

**ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА
НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ**

Воронецкая Людмила Григорьевна

*магистр управления и экономики, аспирант,
младший научный сотрудник сектора трудовых отношений
Института экономики Национальной академии наук Беларуси,
220072, Беларусь, г. Минск, ул. Сурганова, 1/2
E-mail: lu7y@mail.ru*

**FEATURES OF FUNCTIONING AND STATE REGULATION
OF A LABOR MARKET OF SCIENTISTS**

Ludmila Voronetskaya

*master of Management and Economics,
junior researcher of Sector of the Labor Relations
of the Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Belarus,
220072, Belarus, Minsk, Surganova Street, 1/2*

АННОТАЦИЯ

В современных условиях возрастает значимость рынка труда научных работников, поскольку от его состояния зависит качество экономического роста, развитие инноваций и конкурентоспособность государства. В связи с этим увеличивается значимость государственного регулирования данного рынка, направленное на повышение эффективности его функционирования и рост кадрового научного потенциала страны.

В статье показано, что рынок труда научных работников имеет свой собственный, отличающийся от других рынков механизм функционирования. Это связано с тем, что данный рынок сильно сегментирован, для него характерна значительная роль государственного регулирования, поскольку он

в меньшей степени способен к саморегулированию и установлению «хорошего равновесия» без государственного воздействия. Рынок труда научных работников требует особого подхода при анализе эффективности его функционирования и государственного регулирования, а также эффективности труда научных работников. Специфика объекта купли-продажи, проявляющаяся в значительной роли интеллектуального капитала научных работников, также является отличительной особенностью рынка труда научных работников.

В статье доказывается, что данные особенности и принципы функционирования рынка труда научных работников следует учитывать при принятии решений по его регулированию.

ABSTRACT

The importance of a labor of scientists increases in modern conditions. Quality of economic growth, development of innovations and competitiveness of the state depends on it. In this regard the importance of state regulation of a labor market of the scientists, directed on increase of efficiency of its functioning and growth of personnel scientific potential of the country increases.

In article it is shown that the labor market of scientists has the own mechanism of functioning different from another markets. It is connected with that this market is strongly segmented, for it the significant role of state regulation as it is to a lesser extent capable to self-regulation and establishment of «good balance» without the state influence is characteristic. The labor market of scientists demands special approach in the analysis of efficiency of its functioning and state regulation, and also efficiency of work of scientists. Specifics of object of the purchase and sale, being shown in a significant role of the intellectual capital of scientists, also are distinctive feature of a labor market of scientists.

In article it is proved that these features and the principles of functioning of a labor market of scientists should be considered at decision-making on its regulation.

Ключевые слова: особенности рынка труда научных работников, государственное регулирование рынка труда, кадровый научный потенциал, спрос на труд, предложение труда, заработная плата, сегментирование, эффективность.

Keywords: features of a labor market of scientists, state regulation of a labor market, personnel scientific potential, labor demand, labor supply, salary, segmentation, efficiency.

Механизм функционирования рынка труда научных работников хоть и подвержен влиянию рыночной конъюнктуры со стороны совокупного рынка труда, однако рынок труда научных работников страны является самостоятельным рынком, который имеет собственный механизм функционирования, на который оказывают влияние ценовые, неценовые и другие детерминанты [6, с. 48]. Специфика данного рынка проявляется в следующем.

1) Рынок труда научных работников сильно сегментирован.

Для понимания всех процессов, происходящих на рынке труда научных работников, целесообразно учитывать, что данный рынок подразделяется на отдельные сегменты и формирование спроса, предложения и цены за труд на разных сегментах имеет свои особенности, а процессы, происходящие в одном сегменте, косвенно затрагивают и другие сегменты рынка труда.

Так, рынок труда научных работников может быть разделен на несколько сегментов в соответствии с различными подходами к их классификации.

По *типу организаций*, в которых научные работники осуществляют трудовую деятельность, рынок труда подразделяется на следующие сегменты:

- рынок труда научных работников академической науки;
- рынок труда научных работников вузовской науки;
- рынок труда научных работников отраслевой науки.

По *форме собственности* организаций, предлагающих рабочие места, рынок труда научных работников подразделяется на:

- рынок труда научных работников государственного сектора;
- рынок труда научных работников частного коммерческого сектора;
- рынок труда научных работников некоммерческого сектора.

