

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Дарья Урбан*

Резюме

Кризисная ситуация в Беларуси наблюдается уже не первый год. Макроэкономическая нестабильность оказывает прямое влияние на благосостояние населения через рынок труда. За прошедший год вырос срок закрытия вакансий, особенно, если эти вакансии на высокие управленческие позиции или предполагают очень узкую специализацию специалиста с очень высоким уровнем профессионализма. Ощутимые последствия экономического кризиса заставляют представителей бизнеса оптимизировать издержки, связанные не только с производством, но и с трудовыми ресурсами. Это предполагает не только сокращение размера премий и льгот, но и сокращение количества рабочих часов, зарплаты и в качестве крайней меры увольнение. Об этом в значительной мере свидетельствует возросший уровень официально зарегистрированной безработицы. При этом работодатели отмечают упрощение процедуры поиска новых сотрудников и высокую степень соответствия предложения рабочей силы на рынке труда их требованиям. Образовательные услуги пока не пользуются большой популярностью среди собственников и руководителей предприятий. В основном они обучают своих рабочих и служащих, а не управленческий персонал. Низкую популярность бизнес-образования подтверждает и узнаваемость бизнес-школ и других заведений, предоставляющих соответствующие образовательные услуги.

Содержание

1. Введение	2
2. Характеристики выборочной совокупности исследования	2
3. Последствия и проявления экономического кризиса в восприятии представителей мсп ...	4
4. Кадровая политика предприятий	7
5. Обучение работников предприятий	11
6. Выводы и рекомендации	13
Литература	15

Дискуссионный материал Исследовательского центра ИПМ PDP/16/03



ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ЦЕНТР ИПМ
исследования • прогнозы • мониторинг

ул. Захарова, 50Б, 220088, Минск, Беларусь
тел./факс +375 17 210 0105
веб-сайт: <http://research.by/>, e-mail: research@research.by

© 2016 Исследовательский центр ИПМ

Позиция, представленная в документе, отражает точку зрения авторов, и может не совпадать с позицией организаций, которые они представляют.

*Дарья Урбан – социолог Исследовательского центра ИПМ, e-mail: urban@research.by.

Автор выражает признательность Глебу Шимановичу (Исследовательский центр ИПМ) за помощь и ценные комментарии.

1. ВВЕДЕНИЕ

Кризисная ситуация в Беларуси наблюдается уже не первый год. Макроэкономическая нестабильность оказывает прямое влияние на благосостояние населения через рынок труда. За прошедший год ситуация на нём значительно усложнилась. Причин тому есть множество: начиная от тяжелого положения крупных производственных предприятий и заканчивая такими инициативами как введение налога на тунеядство. Меняются приоритеты в сфере мотивации сотрудников. Вместо материальных вознаграждений на передний план выходят нематериальные способы стимулирования работников.

За прошедший год вырос срок закрытия вакансий, особенно, если эти вакансии на высокие управленческие позиции или предполагают очень узкую специализацию специалиста с очень высоким уровнем профессионализма. Ощутимые последствия экономического кризиса заставляют представителей бизнеса оптимизировать издержки, связанные не только с производством, но и с трудовыми ресурсами. Это предполагает не только сокращение размера премий и льгот, но и сокращение количества рабочих часов, зарплаты и в качестве крайней меры увольнение. Об этом в значительной мере свидетельствует возросший уровень официально зарегистрированной безработицы.

Целью данного исследования является анализ условий рынка труда с точки зрения субъектов малого и среднего бизнеса. Основными задачами стали: анализ остроты последствий экономического кризиса в контексте рынка труда; изучение способов сокращения издержек и распространенности их использования; оценка структуры найма и увольнения новых работников; оценка требований руководителей предприятий к потенциальным работникам; оценка распространенности явления сектора теневой экономики и причин его распространенности; оценка восприятия бизнес-образования и требований, предъявляемых к нему. Исследование направлено на формирование целостной картины ситуации, существующей на рынке труда в условиях экономического кризиса.

Следующий раздел является методологическим – в нем приводится обоснование и описание основных параметров выборочной совокупности. В третьем разделе описываются и анализируются последствия и проявления экономического кризиса на рынке труда с позиции представителей МСП. Четвёртый раздел посвящен анализу кадровой политики предприятий в кризисных условиях и способам снижения издержек, связанных с трудовыми ресурсами. В последнем разделе работы приводятся данные о бизнес-образовании в Беларуси.

Оценка мнения субъектов МСП проводилась на основе результатов опроса предприятий малого и среднего бизнеса, проведенного для Исследовательского центра ИПМ в апреле-мае 2016 года.

2. ХАРАКТЕРИСТИКИ ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ

При формировании выборочной совокупности данного исследования использовались такие параметры как основная сфера деятельности предприятия и региональное размещение. В выборку включались только малые и средние частные предприятия. В целях исследования была использована формула расчета выборочной совокупности для конечной генеральной совокупности для номинальных шкал, а также осуществлена процедура пропорционального размещения выборочной совокупности в зависимости от вида экономической деятельности организации (допустимая ошибка $\Delta = 5\%$; доверительный интервал $\beta = 95\%$):

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times p(1-p)N}{N\Delta_{\text{доп}}^2 + Z_{1-\alpha/2}^2 \times p(1-p)},$$

где n – объем выборочной совокупности, $p(1-p)$ – дисперсия, $Z_{1-\alpha/2}$ – доверительный коэффициент, соответствующий $\alpha=0.05$, N – объем генеральной совокупности, $\Delta_{\text{доп}}$ – предельно допустимая величина случайной ошибки выборки, в долях единицы.

Достигнутый объем выборочной совокупности составил 400 единиц наблюдения. Для обеспечения репрезентативности и соответствия выборочной совокупности свойствам генеральной совокупности был произведен пропорциональный отбор предприятий¹, а также осуществлялась процедура взвешивания переменных, в результате которых распределения по указанным параметрам выглядят следующим образом (табл. 1 и 2).

Таблица 1. Сфера экономической деятельности предприятия

	Количество	%
Промышленность	117	29.2
Сельское, лесное хозяйство и рыболовство	21	5.2
Строительство	70	17.5
Торговля, ремонт	97	24.2
Гостиницы и рестораны	14	3.5
Транспорт и связь (в т.ч. компьютерные услуги)	29	7.2
Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом	40	10.0
Образование, здравоохранение	4	1.0
Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг	8	2.0
Всего	400	100.0

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Таблица 2. Место регистрации предприятия

	Количество	%
г. Минск	155	38.7
Минская область	69	17.3
Брест и Брестская область	46	11.5
Витебск и Витебская область	31	7.8
Гомель и Гомельская область	37	9.3
Гродно и Гродненская область	32	8.0
Могилев и Могилевская область	30	7.5
Всего	400	100.0

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

В исследовании принимали участие представители предприятий с численностью сотрудников от 16 до 250 (малые и средние организации). Для более детального изучения группа малых предприятий была разделена на две подгруппы (от 16 до 50 и от 51 до 100 человек). Распределение по размерам предприятий представлено в таблице 3.

