

В последние годы в Беларуси отмечается резкий рост числа участников строительного процесса, увеличиваются объемы производства. Проблема повышения эффективности и качества строительства в этой ситуации становится особенно актуальной и во многом зависит от уровня выполняемых строительно-монтажных работ, процессов их контроля в ходе возведения зданий и их приемки. Поэтому в современных условиях она должна решаться комплексно и системно, охватывая все этапы инвестиционного процесса: от замысла строительства объекта до ввода его в эксплуатацию. В конечном итоге это обеспечит рост объемов реализации и рентабельности капитала, престиж фирмы и ее конкурентоспособность.

Сегодня строительный комплекс – это один из немногих реальных секторов экономики, от которого напрямую зависят решение жилищной проблемы, темпы обновления основных фондов, структурная перестройка промышленности и, в конечном счете, эффективность реорганизации всей экономики. Существенные результаты достигаются там, где руководство уделяет серьезное внимание модернизации и развитию строительной отрасли в своем регионе, активно внедряет новые эффективные формы хозяйствования, привлекает внебюджетные источники финансирования (включая личные средства граждан), разрабатывает и реализует региональные программы жилищного строительства.

Список литературы

1. **Донцова, Л. В.** Система регулирования инвестиционных процессов в развитых странах / Л. В. Донцова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – № 4.
2. **Морозов, Р.** Инвестпроекты / Р. Морозов // Архитектура и строительство [Электронный ресурс]. – № 3 (214). – 2010. – Режим доступа : <http://ais.by/story/7751>. – Дата доступа : 28.02.2014.
3. **Инвестиции** в основной капитал и строительство // Сайт Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Режим доступа : http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2014_1/6.pdf. – Дата доступа : 28.02.2014.

УДК 331

Е. В. Ванкевич (vankevich_ev@tut.by),
д-р экон. наук, профессор,
проректор по научной работе
Витебский государственный
технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА И РЫНОК ТРУДА

В статье рассмотрены особенности формирования спроса, предложения и институтов на рынке труда в процессе становления инновационной экономики. Обосновано, что инновационная экономика влияет на гибкость рынка труда. Для обеспечения достаточной степени гибкости рынка труда и реализации эффективных механизмов его регулирования на макро- и микроуровнях необходима иная сегментация персонала по сравнению с выработанной в индустриальном обществе. В статье определены подходы к сегментации персонала, свойственные инновационной экономике, и обоснованы показатели для их статистической оценки и мониторинга в Республике Беларусь.

The peculiarities of formation of demand, offers and labor market institutions in the making of the innovation economy are considered. It is proved that the innovation economy increases the labor market flexibility. To ensure a sufficient degree of labor market flexibility and the implementation of effective mechanisms of its regulation at the macro and micro levels need a different staff's segmentation, compared with developed in the industrial society. The article defines the approaches to staff's segmentation for innovation economy and justified their statistical indicators for evaluation and monitoring in the Republic of Belarus.

Источниками становления инновационной экономики являются знания и человеческий капитал. Процесс ее становления сопровождается расширением сферы услуг, в том числе рынка образовательных услуг, е-экономики, информатизацией общества. Соответственно меняются и отношения занятости. Р. П. Колосова, Т. О. Разумова, М. В. Луданик сформулировали суть этих изменений следующим образом: формирование новых «нестандартных» форм занятости; усиление дифференциации сегментов рынка труда под воздействием факторов научно-технического прогресса (НТП); повышение гибкости и мобильности сегментов рынка труда, ориентированных на наукоемкие технологии; смещение акцентов на качество образования и непрерывное повы-

шение квалификации работников для соответствия новым требованиям экономики [1, с. 10–11]. Таким образом, главное – это повышение гибкости всех элементов рынка труда. По мнению специалистов, наиболее важным для экономики инновационного типа является формирование новых типов труда и обновление профессий, компетенций, усиление пространственно-временной, функциональной, количественной гибкости занятости, появление новых форм занятости (дистанционная занятость) [2, с. 51].

Правоммерно выделить следующие направления трансформации рынка труда в условиях формирования инновационной экономики:

1. Со стороны предложения труда. Происходит сдвиг парадигмы занятости, экономика и бизнес генерируют новые рабочие места, позволяющие выполнять работу на удалении от заказчика, дома, лицам с ограниченной конкурентоспособностью на традиционном рынке труда. Для занятости в условиях инновационной экономики факторы пола, возраста, физической трудоспособности и географического местонахождения работника утрачивают значение, уступая таким характеристикам, как профессионализм, личные деловые качества. Это обуславливает расширение экономической активности населения за счет создания виртуальных, удаленных рабочих мест, инновационных структур и е-организаций, участие в экономической деятельности тех демографических слоев населения, которые ранее были за пределами рынка труда.