В зависимости от *стадии осуществления НИОКР*:

- рынок труда научных работников, осуществляющих фундаментальные исследования;

- рынок труда научных работников, занятых прикладными исследованиями;

- рынок труда научных работников, выполняющих конструкторские разработки.

В зависимости от *отрасли науки* рынок труда научных работников также может подразделяться на сегменты.

Рыночные цены за труд, устанавливающиеся в разных сегментах рынка труда научных работников, могут влиять на предложение труда в каждом из них в виде увеличения предложения труда в сегменте с более высокой оплатой труда за счет сокращения предложения труда в сегменте с более низкой ценой за труд.

При установлении низкой заработной платы на рынке труда научных работников в целом, индивиды, обладающие высоким уровнем знаний, умений и навыков, постепенно перестают предлагать свой труд на данном рынке и начинают искать работу не в научной сфере, а в других отраслях экономики (внутренняя интеллектуальная миграция) или за рубежом (внешняя интеллектуальная миграция).

2) Велика роль государственного регулирования рынка труда научных работников.

Рынок труда научных работников, не вписываясь полностью в систему свободной конкуренции, требует серьезных мер государственного регулирования [11, с. 9–10]. П.Г. Никитенко подчеркивает, что механическое следование рыночным критериям может привести к значительным негативным явлениям. В частности, нерегулируемые рыночные механизмы

не обеспечивают вложения средств в научные, прежде всего фундаментальные, исследования, которые могут не окупиться или окупиться не сразу, а возможно, потерпят и неудачу [13, с. 100].

В.Г. Гусаков отмечает, что ученым все чаще приходится убеждать общественность в том, насколько важна их деятельность. В этой связи очень важно понимание роли и места науки государством, поскольку единственный источник, из которого могут постоянно подпитываться и расти прикладные знания и технологии, – это фундаментальные исследования [2, с. 7–8]. Таким образом, государственное регулирование рынка труда научных работников, направленное на поддержание оплаты труда на достойном уровне, особенно актуально в сфере фундаментальных исследований.

В то же время привлечение коммерческих структур к финансированию фундаментальной науки также практикуется в мире. Это адекватная форма платы за то, что бизнес пользуется плодами науки как неким общекультурным достоянием, а с другой – долгосрочные вложения бизнеса в свое собственное развитие [3, с. 17]. Однако и в данном случае не обходится без государства, косвенно стимулирующего частные расходы на науку.

Что касается сегмента рынка труда научных работников, осуществляющих прикладные научные исследования, то в промышленно развитых странах преимущественно косвенные методы государственной поддержки играют важную роль и стимулируют исследования и разработки в частном секторе за счет создания благоприятных условий для частных инвестиций в сферу науки (налоговые льготы, субсидии частному бизнесу, вкладывающему средства в исследования и разработки), а значит, приводят к повышению спроса, предложения заработной платы на рынке труда научных работников [3, с. 12].

Таким образом, рынок труда научных работников в меньшей степени способен к саморегулированию и установлению «хорошего равновесия» без государственного воздействия. Особенно это касается его отдельных сегментов, включающих, прежде всего, сферу фундаментальной науки. Данные

сегменты не могут быть полностью заменены или вытеснены прикладными исследованиями, поскольку они имеют свои специфические, значимые как с экономической, так и с социальной точки зрения цели.

Поэтому в случае проведения грамотной государственной политики в отношении науки будет происходить увеличение «платежеспособного», т. е. обеспеченного достойной заработной платой, спроса на научных работников, в том числе в сфере фундаментальных наук [4, с. 76].

3) Существует специфика определения эффективности применительно к рынку труда научных работников.

Рынок труда научных работников требует особого подхода при анализе эффективности его функционирования, эффективности государственного регулирования данного рынка, а также эффективности труда научных работников. Такой подход призван не только объективно оценить труд ученых, но и проводить адекватную государственную политику по регулированию рынка труда научных работников и установлению заработной платы на необходимом уровне.

Эффективность функционирования рынка труда проявляется через взаимодействие спроса и предложения, которое выражается через *равновесное* состояние. Для рынка труда научных работников, кроме равновесия, важен показатель *сбалансированности*. Это связано с тем, что необходимо удовлетворение не существующего спроса на научные кадры или предложения научных работников, а *требуемого* [6, с. 46] с учетом приоритетов социально-экономического развития.

