

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ

Коврей В. А. (Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск)

Как известно, сегодня в мире занятость населения в высокотехнологичных отраслях имеет тенденцию к быстрому и интенсивному росту. Эксперты предполагают, что 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]. Новая экономика, или е-экономика, как принято сейчас говорить, означает создание экономики, генерируемой знаниями и информационно-коммуникативными технологиями. В этих условиях рынок труда, безусловно, претерпевает изменения: меняется отраслевая структура занятости и ее модель, активно развиваются инновационно-образовательные процессы.

Рынок труда Республики Беларусь по-прежнему характеризуется экстенсивным типом воспроизводства, для него характерен ряд проблем, острота которых, по прогнозам специалистов, растет и может оказать негативное воздействие на экономику страны, замедляя модернизацию и инновационное развитие. К числу таких проблем следует отнести:

1. **Недостаток трудовых ресурсов в количественном и качественном выражении**, особенно в сельской местности. К 2020 г. произойдет рост районов с недостатком трудовых ресурсов: с удельным весом трудоспособного населения менее 45 % до 10 районов, а районов с долей трудоспособного населения от 45 % до 50 % – более чем в 2 раза. Более чем в 15 раз сократится число районов с высокой трудообеспеченностью, это в первую очередь результат внутренней миграции населения (особенно молодежи) [2, с. 53].

Уровень качества трудовых ресурсов недостаточен и мало соответствует требованиям современной экономики. Это обусловлено и недостаточным вниманием нанимателей к вопросам повышения квалификации работников, значительным оттоком высококвалифицированной рабочей силы за рубеж, низким уровнем конкуренции за рабочие места и, следовательно, отсутствием мотивации к самостоятельному повышению квалификации.

2. **Низкая эффективность использования трудовых ресурсов** проявляется в:

А. Вынужденной неполной занятости, увеличении неоплачиваемых отпусков по инициативе нанимателя. С 2012 по 2014 гг. удельный вес работников в режиме неполной занятости увеличился более чем в 2 раза [3,

с. 121]. Негативная тенденция усилилась в 2015 г., например, в январе продолжительность простоев составила 249 тыс. человеко-дней, или 3 дня на одного работника.

Б. Высоком уровне текучести кадров (коэффициент оборота, начиная с 2011 г. превышает 50%), при этом усиливается неблагоприятная тенденция – большая активность организаций при увольнении сотрудников, чем при их найме. Понятно, что организации в период рецессии пытаются снизить свои издержки на персонал, а работники при снижении реальной заработной платы мотивированы к поиску нового места (в 2014 г. – 2,7 % занятого населения) [4].

3. **Несбалансированность рынка труда** (как количественно, так и по профессионально-квалификационному составу). К причинам несбалансированности следует отнести: несовершенство статистического учета; неравномерность развития региональных рынков, неравномерность распределения трудовых ресурсов и их низкая мобильность; несоответствие структуры специалистов, выпускаемых системой образования и востребованных национальной экономикой (как следствие работа не по специальности и переизбыток персонала, имеющего более высокую квалификацию). С 2005 г. государственные расходы на образование в Республике Беларусь снижаются, однако этот показатель соответствует порогу эффективности, который может обеспечить переход на инновационное развитие.

Издержки, связанные с нечеткостью государственной политики занятости при переходе к экономике инновационного типа, явно сказываются уже сейчас на всей системе государственного управления трудовыми отношениями.

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 или ликвидация 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.

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. Боровик, Л. С. Социальная и кадровая обеспеченность на селе / Л. С. Боровик [и др.] // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2014. – № 10. – С. 59–65.