

ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА В СФЕРЕ СПОРТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

О. В. Додонов

Белорусский государственный экономический университет,
Белорусский государственный университет физической культуры,
Минск, Беларусь

В статье раскрыта сущность инновационного труда с точки зрения методологии экономики и показано его значение для развития сферы физической культуры и спорта; отмечены основные категории работников, взаимодействие между которыми должно способствовать разработке и внедрению инноваций в данной сфере; представлены мотиваторы инновационного труда; определены правовые основы и факторы стимулирования инновационного труда в организациях физической культуры и спорта Республики Беларусь; проведена группировка отдельных категорий работников организаций физической культуры и спорта Республики Беларусь по должностным обязанностям и тарифным разрядам с учетом основных факторов, характеризующих инновационный труд; выделены категории работников организаций физической культуры и спорта, в должностных обязанностях которых не учитывается необходимость внедрения инноваций в соответствии с их классификацией; выявлены существенные противоречия между должностными обязанностями работников и наличием (отсутствием) в них обязанностей к внедрению инноваций в организациях физической культуры и спорта Республики Беларусь. Автором предложены основные направления решения проблемы стимулирования работников организаций физической культуры и спорта к внедрению инноваций, которая может быть разрешена как в законодательной плоскости, так и путем конкретизации контактов между работодателем и наемным работником.

Ключевые слова: инновации, качество труда, квалификация, нормативно правовая база, оплата труда, профессиональная группа, сложность труда, спорт, стимулирование.

STIMULATING INNOVATION WORK IN SPORTS IN THE REPUBLIC OF BELORUSSIA

Oleg V. Dodonov

Belarusian State Economic University,
Belorussian State University of Physical Culture,
Minsk, Belarus

The article reveals the notion of innovation work in view of economy methodology and shows its importance for the development of the field of physical training and sports. Key categories of workers were identified, whose interaction could foster the development and introduction of innovation in the given field. The article shows motivators of innovation work and highlights legal base and stimulating factors of innovation work in organizations of physical training and sports in the Republic of Belorussia. The author grouped certain categories of workers in organizations of physical training and sports by job descriptions and tariff grades with regard to key factors characterizing innovation work and demonstrates categories of workers in organization of physical training and sports, whose job descriptions do not include the need to introduce innovation in accordance with their classification. Serious contradictions were revealed between workers' job descriptions and availability (absence) in them obligations to introduce innovation in organizations of physical training and sports in the Republic of Belorussia. The author put forward key trends aimed at resolving the problem of stimulating workers in organizations of physical training and sports to introduce innovation, which can be settled in legislative area and by specifying contacts between employer and worker.

Keywords: innovation, quality of work, qualification, legal base, remuneration, professional group, difficulty of work, sports, stimulation.

Труд является наиболее важной сферой жизнедеятельности человека, а сам результат труда невозможно представить в отрыве от его полезности для общества [2]. В то же время интенсивное развитие экономики и любой социально-экономической системы на современном этапе обеспечивается в большей мере за счет полученного результата от приложения сложного (умственного, более квалифицированного) труда [3]. Среди ученых-экономистов такой труд получил название «инновационный», сущность которого состоит в следующем: это сочетание интеллектуального и профессионального свойства специфического продукта рабочей силы, характеризующее отличия от других ее качественных характеристик в зависимости от конкретной области знаний и трудовой активности, где конечным результатом становится новый продукт (или услуга), который материализует идею авторов инноваций, т. е. новаторов [2].

Вместе с тем, как показывают результаты проведенных научных исследований, в такой важной сфере, как физическая культура и спорт (ФКиС), категория «инновационный труд» не изучена, притом что роль инновационного труда и его значение для развития данной сферы очевидны. Доказано, что результатом инновационного труда персонала в организациях ФКиС является полученный эффект от внедряемых инноваций, измеряемый как ростом спортивных результатов, так и окупаемостью вложенных инвестиций в развитие спорта [4]. Неизученными также являются вопросы стимулирования инновационного труда в сфере ФКиС.

