

значения коэффициентов текущей ликвидности и обеспеченности собственными оборотными средствами выше нормативных, а обеспеченности финансовых обязательств активами менее 0,85.

Что касается коэффициента абсолютной ликвидности, то следует отметить, что данный коэффициент показывает, какая доля краткосрочных обязательств может быть погашена мгновенно за счет высоколиквидных активов и отражает платежеспособность предприятия в текущий момент [2].

По состоянию на 31.12.2016 года значение коэффициента абсолютной ликвидности составило 0,02, что на 0,01 выше, чем в 2015 году, однако ниже нормативного значения. В 2017 году значение коэффициента абсолютной ликвидности равно 0,01, что также ниже нормативного значения. Значение данного показателя ниже нормативного характеризует то, что ОАО «Бархим» неспособно погасить свои текущие обязательства за счет ликвидных оборотных активов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Об утверждении Инструкции о порядке расчета коэффициентов платежеспособности и проведения анализа финансового состояния и платежеспособности субъектов хозяйствования: постановление Министерства финансов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь, 27 декабря 2011 г., № 140/206 // Зарегистрировано в Национальном реестре. – 2016. – № 9/10. – 8/30733.

2. Myfin.by | Банки Беларуси. Кредиты. Вклады. Курсы валют [Электронный ресурс] – Режим доступа: myfin.by – Дата доступа: 07.03.2019.

УДК 331.2

Студ. О.Н. Минкевич

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

ЕТКС, ЕКСД И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ — ОБЩНОСТЬ И РАЗЛИЧИЯ

В организациях для обеспечения рационального разделения труда, создания действенного механизма разграничений функций, полномочий и ответственности на основе четкой регламентации трудовой деятельности работников в современных условиях необходимо использование квалификационных справочников.

В Республике Беларусь все наниматели обязаны использовать ЕКСД (ЕТКС) при определении наименований должностей служащих и профессий рабочих, присвоении им квалификационных категорий и

разрядов.

ЕТКС – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Данный справочник разработан Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и предназначен для тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих во всех отраслях и сферах деятельности [1].

ЕКСД – Единый квалификационный справочник должностей служащих. ЕКСД содержит квалификационную характеристику должностей. Сфера его применения включает: определение трудовых функций служащих; установление дифференциации оплаты труда служащих; разработка должностных инструкций; аттестация служащих; аттестация специалистов на присвоение им квалификационных категорий и др. [2]. В справочник включены квалификационные характеристики массовых должностей, общих для всех отраслей экономики, наиболее широко используемых на практике.

В качестве показателя, определяющего квалификацию работника, используется тарифный разряд. Тарифный разряд отражает сложность труда и уровень квалификации работника, а квалификационный разряд характеризует уровень его профессиональной подготовки. Отметим, что размер оплаты труда находится в прямой зависимости от разряда, присвоенного сотруднику компании. Обычно первый разряд присваивается наименее квалифицированным работникам, а с повышением уровня сложности работы повышается и разряд. Квалификационные характеристики каждой должности содержат: должностные обязанности, необходимые знания и требования к квалификации.

Между тем, сегодня очевидна необходимость совершенствования национальной системы квалификаций (НСК) в целях создания возможности для получения компетенций, ориентированных на потребности рынка труда, условий для оценки квалификации, полученной не только в рамках системы образования, но и неформального обучения. Участие Республики Беларусь в Европейском пространстве высшего образования также требует обеспечения сопоставимости НСК с общеевропейской системой квалификаций. Сегодня более 140 государств вовлечены в процесс совершенствования национальных систем квалификаций.

На данный момент в Республики Беларусь осуществляется планомерная работа по совершенствованию НСК. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.01.2014 №34 «О некоторых вопросах развития национальной системы квалификаций Республики Беларусь» совершенствование НСК предполагает

ет: создание секторальных советов квалификаций; разработку секторальных рамок квалификаций в соответствии с НСК для секторов экономики; разработку профессионально-квалификационных стандартов; разработку типовых карт профессионального развития и карьерного роста [3].

Профессиональный стандарт – это требования к квалификации работника необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции [4]. В профессиональном стандарте на основе функционального анализа будут раскрываться содержание и специфика определенного вида трудовой деятельности, в то время как в квалификационных (тарифно-квалификационных) характеристиках устанавливаются основные, наиболее характерные для конкретных должностей служащих (профессий рабочих) трудовые функции и требования к знаниям и умениям для их выполнения. Также профессиональные стандарты могут быть применены при независимой оценке и сертификации квалификаций – для оценки знаний, умений и навыков работника, сформированных в результате всех видов обучения (в том числе неформального) [5].