Также для оценки эффективности функционирования рынка труда научных работников необходима оценка качества предложения на данном рынке. Это связано с тем, что значительная доля научных работников, предлагающих свой труд, может не обладать достаточно высоким уровнем квалификации из-за низкой заработной платы, при которой происходит вытеснение многих квалифицированных работников в другие сферы

экономики, не связанные с научной деятельностью, или их отток за рубеж [6, с. 57].

Эффективность функционирования рынка труда научных работников и эффективность управления нетождественные, но взаимосвязанные понятия. Показателями *эффективности управления рынком труда научных работников* могут быть:

- рост среднего уровня дохода научных работников;
- увеличение темпов роста производительности труда;
- рост средней заработной платы научных кадров;
- увеличение расходов на НИОКР в расчете на одного научного работника;
- рост количества набора аспирантов и докторантов;
- увеличение доли молодых ученых в общей численности научных кадров;
- высокий удельный вес научных работников в общей численности занятых в стране;
- высокий удельный вес научных работников с учеными степенями и учеными званиями;
- сокращение уровня безработицы среди кадров высшей квалификации;
- снижение уровня внутренней миграции научных работников;
- снижение уровня внешней миграции научных работников («утечки умов») [6, с. 71–72];
- привлечение кадров высшей квалификации из-за рубежа и др.

Кроме того, *эффективность управления рынком труда научных работников* может быть рассмотрена в трех аспектах:

- эффективность достижения определенной цели: количества аспирантов и докторантов, численности научных работников, численности кандидатов и докторов наук среди научных и научно-педагогических кадров и т. д.;
- соответствие фактических показателей рынка труда научных работников, результатов научной деятельности и деятельности по подготовке кадров высшей

квалификации плановым. Прежде всего, это соответствие требованиям научных и образовательных стандартов минимальным социальным стандартам в сфере труда, распоряжениям органов исполнительной власти;

- эффективность с точки зрения экономичности определенной деятельности. Например, для научной деятельности – это коэффициент использования площадей, лабораторного оборудования и программных средств [7, с. 65]. Экономичность, относящаяся к аппарату управления, может характеризовать доля управленцев в численности работников сферы науки.

В результате научно-исследовательского труда научными работниками производятся новые научные продукты (монографии, статьи, аналитические материалы и пр.) [12, с. 4]. Сложность анализа эффективности труда ученого связана с тем, что научная деятельность не может быть оценена по традиционным методикам и показателям. Проблема оценки научной деятельности может быть решена путем применения в комплексе статистических методов, библиометрического и финансового анализа [9, с. 3].

Понятие *научной эффективности исследования* больше связано с фундаментальными исследованиями. Научная эффективность исследования определяется приростом знаний в определенной области, имевшим место в результате исследования. Она может находить выражение в числе полученных в результате исследования патентов, авторских свидетельств публикаций, рейтингах цитирования и др.

Для характеристики прикладных исследований чаще применимо понятие практической эффективности исследования. Научная эффективность исследования превращается в практическую в процессе внедрения научных знаний, полученных при исследованиях.

Под *экономической эффективностью научных исследований* в целом понимается снижение затрат общественного и живого труда на производство продукции в той отрасли, где внедряют законченные научно-исследовательские работы и опытно-конструкторские разработки [3, с. 17–18].

4) *Объект купли-продажи на рынке труда научных работников имеет свои особенности и требует их учета при установлении заработной платы.*

В современном мире в связи с ростом наукоемкости производства на первый план выходят интеллектуальные способности работников, определяемые их знаниями и талантом, – *интеллектуальный капитал* [1, с. 42]. В таких условиях требует пересмотра подход к определению того, что же продается на рынке труда научных работников [5, с. 11].

А.Д. Ловчиков акцентирует внимание на том, что человеческий фактор производства не продается и не покупается на рынке. Научный работник продает на рынке труд, но сам остается собственником своей рабочей силы, т. е. способностей к труду [5, с. 12], а также собственником своего интеллектуального капитала, который арендуется работодателем [10, с. 22] и представляет для него большой интерес.

Близкой позиции придерживается и А.В. Бондарь, с точки зрения которого интеллектуальный капитал, являясь структурным элементом человеческого капитала, базируется на явных и неявных знаниях его носителей, усвоенной и опознанной ими информации, является частной собственностью его владельцев, неотделим от них и приносит им доход в разнообразных формах [1, с. 42–43].

