

В 2011 году экспорт инновационной продукции субъектами хозяйствования Беларуси увеличился по сравнению с 2010 годом в 2,4 раза в рублевом выражении и в 1,25 раза в долларовом выражении, а в 2012 году по сравнению с 2011 годом – соответственно еще в 2,3 раза и в 1,55 раза.

Анализ структуры экспорта инновационной продукции предприятиями промышленности Беларуси в региональном разрезе свидетельствует о том, что больше всего указанной продукции в 2012 году было экспортировано субъектами хозяйствования города Минска, а меньше всего – предприятиями Брестской области (соответственно 30,3 % и 0,7 % от общего объема экспорта инновационной продукции).

Интерпретируя статистические данные об экспорте белорусской инновационной продукции, необходимо обратить внимание на достаточно высокую степень экспортной ориентации новаторской деятельности предприятий промышленности республики. Это находит свое выражение в том, что в 2009 году на экспорт было поставлено 51,3 %, в 2010 году – 50,7 %, в 2011 году – 62,3 %, а в 2012 году – 64,3 % от общей величины реализованной субъектами хозяйствования страны инновационной продукции.

Вместе с тем, абсолютная величина экспорта белорусской инновационной продукции достаточно невелика. Так, доля экспорта указанной продукции в совокупном объеме национального экспорта по результатам 2002 года составила 9,4 %, по результатам 2003 года – 9,6 %, по результатам 2004 года – 12,2 %, по результатам 2005 года – 16,8 %, по результатам 2006 года – 14,1 %, по результатам 2007 года – 14,6 %, по результатам 2008 года – 11,2 %, по результатам 2009 года – 9,7 %, по результатам 2010 года – 10,8 %, по результатам 2011 года – 10 %, а по результатам 2012 года – 13,5 %.

Среди факторов, препятствующих инновациям, наибольшее значение для белорусских предприятий имеют такие экономические факторы, как недостаток собственных денежных средств, высокая стоимость нововведений и высокий экономический риск. Обозначенные факторы в 2012 году были охарактеризованы как основные соответственно 739, 448 и 275 организациями.

Подводя краткий итог анализа инновационной деятельности в Республике Беларусь, масштабы ее осуществления в стране на сегодняшний день следует оценить как относительно небольшие и нуждающиеся в существенном увеличении. Вместе с тем, необходимо констатировать наличие в Беларуси значительных резервов развития за счет обеспечения на ее территории высокого уровня новаторской активности. Это, в свою очередь, обуславливает необходимость осуществления в республике действенной государственной инновационной политики, призванной обеспечить адекватную практическую реализацию обозначенных резервов развития.

УДК 331

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: КОНЦЕПЦИИ, ОЦЕНКА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ

*Сысоев И.П., доцент, к.т.н., Скворцов В.А., доцент, к.т.н.,
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Эффективность трудового потенциала организации правомерно рассматривать как важный элемент организационного потенциала, определяющего эффективности общественного производства.

В настоящее время нет единого подхода к проблеме измерения трудового потенциала организации. Сложность заключается в том, что трудовой потенциал тесно связан с производственным потенциалом и его конечными результатами, социальной деятельностью общества, экономическим развитием предприятий и др. Анализ научных концепций позволяет выделить несколько подходов к оценке трудового потенциала организации [1].

В частности, трудовой потенциал определяется объемом продукта совокупного общественного труда работника, поэтому отражает конечные результаты производства (то есть, показатели как прибыль, себестоимость, объем товарной и реализованной продукции, доход организации, качество продукции), которые могут служить основой расчета трудового потенциала, однако, на

них оказывают влияние и другие факторы производства – средства труда, предметы труда, технология производства.

Вторая концепция подхода к оценке трудового потенциала заключается в том, что конечные показатели должны отражать результативность, качество и сложность живого труда (производительность труда, темпы роста производительности труда и заработной платы, потери рабочего времени, качество труда рабочих, механовооруженность труда, трудоемкость продукции, коэффициенты сложности работ и труда, численность и др.).

Данные показатели отражают эффективность трудовой деятельности персонала и могут служить основой для выбора критериев. Вместе с тем, они не характеризуют уровень организации работы персонала и социальную эффективность, которые также влияют на конечные результаты производства и непосредственно связаны с использованием трудового потенциала организации.

Третья концепция подхода характеризуется формами и методами работы с персоналом, т.е. организацией работы персонала, мотивацией труда, социально-психологическим климатом в коллективе.

В связи с этим возникает необходимость комплексного подхода к оценке трудового потенциала с позиций значимости конечных результатов производства, производительности и качества труда и организации работы персонала как социальной системы. Показатели результативности, качества и сложности труда должны характеризовать наиболее существенные результаты трудовой деятельности. Это производительность труда, соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы, общие потери рабочего времени в расчете на 1 работника и текучесть рабочих кадров.

Указанные показатели отражают трудовую и социальную деятельность персонала предприятия и могут быть приняты в качестве критериев в оценке трудового потенциала предприятия.