Таблица 3. Количество работников предприятия

	Количество	%
16-50	314	78.5
51-100	48	12.0
101-250	38	9.5
Всего	400	100.0

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Таблица 4. Год основания предприятия

	Количество	%
До 1996 г.	59	14.9
1997-2004 гг.	96	24.2
2005-2009 гг.	102	25.9
2010-2016 гг.	138	34.9
Всего	395	100.0

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

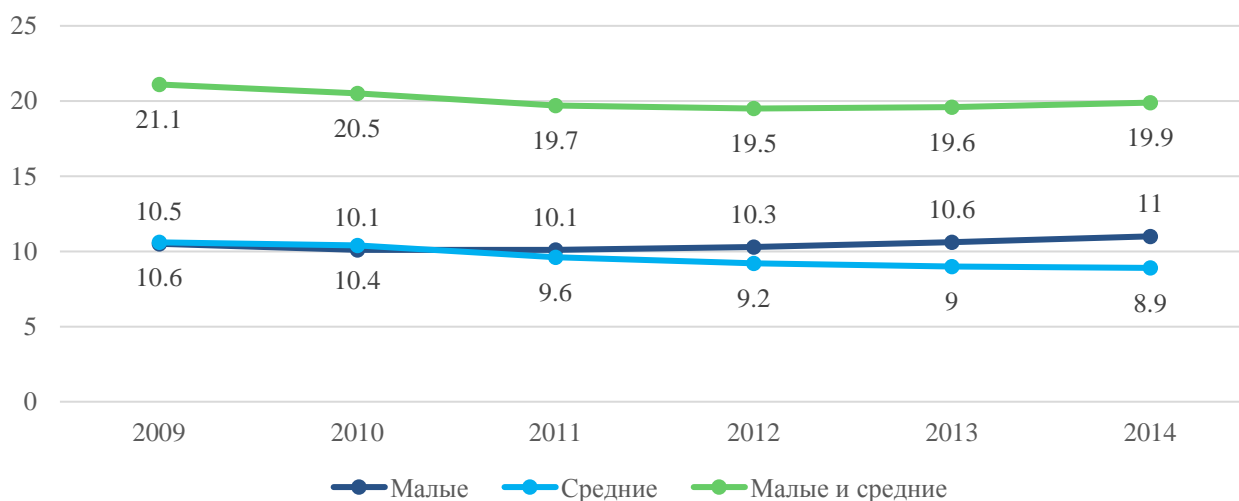
В качестве дополнительной характеристики предприятий рассматривался их возраст. Однако в ходе анализа этот параметр не стал статистически значимым критерием различия по другим переменным, поэтому в данной работе периодизация представлена лишь в ознакомительных целях (табл. 4).

¹ На основе данных Белстат (2015).

Таким образом структура достигнутой выборочной совокупности соответствует структуре генеральной совокупности и отвечает требованиям репрезентативности по республике.

3. ПОСЛЕДСТВИЯ И ПРОЯВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА В ВОСПРИЯТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ МСП

В текущих кризисных условиях всё большему количеству предприятий приходится оптимизировать издержки в том числе связанные с трудовыми ресурсами. Результаты предыдущих исследований показали², что в таких условиях управление трудовыми ресурсами представляется многим владельцам и руководителям бизнеса нетривиальной задачей. Кадры являются одним из наиболее существенных препятствий для развития бизнеса.



Источник: Белстат.

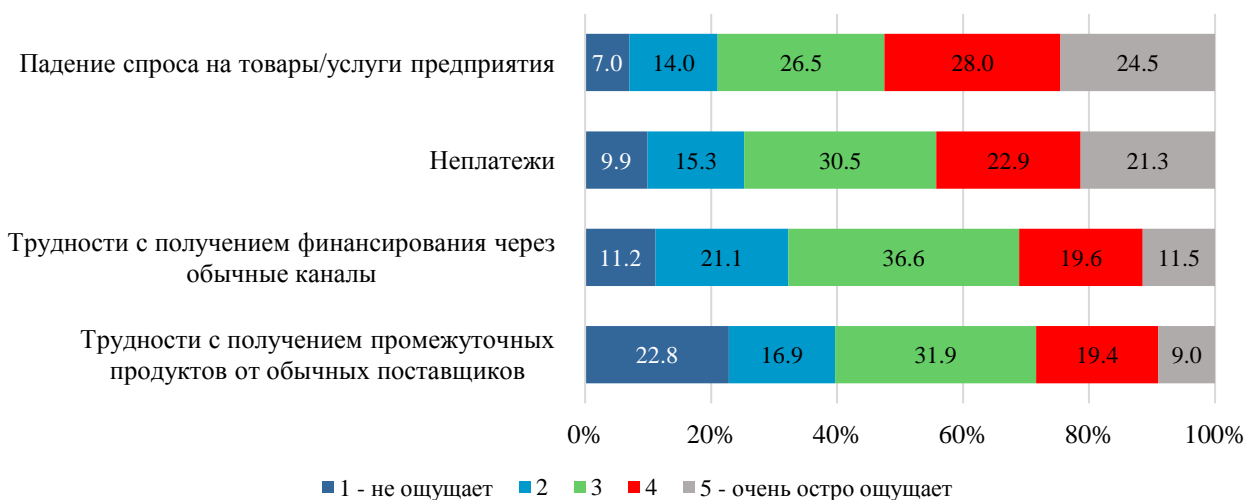
Рис. 1. Средняя численность работников малых и средних организаций в процентах к общереспубликанскому итогу

В настоящее время ситуация лишь усугубляется. Анализ статистических данных по ключевым характеристикам рынка труда в Беларуси показывает не самую благоприятную тенденцию. Малые и средние предприятия являются тем ресурсом, который может обеспечить значительное развитие экономики страны, однако анализ показателей вклада малых и средних предприятий в ВВП в процентах к общереспубликанскому итогу показывает практически полное отсутствие динамики (Урбан, Грушецкая, 2016). Такие же тенденции можно отметить и применительно к показателям занятости на малых и средних частных предприятиях. Изменения в численности работников таких предприятий находятся скорее на уровне погрешности, однако здесь заметна некоторая негативная тенденция (рис. 1).

