

Таблица 4. «Оценка влияния курсовых изменений на рентабельность продукции»

	Баз. пер.	Отч. пер.	Отч. пер. усл.1	Отч. пер. усл.2	Отч. пер. усл.3	Отч. пер. усл.4	Отч. пер. усл.5
<b>сырье, материалы (млн. бел. руб.)</b>	<b>1 501</b>	<b>1 698</b>	<b>1 706</b>	<b>1 699</b>	<b>1 698</b>	<b>1 698</b>	<b>1 706</b>
млн. бел. руб.	931	1 053	1 053	1 053	1 053	1 053	1 053
росс. руб.	1 280 488	1 451 220	1 451 220	1 451 220	1 451 220	1 451 220	1 451 220
доллар	216 986	245 450	245 450	245 450	245 450	245 450	245 450
<b>покупные (млн. бел. руб.)</b>	<b>755</b>	<b>954</b>	<b>954</b>	<b>954</b>	<b>954</b>	<b>954</b>	<b>954</b>
<b>вспомогат. материалы</b>	<b>96</b>	<b>111</b>	<b>111</b>	<b>111</b>	<b>111</b>	<b>111</b>	<b>111</b>
<b>Итого материалы</b>	<b>2 352</b>	<b>2 763</b>	<b>2 771</b>	<b>2 764</b>	<b>2 763</b>	<b>2 763</b>	<b>2 771</b>
<b>Фонд заработной платы</b>	<b>806</b>	<b>940</b>	<b>940</b>	<b>940</b>	<b>940</b>	<b>940</b>	<b>940</b>
<b>Отчисления в ФСЗН</b>	<b>289</b>	<b>341</b>	<b>341</b>	<b>341</b>	<b>341</b>	<b>341</b>	<b>341</b>
<b>Амортизация основных фондов</b>	<b>173</b>	<b>243</b>	<b>243</b>	<b>243</b>	<b>243</b>	<b>243</b>	<b>243</b>
<b>Прочие расходы</b>	<b>510</b>	<b>564</b>	<b>564</b>	<b>564</b>	<b>564</b>	<b>564</b>	<b>564</b>
<b>Полная себестоимость</b>	<b>4 130</b>	<b>4 851</b>	<b>4 859</b>	<b>4 852</b>	<b>4 851</b>	<b>4 851</b>	<b>4 859</b>
<b>Объем реализации (млн. бел. руб.)</b>	<b>4 400</b>	<b>5 162</b>	<b>5 162</b>	<b>5 162</b>	<b>5 252</b>	<b>5 195</b>	<b>5 252</b>
млн. бел. руб.	3 591	4 245	4 245	4 245	4 245	4 245	4 245
росс. руб.	8 111 534	10 735 108	10 735 108	10 735 108	10 735 108	10 735 108	10 735 108
доллар	78 804	32 641	32 641	32 641	32 641	32 641	32 641
<b>Прибыль</b>	<b>173</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>101</b>
<b>Рентабельность</b>	<b>6,54%</b>	<b>6,41%</b>	<b>6,24%</b>	<b>6,39%</b>	<b>8,27%</b>	<b>7,09%</b>	<b>8,09%</b>
<b>Рентабельность с учетом изменения</b>			курса росс. руб. по сырью и материалам	курса доллара по сырью и материалам	курса росс. руб. по объему реализации	курса доллара по объему реализации	курсов валют по двум факторам одновременно
<b>изменение рентабельности</b>			-0,17%	-0,02%	1,86%	0,68%	1,68%

Материал поступил в редакцию 05.06.08

POTAPOVA N.V., PETROVA N.V. ACTIVITY PERFORMANCE EVALUATION OF FOREIGN-ECONOMIC ACTIVITY SUBJECT ON BASIS OF MULTIFACTOR PROFITABILITY MODEL OF PRODUCTION

In this research factor profitability model of production is performed in which particular attention is paid to such factors as wander (курсовая неустойчивость) and the structure of products sold costs. New factors computation method is presented in profitability calculation. The methodology was approved at the enterprise PUE "Brest Furniture Factory". The calculations affirming profitability of using this police were made.