2. Со стороны спроса на труд. Происходит сдвиг отраслевой структуры занятости, который характеризуется развитием компьютерной индустрии, информационных технологий. Данные процессы сопровождаются развитием соответствующей производственной инфраструктуры, а также коренными преобразованиями технологий управления.

3. Со стороны институтов рынка труда. Влияние информатизации общества и становления е-экономики на рынок труда обуславливает повышение гибкости рынка труда по следующим направлениям: гибкость цены труда (повышение индивидуализации труда и формирование новой модели зарплатообразования); гибкость рабочих мест (автоматизированные рабочие места, децентрализация управления); гибкость занятости (формирование нестандартных форм занятости – дистанционная, временная работа, фриланс); гибкость рабочей силы (повышение мобильности работников). В этой связи необходимо трансформировать систему социальной защиты и социального обеспечения работников. Одновременно требуется повышение образовательного уровня занятых в национальной экономике, что способствует активному развитию инновационно-образовательных процессов на интер-, макро- и микроуровнях. В формировании эффективной занятости на микроуровне значимыми становятся корпоративная (организационная) культура, личная культура работника. Инновационная экономика предполагает интеллектуализацию труда, что предопределяет новые требования к условиям контрактации, регулированию внутренних рынков труда, появление потребности в нестандартных трудовых отношениях.

Данные обстоятельства позволяют предположить несоответствие принятой в отечественной практике разделения персонала предприятий на категории потребностям инновационной экономики. Согласно канонам экономической теории, причинами сегментации персонала являются различия в социально-экономической эффективности занятости. Как отмечают специалисты, сегментирование рынка труда обычно проводилось неоклассиками. Но неоклассическая методология не позволяет объяснить особенности современного распределения и различий в заработной плате (и соответственно, доходе) среди занятых, случаи безработицы и дискриминации на рынке труда. Неоклассические модели, как справедливо отмечает П. Таубман, признают сегментацию работников по таким критериям, как пол, возраст, география места жительства. Институционализм добавляет такие факторы, как институты на рынке труда (профсоюзы, государственные законы, причины миграции, нормативные акты и пр.). В отличие от неоклассического подхода, при котором считается, что индивиды и фирмы максимизируют свои доходы, институционализм исходит из других постулатов – здесь важны условия контракта, промышленная политика, политика занятости, меры борьбы с безработицей и пр. В условиях инновационной экономики такая сегментация рынка труда перестает отвечать запросам практики. Такие факторы сегментации, как территориальный (региональный), половозрастной, утрачивают свою актуальность. К наиболее значимым критериям сегментации персонала в инновационной экономике относится профессионально-квалификационный. В нем в дополнение к принятому делению персонала на категории рабочих и служащих, а среди последних – на руководителей, специалистов и других служащих (технических исполнителей), добавляются новые категории работников – исследователи, проектные работники и др. Также значимым является мотивационный критерий. В настоящее время его в большей степени связывают с выделением

тех категорий рабочей силы, которые нуждаются в дополнительной поддержке со стороны государства (так называемые категории работников, имеющих ограниченную конкурентоспособность на рынке труда). В условиях инновационной экономики мотивационные факторы сегментации связаны с формированием востребованных на рынке труда знаний и компетенций для получения от них наибольшей отдачи. Работодатель максимизирует отдачу от различных сегментов персонала, используя различные модели гибкости рынка труда.

Для выделения таких категорий персонала нужны дополнительные критерии его сегментации (мобильность, коммуникабельность, креативность), возможность их оценки и мониторинга. Это предполагает расширение работы службы управления персоналом в организации, поскольку в инновационной экономике происходит перенос проблем занятости на микро- и даже наноуровень, что связано с индивидуализацией трудовых сделок и появлением новых типов организаций.

Ч. Хэнди определил структуру персонала современной организации как трехслойную [3, с. 330–339]:

- Основные работники организации (первый слой) – высококвалифицированный персонал всех категорий (рабочие, специалисты, руководители), которые вносят наибольший вклад в будущее организации и являются носителями специальных знаний, необходимых для ее развития. Для них характерно высокое вознаграждение, до 40% которого зависит от эффективности работы подразделения или всей организации, соучастие в управлении организацией, стабильность занятости.

- Внешние подрядчики – консультанты и заемный персонал, привлекаемый организацией для выполнения заданного круга работ или функций. Для них характерны оплата по результатам выполненной работы и срочные трудовые договоры (контракты).

- Временные и частично занятые работники, которые по мнению Ч. Хэнди, представляют гибкую часть персонала организации. Для них характерны краткосрочные условия занятости и невысокое вознаграждение, открытая связь с внешним рынком труда и наибольший риск безработицы.