По результатам опроса этого года 56.9% респондентов ощутили некоторое или значительное ухудшение экономического положения предприятия за прошедший год. В связи с этим в исследовании рассматривались оценки остроты проявления последствий экономического кризиса. Существует линейная связь между оценками текущего экономического положения, его изменения за прошедший год и остротой проявления кризиса. Чем ниже оценка экономического положения, тем выше оценка остроты последствий кризиса³.

² См. Урютина, Михайлова (2014).

³ Коэффициенты корреляции между оценкой текущего экономического положения и оценками остроты различных проявлений кризиса статистически значимы на уровне 0.01 и варьируются от -0.277 до -0.422.

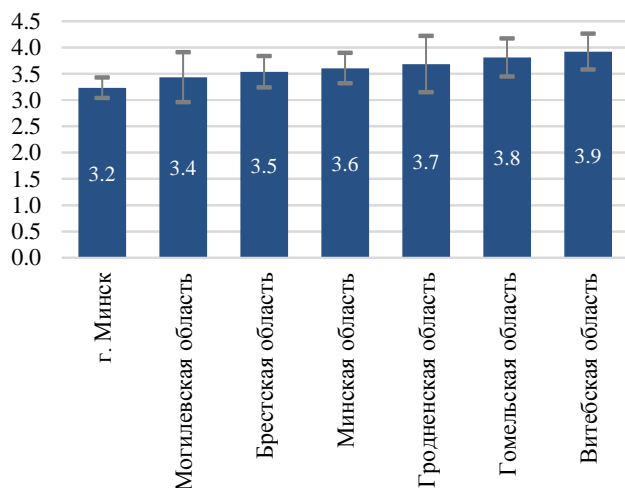


Источник: собственные расчеты.

Рис. 2. Острота ощущения последствий экономического кризиса

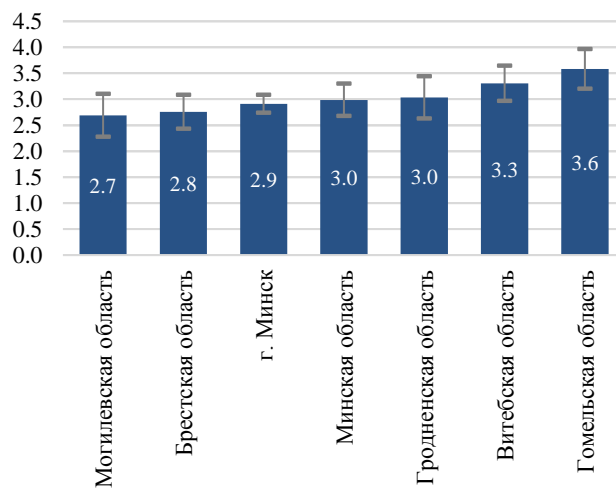
Наиболее остро респонденты воспринимали проблемы падения спроса на услуги и товары предприятия и неплатежей (рис. 2). Кризис также привел к сокращению возможностей привлечения внешнего финансирования, но представители МСП восприняли эту проблему не так остро, так как сталкивались с ограниченным доступом к кредитованию и до ухудшения макроэкономической ситуации в Беларуси⁴. Важно заметить, что это распределение характерно для всех предприятий, вне зависимости от основного вида деятельности или размера. Однако по регионам наблюдаются достаточно существенные различия для всех проявлений экономического кризиса (рис. 3–6). Наиболее острой является ситуация в Витебской и Гомельской областях. Особенно актуально это утверждение применительно к падению спроса на товары и услуги и неплатежам. В этих областях оценку 4 и 5 этим параметрам поставили более половины респондентов. Меньше всего трудностей ощущают респонденты из Брестской области.

Наиболее выраженной является проблема неплатежей в Гомельской области. Негативные оценки 4 и 5 здесь указали 63.2% респондентов, в то время как в остальных областях кумулятивное значение не превышает 37.5%.



Источник: собственные расчеты.

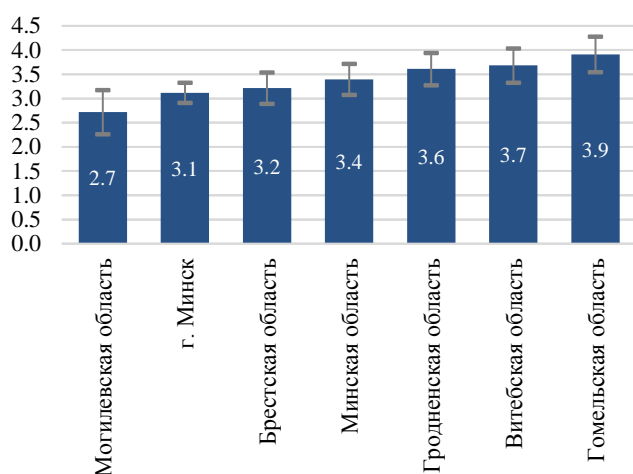
Рис. 3. Падение спроса на товары и услуги предприятия: средние значения и доверительный интервал



Источник: собственные расчеты.

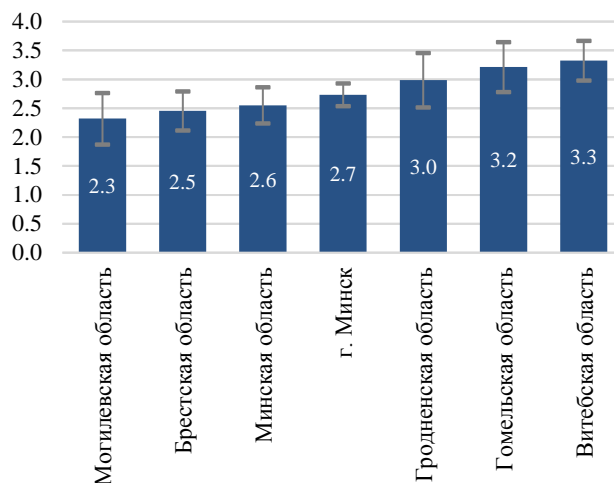
Рис. 4. Неплатежи: средние значения и доверительный интервал

⁴ См. Шиманович (2015).



Источник: собственные расчеты.