Цель данного научного исследования – раскрытие теоретических положений стимулирования инновационного труда работников в организациях ФКиС с учетом методологии экономики труда и нормативно правовой базы, сформированной в Республике Беларусь. Для достижения по-

ставленной цели необходимо решить следующие задачи: раскрыть сущность инновационного труда в сфере ФКиС; определить основные положения стимулирования инновационного труда в сфере ФКиС; проанализировать нормативно правовую базу Республики Беларусь, в которой должны быть заложены основы для стимулирования инновационного труда персонала в организациях ФКиС.

Для понимания сущности инновационного труда в сфере ФКиС будем руководствоваться следующими концептуальными положениями, основанными на результатах научных исследований таких зарубежных ученых-экономистов, как П. Друкер, Д. Богиня и Л. Коваль:

- появление и внедрение инноваций является результатом труда, основанного на широкой области знаний, сочетающих в себе интеллектуальные и высокопрофессиональные свойства работника в конкретной области [5];
- результатом приложения такого труда являются материализованные в новых продуктах или услугах идеи авторов [1];
- данный результат труда выражается в полученном экономическом либо социальном эффекте, удовлетворяющем экономические и (или) социальные потребности [6].

Основу сферы приложения инновационного труда в организациях ФКиС составляет непосредственно работник, разрабатывающий и внедряющий инновации на практике. На основе инновационного потенциала данного работника реализуются его творческие способности для достижения поставленных целей при созданных устойчивых мотивах к инновационной деятельности [2].

В данном случае возникает вопрос: создана ли в Республике Беларусь нормативно-правовая база, способствующая стимулированию к инновационному труду работников сферы ФКиС, и если да, то каких именно категорий?

Постановка вопроса именно таким образом исходит из того, что стимулирование инновационного труда в организациях ФКиС Республики Беларусь не должно вступать в противоречия с нормами трудового законодательства в целом и особенно с нормами регулирования трудовых отношений в сфере ФКиС в частности.

В рамках законодательства Республики Беларусь имеются некоторые особенности регулирования оплаты и стимулирования труда работников сферы ФКиС, определенные нормами Закона Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 125-З «О физической культуре и спорте»¹, Единого квалификационного справочника должностей служащих (выпуск 26)² и Общegosударственного классификатора Республики Беларусь³. Все эти нормы являются основой для разработки научно-практических положений стимулирования инновационного труда в организациях ФКиС Республики Беларусь в рамках действующего национального законодательства (рисунок).

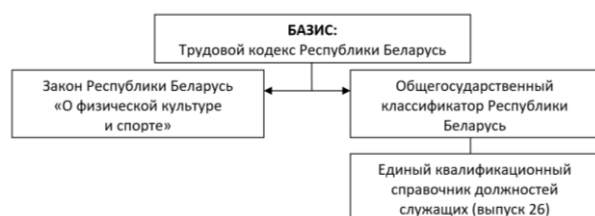


Рис. Правовая основа стимулирования инновационного труда в организациях физической культуры и спорта Республики Беларусь

В соответствии с нормами Трудового кодекса Республики Беларусь непосредственными положениями стимулирования инновационного труда в организациях ФКиС

Республики Беларусь, равно как и в любой другой сфере, являются следующие:

- работники имеют право на гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством и качеством (гл. 1, ст. 1–15);
- оклады определяют уровень оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп, где заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени (гл. 6, ст. 56–80)⁴.

Очевидно, что основными мотивирующими факторами работников организаций ФКиС в части оплаты труда в соответствии с нормами трудового законодательства Республики Беларусь можно считать количество, качество и сложность труда, квалификацию работника, а также отнесение работника к определенной профессионально-квалификационной группе.

