

- 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 заработков. 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-

них специалистов. Вследствие этого возрастает спрос на элементы общего человеческого капитала, а значение специфического человеческого капитала снижается. Работодатели не заинтересованы удерживать специалистов, напротив, они постоянно находятся в поиске работников, обладающих более высоким уровнем общей подготовки.

В трансформационных странах спрос на специфический человеческий капитал также снижался в связи с изменением принципов организации экономики, распространением новых практик управления, внедрением новых технологий, новых видов деятельности. Исследования российской экономики показывают, что наличие специфического человеческого капитала по-прежнему значимо только для государственных предприятий и предприятий с большой численностью работников. Вознаграждение за специфический трудовой стаж на данных предприятиях дается не столько за специфический человеческий капитал, сколько как стремление сэкономить на издержках поиска новых работников.

Таким образом, в условиях глобализации трудовая мобильность является значимым фактором эффективности использования человеческого капитала.

<http://edoc.bseu.by>

*Г. А. Яшева, д-р экон. наук, профессор
Ю. Г. Вайлунова, канд. экон. наук
ВГТУ (Витебск)*

КОНЦЕПЦИЯ «УМНОЙ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ» В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНОВ

Концепция «умной специализации» (*smart specialisation*) взята за основу инновационного развития регионов Европейского союза. Появление в 2009 г. новой концепции экономического развития связано с развитием сетевой экономики, процессами глобализации и переходом к открытому типу инноваций, предполагающему непосредственное участие потребителей в инновационном процессе.

Под «умной специализацией» понимается выбор для инвестиций перспективных направлений, чтобы на них сосредоточить инвестиции, добившись максимального экономического эффекта. Экономическое развитие регионов осуществляется путем поддержки поисковых научных исследований, прикладных разработок и инновационной деятельности в рамках выявленных областей специализации.

Ключевое отличие «умной специализации» от традиционной промышленной и инновационной политики — наличие интерактивного процесса, в рамках которого частный сектор занят поиском перспективных ниш, а правительство поддерживает наиболее перспективных субъектов хозяйствования.

«Умная специализация» регионов является предпосылкой создания кластеров. Как показывает опыт, кластерная модель способна эффективно стимулировать развитие регионов, поскольку согласовывает интересы различных субъектов бизнеса и государства, способствует установлению деловых контактов. В Республике Беларусь принята Концепция формирования и развития инновационно-промышленных кластеров, в ряде государственных программ поставлены задачи по кластеризации, однако на сегодняшний день они не выполнены.

В настоящее время по данным Министерства экономики Республики Беларусь создано только три кластера: медико-фармацевтический кластер в Витебской области; приборостроительный кластер в г. Минске; инновационно-промышленный кластер в сфере энергосбережения в Минском районе.