Рис. 5. Трудности с получением финансирования через обычные каналы: средние значения и доверительный интервал

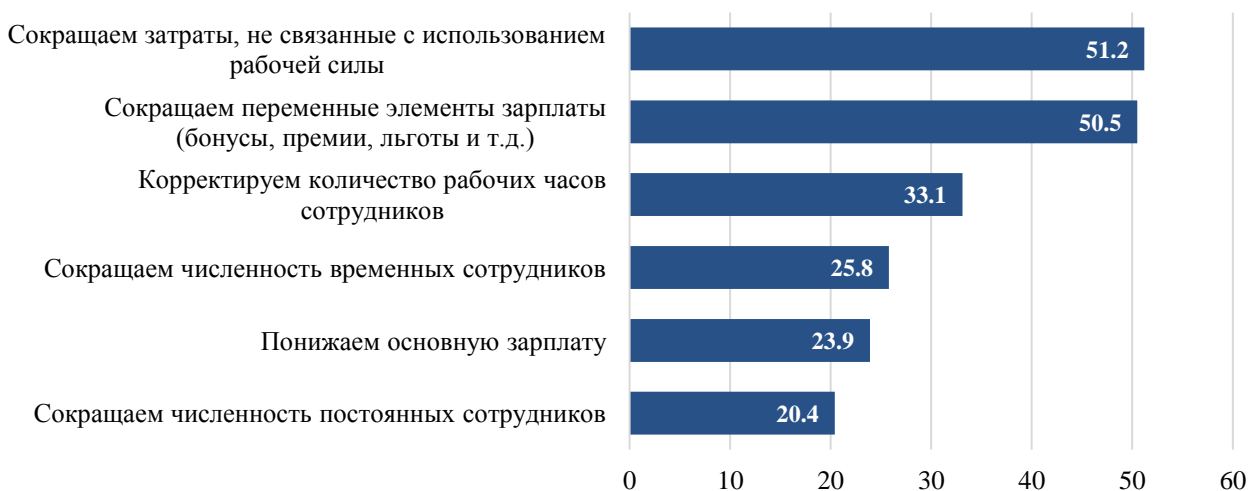


Источник: собственные расчеты.

Рис. 6. Трудности с получением промежуточных продуктов через обычных поставщиков: средние значения и доверительный интервал

Вне зависимости от вида деятельности, размера предприятия и его регионального размещения представители бизнеса реагируют на проявления кризиса следующим образом: 82.4% из них сокращают издержки, в том числе связанные с трудовыми ресурсами, 33.3% снижают цены, 22.3% фиксируют цены, оставляя их неизменными, 19.6% сокращают производство и 6.1% используют другие средства преодоления последствий кризиса. Из тех, кто предпочитает сокращение издержек, 6.9% сокращают только издержки не связанные с трудовыми ресурсами, 15.2% напротив проводят оптимизацию только за счёт кадров и 77.9% используют и те, и другие инструменты оптимизации издержек.

В данном исследовании основной фокус сделан на сокращении издержек, связанных с трудовыми ресурсами. В первую очередь владельцы и руководители бизнеса сокращают переменные элементы зарплаты (этот инструмент использует чуть более половины ответивших) и корректируют число рабочих часов работников (переводят на неполный рабочий день и отправляют в отпуска за свой счёт). Важно отметить, что каждый вариант сокращения издержек используется значительным числом респондентов – от пятой части до четверти бизнесменов вынуждены сокращать временных и постоянных сотрудников и понижать их основную заработную плату (рис. 7).



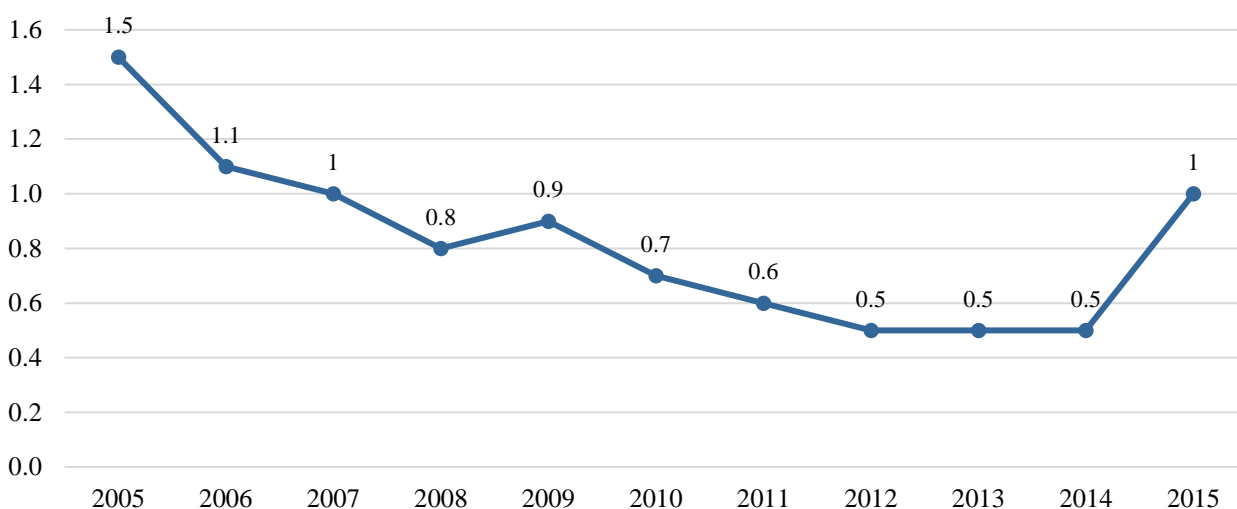
Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Рис. 7. Способы сокращения издержек

Такая интенсивность ответов по каждой позиции свидетельствует о степени тяжести кризисной ситуации. К самым радикальным методам сокращения издержек приходится прибегать как минимум 20.4% бизнесменов. Это может свидетельствовать в том числе о наличии избыточной рабочей силы в компании. Так, например, 19.6% представителей предприятий сокращают производство и 29.5% из них при этом сокращают численность постоянных сотрудников. Остальные 70.5% прибегают к менее радикальным методам, что говорит в том числе и о менее негативной ситуации в компании.

4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

В условиях экономического кризиса многим владельцам и руководителям предприятий приходится сокращать численность как временных так и постоянных сотрудников. Это сопряжено в том числе с ростом безработицы среди населения. Уровень официально зарегистрированной безработицы в Беларуси традиционно остаётся достаточно низким, что во многом объясняется методологией её учёта, однако в 2015 году наблюдается даже её значительный рост, что в свою очередь характеризует текущее положение дел (рис. 8).