В Законе же Республики Беларусь «О физической культуре и спорте» дополнительно обозначены конкретные должности работников организаций ФКиС, которые имеют определенные гарантии в получении заработной платы по результатам своей трудовой деятельности, а именно: профессиональный спортсмен, получающий заработную плату и (или) вознаграждение (доход) за спортивную подготовку, участие в спортивных соревнованиях и достигнутые спортивные результаты; тренер, получающий заработную плату и (или) вознаграждение (доход) за спортивную подготовку профессионального спортсмена (команды спортсменов) и руководство его (ее) тренировочной и (или) соревновательной работой; иные лица, осуществляющие деятельность в сфере профессионального спорта, непосредственно вовлеченные в процесс спортивной подготовки профессионального

¹ URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=H11400125> (дата обращения: 12.12.2023).

² URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=W22136730p&p1=1&p5=0> (дата обращения: 12.12.2023).

³ URL: <https://komtrud.minsk.gov.by> (дата обращения: 16.12.2023).

⁴ URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296> (дата обращения: 12.12.2023).

спортсмена (команды спортсменов) к спортивным соревнованиям и его (ее) участия в них и получающие за это заработную плату и (или) вознаграждение (доход) (гл. 6, ст. 56).

Основным различием при определении оснований для выплаты заработной платы как основного стимулирующего инструмента, согласно нормам Трудового кодекса Республики Беларусь и нормам Закона Республики Беларусь «О физической культуре и спорте», является то, что в Законе не определены сами факторы (количество и качество труда, сложность труда и квалификация работника). Возможно, таким фактором в соответствии с Законом Республики Беларусь «О физической культуре и спорте» можно считать достигнутый спортивный результат самим профессиональным спортсменом и, соответственно, результат спортивной подготовки профессионального спортсмена (или команды спортсменов) для профессионального тренера. Этот же фактор можно считать применимым и к иным лицам, работа которых направлена на получение достигнутого спортивного результата профессиональным спортсменом или командой спортсменов.

Следует выделить два существенных общих критерия, которые учитываются при определении уровня заработной платы работников, – профессионально-квалификационная группа и квалификация, а также связанная с этими критериями тарифная система оплаты труда.

В основе тарификации для работников организаций ФКиС заложена тарифная сетка. Для отдельных категорий работников организаций ФКиС, которые заняты в бюджетных организациях и организациях, получающих субсидии, применяются тарифные разряды и коэффициенты, представленные в табл. 1.

Очевидно, что самой мотивированной категорией работников к внедрению инноваций в организациях ФКиС, исходя из

должностных окладов по тарифной сетке, должны быть научные работники в целом, тарифный коэффициент которых находится в диапазоне от 8-го до 18-го разряда, включая специалистов (тарифный коэффициент – от 8-го до 13-го разряда).

Именно для этой категории работников, исходя из характеристики инновационного труда, свойственно применение умственного новаторского труда, что определяет его сложность и квалификацию как один из основных факторов, учитываемых при оплате труда в соответствии с нормами трудового законодательства Республики Беларусь.

К следующей категории работников по уровню мотивации к внедрению инноваций в организациях ФКиС, исходя из этих двух факторов (сложность и квалификация), должны быть отнесены руководители организаций ФКиС (тарифный коэффициент – от 13-го до 17-го разряда) и руководители структурных подразделений этих организаций (тарифный коэффициент – от 8-го до 16-го разряда).

Примерно одинаковый уровень мотивации к внедрению инноваций в организациях ФКиС, исходя из этих двух факторов, должен быть у практиков – спортсменов и тренеров (тарифный коэффициент – от 5-го до 11-го разряда) и педагогических работников, осуществляющих свою деятельность в сфере ФКиС (тарифный коэффициент – от 6-го до 11-го разряда).

В то же время возникает существенное противоречие между оплатой труда научных работников, тарифный коэффициент оплаты труда которых находится в диапазоне от 8-го до 18-го (у специалистов этой категории – от 8-го до 13-го), и педагогических работников, осуществляющих свою деятельность в сфере ФКиС, тарифный коэффициент которых находится в диапазоне от 6-го до 11-го разряда. И у той, и у другой категории труд является сложным и умственным по определению.