Для формирования комплексной оценки используются различные методы, такие как суммы мест, расстояний, целевой и балльной оценки и т.п., которые наряду с достоинствами имеют и недостатки – необоснованность выбора конкретных показателей формирования комплексной оценки, весовых коэффициентов показателей, конечной функции расчета комплексной оценки.

Комплексный показатель рассчитывается путем суммирования частных показателей эффективности, отражающих конечные результаты производства, использование ресурсов, социальную деятельность и результативность персонала. Частные показатели определяются по результатам выполнения экономических и социальных показателей путем умножения процентов их выполнения на весовые коэффициенты. Весовой коэффициент показывает относительную важность экономического или социального показателя в общей совокупности показателей эффективности и рассчитывается на основе многофакторного анализа.

Далее в ходе оценки необходимо систематизировать полученные результаты, то есть рассчитать комплексный коэффициент эффективности использования трудового потенциала, который и позволит сделать окончательный вывод об эффективности функционирования действующей в организации системы управления персоналом. Взаимосвязь аналитических данных с учетом коэффициентов значимости каждого параметра можно представить следующим образом [1]:

$$K_{\text{комп}} = 0,112 \times K_p + 0,193 \times (1 - K_m) + 0,187 \times K_{ps} + 0,173 \times (\Pi^4_{Hв} - 1) + 0,335 \times (1 - K_m),$$

где $K_{\text{комп}}$ – комплексный коэффициент эффективности использования трудового потенциала организации; K_p – удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала; K_m – коэффициент текучести; K_{ps} – коэффициент использования фонда рабочего времени; $\Pi^4_{Hв}$ – процент выполнения среднечасовой выработки рабочего; K_m – доля заработной платы в объеме произведенной продукции.

На основании данных таблицы определим комплексный коэффициент эффективности использования трудовых ресурсов за 2008-2011 годы.

Таблица – Данные для оценки трудового потенциала организации

Наименование показателя	Год			
	2008	2009	2010	2011
1. Удельный вес в общей численности рабочих, %	84,5	85,4	84,3	83,8
2. Текучесть персонала, %	11	18	21	19,7
3. Коэффициент использования фонда рабочего времени	0,84	0,81	0,886	0,915
4. Коэффициент выполнения среднечасовой выработки рабочего	1,00	1,26	1,21	1,887
5. Удельный вес заработной платы в объеме произведенной продукции, %	10,9	9,8	10,2	11,3

$$K_{\text{компл}}^{2008} = 0,112 \times 0,845 + 0,193 \times (1 - 0,11) + 0,187 \times 0,84 + 0,173 \times (1,05 - 1) + 0,335 \times (1 - 0,109) = 0,68753$$

$$K_{\text{компл}}^{2009} = 0,112 \times 0,854 + 0,193 \times (1 - 0,18) + 0,187 \times 0,81 + 0,173 \times (1,26 - 1) + 0,335 \times (1 - 0,098) = 0,752575$$

$$K_{\text{компл}}^{2010} = 0,112 \times 0,843 + 0,193 \times (1 - 0,21) + 0,187 \times 0,886 + 0,173 \times (1,21 - 1) + 0,335 \times (1 - 0,102) = 0,756472$$

$$K_{\text{компл}}^{2011} = 0,112 \times 0,838 + 0,193 \times (1 - 0,197) + 0,187 \times 0,915 + 0,173 \times (1,887 - 1) + 0,335 \times (1 - 0,113) = 0,870536$$

Таким образом, наиболее эффективным по использованию трудовых ресурсов ($K_{\text{компл}} = 0,870536$) оказался 2011 год (рисунок).

Выше мы рассматривали совокупность социальных показателей развития персонала. В их составе такие показатели, как текучесть персонала уровень трудовой дисциплины, соотношение рабочих и служащих, надежность работы персонала, равномерность загрузки и результативность персонала, оплата его труда.

