

© 2022

Антон Шемет

магистр управления, старший преподаватель кафедры
экономического и финансового права БИП-Университета
права и социально-информационных технологий
(г. Минск, Республика Беларусь)
(e-mail: shemet.anton@yahoo.com)

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЕДИНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СУБЪЕКТОВ ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В данной статье обосновывается в рамках организационно-экономического аспекта значение формирования единой кадровой политики, участниками которой должны быть Государственный комитет по науке и технологиям и субъекты инновационной инфраструктуры.

Ключевые слова: управление человеческим ресурсом, инновационная инфраструктура, кадровая политика.

DOI: 10.31857/S020736760017752-6

В настоящее время в Республике Беларусь для решения утверждённой Государственной программы инновационного развития идёт процесс формирования субъектов инновационной инфраструктуры, включающий в себя *научно-технологические парки и центры трансфера технологий*. Главной целью данной программы является формирование информационно-инновационной экономики и создание новых рабочих мест в приоритетных отраслях индустрии.

Результатом реализации данной программы на протяжении последнего пятилетия (2016–2020 гг.) стало увеличение общей численности работников, занятых в научно-инновационной сфере Республики Беларусь. За прошедший 2020 год субъектами и их резидентами создано 600 рабочих мест, а общая численность работающих составила 3328 человек. Становление информационно-инновационной экономики тесно связано не только с технологиями и институциональными преобразованиями, но и с ее кадровым обеспечением. Ключевым элементом и важнейшим ресурсом развития такой экономики является человеческий ресурс, формирующийся в том числе в национальной системе образования. Поэтому важным аспектом является понимание связи субъектов инновационной инфраструктуры с Государственным комитетом по науке и технологиям Республики Беларусь как государственным органом, который в настоящее время осуществляет только регулирующую функцию. В связи с этим возникает вопрос: какова оптимальная роль государства в инновационной сфере и кадровая политика в инновационной инфраструктуре?

Цель развития субъектов инновационной инфраструктуры утверждена в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 03 января 2007 года № 1 «Об утверждении Положения о порядке создания субъектов инновационной инфраструктуры», и в рамках текущего состояния формирования данной инновационной инфраструктуры правовое регулирование осуществляется Законом Республики Беларусь от 10 июля 2012 года № 425-3 «О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь» [3, 4]. Так же важным нормативным актом является Постановление Государственного комитета по науке и технологиям Республики Беларусь от 23 ноября 2009 года № 29 «О порядке ведения реестра субъектов инновационной инфраструктуры», регулирующего деятельности субъектов инновационной инфраструктуры [5].

Как известно, разновидностями субъектов инновационной инфраструктуры являются: технопарк, центр трансфера технологий, венчурная организация. К концу 2020 года общая численность занятых в научно-инновационной сфере Республики Беларусь (наука + инновационная инфраструктура + сектор ИТ + инновационное предпринимательство) составляет более 120 тысяч человек. Сеть субъектов инновационной инфраструктуры включает в себя 25 организаций (16 технопарков, 8 центров трансфера технологий и Белорусский инновационный фонд).

В рамках проводимого по данной теме исследования было сформировано авторское понимание следующих понятий:

Человеческий ресурс — весь доступный человеческий ресурс с возможностью перехода его в трудовой ресурс. По состоянию на 1 января 2021 г. в Республике Беларусь данный ресурс составил около 9.475.200 человек.

Трудовой ресурс — работник, который имеет определенные профессиональные умения, навыки, знания и может использовать их в трудовом процессе в определенном секторе экономики и составляет примерно 4.330.100 человек — около 50 % всего населения Республики.

Кадровый ресурс — концентрированная совокупность трудового ресурса, имеющегося в распоряжении организации и необходимого для выполнения определённых функций для достижения целей деятельности и перспектив развития.

Развитие кадров — комплекс мероприятий, закрепленных в кадровой политике и направленных на поиск, оценку, отбор и профессиональное развитие кадрового ресурса, его мотивацию и стимулирование к выполнению поставленных перед ним задач и целей организации.

