

Л.В. Красиченко, старший преподаватель кафедры менеджмента Минского института управления

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В БЕЛАРУСИ

Современные предприятия вынуждены адаптироваться к условиям рыночных отношений и высокой конкуренции. Поэтому факторы, определяющие успех на рынке, одновременно являются и факторами выживания организации. Критическими факторами успеха являются: инновации, сильные партнеры, надежные поставщики, ориентация на клиента, себестоимость продукции, быстрота поставок, логистика и ее состояние и т.д. Казалось бы, уже известны все пути и использованы практически все возможные резервы конкурентной борьбы. Бесспорно, что каждый из этих факторов связан с деятельностью сотрудников предприятия.

В условиях жесткой конкурентной борьбы главной задачей организации становится адаптация её не к самим изменениям внешней среды (они происходят всегда), а к скорости этих изменений [2]. Однако на современном этапе одним из мало используемых резервов обеспечения высокой конкурентоспособности организации на предприятиях Беларуси является путь достижения более высоких темпов формирования и развития кадрового потенциала организации по сравнению с изменением внешней среды.

Ситуация на рынке труда тоже постоянно меняется. Процессы трансформации, в которые вовлечена организация, невозможны без изменений требований к сотрудникам и в первую очередь к персоналу управления, т.е. менеджерам. Сегодня любая успешная фирма – это мобильный организм с единственным постоянным фактором – непрерывным обновлением и развитием персонала.

Традиционная организация, которая имеет ярко выраженную иерархию, ориентированную на контроль и организационную структуру управления с жестко фиксированными задачами подразделений, т.е. бюрократическая организация уже изжила себя, хотя такие организационные структуры в Беларуси еще весьма многочисленны.

Организация нового типа ориентирована на управление процессами и персоналом, где основная ставка делается на управление персоналом.

Актуальные направления развития персонала связаны с рыночно ориентированными изменениями в экономике, технологиях, социальной сфере и правовых отношениях. Эти изменения касаются инновационных способностей, умений создавать сплоченный коллектив, распределять работу в группе, способностей разрешать конфликты.

Сегодня снова становится актуальным лозунг «кадры решают все», хотя он приобретает новый смысловой оттенок. В рыночных условиях хозяйствования задачи подбора, обучения и управления персоналом перестали быть второстепенными. Между тем рыночная экономика в отличие от административно-командной системы характеризуется и более жесткими требованиями к персоналу.

В статье рассматриваются постановка и решение нескольких актуальных задач по подготовке конкурентоспособных специалистов-экономистов:

- формулирование требований, предъявляемых рынком к специалистам экономического профиля;
- портрет и проблемы трудоустройства выпускника-экономиста;
- перспективы совершенствования использования средств в сфере образования и системы подготовки специалистов.

Кризис в экономике всегда затрагивает одну из важнейших её сфер – занятость трудовых ресурсов. В советский период обеспечение занятости населения основывалось на командно-административных методах: лица, достигшие шестнадцатилетнего возраста и не имеющие ограничений по здоровью, были обязаны либо учиться, либо работать. В противном случае они в принудительном порядке направлялись на работу или преследовались по закону (объявлялись «тунеядцами»).

Отличительная особенность рыночной экономики проявляется в том, что человек самостоятельно принимает решение о том, работать ему или нет. Государство не вправе

заставить его трудиться, что закреплено в Законе «О занятости населения Республики Беларусь».

Стремление обеспечить практически стопроцентную занятость трудоспособного населения в ущерб экономической эффективности производства привело к тому, что на многих предприятиях возник не дефицит рабочей силы, а ее излишек. В результате этого в условиях командно-административной экономики при формальном отсутствии безработицы она фактически существовала в «скрытой» форме: часть работников только присутствовала на работе, имитируя трудовую деятельность. С тех пор появилось анекдотичное высказывание: «Где бы ни работать, лишь бы не работать».