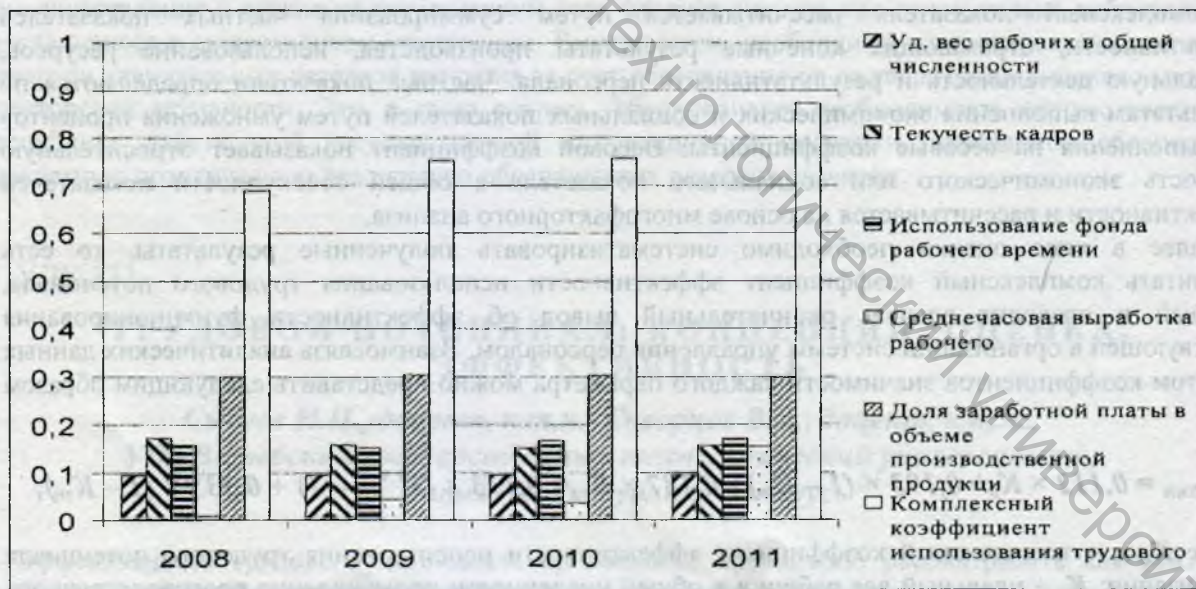


Рисунок – Влияние факторов на комплексный коэффициент использования трудового потенциала за 2008 – 2011 гг. с учетом их значимости

Показатель текучести персонала свидетельствует об уровне стабильности трудового коллектива. Высокая текучесть может быть следствием плохой постановки работы с кадрами, неудовлетворительных бытовых и жилищных условий, низкого уровня охраны труда, техники безопасности и механизации труда. Надежность работы персонала определяется вероятностной величиной возможных сбоев в работе всех подразделений из-за несвоевременного предоставления информации, ошибок в расчетах, нарушения трудовой дисциплины и является важным оценочным показателем эффективности работы персонала.

Равномерность загрузки персонала характеризует удельный вес потерь и перегрузок работников в общей трудоемкости предприятия. Доказано влияние равномерной загрузки персонала на конечные результаты деятельности предприятий и обоснована целесообразность выбора ее в качестве критериального показателя эффективности. Уровень трудовой дисциплины отражает отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала и позволяет судить о порядке на предприятии. Соотношение рабочих и служащих показывает отношение численности производственного персонала к численности управленческого персонала и характеризует их влияние на производительность труда.

Помимо этого, сотрудники за свою работу получают заработную плату, то есть плату за результаты труда, которые принесли работодателю прибыль. Однако, заработная плата является не только платой за труд, она также выражается и в стимулирующем воздействии на персонал. Поэтому анализ эффективности использования фонда заработной платы позволяет оценить в некоторой степени систему стимулирования, действующую в организации, а значит, и эффективность системы управления персоналом в целом. Комплексный анализ всех трудовых показателей позволяет оценить экономическую эффективность труда на уровне организации и ее структурных подразделений, оценить эффективность применяемых способов и методов работы с персоналом, а также разработать мероприятия по реструктуризации и антикризисному управлению персоналом в организации.

Указанный состав показателей позволяет оценить основные параметры организации работы персонала (экономичность, надежность, равномерность и качество), и их следует включить в перечень критериальных показателей эффективности. Очевидно, что состав показателей может быть переменным в зависимости от особенностей предприятия и развития рыночной экономики, должен уточняться и дополняться в условиях динамичного развития предприятия.

Сравнение комплексного показателя, рассчитанного за несколько лет, позволяет сделать вывод о динамике эффективности использования трудового потенциала организации в целом, позволяет обосновать необходимость разработки и осуществления конкретных мероприятий, направленных на повышение эффективности имеющихся резервов совершенствования использования трудового и организационного потенциала.

Таким образом, в условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед организацией встает необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая рыночным типом экономического поведения, приспособлявая все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации.

Рассмотренные модели формирования комплексной оценки трудового потенциала организации на наш взгляд являются универсальными и могут применяться на предприятиях различных форм собственности, а так же характеризовать динамику развития системы управления персоналом в целом.

Список использованных источников

1. Беницевич, А. Г. Кадровая политика предприятия и критерии оценки ее эффективности / А. Г. Беницевич. – Минск, БГТУ. – 2008, – С. 12-16.

УДК: 330.14

МЕТАУРОВЕНЬ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА: ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ БЕЛАРУСИ

*Сысоев С.А., соискатель степени кандидата экономических наук,
УО «Белорусский государственный университет»,
г. Минск, Республика Беларусь*

В современной экономической науке с категорией «капитал» в большинстве случаев ассоциируются такие понятия, как «развитие», «инновации», «высокие технологии». Анализ статистических данных показывает, что современный промышленный, банковский и финансовый капитал демонстрирует позитивное развитие.