

ния стандартам ИСО 14000 является наиболее приемлемым для постепенной кристаллизации новых «международных «правил игры» в сфере природоохранной деятельности хозяйствующих субъектов. Адаптация и постепенное внедрение «трансграничных» методов управления качеством окружающей среды в Беларуси будут способствовать эффективному экологическому управлению и формированию современной организационной культуры.

На сегодняшний день сертификаты на соответствие стандартам ИСО 14000 и ЕМА8 в мире имеют около 5 тыс. компаний в более чем 50-ти странах, причем половина из них приходится на страны ЕС. Несмотря на добровольность принятия данных стандартов, ряд фирм («Вольво», «Сименс» и др.) заявили о нежелательности деловых контактов с партнерами, не обладающими международным сертификатом. Европейское экономическое сообщество занимает аналогичную позицию, стремясь допускать на рынок производителей, деятельность которых отвечает международным экологическим стандартам. В связи с этим белорусские предприятия, стремящиеся выйти на мировой рынок, но крайне медленно внедряющие технологию экологического менеджмента и аудита (на сегодняшний день системы экологического менеджмента внедрены более чем на 120 предприятиях страны), должны учитывать требования международных стандартов ИСО 14000. Речь идет о формировании расширяющейся институциональной и экономической среды, задающей новые экологические «правила игры» для мирового бизнеса.

Список использованных источников

1. ИСО 9000+ИСО 14000. бюллетень. М.: ВНИИС Госстандарта России, 2002, № 4.
2. ИСО 9000 + ИСО 14000. Информационный бюллетень. М.: ВНИИС Госстандарта России, 2002, № 2.
3. Муравых А.И. Экологический менеджмент. М., 2002.
4. Россия и страны мира. Стат. сб. М.: Госкомстат России, 2002.
5. Состояние природной среды Беларуси: экол. бюл., 2004 /под ред. В.Ф. Логинова. - Мн.: Минсктиппроект, 2005
6. Щетинина Е.Д. Международные эколого-экономические проблемы и их регулирование // Мировая экономика. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.
7. The ISO Survey of ISO 9000 and ISO 14000 Certificates. ISO, 2002-07.
8. The wellbeing of nations: a country-by-country index of quality of life and the environment / Robert Prescott-Allen-Washington-Covelo-London: Island Press, 2001

УДК 331.52 (476)

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВЕННОГО РАВНОВЕСИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ РАЗЛИЧНЫХ РЫНОЧНЫХ СТРУКТУР

Е.В. Ванкевич

УО «Витебский государственный технологический университет»

В экономической теории под равновесием рынка труда понимается такое состояние рынка труда, в котором объем спроса на труд и предложение равны между собой при некоторой ставке заработной платы [1, стр. 106]. К основным неравновесным состояниям принято относить безработицу (это реакция со стороны спроса) и дефицит рабочей силы (реакция со стороны предложения труда). При анализе равновесия рынка труда в Беларуси следует учитывать тип рыночной структуры сегментов рынка труда, так как совокупный рынок труда сегментирован и неоднороден. На нем выделяют сег-

менты с монополией, монополией и двойной монополией, которые деформируют первоначальные допущения. Кроме того, наблюдается активное вмешательство государства в механизм установления заработной платы, поэтому теряется допущение об ее абсолютной эластичности. На монополизированных локальных рынках труда (например, рынки труда моногородов и малых городов Беларуси) равновесие определяется тремя условиями:

- максимизация прибыли организации – монополиста (градообразующего предприятия) – поскольку она является единственным покупателем труда на данном рынке труда, то решение об объеме нанимаемого труда и уровне заработной платы принимается исходя из финансового состояния данной организации,

- неэластичность предложения труда – чем больше рыночная власть монополиста, тем более крутой будет кривая предложения труда, а эластичность труда соответственно будет ниже. Монополист диктует уровень ставки заработной платы, поскольку монополистический рынок труда не имеет собственной, независимой от кривой предложения труда, кривой спроса на труд,

- институциональная жесткость (неэластичность) рынка труда, под которой понимается возможность институтов рынка труда влиять на решения о количестве нанятых и уровне заработной платы [2, стр. 41]. В Республике Беларусь на принятие решений об уровне занятости и оплаты труда сильное влияние оказывает государство и местные органы управления, то есть градообразующая организация (монополист) не может совершенно самостоятельно принимать основные решения, руководствуясь только соображениями максимизации собственной прибыли.

