

Отрицательное значение A показывает величину необоснованной надбавки, которую производитель вложил в цену товара.

Подставив в выражение (4) рыночные цены трактора Belarus MTS-1221, равную 43500 долларов, и трактора Fendt Xylon-522 – 78600, получим величину необоснованной скидки на отечественную продукцию

$$A(1) = \frac{78600 \cdot 0,0453}{0,0736} - 43500 = 4880 \text{ дол.}$$

Точность расчетов может быть повышена путем включения в рассмотрение большего количества технико-эксплуатационных показателей, которые не удалось получить в реальных условиях.

Следует также учитывать коэффициент торможения цены, величина которого зависит от типа товара и отражает вероятность его предпочтения аналогу, так как он предложен потребителю по более низкой относительной цене. Значения коэффициента торможения для различных товаров приводятся в специализированных справочных изданиях.

Расчет экспортных цен на основании предлагаемой методики производится следующим образом:

- из имеющейся базы данных выбирают самые последние сведения о ценах на товары конкурентов, аналогичные (сопоставимые) экспортируемому;

- заносят в заранее подготовленную таблицу основные технико-экономические показатели сравниваемых товаров;

- с помощью данной методики определяют «справедливую» цену товара;

- используя поправки, приводят цену экспортируемого товара к условиям реализации на выбранном рынке;

В результате получается окончательная цена, которая является базой для переговоров с покупателями.

ВЫВОДЫ

Представленная методика позволяет устанавливать цены на продукцию в соответствии с уровнем ее конкурентоспособности и может использоваться во всех отраслях народного хозяйства Республики Беларусь.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алесин А. На Западе нас не ждут, но нам туда надо // Белорусский рынок. – 2000. – № 21.
2. Маненок Т. МТЗ ставит задачи на опережение // Белорусский рынок. – 2000. – № 22.
3. Похабов В. И., Лапутыко И. О. Методика корректировки цены на машиностроительную продукцию // Машиностроение: Сб. науч. тр. / Под ред. И. П. Филонова. – Мн.: Технопринт, 2002. – Вып. 18. – С. 636–641.
4. Фасхиев Х. А. Оценка конкурентоспособности новой техники // Маркетинг. – 1998. – № 6. – С. 25–35.
5. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент: Учеб. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2001. – 448 с.

УДК 331.5

РЫНОК ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Канд. ист. наук, доц. ДУБОВИК А. К.

Белорусский национальный технический университет

В условиях перехода Республики Беларусь к рыночной экономике происходит формирование профессионального рынка рабочей силы, которое сопровождается его сегментацией – выделением групп рабочих мест, объединенных

по однородным признакам (уровню квалификации, специальности и т. д.). Важным сегментом совокупного профессионального рынка труда является рынок труда специалистов. Он представляет собой сложную систему отношений

между специалистами, работодателями и государством, во-первых, по поводу обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и, во-вторых, по поводу размещения работников в системе общественного разделения труда по законам товарного производства.

Необходимость детального изучения рынка труда специалистов вызвана изменением отраслевой и профессиональной структуры кадров специалистов, содержания и структуры специальностей, особой ролью специалистов в период становления рыночной экономики, их воздействием на повышение технического уровня производства, качество и последствия решений, принимаемых на разных уровнях управления.

Проблема рынка труда специалистов важна и в плане разработки концепции устойчивого развития Республики Беларусь, идеологии белорусской государственности, в которых интеллигенции, включая специалистов, уделяется большое внимание, ибо она является основой формирования духовного, творческого потенциала общества. Будущее суверенной Беларуси, успех экономической трансформации во многом будут зависеть от того, в какой степени удастся сохранить и приумножить интеллектуальный потенциал нации. В условиях переходного периода данная проблема – одна из наиболее важных.

