплата труда – жизненные средства» в современных условиях трансформируется и приобретает экономическую определенность при рассмотрении ее и в обратной направленности «жизненные средства – оплата труда – производительность». Повторение и даже превышение темпов оплаты труда над производительностью – не «инфляционный эффект», а основа (базис) качественного развития, так как в результате потребления жизненных средств работники готовы к участию в процессе производства и к «генерированию» добавленной стоимости. Другими словами, «тенденция превышения темпов производительности труда над темпами заработной платы» должны приниматься во внимание только при обеспечении

экономически обоснованного (на основе приемлемого в определенных условиях набора жизненных средств) уровня оплаты труда в ракурсе увеличивающегося или стабильного спроса на выпускаемую продукцию для расширенного воспроизводства за счет прибыли.

Исследования показали, что на всех уровнях, и в том числе на предприятиях Беларуси, требуется также более серьезная дифференциация труда сотрудников различной квалификации. Передовой опыт инновационных предприятий показал, что мотивировать труд специалистов можно только на основании принципов «стимул – вклад», «ожидание – вознаграждение». Это – так называемая система «кафе». Ее определенную модификацию можно наблюдать и на некоторых наших промышленных предприятиях, где в условиях контракта могут быть оговорены определенные мероприятия, которые может выполнить специалист за вознаграждение, однако оговоренные условия и принцип поощрения за повышенную ответственность зачастую не выполняются.

Закключение. Результаты исследований передового отечественного опыта мотивации инновационной деятельности выявили проблемы:

1) неразвитость условий для активизации внутренних и внешних источников инновационного развития – низкая инновационная активность из-за ограничений, заложенных в системах налогообложения и других составляющих экономического механизма; слабая связь науки и производства, что обусловлено отсутствием внутренних стимулов производителей к инновациям из-за недостатка финансовых средств и приоритетов местных и краткосрочных интересов министерств, ведомств и исполнительных органов над долгосрочными целями;

2) отсутствие использования на практике критериев измерения и стимулирования творческой активности, принципов равной оплаты за равный труд, различий в мотивации разных категорий персонала, затрат на их воспроизводство.

Литература

1. Инновационная деятельность в условиях рынка / П. Н. Завлин, А. А. Ипатов, А. С. Кулагин. – СПб.: Компьютерный издат. центр «Наука»: Типография № 1 РАН, 1994. – 192 с.