

Структура рынка инноваций складывается из нескольких сегментов, формируемых а) патентами и лицензиями, б) наукоемкими и высокотехнологичными товарами, в) венчурными инвестициями, г) инжиниринговыми и научно-техническими услугами. Согласно результатам исследований, в Беларуси этот рынок развит недостаточно. В 2010 г. зафиксировано всего 509 организаций, осуществляющих исследования и разработки, а также 250 субъектов малого инновационного предпринимательства (где работает около 1,5 тыс. чел.), 16 субъектов инновационной инфраструктуры, в том числе 11 технопарков и 5 центров трансфера технологий, 84 патентных поверенных, 65 оценщиков ИС. Однако и имеющаяся база используется неэффективно. Так, в администрациях всех технопарков республики насчитывается 218 сотрудников, тогда как резидентами этих структур являются только 58 организаций, где работают 637 чел. На долю науки приходится лишь 0,4 % субъектов малого предпринимательства, научного обслуживания — 0,5 %, что свидетельствует о неэффективности механизмов стимулирования и поддержки инновационного предпринимательства.

Эксперты отмечают, что развитию рынка инноваций в Беларуси препятствуют низкая изобретательская и инновационная активность организаций; неразвитость инфраструктуры, обеспечивающей трансфер и коммерциализацию разработок; слабая материально-техническая база организаций, осуществляющих исследования и разработки; недостаточное количество научно-технических разработок, обладающих коммерческим потенциалом; низкая квалификация кадров.

*Т.Л. Рогова, аспирантка
НИИ труда (Минск)*

КАДРОВАЯ ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

В настоящее время экономика Республики Беларусь находится на стадии инновационного развития, которое сопровождается интенсивным внедрением новой техники и технологий, а также появлением новых видов деятельности. На первое место выходит человек как основной источник инноваций, а человеческий капитал выступает главным фактором формирования инновационной экономики. Человеческий капитал отдельных индивидов в рамках организации трансформируется в кадровый потенциал последней. Его качество и эффективность использования во многом определяют скорость и возможности их развития.

Однако в условиях активного внедрения продуктивных, технологических, управленческих и других инноваций многие организации сталкиваются с проблемой кадровой обеспеченности, которая, как правило, характеризуется либо наличием дефицита квалифицированной рабо-

чей силы, либо неэффективным использованием имеющегося кадрового потенциала. По своим количественным и качественным параметрам квалификация, как уже работающих в организациях, так и вновь принимающих сотрудников часто уступает уровню, необходимому нанимателям в соответствии с их новыми потребностями. Можно выделить, как минимум, две причины возникновения этих несоответствий:

1) непрерывные изменения в технологии и информатике неизбежно приводят к быстрому устареванию имеющихся у работников знаний и постепенному снижению их профессиональной компетентности, что заставляет нанимателей предъявлять более высокие требования к квалификации персонала и обеспечивать непрерывность его обучения как основного аспекта развития кадрового потенциала организаций во времени;

2) современное развитие экономики сопровождается значительным сокращением жизненного цикла технологий, следствием которого стало постепенное снижение роли узкой специализации труда при одновременном возникновении необходимости в развитии новых, более гибких, моделей организации труда работников.

Национальная система квалификаций Республики Беларусь, основы которой были заложены еще во времена СССР, призвана обеспечивать соответствие между профессионально-квалификационным составом трудовых ресурсов страны и запросами рынка труда. Однако в современных условиях развития экономики она не успевает приспособиваться к изменениям, происходящим в организации, и содержанию труда работников. В результате квалификации, предлагаемые на рынке образовательных услуг, не всегда и не во всем по своей структуре и содержанию соответствуют потребностям нанимателей.

Необходимость совершенствования национальной системы квалификаций обуславливается ролью, которую она играет в формировании и развитии кадрового потенциала организаций. Приоритетным направлением обозначено приведение системы в соответствие с потребностями нанимателей в современных условиях экономического развития страны.

*Е.С. Романова, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ГИБКИХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Термин «гибкие системы оплаты труда» появился в белорусской хозяйственной практике в 2011 г., когда Указом Президента Республики Беларусь № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» был придан рекомендательный характер Единой тарифной сетке (ЕТС) и у белорусских нанимателей (впервые с 1993 г.) появилась реальная возможность самостоя-