

следние годы Всемирный банк утроил свои инвестиции в проекты по модернизации системы здравоохранения и повышению конкурентоспособности белорусских производителей.

Из всего сказанного следует, что финансовый механизм инвестиционной деятельности является важнейшим компонентом, предопределяющим теперешнее состояние национальной экономики и перспективы ее роста.

<http://edoc.bseu.by>

*А. Л. Янчук, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ТАИЛАНДА: РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Таиланд обладает определенными активами, которые могут позволить ему превратиться в страну с инновационной экономикой: наличие конкурентоспособных отраслей (в частности, производство автомобильных и электронных компонентов, сельскохозяйственные отрасли, увеличивающийся сектор услуг); значительная для своего региона исследовательская инфраструктура; достаточно развитая система высшего образования и сеть профессионально-технических школ; активная деловая среда.

Развитие инновационной экономики в Таиланде сталкивается со следующими проблемами:

- общая экономическая ситуация в стране препятствует осуществлению стратегических реформ и технологической модернизации частного сектора;
- правительственная нестабильность и отсутствие единой политики ослабляют способность государственных учреждений создавать благоприятные условия для инновационного развития бизнеса;
- низкий общий уровень образования, изменения в котором, несмотря на достигнутые позитивные результаты, не привели к его значительному улучшению и не сделали адекватным с точки зрения качества и количества, способным удовлетворить потребности экономики в технологической модернизации;
- недостаточное внедрение и использование информационно-коммуникационных технологий и инфраструктуры в государственной и частной сферах.

Выделяют следующие направления по стимулированию инновационного развития экономики страны:

- выход руководителей государственных и частных организаций (в том числе научных и образовательных учреждений) из зоны комфорта, привлечение внимания ключевых участников и общества в целом к угрозе потери конкурентоспособности экономики в случае недостаточно активного принятия инновационных решений;
- мобилизация усилий заинтересованных сторон для достижения целей инновационного развития путем проведения постоянных консультаций и обеспечения взаимодействия между всеми участниками;
- обеспечение баланса между экономическими, экологическими и социальными приоритетами при инновационном развитии;
- совершенствование управления национальной инновационной системой, в том числе подготовкой специалистов;
- проведение активной политики стимулирования связей между наукой, технологическими разработками и бизнесом, особенно с представителями малого и среднего предпринимательства;

- усиление возможностей развития инновационного потенциала регионов, создание технопарковых структур и центров передачи технологий за пределами столичной области;
 - стимулирование обмена знаниями и технологиями в рамках сотрудничества с международными корпорациями, привлечения зарубежных экспертов;
 - использование преимуществ осуществления национальных мегапроектов.
- Опыт Таиланда может быть полезен для стран, находящихся на этапе создания и развития национальной инновационной экономики.

*Н. А. Яхницкая
БГЭУ (Минск)*

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ИНВЕСТИЦИИ В СПЕЦИФИЧЕСКИЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Одним из значимых факторов, влияющих на использование человеческого капитала, является трудовая мобильность. Она опосредует поиск соответствия между работником и рабочим местом, что повышает производительность труда и заработную плату, а значит, способствует повышению индивидуальной и общественной отдачи от человеческого капитала.

Трудовая мобильность имеет два аспекта: движение рабочей силы и движение рабочих мест. Последнее рассматривается как следствие «созидательного разрушения», т.е. уничтожения рабочих мест при ликвидации компаний и создания — при появлении новых.

Основными факторами, влияющими на трудовую мобильность, являются: размер предприятия, капиталоемкость отрасли, жесткость трудового законодательства. Наиболее интенсивно процессы создания и уничтожения рабочих мест, найма и увольнения работников отмечаются в отраслях, предоставляющих рыночные услуги, секторе малого бизнеса, странах с либеральным трудовым законодательством.

В эмпирических исследованиях рынка труда развитых стран подтверждается гипотеза положительного влияния трудовой мобильности на уровень зарплаток. Однако трудовая мобильность находится в обратном соотношении со специфическим человеческим капиталом, поскольку при смене места работы такой капитал утрачивается.

Специфический человеческий капитал включает знания об узкоспециальной технологии, используемой на данном предприятии, умения работать на установленном оборудовании, включенность в коммуникативную культуру фирмы. Он формируется благодаря формальной и неформальной подготовке на предприятии. К инвестициям в данный вид человеческого капитала также относят издержки поиска и найма работника. Эти инвестиции не повышают производительность труда работника, однако должны быть понесены фирмой при возникновении новых отношений занятости.

В развитых странах спрос на специфический человеческий капитал снижается в связи с быстрой сменой технологий, распространением организационных структур, основанных на горизонтальных связях между работниками. Снижению спроса на него также способствуют процесс глобализации и связанное с ним сокращение числа уникальных технологий, опережающее развитие сферы услуг, в которой бизнес-процессы воспроизводятся от фирмы к фирме, а также распространение практики аутсорсинга, при которой компании для выполнения непрофильных операций привлекают сторон-