В теоретическом и практическом плане проблемы рынка труда в нашей республике разработаны недостаточно, от их же решения во многом зависит эффективность функционирования всей рыночной структуры. Это в полной мере и в первую очередь относится к рынку труда специалистов, проблемы которого до сих пор не являлись предметом специального монографического исследования. Вместе с тем, опубликован ряд работ, в которых рассматриваются главным образом методические и методологические аспекты темы [1–5]. В отечественной экономической теории рынок труда долгое время рассматривался как явление, присущее лишь капиталистическому обществу. В условиях командно-административной системы реального рынка труда не существовало, имелись лишь его отдельные элементы. Отношения найма рабочей силы носили преимущественно формальный характер: работникам гарантировалось рабочее место, ограничивались свобода предложения рабочей силы, ее передвижение. В течение ряда лет применялись

массовые формы принудительного труда. До конца 50-х гг. статья уголовного законодательства предусматривала ответственность инженерно-технических работников за уклонение от регистрации.

Теоретические и практические исследования проблем социально-трудовых отношений также испытывали воздействие командно-административной системы, ориентированной на преимущественно экстенсивное развитие экономики, государственное распределение трудовых ресурсов. Поэтому если зарубежная экономическая наука накопила богатый опыт научного анализа рынка труда, всестороннего исследования его сущности, принципов, методов регулирования, то отечественная наука находится лишь в начале этого пути. Недостаточно освещены общие методологические подходы к исследованию рынка труда, закономерности его становления и т. д.

В современной социально-экономической литературе существует множество концептуальных подходов к анализу понятия, содержания и механизма функционирования рынка труда. Некоторые авторы, в частности Э. Саруханов, считают, что термин «рынок труда» заимствован из теории и практики капиталистического хозяйства, а у нас более правильно употреблять понятие «рынок рабочей силы», или «рынок занятости», поскольку на рынке продается не труд, а способность человека к труду [6]. Действительно, в отечественной литературе сохраняется традиция употребления термина «рабочая сила» применительно к основным контингентам людей, действующих на рынке труда, и восходит она к тем временам, когда ученые следовали марксистскому тезису о том, что не труд, а только рабочая сила может быть объектом купли-продажи. С нашей же точки зрения, противопоставление данных терминов изжило себя. С учетом того, что в англоязычной литературе по макроэкономике используются понятия «Labour market», «Labour», мы считаем применение понятий «рынок труда», «спрос на труд», «предложение труда» не только возможным, но и более приемлемым.

Рынок труда специалистов имеет свою специфику. Она определяется характером труда этой категории работников. Основными компонентами рынка труда специалистов являются спрос, предложение и цена рабочей силы. Рабочая сила рассматривается как товар, который обладает стоимостью. Спрос на рабочую силу специалистов выступает в форме потребности

той или иной отрасли, того или иного региона, предприятия, организации в специалистах, предложение труда – в форме численности и структуры экономически активного населения, которое имеет высшее или среднее специальное образование, цена рабочей силы – в виде заработной платы.

Объем и структура предложения труда специалистов во многом характеризуются системой подготовки кадров. В большинстве промышленно развитых стран подготовка кадров существенно опережает производственную потребность в них. Это связано с тем, что специальное образование должно удовлетворять потребности как в подготовке специалистов-профессионалов, так и в повышении экономической, юридической, технической грамотности кадров во всех звеньях хозяйственной деятельности.

Спрос на высококвалифицированную рабочую силу специалистов определяется общими тенденциями развития экономики, уровнем занятости специалистов, приоритетным развитием отдельных отраслей народного хозяйства, регионов, расширением деятельности малого и среднего бизнеса. К факторам, вызывающим снижение спроса на труд специалистов, можно отнести:

- уменьшение доли государственного сектора в экономике, что ведет к сокращению аппарата управления (в частности, среднего и низшего звена);
- упрощение организационных структур предприятий;
- научно-технический прогресс (внедрение современной вычислительной техники, оборудования и технологий, снижающих трудоемкость и, следовательно, занятость специалистов);
- сокращение государственных ассигнований, закрытие убыточных предприятий и организаций;
- конверсию оборонной промышленности, закрытие ряда проектно-конструкторских бюро и научно-исследовательских учреждений в этой области и др.

Группа факторов, повышающих спрос на рабочую силу специалистов, включает:

- рост технической оснащенности производства, что приводит к повышению потребности в высококвалифицированных кадрах, появлению новых специальностей. Происходит также рост числа специалистов более низкой квалификации, выполняющих вспомогательную функцию;

- развитие отрасли информационных услуг;
- увеличение внимания к экологическим проблемам и, как следствие, рост занятости специалистов в этой области;
- формирование новых структур, свойственных рыночной экономике, развитие малого и среднего бизнеса;
- урбанизацию и др.