Современная экономика труда большое внимание уделяет сегментации рынка труда [3, p.1184] и выравниванию различий на нем [4, p.642]. На рынке труда присутствуют работники с различной производительностью труда и квалификацией, при этом в момент найма работодателю сложно точно выявить эту дифференциацию. Поэтому совокупный рынок труда оказывается сегментированным – на нем существуют сегменты квалифицированного и неквалифицированного труда, сегменты различных профессий и т.д., на которых неравновесные состояния (дефицит или избыток рабочей силы) могут существовать параллельно. Кривая предложения труда квалифицированного работника располагается выше кривой предложения труда неквалифицированного работника, так как согласно теории человеческого капитала Г. Беккера [5, p.1206], инвестиции в человеческий капитал у квалифицированного работника выше, поэтому он претендует на более высокую ставку заработной платы. Кривая спроса на труд квалифицированных работников также выше кривой спроса на труд неквалифицированных работников – так как они претендуют на более высокооплачиваемые рабочие места. Общая точка равновесия на таком рынке будет тяготеть к более высокому уровню, чем выше доля квалифицированных работников на данном сегменте рынка труда и к более низкому уровню, чем доля квалифицированных работников ниже. Таким образом, кривая спроса на локальном рынке труда зависит от доли квалифицированных работников на нем, а это, в свою очередь, зависит от кривых индивидуального предложения труда работников. Следовательно, кривая спроса на смешанном рынке труда зависит от структуры рыночного предложения. На таком рынке труда квалифицированные работники вынуждены соглашаться на ставку заработной платы, меньшую равновесному уровню на их сегменте, а неквалифицированные работники получают ставку заработной платы, большую равновесному уровню на их сегменте. Таким образом, вследствие ассиметрии рыночной информации квалифицированные работники проигрывают в оплате труда.

В развитой рыночной экономике ощутимый корректив на состояние равновесия рынка труда вносят профсоюзы [6, p.3041]. Равновесия в случае двойной монополии характеризуются множественностью точек «численность работников – ставка заработной платы», являющимися равновесными для такого типа рынка труда и обеспечивающих монополисту одинаковую прибыль. Но вот для работников разница между этими рав-

новесными точками существует – при меньшей численности занятых их ставка заработной платы будет выше, чем при большей численности. Конкретное значение соотношения «численности занятых – заработная плата» на локальном рынке труда устанавливается в результате переговоров (в рыночной экономике – между профсоюзами и фирмой-монопсонистом, в экономике Беларуси – между государством или местными органами власти и градообразующим предприятием). Государство (органы власти) заинтересованы в недопущении массовых увольнений с градообразующих организаций, поэтому выбирается состояние равновесие, тяготеющее к большей численности работников при меньшей ставке заработной платы. В этом случае сегмент рынка труда находится в состоянии равновесия до тех пор, пока государство не начинает административно предписывать необходимый прирост среднемесячной заработной платы.

Проанализируем состояние рынка труда в Республике Беларусь, используя данные Министерства статистики и анализа. За 1990-2006г.г. на рынке труда Республики Беларусь произошло снижение параметров совокупного спроса и предложения. Предложение на совокупном рынке труда снизилось на 18,6%, а спрос – на 15,5%. В структуре предложения доля безработных дважды достигала максимальных значений – в 1996г. (4,0%) и 2003г. (3,1%), при этом никогда не превышала 4%. В 2006г. ее уровень составил 1,2%. В структуре спроса на труд доля свободных рабочих мест и вакансий составляет 1%. Общее расхождение между спросом и предложением на совокупном рынке труда сократилось с 224,3 тыс. до 19,2 тыс. в 2006г., что намного ниже численности официально признанных безработных. На протяжении 1990-2006г.г. достаточно неравномерной была динамика оплаты труда – до 1995г. наблюдается ее снижение, с 1996г. – постоянный рост. Однако, если расчеты динамики заработной платы производить в евро, то рост можно заметить только с 2000г. и не такой равномерный (он достигает максимальных значений в 2001г. и 2005г.), затем темп прироста реальной заработной платы снижается. Специалисты такую динамику заработной платы в большей степени объясняют политико-деловыми циклами [11, стр.31-33], а не реакцией самого рынка труда. Более того, следует учитывать, что прирост заработной платы является одним из основных регулируемых показателей в национальной экономике Республики Беларусь.

