

да направлена среди прочего на усиление конкуренции, повышение мобильности капитала и трудовых ресурсов, расширение финансовых и информационных потоков. Вместе с этим возрастают угрозы экономической безопасности предприятий. Поэтому в условиях становления и развития рыночных механизмов в Республике Беларусь, приватизации и роста частного предпринимательства весьма важной задачей экономической науки и практики хозяйственной деятельности белорусских предприятий становится разработка и практическое применение системы обеспечения экономической безопасности отечественных предприятий. Такая система должна взаимодействовать на правовой основе с государственной системой обеспечения экономической безопасности.

Экономическая безопасность предприятия — состояние юридических, производственных отношений и организационных связей, материальных, финансовых и интеллектуальных ресурсов, при котором обеспечивается стабильность функционирования, финансово-коммерческий успех, прогрессивное научно-техническое и социальное развитие [4]. Защищенность жизненно важных интересов предприятия от внутренних и внешних угроз в условиях рискованного (рыночного) менеджмента должно обеспечиваться максимально эффективным использованием его корпоративных ресурсов.

Среди основных направлений (функциональных составляющих) обеспечения экономической безопасности предприятия можно выделить необходимость защиты материальных и финансовых ресурсов, персонала, интеллектуально-промышленной собственности (включая коммерческую тайну), информационного обеспечения производственно-коммерческой деятельности. Информация, касающаяся всех сторон деятельности предприятия, является в настоящее время наиболее ценным и дорогостоящим из ресурсов предприятия. Именно информация об изменении политической и экономической ситуации, рынков предприятия, научно-техническая и технологическая информация, новое в методах организации и управления рыночной деятельностью позволяет предприятию адекватно реагировать на любые изменения внешней среды бизнеса, эффективно осуществлять маркетинговую концепцию управления.

Системный подход к защите информации направлен на создание защищенной среды обработки, хранения и передачи информации, объединяющей различные методы и средства противодействия угрозам: программно-технические, правовые, организационно-экономические, социально-психологические и др. Комплексная организация подобной защищенной среды должна гарантировать также определенный уровень безопасности внешнеэкономической деятельности предприятия.

Аналитические исследования, моделирование вероятных угроз позволяют наметить дополнительные меры защиты. При этом важно оценить реальность их выполнения, наличие организационно-методических инструментов и готовность персонала конкретного предприятия.

Литература

1. Проблемы глобальной безопасности. М.: ИНИОН, 1995. С.492.
2. Основы экономической безопасности (государство, регион, предприятие, личность): Учебно-практ. пособие / под ред. Е.А. Олейникова. М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1997. С.12.
3. *Дадалко В.А.* Реформирование экономики Республики Беларусь: В 5 ч. Мн.: "Армита-Маркетинг, Менеджмент", 1997. Ч. 3. С. 23-24
4. Бизнес и безопасность. Толковый терминологический словарь. М.: "Бек", 1995. С.336.

<http://edoc.bseu.by>

И.В.Корнеева

Белорусский государственный экономический университет

РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Настоящий этап социально-экономического развития республики характеризуется активным поиском эффективных форм функционирования нацио-

нальной экономики. Рынок труда, являясь интегрированной частью общеэкономических процессов, становится активным инструментом решения актуальных социально-экономических задач, и его состояние отражает результаты проводимых реформ в целом.

За период с начала активного реформирования экономики существенно изменилась отраслевая структура занятости населения. Уменьшение численности занятых произошло, главным образом, за счет промышленности (с 1992г. по 1996г. сокращение занятости составило 19,3 %). В строительстве численность работников сократилась на 34,7 %, в науке и научном обслуживании — на 39,1 %. В некоторых отраслях численность занятых возросла: в кредитовании и страховании — на 62,6 %, аппарате органов государственного управления — на 24,5 %, жилищно-коммунальном хозяйстве — на 22,9 %, торговле, материально-техническом снабжении и сбыте — на 22,8 %.

Снижение общей численности занятого населения составило 527,1 тыс. человек (10,8 %), однако темпы такого сокращения были значительно ниже темпов общего спада производства в экономике. Следствием этого явилось значительное накопление на предприятиях избыточной численности работников и нарастание скрытой безработицы. По данным статистического учета, в режиме неполного рабочего времени в 1997г. было занято 269,6 тыс. человек (7,1 % общей численности работников) и 291,1 тыс. человек (7,6 %) находились в вынужденных отпусках по инициативе администрации, в том числе в отпусках без сохранения заработной платы — 137,3 тыс. человек. Наибольшие размеры неполной занятости наблюдались на предприятиях промышленности, строительства, транспорта, в научных учреждениях. Таким образом, важнейшей проблемой на современном этапе реформирования экономики является неэффективное использование трудоустроенной рабочей силы, в первую очередь находящейся в вынужденном простое.

