

ПЛЕНАРНОЕ ЗЕСЕДАНИЕ

УДК 331.1

ПОДГОТОВКА ИННОВАЦИОННЫХ КАДРОВ – ЗАЛОГ УСПЕШНОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

*Артамонова М.В., к.э.н., доцент кафедры экономики труда и персонала
экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова,
г. Москва, Российская Федерация*

Главное условие конкурентоспособности страны – подготовка инновационных кадров, обладающих высоким творческим потенциалом, необходимых для успешного развития экономики знаний, соответствующих обществу знаний, и успешного, устойчивого развития современных организаций.

Долгосрочная жизнестойкость организации подразумевает, что управление ею должно основываться на трех элементах устойчивости – экономическом, социальном и экологическом. На уровне организации устойчивость означает управление организацией, расширяющее ее деятельность и приносящее прибыль, учет экономических и социальных интересов людей внутри и за ее пределами, от которой зависит работа организации, а также учет воздействия на окружающую среду¹.

Устойчивые организации должны заниматься новаторской деятельностью, внедрять целесообразные и экологически безвредные технологии, осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации кадров, а также стремиться к росту производительности, чтобы сохранять конкурентоспособность на национальных и международных рынках. Исследования, проводимые в организациях всех видов и размеров, показывают, что между условиями труда, производительностью и конкурентоспособностью существует явная взаимосвязь².

Международная конференция труда в 2007 году определила следующие шесть принципов, помогающих организациям сохранять устойчивость³:

1) *социальный диалог и нормальные трудовые отношения.* Устойчивые организации ведут социальный диалог и поддерживают хорошие трудовые отношения, в том числе участвуют в коллективных переговорах и занимаются информированием работников, проводят с ними консультации и обеспечивают их участие в производственных делах;

2) *развитие трудовых ресурсов.* Развитие трудовых ресурсов в устойчивых организациях должно строиться на принципах социального диалога и участия работников. Устойчивые организации рассматривают квалифицированный персонал как основной источник конкурентных преимуществ и относятся к своим работникам как к ценному достоянию и проводникам преобразований;

¹ Стефан, У.; Роговский, Н.; Ламот, Д. Распространение практик ответственных и устойчивых предприятий в кризисные периоды. Руководство для лиц, ответственных за формирование политики, и социальных партнеров. Группа технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии; Программа развития устойчивых предприятий, 2011. Москва, МОТ. С. 5.

² См., например, J. Addison: "Worker participation and firm level performance", British Journal of Industrial Relations, Vol. 38, № 1 (March 2000), pp. 7-48; I.C. Imoisili and A.V. Henry et al: Productivity Improvement through Strengthening Management-Labour Cooperation (Port of Spain, ILO, 2004); а также J.M. Rosow and J.V. Hickey: "The partnership paradigm for competitive advantage", Strategic Partners for High Performance, Work in America Institute, New York, USA, 1994.

³ Стефан, У.; Роговский, Н.; Ламот, Д. Распространение практик ответственных и устойчивых предприятий в кризисные периоды. Руководство для лиц, ответственных за формирование политики, и социальных партнеров. Группа технической поддержки достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии; Программа развития устойчивых предприятий, 2011. Москва, МОТ. С. 5-6.

3) *условия труда.* Устойчивые организации предлагают условия труда, обеспечивающие безопасную и стимулирующую производственную среду, а также взаимовыгодные и гибкие формы организации работы;

4) *производительность, оплата труда и участие в выгодах.* Работники должны иметь возможность внести свой вклад в деловой успех организации и получать справедливую долю от прибыли и выгод, полученных в результате экономической деятельности и роста производительности;

5) *социальная ответственность бизнеса.* Устойчивые организации могут использовать корпоративную социальную ответственность в качестве дополнения к своим стремлениям претворить устойчивые стратегии и достичь стабильных результатов. Рекомендации относительно норм примерного корпоративного поведения и гражданственности содержатся в принятой МОТ Трехсторонней декларации принципов, касающихся много национальных корпораций и социальной политики;

6) *корпоративное управление и практика ведения бизнеса.* Добросовестное корпоративное управление и рациональная практика ведения бизнеса основывается на таких ценностях, как подотчетность, честность и прозрачность, соблюдение правовых норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда.