С началом реформ в 1991 г. многие предприятия стали сокращать излишнюю рабочую силу, в том числе и специалистов-экономистов, т.е. «скрытая» форма безработицы перешла в «открытую». Уже к концу 1991 г. в стране появились первые безработные. Однако нормально функционирующая рыночная экономика предполагает наличие безработицы. общепризнано, что если показатель безработицы не превышает 5%, то ситуация на рынке труда не является напряженной: человек, ищущий работу, может достаточно быстро ее найти. В то же время работодателю достаточно сложно заполнить вакансию. При превышении данного уровня на рынке труда складывается зеркальная ситуация: безработному трудно найти работу, в то время как работодатели имеют возможность выбирать тех, кто им больше всего подходит.

Кризис в мировой экономике, затронувший и Республику Беларусь, со всей остротой поставил проблему занятости на рынке труда как одну из подсистем всего рыночного механизма. На промышленных предприятиях возникла сложная обстановка в связи с потребностью в специалистах-экономистах. С одной стороны, развитие рыночных отношений требует расширения экономических функций предприятия, с другой – действующие экономисты избыточны из-за низкой производительности их труда и невысокой квалификации.

Численность безработных специалистов-экономистов, зарегистрированных в службе

занятости Беларуси, увеличивается, что связано с большим количеством выпущенных вузами экономических специалистов. Экономистов в республике выпускают около 50 вузов. Дисциплину экономика преподают в госуниверситетах, технических университетах, педагогических, аккредитованных частных вузах, а также в сельскохозяйственных, медицинских, военных учебных заведениях.

Статистический портрет белорусского безработного специалиста-экономиста примерно таков: в основном это молодые люди без опыта работы по специальности. потенциальный же работодатель нуждается в опытных специалистах-экономистах.

Становлению рынка труда специалистов-экономистов в Беларуси препятствует ряд причин:

1. Рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, существуют вакантные рабочие места, с другой – у значительного количества безработных специалистов-экономистов профессиональная или квалификационная подготовка не соответствует современным требованиям работодателей.

2. Сохраняются жесткие административные и правовые ограничения на миграцию рабочей силы (регистрация).

3. Отсутствует реальный рынок доступного жилья, что также сдерживает территориальное перераспределение трудовых ресурсов.

4. Экономика все еще остается высоко монополизированной государством, что позволяет работодателям диктовать условия занятости, а работники вынуждены их принимать [3].

Но тем не менее спрос на высококвалифицированных специалистов-экономистов в Беларуси существует. Именно на высококвалифицированных.

Наметилась тенденция к повышению заработной платы таких специалистов. Но рост зарплаты предполагает и «ужесточение» требований к уровню квалификации и деловым качествам, поэтому отбор персонала будет производиться все более тщательно. Основная тенденция – с усложнением процесса производства и управления усиливается роль специалистов-профессионалов, которые решают множество управленческих проблем.

Рассмотрим требования работодателей, предъявляемые к специалистам-экономистам. Прежде всего приведем обобщенный «портрет» успешного претендента, составленный по вакансиям белорусских кадровых агентств.

Средний возраст кандидата на вакансию – 25–35 лет, хотя может быть и значительно выше, с учетом уровня гибкости мышления претендента. Обязательным условием является наличие высшего экономического образования. Высоко ценятся и дополнительные последиplomные «корочки»: о прохождении курсов повышения квалификации, обучении на семинарах, тренингах (чем их больше, тем солиднее выглядит резюме).

Обязательное знание на разговорном уровне хотя бы одного, а то и двух иностранных языков. Пока предпочтение все еще отдается английскому, но уже многие компании ищут специалистов со знанием китайского, немецкого, испанского языков.

Взаимоотношения с компьютером должны быть очень «дружескими», основанными на знании и умении использовать специальные компьютерные программы по управлению, анализу, логистике и т.д.

