

НЕОБХОДИМОСТЬ ТРАНСФОРМАЦИИ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ

Коврей В.А.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь

Инновационной экономике со значительной информационной и интеллектуальной составляющей адекватен инновационный тип занятости – гибкий, динамичный, эффективный, постоянно обновляющийся по структуре, содержанию, видам и формам.

Сегодня в мире, как известно, сокращается занятость населения в первичном и вторичном секторах экономики при ее быстром и интенсивном росте в сфере обслуживания, главным образом в высокотехнологичных отраслях. Около 2/3 новых рабочих мест в ЕС, например, создается в последние годы в наукоемких отраслях, тогда как сокращаемые рабочие места относятся к традиционным секторам экономики. Можно предположить, что в связи с интенсификацией этого процесса уже в ближайшие 10 лет в развитых странах будет иметь место совершенно новая структура экономики, а, следовательно, и структура занятости, соответствующая новому технологическому укладу [1].

Белорусский рынок труда характеризуется экстенсивным типом воспроизводства, который еще не сменился преимущественно интенсивным, не говоря уж об интегральном типе воспроизводства (постиндустриальном или инновационном). Издержки, связанные с нечеткостью государственной политики занятости при переходе к экономике инновационного типа, явно сказываются уже сейчас на всей системе государственного управления трудовыми отношениями.

Отмечая, что выпускники вузов в Беларуси составляют 71 % населения 20–29 лет, а в Евросоюзе – 40 %, эксперты говорят о несоответствии масштабов образования и ресурсов, которые выделяются на эту сферу. До недавнего времени Беларусь была здесь лидером – на образование уходило 6 % валового внутреннего продукта. Но в последние годы произошло уменьшение этой доли примерно до 4 % ВВП. А масштабы образования растут.

Число студентов на 10 тысяч населения в Беларуси уже больше 420. Спрос на юридические и экономические специальности среди белорусских абитуриентов остается высоким, несмотря на то, что они в будущем оказываются первыми кандидатами «на вылет» с рынка труда. Проблема не только в качестве образования, но и в уровне оплаты труда. Те специальности, на которые существует спрос в экономике, не являются привлекательными, система оплаты труда искажена. Понятно, что ситуацию нужно исправлять, иначе негативные тенденции будут возрастать.

Эксперты Европейского фонда образования считают, что необходимо сделать высшее образование более практико-ориентированным, а учебные заведения автономными, что обеспечит гибкость и оперативность реагирования на изменения рынка труда [2].

При росте потребности в рабочих кадрах объемы подготовки по рабочим профессиям снижаются. Рынок труда Беларуси сталкивается с растущим дефицитом рабочей силы из-за демографического фактора. По оценкам Исследовательского центра ИПМ, участие Беларуси в Едином экономическом пространстве может стимулировать процесс оттока кадров из страны, в первую очередь из-за отставания в оплате труда относительно России (уровень заработной платы населения составляет только около 60 % от российских показателей). В данной ситуации Беларусь стоит на грани того, чтобы свести к минимуму эффект от уже ранее вложенных государством финансовых ресурсов в образование, науку и здравоохранение и превратиться в государство – поставщика рабочей силы, что недопустимо.

Необходимо провести либерализацию рынка труда, что позволит оптимизировать численность работников на предприятиях. Одновременно следует оказать всестороннюю поддержку развитию частного сектора (малых и

средних предприятий), что позволит создать новые рабочие места. По данным Всемирного Банка, госпредприятия Беларуси и предприятия, где доля государства выше 50 %, обеспечивают занятостью порядка 67 % работников страны, а избыточная занятость на таких предприятиях оценивается в 10 %. До тех пор, пока будет поддерживаться избыточная занятость в экономике, в Беларуси не будет резервов для роста постиндустриальных секторов.

Переход на инновационный путь развития возможен при решении в области занятости следующих задач: реструктуризация профессионально-квалификационного состава рабочей силы; преодоление деформации в распределении занятых по профессиям и специальностям; создание соответствующей мировым стандартам и потребностям информационно-инновационного типа занятости системы профессионального образования

кадров; ликвидировав диспропорции в структуре подготовки по уровням и специализации; реформирование системы оплаты труда; снижение до минимума потерь трудового потенциала в результате преждевременной смертности и роста числа инвалидов, из-за неблагоприятных условий труда.

Естественно, что решение обозначенных задач требует согласования и увязки с приоритетами и основными направлениями развития всего народнохозяйственного комплекса.

Литература

1. Садовая, Е.С. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе: опыт развитых стран и России / Е.С. Садовая // Проблемы прогнозирования. – 2010. – № 5. – С. 19–26.
2. Kariera.by [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://kariera.by/post-3108/#sthash.0F>. – Дата доступа: 12.11.2013