

В целях оздоровления финансового состояния предприятий акцент необходимо делать на смене механизмов ответственности. Для создания эффективного мотивационного механизма у субъектов хозяйствования предпочтительнее использовать имущественную, а не административную ответственность. Но это возможно лишь при проведении надлежащих институциональных преобразований: задействовании процедур банкротства, активизации фондового рынка и т. п. В определенной степени можно согласиться с позицией правительства, придерживающегося принципа индивидуального подхода к субъектам хозяйствования. Однако такой индивидуальный подход должен осуществляться в контексте рыночного поведения предприятий с ориентацией на конкуренцию, эффективность и самообеспечение. При этом он будет автоматически нести и большой антиинфляционный заряд.

Для осуществления финансовой реструктуризации предприятий необходимы развитая законодательная база, в т.ч. в области налогообложения, разработка методик оценки перспективности реструктурируемых организаций. Особое следует уделить созданию условий и поиску потенциальных инвесторов, в т.ч. и иностранных.

Способом адаптации организаций к этим условиям может стать повышение таких показателей, как прибыльность и конкурентоспособность продукции, наличие рынков сбыта, уровень менеджмента на предприятии, технологический уровень производства в сравнении с международными стандартами, соответствие производства и продукции экологическим требованиям, энергоемкость производства.

Список использованных источников

1. Беларусь в цифрах = Belarus in figures: Статистический справочник: На рус. и англ. яз. / М-во статистики и анализа РБ; Редкол.: В.И. Зиновский (пред.) и др. — Мн., 2004.
2. Инфляция в Беларуси: что, как и почему. / В.В. Гаврилюк, Е.К. Медведев, Т.Н. Миронова и др. — Мн.: «Вэвэр», 1996.
3. Инфляция: природа, сущность и регулирование. / Ин-т эк-ки АН Беларуси. — Мн. Право и эк., 1996.-91с.
4. Финансовая устойчивость предприятия в условиях инфляции: [Науч / Радионова Вера Михайловна, Федотова М.А. — практ. рук.]. — М.: Изд-во «Перспектива», 1995.
5. Финансовый менеджмент в условиях инфляции / Стоянова Елена Семеновна. — М.: «Перспектива», 1994

УДК 334 (476)

ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ: ЕЕ ОЦЕНКА И ВОЗМОЖНОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Е.Н. Коробова

*Учреждение образования «Витебский
государственный технологический университет»*

Одна из серьезных проблем, которая свойственна экономике переходного периода — безработица. Обострение данной проблемы в переходный период связано в первую очередь с развитием конкуренции на рынке товаров и услуг, что требует от предприятий оптимизации использования всех видов ресурсов, в том числе и трудовых. Это явилось отправной точкой к началу процедуры сокращения избыточной численности

на предприятиях, превышению предложения над спросом на рынке труда, появлению безработных. Наличие проблемы безработицы характерно не только для экономик переходного периода, главным в этой проблеме является ее масштаб. Высокий темп роста безработицы ведет к серьезным экономическим проблемам, которые развиваются по цепной реакции: рост социальной напряженности, падение уровня жизни, сокращение платежеспособного спроса и т.д.

Таблица 1 - Распределение трудовых ресурсов Республики Беларусь, тыс. чел.

Показатели	1995г.	2000г.	2003г.	Среднегодовой темп роста, %
Трудовые ресурсы, всего	5848,7	6004,6	6141,6	102,47
В том числе трудоспособное население в трудоспособном возрасте	5503,3	5711,3	5877,8	103,35
лица старше и младше трудоспособного возраста, занятые в экономике	345,4	293,3	263,8	87,39
Экономически активное население	4524,2	4537,0	4480,0	99,51
в том числе занятое население	4409,6	4441,0	4339,3	99,20
безработные	114,6	96,0	140,7	110,80
Экономически неактивное население	1324,5	1467,6	1661,6	112,00
Уровень безработицы (в процентах к численности экономически активного населения), %	2,9	2,1	3,1	-

Как видно из таблицы 1, за период 1995-2003гг. количество безработных выросло на 10,8%, при этом экономически активное население незначительно снизилось. В совокупности это привело к росту уровня безработицы (в 2003г. 3,1%).

Поэтому государство должно стать регулятором рынка труда, главным образом – сдерживать рост безработицы. В этой связи на первый план выступают государственные институты, в числе которых большая роль отводится государственной службе занятости.

Основная задача этой структуры состоит в контроле ситуации на рынке труда: удержание безработицы в социально приемлемых для государства пределах. В службе занятости формируется база данных, с помощью которой регулируются спрос и предложение рабочей силы. В таблице 2 приведены некоторые итоги ее работы.

Как видно из таблицы 2, спрос на рынке труда в 2003 году составил 346 тыс.чел., что выше уровня 1995 года на 89,5 тыс.чел. В структуре предложения на первом месте находятся безработные, вторую позицию занимают студенты и учащиеся. В течение 2003 года в службу занятости обратились 321,2 тыс.чел., из них трудоустроено 208,2 тыс.чел, что составляет 64,8% от общего количества граждан находящихся в поиске работы. Как видно по итогам работы данной структуры, ее деятельность можно считать эффективной. Однако останавливать на достигнутом рано.