В условиях перехода экономики России с инерционного энерго-сырьевого на инновационный путь развития важнейшим нормативным документом является «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года»¹, в которой подчеркнуто, что реализация сценариев инновационного развития возможна лишь при качественном изменении факторов производства, значительном накоплении человеческого и социального капиталов.

В научной литературе под инновационными кадрами понимают кадры, обладающие инновационным потенциалом, т.е. совокупностью взаимодействующих и взаимосвязанных ресурсов, необходимых в процессе осуществления инновационной деятельности и обеспечивающих достижение стратегических целей и задач (Г.В. Варламов²); мотивированные к осуществлению профессиональной деятельности в условиях инновационной экономики (Н.В. Астафьева³); проявляющие высокий уровень креативности, умения понимать и выявлять проблемы и находить для них нестандартные решения, умения работать в команде, владеющие компетенциями, востребованными в инновационной экономике (И.И. Харченко, Н.М. Арсентьева, В.П. Бусыгин⁴); обладающие способностями к: позитивно-критическому восприятию новой информации, приращению общих и профессиональных знаний, выдвижению новых конкурентоспособных идей, нахождению решений нестандартных задач и новых методов решения традиционных задач, использованию знаний для практической реализации новшеств (М.Е. Вайндорф-Сысоева⁵, Е.М. Родионова¹).

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. Электронный ресурс: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>

² Варламов, Георгий Валерьевич. Принципы и механизмы эффективного управления инновационной образовательной деятельностью : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Варламов Георгий Валерьевич. [Место защиты: ГОУВПО "Санкт-Петербургский государственный политехнический университет"] - Санкт-Петербург, 2010 - Количество страниц: 157 с. 7 ил. Санкт-Петербург, 2010 164 с.

³ Астафьева Н.В. Инновационное развитие университетских комплексов: монография / Н.В. Астафьева. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2008. – 16,0 п.л.; Астафьева Н.В. Высшее образование в инновационной экономике: монография / Н.В. Астафьева. – Саратов: Саратов. гос. техн. ун-т, 2007. – 14,75 п.л.

⁴ Харченко И.И., Арсентьева Н.М., Бусыгин В.П. Особенности запросов инновационной экономики к системе профессионального образования и компетенциям специалистов [Электронный ресурс] // Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России : Шестая Всерос. науч.-практ. интернет-конф. "Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России", 28-29 окт. 2009 г. : Представленные доклады. - Петрозаводск : Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского гос. ун-та, 2009. - Секция 3. - [7 с.] Режим доступа : <http://labourmarket.ru/conf6/reports/arsentieva.doc>

⁵ Вайндорф-Сысоева, М.Е. Концепция многоуровневой системы подготовки педагогических кадров к инновационной деятельности [Текст]: моногр. / М.Е. Вайндорф-Сысоева. – М.: Изд-во МГОУ, 2008. – 217 с. – ISBN 978-5-7017-1316-5. – 7,52 п.л.; Вайндорф-Сысоева, М.Е. Инновационная составляющая



Другим важнейшим нормативным документом является Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 годы»², государственными заказчиками которой явились: Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное агентство по образованию, Федеральное агентство по науке и инновациям. Цель программы – создание условий для эффективного воспроизводства научных и научно-педагогических кадров и закрепления молодежи в сфере науки, образования и высоких технологий, сохранения преемственности поколений в науке и образовании. Задачи программы – создание условий для улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров, эффективной системы мотивации научного труда; создание системы стимулирования притока молодежи в сферу науки, образования и высоких технологий (оборонно-промышленный комплекс, энергетическая, авиационно-космическая, атомная отрасли и иные приоритетные для Российской Федерации высокотехнологичные отрасли промышленности), а также закрепления ее в этой сфере; создание системы механизмов обновления научных и научно-педагогических кадров.