В целом, статистические данные позволяют говорить о том, что белорусский рынок труда находится в состоянии равновесия. Однако такой вывод нуждается в уточнении по трем направлениям: - необходимо признать, что это анализ официальной части рынка труда, который не учитывает скрытого рынка труда, - на отдельных сегментах совокупного рынка труда картина может складываться иначе, - не учитывается качество достигнутого равновесия.

Снижение совокупного предложения труда за 1990-2006г.г. во многом объясняется ростом экономически неактивного населения – то есть часть трудовых ресурсов покинули официальный рынок труда. Численность экономически неактивного населения составляет в 2006г. около 1800тыс. чел (28,9% трудовых ресурсов), а в 1995г. – 22,64% (1324,5 тыс.чел.). Вторая часть предложения труда – безработные. Согласно обследованию домохозяйств, в численности населения старше 16 лет в 2006г. 60,3% составляли занятые, 3,7% - безработные, 36,0% - незанятые [12, стр.20]. В качестве основных причин безработицы респонденты указали: отсутствие работы по специальности – 31,8%, низкая оплата труда – 26,8% [12, стр. 28]. Следовательно, данные о заявленных в службу занятости вакансиях, невысоком уровне безработицы и динамично растущей оплате труда не являются достоверными. В экономической литературе встречаются альтернативные оценки фактической безработицы в Беларуси [11, стр. 20], согласно которым фактическая безработица составляла в 2004г. 7,1% (что почти втрое превышало ее официальный уровень). Скрытую безработицу оценивают до 40% [15]. Таким образом, фактический разрыв между предложением на совокупном рынке труда Беларуси и спросом намного больше официального. Разница возникает по следующим причинам:

- численность работников на многих предприятиях намного выше экономически обоснованного уровня;

- значительная доля убыточных предприятий, которые не являются генераторами спроса на труд и нуждаются в реструктуризации. В январе-марте 2007г. в Витебской области доля нерентабельных и низкорентабельных предприятий (с уровнем рентабельности до 5%) составила 55, 3% (в 2006г. – 56%) [14, стр. 15-16], а доля предприятий, получивших чистый убыток – 17,1% [14, стр. 17];

- высокий уровень оборота рабочей силы – в 2006г. совокупный оборот составил 40,4% (причем оборот по найму был равен 20,6%, а по выбытию – 19,8%) [рассч. по 10, стр. 80,82]. Это говорит о том, что предприятия набирают рабочую силу с той же активностью (и даже немного большей), как и ее высвобождают. Это возможно в условиях мягких бюджетных ограничений, поскольку для предприятий обеспечение прироста объемов выпуска продукции намного важнее прибыли. Причем прирост обеспечивается за счет экстенсивных факторов (в данном случае – труда в условиях его дешевизны). Ориентировочно параметры избыточной численности работников (оцененные по масштабам неполной вынужденной занятости и запасов готовой продукции на складе сверх нормативного уровня) на предприятиях г.Витебска в 2006г. составили 4,6%. «Вклад» избыточных работников в себестоимость продукции, который можно рассчитать путем умножения количества избыточных работников на среднемесячную заработную плату, способствует снижению конкурентоспособности продукции по ценовому фактору. Сохранение рабочих мест вкупе с необходимостью постоянно повышать заработную плату снижает эффективность производства, деформирует мотивацию и разрывает связь «производительность труда – прибыль – оплата труда». На локальных рынках труда добавляются дополнительные факторы, действие которых усиливается слабой географической мобильностью работников.