Таблица 2 - Трудоустройство граждан органами государственной службы занятости

Показатель	Обратилось по вопросу трудоустройства			Трудоустроено		
	1995г.	2000г.	2003г.	1995г.	2000г.	2003г.
Всего, тыс.чел.	231,7	299,1	321,2	118,8	224,1	208,2
В том числе: признаны безработными	191,6	211,8	241,8	81,5	147,6	139,8
желающие поменять работу или работать в свободное от основной работы время	13,6	22,9	17,1	11,9	20,3	14,7
учащиеся и студенты, же- лающие работать в свобод- ное от учебы время	5,6	32,8	30,6	5,1	28,9	27,9
пенсионеры и инвалиды	3,7	12,0	9,8	3,5	10,6	8,8
Всего, % к итогу						
В том числе: признаны безработными	82,7	70,8	75,3	68,7	65,9	67,2
желающие поменять работу или работать в свободное от основной работы время	5,9	7,6	5,3	10,0	9,0	7,0
учащиеся и студенты, же- лающие работать в свобод- ное от учебы время	2,4	11,0	9,5	4,3	12,9	13,4
пенсионеры и инвалиды	1,6	4,0	3,1	2,9	4,7	4,2

Государство должно использовать все возможные рычаги воздействия.

Во-первых, повышать статус оплачиваемых общественных работ, которые дают возможность, как безработным, так и незанятым гражданам пополнить доходы, закрепить и сохранить приобретенные навыки.

Во-вторых, оказывать поддержку безработным, проявляющим желание заниматься предпринимательской деятельностью. На начальных этапах – организация бесплатной профессиональной консультаций в области решения юридических вопросов, налогообложения и пр.

В-третьих, содействовать безработным в вопросах переселения на новое место жительства с последующим трудоустройством. В рамках государственной программы поддержки сельского хозяйства, развития агрогородков – это один из наиболее приемлемых вариантов.

В-четвертых, оказание поддержки молодежи в вопросах трудоустройства. При этом наиболее остро эта проблема касается выпускников ВУЗов, средне специальных учебных заведений.

Таблица 3 - Распределение численности безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости по возрасту, %

Безработные в возрасте, лет	1995г.	2000г.	2003г.
До 20	14,3	22,0	13,0
20-24	20,4	18,9	16,1
25-29	15,3	13,0	11,6
30-34	14,6	10,9	11,3
35-39	12,9	10,3	11,9
40-44	9,3	9,8	12,6
45-49	7,2	7,5	11,6
50 и старше	6,0	7,6	11,9

Как видно из таблицы 3, наиболее многочисленная группа это безработные в возрасте от 20 до 24 лет. К той категории в основном относятся, как правило, выпускники средние специальных и высших учебных заведений. Вторую позицию занимают молодые люди, не достигшие 20 лет. В совокупности около трети зарегистрированных безработных - молодежь. Это еще раз подтверждает остроту молодежной безработицы.

В первую очередь это связано с тем, что потенциальный работодатель стремится взять на работу специалиста, имеющего стаж работы по специальности, которого у молодого специалиста нет. Отсюда растет проблема несоответствия между ожиданиями и требованиями обеих сторон. Как вариант помощи молодежи, на базе службы занятости можно организовать бюро, занимающиеся вопросами проведения качественной стажировки, позволяющей приобрести некоторый профессиональный опыт. Такая стажировка может проходить в течение последних двух-трех лет обучения на базе предприятий и организаций, соответствующих профилю получаемой профессии, где фиксировалось бы отработанное время, объем и качество выполненных работ. Целесообразно ввести в практику наставничество или шефство опытного работника над несколькими стажерами. Кроме этого должны быть составлены индивидуальные планы и графики работы, которые предусматривали бы освоение некоторого круга функций, операций, приемов и т.д. По результатам каждой стажировки подводился бы ее итог и выставлялась объективная оценка.

Таким образом, к моменту получения диплома, служба занятости могла бы предоставлять молодому специалисту документ, удостоверяющий практическую готовность к определенной работе, так как овладение теоретическими знаниями подтверждается дипломом, об окончании учебного заведения. Такое тесное взаимодействие облегчило бы процедуру трудоустройства молодежи, с одной стороны, а с другой - являлось бы «мощным» стимулом к серьезному, ответственному отношению к учебе.

В-пятых, необходим более тесный контакт в работе между предприятиями и организациями с одной стороны и службы занятости с другой стороны в вопросах имеющихся вакансий и предстоящих увольнений по категориям, профессиям, квалификации, возрасту персонала. Заблаговременно поданная информация в службу занятости позволит оказать помощь увольняемому, сократив срок поиска работы, дав возможность повысить квалификацию, а если необходимо обучиться новой профессии, по возможности безболезненно перенести жизненные изменения.

Список использованных источников

1. Национальная экономика Беларуси: Потенциалы. Хозяйственные комплексы. Направления развития. Механизмы управления: Учеб. пособие / В.Н.Шимов, Я.М.Александрович, АВ.Богданович и др.; Под общ. ред. В.Н.Шимова -Мн.: БГЭУ, 2005-844с.