

Гапеев А.А.¹

¹ Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», Минск, Республика Беларусь

Совершенствование социально-трудовых отношений в контексте активизации инновационной деятельности предприятий электронной промышленности Республики Беларусь

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Гапеев А.А. Совершенствование социально-трудовых отношений в контексте активизации инновационной деятельности предприятий электронной промышленности Республики Беларусь // Креативная экономика. — 2020. — Том 14. — № 1. — С. 40–57. doi: [10.18334/ce.14.1.100462](https://doi.org/10.18334/ce.14.1.100462)

АННОТАЦИЯ:

В статье предлагаются концептуальные основы повышения инновационной активности работников на уровне предприятия, состоящие из нескольких этапов и содержащие предложения развития и применения инновационных форм занятости в инновационных сферах деятельности в зависимости от задач предприятия, а также позволяющие рационально использовать трудовой потенциал и привлекать талантливых профессионалов, что, в свою очередь, положительно влияет на эффективность инновационной деятельности. Также предлагаются меры по повышению вовлеченности работников в инновационную деятельность предприятия, позволяющие повысить эффективность инновационной деятельности за счет формирования у работников необходимых компетенций, усиления инициативности работников и мотивации к инновационной деятельности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социально-трудовые отношения, инновационная деятельность, трансформация социально-трудовых отношений, совершенствование социально-трудовых отношений

ОБ АВТОРЕ

Гапеев Александр Александрович, заместитель декана экономического факультета (a.a.gapeev@yandex.ru)

Gapeev A.A.¹

¹ International University «MITSO», Republic of Belarus

Improvement of social and labour relations in the context of activation of innovative activity of electronic industry enterprises in the Republic of Belarus

CITE AS:

Gapeev A.A. (2020) Sovershenstvovanie sotsialno-trudovyyh otnosheniy v kontekste aktivizatsii innovatsionnoy deyatelnosti predpriyatiy elektronnoy promyshlennosti Respubliki Belarus [Improvement of social and labour relations in the context of activation of innovative activity of electronic industry enterprises in the Republic of Belarus]. *Kreativnaya ekonomika*. 14. (1). — 40-57. doi: [10.18334/ce.14.1.100462](https://doi.org/10.18334/ce.14.1.100462)

ABSTRACT:

The article offers a conceptual framework for increasing the innovative activity of employees at the enterprise level. The authors propose several stages containing proposals for the development and application of innovative forms of employment in innovative areas of activity, depending on the objectives of the enterprise. These proposals will allow to use of labour potential rationally and attract talented professionals, which, in turn, will have a positive impact on the effectiveness of innovative activities. It is also suggested to implement measures increasing employee involvement in the company's innovation activities, which can improve the effectiveness of innovation activities by forming the employees' necessary competencies and strengthening the initiative of employees and motivation for innovation.

KEYWORDS: social and labour relations, innovative activity, transformation of social and labour relations, improvement of social and labour relations

JEL Classification: M15, M50, L86, O33

Received: 14.01.2020 / Published: 31.01.2020

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Gapeev A.A. (a.a.gapeev@yandex.ru)

Введение

Глубинная трансформация занятости, происходящая на отечественном рынке труда, характеризуется появлением инновационных форм занятости, которые постепенно становятся неотъемлемой частью социально-трудовых отношений. Поэтому важно не только распространение инновационных форм занятости, но и создание соответствующих условий для их развития с целью повышения инновационной активности работников.

Специфической чертой электронной промышленности является высокий интеллектуальный уровень производства. Для эффективной работы необходимы высокая квалификация и надлежащий профессиональный уровень работников всех звеньев производства. В развитых странах мира в течение последних десятилетий происходило бурное развитие электронной промышленности, в то время как в Республике Беларусь наблюдался постепенный упадок этой отрасли.

В связи с вышеизложенным перед руководством предприятий стоит задача повышения вовлеченности высококвалифицированных, талантливых работников в инновационную деятельность, что, в свою очередь, обуславливает необходимость разработки концептуальных основ повышения инновационной активности работников, а также мероприятий по повышению уровня вовлеченности работников в инновационную деятельность.