Резюмируя вышеизложенное, можно изобразить схему источников развития кадрового потенциала в иерархической динамике как структурных компонентов кадрового потенциала субъектов инновационной инфраструктуры:

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС



ТРУДОВОЙ РЕСУРС



КАДРОВЫЙ РЕСУРС



ПЕРСОНАЛ

Более частное понятие «персонал» подразумевает лиц, находящихся под непосредственным управлением руководителя организации (субъекта инновационной инфраструктуры).

Кадровый потенциал представляет собой знания, умения и навыки как всех участников инновационных процессов в совокупности, так и отдельно каждого субъекта инновационной инфраструктуры, вплоть до конкретного работника. При этом **аксиомой** является то, что кадровый потенциал сосредоточен в *кадровом ядре*. То есть фактически «кадровое ядро» субъекта инновационной инфраструктуры есть его инновационный потенциал, поэтому через кадровую политику осуществляется главным образом реализация целей и задач развития кадрового ядра субъекта инновационной инфраструктуры.

Кадровая политика есть совокупность принципов, методов, форм и организационно-экономических механизмов по выработке целей и задач, направленных на сохранение и укрепление кадрового ядра и развитие кадрового потенциала для создания высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на меняющиеся требования как рынка инноваций, так и рынка труда.

Основной *целью* кадровой политики является своевременное обеспечение кадровым ресурсом требуемого качества и необходимой численности, рационального его использования; формирование и поддержание эффективной работы кадрового ядра, при обеспечении условий реализации инновационного потенциала.

По нашему мнению, в субъекте инновационной инфраструктуры статус работника должен быть особым, в отличие от остальных участников рынка труда, а кадровая политика должна быть направлена на удовлетворение запросов всей

инновационной инфраструктуры, включая отдельных работников. Развитие кадрового потенциала должно проявляться через профессионализм и эффективность труда, а также через всеобщую вовлеченность работников в стратегические задачи субъекта инновационной инфраструктуры как факторы конкурентоспособности в данной сфере. Выбор правильной кадровой политики есть фактическая концепция развития кадрового потенциала, т.к. кадровый потенциал является ключевым активом и определяющим ресурсом достижения стратегических целей; последовательная реализация выбранной кадровой политики позволит выявить инновационный потенциал.

Экономический эффект состоит в обеспечении полной продуктивной занятости в условиях дефицита кадров всей инновационной инфраструктуры, ведь по состоянию на конец 2020 г. научными исследованиями и разработками в Республике Беларусь занимались около 26 тысяч человек в 21 аккредитованной научной организации. Причем доля занятых научными исследованиями и разработками составляет около 0,6% от общего числа занятых в экономике. Поэтому важной задачей, стоящей перед Республикой Беларусь, является укрепление кадрового потенциала инновационного развития национальной экономики. Пятая часть всех исследователей имеет ученую степень: доктора наук — 645 человек и кандидата наук — 2850 человек.

В 2020 году Высшая аттестационная комиссия Республики Беларусь присудила ученую степень 347 соискателям, в том числе 40 — звание доктора наук, 307 — звание кандидата наук; ученое звание профессора в 2020 году присвоено 31 соискателю, доцента — 313 соискателям. Ходатайства о присвоении ученого звания представлены учреждениями министерств образования (50%) и здравоохранения (16%), Национальной академии наук Беларуси (15%), других республиканских органов госуправления (19%). Выявлено, что кадровый ресурс, занятый в инновационной деятельности, весьма сложно определяем, из-за чего возникают трудности с формированием концептуальных подходов в кадровой политике.

В принципе, кадровая энтропия может быть преодолена построением рациональной, не зависящей от произвола руководителя **единой** кадровой политики. Однако в настоящий момент, к сожалению, во всей инновационной инфраструктуре кадровая политика сводится к реакции на сложившиеся обстоятельства, т.е. носит *ситуативный* характер. В перспективе же исследование, анализ и теоретическая основа факторов принятия кадровых решений должны привести к построению управленческой системы и созданию единой кадровой политики, что, в свою очередь, приведёт к целостности и равновесию. Преимущество субъектов инновационной инфраструктуры заключается в возможности четкого определения кадрового ядра, поэтому реализация единой кадровой политики по отношению к субъектам инновационной инфраструктуры имеет более высокий уровень ответственности и взаимодействия с Государственным комитетом по науке и технологиям

Республики Беларусь, когда данный государственный орган трансформируется из регулирующего в управляющий.