Т а б л и ц а 1

Тарифная сетка для оплаты труда работников организаций ФКиС Республики Беларусь, которые заняты в бюджетных организациях и организациях, получающих субсидии, работники которых приравнены к оплате труда работников бюджетных организаций

Категория работников	Тарифные разряды																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	1,00	1,07	1,14	1,21	1,29	1,38	1,47	1,57	1,68	1,79	1,91	2,03	2,17	2,31	2,47	2,63	2,81	3,00
1. Работники, должности (профессии) которых являются общими для всех видов экономической деятельности	+	+	+	+	+	+	+	+										
В том числе:																		
1.3. Специалисты, занимающие должности, квалификационные требования которых предусматривают наличие среднего специального и среднего образования			+	+	+													
1.4. Специалисты, занимающие должности, квалификационные требования которых предусматривают наличие высшего и среднего специального образования				+	+	+	+	+										
2. Отдельные категории работников, занимающие должности, относящиеся к сфере (области) деятельности министерств, перечисленных в пунктах Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+						
В том числе:																		
2.5. Стажеры спортсменов-инструкторов, спортсмены-инструкторы, тренеры всех национальных и сборных команд Республики Беларусь по видам спорта, клубов по виду (видам) спорта (за исключением руководителей)					+	+	+	+	+	+	+							
2.6. Педагогические работники, работники, осуществляющие педагогическую деятельность в сфере физической культуры и спорта (за исключением руководителей)						+	+	+	+	+	+							
3. Научные работники								+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
В том числе специалисты								+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
5. Руководители структурных подразделений								+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
6.4. Руководители организаций физической культуры, спорта и туризма													+	+	+	+	+	+

В Общегосударственном классификаторе Республики Беларусь (далее – ОКРБ 014-2017) работники во всех сферах экономики представлены в девяти основных группах классификации занятий, из которых для организаций ФКиС профессии представлены в таких группах, как:

1. Руководители.
2. Специалисты-профессионалы.
3. Специалисты.

4. Работники, занятые предоставлением офисных административных и вспомогательных услуг, услуг потребителям, подготовкой, обработкой информации и учетом.

В табл. 2 проведена группировка должностей для организаций ФКиС Республики Беларусь по основным группам классификации занятий, представленным в ОКРБ 014-2017.

Т а б л и ц а 2

Группировка должностей организаций ФКиС Республики Беларусь по основным группам классификации занятий*

Укрупненная классификационная группа (ОКРБ 014-2017)	Должность
Руководители	Главный тренер. Государственный тренер. Директор учебно-методического центра физического воспитания населения. Директор (начальник, заведующий) физкультурно-спортивного сооружения. Директор (специализированного учебно-спортивного учреждения, средней школы – училища олимпийского резерва). Директор центра физического воспитания и спорта учащихся и студентов. Директор (председатель) клуба физкультурно-спортивного. Начальник клуба спортивного. Председатель директората национальных команд по видам спорта. Начальник команды – старший тренер. Начальники отделов. Начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения. Начальник радиостанции. Начальник станции (водной)
Специалисты-профессионалы	Инспектор горнолыжных трасс. Инструктор-методист по адаптивной физической культуре. Инструктор-методист (специализированного учебно-спортивного учреждения, средней школы – училища олимпийского резерва). Инструктор-методист по физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой работе. Инструктор-спасатель на водах. Инструктор клуба служебного собаководства. Массажист. Спортсмен-инструктор. Старший тренер. Тренер. Тренер-инструктор по работе со спортивными лошадьми. Тренер по спорту
Специалисты	Инструктор малокалиберного, пневматического тира. Инструктор парашютной вышки. Методист учебно-методического центра физического воспитания населения. Методист центра физического воспитания и спорта учащихся и студентов. Стажер спортсмена-инструктора. Тренер-преподаватель по спорту (специализированного учебно-спортивного учреждения, средней школы – училища олимпийского резерва)
Работники, занятые предоставлением офисных административных и вспомогательных услуг, услуг потребителям, подготовкой, обработкой информации и учетом	Администратор. Администратор дежурный. Дежурный по залу спортивному (бильярдному)

* Составлено по: URL: <https://komtrud.minsk.gov.by> (дата обращения: 16.12.2023).