Причинами целесообразности активизации использования инновационных форм занятости можно назвать следующие:

- привлечение и закрепление на предприятии талантливых профессионалов, проживающих в отдаленных районах или за рубежом;
- удовлетворение потребности в мобильной рабочей силе, которая готова приступить к выполнению своих функциональных обязанностей в кратчайшие сроки;
- удовлетворение потребности в трудоустройстве отдельных категорий работников, для которых традиционная занятость по определенным причинам невозможна, однако обладающих необходимыми компетенциями (матери в отпуске по уходу за ребенком, домохозяйки, студенты, молодежь, люди с ограниченными физическими возможностями, пенсионеры, иммигранты и др.);
- стабилизация экономики в кризисных условиях (на государственном уровне — снижение уровня безработицы, а на организационном — возможность оптимизации затрат на персонал).

Предлагаемая нами процедура программы развития инновационных форм занятости на предприятии приведена на рисунке 1.

Принципиальным вопросом в реализации программы развития инновационных форм занятости должно быть, во-первых, обязательное письменное оформление трудового договора, соблюдение требований действующего законода-



Рисунок 1. Процедура программы развития инновационных форм занятости на уровне предприятия

Источник: составлено автором.

тельства [1], положений коллективного договора; во-вторых, исключительно добровольный характер.

Для реализации программы развития инновационных форм занятости предлагаем создавать комиссию в составе:

- председателя комиссии — директора;
- членов комиссии — заместителей директора, начальника отдела кадров или директора по управлению персоналом, представителей профсоюзного органа как представителя интересов трудового коллектива, а также психолога.

В состав комиссии могут также входить внешние консультанты. Задача комиссии — реализация программы развития инновационных форм занятости.

Рассмотрим подробнее программу развития инновационных форм занятости на уровне предприятия.

Первый пункт реализации программы развития инновационных форм занятости — исследование и анализ имеющихся форм инновационной занятости, рассмотрение преимуществ и недостатков каждой из них.

К инновационным формам занятости относятся ее разновидности:

- заимствованный труд (лизинг, аутстаффинг, аутсорсинг);
- вторичная занятость;
- дистанционная занятость;
- занятость на основе договоров гражданско-правового характера.

Каждая из форм инновационной занятости может как способствовать, так и препятствовать инновационной активности работников на предприятии. Поэтому задача комиссии — рассмотреть все возможные варианты развития событий и выбрать наиболее подходящий в соответствии с поставленной целью и возможностями применения на конкретном предприятии.

Для того, чтобы лучше понять необходимость применения инновационных форм занятости на предприятии, воспользуемся методом SWOT-анализа [2].

SWOT-анализ применения инновационных форм занятости приведен в таблице 1.

Принимая во внимание сильные и слабые стороны применения инновационных форм занятости на предприятии, потенциальные возможности и угрозы, можно сформировать общую стратегию дальнейшего развития инновационных форм занятости в Беларуси. По нашему мнению, для того, чтобы получить положительные результаты от применения инновационных форм занятости, в первую очередь необходимо:

- создать все условия для их функционирования, то есть обеспечить необходимые для их внедрения ресурсы (финансовые, кадровые, материально-технические и т.д.);
- постоянно проводить анализ изменений в социально-трудовых отношениях;
- усовершенствовать имеющиеся нормативно-правовые документы;

