

результаты Инновационной стратегии определяются ее миссией, целями, приоритетными направлениями. С точки зрения целевых групп Инновационная стратегия будет иметь следующие результаты для компаний региона реализация Инновационной стратегии обеспечит:

- привлечение ресурсов (финансовых, интеллектуальных, человеческих и т.д.) для реализации инновационных проектов;
- создание стартовых условий для малого инновационного бизнеса;
- развитие инфраструктуры поддержки инновационного бизнеса;
- улучшение бизнес-культуры и повышение инвестиционной привлекательности региона;
- рост предложения новых технологий для потребностей бизнеса;
- повышение возможностей для подготовки квалифицированных специалистов;
- рост авторитета бизнеса;
- улучшение экономической и социальной среды в регионе.

Научным и образовательным организациям участие в реализации Инновационной стратегии позволит:

- сформировать рынок НИОКР;
- накопить опыт и знания в области коммерциализации научного потенциала;
- осуществлять взаимовыгодное сотрудничество с малым бизнесом и крупными компаниями;
- увеличить спрос на образовательные услуги.

Для организаций инновационной инфраструктуры реализация Инновационной стратегии обеспечит:

- развитие рынка услуг;
- повышение возможностей инновационной инфраструктуры;
- подготовку квалифицированных специалистов.

Инновационная Стратегия Томской области

Общими результатами реализации Инновационной стратегии, которые повлияют на уровень жизни населения Томской области в целом, являются:

- увеличение налоговой базы и бюджетной обеспеченности;
- создание новых рабочих мест;
- повышение качества жизни.
- повышение эффективности власти.

Оценка Инновационной стратегии

Оценка выполнения мероприятий региональной инновационной стратегии осуществляется каждые 3 года. Оценка проводится независимыми внешними экспертами, выбираемыми на основе тендера. Техническое задание на проведение оценки формируется исходя из результатов текущего мониторинга и утверждается Наблюдательным советом. Основная задача оценки – определить степень достижения целей оцениваемого этапа и выработать рекомендации для подготовки среднесрочного видения приоритетов Инновационной стратегии (3-5 лет).

Литература.

1. Основы инновационного менеджмента: Учеб. Пособие/под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. М.: Экономика, 2000.
2. Инновационный менеджмент/под ред. С.Ю. Ягудин. М.: Учебник для вузов, ЮНИТИ, 1997.
3. Электронный ресурс: <http://www.zachetka.ru> - Закономерности инновационных процессов
4. Электронный ресурс: <http://bibliofond.ru> - Закономерности инновационных процессов

ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

С.С. Акулова, студент группы 17Б00

Научный руководитель: Борисова Н.М.

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26, тел. 8 (38451) 6-44-32

E-mail: akulenok1101@mail.ru

Производительность труда – это важнейший экономический показатель, который характеризует эффективность затрат труда на производство как одного работника, так и всего коллектива в це-

лом. При анализе и планировании производительности труда важнейшей задачей является выявление и использование резервов ее роста, то есть конкретных возможностей повышения.

На уровень производительности труда влияют определенные обстоятельства, т.е. факторы и условия. Под факторами подразумеваются причины динамики производительности труда, а под условиями понимается обстановка, в которой происходят изменения [1].

Целью данной работы является комплексный анализ факторов, влияющих на производительность труда ОАО «Гормолзавод» г. Киселевска, а также поиск возможных резервов роста.

Все факторы и условия, влияющие на уровень производительности труда, классифицируются по четырем видам:

- природно-климатические (особенно велико их влияние сельское хозяйство, которое является поставщиком сырья для Гормолзавода);
- технико-организационные: развитие производительных сил общества и совершенствование их комбинации;
- социально-экономические – вся система производственных отношений общества, технико-организационное взаимодействие средств производства и рабочей силы;
- социально-политические – факторы, влияющие на производительность труда через сознание работника или путем взаимодействия с производством в целом.

Важнейшими социально-экономическими факторами в условиях рыночной экономики являются:

- повышение культурно-технического уровня сотрудников ОАО «Гормолзавод»;
- уровень подготовки специалистов с высшим и средним образованием;
- повышение деловой квалификации сотрудников завода;
- рост уровня жизни населения;
- креативность в труде [2].

Для анализа производительности труда используют показатель выработки и показатели использования рабочего времени. Анализ изменения выработки позволяет выявить ее динамику за рассматриваемый период. Рассмотрим динамику производительности труда ОАО «Гормолзавод» за три отчетных периода – 2011, 2012, 2013 г.г. (таблица 1).

