

устойчивом развитии предприятия, можно сформировать процесс управления или систему управления конкурентоспособностью с учетом временных изменений и воздействий на процессы управления.

Изучение потребителей и конкурентов, а также условий конкуренции позволяет организации определить ее преимущества и недостатки перед конкурентами, выработать успешные конкурентные стратегии и поддержать конкурентные преимущества. Организация должна знать, в какой степени она конкурентоспособна по отношению к другим субъектам данного рынка, так как высокая степень конкурентоспособности является гарантом получения высоких экономических показателей в рыночных условиях, и иметь стратегической целью достижения такого ее уровня, который помог бы ей выживать в условиях жесткой конкурентной борьбы.

Список литературы

1. Высоцкий, О.А. Теория измерения управляемости хозяйственной деятельностью предприятий / О.А. Высоцкий – Мн. : Право и экономика, 2004. – 396 с.
2. Информационные технологии управления : учеб. пособие для вузов / под ред. Г.А. Титоренко. – М. : ЮНИТИ-Дана, 2003. – 439 с.
3. Чеботаев, А.А. Логистика. Логистические технологии : учеб. пособие / А.А. Чеботаев. – М. : Дашков и К, 2002. – 172 с.

УДК 331

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Кузьмицкая Т.В., ст.преподаватель кафедры
«Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

Модернизация экономики Республики Беларусь сопряжена с определенными институциональными преобразованиями в

трудовых отношениях. Происходящие в нашей стране изменения в сфере занятости, безработице, углубление дифференциации и снижение реальных доходов населения, международная трудовая миграция, трансформация системы мотивации, институциональные перемены в системе трудовых отношений характеризуются сложностью, неоднозначностью оценок и не всегда укладываются в существующие теоретические представления.

Это обусловлено тем, что общемировой процесс институционализации рынка труда в Беларуси имеет свою специфику. Несмотря на низкий уровень зарегистрированной безработицы (в пределах 1%) в Беларуси имеет место достаточно масштабное недоиспользование или неэффективное использование нанятой рабочей силы, ведущие к наличию на предприятиях «скрытой безработицы», а также устойчивой «избыточной занятости», преимущественно структурной: по квалификации и специальности, по регионам, по отраслевым и половозрастным группам. При этом масштабы, длительность и устойчивость данного явления свидетельствует о том, что проблема носит долгосрочную природу, имеющую институциональные или структурные корни. В настоящее время по данным эконометрического анализа экспертов Всемирного банка, избыточная численность на государственных предприятиях Беларуси в среднем составляет около 10%. По их мнению, если в полной мере ликвидировать избыточную численность работников, текущий уровень безработицы вырастет на 4,2% [1]. Однако, в сложившейся ситуации нужно бороться не с безработицей, а с низкооплачиваемым и неэффективно организованным трудом, так как суть проблемы кроется не в недостатке рабочих мест, а в низкой оплате имеющихся. При этом, наличие избыточной занятости на ряде предприятий маскирует тот факт, что сегодня для Республики Беларусь наиболее дефицитным ресурсом является квалифицированный труд, так как если учитывать не только количественные, но и качественно-структурные характеристики трудовых ресурсов, становится очевидной проблема нехватки качественных специалистов и квалифицированных работников. В соответствии с данными исследования [1], острой проблемой в Беларуси является нехватка работников с соответствующей

квалификацией, так как несмотря на высокий уровень официального образования, от 60 до 70% участвовавших в обследовании предприятий в Беларуси считают именно квалификацию работников основным или серьезным фактором, сдерживающим рост предприятия.

Неравномерное и противоречивое становление рынка труда в нашей стране нуждается в анализе и требует критического переосмысления ряда положений отечественной и зарубежной науки, обобщения и систематизации имеющегося опыта институциональных преобразований. Между тем, развитые и эффективно функционирующие институты задают систему положительных и отрицательных стимулов, направляя поведение людей в определенное русло и, тем самым, делая ситуацию на рынке труда и в сфере социально-трудовых отношений более определенной [2, С.124].

Главными задачами государственной политики на рынке труда Республики Беларусь на современном этапе является усиление трудовой мотивации и повышения мобильности для перетока из низкопроизводительных секторов экономики в более высокопроизводительные. Этому будет способствовать увеличение дифференциации в оплате труда в зависимости от производительности работников, что также создаст стимулы для повышения эффективности рынка труда и позволит снизить отток высоко квалифицированных кадров за границу; дальнейшее расширение масштабов применения гибких форм занятости и оплаты труда, а также иных форм получения доходов, в комплексе обеспечивающих заинтересованность хозяйственных субъектов, всех участников рынка труда в инновационном развитии; уход от предоставления социальной помощи на принципах универсальности и категориальности, которые приводят к получению помощи не нуждающимися; усиление адресности социальной государственной поддержки и ответственности за нецелевое использование указанных средств будет способствовать развитию рыночных отношений; установление в качестве приоритетного принципа государственных программ, предусматривающих оказание материальной помощи нуждающимся группам населения, стимулирование их активности

для самостоятельного решения экономических проблем, т.е. предоставление каждому трудоспособному человеку возможности своим трудом и предприимчивостью обеспечить семейное благосостояние.

Список литературы

1. Страновой экономической меморандум для Республики Беларусь: Экономическая трансформация для роста // Группа организаций Всемирного банка [Электронный ресурс]. - 2012. - http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/07/06/000333038_20120706010040/Rendered/PDF/666140ESW0P1230Official0Use0Only090.pdf. Дата доступа : 30.11.2012.
2. Беляева, М.Г. Как сделать цивилизованным российский рынок труда / М.Г. Беляева // ЭКО. - 2009. - № 3. - С.123-131.

ИНВЕСТИЦИИ, ИНВЕСТИЦИОННЫЕ И ВЕНЧУРНЫЕ ПРОЕКТЫ

Курегян С.В., д-р экон. наук, профессор
кафедры «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

Инвестиции можно определить как вложение средств с целью получения социально-экономического эффекта. Широко распространенное мнение о том, что инвестиции - это вложение денег с целью получения прибыли не совсем точно и полно отражает понятие инвестиций. Дело в том, что, во-первых, инвестируют не только денежные средства, но и материальные средства в виде зданий, сооружений, оборудования и т.п., во-вторых, объекты интеллектуальной собственности, которые не имеют материально-вещественной формы, в-третьих, цель инвестиций намного шире, чем получение прибыли, поскольку инвестиции могут быть направлены на получение дохода, а также материальных и духовных продуктов, услуг, на реализацию каких-