Таблица 1

SWOT-анализ применения инновационных форм занятости на предприятии

	ВОЗМОЖНОСТИ «О» — OPPORTUNITIES	УГРОЗЫ «Т» — THREATS
ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Быстрое и эффективное реагирование на изменения спроса и предложения на рынке труда. 2. Улучшение имиджа компании. 3. Снижение уровня безработицы. 4. Привлечение компетентных профессионалов. 5. Возможность сохранения рабочих мест и создание новых. 6. Повышение конкурентоспособности предприятия. 7. Улучшение финансовых и экономических показателей 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Несвершенство законодательной базы. 2. Отсутствие социальной защиты работников. 3. Отсутствие контроля за безопасностью рабочего места. 4. Угроза утечки конфиденциальной информации
	СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ «S» — STRENGTH	СЛАБЫЕ СТОРОНЫ «W» — WEAKNESS
ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация расходов на персонал. 2. Регулирование рабочего времени с учетом экономической ситуации на предприятии. 3. Рост производительности труда. 4. Минимизация проблем выхода на пенсию работников путем перехода от полной занятости до ее инновационных форм. 5. Возможность удовлетворять потребности отдельных работников в сочетании работы с выполнением других социальных обязанностей. 6. Сокращение себестоимости продукции. 7. Сосредоточение внимания на основном бизнесе. 8. Гибкость кадровой политики 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Снижение правильности и лояльности персонала. 2. Ослабление связей в коллективе и проблемы с развитием корпоративной культуры. 3. Невозможность выполнения определенных работ дистанционно. 4. Снижение качества продукции (услуг)

Источник: составлено автором на основе [2; 3, с. 101; 4; 5] (Anikin, 2017).

- изучить опыт других стран мира по вопросам внедрения инновационных форм занятости и разработать программу применения зарубежного опыта к белорусским реалиям с привлечением ученых и высококвалифицированных, компетентных, талантливых работников.

Второй пункт программы развития инновационных форм занятости предполагает выбор тех форм инновационной занятости, которые подходят больше всего, учитывая форму собственности, размер предприятия, вид экономической деятельности, финансовое состояние предприятия, потребность в работниках соответствующих категорий и профессиональных групп и др.

Нами выбраны следующие формы инновационной занятости, развитие которых соответствует потребностям бизнеса и потенциально может способствовать инновационной активности персонала: заимствованный труд (лизинг, аутстаффинг, аутсорсинг), вторичная занятость, дистанционная занятость, занятость на основе договоров гражданско-правового характера.

Третий пункт программы развития инновационных форм занятости — разработка предложений по развитию и применению инновационных форм занятости.

Нами разработаны предложения по развитию и применению инновационных форм занятости в инновационных сферах деятельности в зависимости от задач предприятия (табл. 2).

Первая задача — выполнение работы, которая требует специальных умений и навыков с целью создания временных проектных групп и (или) новых продуктов (услуг). Реализация такого предложения предполагает эффективное сотрудничество предприятия с Государственной службой занятости или рекрутинговыми агентствами. Сотрудничество с Государственной службой занятости позволит получить информацию о работниках различной квалификации, желающих получить работу с использованием инновационных форм занятости не только в рамках региона, но и всей страны в целом. Рекрутинговые агентства выполняют роль посредника между нанимателем и лицами, ищущими работу.

Вторая задача предполагает потребность в современных знаниях и работниках, которые быстро адаптируются к изменениям. Инновационный потенциал молодежи охватывает комплекс характеристик: современные знания, развитые интеллектуальные способности, способность к овладению новых знаний, к генерации и реализации новых идей, к постоянному саморазвитию, готовность участвовать в инновационных процессах, быстрая адаптация к изменениям.

По нашему мнению, эффективным методом реализации такого предложения будет развитие сотрудничества с высшими учебными заведениями. Поскольку сегодня наниматели заинтересованы в том, чтобы молодой специалист обладал необходимыми компетенциями и имел опыт работы, то предприятия должны принимать активное участие в подготовке таких специалистов, в частности:

- организация практики и стажировки;
- участие специалистов предприятий в разработке учебных планов и программ;

Таблица 2

Предложения по развитию и применению инновационных форм занятости в зависимости от задач предприятия