Немного больше шансов имеют «мобильные» кандидаты, имеющие водительские права и личный автомобиль.

Одно из основных требований – активная жизненная позиция: энергичность, креативность, целеустремленность и инициативность, а так же коммуникабельность, высокая степень обучаемости, навыки делового общения, профессионализм, лидерские качества, самостоятельность, аналитический склад ума, ответственность, порядочность.

Но самое главное – это наличие опыта работы по специальности в той или иной области (компенсировать отсутствие опыта может разве что «колоссальный личностный потенциал претендента»).

Специальности «экономист» как таковой на рынке труда не существует. Востребованы профессионалы с глубокими знаниями в конкретной сфере экономической деятельности: экономисты-аналитики, экономисты кредитного отдела, экономисты по труду и зарплате, экономисты в отдел налогового учета, в

отдел лизинговых операций, бухгалтеры-экономисты в торгово-производственные компании. Менее востребован опыт работы экономистом в торговых компаниях, больше ценятся специалисты, работавшие на производстве. В формулировке «экономист» запросы поступают только от отечественных предприятий. В компаниях с иностранным капиталом используют другие названия: «финансовый аналитик», «бизнес-аналитик», «специалист по планированию» и др.

Некоторые компании, желающие создать стабильный бизнес и грамотно его вести, ищут маркетологов и бренд-менеджеров. По мере того как все большее количество белорусских компаний воспринимает Интернет как эффективный канал продвижения своих товаров и услуг, профессия интернет-маркетолога все чаще появляется на сайтах вакансий. Работа такого специалиста кардинальным образом отличается от деятельности обычного маркетолога. В частности, интернет-маркетолог занимается написанием текстов для сайта, оптимизацией сайта компании под поисковые системы, поддержкой связей, размещением информации, рекламы в Интернете, проведением маркетинговых исследований. Специфика работы предполагает наличие гибкости мышления, знания статистики и математического анализа, художественного вкуса, и, конечно, требует непрерывного самосовершенствования, поскольку новые инструменты интернет-маркетинга появляются чуть ли не еженедельно.

Запросы сегодня поступают и на руководителей отдела маркетинга, умеющих детально анализировать рынок, выстраивать математические модели, увязывать их с экономической ситуацией и представлять конкретный план действий, основанный на количественных выкладках.

Традиционно востребованы бухгалтеры, причем чаще встречаются вакансии главного бухгалтера. Требуются юристы с экономическим образованием или экономисты с юридическим. Работодатели ищут и управленцев: финансовых директоров, директоров по продажам и маркетингу, управляющих производственными предприятиями.

Работа экономиста оплачивается по-разному. Среднестатистический уровень оплаты труда невелик. Диапазон зарплат примерно такой: экономисты начального уровня – \$200–300, ведущие экономисты – \$300–400, главные экономисты, начальники отделов, заместители директора – \$400–700.

Высококвалифицированный специалист-экономист на нашем рынке ценится недешево. Зарплата в тысячу долларов сегодня уже стала вполне реальной (напомним, что речь идет не о собственниках, а всего лишь о наемных работниках). В некоторых случаях можно уже говорить и о более высокой оплате труда. Все зависит от типа организации, нанимающей персонал. Больше платят в иностранных представительствах и на предприятиях топливно-энергетического комплекса. Высокие расходы на содержание персонала могут себе позволить разве что те белорусские предприятия, которые связаны с сырьевым бизнесом, государственными поставками или же реализацией эксклюзивного продукта.

Вырисовывается обобщенный «портрет» успешного претендента на должность по экономической специальности, того, кого хотят видеть руководители предприятий, и каких знаний, умений и навыков ждут от соискателя: фундаментальной экономической подготовки; узкой специализации именно в той области, на должность в которой соискатель претендует; умения работать со специальными компьютерными программами по бухгалтерии, экономическому анализу и т.д.; и поскольку две трети белорусских компаний ведут внешнеэкономическую деятельность, требуются специалисты со знанием иностранного языка [4].