Важнейшие целевые индикаторы и показатели Программы – доля исследователей в возрасте 30–39 лет в общей численности исследователей – 13,8–14,5 %; доля исследователей в возрасте 30–39 лет в общей численности исследователей в секторе высшего образования – 21–22 %; доля профессорско-преподавательского состава государственных и муниципальных высших учебных заведений в возрасте до 39 лет (включительно) в общей численности профессорско-преподавательского состава – 40–41 %; доля исследователей высшей научной квалификации (кандидаты и доктора наук) в общей численности исследователей в возрасте до 39 лет (включительно) – 13,5–14,5 %; доля профессорско-преподавательского состава высшей научной квалификации (кандидаты и доктора наук) в общей численности профессорско-преподавательского состава государственных и муниципальных высших учебных заведений – 63–64 %; доля аспирантов и докторантов – участников Программы, представивших диссертации в диссертационный совет (нарастающим итогом) – 80%; количество студентов, аспирантов, докторантов и иных молодых исследователей, принимавших участие в предметных олимпиадах, конкурсах научных работ и других мероприятиях, проводимых в области науки и техники в рамках Программы (нарастающим итогом), – 60–65 тыс. человек; количество студентов, аспирантов, докторантов и молодых исследователей из организаций – участников Программы, закрепленных в сфере науки, образования и высоких технологий (зачисленных в аспирантуру или принятых на работу в учреждения высшего профессионального образования, научные организации, предприятия оборонно-промышленного комплекса, энергетической, авиационно-космической, атомной и иных приоритетных для Российской Федерации отраслей промышленности) (нарастающим итогом), – 9–12 тыс. человек; доля исследователей в области естественных и технических наук – участников Программы, результаты работы которых в рамках мероприятий Программы опубликованы в высокорейтинговых российских и зарубежных журналах (нарастающим итогом) – 40–45 %.

Ожидаемые конечные результаты реализации Программы и показатели социально-экономической эффективности – повышение качества возрастной и квалификационной структуры кадрового потенциала сферы науки, высшего образования и высоких технологий, преодоление негативной тенденции повышения среднего возраста исследователей, включая снижение среднего

многоуровневой системы подготовки педагогических кадров (с разным опытом работы) к профессиональной деятельности с использованием виртуальной образовательной среды [Текст] / М.Е. Вайндорф-Сысоева // Вестник МГОУ: серия «Педагогика». – 2009, № 2. С. 171–178. – 1,33 п.л.

¹ Родионова Е.М. Инновационные кадры России: инвестиции, интеллектуальный капитал, инновации, инфраструктура: монография — М.: Машиностроение — 1, 2009. - 353 с.; Родионова Е.М. Интеллектуальный капитал научно-инновационных кадров: монография — Орел, 2009. — 300 с.; Родионова Е.М. Комплексная оценка коммерческого потенциала инновационного продукта вуза/ Е.М. Родионова // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. — 2009. — выпуск 21 — № 19 (157). С. 147—156. — 0,5 п. л.; Родионова Е.М. Система подготовки инновационных кадров. Оценка качества / Е.М. Родионова // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2009, № 1(37). С. 243—249. — 0,4 п.л.

² Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 годы». Утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2008 г. № 568.

возраста исследователей на 3 – 4 года, увеличение доли исследователей высшей квалификации на 2 – 4 %, увеличение доли профессорско-преподавательского состава высшей квалификации на 4 – 6 %; создание многоуровневой системы стимулирования притока молодежи в сферу науки, образования и высоких технологий; повышение качества научных публикаций, увеличение доли России в числе статей в ведущих научных журналах мира на 1 – 1,5 % общего уровня; увеличение числа научных и образовательных организаций, использующих передовой опыт ведущих мировых университетов.

Однако для реализации стратегии инновационного развития России основной проблемой остается дефицит кадров для инновационной деятельности, способных объединить интеллектуальные и технологические ресурсы страны и обеспечить коммерциализацию новшеств на внутреннем и глобальном рынке¹.

Необходимым условием для формирования инновационной экономики является модернизация системы образования для подготовки инновационно-ориентированных специалистов.