В Российской Федерации уже действует и активно применяется система профессиональных стандартов. Профстандарт содержит наименование вида профессиональной деятельности, также указана основная цель вида профессиональной деятельности. Включает описание и характеристика трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт: наименование обобщенной трудовой функции, уровень квалификации, возможные наименования должностей, требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы, особые условия допуска к работе, наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности, наименование трудовой функции, уровень (подуровень) квалификации, трудовые действия, необходимые умения и знания. Показатель уровня квалификации в данном стандарте включает в себя такие характеристики, как: полномочия, ответственность, характер умений, характер знаний.

В качестве показателя, определяющего квалификацию работника установлены различные уровни квалификации: первый уровень квалификации предполагает выполнение стандартных заданий, все последующие до девятого уровня предполагают более тщательную подготовку и наличие профессиональное образование.

Таким образом, профессиональные стандарты представляют собой более детализированную систему, определяющую минимальные требования к квалификации работников для конкретных должностей,

что и иллюстрирует таблица, отражающая различные профессии в деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности зависимости от разряда и уровня квалификации работников.

**Таблица – Разряд и уровень квалификации работников
деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности**

Наименование профессий	Разряды (ЕТКС)	Уровень квалификации (профессиональный стандарт)
Аппаратчик приготовления химических растворов	2-4	2-4
Аппаратчик талловой установки	2-5	3-4
Отбельщик	2-6	2-4

В завершении, следует отметить, что квалификационные справочники и профессиональный стандарт охватывают общую область применения, они прописывают основные требования к образованию и обучению работников, трудовые функции, тем не менее, имеют ряд отличий. Квалификационные справочники представляют собой более обобщенную, универсальную систему, определяющую характеристику сразу нескольких специальностей. Профессиональный стандарт, в свою очередь, представляет более детализированную систему, в которой на каждую профессию оформляется отдельный профессиональный стандарт. В нем более подробно описываются такие положения как: полномочия и ответственность, характер умений, характер знаний, основные пути достижения уровня квалификации, описывает деятельность работников, их трудовые функции и даже трудовые действия. Профессиональные стандарты включают в себя существенные требования, отвечающие современным условиям труда, ориентацию процесса подготовки кадров на развитие компетенций, формирование понятных профессиональных требований, и призваны заменить действующие квалификационные справочники, которые действительно устарели в связи с отсутствием в них ряда существующих профессий.

ЛИТЕРАТУРА

1. ЕТКС. Выпуск 10// Ресурс юридической консультации Alibi.by. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tnpa.by/#!/DocumentCard/218974/316421>. – Дата доступа: 17.04.2019.

2. ЕКСД. Выпуск 68// ИПС «Стандарт». [Электронный ресурс]. – Минск: БелГИСС, 2012-2019. – Режим доступа: <https://www.alibi.by/index.php?do=static&page=eksd>. – Дата доступа: 17.04.2019.

3. Олекс, О. А. Профессионально-квалификационная структура образования в Республике Беларусь / О. А. Олекс // Наука и иннова-

ции. – 2014. – № 4. – С. 55–60.

4. Олейникова, О. Н. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура: метод. пособие / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева. – М.: АНО Центр ИРПО, 2011. – 100 с.

5. Постановление Совета Министров РБ от 24.10.2018 №764 «О стратегии совершенствования Национальной системы квалификаций Республики Беларусь». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/filec51922002717043d.PDF>. – Дата доступа: 17.04.2019.

УДК 336.001

Студ. В.В. Моряхина

Науч. рук. доц. А.В. Ледницкий

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

ВЕНЧУРНЫЙ БИЗНЕС В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В настоящее время Республика Беларусь находится на этапе перехода к инновационной экономике. Одним из ключевых факторов данного перехода является развитие венчурного бизнеса.

Венчурный бизнес – это специфическая форма финансирования, основная идея которого сводится к ограниченному участию в собственном капитале компании в течение определенного периода, который обычно составляет от 3 до 5 лет. В частности, Европейская ассоциация прямого и венчурного инвестирования (EVCA) определяет венчурный бизнес как акционерный капитал, предоставляемый профессиональными фирмами, которые инвестируют, одновременно принимая участие в управлении, в частные предприятия, демонстрирующие значительный потенциал роста, в фазах их начального развития, расширения и преобразования.

В Беларуси венчурное финансирование зародилось относительно недавно, тогда как в США в 50-х годах прошлого столетия были созданы первые венчурные компании. В 2007 году был принят Указ Президента Республики Беларусь №1 о возможности создания венчурных организаций. Спустя 3 года в 2010 году по результатам работы были внесены некоторые поправки (Указ № 252). В соответствии с изменениями Белорусский инновационный фонд, который финансирует инновационные проекты на возвратной основе, был наделен функциями государственного венчурного фонда.

На данный момент существует ряд проблем в области венчурного финансирования в Беларуси: тяжелое налоговое бремя для вновь созданных предприятий, ограничения в инвестирование в рисковые