

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

**Лисовская И.Н., магистр экономических наук, аспирантка**  
*Академия управления при Президенте Республики Беларусь*

В последние годы все большее значение для нашей страны, как и для всего мира, приобретает развитие инновационного сектора экономики. Тенденции развития мировой экономики убедительно показывают, что у любой страны не может быть иного пути развития, чем формирование экономики инновационного типа. Поэтому стратегические усилия сейчас направлены на развитие инновационной сферы отечественной экономики. Ключевой фигурой в данной сфере сегодня является работник-инноватор. Этим определяются основные современные проблемы рынка труда. Поэтому анализ и решение данных проблем приобретают важное значение для успешного развития экономики.

В инновационной экономике предложение на рынке труда приобретает свои особенности. Рассмотрим некоторые из них.

1. **Ограничение предложения высококвалифицированных специалистов**, борьба за которых разворачивается как между предприятиями внутри страны, так и на международном уровне. Кадровая политика предприятия и характеристики его трудового коллектива (как личностные, так и профессиональные) входят в число решающих факторов для успешной инновационной деятельности. Среди названных факторов, мешающих внедрению инноваций на предприятиях, можно выделить: инвестиционные факторы, нехватка высококвалифицированных кадров, неразвитость, неготовность инновационной инфраструктуры, низкая готовность производства к инновациям, несовершенство законодательной базы нововведений и обилие бюрократических процедур, сопровождающих нововведения, высокие риски нововведений. Однако «недостаток высококвалифицированных кадров» занимает особое место среди факторов, препятствующих внедрению инноваций.
2. **Сокращение предложения рабочих кадров**. В современных условиях на рынке труда наблюдается профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Ощущается нехватка квалифицированных кадров по отдельным рабочим профессиям и специальностям. Одной из причин этого является несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и по профессиональной структуре. Структура профессионального образования смешена в пользу высшей школы. Профессиональное образование не отвечает потребностям рынка труда, поэтому спрос на квалифицированных рабочих и специалистов не может быть полностью удовлетворен.
3. **Незластичное предложение труда**. В экономической теории существует исключительный случай - совершенно незластичное предложение труда. Кривая предложения услуг уникального ресурса (на-пример, известнейшей топ-модели) выглядит как линия, перпендикулярная к оси абсцисс, и показывает совершенно незластичное предложение. Это означает, что отсутствуют издержки альтернативного использования ресурса (они равны нулю). Строго говоря, существует своеобразная плата за непереход работника к другому работодателю, а, точнее,

за появление на рынке владельца уни-кального ресурса. То есть предприятия готовы платить дополнительные деньги работнику, который имеет для него особую ценность из-за страха потерять его. В условиях инновационной экономики, при отсутствии свободного предложения высококвалифицированных специалистов и наличии незанятых высокооплачиваемых мест для них, рассмотренный случай уже становится не исключительным. Если раньше в теории в рамках данной проблемы рассматривались лишь уникальные профессии (певец, художник с уникальными способностями), то теперь это высококвалифицированные специалисты многих профессий. Связано это с новыми требованиями инновационной экономики, где одного образования и опыта работы уже недостаточно. Необходимо умение адаптироваться к новым условиям, технике и технологиям, желание постоянно учиться, способность креативно (нестандартно) мыслить. А также одной из причин является появление множества новых профессий, специалисты по которым «на вес золота».

4. **Снижение количества исследователей, ученых.** Важнейшим параметром, характеризующим качественный состав занятых в инновационной сфере – количество исследователей, имеющих ученую степень. При этом численность кандидатов и докторов наук во всем мире медленно, но неуклонно уменьшается. Связано это с тем, что далеко не все аспиранты и докторанты успешно защищают диссертацию, связывают дальнейшую деятельность с инновационным сектором. Важной проблемой занятости в данной сфере является сокращение притока молодых ученых. Частично это процесс связан со сложной демографической ситуацией, частично – с падением престижа профессии научного работника. Эксперты отмечают, что к 2015 году средний возраст учёных может достигнуть 60–70 лет, если не проводить грамотную молодёжную политику в сфере науки [2; с 4].
5. **Высокое предложение специалистов, имеющих высшее образование, но не являющихся высококомpetентными.** Данное противоречие – это расхождение между фиксируемым уровнем образования и, соответственно, требованиями, предъявляемыми людьми к рабочим местам, – с одной стороны, и реальной потребностью экономики в кадрах определенных профессий и квалификаций – с другой.
6. **Усиление международной мобильности рабочей силы.** В новой экономике технологические достижения и инновации в транспортной системе и системе коммуникаций сокращают расстояния, постепенно снимая временные ограничения, создают богатую знаниями глобальную систему производства. Отличительной особенностью такой экономики является процесс перелива человеческого капитала, осуществляемого в форме миграции человеческих ресурсов не только с высоким уровнем образовательного потенциала.
7. **Повышение значимости условий труда и моральных стимулов для квалифицированных работников.** Все большее значение начинает приобретать полноценный социальный пакет и «прозрачность» доходов. В этом отношении более выигрышные предложения делают пока на местном рынке иностранные компании и представительства. Но и крупные местные игроки начинают всерьез задумываться над содержанием своего компенсационного пакета и увеличением его притягательности для специалистов. К уже ставшим банальными компенсациями за автомобиль и мобильную связь добавляются такие виды компенсаций как, страховки различного уровня, оплата лечения и отдыха сотрудников, оплата

образования и обучения сотрудников. Предоставление отдельного кабинета, предоставление творческого оплачиваемого отпуска, создание условий для роста квалификации и свободный график работы являются примерами льгот, связанных с улучшением условий труда, что, бесспорно, может повысить эффективность труда и заинтересованность работника в качественном выполнении трудовых обязанностей.

