

УДК 316.342

**Управление рынком труда молодежи в условиях
формирования инновационной экономики
в Республике Беларусь**

Дубовик А. К., Капустина Н. Н.

Белорусский национальный технический университет

Рынок труда молодежи является важным сегментом рынка рабочей силы. В народном хозяйстве Беларуси работает 937,9 тыс. молодых людей в возрасте до 30 лет, или 23,5% к общей численности трудящихся [1, с. 12]. Управление рынком труда молодежи - составная часть социального управления и осуществляется в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом, в котором есть специальная глава «Особенности регулирования труда молодежи», Законом Республики Беларусь «О занятости населения», вновь принятым в 2006 г., Законом «Об общих началах государственной молодежной политики в Республике Беларусь» (ст. 9 «Реализация прав молодежи на труд»), другими законодательными и нормативными актами.

Управление рынком труда молодежи предполагает, во-первых, управление процессом вхождения молодых людей в категорию занятого населения. В жизненном самоопределении молодежи важную роль играет ее включенность в трудовую деятельность. Поэтому существенную значимость приобретают мотивация выбора места работы, удовлетворенность трудом, размер заработной платы, условия труда, возможности повышения квалификации, перспективы продвижения по служебной лестнице, отношения в коллективе и т.д. Заметна особая заинтересованность молодежи в содержании труда, его привлекательности и перспективности; ей присущи высокие темпы общеобразовательного и квалификационного роста, частое совмещение труда с учебой. Молодежь - социальная группа, отличающаяся активным восприятием нового, не случайно на нее ориентирована мода.

Современный рынок труда молодежи характеризуется следующими основными чертами: несоответствием спроса предприятий и организаций на работников определенных профессий и предложения со стороны молодых людей,

выбирающих наиболее популярные профессии; коммерциализацией системы высшего и среднего профессионального образования, ориентацией ее на «поточное» воспроизводство специалистов без учета требований рынка труда; общим ростом числа молодежи, обращающейся в службу занятости за содействием в трудоустройстве; одновременным увеличением численности молодежи, остающейся вне поля зрения государственных образовательных и социальных учреждений; низкой конкурентоспособностью молодежи по сравнению с другими возрастными группами. В качестве эффективных средств обеспечения занятости молодежи выступают совершенствование профориентационной работы, создание новых рабочих мест, поощрение молодежного предпринимательства и др.

Особое значение имеет овладение основами инновационной деятельности в условиях изменяющейся экономической, технологической и информационной среды. Навыки критического мышления и оперативного принятия решений по разработке и внедрению новых и высоких технологий в реальный сектор экономики являются необходимым условием формирования личности специалиста нового типа, сочетающего в себе высокий уровень образования, профессиональной компетентности, деловых и духовно-нравственных качеств. В этой связи целесообразно сосредоточить особое внимание на подготовке специалистов для инновационной инфраструктуры страны путем создания и развития центров трансфера технологий, инновационно-технологических центров, технопарков, бизнес-инкубаторов, центров подготовки кадров для инновационной деятельности, венчурных фондов и др., а также технико-внедренческих зон инновационно активных технологий (Парка высоких технологий) [3].

Главной задачей развития инновационной инфраструктуры является создание новых и модернизация действующих предприятий на основе новых и высоких технологий. Следовательно, молодые специалисты призваны осваивать инновации, внедрять так называемые «прорывные» технологии, с помощью которых происходит комплексная модернизация, повышается конкурентоспособность и экспортный потенциал отечественного производства.

Очевидно, что формирование инновационной инфраструктуры требует изменения традиционного представления о компетенциях специалистов. Следует отметить, что компетенции могут дифференцироваться в зависимости от сфер жизнедеятельности специалиста: производственно – трудовой, учебно-познавательной, общественно-политической, социокультурной и семейно-бытовой. В настоящее время существует объективная необходимость комплексного подхода к формированию социальных, профессиональных, коммуникативных, информационных и образовательных компетенций молодых специалистов.

Исходя из новых концептуальных подходов в инновационном развитии образования и экономики страны, следует обеспечить непрерывное повышение квалификации специалистов в соответствии с Государственной программой инновационного развития Республики Беларусь на 2007-2010 годы и Концепцией формирования национальной инновационной системы, предусматривать организацию в вузах разветвленной системы подготовки специалистов в области инновационной деятельности, инновационного менеджмента, трансфера технологий, теории и практики правовой охраны и использования интеллектуальной собственности, управления инновационными проектами, продвижения их на рынок. При этом главная роль в формировании инновационной инфраструктуры принадлежит активно-деятельной молодежи, способной генерировать творческие идеи, создавать новые высокие технологии, что обеспечит мощный интеллектуальный рывок белорусского общества.

Литература

1. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь, 2005 год. – Мн., 2006.
2. Государственная программа инновационного развития Республики Беларусь на 2007 - 2010 гг. – Мн., 2007.
3. Концепция национальной инновационной системы. – Мн., 2006.