УДК 331.582/.586 (476)

**Ермакова Э.Э.**

## АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ-ЭКОНОМИСТОВ

**Введение.** Рынок труда сегодня – это гибкая и высокодинамичная система, требования к соискателям рабочих мест повышаются, что определяет необходимость повышения конкурентоспособности выпускника. Целью данной работы является привлечение внимания к проблеме трудоустройства выпускников, их социальной адаптации к современным условиям, определению роли и места вуза в этом процессе. Определены основные тенденции поведения спроса и предложения на региональном рынке труда молодых специалистов, проведен анализ востребованности выпускников-экономистов, выявлены основные проблемы при поиске работы, определены требо-

вания современного рынка труда к образованию и квалификации выпускника.

Характеризуя современное состояние общественной жизни, нельзя не отметить высокие темпы изменений, которые происходят во всех областях деятельности и жизни человека. Быстро меняющиеся экономические условия и требования производства определяют проблемы, связанные со спросом на рынке труда выпускников вузов и возможностью адаптации молодых специалистов к этим условиям. Изменение отношений между работодателем и работником, повышение текучести персонала, изменение характера труда человека,

**Ермакова Элеонора Эриховна**, ст. преподаватель кафедры управления, экономики и финансов Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

возникновение новых видов деятельности, выделение новых сегментов, появление новых посредников и многое другое – следствие изменений, происходящих в экономике.

Разбивая рынок труда на отдельные группы, можно выделить для каждой из них общие характерные черты, сильные и слабые стороны, определить конкурентные преимущества. Структурируя рынок труда по демографическим и профессиональным признакам, можно выделить его узкий сегмент – рынок труда выпускников вузов, который выступает самостоятельным сегментом общего рынка труда, обладает присущими только ему потребностями и интересами и занимает особое место в системе взаимоотношений с работодателем.

Одной из задач реформирования образования на данном этапе является максимальное приближение подготовки выпускника вуза к требованиям рынка труда. Высокие требования к качеству и уровню образования со стороны работодателей усиливают конкуренцию на этом рынке.

Непредсказуемость рынка труда, отсутствие механизма взаимодействия всех субъектов этого рынка, трудность прогнозирования воспроизводства специалистов, отсутствие полной статистической информации рынка труда, необходимость повышения конкурентоспособности будущего специалиста определяют актуальность исследования данной проблемы.

**Рынок труда** традиционно понимается как взаимоотношения работодателей и работников, то есть это рыночный обмен между работником и работодателем. В данном случае работник предлагает работодателю свои способности к труду для использования их в процессе производства за определённую плату. При наличии свободного рынка труда, свойственного рыночной экономике, каждый человек имеет возможность распоряжаться своей рабочей силой по своему усмотрению.

Важными элементами любого рынка являются предложение и спрос. Предложение на рынке труда формируется из экономически активного населения, т.е. это могут быть как безработные, находящиеся в поиске рабочего места, так и занятые, неудовлетворённые работой и готовые поменять её. Таким образом, **предложение** на рынке труда — это люди или продавцы, готовые предоставить свою рабочую силу за определённую плату.

Спрос определяется числом новых рабочих мест, незанятых вакансий и должностей работников, которым работодатель ищет замену, т.е. **спрос** – это рабочие места, предоставляемые работодателями также за определённую плату.

Основной характеристикой рыночного механизма является **конкуренция**. Важным элементом выступает она и на рынке труда, представляя собой существование независимых работодателей, испытывающих потребность в трудовых ресурсах, и наёмных работников, являющихся продавцами рабочей силы. Свободный выбор работников и рабочих мест, возможность свободного входа и выхода с рынка – основные составляющие конкуренции на рынке труда.

#### Рынок труда выпускников

В данном исследовании проведён анализ профессионального рынка труда выпускников вузов, получивших образование по экономическим специальностям в Брестской области, т.е. изучается процесс социально-профессиональной адаптации выпускников вузов, их возможность реализации своих способностей и полученных знаний к труду и определяется уровень и профессионально-квалификационная структура спроса на рабочую силу со стороны работодателей.