На основе приведенного содержания должностных обязанностей всех работников организаций ФКиС, представленных в Едином квалификационном справочнике должностей служащих (далее – ЕКСД 26) и ОКРБ 014-2017, для некоторых из них (из разных укрупненных классификационных

групп) выбраны именно те функциональные обязанности, которые являются обязательными, т. е. те, за которые работники, занимая эти должности, получают заработную плату и которые непосредственно имеют признаки инновационного труда (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

Группировка отдельных категорий работников организаций ФКиС Республики Беларусь по должностным обязанностям и тарифным разрядам с учетом основных факторов, характеризующих инновационный труд

У крупненная классификационная группа по ОКРБ 014-2017 / профессиональные группы и профессии по ЕСКД 26 / образование	Тарифный разряд	Характеристика должностных обязанностей, связанных с инновационным трудом / вид инноваций
1	2	3
Руководители		
Главный тренер (высшее профессиональное (физкультурное) образование и стаж работы по специальности в спортивных организациях не менее 5 лет; 3 года в сборных командах ведомств, в добровольных спортивных обществах)	13-17	Разрабатывает модели подготовки команд по видам спорта, индивидуальные планы спортивной подготовки спортсменов (команд спортсменов), а также программы (концепции) развития вида спорта (организационные инновации)
Государственный тренер (высшее профессиональное (физкультурное) образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет; в сборных командах ведомств, добровольных спортивных обществ не менее 3 лет)	13-17	Разрабатывает программы (концепции) развития вида спорта и обеспечивает их выполнение; организует внедрение в практику достижений спортивной науки, техники и медицины, повышение квалификации тренерских кадров (организационные инновации)
Директор учебно-методического центра физического воспитания населения (высшее профессиональное (физкультурное) образование и стаж работы не менее 3 лет, допуск к педагогической деятельности)	13-17	Организует разработку концептуальных подходов развития физической культуры населения; создает условия для повышения профессионального мастерства работников (организационные инновации)
Директор (председатель) клуба физкультурно-спортивного (высшее профессиональное (физкультурное) образование, допущение к педагогической деятельности, стаж работы не менее 3 лет по специальности или на руководящих должностях)	13-17	Должностных обязанностей по внедрению инноваций нет
Руководители (структурные подразделения)		
Начальник клуба (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет)	8-16	Принимает меры по обеспечению клуба квалифицированными кадрами и эффективному использованию знаний и опыта работников (организационные инновации)
Начальник основного отдела (учебно-спортивного, спортивно-методического) (высшее образование по направлению «Физическая культура и спорт», допуск к педагогической деятельности, стаж работы в организациях ФКиС по направлению деятельности не менее 5 лет)	8-16	Осуществляет организацию научно-методического и медицинского обеспечения учебно-тренировочного процесса, внедрения в практику подготовки спортивного резерва и (или) спортсменов высокого класса прогрессивных методик и передового практического опыта (организационные инновации)