Исследование и прогнозирование рынка труда специалистов предусматривают постоянный учет и анализ комплекса объективных (социально-экономических, демографических, экологических и др.) и субъективных (мнений экспертов, установок, потребностей, интересов безработных, выпускников учебных заведений) факторов. Научное предвидение может осуществляться как с помощью статистического анализа, построения динамических рядов с последующей экстраполяцией полученных результатов, так и методом математического моделирования. Учет максимально возможного количества факторов, безусловно, повысит обоснованность прогнозирования. Его оптимального уровня можно достичь при стабильной экономической и политической ситуации в республике, а также при скоординированной работе всех заинтересованных организаций и учреждений: учебных заведений, хозяйственных органов, государственных центров занятости.

Ситуация на рынке труда находится в тесной взаимосвязи с состоянием экономики. Кризисные явления в народном хозяйстве страны в первой половине 90-х гг. обусловили изменения в динамике численности и структуре кадров специалистов, занятых в народном хозяйстве, усложнили их положение на рынке труда. Некоторое оживление в экономике в последние годы коснулось в первую очередь рынка труда рабочих профессий. Хотя удельный вес специалистов среди зарегистрированных безработных снизился с 32,4 % в 1994 г. до 21,5 % в конце 2000 г., конъюнктура рынка труда специалистов по-прежнему неблагоприятна. Большинство имеющихся на предприятиях и в организациях вакантных мест (77,8 % в 2001 г.) предназначено для замещения рабочими. Показатель условного трудоустройства для специалистов в 2001 г. составил только 21 %, тогда как для рабочих – 36,5 %. На начало 2002 г. предложение превысило спрос на специалистов и служащих в 4,8 раза (год назад – 3,9), тогда как на рабочих – в 2,7 раза [7].

Отраслевая структура вакансий ИТР и служащих существенно не меняется. Основной

спрос на рабочую силу специалистов по-прежнему формируют промышленность, сельское хозяйство и предприятия государственной собственности. Отрасли непродуцированной сферы не стали в должной мере сферой приложения труда для служащих, высвобождающихся из материальной сферы.

На рынке труда специалистов имеют место диспропорции. С одной стороны, безработица, часть специалистов трудоустраивается на рабочие места, где не требуется высокая квалификация. Так, в 2000 г. на рабочие профессии направлено 890 (40,1 %) выпускников высших и средних специальных учебных заведений, трудоустроенных центрами государственной службы занятости [8]. В структуре безработных каждый третий – инженерно-технический работник или служащий. С другой стороны, 8 % специалистов и руководителей не имеют ни высшего, ни среднего образования [9]. Среди специалистов наиболее востребованы врачи, спрос на которых в 2000 г. в 5 раз превышал число безработных, имеющих такую профессию. Во многом это результат низкой оплаты труда медиков. Острой кадровой проблемой является нехватка ИТР и других специалистов в сельском хозяйстве, что обусловлено их слабым закреплением на селе. Предприятия и фирмы испытывают дефицит в инженерах – программистах, прорабах и других категориях специалистов. В 2000 г., например, не была удовлетворена потребность в технических специалистах БНТУ на 1003 человека [10]. Всего в народнохозяйственном комплексе республики ежегодно остаются незанятыми примерно 18...20 % рабочих мест в связи с необеспеченностью их молодыми специалистами, прежде всего по причине неявки их к месту распределения. Эти места заполняются неквалифицированными работниками.

В то же время достаточно острой остается проблема трудоустройства части выпускников высших и средних специальных учебных заведений. В 2001 г. в службу занятости населения обратилось и зарегистрировано в качестве безработных 1132 выпускника вузов и 2908 выпускников техникумов, что соответственно на 31,2 и 13,9 % больше, чем в 2000 г. [7]. Такая ситуация вызвана несоответствием объема и

профессионально-квалификационной структуры подготавливаемых кадров имеющимся потребностям отраслей, недостаточной гибкостью учебных заведений в условиях формирующегося рынка труда. Вузы и ссузы продолжают выпускать дипломированных специалистов, многие из которых остаются невостребованными. Особенно это касается негосударственных учебных заведений. Лидируют в списке трудоизбыточных профессий бухгалтеры, которых зарегистрировано в 2001 г. в качестве безработных 2630 человек, на одну заявленную вакансию претендуют 14 человек [7]. Для бухгалтера со средним специальным образованием, не имеющего опыта практической работы, шансы на трудоустройство минимальны. Немало безработных среди техников-технологов, экономистов, педагогов, юристов, инженеров-механиков, воспитателей и т. д.