Задачи предприятия	Категории персонала	Преимущества для работников	Формы инновационной занятости	Специфические особенности
1. Выполнение работы, которая требует специальных умений и навыков: – создание временных проектных групп; – создание новых продуктов (услуг)	Руководители, профессионалы, специалисты	Возможность получить работу	Займствованный труд (лизинг, аутстаффинг, аутсорсинг), вторичная занятость, дистанционная занятость, занятость на основе договоров гражданско-правового характера	– сотрудничество с государственной службой занятости Беларуси; – сотрудничество с рекрутинговыми агентствами; – обеспечение достойных условий труда и достойной вознаграждения
2. Потребность в знаниях и навыках, которые быстро адаптируются к изменениям	Специалисты, учащиеся или закончившие обучение	Возможность совмещать обучение и работу. Возможность получения первого места работы	Дистанционная занятость	– сотрудничество с государственной службой занятости Беларуси; – сотрудничество с Учреждениями высшего образования; – обеспечение достойных условий труда и достойного вознаграждения
3. Оптимизация деятельности предприятия: – экономия средств в период кризиса; – рациональное использование рабочего времени	Различные группы профессий	Возможность сохранения рабочего места. Возможность совмещать обучение /семью и работу	Дистанционная занятость	– выполнения пунктов программы 4–9

Источник: составлено автором.

- трудоустройство студентов во время обучения;
- разработка программы адаптации и карьерного роста молодых специалистов на предприятии.

Третья задача — это оптимизация деятельности предприятия. Нами выделены два случая, при которых возможно использовать такое предложение: необходимость экономии средств в период кризиса и рациональное использование рабочего времени и трудового потенциала. Использование дистанционной занятости как одной из форм инновационной занятости не только означает возможность работать дома, но и способствует обеспечению более гибкого подхода работника к выполнению своих функций, поскольку он может оптимизировать использование рабочего времени.

Четвертый пункт программы развития инновационных форм занятости предусматривает анализ штатного расписания и выбор профессий, для которых возможно применить ту или иную форму инновационной занятости. Для электронной промышленности характерны специфические и уникальные виды работ, поэтому привлечение высококвалифицированных работников (инженер-радиоэлектроник, инженер-программист, инженер-конструктор, инженер автоматизированных систем управления, инженер-технолог и др.) просто необходимо. Поскольку такие работники являются высокооплачиваемыми, то держать их в штате предприятия не всегда есть возможность.

Пятый пункт программы развития инновационных форм занятости — это доведение информации до сведения работников. Проведение опроса и исследования мнения работников по применению инновационных форм занятости в их работе. Работа психолога с сотрудниками.

Для того, чтобы провести опрос, предлагаем разработать анкету, которая не только помогла бы выяснить факт согласования работника с предложением комиссии, но и дала бы возможность работнику самому понять целесообразность ее введения. Конечно, перед опросом представители предприятия должны разъяснить свое видение по этому поводу, привести аргументы, преимущества и недостатки для каждой из сторон (наемных работников и нанимателей).

Как отмечает А. Сафарова, оценка психологического состояния коллектива очень важна. Информацию необходимо подавать открыто и так часто, как это необходимо. Нужно понимать, что использование аутсорсинга или аутстаффинга является длительным процессом. При самом благоприятном развитии событий, когда все бизнес-процессы придут в норму и начнут функционировать без задержек, пройдет минимум полгода [6, с. 27] (*Safarova, 2010*). Квалифицированный психолог поможет выяснить готовность работников к таким изменениям, а также насколько своевременным является решение о применении инновационных форм занятости.

Шестой пункт программы развития инновационных форм занятости предусматривает анализ результатов опроса, выводов психолога и принятия решения. После

обработки результатов опроса комиссией принимается окончательное решение. Если решение положительное, то следующим шагом является переход к седьмому пункту программы — внедрению инновационных форм занятости на испытательный срок (например, на 3 месяца). Если отрицательное — предложение считается неэффективным в этой ситуации, рассмотрение откладывается. Срок может быть разным в зависимости от выбранной формы инновационной занятости, вида экономической деятельности предприятия и др.