Основными задачами модернизации системы образования для подготовки кадров для инновационной экономики являются следующие²:

1) *подготовка научных и инженерных кадров (изобретательская и инновационная деятельность)*. Для решения данной задачи необходимо объединить потенциалы академической науки и вузов. Такая консолидация позволит реализовать одну из основных идей создания исследовательских университетов. Однако академическая наука и высшая школа должны иметь также связь с реальным сектором экономики. Поэтому одним из значимых для всех сторон форматом взаимодействия является создание базовых кафедр в рамках университетов;

2) *подготовка специалистов в области экономики и управления, в том числе в области предпринимательства (управление инновациями)*. На сегодняшний день перед ведущими экономическими вузами стоит сложная задача подготовки кадров, обладающих предпринимательскими компетенциями, которые будут готовы быстро и эффективно претворять изобретения и инновации в реальный сектор экономики, управлять ими. Основной проблемой, тормозящей активное развитие бизнеса в России (помимо тревоги по поводу правовых и административных преград), является неготовность к оценке и принятию рисков, т. е. ответственности за совершаемые действия. Задача вуза – помочь студенту постепенно научиться принимать на себя все большую ответственность, в том числе на высоком уровне развития и социальную ответственность;

3) *подготовка кадров в области охраны, защиты и коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности*. Для решения данной задачи требуются специалисты, обладающие творческим потенциалом и готовые его реализовывать, для подготовки которых необходим комплексный подход, объединяющий в себе знания как юридических основ, так и системы управления, а также возможности коммерциализации результатов деятельности.

Институциональная структура по подготовке инновационных кадров в России включает: 17 Вузов, имеющих лицензию по направлению «Инноватика», 8 Вузов, находящихся в стадии лицензирования, 5 Академий, 9 Университетов, 63 технических университета, 13 институтов, 11 Центров.

В таблице представлена информация о деятельности студенческих бизнес-инкубаторов в отдельных московских государственных экономических вузах.

В 1992 г. на волне зарождавшегося интереса к созданию научно-технологических парков и бизнес-инкубаторов был создан инновационно-технологический центр «Научный парк МГУ» (НП), учредителями которого выступили МГУ имени М.В. Ломоносова и Министерство образования и науки РФ в лице инновационного фонда при ГКНТ. Основные цели НП – развитие новых наукоемких и высокотехнологичных отраслей промышленности; увеличение занятости населения; создание и обеспечение выживаемости новых фирм; конверсия; повышение роли науки и образования³.

¹Бизнес приготовился бороться за талантливых сотрудников. URL: http://www.ancor.ru/company/press/in_the_press/article/articleid/3832 (дата обращения 17.01.2012).

²Быкова О.Н. и др. Роль высшей школы в подготовке кадров для инновационной экономики // Человеческий капитал и профессиональное образование, № 1 (1), 2012. С. 43.

³См.: Научный Парк МГУ/ История. <http://www.sciencepark.ru/history.htm>

Таблица – Информация о студенческих бизнес-инкубаторах в отдельных московских государственных экономических вузах

№	Название вуза	Информация о наличии бизнес-инкубатора на веб-сайте вуза	Глубина представления информации
1	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова	Есть	Есть отдельный сайт научного парка МГУ с информацией о резидентах бизнес-инкубатора, партнерах и предоставляемых услугах (http://www.sciencenark.ru)
2	Российский университет дружбы народов	Есть	Есть отдельный сайт бизнес-лаборатории РУДН с краткой информацией о возможностях бизнес-инкубатора (http://business.rudn.ru)
3	Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»	Есть	Есть отдельный сайт бизнес-инкубатора с детальной информацией, регулярно обновляемый, насыщенный новостями (http://www.hse-inc.ru)
4	Московский государственный институт международных отношений	Есть	Есть отдельный сайт с информацией о партнерах, экспертах, консультантах, но без информации о резидентах (http://bi.mgimo.ru)
5	Академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ	Есть	Есть отдельный сайт с подробной информацией для инвесторов и резидентов, регулярно обновляемые новости (http://incube-ane.ru)
6	Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова	Есть	Есть отдельный сайт, но лучше информация представлена на портале РЭУ. Имеются данные о резидентах инкубатора, о партнерах и проводимых конкурсах (http://bi.rea.ru/Main.aspx?page=BUSINC)
7	Финансовый университет при Правительстве РФ	Есть	Есть информация на портале университета об условиях инкубирования, резидентах, конкурсах (http://www.fa.ru/projects/bi/Pages/default.aspx)
8	Государственный университет управления	Есть	Есть собственный сайт бизнес-парка с описанием проектов (http://www.e-unicum.ru/totalinfo.php)
9	Российский государственный торгово-экономический университет	Есть	Есть информация о бизнес-инкубаторе факультета информатики, но не освещена его деятельность (http://www.rsute.ru/structure/faculties/fit/bizinkub/default.aspx)
10	Российский государственный социальный университет	Есть	Есть только упоминание в разделе новостей о бизнес-инкубаторе (http://www.rgsu.net/science/news/news_52.html)
11	Московский государственный университет экономики, статистики и информатики	Есть	Присутствует упоминание о наличии студенческих бизнес-инкубаторов в общей информации об университете (http://pre.mesi.ru/about)
12	Всероссийская академия внешней торговли при Минэкономразвития РФ	Нет	http://www.vavt.ru
13	Государственный университет Министерства финансов РФ	Нет	http://gumf.ru
14	Всероссийский заочный финансово-экономический университет	Нет	http://www.vzfei.ru
15	Государственная академия специалистов инвестиционной сферы (ГАСИС)	Нет	http://gasis.ru