Существенным резервом повышения качества подготовки специалистов в условиях рынка является совершенствование деятельности учебных заведений по профессиональной ориентации и профессиональному отбору учащейся молодежи. Становление рыночных отношений, различных форм собственности создает новую ситуацию как на рынке труда, так и в структуре социально-профессиональных ориентаций студентов. С одной стороны, у будущих специалистов растет неуверенность в своем будущем, появилась неизвестная ранее перспектива безработицы, а с другой – расширяются возможности в выборе места приложения жизненных сил. Однако в настоящее время в стране нет единой системы изучения реальных потребностей в специалистах на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу. Существующая практика изучения потребностей в специалистах различными министерствами, ведомствами, предприятиями и организациями, а также учебными заведениями, центрами занятости имеет существенные недостатки. Так, при формировании планов набора студентов в государственные вузы не изучается и не учитывается органами государственного, регионального и местного управления негосударственный сектор экономики, его социально-профессиональный состав. Не обеспечивается должная взаимосвязь между перспективами

социально-экономического, производственно-технического развития предприятий и формированием персонала специалистов, их постепенной ротацией. Высшие и средние специальные учебные заведения не в полной мере учитывают потребности отраслей и предприятий различных форм собственности в специалистах. В их деятельности доминируют традиционные подходы – по показателям набора по специальностям в предыдущие годы, от возможностей профессорско-преподавательского состава и т. д. Процесс перехода на новые специальности и специализации, необходимые для экономики республики, идет медленно. Негосударственные учебные заведения в основном ориентируются на специальности, привлекательные по названию, но без учета потребностей отраслей и предприятий различных форм собственности в специалистах.

Важным условием действенного регулирования рынка труда специалистов является проведение эффективной политики государственной службой занятости. А анализ ее деятельности показал, что центры занятости испытывают существенные проблемы в своей работе: отсутствие полной и объективной информации от предприятий и организаций о наличии вакантных мест ИТР и служащих, оценки перспектив занятости трудовых ресурсов в конкретном регионе; недостаток средств на подготовку и переподготовку кадров, на содействие самостоятельной занятости и т. д. Около 80 % всех вакансий составляет их скрытая часть, т. е. вакансии, о которых не сообщается в службу занятости. Служба занятости работает без должной координации с другими ведомствами, с учебными заведениями.

Для обеспечения объективной оценки процессов и тенденций рынка труда специалистов целесообразно регулярно проводить социологический мониторинг по изучению спроса, предложения и цены (реальной рыночной стоимости) специалиста. Необходимо иметь региональные центры по проведению мониторинга с созданием соответствующей глобальной информационной сети и формированием базы данных по всей номенклатуре специальностей и специализаций. Данные центры могут осуществлять свою деятельность совместно

с центрами занятости населения, управлениями и отделами кадров министерств, ведомств, предприятий и организаций различных форм собственности. В данном мониторинге важно учитывать и все миграционные процессы, которые протекают в различных регионах республики, в том числе выезд специалистов за пределы страны на временную работу.