Таблица 1

Производительность труда

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Отклонения к 2012 г., +/-	Темп роста, %
1. Выпуск продукции в сопоставимых ценах, тыс. руб.	343 697	368 146	156 166	- 211 980	42,42
2. Среднесписочная численность ППП, чел.	160	166	129	- 37	77,71
3. Среднесписочная численность рабочих, чел.	102	105	77	- 28	73,33
4. Доля рабочих в ППП	0,64	0,63	0,60	- 0,03	95,24
5. Число дней работы по выпуску продукции	260,00	263,00	260	- 3	98,86
6. Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,45	7,30	7,30	- 1,30	82,19
7. Среднегодовая выработка ППП, тыс. руб. (стр.1 / стр.2)	2148,11	2217,75	1210,59	- 1007,16	54,59
8. Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс. руб. (стр.1 / стр.3)	3369,58	3506,15	2028,13	- 1478,02	57,84

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что в отчетном периоде произошло снижение объема выпуска продукции на 211 980 тыс.руб. (или на 57,58 %) по сравнению с предыдущим годом. Наряду со снижением среднесписочной численности персонала снижается и эффективность использования трудовых ресурсов. Так, в отчетном периоде выработка промышленно-производственного персонала снизилась на 1007,16 тыс.руб. (или на 45,41 %), в то же время снижение выработки одного рабочего составило 1478,02 тыс. руб. (или 42,16 %). При этом продолжительность рабочего дня осталась неизменной. Данный факт может свидетельствовать о неэффективном управлении предприяти-

ем. Эффективное управление трудовыми ресурсами является необходимым условием повышения эффективности деятельности любого экономического субъекта.

При повышении производительности труда большое значение имеет изыскание и использование имеющихся резервов. Под резервами понимаются имеющиеся, но еще не используемые возможности повышения производительности труда. Резервы роста производительности труда дифференцируют по времени и месту их выявления и использования. По времени использования резервы бывают текущие и перспективные. Текущие резервы могут быть использованы в течение года, главным образом за счет организационно-технических мероприятий без серьезного переоснащения производства, коренной перестройки технологического процесса и необходимых для этого капиталовложений. Под перспективными резервами понимаются резервы, связанные с коренными изменениями в технике и технологии производства, организационно-технического уровня в целом, что требует более продолжительного времени.

Изыскание резервов фонда рабочего времени на предприятии осуществляется путем сопоставления плановых и фактических данных об отработанном времени, изучении причин и динамики потерь рабочего времени [3]. Источниками анализа являются сведения статистической отчетности, плановые и отчетные балансы рабочего времени, материалы хронометражных исследований и фотографии рабочего дня.

В заключении следует отметить, что все изменения, затрагивающие вещественные факторы производства, создают только потенциальные возможности для роста производительности труда, а воплощение этих возможностей в реальный результат невозможно без сознательных усилий работников, направленных на достижение наивысших результатов.

Литература.

1. Экономика и социология труда. Генкин Б. М. 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2012. – 448 с.
2. Экономика и социология труда в вопросах и ответах. Остапенко Ю. М. М.: Инфра-М, 2011. – 199 с.
3. Экономика труда. Трунин С. Н. М.: 2013. – 496 с.

ПРОДВИЖЕНИЕ НОВОГО ТОВАРА НА РЫНОК

И.В. Фомина, С.В. Мартиросян, студенты группы 17Б00

Научный руководитель: Борисова Н.М.

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26, тел. 8 (38451) 6-44-32

E-mail: zvezdogka209@mail.ru

Продвижение товаров включает в себя рекламу, стимулирование сбыта продаж, формирование благоприятного общественного мнения о товаре. А в продвижении нового товара на рынок это важнейшая составная часть комплекса маркетинговых мероприятий. Для продвижения нового товара на рынок, следует принять «особые технологии и продвижения»: непосредственное общение с потенциальным потребителем, донесение информации до потребителя, которым будет интересен наш новый товар. Новым товаром является новый продукт, отличающийся от существующих товаров, а может быть даже и сходного назначения с каким-либо изменением потребительских свойств.

В нашей работе мы предлагаем новинки среди хлебобулочных изделий, а именно диетический хлеб, и в сфере услуг.

Начнем с товара хлебобулочных изделий. Например, мы хотим начать выпускать диетический хлеб. В последнее время наметилась тенденция обогащения продуктов питания различными биологически активными веществами растительного происхождения. Топинамбур идеально подходит для этих целей. Хлеб из топинамбура можно использовать при лечении сахарного диабета и для похудения. Инулин и пектин, содержащиеся в клубнях топинамбура, выводят из организма соли тяжелых металлов, яды, радионуклиды, холестерин высокой плотности, что обуславливает его антисклеротическое, желче- и мочегонное действие. Человек, получающий с топинамбуром комплекс биологически активных веществ, становится устойчивым к стрессам и болезням.

Клубни топинамбура богаты фосфором (3,7% от общей золы) и калием (47,7%), по железу (3,7%), кремнию (10,0%), кальцию (3,3%), хлору (3,2%), а также по витаминам: каротину (12-42 мг/кг), витамину С (42-318 мг), В1 (7,6мг), В2 (0,8-3 мг), РР (10,7-27,2 мг), холину (1936-3100 мг) они превосходят картофель.

Энергетическая ценность 100 гр. диетического хлеба – 240 ккал.

Для производства хлеба диетического используются следующие виды сырья: