

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
УО «Белорусский государственный экономический университет»
Совет молодых ученых БГЭУ

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'М. Давыд', written over a faint circular stamp or watermark.

ЭКОНОМИКА ГЛАЗАМИ МОЛОДЫХ

**Материалы
V международного экономического форума
молодых ученых**

(Минск, 1-3 июня 2012 г.)

Минск
БГАТУ
2012

однозначно точных параметров расчета возвратности инвестиционных вложений в проект по внедрению RFID.

Сам процесс внедрения инновационной технологии в компании, может быть определен следующими этапами.

1) Возникновение потребности – на данном этапе руководство компании начинает осознавать необходимость в инновационном развитии. Именно в этот момент компаниям-производителям высокотехнологичной продукции необходимо обратить на себя внимание клиента. Основная цель – ознакомление с предлагаемой технологией, определение ее преимуществ и степени важности для клиента. Наиболее подходящим способом будет являться проведение ознакомительных семинаров, как в рамках отдельной компании-производителя, так и на уровне ассоциации или объединения ряда предприятий.

2) Поиск подходящего решения – на данном этапе компания-покупатель анализирует рыночную ситуацию, ищет подходящего производителя для сотрудничества, а также подсчитывает значимые экономические показатели. Важно, чтобы приоритетное значение при выборе производителя оборудования имели отечественные поставщики. Для этого необходима активная поддержка государства не только научных проектов, реализующихся в рамках научных производственных объединений и предприятия, но и реальных коммерческих проектов. На сегодняшний день многие комплектующие для ряда высокотехнологичной продукции закупаются за рубежом, что ведет к повышению стоимости конечного продукта.

3) Внедрение оборудования – в рамках этого этапа необходимо грамотно интегрировать имеющиеся у компании-потребителя программное обеспечение, учетные системы и прочую инфраструктуру, чтобы новое оборудование потребовало минимум затрат как на сам процесс установки, так и на обучение персонала по его использованию.

4) Принятие рынком инновации – заключительный этап, является важным для дальнейшего развития рассматриваемой технологии. При успешном внедрении компания-производитель может стать одним из лидирующих игроков на российском рынке, так как потребителю намного проще и выгоднее вести дела напрямую с российскими производителями, нежели чем заказывать оборудование через посредников или самостоятельно доставлять из-за рубежа.

С учетом проблем внедрения высокотехнологичной продукции и возможных путей их решения, на российском рынке был реализован

ряд пилотных проектов по продвижению RFID технологий. Оценив результаты внедрения, компании-потребители выразили свою заинтересованность в дальнейшем сотрудничестве с отечественными компаниями-производителями инновационных решений.

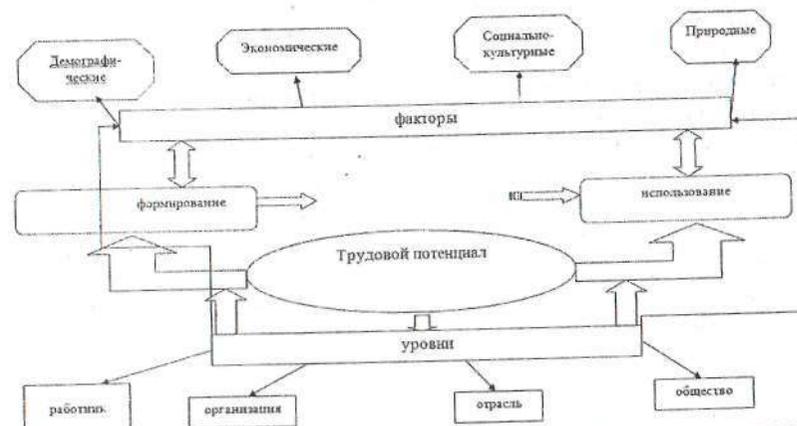
С.В. Грудько

*УО «Белорусский государственный экономический университет»
(Республика Беларусь, Минск)*

КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

На процессы формирования и использования трудового потенциала оказывают влияние множество факторов, при этом среди исследователей нет четкого подхода к определению классификационных групп и входящих в эти группы факторов, как и нет четкой точки зрения относительно факторов относящихся только к процессу формирования или процессу использования трудового потенциала.

На наш взгляд факторы формирования, как и факторы использования трудового потенциала, следует классифицировать одновременно по двум признакам (рисунок):



Классификация факторов формирования и использования трудового потенциала

– во-первых, по объектам их возникновения. Необходимость в классификации факторов по данному критерию обусловлена тем, что сущность категории «трудовой потенциал» различна на разных уровнях. Поэтому и факторы формирования и использования трудового потенциала будут отличаться на уровне работника, предприятия и общества. Кроме того, специфичность отрасли сельского хозяйства вызывает необходимость выделения факторов формирования и использования трудового потенциала для отдельной отрасли;

– во-вторых, по содержательному признаку. Поскольку трудовой потенциал представляет собой систему, состоящую из элементов, это и легло в основу данного классификационного признака. По содержательному признаку факторы формирования и использования трудового потенциала объединены в группы: демографические, экономические, социально-культурные, природные.

К демографическим факторам формирования трудового потенциала относятся: половозрастная структура, уровень брачности, уровень рождаемости, естественный прирост, уровень заболеваемости, продолжительность жизни.

В группу экономических факторов формирования трудового потенциала входят: уровни дохода и расходов на одного работника, численность лиц, прошедших повышение квалификации и переквалификацию, уровень затрат на эти мероприятия, семейное положение, размер семьи, уровень образования, уровень компьютерной грамотности.

К экономическим факторам использования трудового потенциала следует отнести: среднемесячная заработная плата одного работника, нагрузка на одно рабочее место, производительность труда, затраты рабочего времени, уровень оснащённости, уровень безработицы.

Уровень обеспеченности врачами, средним медицинским персоналом, койками, уровень обеспеченности жильём, уровень обеспеченности объектами культурной сферы, библиотеками, организация рабочего места – это показатели, характеризующие социально-культурные факторы формирования трудового потенциала.

Социально-культурными факторами использования трудового потенциала выступают уровень травматизма, условия труда и трудовая дисциплина.

Группа природных факторов формирования и использования трудового потенциала для отрасли сельского хозяйства играет важное значение, т.к. от месторасположения организации, наличия биологических и земельных ресурсов зависит и конечные результаты ее деятель-

ности. Так, к природным факторам формирования трудового потенциала нами рекомендуется отнести: месторасположение, сезонность, наличие земельных и биологических ресурсов.

Таким образом, классификация факторов формирования и использования трудового потенциала одновременно по объектам возникновения и по содержательному признаку позволяет учесть системность категории «трудовой потенциал» на различных его уровнях.

Е.А. Долганцева