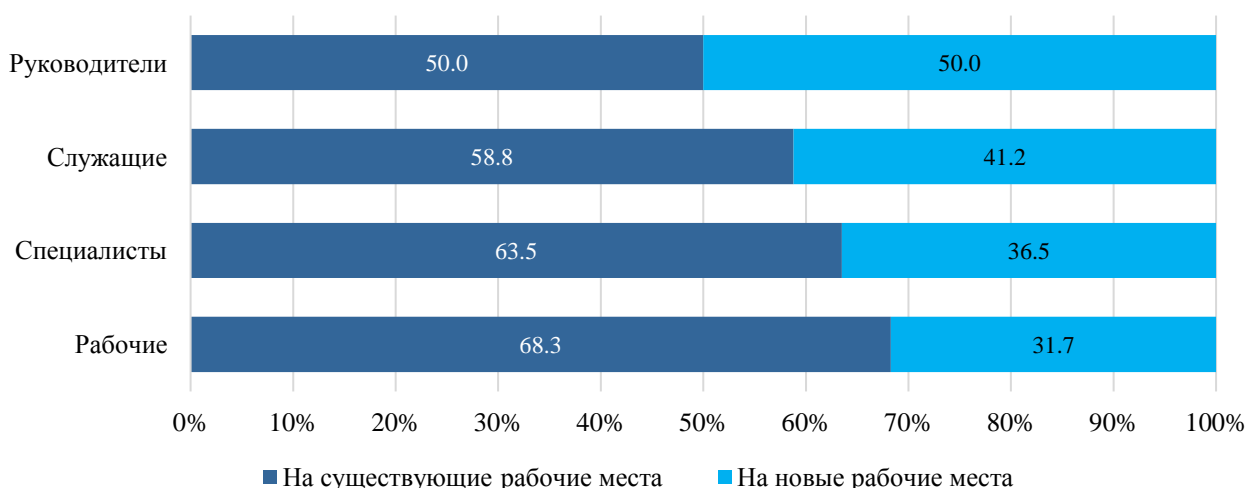


Источник: Белстат.

Рис. 8. Уровень зарегистрированной безработицы в процентах

Вместе с этим участники опроса отмечали, что были вынуждены сокращать постоянных и временных работников своих предприятий. В первую очередь под сокращение попали рабочие (лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.) – их увольняли в 52.3% случаев. Следующими под сокращение попадали служащие (работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание) – 25.2% случаев. За ними сокращали руководителей (менеджеры высшего, среднего и низового звена) – 13.6%, что может говорить либо о низкой квалификации, либо раздутом штате руководства. Наиболее востребованными для предприятий оказались специалисты (работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами) – их сокращали в 8.9% случаев. При этом не наблюдается никаких статистически значимых различий между сокращениями постоянных и временных работников – структура в обоих случаях полностью соответствует приведённой выше.

В то же время 44.6% представителей белорусского бизнеса нанимали новых сотрудников в прошедшем году. Однако лишь 27.7% из них создавали при этом новые рабочие места. Наибольшим спросом на рынке труда пользуются рабочие – их в прошедшем году нанимали 67.3% респондентов, 29.2% наняли специалистов, 18.8% – служащих и 13.8% – руководителей.



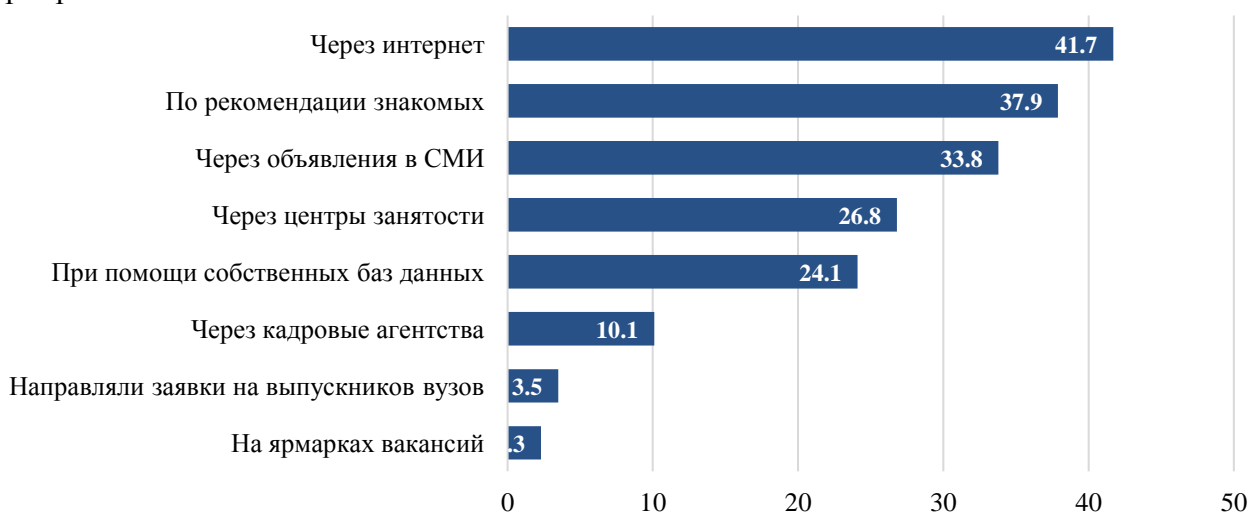
Источник: собственные расчеты.

Рис. 9. Структура найма работников на новые и существующие рабочие места

В половине случаев для руководителей создавались новые рабочие места. Это может быть значительным шагом для белорусских бизнесменов. Исследования прошлых лет⁵ выявили в том числе проблему делегирования полномочий от собственников к наёмным руководителям, а то, что в компаниях создаются новые рабочие места для руководителей может означать как осознание наличия проблемы так и попытку её решения.

В связи с кризисными явлениями в соседних странах и, в частности, с усугублением экономической и политической ситуации в Украине, Беларусь ощутила заметный приток иммигрантов в том числе и на рынке труда. Так 32.3% наняли иммигрантов из других стран. Из них 39.5% нанимали граждан Украины, 31.3% - граждан из других стран СНГ и 29.1% - из прочих стран. Причём их нанимали как на уже существующие, так и на новые рабочие места в примерно равных пропорциях вне зависимости от гражданства.

Основными каналами поиска (рис. 10) как на существующие, так и на новые рабочие места являются интернет, рекомендации знакомых и объявления в СМИ. Стоит отметить достаточно высокую частоту использования центров занятости в качестве источника новых кадров – она превышает и количество обращений в кадровые агентства, и в вузы, и на ярмарки вакансий.

