

**Н. В. Маковская**, канд. экон. наук, доцент

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К КАДРОВОЙ ОЦЕНКЕ (НА ПРИМЕРЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ БЕЛАРУСИ)**

*АННОТАЦИЯ. В статье определены основные инновационные тренды, позволяющие оценить наличие кадровой инновационной составляющей в национальной экономике. Впервые предложены оценочные критерии с позиции макроуровня.*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Трудовой потенциал, кадровая составляющая, инновационное развитие, кадровая оценка, человеческий капитал, рабочие, специалисты, руководители.

*АННОТАЦИЯ. В статье определены основные инновационные тренды, позволяющие оценить наличие кадровой инновационной составляющей в национальной экономике. Впервые предложены оценочные критерии с позиции макроуровня.*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Трудовой потенциал, кадровая составляющая, инновационное развитие, кадровая оценка, человеческий капитал, рабочие, специалисты, руководители.

*The SUMMARY. In article the basic innovative trends are defined, allowing to estimate presence of a personnel innovative component in national economy. For the first time estimated criteria from a macrolevel position are offered.*

**KEY WORDS.** Labour potential, a personnel component, innovative development, a personnel estimation, the human capital, workers, experts, heads.

*Вступление.* 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. Появляется необходимость в обосновании направлений и механизмов формирования кадровой инновационной составляющей в национальной экономике.

*Задание.* Однако решение данной задачи возможно после комплексного мониторинга профессионально-квалификационной структуры работников промышленности Республики Беларусь, что позволит оценить наличие кадрового потенциала, который в состоянии способствовать внедрению и обслуживанию инноваций в производственном процессе.

*Результаты.* Теория человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Беккер, А. Минсер) [3—9] позволяет выделить потенциально инновационный возраст работников в промышленности Беларуси, параметры которого 30—35 и 35—40 лет, так как: в 30—35 лет инновационный кадровый потенциал формируется, накопленный трудовой стаж к 35 годам примерно 10 лет (таких работников в промышленности около 10,4 %); в 35—40 лет инновационный кадровый 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. Резерв пополнения инновационного кадрового потенциала промышленности из числа молодых работников в возрасте до 30 лет составляет 25,7 % от общей численности всего персонала в промышленности [1—2].

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). Но в промышленности Беларуси уже сформирован относительно стабильный кадровый инновационный резерв среди молодых работников, который представлен молодыми руководителями и специалистами с высшим и средним специальным образованием. 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 [1]. 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 получе-

ние профильного высшего образования, которое будет сопряжено с будущими инновациями.

Представляется, что тормозом в формировании инновационного кадрового обеспечения являются существующие уровни разрядов рабочих основного производства.

Самые высокие рабочие разряды (6–7) в нефтехимии. Но таких рабочих в промышленности Беларуси всего около 6,5 % [1]. Существующие разряды указывают на неготовность современной квалификационной системы быть адекватной условиям инновационного развития, так как:

1) в промышленности Беларуси существуют «мертвые» (невысребованные) разряды (8 и 9), в результате возникает вакуум, который препятствует переходу высококвалифицированного рабочего (для промышленности высокий разряд 6–7) в разряд специалиста. 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.

Кадровый инновационный потенциал промышленности Беларуси позволяет оценить индекс развития человеческого капитала работников в данной отрасли экономики. Для крупнейших предприятий отраслей промышленности индекс развития человеческого капитала работников определялся исходя из: количества лет, отработанных в среднем одним работником на предприятии, что характеризует продолжительность трудовой карьеры работников на предприятии; количества работников, имеющих среднее и выс-

шее образование, что характеризует уровень образования работников предприятия; уровня производительности труда работников; и уровня заработной платы работников предприятия. Шкала значений индексов развития человеческого капитала работников: 0–0,499 — низкий уровень развития; 0,500 и выше — высокий уровень развития. В выборке оцениваемых предприятий представлены крупнейшие предприятия машиностроения и металлообработки, химической и нефтехимической промышленности и предприятия легкой промышленности.

Анализ развития человеческого капитала работников показывает, что уровень профессионально-квалификационного развития работников промышленности не высок. Только предприятия нефтехимии обладают кадровым инновационным потенциалом, который выражен в относительно высокой степени профессионально-квалификационного развития работников. Предприятия машиностроения нуждаются в дополнительных средствах, обеспечивающих рост профессионально-квалификационного уровня работников, которые бы смогли обеспечить не только внедрение инноваций, но и их функционирование. К сожалению, в промышленности Беларуси нет ни одного предприятия (из числа крупных), где бы индекс развития был выше 0, 650. Это позволяет говорить о недостаточной инновационной готовности работников промышленности.

Аналогичные заключения позволяет сделать и опрос мнений работодателей по поводу оценки вновь прибывших молодых работников. Данный опрос проводился в несколько раундов (2006, 2007 гг.) и показал, что такие инновационные качества молодых работников как инициативность, творческий подход, умение переучиваться, осваивать новое в профессии, умение представить результаты своего труда недостаточно сформированы.

Важным результатом такого опроса работодателей стало то, что по их мнению 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 инновационно ориентированные молодые работники в силу государственных мероприятий по предоставлению первого рабочего места, семейной преемственности, рекомендаций, что позволяет, 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.