Окончание табл. 3

1	2	3
<i>Специалисты-профессионалы</i>		
Инструктор-методист по адаптивной физической культуре (среднее специальное медицинское образование и высшее физкультурное образование со стажем работы в зависимости от категории)	4-8	Использует современные технологии; подбирает и самостоятельно проводит подвижные игры коррекционной направленности, определяет эффективность проводимых занятий адаптивной физической культуры (АФК) (продуктовые и процессные инновации); способствует социализации инвалидов и лиц с особенностями психофизического развития через проведение спортивно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий (маркетинговые инновации); принимает участие в научных исследованиях, связанных с совершенствованием и развитием АФК (все виды инноваций)
Массажист (высшее профессиональное образование или среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы)	4-8	Осуществляет мероприятия по повышению качества медицинского обслуживания спортсменов (процессные инновации); изучает отечественный и зарубежный опыт в области массажа (продуктовые инновации)
Спортсмен-инструктор (выполнение нормативных требований программы по виду спорта для присвоения спортивного разряда или спортивного звания не ниже кандидата в мастера спорта)	5-11	Осуществляет пропаганду физической культуры и спорта (маркетинговые инновации); передает в ходе учебно-тренировочного процесса опыт спортивных достижений и оказывает практическую помощь молодым спортсменам (процессные инновации)
Старший тренер (высшее или среднее специальное образование по направлению образования «Физическая культура и спорт», допуск к педагогической деятельности, стаж в зависимости от категории)	6-11	Обеспечивает физическую, техническую, тактическую и морально-волевою подготовку спортсменов; вносит предложения по совершенствованию деятельности команды (все виды инноваций)
Тренер (высшее или среднее специальное образование по направлению образования «Физическая культура и спорт», допуск к педагогической деятельности, стаж в зависимости от категории)	6-11	Обеспечивает физическую, техническую, тактическую и морально-волевою подготовку спортсменов; разрабатывает индивидуальные планы спортивной подготовки спортсменов (все виды инноваций)
<i>Специалисты</i>		
Стажер спортсмена-инструктора (выполнение нормативных требований программы по виду спорта для присвоения спортивного разряда или спортивного звания не ниже кандидата в мастера спорта)	5-11	Осуществляет пропаганду физической культуры и спорта (маркетинговые инновации); передает в ходе учебно-тренировочного процесса опыт спортивных достижений и оказывает практическую помощь молодым спортсменам (процессные инновации)
Тренер-преподаватель по спорту (специализированного учебно-спортивного учреждения, средней школы - училища олимпийского резерва) (среднее специальное образование по направлению образования «Физическая культура и спорт», а также допуск к педагогической деятельности)	6-11	Осуществляет подготовку спортивного резерва и (или) спортсменов высокого класса по видам спорта; организует и проводит учебно-тренировочный и воспитательный процесс с постоянным и (или) переменным составом учащихся, в том числе в условиях учебно-тренировочных сборов, спортивно-оздоровительных лагерей; содействует проведению работы по научно-методическому и медицинскому обеспечению учебно-тренировочного и воспитательного процесса, внедрению в практику подготовки спортивного резерва и (или) спортсменов высокого класса прогрессивных методов и передового практического опыта, проведению в установленном порядке научных исследований и экспериментов; осуществляет подготовку методических материалов, выступлений (докладов) на семинарах (тренинговых советах) (все виды инноваций)

В рамках данного научного исследования при ограниченном объеме статьи не представляется возможным представить характеристику по всем должностям и категориям работников организаций ФКиС. Тем не менее на основе представленных в табл. 3 и проанализированных в ОКРБ 014-2017 и ЕСКД 26 характеристик возможно сделать основные выводы по стимулированию их инновационного труда.

В группе руководителей организаций ФКиС, должности которых имеют максимальный тарифный разряд (13–17), большинству вменяется в должностные обязанности внедрение только организационных инноваций. Для такой же должности в этой группе, как директор (председатель) клуба физкультурно-спортивного, в должностных обязанностях вообще не предусмотрено внедрение никаких видов инноваций.

В группе руководителей структурных подразделений в организациях ФКиС, имеющих тарифный разряд от 8 до 16, также для большинства в должностных обязанностях предусмотрено внедрение лишь организационных инноваций. При этом для трех должностей этой группы руководителей (начальник команды – старший тренер, начальник радиостанции, начальник станции (водной)) в должностных обязанностях вообще не предусмотрено внедрение никаких инноваций.

