

– учитывают в своей работе позиции заинтересованных сторон (сотрудников, клиентов, обществ, регулирующих органов и государства);

– осуществляют корпоративные действия в соответствии с правилами обеспечения надежности банковского бизнеса и требованиями нормативно-правовых актов;

– защищают интересы вкладчиков [2].

Создавая эффективную систему корпоративного управления, банки сталкиваются с необходимостью решать множество специфических вопросов в дополнение к тем, с которыми имеют дело акционерные общества, действующие в реальном секторе экономики [2].

Согласно документам Базельского комитета, эффективная система корпоративного управления в современном конкурентоспособном банке базируется на ряде принципов. Их суть состоит в наличии:

– ценностей корпоративной культуры, зафиксированных, например, в кодексе корпоративного поведения или иных стандартах деловой этики. При этом должна существовать система, обеспечивающая приверженность этим ценностям на практике;

– четко сформулированной стратегии развития, в соответствии с которой оцениваются результаты работы всего банка, а также отдельных лиц;

– четкого распределения прав и обязанностей;

– эффективного механизма взаимодействия и сотрудничества между советом директоров, топ-менеджерами и аудиторами;

– надежной системы внутреннего контроля и службы управления рисками, действующей независимо от бизнес-направлений и бизнес-единиц, а также других элементов системы «сдержек и противовесов»;

– постоянного мониторинга рисков в определенных областях банковского бизнеса, характеризующихся высокой вероятностью возникновения конфликтов;

– совокупности финансовых и карьерных стимулов, создающих условия для надлежащей работы менеджеров и других сотрудников банка;

– системы информационных потоков, обеспечивающей внутренние потребности организации и необходимый для внешних контрагентов уровень прозрачности банка [2].

Как указывает Мария Грачева, автор проекта IFC «Корпоративное управление в России», для банковского бизнеса чрезвычайно важно, чтобы структуры корпоративного управления функционировали на основе принципа «сдержек и противовесов». В общем случае система взаимограничений должна включать в себя контроль на четырех уровнях [2]:

– совет директоров;

– специально уполномоченные лица, не имеющие отношения к руководству каждодневными

операциями; подразделения, несущие прямую ответственность за различные сферы деятельности банка; службы управления рисками и внутреннего аудита, функционирующие независимо от бизнес-направлений и бизнес-единиц банка.

Таким образом, отечественным банкам, стремящимся повысить свою конкурентоспособность, конечно, необходимо задуматься о решении упомянутых в работе проблем.

Литература

1. Банк России [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа : <http://www.cbr.ru/publ/Money-AndCredit/Zavarihin.pdf>. – Дата доступа : 28.01.2013.

2. GAAP.RU – Теория и практика управленческого учета [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа : http://gaap.ru/articles/osobennosti_korporativnogo_upravleniya_v_bankakh/. – Дата доступа : 28.01.2013.

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЕЖИ: ОЖИДАНИЯ И ПРОБЛЕМЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Л. А. Коткина, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ
*Научный руководитель:
магистр экономических наук,
старший преподаватель Э. В. Крум (ГИУСТ БГУ)*

Белорусские компании заинтересованы в молодых специалистах. Однако это не означает, что молодой специалист может с легкостью трудоустроиться. Ему необходимо конкурировать с опытными профессионалами или другими молодыми специалистами.

В настоящее время получить высшее образование может каждый желающий, несмотря на пол, возраст и финансовое положение, достаточно только обладать необходимыми знаниями. Исходя из этого, после окончания средней школы многие из выпускников хотят поступить в высшее учебное заведение. Считается, что престижнее получить образование в любом вузе, чем поступать в колледж и получать среднее специальное образование. И, конечно, будущие выпускники и их родители надеются, что с высшим образованием будет проще найти высокооплачиваемую работу.

Но для того чтобы найти дельную и перспективную работу, необходимо приложить много усилий.

Молодежь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей.

Большинство белорусских компаний стараются не принимать на работу выпускников высших учебных заведений без опыта работы по специальности.

Для работодателя прием на работу такого претендента является огромным риском – человек не обладает надлежащим опытом и не может быстро приступить к работе. К тому же ожидания выпускников в оплате их труда в последнее время значительно выросли, это связано с увеличением цен на общие блага, а молодежь старается иметь более высокий доход для более «мягкого» привыкания к самостоятельной жизни. Жажущих в течение длительного времени собственными силами ковать себе кадры все меньше.