Рассмотрим далее, что представляют из себя выпускники вузов.

Непосредственно экономические специальности, предлагаемые белорусскими вузами, – экономика и управление на предприятии (по отраслям), экономическая теория, экономика труда; мировая экономика; национальная экономика; математические методы в экономике; бухгалтерский учет; анализ и аудит; финансы и кредит; статистика; коммерция; маркетинг и менеджмент.

Все эти специальности можно условно разделить на две группы. В первую группу отнесем профессии, предполагающие работу с цифрами, во вторую – с людьми. Аналитики, «буквоеды» и «цифролюбь» избирают бухгалтер и аудит, а коммуникабельные и энергичные становятся менеджерами или маркетологами.

Для анализа конкурентоспособности выпускника вуза на рынке труда Беларуси рассмотрим, например, работу аналитика или финансиста-аналитика. Приведем лишь несколько пограничных проблем, которые приходится ему решать:

- полный экономический анализ работы предприятия;
- предложения по дальнейшей стратегии его развития с учетом ситуации на рынке, в регионе, государстве и во всем мире;
- формирование финансового инвестиционного портфеля предприятия;
- разработка бизнес-плана для получения выгодного кредита или привлечения делового партнера.

Сможет ли сегодняшний выпускник вуза выполнять эту работу, даже после периода адаптации на предприятии? Соответствует ли уровень его подготовки таким требованиям? Далеко не каждый. Сегодняшний уровень образования специалистов-экономистов значительно отстает от требований рынка труда. Требуются специалисты с конкретными умениями и даже навыками работы, в то время как вуз дает преимущественно общие теоретические знания. В результате из стен вуза выходит специалист, уже неконкурентоспособный на рынке труда.

По данным кадровых агентств наиболее востребованы выпускники БГУ – высшей школы республики, Белорусского государственного экономического университета, Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

Однако даже при хорошей подготовке «новичку» придется трудиться, получая минимальную зарплату: на начальной позиции молодой специалист может рассчитывать лишь на \$200-300. А для того, чтобы зарабатывать солидные деньги, необходимо, как и везде, приобрести опыт. И опыт этот будет

даваться «потом и кровью», поскольку необходимо приобрести недостающие умения и навыки, постоянно заниматься самообразованием, к тому же следить за меняющейся ситуацией в сфере экономики – причем одновременно; все это представляется молодому специалисту архисложным, к тому же при наличии невысокой заработной платы, что способствует поиску дополнительного заработка или работе в нескольких местах.

Поскольку специальные знания сегодня стремительно устаревают, а цикл обновления производственных и социальных технологий, значительно опережает темпы смены поколений и составляет 6–8 лет, то в нынешних условиях человек должен быть готов к тому, что ему придется учиться в течение всей жизни. Непрерывное образование и способность к переквалификации являются неотъемлемой частью сохранения социального статуса.

Возникает вопрос о кардинальных переменах в уровне и направлении подготовки специалистов-экономистов, смещении доминанты в сторону практических умений и навыков, в формировании гибкости мышления, готовности к постоянному самообразованию. Система образования в государстве – это социальная система, которая во все времена откликается на заказ общества. Она не может функционировать независимо от социального и политического устройства государства.

Сегодня молодые экономисты оказываются в ситуации «витязя на распутье»: *направо пойдешь – банкиром станешь, налево пойдешь – чиновником сделаешься...* Что выбрать: бизнес, государственную службу или академическую науку?

Общие и специальные знания экономических процессов дают экономисту шансы для адаптации в любой конкретной области частного предпринимательства. Кроме того, открывается перспектива работы в «хорошо оплачиваемых структурах»: банках, страховых и аудиторских фирмах, торговых и финансовых компаниях, промышленных корпорациях. Служба в таких компаниях позволяет накопить полезный опыт, организовать собственное дело, нажить приличный капитал. К тому же, работа в частном секторе предполагает достаточно большую личную и профессиональную

свободу, весьма динамичный образ жизни. Обратная сторона перечисленных плюсов — слишком напряженный ритм жизни, некоторая неустойчивость достигнутого положения и разного рода риски.