На *стратегическом* уровне единая кадровая политика исходит из целей развития инновационной инфраструктуры (управление кадровым ресурсом), а на *оперативном* уровне осуществляется посредством разработки бизнес-плана субъектов инновационной инфраструктуры (управление персоналом).

Единая кадровая политика позволит субъектам обозначить свое место во внешней среде и тем самым скоординировать работу всей инновационной инфраструктуры. В связи с этим единая кадровая политика должна включать совокупность целей и принципов, которые будут определять содержание и направление работы с кадровым ресурсом в расчете на длительную перспективу и являться основой всей системы управления.

Поэтому, на наш взгляд, одним из критериев, учитываемых при предоставлении статуса субъекта инновационной инфраструктуры Государственным комитетом по науке и технологиям должен стать план развития кадрового потенциала, который разрабатывается либо отдельно, с учётом концептуальных подходов единой кадровой политики, представленных комитетом, либо на основании общего бизнес-плана.

Единая кадровая политика предполагает принятие комплекса концептуальных решений относительно кадрового потенциала, которое сможет обеспечить рост количественных и качественных показателей эффективности инновационной деятельности. *Единая кадровая политика* ориентирована на будущие достижения.

Однако её структура может быть сформирована только при применении сетецентричного принципа управления.

Под **сетецентричным принципом** понимается принцип организации механизма управления, позволяющий реализовать режим ситуационной осведомлённости благодаря формированию и поддержанию единой для всей инфраструктуры целостной и контекстной информационной среды, при включении в процесс её непрерывной актуализации возможно большего числа участников с источниками первичной информации. Своеволин В.Ю. под сетецентричным принципом понимает следующее:

- концентрация производительной силы для выполнения поставленной задачи и максимального использования всей информации всеми участниками процесса при формировании алгоритма принятия решений;

- необходимость достаточного опыта, компетенций и знаний относительно текущего состояния всей макроэкономической системы и последующего прогнозирования социально-экономических взаимодействий [6].

Важным фактором сетецентричного управления является максимально возможное использование источников первичной информации, доступных для

всех иерархических уровней системы, то есть субъектов инновационной инфраструктуры. Обладание в любой момент времени актуальной и точной информацией, которая необходима для принятия или выполнения решений, а также привязка её к своим наиболее важным текущим целям, создает взаимодействие в единой информационной среде. При этом в качестве одного из эффективных инструментов выступают «ситуативные центры», создаваемые в органе государственного управления всей инновационной инфраструктурой.

Проблема группового управления в распределенных системах решается двумя основными путями: либо выделяется центральное устройство управления, либо достижение цели обеспечивается созданием распределенной системы управления на основе объединения подсистем управления всех объектов сети. Структура профиля кадрового состава на текущий момент, на наш взгляд, слишком «размыта», так как включает в себя трудовые ресурсы, занятые научными исследованиями и разработками по различным направлениям деятельности, которые могут отмечаться как в государственном, так и частном секторе. При этом стоит заметить, что наибольшая численность исследователей сосредоточена в частном секторе — 63% от их общего числа.

Поэтому единая кадровая политика должна осуществляться централизованно через государственный орган управления, а именно — Государственный комитет по науке и технологиям Республики Беларусь, тем более что для нашей относительно небольшой страны, где экономически активного, а уж тем более инновационно активного населения не так уж и много, создание единой структуры или централизованной сети управления инновационно активным трудовым ресурсом является весьма весомой задачей.

* * *

Проблема кадрового обеспечения инновационного развития вызвана, прежде всего, двумя противоречиями, а именно — диспропорциями между затратами и численностью трудового ресурса. Для решения данной проблемы требуется более глубокое изучение процесса обеспечения кадрами инновационной сферы, в том числе в области взаимодействия образования, науки и производства, на основе комплексного подхода к определению предпосылок формирования кадрового потенциала для инновационной инфраструктуры, в каждой из подсистем.