Восьмой пункт программы развития инновационных форм занятости — анализ результатов деятельности после окончания испытательного срока внедрения инновационных форм занятости. После окончания испытательного срока комиссия должна проанализировать и сравнить результаты до и после внедрения формы инновационной занятости. Проводится опрос работников о их согласии на дальнейшее использование соответствующей формы инновационной занятости.

Девятый пункт программы развития инновационных форм занятости — это принятие решения о введении соответствующей инновационной формы занятости на предприятии.

Итак, разработанные предложения по развитию инновационных форм занятости на предприятиях позволят рационально использовать интеллектуальный потенциал и привлекать талантливых профессионалов, что, в свою очередь, положительно влияет на инновационную активность работников. На региональном уровне можно ожидать снижения уровня безработицы и устранение дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

В таблице 3 предлагаются мероприятия по повышению уровня вовлеченности работников в инновационную деятельность предприятий электронной промышленности.

Одной из мер, предложенных нами, является разработка информационно-справочной электронной платформы для обучения работников предприятий электронной промышленности с учетом специфики отрасли, на базе которой работники будут иметь доступ к учебным материалам в любое время и в любом месте. Использование технологии электронного (дистанционного, мобильного) обучения сделает учебный процесс более привлекательным, демократическим, комфортным и будет стимулировать работников к самообразованию и обучению в течение всей жизни. С помощью такой системы можно создавать электронные учебные курсы, а также осуществлять как аудиторное (очное) обучение, так и обучение на расстоянии (заочное/дистанционное).

Такая форма профессионального обучения соответствует требованиям времени, поскольку работники являются мобильными, гибкими и стремятся не только непрерывно получать знания, но и экономить время и ресурсы. Активное использование электронного обучения будет способствовать повышению компетентности и мобильности работников, привлечению работников к инновационной деятельности.

Таблица 3

**Мероприятия по повышению уровня вовлеченности работников
в инновационную деятельность предприятий электронной промышленности**

Мероприятия	Субъекты, с которыми сотрудничает предприятие	Результаты для предприятия
1. Разработка информационно-справочной электронной платформы для обучения работников электронной промышленности	Отечественные и иностранные предприятия электронной промышленности, ИТ-предприятия	Уменьшение расходов на обучение работников, повышение эффективности работы работников
2. Обеспечение участия работников в конференциях, семинарах, стажировках, как отечественных, так и зарубежных, а также ознакомление со статьями в периодических научных изданиях	Отечественные и иностранные предприятия электронной промышленности, высшие учебные заведения, научно-исследовательские институты, транснациональные корпорации	Повышение эффективности работы работников
3. Участие предприятий в подготовке специалистов на этапе обучения	Высшие учебные заведения	Уменьшение расходов на обучение работников
4. Привлечение работников предприятий к разработке новых технологий, а также опытных образцов, в которых реализуются эти технологии	Научно-исследовательские институты	Получение рекомендаций, модернизация техники, построенной на новых технологиях
5. Премирование работников, инновационные предложения которых получили положительное заключение от НТР, и определение размеров вознаграждений от инновационных предложений, которые дают экономический эффект для предприятия	—	Введение инновационных форм оплаты труда
6. Введение социального пакета и нематериальных вознаграждений (социальное страхование, благоприятный социально-психологический климат, возможность самореализации)	—	Повышение удовлетворенности работников

Источник: составлено автором.

Следующее мероприятие, на которое стоит обратить внимание, предусматривает участие работников в конференциях, семинарах, стажировках, выставках, а также ознакомление с монографическими источниками и статьями в периодических научных изданиях.

Важным мероприятием повышения вовлеченности работников в инновационную деятельность работников является активизация сотрудничества с высшими учебными заведениями по организации практики и стажировки, где будущие специалисты будут получать соответствующие навыки и умения; участие специалистов предприятий в разработке учебных программ, их содержательном наполнении, создании современной материально-технической базы.