В отличие от рабочей силы как способности к труду, которой обладает любой здоровый человек, интеллектуальный капитал является более сложной интеграционной категорией, которая требует значительных инвестиций [8, с. 8–9]. Недостаточная оценка интеллектуального капитала научных работников приводит к занижению оплаты их труда [10, с. 21]. Это связано с тем, что использование интеллектуального капитала ученого контролируется самим индивидом независимо от источника инвестиций на его развитие. Функционирование, степень отдачи от его применения обусловлены свободным волеизъявлением субъекта, его индивидуальными интересами и предпочтениями, а также материальной заинтересованностью [10, с. 23].

Интеллектуальный капитал ученого двойственен с точки зрения образования рыночной стоимости. Базовая стоимость – дисконтированная рыночная стоимость будущего дохода, на которую, согласно теории человеческого капитала, ориентируется индивид, определяя целесообразность инвестиций в образование. Потенциальная стоимость – это та стоимость, на которую ориентируется работодатель, нанимающий ученого, то есть арендующий его человеческий, в частности интеллектуальный, капитал [10, с. 22]. Такую двойственность необходимо учитывать при определении равновесной цены за труд научных работников, которая бы позволила достичь сбалансированности рынка труда научных работников.

Таким образом, рынок труда научных работников имеет свой собственный, отличающийся от других рынков механизм функционирования. Это связано с тем, что данный рынок сильно сегментирован, для него характерна значительная роль государственного регулирования. Специфика определения эффективности применительно к рынку труда научных работников и особенности объекта купли-продажи также является его отличительными чертами. Недоучет особенностей социально-трудовых отношений в научной сфере, недооценка важности ее для социально-экономического развития, отсутствие в связи с этим достойного вознаграждения научных кадров за труд приводят к усугублению проблем на рынке труда научных работников и в экономике в целом.

Список литературы:

1. Бондарь А.В. Интеллектуальная безопасность страны в контексте накопления и сохранения интеллектуального капитала // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: материалы VII Международной научно-практической конференции, Минск, 25–26 сентября 2014 г. / [редкол.: В.Н. Шимов (отв. ред.) и др.]; М-во образования Респ. Беларусь, УО «Белорусский гос. экон. ун-т». – Минск: БГЭУ, 2014. – Т. 1. – С. 42–43.

2. Гусаков В.Г., Комарова Ж. На пути совершенствования научной сферы // Наука и инновации: научно-практический журнал. – 2014. – № 1. – С. 7–11.
3. Кажлаева А.А. Совершенствование механизма управления научными организациями: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Махачкала, 2011. – 26 с.
4. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Монография. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.
5. Ловчиков А.Д. Рынок труда в аграрной сфере: формирование и развитие в переходной экономике (методологический аспект): автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Орел, 1999. – 20 с.
6. Маковская Н.В. Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республики Беларусь: монография / Н.В. Маковская. – Могилев: УО «МГУ им. А.А. Кулешова», 2008. – 272 с.
7. Пастухов А.Л. Эффективность управления образованием / А.Л. Пастухов // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: образование. Педагогические науки. – 2013.– Том 5, № 1. – С. 65–69.
8. Раева Т.Ю. Развитие человеческого капитала персонала экономического вуза на основе гибкой системы оплаты труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Нижний Новгород, 2006. – 26 с.
9. Ратай Т.В. Статистическая оценка деятельности научных организаций в условиях перехода к рыночной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2001. – 25 с.
10. Родионова Е.М. Развитие теории воспроизводства интеллектуального капитала научно-инновационных кадров на основе методологии институционально-эволюционного анализа: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – Орел, 2009. – 48 с.
11. Сабетова Т.В. Рынок труда и принципы его функционирования в сельском хозяйстве: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Воронеж, 2005. – 26 с.

12. Феоктистова О.А. Развитие системы нормирования и стимулирования труда как механизмов повышения его качества в сфере научных исследований: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2014. – 28 с.
13. Философия и идеология жизнедеятельности Беларуси: теоретические основы антикризисной модели и механизмы ее реализации / П.Г. Никитенко [и др.]; Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т экономики. – Минск: Беларус. навука, 2009. – 621 с.