Сужая исследование рынка труда до определённого сегмента, можно уточнить, что на данном рынке существуют три ведущих субъекта рыночных отношений: вуз, студенты-выпускники и предприятия. Это совершенно самостоятельные субъекты, которые имеют свои цели и задачи. Высшие учебные заведения в данном исследовании рассматриваются как важнейший источник квалифицированных кадров для региональной экономики, их специализация – качественная подготовка квалифицированных работников. Выпускники представляют собой ресурс для всех предприятий, предлагаемые ими в их распоряжении личные знания, навыки и способности. Предприятия являются потребителями выпускников высшей школы, нанимают работников в соответствии со своими конкретными производственными задачами, оценивая их качество. Из этого следует, что товар для обменного процесса на рынке труда форми-

руется в образовательной сфере, то есть чётко прослеживается взаимосвязь и взаимозависимость между этими субъектами.

Очевидно, что система образования должна соответствовать развитию экономики, гибко реагировать на потребности рынка труда и воспроизводить специалистов, удовлетворяющих запросы работодателей, т.е. ситуация на рынке труда оказывает большое влияние на рынок образовательных услуг. Спрос на квалифицированные кадры является главным двигателем развития высшего образования. В свою очередь и сама система высшего образования влияет на рынок труда, так как современная экономика невозможна без высококвалифицированных кадров. Таким образом, это два взаимосвязанных и взаимовлияющих друг на друга рынка.

Рассматривая выпускника как продукт деятельности вуза, востребованность будущего специалиста на рынке труда является одним из важнейших критериев качества образования. В качестве показателей, характеризующих уровень востребованности выпускников представляется возможным использование трёх показателей:

- удельный вес выпускников, трудоустроившихся по своей специальности;
- продолжительность поиска работы;
- удельный вес выпускников, не работающих по специальности.

**Предложение на рынке труда.** По своему экономическому содержанию предложение рабочей силы – это предложение наёмным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара – работодателю за определённую плату, на определённый временной период. Это не акт купли-продажи товара «рабочая сила», а ситуация, когда наёмный работник выступает лишь как потенциальный продавец товара «рабочая сила», а предприниматель (фирма) как потенциальный покупатель данного товара, т.е. это ситуация предлагаемой, а не действительной покупаемой рабочей силы. [1]

Предложение на рынке труда имеет количественную и качественную стороны. Объём и состав предложения молодых специалистов представляет собой количественный состав и зависит от числа выпускников вузов. В настоящее время вузы являются одним из главных поставщиков образовательных услуг на рынок труда, а показателем взаимовлияния рынка образовательных услуг и рынка труда является востребованность выпускников вузов экономикой, отражая тем самым качественный состав предложения.

В Брестском регионе в последние годы рынок образовательных услуг существенно расширился за счёт появления новых учреждений высшего профессионального образования и за счёт появления новых экономических специальностей, что позволяет, с одной стороны, более полно удовлетворять спрос на образовательные услуги со стороны абитуриентов с учётом их индивидуальных потребностей, возможностей и желаний, а с другой стороны, соответствовать развитию экономики и потребностям рынка труда в квалифицированных профессиональных кадрах.

Рост привлекательности высшего образования – характерная особенность нашего времени, что выражается в увеличении спроса на образовательные услуги. Если в 1995 году численность студентов в республике была 194 человека на 10 000 населения, в 2005 году уже 393 человека, то есть за десять лет этот показатель удвоился, а в 2007/2008 учебном году эта цифра составила 427 человек.

Этот показатель растёт в первую очередь в связи с повышением возможности получения работы для лиц с высшим образованием, с повышением способности самореализации и в связи с повышением уровня требований к квалификации работников.

Высшее образование является одним из главных элементов человеческого потенциала, и увеличение числа образованных людей – это увеличение научного потенциала страны, условие успешного развития в современном мире. Для каждого же человека в отдельности, образование способствует успешной самореализации личности, возможности развития собственного потенциала и построения успешной карьеры.

В настоящее время экономические специальности наиболее востребованы в вузах. Несмотря на рост количества учебных заведений в регионе, ежегодные конкурсы на эти специальности остаются неизменно высокими и составляют в среднем 5 человек на место,

абитуриенты считают эту профессию интересной, востребованной и перспективной.