Следующим мероприятием может быть сотрудничество предприятий с научно-исследовательскими институтами. Работников предприятия следует привлекать к проектам научно-исследовательских институтов: участие в разработке научно-исследовательских образцов техники и технологии и научно-конструкторских работах, научных конференциях, семинарах, симпозиумах, круглых столах. Участие работников в научно-исследовательской работе является важным условием для их профессионального роста, повышения эффективности и результативности их деятельности.

Необходимым условием повышения вовлеченности работников в инновационную деятельности является совершенствование форм и подходов к вознаграждению за труд с целью поощрения работников за инновационную деятельность. По нашему мнению, такие изменения усилят как материальное, так и нематериальное стимулирование работников, поскольку работники смогут влиять на оценку инновационного предложения и в случае ее одобрения получать соответствующие премии, надбавки.

Как показали результаты исследования, проведенного на предприятиях электронной промышленности Республики Беларусь, негативно сказывается на мотивации и лояльности работников отсутствие согласованности размера заработной платы, прежде всего премий, с результатами труда. Около 70% респондентов не удовлетворены индивидуализацией вознаграждения за труд. Учитывая то, что опрос проводился среди высококвалифицированных и перспективных руководителей и профессионалов, то стоит оговориться, что это может оказать негативное влияние на результаты предприятия и способствовать потере человеческого капитала, а следовательно, тормозить инновационное развитие.

Приведем перечень вознаграждений, внедрение которых, по нашему мнению, будет способствовать повышению вовлеченности работников в творческую (инновационную) работу:

- проектирование основной заработной платы с использованием процедуры грейдинга (с учетом вклада работников в инновационное развитие предприятия);

- премирование работников за создание, освоение и внедрение новой техники и технологии;
- выплаты из прибыли (премии, бонусы, выплаты по программам участия персонала в прибыли);
- доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятия;
- социальный пакет и нематериальные вознаграждения (социальное страхование, благоприятный социально-психологический климат, возможность самореализации, причастность к делам предприятия, возможность профессионального и карьерного роста и т.д.).

По нашему мнению, необходимо менять традиционные системы оплаты труда, которые не способствуют привлечению и удержанию компетентных, талантливых, инновационных работников, а также не учитывают вклад работников в инновационное развитие. Частично решить эту проблему может проектирование основной заработной платы с использованием процедуры грейдирования, основанное на учете ценности должностей (работ) для предприятия, в том числе и их вклада в инновационное развитие. При определении ценности должностей и работ для предприятия предлагаем учитывать такой фактор, как творческий, инновационный характер труда.

В коллективном договоре необходимо закрепить положение о премировании работников, инновационные предложения которых получили положительное заключение от научно-технического совета, и определить размеры вознаграждений от инновационных предложений, которые дают экономический эффект для предприятия.

Экономический эффект предлагаем определять по методике [7, с. 376–381], которая была усовершенствована путем введения коэффициента влияния инновационного предложения на качество продукции в зависимости от достигнутого результата и расчета размера вознаграждения от инновационных предложений.

При усовершенствовании продукции, технологических процессов, оборудования доход от использования инновационных предложений выражается в приросте прибыли и определяется по формуле:

$$Д = П_p - П_n, \quad (1)$$

где $Д$ — доход от использования инновационного предложения;

$П_p$ — прибыль от реализации продукции в расчетном периоде с применением инновационного предложения;

$П_n$ — прибыль от реализации продукции в начальном периоде до использования инновационного предложения.

Начальный период — это последний период изготовления продукции без применения инновационного предложения. Продолжительность начального периода равна продолжительности расчетного периода при определении дохода от использования инновационного предложения.

При определении дохода необходимо обеспечить сопоставление (приведение) количественных и стоимостных показателей продукции, изготовленной в начальном периоде, с соответствующими показателями расчетного периода. Сопоставление осуществляется приведением показателей начального периода к расчетному.

За стоимостные показатели продукции принимаются средние показатели начального и расчетного периода соответственно. Если продукция без применения инновационного предложения изготавливалась меньше расчетного периода, то принимаются средние показатели фактического периода изготовления.