Формированию кадрового инновационного потенциала на промышленных предприятиях способствуют внутрипроизводственные образовательные системы, которые охватывают все категории промышленно-производственного персонала. Мониторинг этих систем в промышленности Беларуси показал, что:

а) руководители в большей степени «втянуты» в образовательные мероприятия. Самой распространенной формой профессионально-квалификационного развития работников является повышение квалификации;

б) в целом повышение квалификации является прогрессивной формой развития работников, ориентированной на инновационные изменения. Однако стажировка как форма профессионального совершенствования более значима и востребована в ходе инновационных изменений. В Беларуси эта форма практически не развита (в силу нехватки средств и отсутствия международных производственных связей);

в) с позиции оценки кадрового инновационного потенциала, обращает внимание значительное количество рабочих, которые «втянуты» в систему профессионального развития. Причем рабочие охвачены как повышением квалификации, так и переподготовкой и целевыми курсами. Поэтому, можно говорить о том, что в реальном секторе существует определенный опыт и база для инновационного развития собственных работников;

г) современная внутрипроизводственная образовательная система унаследовала советские технологии подготовки специалистов для традиционных, индустриальных отраслей, и в рамках этой системы пока удовлетворительно решается задача подготовки специалистов именно для промышленности, строительства, где на большинстве предприятий невысокий уровень модернизации основных средств и не столь значительно меняются требования к подготовке работников. В наименьшей степени существующая система образования справится с задачей подготовки специалистов для инновационной модернизации, так как поддерживается консерватизм образовательной системы, выраженный в традиционных формах обучения. Работодатели в новых инновационных условиях будут вынуждены искать альтернативные способы подготовки специалистов (через кадровые и консалтинговые агентства, зарубежные стажировки, специальные технологические тренинги, технологические школы и т. п.).

*Выводы.* Итак, решение задачи формирования кадрового инновационного потенциала в промышленности Беларуси сопряжено с одновременной корректировкой таких проблем, как:

а) согласование профессионально-квалификационных разрядов в целях установления паритета отношений между высококвалифицированными рабочими и низкоквалифицированными специалистами, что обеспечит ликвидацию противоречия в оплате труда, в социальных преференциях и в понимании социальной справедливости, что в совокупности положительно влияет на инновационную активность работников;

б) формирование национальной промышленной системы инвестирования (в виде кадровых инвестиционных фондов) человеческого капитала работников, что повлечет: во-первых, повышение профессионально-квалификационного уровня работников (особенно в отрасли машиностроения и металлообработки), способных осваивать и внедрять инновационные технологии; во-вторых, формирование кадрового инновационного резерва, обладающего специфическими навыками и умениями на основе создания механизма преемственности между академическими знаниями и производственной практикой; в-третьих, модернизацию внутрипроизводственной системы профессионального развития, ориентированную на инновационные процессы;

в) совершенствование механизма зарплатообразования, ориентированного на инновационную активность работников, учитывающего тарифную разницу между профессионально-квалификационными разрядами и не зарплатные схемы стимулирования труда работников на основе внутрифирменный социальных пакетов, имеющих эффект дополнительного дохода.

### **Литуратура**

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2008: Стат. сб. / Нац. стат. Комитет Респ. Беларусь; редкол.: В.И.Зиновский [и др.]. — Минск, 2009. — 615 с.

2. Промышленность Республики Беларусь: Стат. сб. / Нац. стат. Комитет Респ. Беларусь; редкол.: В.Г. Михно [и др.]. — Минск, 2009. — 197с.

3. *Эренберг, Р. Дж., Смит, Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.

4. *Shultz, T. W.* Human capital: policy issues and research opportunities / T.W. Shultz // Human resources, fiftieth anniversary colloquium. — 1975. — Vol. 5, № 1.

5. *Becker, Gary S.* Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education / Gary S. Becker. — New-York: Colombia University Press, 1964. — 367 p.

6. *Mincer, I.* The production of human capital and the lifecycle of Earnings: Variations on a theme / I. Mincer // Working paper of the NBER. — 1994. — August. — 56 p.

7. *Lin, M.* Opening the black box: the internal labor markets of company X / M. Lin // Industrial relations. — 2005. — Vol. 44, № 4. — P. 659—706.

8. *Одегов, Ю. Г., Никонова, Т. В.* Аудит и контроллинг персонала: учеб. пособие / Ю. Г. Одегова, Т. В. Никонова. — М.: Экзамен, 2002. — 448 с.

9. *Truss, C.* Who's in the riving seat? Managing human resources in a franchise firm / C. Truss // Human resource management journal. — 2004. — Vol. 14, № 3. — P. 57—75.

Стаття надійшла до редакції 14.06.2010 р.

УДК 364.12:316.42

**О. В. Марценюк**, ст. викладач,  
ДВНЗ «Донецький національний університет»

## **БІДНІСТЬ ЯК СТРИМУЮЧИЙ ЧИННИК ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

*АНОТАЦІЯ.* У статті проаналізовано складові індексу людського розвитку та визначено місце рівня життя населення в системі людського розвитку, виявлено, що основним дестримуючим чинником людського розвитку в Україні є низький рівень доходів і бідність населення.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Бідність, об'єктивна бідність, суб'єктивна бідність, людський розвиток, індекс людського розвитку, соціальна політика.

*АННОТАЦИЯ.* В статье проанализированы составляющие индекса человеческого развития и определено место уровня жизни населения в системе человеческого развития, обнаружено, что основным сдерживающим фактором человеческого развития в Украине является низкий уровень доходов и бедность населения.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Бедность, объективная бедность, субъективная бедность, человеческое развитие, индекс человеческого развития, социальная политика.

*The SUMMARY.* In article components of an index of human development are analysed and the place of a standard of living of the population in system of human development is defined, it is revealed that the basic by a negative the factor of human development in Ukraine is low level of incomes and poverty of the population.

**KEY WORDS.** Poverty, objective poverty, subjective poverty, human development, an index of human development, social policy.