Подготовка специалистов экономического профиля в Брестской области осуществляется в 4 государственных университетах по 8 специальностям. В основном это традиционные специальности, такие как: «коммерческая деятельность», «бухгалтерский учёт, анализ и аудит», «финансы и кредит», «экономика и управление на предприятии», «маркетинг», «мировая экономика», «бизнес-администрирование», «государственное управление и экономика».

Очевидным лидером рынка высшего экономического образования региона является технический университет, который предлагает обучение по 6 специальностям, ориентированным на различные сферы рынка труда. Следует отметить, что некоторые специальности тесно сопряжены с базовой ориентацией этого вуза – строительством, что даёт выпускникам дополнительную возможность получить основы инженерной подготовки.

К сожалению, отсутствие необходимых статистических данных не позволяет анализировать в полной мере, оценивать и прогнозировать востребованность выпускников высших учебных заведений экономикой. Государственная статистика предоставляет информацию только об общей численности безработных выпускников, дальнейшее движение их нигде не учитывается. Учебные заведения тоже не имеют обратной связи со своими выпускниками, в связи с этим не имеют возможности оценить востребованность, положение и продвижение их на рынке труда, успешность и скорость их карьерного роста и, как следствие, не могут оценить качество результатов своей деятельности.

Для изучения конкурентоспособности молодых специалистов проведён опрос выпускников 2004 и 2007 годов выпуска, получена информация центра занятости и частных кадровых агентств, проведён анализ вакансий, публикуемых в СМИ. Цель этого исследования – анализ востребованности экономистов на рынке труда, оценка конкурентоспособности выпускников Брестского технического университета.

Выпуск экономистов БрГТУ очной формы обучения в 2004 году составил 281 человек, обучающихся по 5 специальностям. 29,2 % из них получили направление на работу, т.е. были трудоустроены по специальности. Это 82 студента, обучающихся за счёт средств государственного бюджета.

209 человек, что составило 74,4 % от общего числа выпускников, были опрошены методом телефонного опроса в сентябре 2007 года, т.е. спустя три года после окончания ими вуза. Конкурентоспособность выпускников через три года после окончания высшего учебного заведения может быть оценена через показатели количества работающих по специальности, продолжительности поиска первого места работы, карьерного роста за этот период и немаловажный показатель степени удовлетворённости работой.

Результаты опроса показали, что 90,4 % опрошенных работают по специальности. При определении данного показателя имелось в виду, что выпускники работают в соответствии с присвоенной квалификацией – экономист, не учитывая разделения по специальностям. Вести расчёт доли трудоустроенных в соответствии с полученной специальностью было бы неверно, т.к., во-первых, образовательный уровень в высших учебных заведениях Беларуси предусматривает подготовку специалистов широкого профиля и, во-вторых, гибкость и мобильность специалиста являются его положительными качествами в современных условиях. Именно поэтому, специалиста по коммерческой деятельности, работающего бухгалтером, или маркетолога, занимающегося внешнеэкономической деятельностью, нельзя считать как работающих не по специальности.

6,7 % имеют работу, не связанную с полученной специальностью, это 14 человек, из них 3,8 % получили дополнительное образование или продолжают учиться, работают в различных сферах деятельности – это медики, программисты, переводчики и т.д. Это в принципе, положительный показатель данного исследования, естественный процесс движения рабочей силы. И 2,9 % не смогли в своей профессиональной деятельности воспользоваться преимуществом полученного высшего образования и работают на рабочих местах, в принципе не требующих высокого уровня образования.

Из числа неработающих, это 2,9 % из общей выборки, 2 девушки не работают добровольно и не планируют работать в ближайшее

время; 4 человека – это мужчины, которые не работают по неизвестной причине, во время опроса отказались отвечать на дополнительные вопросы.