Основной козырь государственной службы — благоприятные условия для карьеры, в частности для того, чтобы занять видное общественное положение, получить существенные властные полномочия и значительные социальные льготы. Целый ряд чиновничьих ниш предполагает интересную творческую работу в министерствах финансов, экономики, иностранных дел, внешних экономических связей, в Национальном банке, Государственной налоговой инспекции, Налоговой полиции. Среди минусов — невысокая заработная плата, рутинные операции на низовых должностных уровнях, зависимость карьеры от политической конъюнктуры и воли руководства, жесткая регламентация действий чиновника.

И, наконец, наука. С международными конференциями, семинарами, симпозиумами, интеллектуальным саморазвитием и развитием собственного творческого потенциала — в активе и низкими заработками — в пассиве. Но, как ни странно, есть и такие, которые идут в науку, поскольку такие «экономисты» — это в большинстве своем люди, для которых экономика — хобби, а не работа.

Остальная, причем большая, часть выпускников пополнит ряды безработных. По статистике в Беларуси молодежь в возрасте 16–29 лет сегодня составляет почти 60% общего количества безработных. Кто-то не поступил в вуз в прошлом году, кто-то не поступит в нынешнем, кто-то не нашел работы по специальности после окончания вуза, кто-то вообще не желает работать по специальности.

При этом на рынке труда сохраняется профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Так, стране требуются водители, сварщики, электрики, токари, монтажники, слесари, дворники, подсобные рабочие и разнорабочие. Зато наблюдается переизбыток юристов и экономистов. Со всех высоких трибун говорят о перепроизводстве специалистов

с высшим образованием, в первую очередь юристов и экономистов. Но каких-либо серьезных исследований на эту тему в Беларуси не проводилось.

Возникает вопрос о затраченных государственных средствах на подготовку «ненужных» специалистов. Ведь подготовка только одного специалиста обходится государству примерно в \$5 тыс. В масштабе страны это значительные средства, которые по сути дела «выбрасываются на ветер». Налоговые отчисления, за счет которых учатся студенты на бесплатной основе, и даже личные средства граждан, расходуемые на платное обучение, могли бы быть использованы на иные цели (например, работать на экономику страны, вложены в социальную сферу), расходуются на избыточное высшее образование.

Белорусский рынок труда характеризуется несоответствием между спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационному составу: около 80% свободных рабочих мест требуют замещения работниками, порой даже без среднего образования. Но при избыточной доле лиц с высшим образованием на рынке труда сегодняшние работодатели могут себе позволить нанять дворника или уборщицу с высшим образованием.

Занятость населения Беларуси остается неэффективной и характеризуется диспропорциями в отраслевой, профессиональной и квалификационной структуре. О перепроизводстве специалистов говорит и уровень оплаты труда. Зарплата рабочего порой выше зарплаты специалиста даже отдельно взятого предприятия, не говоря уже о среднестатистических данных, что в принципе является нонсенсом в развитых государствах.

Сегодня в республике наблюдается доминирование принципов социальной поддержки и социальной защиты без критического отношения к собственной конкурентоспособности и возможностям общества поддерживать жизнеспособные экономические структуры. Изменения этой ситуации можно достичь путем развития малого, среднего и частного бизнеса. В таком случае на рынке труда появится потребность в экономистах и

других специалистов. Но для этого правительству необходимо принимать меры, которые будут существенно стимулировать развитие частного бизнеса.

Ныне Беларусь занимает 64-е место в рейтинге стран мира по ИРЧП (индексу развития человеческого потенциала). Республика является одной из относительно немногочисленных стран, где уровень экономического образования женщин значительно превышает уровень экономического образования мужчин.