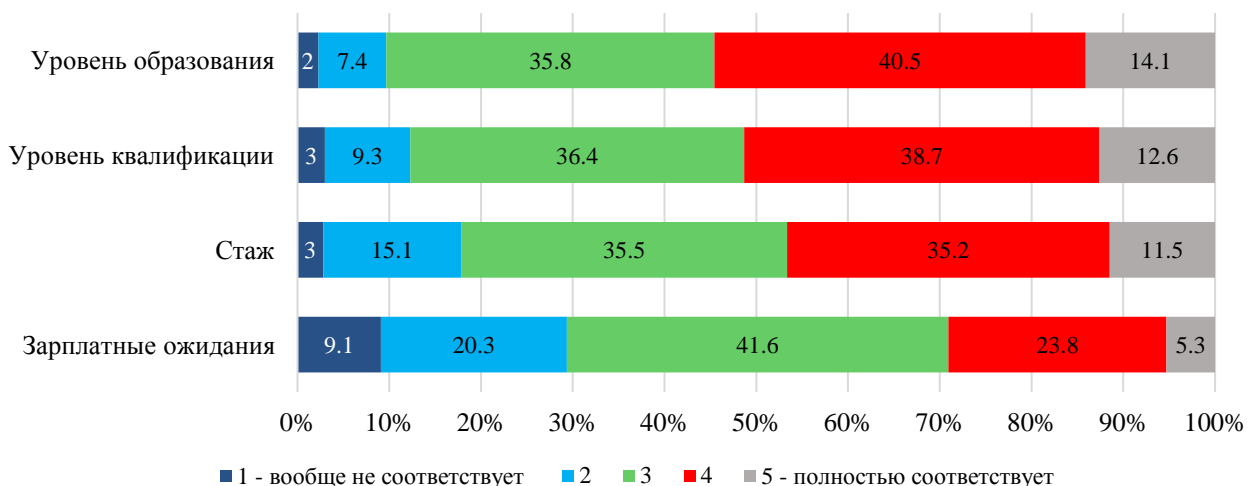


Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Рис. 10. Каналы поиска новых сотрудников

⁵ См. Урютина, Михайлова (2015).

В условиях экономического кризиса на рынке труда, как правило, возрастает предложение рабочей силы. В данном случае эта тенденция подтверждается не только ростом официально зарегистрированной безработицы, но и упрощением процедуры нахождения нужных сотрудников для работодателей. Так 51.2% опрошенных отметили это упрощение (19.3% респондентов утверждают, что искать новых сотрудников стало несколько легче, а 31.9% считают что процедура поиска стала значительно легче). В то же время 17.2% говорят об усложнении процедуры (5.1% считают его значительным). Почти треть респондентов вообще не заметили изменения ситуации.



Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Рис. 11. Соответствие предложения рабочей силы на рынке труда требованиям работодателя.

Вопреки гипотезе о том, что работодатели скорее не удовлетворены качеством рабочей силы на рынке труда, основанной на результатах прошлогоднего исследования⁶ с использованием фокус-групп, в этом году респонденты отметили высокую степень соответствия квалификации, образования и стажа их требованиям (рис. 11). Единственным моментом, с которым не согласны некоторые работодатели являются зарплатные ожидания. В прошлом году⁷ бизнесменами отмечалось значительное расхождение зарплатных ожиданий сотрудников с производительностью труда, а также их уровнем квалификации. Это утверждение распространяется на все категории работников.

Таблица 5. Предпочтение работодателей по опыту работы сотрудников

	Количество	%
В государственных компаниях	32	7.9
В частных компаниях	96	24.1
Различий нет	272	68.0
Всего	400	100.0

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Большинство работодателей не делают различий между сотрудниками с опытом работы в государственных и частных компаниях, однако 24.1% респондентов при прочих равных условиях всё же отдадут предпочтение сотрудникам с опытом работы в частных, а не государственных компаниях (табл. 5).

С 1 января 2017 года в Беларуси на три года повышается пенсионный возраст. Такое изменение может сказаться не только на пропорции работающего населения к населению пенсионного возраста, но и на эффективности предприятий. Мнения об этом повышении среди

⁶ См. Урютина, Михайлова (2015).

⁷ См. Урютина, Михайлова (2015).

представителей малого и среднего частного бизнеса разделились. Большинство при этом считает, что эти меры никак не скажутся на их деятельности. Остальные склонны оценивать нововведения скорее негативно (табл. 6).

Таблица 6. Как скажется повышение пенсионного возраста на предприятии

	Количество	%
Отрицательно	25	6.4
Скорее отрицательно	74	18.5
Никак не скажется	268	67.0
Скорее положительно	25	6.3
Положительно	7	1.8
Всего	400	100.0

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Важное место в изучении кадровой политики занимает оценка теневого сектора экономики. Используемый в исследовании инструментарий позволяет дать лишь приблизительные оценки этого явления. В данном случае в центре внимания такое явление как зарплата в конвертах (табл. 7).

Таблица 7. Распространенность такого явления как зарплата в конвертах

	1	2	3	4	5	
Такого явления нет	18.6	22.1	32.9	16.1	10.2	Распространено повсеместно

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Опрос показал, что 40.7% респондентов отмечают низкую распространённость нелегальных зарплат против 26.3% тех, кто отмечает значительную степень распространения этого явления. Оценка 3 рассматривается как умеренная степень распространения. Для выявления предположительной причины распространённости зарплат в конвертах был задан вопрос о мерах сокращения сектора теневой экономики (рис. 12).

Большинство респондентов видят основную причину существования теневого сектора экономики в условиях ведения бизнеса⁸. Остальную значительную часть ответов составляют предложения снизить налоги и размеры отчислений в фонд социальной защиты населения. Репрессивные меры не так популярны среди респондентов, что говорит о том, что они считают уровень контроля и справедливость последствий за участие в теневом секторе экономики достаточными.



Источник: Исследовательский центр ИПМ.