Переход белорусского общества к социально-ориентированной рыночной экономике сильно повлиял на ценностные ориентации молодежи и на процесс ее приспособления к разнообразным сферам деятельности. Сменилось отношение к труду, характеру и содержанию деятельности, и к таким отраслям производства, в которых молодежь занимала ведущие позиции. Самое сильное влияние на процесс профессиональной адаптации молодежи оказывают оплата труда и реальные условия трудовой деятельности.

Положение молодых людей на рынке труда отличается противоречивостью: с одной стороны, есть объективная необходимость в включении ее в рыночно-трудовые отношения, а с другой – риск остаться без работы. Вопреки положительным тенденциям на рынке труда в последние годы (повышение спроса на рабочую силу, снижение уровня регистрируемой безработицы в 2011 г. до 0,6 % к количеству экономически активного населения), остается проблема занятости молодежи, которая составляет около половины всех безработных.

Труд и занятость являются у молодых людей значительными жизненными ценностями, и, в соответствии с этим, создание требующихся условий для профессиональной и трудовой самореализации молодежи является одной из главных задач государства в области регулирования социально-трудовых отношений.

Главными проблемами трудоустройства молодых людей являются:

- предложение высококвалифицированной рабочей силы превышает спрос на нее;
- нежелание работодателей нанимать молодых работников из-за малого опыта работы;
- недочеты системы образования (молодежь не адаптирована к условиям труда);
- высокие требования кандидатов на работу к заработной плате.

Следовательно, главная проблема заключается в желании молодежи работать и невозможностью рынка труда Республики Беларусь удовлетворить данное желание.

Предложения по законодательному регулированию для решения проблем, связанных с трудоустройством:

1. Предоставление организационной и методической помощи при создании в вузах служб под-

держки молодежи по их трудоустройству: вводить специальные курсы для выпускников, к примеру: «Как найти работу?», где будут обсуждения различных альтернатив предстоящих переговоров с работодателями, а также иные вопросы, касающиеся правил поведения при поиске вакансии.

2. Формирование социальных гарантий и льгот для молодых кадров: возмещение оплаты коммунальных услуг, льготы на проезд, бесплатное обучение.

3. Стимулирование нанимателей для принятия на работу молодых специалистов: предоставлять льготы по налогам и сборам.

4. Министерству образования необходимо принимать во внимание конъюнктуру рынка труда.

5. Возмещение расходов в связи с добровольным переездом в другой регион для трудоустройства по предложениям органов службы занятости.

Предложения для студентов, чтобы облегчить предстоящее трудоустройство:

– побеспокоиться о своей будущей работе предварительно, будучи еще на 3–4 курсах. Многие организации готовы принимать студентов на непрестижные и малооплачиваемые посты. Однако и требования к соискателям на такие должности, как правило, невысокие. На данном этапе главной задачей является приобретение опыта работы;

– осмысленно выбирать место прохождения учебной, производственной практики.

Наниматель, в первую очередь, заинтересован принять на работу служащего с мотивацией, того, кто желает трудиться и повышать качество своих знаний и способностей. Многие крупные предприятия готовы обучать нового специалиста за свой счет, если видят его заинтересованность и считают его перспективным. Основная задача – быть инициативным и ответственным.

Литература

1. Дунаева, Н. Молодежь на рынке труда / Н. Дунаева // Вопросы экономики. – 2004. – № 1. – С. 81–91.
2. Либанова, Е. М. Рынок труда / Е. М. Либанова, О. Палий. – К. : Основы, 2004. – 491 с.
3. Либанова, Е. М. Рынок труда / Е. М. Либанова. – К. : Центр учебной литературы, 2003. – 224 с.
4. Максима, М. Б. Экономика труда и социально-трудовые отношения / М. Б. Максима. – К. : Аттика, 2005. – 304 с.
5. Бутрим, С. Р. Проблемы выхавання / С. Р. Бутрим. – 2008. – № 3. – С. 28–33. – (Серия «У дапамогу педагогу»).
6. Бордачева, Н. В. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения / Н. В. Бордачева // Веснік Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта. – Сер. 3, Гісторыя, філасофія, псіхалогія, паліталогія, сацыялогія, эканоміка, права. – 2005. – № 3. – С. 83–87.