В группе специалистов, имеющих допуск к педагогической деятельности и высшее образование, тарифный разряд которых находится в диапазоне от 6 до 11, для таких должностей, как старший тренер, тренер и тренер по спорту, в должностных обязанностях предусмотрено обязательное внедрение всех видов инноваций; для большинства работников этой группы в должностных обязанностях предусмотрено внедрение более двух видов инноваций.

В группе специалистов, не имеющих допуска к педагогической деятельности и обязательное высшее образование, тарифный разряд которых находится в диапа-

зоне от 5 до 11, должностными обязанностями предусмотрена необходимость внедрения более двух видов инноваций.

В группе специалистов, не имеющих высшего образования и допуска к педагогической деятельности, тарифный разряд которых находится в диапазоне от 4 до 8, для инструктора-методиста по адаптивной физической культуре должностными обязанностями предусмотрена необходимость внедрения всех видов инноваций; для массажиста – три вида инноваций (организационные, продуктовые и процессные); для остальных – два вида инноваций (организационные и процессные).

В 3-й группе специалистов, к которым отнесены 4 должности, не требующие высшего образования, для должности тренера-преподавателя по спорту, тарифный разряд которого находится в диапазоне от 6 до 11, предусматривается необходимость внедрения всех видов инноваций; должность стажера спортсмена-инструктора (тарифный разряд – от 5 до 11) обязывает внедрять процессные и маркетинговые инновации. Остальные две должности этой же группы не предусматривают внедрения инноваций.

Для трех должностей 4-й группы работников с тарифным разрядом от 2 до 3 не вменяется необходимость внедрения инноваций в своей деятельности.

Таким образом, на основе проведенного сравнительного анализа следует выделить существенные практические проблемы: наблюдаются противоречия между должностными обязанностями работников квалификационных групп к внедрению инноваций; между квалификационными группами имеется существенная разбалансированность между обязанностями к внедрению инноваций и тарифным разрядом, что особенно характерно для группы руководителей организаций ФКиС, имеющих наивысший тарифный разряд (13–17), и руководителей структурных подразделений в организациях ФКиС, имеющих тарифный разряд от 8 до 16.

Очевидно, что при таком подходе к установлению тарифных разрядов нарушается сам принцип взаимосвязи между сложностью и умственной нагрузкой труда и тарификацией, основанной на квалификации работников в организациях ФКиС. То есть можно констатировать, что в данном случае при определении заработной платы работников организаций ФКиС не во всех должностях учитываются мотивирующие факторы к инновационному труду, заложенные в основу трудового законодательства Республики Беларусь, которыми являются сложность труда и квалификация.

Исходя из теоретических положений, можно с полной уверенностью утверждать, что заложенные нормативно-правовые нормы, содержащиеся в ЕКСД 26 и ОКРБ 014-2017 в части определения должностных обязанностей, в первую очередь руководителей разных уровней в организациях ФКиС, а также специалистов по отдельным должностям, вступают в противоречие с основами стимулирования инновационного труда и не обязывают данных работни-

ков внедрять инновации в той мере, которая определяет уровень их заработной платы.

Для разрешения определенных практических проблем возможны два варианта:

- пересмотр должностных обязанностей отдельных категорий работников в ЕКСД 26 и ОКРБ 014-2017, что практически достаточно сложный и трудоемкий процесс, требующий согласования между двумя органами исполнительной власти – Министерством спорта и туризма Республики Беларусь и Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь;
- определение критериев стимулирования всех категорий работников организаций ФКиС в их должностных инструкциях и характеристиках, а также в контрактах; притом что это не вменяется в должностные обязанности и, соответственно, не отражается в размере основной заработной платы (окладе работника); критерии стимулирования инновационного труда должны материализоваться в виде премий, надбавок и доплат за полученный эффект от внедрения инноваций.