Основные характеристики занятости (ее структура, динамика и т.д.) свидетельствуют о сохранении неудовлетворительной ситуации с использованием рабочей силы, а не о рыночных ее преобразованиях. Повышению эффективности использования рабочей силы должны способствовать позитивные сдвиги в отраслевой структуре занятости (за счет возрастания доли передовых технологий) и в ее профессионально-квалификационной структуре (за счет увеличения удельного веса квалифицированного труда и современных профессий).

Рынок труда сталкивается с серьезными проблемами профессионально-квалификационного уровня работников. Структурные изменения в экономике предъявляют спрос на высококвалифицированных работников широкого профиля и новых профессий. Несоответствие между потребностями производства в таких работниках и потребностью населения в рабочих местах, соответствующих уровню их профессиональной подготовки, приводит к наличию вакантных рабочих мест в условиях безработицы и дефициту определенных рабочих мест в условиях нехватки рабочей силы.

Увеличиваются масштабы скрытой, официально нерегистрируемой занятости и самозанятости в “теневой экономике”, что искажает представление о реальном спросе и предложении рабочей силы, об изменении структуры занятости и масштабах безработицы.

В настоящее время в Республике Беларусь отмечается низкий уровень регистрируемой безработицы (2,8 %), однако происходит нарастание длительной застойной безработицы, что свидетельствует о низкой эффективности государственной политики на рынке труда. Так, доля лиц, состоящих на учете в службе занятости более года, возросла с 3,8 % в 1993г. до 15,4 % в 1996г., т.е. в 4 раза.

Одной из самых сложных социальных проблем остается молодежная безработица, борьба с которой также малоэффективна. В общем числе безработных, состоящих на учете в службе занятости, доля лиц в возрасте 16 — 29 лет составляет 46,1 %.

По-прежнему значительные трудности с трудоустройством испытывают женщины (64 % общей численности безработных).

В условиях сохраняющейся напряженности на рынке труда уже нельзя

ограничиваться мерами, направленными на временное сдерживание безработицы (приостановка массовых высвобождений, введение административных отпусков и т.п.) и обслуживание незанятого населения, испытывающего трудности в процессе поиска работы. Более предпочтительным направлением политики занятости в современных условиях представляется увязывание предотвращения массовой безработицы с поощрением развития экономики, ростом производства и созданием новых рабочих мест в перспективных отраслях, стимулирование рационального перемещения работников в эффективные производства, т.е. создание условий роста эффективного спроса экономики на рабочую силу. В условиях реформирования экономики важное значение приобретает реализация мер, направленных на активизацию политики занятости, сокращение периодов безработицы, скорейшее возвращение безработных к производительному труду.

<http://edoc.bseu.by>

Е.В.Липень

Белорусский государственный экономический университет

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Результаты деятельности многих предприятий в Республике Беларусь и за рубежом показывают, что формирование трудовых коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала являются решающими факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Внедрение достижений НТП и выход предприятий из кризисного состояния, в большинстве случаев, определяются качеством рабочей силы. Меняющиеся представления о содержании и характере труда, свободном времени и качестве жизни предъявляют новые требования к руководству и подбору кадров. Предприятия сумеют выжить в сложной экономической ситуации и в жесткой конкурентной борьбе только в том случае, если их руководящий персонал сможет правильно и своевременно оценить окружающую среду и тенденции общественного развития.

Однако низкая заработная плата, неудовлетворительные условия труда, отсутствие заинтересованности и социальной защиты на многих государственных предприятиях республики вынуждают квалифицированных специалистов покидать старые в поисках новых, более престижных и высокооплаченных рабочих мест. Режим неполной рабочей недели, вынужденные неоплачиваемые отпуска являются причинами увеличения количества увольнений по собственному желанию в 1997г. только в г. Минске с 62 % до 70.2 %.¹

Уровень безработицы в РБ к концу 1997г. составил 2.8 % к экономически активному населению². Вместе с тем, согласно опросу руководителей 160 предприятий различных отраслей промышленности, проведенному НИИ труда, избыточность рабочей силы наблюдалась у 90 % государственных и у 82 % акционерных, арендных и коллективных предприятий. Лишь у 12 % обследуемых скрытая безработица отсутствует³.

На рынке труда в республике сложилась парадоксальная ситуация: наличие значительной армии безработных (126.2 тыс. чел. на конец 1997г.) и немалое количество вакантных рабочих мест. По статистическим данным, в декабре 1997г. по сравнению с декабрем 1996г. число свободных рабочих мест увеличилось на 85.7% и составило 29.4 тыс. В декабре прошлого года на 1 свободное рабочее место претендовали 4 безработных, что в три раза меньше, чем в 1996г. Вместе с тем спрос на служащих упал в 1997г. только в г. Минске на 39% по сравнению с 1996г.

¹ Рынок труда г.Минска в 1997г. // Занятость № 3 1998

² Бюллетень Министерства статистики РБ №12 (декабрь) 1997г.

³ О.Кондратенко. Проблемы занятости на промышленных предприятиях // ЦЭГ № 15 1997г.