Новизна постановки проблемы исследования обусловлена необходимостью разработки механизмов обеспечения квалифицированными кадрами субъектов инновационной инфраструктуры на основе сетецентричной системы управления.

Развитие кадрового потенциала, не может быть осуществлено без следующих элементов:

- 1) проведение реформы системы образования и науки;

2) улучшение качества финансового и материального обеспечения труда учёных и педагогов, при прогрессивной шкале поощрения;

3) формирование инновационной инфраструктуры и механизмов управления человеческим ресурсом в ней;

4) развитие системы непрерывного образования специалистов для инновационной деятельности;

5) расширение подготовки специалистов высшей квалификации по приоритетным специальностям, обеспечивающим переход к VI технологическому укладу.

Подводя итог, хотелось бы отметить, что данная проблема нуждается в дальнейшей научно-исследовательской проработке, поскольку, на наш взгляд, в текущем состоянии белорусского общества каждый управленец при формировании системного взгляда на организацию должен руководствоваться двумя основополагающими принципами:

а) неопределённости: осуществление текущего функционирования в рамках вектора цели, вектора текущего состояния, вектора ошибки;

б) накопления: закрепление текущего состояния и осуществление накопления будущего развития объекта управления.

Организационная парадигма здесь подразумевает открытую конкурентную борьбу на рынке труда и образовательных услуг, при понимании следующих аспектов:

1) человеческий ресурс есть главный участник;

2) субъект инновационной инфраструктуры есть основа кадрового потенциала, который даёт инновационный потенциал государству;

3) государство есть гарант регулирования деятельности и контроля системы подготовки кадров;

4) система образования — это средство преобразования трудового ресурса в кадровый ресурс;

5) наука есть источник инноваций;

6) производство (реальный сектор) есть главнейшая часть, заказчик кадров, место внедрения инноваций, источник кадрового разнообразия.

Поэтому формирование единой кадровой политики всей инновационной инфраструктуры требует инновационных преобразований. Следовательно, аксиомой должно стать: кадровый потенциал есть основа инновационного потенциала.

Литература

1. Шемет А.А. Повышение эффективности труда в инновационной деятельности // Сацыяльна-эканамічны і прававы даследаванні, БІП, Мн.: 1'2020 С. 142–155;
2. Шемет А.А. Оценка эффективности организационно-экономического механизма развития кадрового потенциала инновационной инфраструктуры // Новая экономика // Мн.: 4'2020. С. 170–174;

3. О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь от 10 июля 2012 г. № 425-3: в ред. от 11.05.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
4. Об утверждении Положения о порядке создания субъектов инновационной инфраструктуры [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 03 января 2007 г., № 1: в ред. от 12.03.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
5. О порядке ведения реестра субъектов инновационной инфраструктуры [Электронный ресурс]: постановление Гос. ком. по науке и технол. Респ. Беларусь, 23 ноя. 2009 г., № 29: в ред. от 18.05.2018 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
6. *Своеволин В.Ю.* Сетецентрический принцип управления социально-экономическими системами // Terra Econimcs. 2013. Т. 11. Ч. 2. № 4.

Anton Shemet (e-mail: shemet.anton@yahoo.com)

Master of Management, Senior Lecturer,

Department of Economic and Financial Law,

University of Law and Social Information Technologies

(Minsk, Republic of Belarus)

THEORETICAL RATIONALE FOR A UNIFIED PERSONNEL POLICY OF THE PARTICIPANTS OF THE INNOVATIVE INFRASTRUCTURE OF THE REPUBLIC OF BELARUS

This article substantiates, within the framework of the organizational and economic aspect, the imperative of forming a unified personnel policy, the participants of which should be the State Committee for Science and Technology and the subjects of innovation infrastructure.

Keywords: human resource management, innovation infrastructure, personnel policy.

DOI: 10.31857/S020736760017752-6