Однако такая благоприятная структура работающих выпускников выстроилась не сразу. Одним из важных показателей является показатель длительности поиска работы выпускниками и трудности, связанные с этим процессом. 90 % из числа трудоустроенных нашли работу в течение трёх месяцев после окончания вуза. Остальные довольно длительное время оставались невостребованными на рынке труда. Отдельные личности, из числа тех, кто находился в поиске рабочего места продолжительное время, отмечали, что в течение поиска работы испытывали чувство отчаяния и страха. Кроме этого, согласно результатам опроса, 11% опрошенных молодых специалистов, работающих в настоящий момент по специальности, первое место работы имели не соответствующее своему уровню образования.

Немаловажное значение имеет и канал трудоустройства. Опрос показал, что наиболее эффективным каналом трудоустройства являются личные связи. Более 50 % опрошенных ответили, что устраивались на работу по рекомендации родственников и знакомых.

Анализируя результаты опросов, можно на второе по значимости место поставить размещение объявлений о вакансиях в печатных изданиях. Так, эффективность этого канала коммуникаций подчеркнул около 20 % опрошенных. Остальные пользовались различными источниками информации об открытых вакансиях (Интернет, бегущая строка на телевизионном канале и другое).

Необходимо отметить, что канал трудоустройства через кадровые агентства или центр занятости не был использован ни одним специалистом из числа опрошенных.

Кроме того, более 20 % опрошенных считают свою работу неинтересной, малооплачиваемой, бесперспективной в плане карьерного роста. Более 15 % уже успели сменить 2 и более мест работы после окончания вуза и около 15 % в момент опроса, продолжая работать, находились в поиске нового места работы.

Среди основных причин – низкая заработная плата, отсутствие перспектив профессионального роста, неопределённость перспектив карьерного роста и неудовлетворённость условиями работы.

Однако многие удовлетворены своими условиями работы и заработной платой. На вопрос «Удовлетворены ли Вы в целом работой?» 80 % молодых специалистов ответили «да».

13 % из числа работающих по специальности за этот период времени были повышены в должности, стали начальниками секций, отделов, главными бухгалтерами.

В основном молодые специалисты занимают рядовые должности: специалист или менеджер, около 10 % работают в небольших частных фирмах.

В январе 2008 года были опрошены выпускники, получившие диплом полгода назад. Выпуск 2007 года составил 328 человек, 131 из них учились за счёт государственного бюджета, что в процентном отношении составило 39,9 %. Число опрошенных выпускников составило 271 человек (83 % от общей численности).

Результаты опроса имеют следующий вид. По специальности работают 82,7 % опрошенных выпускников, более трёх месяцев не могли трудоустроиться более 10 % из числа работающих по специальности, в настоящее время находятся в рядах вооружённых сил 2,2 %, в декретном отпуске 2,2 %, имеют работу, не соответствующую полученной специальности 7,7 %, не нашли работу в течение этого периода 14 человек, что составило 5,2 % из числа опрошенных выпускников.

По-прежнему высок уровень устроившихся на работу при участии родных и знакомых. Довольно высокий уровень имеет показатель неудовлетворённости работой, но каждый выпускник знает, что профессиональная деятельность только в самом начале своего развития и в первые годы работы очень важно приобретение профессионального опыта для дальнейшей карьеры, первым шагом которой является его трудоустройство.

Активным участником рынка труда выступает государственная служба занятости. Управление по труду, занятости и социальной защите населения проводит государственную политику содействия занятости, деятельность его направлена на обеспечение эффективной занятости.

Статистические данные городского центра занятости свидетельствуют о том, что доля молодежи в общей численности безработных граждан области в течение последних 5 лет колеблется в пределах 47-48 %.

Выпускники, окончившие обучение в 2004 году, были зарегистрированы в центре занятости населения по состоянию на декабрь 2004 года в количестве 9 человек. В декабре 2007 года число выпускников экономических специальностей 2007 года составило 15 человек.

Несмотря на то, что по окончании вуза все выпускники имеют относительно равные условия для профессионального становления, это не является гарантией равных возможностей на рынке труда. В современных условиях, кроме знаний, полученных в учебном заведении, и подтверждения этих знаний в виде документа об образовании, важное значение имеют индивидуальные стратегии каждого молодого специалиста в отдельности. Выбор стратегии зависит от индивидуального представления об успехе и своём будущем, от степени важности карьерного роста, от характера человека и множества других факторов.

