

**Глобальные рынки квалифицированных специалистов и контракты на рынке труда**

**Черезова Алина Сергеевна**

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

*E-mail: alina\_cherezova@mail.ru*

В большинстве стран мира наблюдается нехватка высококвалифицированных специалистов различных областей. В связи с интенсивным развитием современного рынка труда, его глобализацией, постоянным развитием технологий, растут требования к кадрам, к их профессиональным навыкам, умениям, знаниям, квалификации, уровню образования.

Одним из аспектов современного глобального рынка труда является коммерциализации знания, которая выражается в укреплении связей между наукой и производством в рамках инновационной политики государств. Несмотря на всю сложность данного процесса, он может служить стимулом к развитию инновационной активности предприятий по отношению к развитию предпринимательской деятельности с использованием самых передовых достижений науки, а также иметь важное значение в развитии взаимодействия науки и бизнеса со стороны развития самой науки. В целом процесс взаимодействия между наукой и производством имеет цель обмена знаниями и технологиями для развития и совершенствования обеих отраслей.

Современный рынок труда представляет собой динамично развивающуюся систему, достигшую мировых, глобальных масштабов. Рынок труда каждой отдельной страны неотделим от общего мирового рынка труда, в противном случае он не имеет возможности развиваться, содержать в себе конкурентоспособных специалистов. Постоянный мониторинг инноваций в области высококвалифицированных кадров, повышение квалификации, уровня образования, знаний, практических навыков и умений - лишь малая часть необходимых составляющих современного глобального рынка труда.

Обмен опытом, знаниями и современными технологиями ведет к обмену кадрами в рамках различных стран. Многие страны пополняют рынок квалифицированных кадров своей страны за счет привлечения иностранных специалистов, т.к. считают, что это требует меньше вложений в развитие компетентностных преимуществ кадров, а также способствует постоянному инновационному развитию и стимулированию конкуренции между специалистами мирового масштаба, что имеет прямое влияние на повышение уровня качества образования, заинтересованности в получении знаний, собственном совершенствовании кадров.

Обмен кадрами, контракты на современном рынке труда между различными странами имеет ряд положительных черт, преимуществ, но вместе с тем является причиной одной из важнейших современных проблем на рынке труда - утечкой умов. Специалисты находятся в постоянном поиске наиболее выгодных условий сотрудничества с организациями, что выражается в условиях труда, а также его оплате. В силу недостаточно привлекательных условий труда в странах, специалисты переезжают в страны с более благоприятными условиями, что существенно влияет на развитие местной науки, производства, следовательно, экономики страны.

Для решения и предотвращения различных негативных следствий в рамках тенденций глобального рынка труда существуют различные программы государственного регулирования рынка труда. Ведущие партии страны сегодня работают над созданием достойных

и безопасных условий труда, привлекательных для высококвалифицированных специалистов, что способствует не только удержанию специалистов в рамках страны, но и привлечению высококвалифицированных специалистов из других стран.

### Источники и литература

- 1) Менеджмент общего и профессионального образования: учеб. пособие/ Ф.В. Шарипов. – М.: Логос, 2014. – 432с.
- 2) Министерство труда и социальной защиты российской Федерации. Официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>
- 3) Рывкина А.Н., Гущина Е.Г. Международная трудовая миграция как фактор влияния на функционирование рынка квалифицированного труда в условиях глобализации // Известия волгоградского государственного технического университета. – 2012. – №13, с. 113 -119.
- 4) Системный анализ и синтез стратегических решений в инноватике: Формирование и принятие решений в образовательных учреждениях. Учебное пособие. – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 448с.
- 5) Создание стимулов к инновационной активности в сфере науки и высшего образования / О.Е. Болдарева, Т.Л. Клячко, Н.С. Могучев, И.А. Соколов; под ред. И.А. Соколова. – М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2012. – 412с.
- 6) Социологическое сопровождение обеспечения конкурентоспособности выпускников вуза в условиях современного рынка труда: Коллективная монография / К.М. Оганян [и др.]; под ред. д-ра филос. наук, проф. К.М. Оганяна. – М. ИНФРА-М, 2015. – 244с.
- 7) Управление качеством образовательной деятельности = Quality Management of education Activities: науч. Издание/ под ред. Н.В. Тихомировой. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 511с.
- 8) Управлением интеллектуальным капиталом: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л.С. Леонтьева, Л.Н. Орлова. – М.: Издательство Юрайт, 2014 – 295с.