Если усовершенствование не приводит к изменению объема производства и цены выпускаемой продукции, то доход от использования инновационного предложения выражается в приросте прибыли из-за снижения себестоимости продукции и определяется по формуле:

$$Д = C_n - C_p, \quad (2)$$

где $Д$ — доход от использования инновационного предложения;

C_n — себестоимость продукции в начальном периоде;

C_p — себестоимость продукции в расчетном периоде.

Если усовершенствования не приводят к изменению цены продукции, но при этом изменяется объем производства и себестоимость, то доход от использования инновационного предложения за расчетный период выражается в приросте прибыли и определяется по формуле:

$$Д = P_p \times O_p - P_n \times O_n, \quad (3)$$

где $Д$ — доход от использования инновационного предложения;

P_n, P_n — прибыль от реализации продукции, изготовленной в начальном и расчетном периодах соответственно;

O_n, O_n — объемы реализации продукции, изготовленной в начальных расчетных периодах соответственно.

При освоении новой продукции, а также в других случаях, когда на предприятии не хватает показателей для сопоставления или учетные документы по нормативному времени уничтожены и т.д., доход от использования инновационного предложения определяется как часть дохода от реализации соответствующей продукции по формуле:

$$Д = (D_{рп} - C_m) \times (K_n - K_n \times K_k + K_k), \quad (4)$$

где $Д$ — доход от использования инновационного предложения;

$D_{рп}$ — доход от реализации продукции;

C_m — материальные и приравненные к ним затраты, отнесенные к себестоимости продукции;

K_n — коэффициент новизны инновационного предложения;

Таблица 4

Предложенные нами коэффициенты влияния инновационного предложения на качество продукции

№ п/п	Достигнутый результат	Значение K_k
1.	Улучшены второстепенные технико-экономические характеристики продукции. Не зафиксировано официальным документом (технические условия, паспорта, инструкции и т.п.)	0
2.	Улучшены технико-экономические характеристики. Зафиксировано официальным документом	0,05
3.	Улучшены основные технико-экономические характеристики продукции. Зафиксировано официальным документом	0,1
4.	Достигнуты качественно новые основные технико-экономические характеристики продукции. Зафиксировано официальным документом	0,25
5.	Получена новая продукция, имеющая высокие основные технико-экономические характеристики среди аналогичных известных видов	0,5
6.	Получена новая продукция, впервые освоенная в мире и имеющая качественно новые технико-экономические показатели.	1,0

Источник: составлено автором.

K_k — коэффициент влияния инновационного предложения на качество продукции.

Коэффициент новизны инновационного предложения (K_n) равен отношению части себестоимости, приходящейся на отличительные признаки инновационного предложения, к полной себестоимости продукции.

Коэффициенты влияния инновационного предложения на качество продукции приведены в таблице 4.

Если использовано несколько инновационных предложений, и при этом их отличительные признаки частично или полностью совпадают, то часть себестоимости приходится на отличительные признаки инновационного предложения, определяется по формуле:

$$C_o = C_{он} + C_{oc} / Ч_o, \quad (5)$$

где C_o — часть себестоимости приходится на отличительные признаки инновационного предложения;

$C_{он}$ — часть себестоимости приходится на отличительные признаки инновационного предложения, которые не совпадают с отличными инновационными предложениями;

$C_{ос}$ — часть себестоимости приходится на отличительные признаки инновационного предложения, которые совпадают с отличительными признаками других инновационных предложений;

$Ч_о$ — количество инновационных предложений, отличительные признаки которых частично или полностью совпадают.

Часть себестоимости приходится на признак инновационного предложения — это себестоимость объекта (детали, операции технологического процесса и т.п.), изготовленного или примененного по этому признаку.

Если конкретная технико-экономическая характеристика продукции улучшилась благодаря одновременному использованию инновационных предложений, то при расчете дохода от использования каждого инновационного предложения коэффициент влияния на качество продукции уменьшается пропорционально количеству указанных инновационных предложений.