И. Эсаулова, рассматривая сегментацию персонала «не с позиции иерархии должностей и увязывания их с оплатой труда, а как способ рационального распределения ресурсов и инвестиций» организации [4, с. 104], выделяет два критерия. Сегментация персонала в современной организации – это ценность работника для организации и доступность работника с позиций внешнего по отношению к организации рынка труда. Соответственно, выделяются три сегмента персонала:

- работники, отвечающие критериям ценности, но не соответствующие критериям доступности (привилегированные сотрудники, для которых риск межфирменной мобильности необходимо минимизировать);

- работники, соответствующие критериям ценности и доступности (обеспечивают эффективность производства);

- работники, соответствующие критерию доступности, но не отвечающие критерию ценности (варьирование численности происходит преимущественно за счет этой группы) [4, с. 104–106].

Сегментирование рынка труда позволяет работодателю дифференцировать гибкие формы занятости, комбинировать методы повышения численной и ценовой гибкости в зависимости от сегмента персонала для сохранения квалификационного ядра и оптимизации затрат на персонал, включая снижение риска потери квалифицированных работников и уменьшение затрат, связанных с увольнением и наймом новых работников.

В условиях кризиса сегментация играет роль своеобразного амортизатора. Она снижает социально-экономические издержки реструктуризации и одновременно позволяет субъектам хозяйствования сохранить наиболее ценных работников (кадровое ядро). В условиях инновационной экономики это повышает мотивацию персонала и укрепляет конкурентоспособность предприятия.

По мере осознания степени изменений, происходящих благодаря появлению инновационной экономики, стало очевидным, что инструменты, которые применялись для оценки роста и достижений индустриальной экономики, становятся все менее пригодными в новых условиях. Показатели, базирующиеся на статистических данных (например, объем валового внутреннего продукта, численность занятых, численность безработных), не учитывают факторы, обеспечивающие рост инновационной экономики и особенности занятости в ней. Поэтому возникла задача выявить эти факторы и определить показатели, которые бы в совокупности характеризовали рынок труда в инновационной экономике и помогали оценить прогресс в этой области.

В Республике Беларусь на данный момент нет статистически доступных показателей для оценки новых форм занятости.

Это предполагает необходимость разработки нормативно-правовых актов, формирование организационного механизма и системы эффективного мониторинга инновационных форм занятости в стране. Оценка масштабов формирования новых рабочих мест и форм занятости, соответствующих инновационному развитию и глобализации мировой экономики, должна проводиться по гармонизированному с международной статистикой труда перечню показателей.

Список литературы

1. **Формы** занятости населения в инновационной экономике : учеб. пособие / Р. П. Колосова [и др.]. – М. : МАКС Пресс, 2008. – 256 с.
2. **Санкова, Л. В.** Занятость инновационного типа: пространство поиска национальной модели / Л. В. Санкова // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2006. – № 5. – С. 51–66.
3. **Шелдрейк, Дж.** Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Дж. Шелдрейк. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с.
4. **Эсаулова, И. А.** Гибкая модель внутрифирменного рынка труда / И. А. Эсаулова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2009. – № 3. – С. 103–110.

УДК 330.111.4:001.336

И. А. Гашо (irina.gasho@mail.ru),
канд. экон. наук, доцент

Белгородский университет
кооперации, экономики и права
г. Белгород, Российская Федерация

ФИНАНСИРОВАНИЕ НИОКР КАК ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

Научно-технический и инновационный потенциал является важным фактором развития и повышения конкурентоспособности национальной экономики, ее геополитической роли, роста благосостояния населения. Его результативность и эффективность зависят от финансирования научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок, динамика и структура которых в России рассматриваются в данной статье.

Scientific and technical and innovative potential is an important factor of development and increase of competitiveness of national economy, increase of its geopolitical role, growth of welfare of the population. Its productivity and efficiency depends on financing of research and development, dynamics and which structure in Russia is considered in this article.

В современных условиях, когда на мировом рынке усиливается борьба за технологическое лидерство и характерной чертой развития мировой экономики является переход ведущих стран к построению экономики, базирующейся преимущественно на генерации, распространении и использовании знаний, место страны в мире во многом определяется ее научно-техническим и инновационным потенциалом, его результативностью. В свою очередь, развитие научно-технического и инновационного потенциала зависит от финансирования и направлений развития научных исследований, которые определяют эффективность его использования.

Для Российской Федерации развитие научно-технического и инновационного потенциала, повышение его эффективности имеет большое значение еще и потому, что ресурсная составляющая экономического роста в стране себя исчерпала и давно назрела необходимость использования конкурентных преимуществ более высокого порядка, связанных с функционированием высокотехнологического сектора экономики, базирующегося на передовых достижениях науки и инновациях.

Задача создания эффективной инновационной системы в России была поставлена достаточно давно, что нашло свое отражение в Стратегии развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 г., разработанной Министерством образования и науки Российской Федерации в 2006 г.

Целью реализации стратегии являлось формирование сбалансированного сектора исследований, разработок и эффективной инновационной системы, обеспечивающих технологическую модернизацию экономики, повышение ее конкурентоспособности на основе передовых техно-