

Литература:

1. Балашов В. Образование как источник знаний // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – №12. – С. 108-115
2. Билевич А.В., Знание как фактор роста национального богатства страны // Вестник БГУ. Сер.3.- 2006. – №2. – С. 109-114
3. Садовая Е., Андрукович Л. Совершенствование системы образования – ответ на вызовы новой реальности // Человек и труд. – 2009. – №4. – С. 40-44

*Д.Н. Швайба*

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

### **АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ**

На сегодняшний день не существует общепризнанных методов оценки эффективности функционирования социальной сферы предприятия. Такое положение, на наш взгляд, обусловлено рядом обстоятельств:

1. Сложностью обоснованного выбора универсальных пороговых значений показателей «нормального состояния» социальной сферы для всех предприятий, поскольку их значения могут носить субъективный характер;
2. Не все показатели эффективности функционирования социальной сферы могут быть выражены в количественной форме;
3. Состояние информационной базы для объективного и всестороннего мониторинга эффективности функционирования социальной сферы во многом определяется не потребностями предприятия, а его возможностями;
4. Расчет показателей, рассматриваемых изолированно друг от друга, не позволяет с высокой степенью достоверности сделать выводы о реальной ситуации, так как отклонение от нормы одного или даже нескольких показателей не всегда может охарактеризовать общую ситуацию на предприятии.

В отличие от управления экономическими и производственными показателями предприятия, когда

эффективность функционирования оценивается в большей степени производственными показателями (рентабельность предприятий, производительность труда и т.д.), эффективность функционирования социальной сферы на наш взгляд должна оцениваться оперативностью и результативностью. Под оперативностью мы будем понимать способность предприятия обеспечивать своевременное адекватное реагирование в соответствии с целями и имеющимися возможностями; а под результативностью – меру завершенности управляющих воздействий, сравнением степени выполнения планируемых действий с фактически достигнутыми результатами.

Результативность функционирования социальной сферы складывается из трёх составляющих: экономической, социально-экономической и социальной [1, с. 206]. Экономический результат имеет непосредственную стоимостную форму; социально-экономический результат имеет комплексную природу сочетания экономической выгоды и социальной направленности и при определенных условиях может быть переведен в обычный экономический эффект; социальный результат – вид результата, который принципиально не может быть пересчитан в экономический [2].

Для оценки результатов функционирования социальной сферы целесообразно ввести систему критериев и показателей социальной эффективности. Такими показателями могли бы быть: удовлетворённость потребностей или спроса работников на социальные услуги в форме степени достижения или превышения уровня реализованной потребительской корзины для работников предприятия;

- доступность социальной продукции (работы, услуги), то есть отношение ее стоимости к полному объёму стоимости данной продукции (работы, услуги), входящей в социальный пакет предприятия;

- соотношение рыночных цен и цен на услуги собственной социальной сферы;

- рост профессионально - квалифицированного и культурного уровня работников;

- улучшение санитарно-гигиенических условий труда, его безопасности;

- сокращение случаев производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

– уменьшение текучести кадров на предприятии. Развитие собственной социальной сферы является фактором, стимулирующим работника на продолжение карьеры именно на этом предприятии;

– возможность увеличения доходов работников. Развитие социальной сферы позволит работникам получать дополнительные доходы к заработной плате в виде продукции (работ, услуг) социального характера;

– рост качества труда и возможности реализации трудового потенциала работников. Получая на своём предприятии продукцию (работы, услуги) социального характера, работник, ощущает себя полноценным членом трудового коллектива, а не носителем рабочей силы, что мотивирует его на улучшение качества труда.

Таким образом, рост экономической эффективности от проведения мероприятий, направленных на развитие социальной сферы, не сопровождается присутствием негативных социальных последствий, а лишь усиливает его положительную сторону.

Литература:

1. Пласкова Н.С. Методология стратегического анализа результативности бизнеса: Монография. М.: РУДН, 2007. – 206 с.

2. Макеев Ю.В. Концептуальные основы оценки результативности деятельности организаций социально-культурной сферы // Макро- и микроэкономика: теория и практика: Сб. тезис. междуна-родн. научн. конференц. / Центр гум. исслед. – Караганда, 2009. – С. 72 – 73.

***Е.В. Шкабарин***

*УО «Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации»  
(Республика Беларусь, Минск)*

## **ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ИННОВАЦИЙ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ В МИРОВОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

Современный опыт свидетельствует, что все наиболее динамичные страны добились высокого уровня конкурентоспособности своих национальных экономик на основе становления инновационного типа развития общества. До 80–90 % годового прироста ВВП