Необходимо разработать и реализовать комплекс мер по совершенствованию структуры специальностей и специализаций в системе высшего и среднего специального образования. К числу таких мер следует прежде всего отнести формирование ежегодного плана набора специалистов (по традиционным и новым специальностям) на основе научно-обоснованных прогнозов и потребностей отраслей и предприятий различных форм собственности. Для прогнозирования и оперативного решения проблемы трудоустройства выпускников вузов во всех учебных заведениях целесообразно создать маркетинговые службы, основными функциями которых были бы информирование, консультирование, сбор и обработка данных о реальных потребностях рынка труда, а также рекламирование новых специальностей и специализаций как необходимое условие повышения конкурентоспособности молодых специалистов. Данные службы должны работать во взаимосвязи с соответствующими подразделениями органов образования, промышленности, сельского хозяйства, других отраслей, а также с региональными и местными центрами занятости для обеспечения их взаимодействия в эффективном формировании рынка труда специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бокун Н. Ч. Анализ состояния рынка труда специалистов: Метод. рек. – Мн., 1993. – 17 с.
2. Бокун Н. Ч. Прогнозирование рынка труда специалистов: Метод. рек. – Мн., 1993. – 16 с.
3. Дубовик А. К. Методологические проблемы изучения рынка труда специалистов // Научные и методические аспекты подготовки менеджеров для народного хозяйства Республики Беларусь. – Мн., 2000. – С. 112–116.
4. Дубовик А. К. Проблемы формирования и регулирования рынка труда специалистов в Республике Беларусь // Власть и жизнь: Материалы междунар. науч. конф. – Мн., 1998. – С. 179–183.

5. Несветайлов Г. Д., Артюхин М. И., Пшеничный Д. В. Новая ситуация на рынке труда специалистов // Веснік БДЭУ. – 1994. – № 1. – С. 97–102.

6. Саруханов Э. Рынок труда и рынок занятости: Противоречия определения и трактовки // Человек и труд. – 1996. – № 5. – С. 49.

7. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь за 2001 год. – Мн., 2002. – С. 39.

8. Мониторинг рынка труда Республики Беларусь за 2000 год. – Мн., 2001. – С. 23.

9. Труд и занятость в Республике Беларусь: Стат. сб. – Мн., 2001. – С. 87.

10. Хрусталева Б. М. В XXI век и третье тысячелетие – с новыми идеями и задачами // Весці БДПА. – 2001. – 7 верасня.

УДК 693.22.004.18

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ С ЦЕЛЮ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЕГО ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ

ЩЕМЕЛЕВА Е. В., канд. экон. наук ПИЛИПУК Н. Н.

Белорусский национальный технический университет

В настоящее время в связи с изменением номенклатуры и пропорций выполняемых работ, требований к управляемости предприятий, повышением роли финансовых показателей, необходимостью контроля и снижения издержек становится актуальной организация внутрихозяйственных экономических отношений для оценки результата отдельных хозяйствующих единиц. Не зная, насколько эффективно работают отдельные подразделения предприятия и какой вклад каждое из них вносит в общий результат, нельзя судить об эффективности деятельности всего предприятия, в процессе которой применяют одну из моделей внутрихозяйственных экономических отношений. Однако если выбранная модель неэффективна, то под вопросом оказываются результаты деятельности и организации, и ее подразделений.

Модели экономического управления могут быть различными: по прибыли; затратам; административная модель с элементами экономического управления; финансовым результатам с трансфертным ценообразованием.

Модель экономического управления по прибыли определяется как в целом по предприятию, так и по отдельным центрам финансового учета (ЦФУ) – структурным подразделениям (или группам), осуществляющим набор хозяйственных операций и способных воздействовать на прибыльность деятельности. Финансовый результат центров при этом опреде-

ляется по формуле (2), а результат деятельности предприятия – по (1) (рис. 1).

Использование модели экономического управления по прибыли предполагает зависимость общего результата (прибыли) от учетной политики, т. е. прибыль считается с некоторой неопределенностью. Второй существенный момент применения модели связан с объективными ограничениями. Такая модель желательна для независимых подразделений: чем меньше связей между видами деятельности, тем меньше взаимозачетов, а значит, проще посчитать прибыль по каждому ЦФУ. Однако если организация характеризуется сильной внутрифирменной кооперацией и точность расчета прибыли по ЦФУ становится недостаточной, имеет смысл отказаться от расчета прибыли, а считать только затраты, т. е. использовать **модель экономического управления по затратам**.

Модель экономического управления по издержкам ориентируется на отказ считать прибыль ЦФУ (рис. 2). Объектом управления являются маржинальный доход и затраты, а не прибыль. Прибыль же считают только по предприятию в целом (3). Таким образом, задача управления по этой модели сводится к управлению маржинальным доходом, общехозяйственными затратами, затратами по ЦФУ, которые рассчитываются по (4) и определяются контролем за тем, чтобы общехозяйственные расходы покрывались за счет деятельности ЦФУ.