Вопреки бытующему мнению о том, что народное хозяйство испытывает переизбыток экономистов, о том, что численность выпуска этих специалистов не соответствует потребностям рынка труда, о том, что многие выпускники не могут найти работу, соответствующую квалификации, результаты проведённого исследования показывают, что значительная масса выпускников реализуют свои профессиональные возможности по избранной специальности.

Анализ трудоустройства выпускников технического университета показал, что в целом трудоустройство выпускников можно охарактеризовать как удовлетворительное, но, несмотря на внушительные цифры, эффективным его назвать сложно. В результате исследования прослеживается ряд проблем.

Во-первых, значительная часть выпускников не может устроиться на работу самостоятельно, ожидая помощи со стороны, продолжительность поиска работы порой затягивается на полгода и более.

Во-вторых, многие трудоустраиваются не по специальности, и та часть из них, которая не сможет через 2-3 года перейти на работу, соответствующую их уровню образования, теряют квалификацию. К этому следует добавить, что выпускники сталкиваются с серьёзными нравственными и психологическими проблемами - положение безработного, невостребованность полученных знаний и интеллектуального потенциала, полная правовая незащищённость, разочарование и отчаяние.

В-третьих, часть трудоустроенных по специальности выпускников работают на фирмах, которые не могут предоставить своим работникам профессионального и карьерного роста, а это тоже может привести к потере квалификации.

**Спрос на рынке труда.** Механизм трудоустройства молодых специалистов осуществляется не только со стороны предложения, но и со стороны спроса рабочей силы, то есть наниматели тоже активно участвуют в этом процессе. Спрос и предложение тесно связаны друг с другом и взаимозависимы, из этого следует, что объём реализованного предложения рабочей силы зависит от реального спроса на неё. Но если предложение на рынке труда начинается с каждого индивидуального предложения конкретного работника, представляя собой в совокупности макроэкономическую категорию, то спрос формируется на уровне предприятия, т.е. на микроуровне.

Спрос определяется количеством рабочих мест, высвобождаемых по тем или иным причинам и рабочих мест вновь создаваемых.

Анализ спроса на экономистов по печатным изданиям показывает, что эти специалисты достаточно востребованы, 53 % вакансий, из предложений для специалистов с высшим образованием, относятся к сфере экономики. Спрос представляет собой следующую структуру: лидируют бухгалтеры - 42 %, из них больше половины – главные бухгалтеры, следующая категория по востребованности – это специалисты по продажам – 38 %, 9 % предложений со стороны работодателей предназначены для специалистов в области маркетинга и рекламы, 7 % - для экономистов, по 2 % приходится на логистов и товароведов.

Относительно новым источником информации является Интернет. Вакансии по Брестской области размещают в основном минские работодатели, поэтому их немного, в основном требуются специали-

сты в области активных продаж – 59 % предложений, руководители – 24 % и бухгалтеры – 17 %.

Основные тенденции ситуации на рынке труда складываются следующим образом. Спрос на бухгалтеров стабильно высок, и, несмотря на то, что любой работодатель хотел бы видеть в штате своих сотрудников профессионалов с опытом работы, для начинающих бухгалтеров достаточно поля деятельности.

Легче всего получить работу молодому специалисту в фирмах, занимающихся активными продажами. Таких специалистов требуется достаточно много, а работа предназначена для молодых активных людей, которые могут проявить себя в этой области.

Спрос на специалистов по маркетинговым исследованиям связан с тем, что в связи с увеличением спроса на товары, производители имеют желание укрепить положение на рынке и повысить конкурентоспособность своих товаров и услуг.

Бизнес развивается и требует новых специалистов в области экономики. Руководство компаний, расширяя свою сферу деятельности, кроме увеличения объёмов продаж, задумывается об инструментах повышения своих конкурентных преимуществ, появляется востребованность таких специалистов, как логисты, специалисты по инвестициям, финансисты, управляющие персоналом, специалисты по качеству. Выходя на рынки регионов, появляется необходимость в региональных представителях. Особо ценятся работники, обладающие не только специальными навыками, но и умеющие при этом управлять людьми.