Список литературы

1. Богиня Д. П. Инновационный труд в условиях трансформации экономики // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2008. – № 2 (12). – С. 40–43.
2. Додонов О. В. Інноваційна активність у сфері праці: теоретичні основи, практичні проблеми та механізми їх вирішення : монографія. – Луганськ : ТОВ «Віртуальна реальність», 2012.
3. Додонов О. В. Роль инновационного труда в стратегическом социально-экономическом развитии Республики Беларусь // Вестник Полоцкого государственного университета. Сер. Д. Экономические и юридические науки. – 2016. – № 14. – С. 25–30.
4. Додонов О. В. Сущность инновационного труда и его значение для развития спорта // Ученые записки Белорусского государственного университета физической культуры : сборник научных трудов. – Вып. 26 / под ред. С. Б. Репкина. – Минск, 2023. – С. 232–236.
5. Друкер П. Управление знаниями. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006.
6. Коваль Л. А. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах : автореф. дис. ... канд. екон. наук. – Київ, 2002.

References

1. Boginya D. P. Innovatsionnyy trud v usloviyakh transformatsii ekonomiki [Innovative Work in the Context of Economic Transformation]. Вісник Донбаської державної

машинобудівної академії [Bulletin of the Donbas State Machine-Building Academy], 2008, No. 2 (12), pp. 40–43. (In Russ.).

2. Dodonov O. V. Інноваційна активність у сфері праці: теоретичні основи, практичні проблеми та механізми їх вирішення: монографія [Innovative Activity in the Field of Work: Theoretical Foundations, Practical Problems and Mechanisms of their Solution, monograph]. Lugansk, Virtual reality, 2012. (In Ukr.).

3. Dodonov O. V. Rol innovatsionnogo truda v strategicheskom sotsialno-ekonomicheskom razvitii Respubliki Belarus [The Role of Innovative Labor in the Strategic Socio-Economic Development of the Republic of Belarus]. *Vestnik Polotskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. D. Ekonomicheskie i yuridicheskie nauki* [Bulletin of Polotsk State University. Ser. D. Economic and Legal Sciences], 2016, No. 14, pp. 25–30. (In Russ.).

4. Dodonov O. V. Sushchnost innovatsionnogo truda i ego znachenie dlya razvitiya sporta [The Essence of Innovative Work and its Importance for the Development of Sports]. *Uchenye zapiski Belorusskogo gosudarstvennogo universiteta fizicheskoy kultury: sbornik nauchnykh trudov* [Scientific Notes of the Belarusian State University of Physical Culture: collection scientific works], Issue 26, edited by S. B. Repkin. Minsk, 2023, pp. 232–236. (In Russ.).

5. Druker P. Upravlenie znaniyami [Knowledge Management]. Moscow, Alpina Business Books, 2006. (In Russ.).

6. Koval L. A. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах. Avtotef. diss. kand. ekon. nauk [Socio-Economic Levers of Activation of Innovative Work at Industrial Enterprises. PhD econ. sci. abstract diss.], Kyiv, 2002. (In Ukr.).

Сведения об авторе

Олег Владимирович Додонов

кандидат экономических наук, доцент,
соискатель кафедры экономики и управления
предприятиями БГЭУ;

доцент кафедры менеджмента спорта
БГУФК.

Адрес: Белорусский государственный
экономический университет,
Республика Беларусь, 220070,
Минск, проспект Партизанский, д. 26;
Белорусский государственный университет
физической культуры,
Республика Беларусь, 220020, Минск,
проспект Победителей, д. 105.
E-mail: oleg.dodonov.68@mail.ru

Information about the author

Oleg V. Dodonov

PhD, Associate Professor, Applicant
of the Department of Economics and Enterprise
Management of the Belarusian State Economic
University;

Associate Professor of the Department
of Sports Management of the Belarusian State
University of Physical Culture.

Address: Belarusian State Economic University,
26 Partizanskiy Avenue, Minsk,
220070, Republic of Belarus;
Belarusian State University of Physical Culture,
105 Pobediteley Avenue, Minsk,
220020, Republic of Belarus.
E-mail: oleg.dodonov.68@mail.ru