

ларуси в ВТО: проблемы и перспективы», 23 нояб. 2004 г. / редкол.: И. В. Точицкая. — Минск: 2004. — С. 34–47.

3. Всемирная торговая организация: Беларусь на пути в ВТО / М.В.Медведев, С. И. Михневич, В. В. Почекина и др. — Минск: ИООО «Право и экономика», 2002. — С. 125–137.

4. About WTO //World Trade Organization [Electronic resource]. — 2011. — Mode of access: http://www.wto.org/english/thewto_e/thewto_e.htm. — Date of access: 20.11.2011.

5. Переговорный процесс по присоединению Беларуси к ВТО //Министерство иностранных дел Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Минск, 2011. — Режим доступа: <http://www.mfa.gov.by/export/wto/accession/>. — Дата доступа: 21.11.2011.

Мобильность трудовых ресурсов

*Нестерук Е. А., студ. V к. БГУ,
науч. рук. Н. В. Юрова,
канд. юр. наук, доц.*

Практически во всех регионах мира наблюдается растущая мобильность людей в поисках достойной работы, стабильности и безопасности своего положения. Данная проблема привлекала к себе внимание государственных органов власти и содействовала диалогу в интересах многостороннего сотрудничества в целях целесообразного регулирования потоков миграции, защиты прав человека, обеспечения максимального вклада миграции в дело экономического роста и развития, а также предотвращения нелегальных потоков и незаконного ввоза/вывоза людей.

Трудовая мобильность в современном понимании — это показатель гибкости сотрудника, способности адаптироваться к новым условиям работы. Причем под «новыми условиями» подразумевается многое — внедрение новой техники или программного обеспечения, изменение должности, иногда даже — переезд или смена образа жизни в целом, если того требует работа [1].

Многие традиционные исследования миграции фокусируют внимание на изучении ее воздействия на благосостояние, но в данном контексте интересует не только перемещение людей как таковое, но и наличие у человека свободы решать, куда переехать. Мобильность — это свобода, а миграция — реализация этой свободы.

Мобильность следует характеризовать на нескольких уровнях: микроуровне (регулируется развитие карьеры, предоставляется сотрудникам возможность для обогащения их опыта); макроуровне (внутренняя миграция рабочей силы) и международном уровне.

Для тех, кто уезжает, переезд почти всегда сопряжен с самоограничениями и неопределенностью. Спектр возможных потерь простирается от эмоциональных издержек разлуки с семьей и друзьями до значительных денежных расходов. Риск может включать угрозу жизни и здоровью при работе на опасных рабочих местах. Например, человек, родившийся в Таиланде, может рассчитывать прожить на семь

лет дольше, зарабатывать и тратить почти в восемь раз больше, чем человек, родившийся в соседней Мьянме. Эти различия в возможностях создают огромный стимул для миграции [3].

Недавние исследования, подтвердили, что люди, пересекающие международные границы, получают значительный выигрыш. Так, лица с невысоким уровнем образования, переехавшие из среднестатистической развивающейся страны в США, могут получать ежегодный доход в размере около 10 тыс. долл., а это примерно вдвое выше среднего уровня дохода на душу населения в развивающейся стране. Для семьи, мигрирующей из Никарагуа в Коста-Рику, вероятность поступления ребенка в начальную школу увеличивается на 22%. Значительная часть перемещений населения в развивающихся и слаборазвитых странах происходит вследствие вооруженных конфликтов. Некоторые люди эмигрируют, чтобы избежать политических репрессий со стороны авторитарных правительств. Молодежь часто уезжает с целью образования и широких перспектив [2].

Мигранты способствуют росту национального производства, при незначительных или нулевых издержках для местного населения. Возможно даже проявление более широкого положительного эффекта, когда, например, привлечение мигрантов для ухода за детьми позволяет их матерям — местным жительницам работать вне дома. По мере овладения языком и другими навыками, необходимыми для продвижения по лестнице доходов, многие мигранты естественным образом интегрируются в общество. В то же время, очевидно, что многие мигранты систематически сталкиваются с неудобствами, что затрудняет или делает невозможным для них доступ к местным услугам на одинаковых с коренным населением условиях. Особенно серьезные проблемы испытывают временные и нелегальные рабочие.

Международная миграция, даже умело управляемая, не эквивалентна национальной стратегии развития человеческого потенциала. Кризисный 2009 год, «свертывание» экономики и массовые увольнения затрагивают миллионы работников, в том числе мигрантов, поэтому нынешний экономический спад должен быть использован как возможность принятия «нового курса» в отношении мигрантов — такого, который приносил бы пользу работникам как на родине, так и за рубежом, и одновременно не допустил бы возврата к протекционизму. С улучшением ситуации многие глубинные тенденции, которые стимулировали миграцию в последние полвека, вновь выйдут на поверхность и подтолкнут новые массы людей к перемещению. Правительства обязаны осуществить необходимые меры, чтобы быть готовыми к этому.

Литература

1. Доклад о развитии человека 2009. Свобода и передвижение: как мобильность может стимулировать развитие человеческого потенциала / ПРООН. — М.: Издательство «Весь Мир», 2009. — 12 с.

2. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей // ООН [Электронный ресурс]. — 2006. — Режим доступа: Режим доступа <http://www.un.org/russian/documen/convents/migrant.htm>. — Дата доступа: 25.11.2011.

3. Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision // United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division [Electronic resource]. — 2009. — Mode of access? <http://esa.un.org/migration/index.asp?panel=2>. — Date of access: 26.11.2011.

Экспортный потенциал организации: необходимость и проблемы анализа

*Никитина Э. И., студ. V к. УО ФПБ «Международный университет “МИТСО”»,
науч. рук. проф. Демидова Е. С.,
канд. эк. наук*

В условиях глобализации возрастает необходимость формирования конкурентных преимуществ национальной экономики, одним из которых является высокий уровень экспортного потенциала организаций. Важнейшей подсистемой системы формирования экспортного потенциала организаций является подсистема исследования экспортного потенциала организации. Наличие большого количества разнообразных методов оценки экспортного потенциала, отсутствие специальной методики оценки экспортного потенциала промышленных организаций, усложняет решение практической задачи — выработки механизмов увеличения экспорта. Стоящие перед белорусскими производителями задачи в области увеличения экспорта, достижения положительного сальдо внешней торговли, снижения запасов нереализованной продукции, накопившейся на складах вследствие мирового экономического кризиса, обуславливают необходимость оценки экспортного потенциала организации.

Обзор литературных источников по теме исследования показал, что на уровне организации и государства в целом основной проблемой учета и оценки экспортного потенциала является отсутствие форм статистической отчетности, которые отражали бы объем экспорта с разбивкой по ассортименту, позволили бы планировать и прогнозировать экспортную деятельность. Практически не исследуется отраслевая среда, в которой функционирует организация; факторы, влияющие на экспортную деятельность при проведении сегментации и нахождении организацией своей ниши на рынке товаров и услуг. Возможность проведения такого исследования позволила бы планировать этот процесс на перспективу, делать акцент на мероприятиях, направленных на увеличение экспортного потенциала по позициям, наиболее эффективным для Республики Беларусь.

Вместе с тем делаются отдельные попытки оценки эффективности внешнеэкономической деятельности и использования экспортного потенциала организации