

развитие повышает влияние социальных, культурных, духовных, политических, технических факторов на экономическую деятельность человека. Современный человек не только заимствует вещества у природы, но и создает новые. «Современные темпы синтетического творчества новых соединений приняли поистине устрашающий характер. Ныне ежегодно фиксируется получение  $10^4$ — $10^5$  новых веществ» [1, с. 38]. О высоких темпах преобразования среды обитания пишет Р. Салмон [2, с. 186—187]. Активное воздействие человека на природу позволяет ученым утверждать об изменении характера эволюции, для названия которой они предлагают новый термин «коэволюция» [1, с. 39]. Для повышения инновационной активности бизнеса и ускорения развития высоких технологий необходим поиск новых форм организации научно-исследовательской деятельности и интеграции ее с бизнесом. Так, в США действует Совет по химическим исследованиям — независимый консорциум химических компаний и университетов. В состав которого включены 38 фирм и 150 университетов [1, с. 173]. Сотрудничество бизнеса и науки предполагает организацию проектно-целевого научно-технического управления, ориентированного на решение различных задач для высокотехнологичных предприятий. Применение новых технологий требуют совершенствования организации труда и производства, формирования новых взаимоотношений, социальной среды на производстве, так как использование высоких технологий требует высочайшей технологической дисциплины, качества выполняемой работы, что предполагает формирования работника новой формации.

Решение данных задач невозможно без интеграции национальной инновационной системы в глобальную инновационную систему.

#### Литература

1. Варфоломеев, В.И. Управление высокотехнологичным производством / В.И. Варфоломеев. — М.: Экономика, 2009.
2. Салмон, Р. Будущее менеджмента / Р. Салмон; под ред. Е.В. Миневой. — СПб.: Питер, 2004.

*Е.В. Ванкевич, д-р экон. наук, профессор  
ВГТУ (Витебск)*

#### ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРЕДПОСЫЛКИ И НАПРАВЛЕНИЯ

Флексибелизация рынка труда — это повышение гибкости рынка труда, которая характеризует возможность его участников (работодателей, работников и институтов) приспосабливаться к экономическим, социальным и технологическим изменениям. Неоклассическая модель рынка труда предполагает абсолютную гибкость его основных элементов (цены труда и ресурсов труда). Однако по мере вмешательства государства в механизм функционирования рынка труда для устранения

его отдельных дисбалансов или смягчения нежелательных социально-экономических последствий рынок труда становится все более жестким. Это означает утрату способности к быстрой самонастройке и длительное сохранение неравновесных состояний. Осознание необходимости повышения степени гибкости рынка труда в экономической литературе и практике в конце XX в. сопряжено с изменением движущих факторов и качества социально-экономической динамики. Использование информационно-коммуникативных технологий, формирование электронной экономики, возрастание значимости нематериальных факторов производства и знаний обусловили необходимость флексибилизации рынка труда. В экономической литературе вопрос о видах и показателях гибкости рынка труда до сих пор остается дискуссионным. Дж. Аткинсон выделил четыре типа гибкости (привязывая ее только к внутреннему рынку труда предприятия): внешнюю численную гибкость (изменение численности занятых), внутреннюю численную гибкость (изменение продолжительности рабочего времени), функциональную гибкость рабочей силы и гибкость цены труда (зарботной платы). В более поздних исследованиях Г. Стэндинга, Ф. Клау, А. Мигелштадта и других этот перечень был дополнен институциональной гибкостью рынка труда (что касается в первую очередь законодательства о защите занятости, налогообложения заработной платы и установления минимальной заработной платы), гибкостью затрат работодателя на рабочую силу и др. Проблема флексибилизации рынка труда актуальна не только для национальной экономики Республики Беларусь, ее решают все страны. Выбираемая пропорция сочетания и инструменты гибкости (или жесткости) рынка труда зависят от задач и приоритетов социально-экономического развития страны. Именно нестандартные (с позиций неоклассиков и кейнсианцев) механизмы гибкости рынка труда в Беларуси обеспечили высокий адаптивный потенциал белорусского рынка труда к шокам трансформации (в середине 90-х гг. XX в.) и минимизации последствий мирового финансово-экономического кризиса (в 2008 – 2009 гг.). Однако по многим индикаторам рынок труда Беларуси может быть оценен как жесткий, что является сдерживающим фактором для либерализации белорусской экономики и ее инновационной чувствительности. Исходя из этого повышение гибкости рынка труда является первоочередной задачей в Беларуси. Это позволит осуществить необходимые структурные изменения в экономике, минимизируя социальные издержки (рост безработицы и малообеспеченности), сохранить высокий уровень занятости населения, обеспечить национальную экономику профессионально мобильной и квалифицированной рабочей силой, предотвратить ее отток в условиях формирования открытого глобального рынка труда.

Основные направления флексибилизации рынка труда: расширение использования нестандартных форм занятости и гибких графиков рабочего времени; снижение значимости тарифной системы и расширение бестарифных форм организации оплаты труда; изменение структуры затрат работодателя на рабочую силу; расширение всех видов образовательных услуг; либерализация законодательства о защите занятос-

ти (нормативное оформление лизинга персонала, создание служб аут-плейсмента). Следует также учитывать границы флексибилизации, для того чтобы сохранить социальную защищенность работников и социальную устойчивость национальной экономики.

*И.И. Воробьева, канд. экон. наук, доцент  
БГЭУ (Минск)*

### **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА**

В условиях формирования инновационной экономики растет спрос на труд высококвалифицированных работников, способных управлять новыми технологиями и оборудованием, обеспечивать качественные сдвиги в современном производстве. В связи с этим особую актуальность приобретает проблема взаимодействия рынков образовательных услуг и труда.

С одной стороны, рынок образовательных услуг вовлекает население в процесс обучения и в дальнейшем определяет положение человека на соответствующем сегменте рынка труда. С другой стороны, рынок труда формирует социальный заказ на количество и качество образовательных услуг и таким образом влияет на рынок образования. Исходя из этого рассматриваемые рынки в процессе своего функционирования должны учитывать запросы друг друга. Только в этом случае достигается их сбалансированное развитие в интересах более полного удовлетворения потребностей современной экономики в квалифицированной рабочей силе и повышения жизненного уровня населения. Несоответствие спроса и предложения на рынке труда, ориентация рынка образовательных услуг лишь на текущие потребности населения, а не на запросы рынка труда свидетельствуют о недостаточной взаимосвязи рынков, наличии определенных диспропорций и противоречий в их развитии.

Многие проблемы согласованного функционирования рынков образовательных услуг и труда связаны с их недостаточным информационным обеспечением. Дефицит информации о состоянии и перспективных потребностях рынка труда, испытываемый абитуриентами и их родителями при выборе высших учебных заведений, приводит в дальнейшем к дестабилизации ситуации на этом рынке.

Ситуация усложняется и тем, что вузы удовлетворяют не только спрос на высшее профессиональное образование, но и другие не менее важные потребности молодых людей (повышение социального статуса, гарантированная занятость на 4—5 лет, формирование социальных связей). Это еще больше усиливает ориентацию вузов на запросы абитуриентов и их родителей, а не на потребности экономики. Увеличивается несоответствие развития рынка образовательных услуг запросам рынка труда. Полученное образование в дальнейшем либо не востребуется рынком труда вообще, либо применяется только частично, что сопро-

68

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.  
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.