Административный контроль сразу за двумя параметрами на рынке труда – заработной платой и безработицей – приводит к появлению специфических отклонений от состояния равновесия на рынке труда, что проявляется в следующем:

1. заработная плата растет быстрее производительности труда, она изначально устанавливается выше равновесного уровня для неквалифицированной рабочей силы и ниже равновесного уровня – для квалифицированной,

2. разрыв между официальной и фактической безработицей увеличивается, растет скрытый рынок труда, происходит деформация системы социального и пенсионного обслуживания,

3. рынок труда дает ошибочные сигналы на рынок образовательных услуг, что обуславливает углубление профессионально-квалификационного дисбаланса между спросом и предложением, снижение качества и конкурентоспособности рабочей силы,

4. создание и сохранение неэффективных рабочих мест, низкая эффективность инвестиций,

5. сохранение неэффективных производств и структуры занятости, снижение конкурентоспособности отечественной продукции и усложнение вхождения в мирохозяйственные связи.

Указанные обстоятельства позволяют сделать вывод, что достигнутое равновесие на белорусском рынке труда является некачественным. Это создает трудности для инновационного развития национальной экономики и ее эффективного вхождения в мирохозяйственные связи в условиях глобализации мировой экономики и европейской интеграции.

Список использованных источников

1. Корнейчук Б.В. Рынок труда. – М.: Гардарики, 2007.
2. Puzio-Waclawik B. Uelastycznienie rynku pracy w Polsce// Zarzadzanie zaufaniem w organizacjach wirtuanych. Grudzewski W.M., Hejduk I.K., Sankowska A., Wantuchowicz M. – Warszawa, 2007, № 3, s. 41- 47.

3. Taubman P., Wacheter M.L. Segmented labor markets // Handbook of Labor Economics, Volume II. – Elsevier Science Publishers BV, 1986.
4. Rosen Sh. The Theory of equalizing differences // Handbook of Labor Economics, Volume I. – Elsevier Science Publishers BV, 1986.
5. Taubman P., Wacheter M.L. Segmented labor markets // Handbook of Labor Economics, Volume II. – Elsevier Science Publishers BV, 1986.
6. Nickell St. labor Market institutions and economic performance // Handbook of Labor Economics, Volume III. – Elsevier Science Publishers BV, 1999.
7. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2006. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. 2006.
8. Рынок труда Республики Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. 1995.
9. Основные показатели развития социально-культурной сферы Республики Беларусь. – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. 1996.
10. Республика Беларусь в цифрах, 2007. – Минск. Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. 2007.
11. Гайдук К., Чубрик А., Парчевская С., Валевский М. Рынок труда в Беларуси: общий обзор // Институт приватизации и менеджмента, 2005.
12. Основные социально-демографические характеристики домашних хозяйств в Республике Беларусь (выборочное обследование домашних хозяйств). – Минск: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. 2007.
13. Социально-экономическое положение домашних хозяйств Витебской области. – Витебск: Витебское областное управление статистики. 2006.
14. Мониторинг предприятий реального сектора экономики. – Витебск: Главное управление Национального Банка Республики Беларусь по Витебской области. 2007.

УДК 330.4

МАТРИЦА ХОЗЯЙСТВЕННОГО ПОРТФЕЛЯ

С.М. Воронин

РУПП «Борисовский завод «Автогидроусилитель»

Переход к рыночной экономике в Беларуси настойчиво требует от предприятий разработки обоснованных стратегий по их развитию. В условиях дефицита внутренних ресурсов, как в стране, так и на самих предприятиях, именно рыночная стратегия должна служить основой для их перераспределения в зависимости от рыночных результатов тех или иных направлений деятельности предприятия.

Существует ряд методов и моделей, которые могут быть полезными при принятии стратегических решений. Важное место среди них занимают матрицы хозяйственного портфеля (матрицы портфельного анализа).

Матрица хозяйственного портфеля - это двухмерная модель, сравнивающая стратегическое положение каждого вида деятельности (бизнеса) диверсифицированной компании. Она может быть построена на основе любой пары показателей, характеризующих стратегические позиции (Томпсон А., Стрикленд Д., 1998). Наиболее известной портфельной матрицей являются модель «Бостон консалтинг групп» (БКГ).

Однако ее использование на большинстве отечественных машиностроительных предприятиях в качестве рабочего инструмента стратегического анализа и планирования вызывает определенные трудности. Наиболее существенными из них являются:

1. Сложности в выборе единицы анализа. В матрице БКГ используется концепция самостоятельных стратегических бизнес единиц (СБЕ). В то время как большинство