Коммерческие компании и государственные предприятия нуждаются в сотрудниках практически всех специальностей, квалифицированных кадрах всех уровней, владеющих профессиональными знаниями. Отечественной экономике нужны и грамотные бухгалтеры, и хорошие маркетологи, и инициативные менеджеры, и креативные специалисты по рекламе, то есть кадры, умеющие работать в условиях рыночной экономики.

Подводя итоги, можно констатировать, что современный рынок труда предъявляет повышенные требования к образованию и квалификации специалистов, повышаются требования работодателей к уровню образования работников по ряду профессий. Если несколько лет назад для того, чтобы устроиться на должность секретаря, достаточно было среднего образования, то сейчас, как правило, требуются секретари с высшим образованием, а часто и со знанием иностранного языка. На должность кладовщика также необходимо в настоящее время наличие высшего образования, знание компьютера и умение работать в определённых программах.

Общая позиция работодателей выглядит следующим образом:

**1.** Обязательное условие - наличие практического опыта работы. На рынке труда требуются, как правило, высококвалифицированные специалисты. С такими специалистами выпускникам конкурировать крайне трудно, они не обладают трудовым опытом, и их потенциал неизвестен работодателю, а наличие диплома не является показателем качества специалиста.

В этих условиях в привилегированном положении оказывается, конечно, работодатель, интерес которого - взять лучших специалистов.

**2.** Возрастные ограничения для кандидатов на вакантные места. Современный рынок труда ждёт молодых, энергичных людей. Для исследуемой категории работников это явный плюс, если им разумно воспользоваться.

**3.** Наличие дополнительных навыков, необходимых для занятия некоторых должностей – владение иностранными языками, знание специализированных компьютерных программ. В целом, эти требования не проблема для выпускников, это скорее становится проблемой для представителей старшего поколения.

**4.** Ограничением для соискателей работы является требование наличия автомобиля. Такие требования предъявляются в основном к должности специалиста в области активных продаж, к торговым представителям фирмы, региональным представителям компаний.

Результаты анализа рынка труда позволяют определить ряд показателей, определяющих качественную сторону трудовых ресурсов: высокий профессионализм, общая эрудиция, решительность, креативность, готовность к освоению новых знаний, стрессоустойчивость, работоспособность, физическое здоровье и многое другое.

Основные проблемы, с которыми сталкиваются выпускники вузов на рынке труда, можно определить следующим перечнем:

1. Отсутствие необходимого опыта работы, требуемого работодателями.
2. Нестабильность рыночной ситуации в связи с быстрыми темпами развития научно-технического прогресса и длительными сроками обучения. Наиболее важным в решении этой проблемы является наличие у выпускника навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации.
3. Отсутствие у выпускника активной позиции в процессе поиска работы, что происходит в результате сложившегося стереотипа неприступности работодателя для кандидата без определённого опыта работы. Общее мнение представляет ситуацию на рынке труда таким образом, что работу можно найти только по неформальным каналам, и для большинства выпускников свойственна неуверенность в собственных силах, надежда на помощь родных и знакомых при трудоустройстве. Выпускник, подверженный этому мнению, пассивно ждёт помощи, периодически обращаясь к различным информационным каналам о возможном трудоустройстве, и соответственно не использует многие из существующих возможностей нахождения работы.

**Заключение.** Можно сделать вывод, что, во-первых, рынок труда находится в тесной взаимосвязи с рынком образовательных услуг и относится к рынку региональному, так как в ходе исследования была выявлена очень низкая территориальная подвижность выпускников. За три года после окончания учебного заведения, из числа

опрошенных 3,3 % живут и работают вне Брестского региона. Большая часть выпускников работают там, где получили образование. Однако движение работников между предприятиями довольно высокое, для современного рынка труда смена места работы характерна особенно для рядовых сотрудников.

Во-вторых, выпускникам трудно сориентироваться на рынке труда, найти перспективную работу по специальности. Первичный выход на рынок труда связан с отсутствием необходимого опыта работы, с трудностями практических навыков общения с работодателями, с отсутствием вакансий и т.д. Поэтому выпускников вузов можно отнести к особой категории специалистов, а системы трудоустройства, предназначенной только для молодежи, не существует.