В СМИ часто сообщают о переизбытке в стране экономистов, юристов и других специалистов с высшим образованием. Но пока что здесь все ограничивается общими рассуждениями. Для того чтобы «сдвинуть камень с мертвой точки», необходимо проанализировать внутренний рынок труда и согласно государственной программе занятости произвести переквалификацию специалистов.

Непрерывность совершенствования системы подготовки и переподготовки специалистов вызывается необходимостью постоянного улучшения качества товаров и оказываемых услуг для удовлетворения все возрастающих потребностей как отдельного индивида так и общества в целом, что возможно на основе совершенствования имеющихся и создания новых технологий, видов товаров и услуг. Данную задачу может успешно решать только технически грамотный, высокообразованный, современно мыслящий человек.

Беларусь обладает высоким педагогическим и научным потенциалом, который, к сожалению, мало используется. Одним из возможных вариантов рационального ис-

пользования этого резерва может стать подготовка специалистов для менее развитых стран, в которых есть острая потребность в специалистах с высшим образованием. Причем в этом случае средства за обучение будут привлекаться извне и работать на экономику страны. Но этот вариант развития событий возможен при условии высокого рейтинга белорусского образования, что требует повышения уровня подготовки специалистов. Наше высшее образование должно высоко котироваться. Только при наличии этого условия можно говорить о привлечении средств в страну таким путем. И путь этот очевиден, реален и возможен.

По индексу уровня образования Беларусь делит 23–25 место в мире с Россией и Венгрией; опережает все страны СНГ по уровню грамотности взрослого населения, а уровень грамотности нашей молодежи является одним из самых высоких в мире. Такие данные озвучил недавно начальник управления аналитической и правовой работы Министерства образования Беларуси А. Кучинский в ходе международной научно-практической конференции «Формирование нормативной базы единого образовательного пространства Союзного государства». В Беларуси сегодня 438 студентов приходится на 10 тыс. населения, что является «одним из лучших показателей европейских стран». Еще в прошлом году этот показатель составлял 409 студентов на 10 тыс. населения.

По информации Минобразования, в Беларуси сегодня обучается более 6,5 тыс. иностранных студентов, среди которых около 1,5 тыс. россиян, что составляет 1,5% общей численности студентов страны. В перспективе к 2010 г. количество иностранных студентов планируется увеличить до 10 тыс. [5].

ЛИТЕРАТУРА

1. Красиченко, Л.В. Управление персоналом: учебно-методическая разработка / Л.В. Красиченко, Б.С. Кобриков. – Минск: Изд-во МИУ, 2009. – 220 с.
2. Беляцкий, Н.П. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие для МВА / Н.П. Беляцкий, П. Ройш. – Минск: Изд. центр БГУ, 2003. – 280 с.
3. Современная экономика: учеб. для вузов / под ред. О.Ю. Мамедова. – 7-е изд, доп., перераб. – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – 416 с.

4. *Красиченко, Л.В.* Лабораторный практикум по дисциплине Управление персоналом на тему: «Изучение и анализ вакансий по экономическим специальностям» для студентов специальности менеджмент / Л.В. Красиченко. – Минск: МИУ, 2009.

5. <http://www.president.gov.by/>

6. *Ганэ, В.А.* Управление интеллектуальными активами инновационного предприятия / В.А. Ганэ, Л.В. Красиченко // Инновационные образовательные технологии. – 2008.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются постановка и решение нескольких актуальных задач по подготовке конкурентоспособных специалистов-экономистов. Формулируются требования, предъявляемые рынком к специалистам экономического профиля. Дается обобщенный портрет успешного претендента на работу по экономической специальности. Рассматриваются перспективы трудоустройства выпускника-экономиста, пути повышения качества системы подготовки специалистов и конкурентоспособности образования. Вносятся предложения по повышению эффективности использования государственных средств в сфере образования.