Размеры вознаграждения от инновационных предложений, которые дают экономический эффект в производстве, приведены в таблице 5.

Таблица 5

Предложенная нами шкала размеров вознаграждения от инновационных предложений, которые дают экономический эффект в производстве

Сумма полученного экономического эффекта за квартал (в бел. руб.)	Размер вознаграждения (% от экономического эффекта) авторам (соавторам)
до 10 000	10%
от 10 001 до 30 000	15%
от 30 001 до 50 000	20%
от 50 001 до 70 000	25%
от 70 001 до 90 000	30%
> 90 000	За каждые 10 000 — 300 бел. руб.

Источник: составлено автором.

Если происходит незначительное превышение экономического эффекта (например, экономический эффект составляет 30 024 бел. руб.), то сумма будет округлена до предела предыдущего интервала (до 30 000 бел. руб.).

Внедрение вышеуказанных мероприятий в практическую деятельность отечественных предприятий электронной промышленности позволит повысить уровень

вовлеченности работников в инновационную деятельность посредством внедрения инновационных форм организации и оплаты труда, развития персонала. А это, в свою очередь, приведет к инновационному развитию предприятий отрасли и укреплению конкурентных позиций в рыночной бизнес-среде.

Заключение

Разработаны концептуальные основы повышения инновационной активности работников на уровне предприятия, состоящие из нескольких этапов и содержащие предложения развития и применения инновационных форм занятости в инновационных сферах деятельности в зависимости от задач предприятия: выполнение работы, которая требует специальных умений и навыков; потребность в современных знаниях и работниках, которые быстро адаптируются к изменениям; оптимизация деятельности предприятия. Реализация концептуальных основ развития инновационных форм занятости позволит рационально использовать трудовой потенциал и привлекать талантливых профессионалов, что, в свою очередь, будет положительно влиять на эффективность инновационной деятельности. На региональном уровне можно ожидать снижение уровня безработицы и дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы.

Подготовлены меры по повышению вовлеченности работников в инновационную деятельность предприятия, в частности: внедрение инновационных форм организации и оплаты труда, развития персонала. Это позволит повысить эффективность инновационной деятельности за счет формирования в работниках необходимых компетенций, будет способствовать усилению инициативности работников и мотивации к инновационной деятельности. ■

ИСТОЧНИКИ:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Республики 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18 июля 2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019
2. Методика проведения SWOT-анализа. Образцы матриц SWOT. [Электронный ресурс]. URL: <https://marketing.by/novosti-rynka/metodika-provedeniya-swot-analiza-obraztsy-matrits-swot/> (дата обращения: 20.12.2019).
3. Аникин Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. / учеб. пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 330 с.

4. SWOT-анализ. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/SWOT-%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7> (дата обращения: 21.12.2019).
5. SWOT-анализ: правила и примеры составления. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gd.ru/articles/8078-swot-analiz> (дата обращения: 21.12.2019).
6. Сафарова Е. Ю. Как оптимизировать расходы на персонал: аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала. — М. : Эксмо, 2010. — 208 с.
7. Интеллектуальная собственность: теория и практика инновационной деятельности. / Учебник / под ред. проф. М. В. Вачевского. — К.: ВД Профессионал, 2005. — 448 с.

REFERENCES:

- Intellektualnaya sobstvennost: teoriya i praktika innovatsionnoy deyatel'nosti* [Intellectual property: the theory and practice of innovative activities] (2005). (in Russian).
- Anikin B. A. (2017). *Autsorsing i autstaffing: vysokie tekhnologii menedzhmenta* [Outsourcing and outstaffing: high technologies in management] (in Russian).
- Safarova E. Yu. (2010). *Kak optimizirovat raskhody na personal: autstaffing, outsorsing, lizing personala* [How to optimize expenses on staff outstaffing, outsourcing, staff leasing] (in Russian).