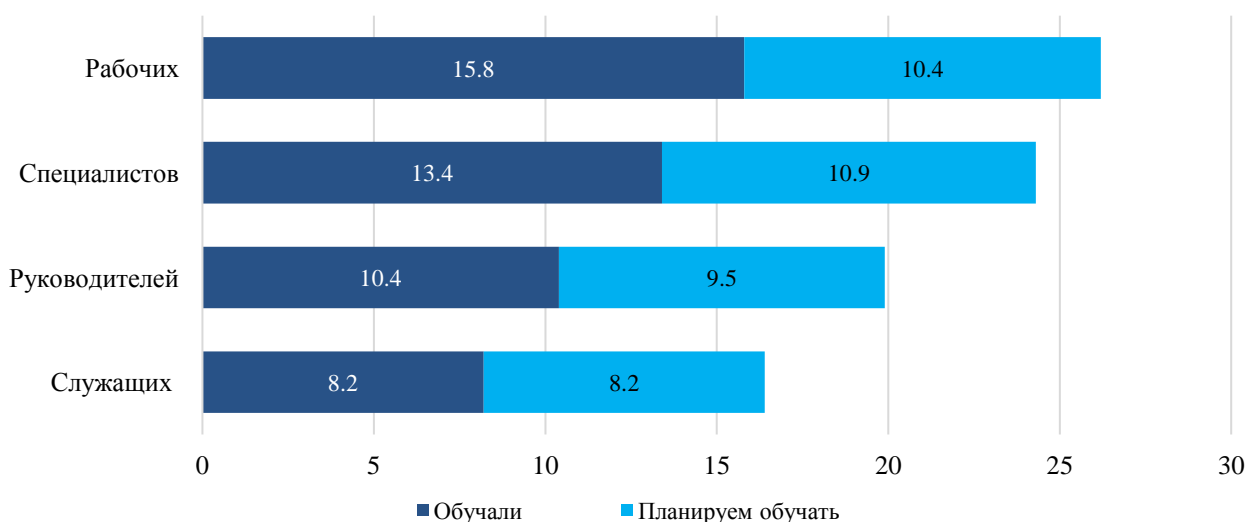
Рис. 12. Меры по сокращению сектора теневой экономики

⁸ Подробнее об условиях ведения бизнеса см. Урбан, Грушецкая (2016).

Несмотря на то, что кризисные явления закономерным образом сказываются на состоянии рынка труда. Доля тех, кому приходится оптимизировать издержки как за счёт трудовых, так и производственных ресурсов составляет 77.9%, что в свою очередь тоже характеризует остроту кризиса. Однако некоторые из представителей МСП даже в условиях кризиса создают новые рабочие места и положительно оценивают качество рабочей силы, представленной на рынке труда.

5. ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

Одним из способов преодоления барьера роста и развития компании является обучение её сотрудников. В настоящее время для этого появляется всё больше возможностей и на образовательные услуги медленно растёт спрос. Однако чаще всего к обучению сотрудников прибегают средние и крупные компании. Большинство опрошенных – представители малого бизнеса, и процент тех, кто обучает своих сотрудников здесь пока невысок. Важно отметить, что в основном владельцы и руководители компаний обучают рабочих и специалистов. То есть вероятнее всего имеется в виду улучшение конкретных профессиональных навыков и получение узкоспециализированного образования.



Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Рис. 13. Каких сотрудников обучали за последние 12 месяцев и каких планируют обучить в следующие 12 месяцев

В то же время обучение менеджеров находится на третьей по частоте выбора позиции, несмотря на то, что именно обучение этих сотрудников способно дать максимальный результат для компании в целом. Более того большинство компаний все же не обучают и не планируют обучать своих работников. Во многом это объяснимо, учитывая падение спроса на услуги и снижение прибыли значительного количества предприятий в кризисных условиях.

Таблица 8. Заинтересованность в образовании по темам

	Количество	%
Продажи	91	47.4
Маркетинг, PR, реклама	76	39.4
Менеджмент, управление компанией	64	33.6
Личностное развитие	51	26.7
Финансы, инвестиции	45	23.5
Управление персоналом	43	22.3
Другое	16	8.1
Коучинг	7	3.7

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Наиболее актуальными для изучения темами являются продажи, маркетинг и менеджмент (табл. 8). Важно заметить, что развитие менеджмента находится лишь на третьей по приоритетности позиции, хотя инвестиции в эту область могут повлечь за собой изменения и в продажах, и в маркетинге, и положительно сказаться на деятельности компании в целом.

Основным требованием, которое предъявляется к бизнес-образованию вне зависимости от направлений является практико-ориентированность (табл. 9). Уровень доверия к преподавателям, чья деятельность сопряжена не только с обучением, но и с практикой бизнеса значительно выше, чем к теоретикам. То же самое касается и курсов.

Таблица 9. Заинтересованность в образовании по темам

	Количество	%
Практико-ориентированность	127	66.0
Соответствие международным стандартам	61	31.5
Преподаватели-практики	58	30.2
Наличие положительных отзывов знакомых	41	21.2
Использование актуальных белорусских кейсов	25	13.1
Признаваемый за рубежом диплом	24	12.7
Другое	4	2.1

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Результаты по приоритетности критериев выбора курсов приводятся в сравнении с результатами прошлогоднего исследования. В 2016 году бизнесмены отдают предпочтение обучению внутри компании собственными силами вместо обучения на краткосрочных курсах вне компании. Критерий цены выбирают теперь 46.5% вместо 22.2% респондентов. Важную роль играет и продолжительность курса. Как правило, международные долгосрочные курсы требуют значительного вложения средств, а критериев оценки их эффективности для отдельных предприятий в краткосрочной перспективе практически не существует. Поэтому многие отдают предпочтение краткосрочным узкоспециализированным курсам.

Таблица 10. Критерии выбора курсов, %

	2015	2016
Содержание курса	59.4	56.4
Цена курса	22.2	46.5
Продолжительность курса	11.7	28.7
Рекомендации коллег или знакомых	8.7	25.8
Преподавательский состав	14.7	25.0
Имидж учебного заведения	8.0	18.0
Возможность получения диплома государственного образца	6.7	11.8
Возможность получения международного диплома	7.2	10.9

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Таблица 11. Основные формы обучения персонала среднего и высшего звена, %

	2015	2016
Обучение внутри компании своими силами	26.3	47.5
Обучение на краткосрочных курсах, семинарах, тренингах (до трех месяцев)	79.9	44.1
Стажировки	11.2	31.7
Самообразование	14.3	28.8
Обучение внутри компании с привлечением сторонних специалистов	9.4	21.4
Участие в конференциях	15.6	12.4
Обучение на долгосрочных курсах, семинарах, тренингах (свыше трех месяцев)	4.5	9.0

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Долгосрочные же курсы пользуются наименьшей популярностью. Обучение на краткосрочных курсах даёт ощущение моментальности результата, в то время как долгосрочные курсы предполагают намного большую детализацию и глубину изучения. Как правило долгосрочными являются такие курсы как MBA, профессиональный маркетинговый курс CIM и другие курсы такого рода. Краткосрочные же курсы либо дают поверхностное представление

о предмете изучения, либо наоборот преподносят очень детальную и концентрированную информацию, но по очень узкой теме. И то, и другое может вполне соответствовать потребностям бизнеса. В том случае, когда они осознаны.