Инновационная экономика вносит свои изменения и среди множества признанных особенностей спроса актуализируются новые, действие которых невозможно оставить без внимания.

1. Первой особенностью спроса в условиях инновационной экономики становится **расширение спроса на работников, обладающих «инновационными способностями**, т.е. умением разрабатывать инновации самостоятельно в процессе трудовой деятельности, умением находить новое во внешней среде, в опыте других организаций, изобретениях и открытиях, своевременно использовать их в работе своей организации.
2. **Дефицит квалифицированных сотрудников.** Замена неэффективных рабочих мест высокотехнологичными современными рабочими местами требует адекватных, квалифицированных работников. Для устранения нерентабельных производств, переквалификации их на новые проекты, направления деятельности требуется совершенно иной персонал, который и является движущей силой, обеспечивающей внедрение достижений НТП в производство. Рынок труда существенно изменяется в долгосрочном плане, прежде всего в структурном отношении: происходит изменение состава рабочей силы, на которую предъявляется повышенный спрос.
3. **Повышенный спрос на высококвалифицированные кадры.** В условиях модернизации предприятий, ввода в строй высокотехнологичных новых производств происходит расширение спроса на высококвалифицированную рабочую силу по большинству профессиональных групп. Это требует создания при содействии бизнес-сообщества, государственной системы прогнозирования профессиональных рынков труда, объемов и структуры профессионального образования, а также эффективной и доступной системы информирования работодателей, работников и образовательных учреждений о количественных характеристиках спроса и предложения на рабочую силу.
4. **Обострение борьбы за высококвалифицированных специалистов.** За талантливых специалистов в настоящее развернулась настоящая война, и не только между известнейшими компаниями, но и теми, кто понимает, что реконструкция и автоматизация в условиях инновационной экономики являются не единственными условиями успешного развития. Поиск ведется не только внутри страны, но и за ее пределами, таким образом, перемещая спрос на высококвалифицированных талантливых специалистов на международный уровень.
5. **Объективная обусловленность и реальный рост рыночной цены труда.** Удорожание высококвалифицированного, большей частью, интеллектуального труда, с одной стороны, обеспечивает производство инновационной продукции. С другой стороны, дорогой квалифицированный труд обеспечивает высокий уровень потребления именно инновационных высокотехнологичных товаров и услуг, так как только развитые люди могут ими воспользоваться, оценить их пользу и предъявить высокий спрос. Таким образом, для развития инновацион-

ной экономики высокие доходы должны быть у многочисленных категорий работников умственного труда и высококвалифицированных рабочих, располагающих значительным свободным временем.

6. **Усиление неэластичности спроса на высококвалифицированные кадры и появление совершенно неэластичного спроса на талантливых, неординарных, способных креативно мыслить, высокообразованных работников.** В отношении таких сотрудников действуют другие правила: они могут диктовать свои условия работодателям, выбирать из нескольких предложений. Заметно участились случаи контрофферов. Контроффер (от англ. counteroffer – ответное предложение, контрпредложение) – это встречное предложение работнику, заявившему о своем уходе из компании, которое может выражаться в продвижении по службе, увеличении оклада или другом изменении условий труда в лучшую для сотрудника сторону.

Таким образом, можно сказать, что предложение и спрос на рынке труда в условиях инновационной экономики имеют множество особенностей, которые необходимо учитывать при проведении государственной политики и регулировании рынка труда. В этих условиях основными источниками компенсации сокращения предложения труда будут выступать повышение трудовой мобильности населения, повышение уровня производительности труда, а также привлечение иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями экономики.

### **Литература**

1. Арсентьева, Н. М., Бусыгин, В.П., Харченко, И. И. Особенности запросов инновационной экономики к системе профессионального образования и компетенции специалистов // Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России: Сборник докладов по материалам Шестой Всероссийской научно-практической интернет-конференции. Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ. - 2009. – 412 с. – С. 40-58
2. Варшавский, Л.Е. Кадры науки: анализ состояния и прогноз долгосрочных тенденций изменения. Введение к монографии «Наука и высокие технологии России на рубеже третьего тысячелетия (социально-экономические аспекты развития)» / Руководители авт. колл. В.Л. Макаров и А.Е. Варшавский. - М.: Наука. - 2001. - 15 с. – с. 4.
3. Майклз, Э. Война за таланты / Э. Майклз, Х. Хэндфилд-Джонс, Э. Экселрод; пер. с англ. Ю. Е. Корнилович. — М.: Манн, Иванов и Фербер. - 2005. — 272 с.
4. Мокичев, С. В., Тукмаков, А. Л. Трансформация рынка труда в условиях развития информационной экономики // Экономические науки. - 2011.- № 7. - С. 21-27.
5. Обзор мировой экономики - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.ereport.ru/teviews/rev201210.htm> - Дата доступа: 14.02. 2013.
6. Шепелев Г. Кадры для инновационной экономики. Круглый стол «Развитие системы подготовки научных и научно-педагогических кадров с целью обеспечения инновационного развития экономики РФ» // Наука и технология РФ. – 2012. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://www.strf.ru/material.aspx?CatalogId=221&d\\_no=46841](http://www.strf.ru/material.aspx?CatalogId=221&d_no=46841) - Дата доступа: 14.08. 2012.