Источник: Быкова О.Н. и др. Роль высшей школы в подготовке кадров для инновационной экономики // Человеческий капитал и профессиональное образование, № 1 (1), 2012. С. 45. http://business.rea.ru/humancapital/issue1/bykova_musatova.pdf

Цели научного парка:

(1) стимулирование инновационной деятельности в университете, направленной на активизацию структурных сдвигов в экономике региона, а так же повышение благосостояния университета и его научных сотрудников в целом через эффективное и рациональное использование его научного и кадрового потенциала;

(2) создание благоприятных стартовых условий для ученых, аспирантов, студентов и выпускников, планирующих открыть свои spin-off¹- компании и заняться предпринимательской деятельностью в области высоких технологий;

(3) создание благоприятной среды для уже существующих малых и средних инновационных компаний, а также start-up²- компаний, заинтересованных во взаимовыгодном сотрудничестве с университетом с целью использования его кадрового и научного потенциала.

Для достижения поставленных целей НП ставит перед собой следующие задачи³:

1) формирование физической инфраструктуры, состоящей из зданий, сооружений, коммуникационных сетей и других обеспечивающих систем, необходимой для размещения start-up-компаний и уже работающих высокотехнологичных компаний;

2) формирование виртуальной инфраструктуры, состоящей из:

а) связей администрации НП, необходимых для поиска источников финансирования инновационной деятельности, партнеров и потенциальных потребителей высокотехнологичных компаний;

б) сервисных услуг, необходимых для эффективной работы бизнеса, таких как ведение бухгалтерского учета, аудит, проведение маркетинговых исследований, оказание юридических услуг и т.п., предоставляемых как самим менеджментом НП, так и независимыми сервисными компаниями;

в) структур НП, призванных помочь ученым адаптироваться к условиям рыночной экономики, обучать их способам организации и ведения бизнеса, консультировать по ходу работы.

Двигаясь по пути намеченных целей и решая поставленные перед собой задачи, НП предоставляет следующий спектр услуг, разбитый на три уровня⁴:

первый уровень – технический сервис, включающий в себя аренду помещений, в том числе общего пользования (конференц-зал, переговорные комнаты), охрану, организацию связи, офисный сервис, почтовые услуги;

второй уровень – оказание консультационных и образовательных услуг, помощь в поиске партнеров, потенциальных клиентов, источников финансирования. Это – консалтинг по различным вопросам бизнеса и обучения ученых-предпринимателей; содействие в установлении контактов, поиске потенциальных партнеров в России и за рубежом, ведение переговоров; организация выставочной деятельности; маркетинговых исследований; ведение бухгалтерского учета, аудит; юридические консультации; помощь в поиске финансирования (как из госбюджета, так и венчурных фондов);

третий уровень – стимулирование синергетического взаимодействия фирм, работающих на территории НП. Парк помогает коллективам, работающим независимо друг от друга в различных областях деятельности, объединить усилия для создания нового революционного продукта, который каждый по отдельности создать бы не смог. Обычно такого рода взаимодействия образуются на стыке различного рода наук. Это наиболее сложный и в то же время значительно повышающий эффективность работы компаний вид сервиса и Научный парк прилагает значительные усилия для развития и совершенствования этого направления.