С каждым годом сфера бизнес-образования в Беларуси расширяется и становится все более и более конкурентной. Однако узнаваемость ведущих и самых больших бизнес-школ среди целевой аудитории пока ещё не высока. Значительная часть участников опроса вообще не слышала ни об одной из перечисленных бизнес-школ (см. табл. 12). Это может говорить не только об эффективности маркетинговых стратегий бизнес-школ, но и об уровне заинтересованности в этом вопросе и, соответственно, востребованности образования среди малого и среднего бизнеса при помощи бизнес-школ.

Таблица 12. Известные респондентам обучающие бизнесу организации

	Количество	%
Институт бизнеса и менеджмента БГУ	162	40.4
XXI Век консалт	82	20.6
Бизнес-школа ИПМ	66	16.5
Ключевые решения	29	7.2
Здесь и сейчас	47	11.6
EMAS	18	4.6
SATIO	17	4.2
Ни одна из перечисленных	5	40.3
Другое	161	1.3

Источник: Исследовательский центр ИПМ.

Бизнес-образование, как и любое другое образование является тем самым потенциалом развития, который способен обеспечить значительные изменения как в каждой отдельно взятой организации, так и в экономике в целом. Повышение квалификации и уровня профессионализма способствует, как правило, и росту количественных показателей предприятий. Поэтому не стоит забывать о возможности использования этого ресурса.

6. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Социально-экономическая политика в Беларуси традиционно направлена на сохранение максимальной занятости населения. Однако в текущих условиях экономической стагнации возможности государства по поддержке занятости существенно сократились. Следствием этого стало увеличение актуальности проблемы безработицы. Сектор МСП в условиях кризиса также вынужден сокращать занятость. Существующие тенденции свидетельствуют о том, что как минимум половина представителей МСП вынуждены оптимизировать производственные издержки и издержки, связанные с трудовыми ресурсами. В то же время существует значительно число предприятий, которые продолжают развиваться и создавать новые трудовые места даже в неблагоприятных экономических условиях.

В первую очередь важно отметить, что респонденты достаточно высоко оценивают остроту кризисных явлений, в частности падение спроса на товары и услуги их компаний. Сильнее всего это ощущается в Витебской и Гомельской областях. Это вынуждает представителей МСП использовать различные методы сокращения издержек. Положительным моментом является то, что сокращение премий они используют раньше увольнений, однако и их число представляется значительным.

При этом работодатели отмечают упрощение процедуры поиска новых сотрудников и высокую степень соответствия предложения рабочей силы на рынке труда их требованиям. Значительное несоответствие наблюдается только в зарплатных ожиданиях соискателей. Представители бизнеса уже не первый год обращают внимание на это противоречие⁹.

Достаточно низкие оценки получила распространенность такого явления как зарплата в конвертах. Основной причиной распространения его в частности и в целом существования

⁹ См. Урютина, Михайлова (2015).

сектора теневой экономики представители бизнеса считают в основном высокие налоги и выплаты в фонд социальной защиты населения. При этом дальнейшее ужесточение контроля и введение новых санкций за участие в соответствующей деятельности не будет способствовать сокращению сектора теневой экономики.

Образовательные услуги пока не пользуются большой популярностью среди собственников и руководителей предприятий. В основном они обучают своих рабочих и служащих, а не управленческий персонал. Низкую популярность бизнес-образования подтверждает и узнаваемость бизнес-школ и других заведений, предоставляющих соответствующие образовательные услуги.

В качестве основных рекомендаций можно выделить следующие шаги:

Упрощение условий ведения бизнеса и снижение налоговой нагрузки (на что указывают сами участники опроса) способны повлечь за собой сокращение сектора теневой экономики, что особенно важно в условиях экономического кризиса. Актуальность таких изменений остаётся высокой на протяжении не одного года, что говорит о необходимости реализации действительных мер по либерализации среды ведения бизнеса. В то же время создание благоприятных условий для самозанятости, способно сократить уровень безработицы и обеспечить рынок труда новыми рабочими местами.

Значительным стимулом для развития предприятий может стать обучение работников всех должностей. Руководителям и владельцам бизнеса стоит обратить внимание на обучение управляющего персонала, поскольку именно они оказывают наибольшее влияние на состояние организации в целом: на её стратегию, на способ ведения продаж, эффективность работы персонала и т.д. Кроме того в условиях кризиса происходит перераспределение трудовых ресурсов, следовательно, возникает необходимость переобучения и переквалификации как управляющего персонала, так и рядовых работников предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

World Bank (2016). *Doing Business 2016: Measuring Regulatory Quality and Efficiency*, Washington, DC: World Bank.

Белстат (2015). *Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь*, Национальный статистический комитет Республики Беларусь.

ОЭСР (2016). *Индекс экономической политики в сфере МСП: страны Восточного партнерства. Оценка применения европейского акта о малом бизнесе*, Организация экономического сотрудничества и развития.

Точицкая И., Кнут А., Кирхнер Р. (2014). Белорусский фонд поддержки предпринимательства: концепция перезагрузки, *аналитическая записка* Исследовательского центра ИПМ, 01/2014.

Шиманович Г. (2015). Доступность внешнего финансирования для малого и среднего бизнеса в Беларуси, *дискуссионный материал* Исследовательского центра ИПМ, 15/03.

Кнут А., Точицкая И. (2016). Улучшение взаимной увязки мер финансовой и нефинансовой поддержки МСП в Беларуси, *аналитическая записка* Исследовательского центра ИПМ, 02/2016.

О государственной программе поддержки малого и среднего предпринимательства в Республике Беларусь на 2016–2020 годы, *Постановление* Совета Министров Республики Беларусь от 23.02.2016 № 149.

Урбан Д., Грушецкая Е. (2016). Условия ведения бизнеса в Беларуси, *дискуссионный материал* Исследовательского центра ИПМ, 16/01.

Урютина Д. (2015). Внутренние барьеры развития бизнеса в Беларуси, *рабочий материал* Исследовательского центра ИПМ, 15/02.

Урютина Д., Михайлова И. (2015). Внутренние барьеры развития частного бизнеса в Беларуси, *дискуссионный материал* Исследовательского центра ИПМ, 15/01.

Скриба А. (2015). Белорусские МСП в 2014 – 2015 году: тенденции роста и препятствия развитию, *дискуссионный материал* Исследовательского центра ИПМ, 15/04.