В-третьих, не существует единого центра, который бы имел информацию о рынке труда из всех источников, то есть необходим информационный обмен между структурами, занимающимися трудоустройством специалистов.

#### СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Рынок труда. Учебник / Под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. – М.: Экзамен, 2000 – 448 с.
2. Лифиц И.М. Формирование и оценка конкурентоспособности товаров и услуг - М.: Юрайт, 2004 -335с.
3. Панкрухин А.П. Маркетинг. - М.: Омега-Л, 2002 – 655с.
4. Томилов В.В., Семеркова Л.Н. Маркетинг рабочей силы [www.marketing.spb.ru](http://www.marketing.spb.ru)

*Материал поступил в редакцию 17.04.08*

#### ERMAKOVA E.E. THE ANALYSIS OF THE GRADUATES-ECONOMISTS LABOUR MARKET

This article review separate segment of a labour market - a labour market of graduates economists and its basic elements: demand and supply, competition. Author define characteristic of requirement of graduates, requirement of region for expert with the higher economic education. The article analyses the process of graduates placement, defines components of theirs competitiveness and the labour market requirement to the young expert. The main problem of graduates for the first labour market entrance is revealed. Author note necessity of cooperation between institutes of higher education and leading employers, private business and intermediary organizations on a labour market.

УДК 338.24

**Макарук О.Е., Потапова Н.В.**

### КРИТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПЕРСПЕКТИВ УНИФИКАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ СТАНДАРТАМИ

**Введение.** Развитие рыночных отношений в Республике Беларусь, установление долгосрочных отношений с зарубежными партнерами, привлечение иностранных инвестиций и выход на рынки капитала приводят к необходимости формирования финансовой отчетности по международным стандартам. Кроме причин экономической целесообразности, финансовая отчетность, составленная в соответствии с международными стандартами, позволяет снизить информационный риск для внешних пользователей (главным образом инвесторов) за счет повышения ее прозрачности и сопоставимости. На правительственном уровне эти процессы реализуются в рамках Государственной программы перехода на Международные стандарты бухгалтерского учета, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 04.05.1998 № 694.

Стратегия применения Международных стандартов финансовой отчетности (далее – МСФО) в Республике Беларусь заключается в использовании их наряду с национальными стандартами. В Республике Беларусь разработан порядок формирования показателей бухгалтерской отчетности в соответствии с принципами, закрепленными в МСФО, и отвечающие требованиям белорусского законодательства. На законодательном уровне закреплены основополагающие допущения и качественные характеристики финансовой отчетности, зафиксированные в МСФО. Следование международным стандартам отчетности позволяет достичь ее большей корректности за счет единства требований к составлению.

Чтобы оценить значение и эффективность МСФО, необходимо сравнить их с существующим бухгалтерским учетом в Республике Беларусь.

В Республике Беларусь форма бухгалтерского баланса и порядок ее заполнения строго регламентированы Постановлением Министерства финансов Республики Беларусь «Об утверждении форм бухгалтерской отчетности, инструкции по заполнению и представлению форм бухгалтерской отчетности и признании утратившими силу некоторых нормативно-правовых актов Министерства финансов Республики Беларусь» от 14 февраля 2008 № 19. В то же время, международные стандарты финансовой отчетности не являются сводом строгих и детальных правил ведения бухгалтерского учета, а представляют собой набор принципов и требований, реализация которых осуществляется исходя из конкретной экономической ситуации.

Основные различия между МСФО и белорусской системой учета связаны с определенной разницей в конечных целях использования финансовой информации. Финансовая отчетность, подготовленная в соответствии с МСФО, используется инвесторами, а также другими предприятиями и финансовыми институтами. Финансовая отчетность, которая составляется в соответствии с белорусской системой учета, в основном используется налоговыми органами, органами государственного управления и статистики. Так как эти группы пользователей имеют различные интересы и потребности в информации, принципы, лежащие в основе составления финансовой отчетности,

**Макарук О.Е.,** ст. преподаватель кафедры бухгалтерского учёта, анализа и аудита Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.