Как показывает практика, в НП выживают от 80 до 90 % малых инновационных предприятий, учрежденных учеными, в отличие от 10 – 30 % таких же предприятий, выживающих в обычных условиях.

¹ Компании, получившиеся путем отпочковывания от университета, исследовательского института, конструкторского бюро и т.п., в основе бизнеса которых лежат исследования или разработки, сделанные в «материнской» компании.

² Начинаящие компании, обычно находящиеся на ранних этапах стадии роста или на стадии зарождения.

³ См.: Научный Парк МГУ/ Задачи и цели. <http://www.sciencepark.ru/tasks.htm>

⁴ См.: Научный Парк МГУ/ Предоставляемые услуги. <http://www.sciencepark.ru/services.htm>

Проведенный анализ показал, что студенческие бизнес-инкубаторы являются примером действенного инструмента для стимулирования предпринимательской активности молодежи, а московские вузы – реальными центрами инновационной активности, привлекающими перспективную молодежь;

4) *подготовка научных и педагогических кадров для вузов (научных и педагогических).* Современные преподаватели высшей школы должны быть не только носителями знаний, исследователями, но и людьми, способными стимулировать инновационную активность молодежи, содействовать ее личностному развитию. Больше внимания следует уделять вневузовской жизни: практической деятельности (к примеру, консалтингу), участию в научно-практических и общественных мероприятиях, т.е. тем сферам жизни, которые связаны не только с системой образования, но и с прикладными областями. Стремление студентов к новым знаниям мотивирует к изменениям в системе образования.

Таким образом, для решения задачи кадрового обеспечения инновационной экономики современным вузам следует формировать у студентов необходимые профессиональные компетенции и практические навыки, которые они смогут применить в будущем на практике, способствуя успешному, устойчивому развитию современных организаций.

УДК: 339.564

ПРОДУКТИВНОСТЬ ЭКСПОРТА: ПОНЯТИЕ, АНАЛИЗ И ФАКТОРЫ РОСТА

Быков А.А., д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики и управления,

Хаустович Н.А., ассистент кафедры экономики и управления,

УО «Белорусский государственный экономический университет»,

г. Минск, Республика Беларусь,

Авдеева Т.Г., ассистент кафедры экономики и управления,

Бобруйский филиал Белорусского государственного экономического университета

г. Бобруйск, Республика Беларусь

Продуктивность экспорта означает его способность генерировать поступление валютных средств в экономику. Продуктивность экспорта характеризуется долей чистой валютной выручки от экспорта продукции в общем объеме валютной выручки. Чистая валютная выручка, или чистый экспорт – это разница между экспортной выручкой от продажи товара и стоимостью промежуточного импорта, необходимого для производства данного товара и доведения до потребителя:

$$ЧЭ = ЭВ - ПИ, \quad (1)$$

где ЧЭ – чистый экспорт данного вида конечной продукции, долл.;

ЭВ – экспортная выручка от продажи данного вида конечной продукции;

ПИ – промежуточный импорт товаров, необходимый для выпуска данного вида конечной продукции, долл.

В количественном измерении оценка продуктивности экспорта может быть проведена несколькими способами. Один из них – расчет показателя промежуточного импорта на рубль валютной выручки (ИРВ):

$$ИРВ = ПИ/ЭВ. \quad (2)$$

Продуктивность экспорта тем выше, чем меньше значение данного показателя. В случаях, когда ИРВ равен или превышает единицу, можно говорить об абсолютной непродуктивности экспорта, что, однако, вовсе не означает отсутствия коммерческой эффективности производства данного товара для предприятия.

Продуктивность экспорта не может быть надлежащим образом оценена и в полной мере обеспечена на уровне отдельных предприятий и отраслей экономики. При анализе уровня продуктивности экспорта и планировании мер, направленных ее рост, требуется применение