

12. Регионы Республики Беларусь. Статистический сборник: В.И. Зиновский - Председатель редакционной коллегии (И.А.Костевич, И.С. Кангро, Е.И. Кухаревич, В.А. Богуш, Е.М. Палковская), Минск 2011 г.

13. Статистическая отчетность предприятия ОАО «Полоцкий молочный комбинат» за 2006-2011 годы.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ФАКТОРЫ ЕЕ РОСТА

И.В. Зенькова

*канд. экон. наук, доц., Полоцкий государственный университет
г. Новополоцк, Беларусь*

Р.Д. Сарвари

Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк, Беларусь

Уровень производительности труда на предприятии и возможности ее повышения определяются рядом факторов и резервами ее роста. Проведя исследования, автор пришел к выводу, что все факторы, влияющие на изменение объема производства и численности работников предприятия, оказывают влияние и на изменение производительности труда.

Под факторами роста производительности труда автор рассматриваются причины, предопределяющие изменение ее роста. Под резервами роста производительности труда на предприятии автор рассматривает неиспользование реальных возможностей экономии трудовых ресурсов. Соотношение между понятием "факторы" и "резервы" заключается в том, что фактор является причиной возможности осуществления какого-либо явления, а резерв - нереализованная возможность в том или ином конкретном случае.

Исходя из практики планирования и учета на большинстве белорусских предприятиях, факторы, влияющие на такую экономическую категорию как производительность труда, классифицируются по следующим группам:

- регионально-экономические факторы (природно-климатические условия, их изменения; сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов) и экономико-географические факторы (наличие местных строительных материалов; свободных ресурсов рабочей силы, электроэнергии, воды; рельеф местности; расстояние до коммуникаций и т.п.);
- факторы ускорения НТП (изменение технического уровня производства; внедрение новых поколений высокоэффективной техники; применение прогрессивных технологий; использование автоматизированных систем в проектировании);
- экономические факторы (совершенствование управления, организации производства и труда; планирование и управление кадрами и т.д.);
- факторы структурных сдвигов (изменение объема и структуры производства; изменение доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий; изменение удельных весов отдельных видов продукции);
- социальные факторы (человеческий фактор; сокращение объемов монотонного, вредного и тяжелого труда; прочие факторы). [1]

При детальном рассмотрении каждой из групп факторов, мы можем отметить, что каждая составляющая группы так или иначе оказывает непосредственное влияние на изменение производительности труда на белорусских предприятиях (организациях). К таким составляющим можно отнести занятость населения, наличие свободных ресурсов рабочей силы, а также человеческий капитал. Все это находится в непосредственной взаимосвязи с демографической ситуацией в стране. Что касается понятия «человеческий капитал», то здесь автор использует следующее объяснение данной характеристики. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также накопление знаний, умений, опыта, образования, квалификации, информации, физического и психологического здоровья, духовного богатства, всесторонней мобильности. Он представляет собой не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек, а их накопленный запас. Всемирный банк и Международный валютный фонд разработали расширенную концепцию национального богатства, включив в нее человеческий и природный капиталы. Человеческий и природный капиталы в составе национального богатства страны статистическими органами Беларуси до сих пор не учитываются, хотя они играют, если исходить из аналогии с другими государствами, доминирующую роль. По имеющимся оценкам, доля человеческого капитала в национальном богатстве Беларуси составляет более 55 %, что выше, чем в какой-либо другой стране СНГ.[2]

В целом следует отметить, что высокий общеобразовательный уровень населения и сложившаяся эффективная система подготовки квалифицированных кадров являются одним из важнейших конкурентных преимуществ Республики Беларусь. Для максимального использования данного преимущества необходимо улучшать демографическую ситуацию, совершенствовать структуру занятости населения, как следствие повышать производительность труда.[3]

Также при рассмотрении занятости как фактора роста производительности труда, автор пришел к выводу, что необходима разработка концепции, направленной на стабилизацию числа занятого населения и улучшения условий труда работников. Мы можем выделить следующие составляющие мотивационного политического курса, который в последствие поможет стабилизировать показатели производительности труда в республике:

- стимулирование роста занятости в сфере услуг;
- создание мотивационной политики на основе зарубежного опыта, направленной на высокоэффективный труд работников;
- создание новых рабочих мест в наукоемких производствах;
- создание надежной системы защиты населения от безработицы.

Результатами реализации данного курса станет повышение уровня занятости населения, а также доли работающих в сфере услуг.

Таким образом, с реализацией данной политики, экономическая ситуация РБ улучшится. Заметно вырастет уровень производительности труда на предприятиях (организациях). Именно данный факт в последующем способен повысить уровень жизни населения нашей страны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Производительность труда и факторы ее роста/Режим доступа: http://zp.by/number/2012/4/Proizvoditelnost_truda_i_factory_ee_rosta/. – Дата доступа: 12.04.2014.
2. Демографический и трудовой потенциалы Беларуси/ Режим доступа: <http://www.zavtrasessiya.com/index.pl?act=PRODUCT&id=173>– Дата доступа: 13.09.2014.
3. Занятость населения РБ и рост производительности труда/ Режим доступа: <http://lib.psunbrb.by/handle/112/698>.- Дата доступа:18.09.2014

ПРЕИМУЩЕСТВА ИНТЕГРАЦИИ НАУКИ, БИЗНЕСА И ВЛАСТИ ДЛЯ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

И.В. Зенькова

*канд. экон. наук, доц., Полоцкий государственный университет,
г. Новополоцк, Беларусь*

Т.С. Сорокина

Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк, Беларусь

Одной из важнейших причин, тормозящих развитие инновационной составляющей экономики, является разрыв между наукой, высшим образованием, производством и властью. Именно поэтому сегодняшним приоритетом государственной политики в области высшего профессионального образования является интеграция высшей школы, науки и наукоемкого производства. Объединение инновационного потенциала, научного и образовательного комплексов в форме исследовательских и университетских комплексов, центров передовых исследований, технопарков, научно-технических и инновационных организаций позволит повысить как эффективность научно-исследовательской деятельности, так и качество образования в высшей школе [1, с. 175].

Критический анализ литературы позволяет считать интеграционное взаимодействие науки (и образования), бизнеса (предприятия, организации) и власти (органы государственного управления) инновационным кластером. Также в современных зарубежных работах по теории инноваций модель университет (наука и образование) – бизнес (организации и предприятия) – власть (органы государственного управления) (university-business-government) получила название Triple Helix, которое оказалось настолько удачным, что прочно прижилось в литературе и принято научной общественностью. В настоящее время эта модель получила признание в отечественной инноватике как модель Тройной спирали (ТС) [2-5].

Критический анализ литературы показал, что нет однозначного определения инновационного кластера, так как в силу традиционного подхода инновационность признано считать свойством технологического или отраслевого кластера. В таблице 1 представлены наиболее часто встречающиеся в экономической литературе теоретические подходы к понятию инновационный кластер.

Таким образом, инновационный кластер представляет собой совокупность взаимосвязанных инновационным процессом предприятий, научных организаций, государственных учреждений, научно-исследовательских центров, потре-