

изменениям и определенному социальному статусу на основе обновления предметного окружения и принципов поведения.

## **Литература**

1. Бодрийяр, Ж. К критике политической экономии знака / Ж. Бодрийяр. – М. : Академический Проект, 2007. – 335 с.
2. Солодовников, С.Ю. Феноменологическая природа взаимообусловленности экономической конкурентоспособности и социального капитала Беларуси и Украины / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2015. – Вып. 3. – С. 23–34.
3. Солодовников С. Ю. Социально-экономические факторы, определяющие изменение системы трудовой мотивации в новых социально-экономических и технологических условиях в Беларуси / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2017. – Вып. 5. – С. 296–308.
4. Липовецкий, Ж. Империя эфемерного. Мода и ее судьба в современном обществе / Ж. Липовецкий. – М. : Новое литературное обозрение, 2012. – 335 с.

## **Классификация факторов эффективности труда**

Синкевич И.В.

Белорусский национальный технический университет

Факторы эффективности труда объединяются в следующие группы:

I группа – факторы основного капитала. Их роль обусловлена качеством, уровнем развития и степенью использования инвестиций и долгосрочных материальных активов. Эти факторы связаны с механизацией и автоматизацией труда, внедрением

прогрессивных технологий и соответственно использованием качественных и эффективных материалов. Но рост овещественного труда не должен превышать прироста объема работы, достигнутого за счет влияния этих факторов.

II группа – социально-экономические факторы. Это состав и квалификация работников, условия труда, здоровье нации, отношение персонала к труду и т.д. В этой группе особую роль играют состав персонала и качество труда. Причем вклад каждого индивидуума в общий совокупный труд неодинаков: одни в коллективе всегда производят больше среднего значения, а другие – меньше среднего. Однако применяемые ныне коллективные методы расчета эффективности труда не учитывают этого. Эффективность труда отдельного работника зависит от его способностей, мастерства, знаний, возраста, состояния здоровья и ряда других причин.

III группа – организационные факторы. Они охватывают комплекс мер по общему управлению, организации труда и менеджменту персонала. С развитием экономики возрастает роль этой группы факторов. Понятие организации труда и управления включает выбор размеров и места расположения предприятия, кооперирование, специализацию и комбинирование как формы организации производства, схему, структуру и стиль управления предприятием, определение задач деятельности его подразделений. Особую группу составляют факторы, влияющие на взаимоотношения в коллективе и дисциплину труда. Это, во-первых, система ценностей работников и принципы взаимодействия, воздействующие на целевые установки персонала, поведение работников и микроклимат в коллективе; во-вторых, меры активизации работников; в-третьих, меры контроля за исполнением управленческих решений и исправлением ошибок и просчетов [1].

Действие указанных факторов эффективности труда обусловлено объективными, в том числе естественными и общественными, условиями деятельности. Среди них надо также

отметить климатические условия и наличие природных богатств страны, ее общественное развитие, политическую жизнь и уровень благосостояния населения.

Также факторы эффективности труда разделяются еще следующим образом:

1. Факторы роста живого и овеществленного труда. Такая дифференциация факторов связана с резервами интенсификации в рамках нормальной интенсивности труда и мерами повышения доли основного капитала.

2. Факторы роста производительности труда, обусловленные временем действия. В этой группе различают: а) текущие факторы, связанные с организационно-техническими мерами, которые не требуют значительных инвестиций; б) перспективные факторы, связанные с коренными преобразованиями в технике и технологии. Действие последних рассчитано на длительный период времени (как правило, более одного года).

3. Факторы, обусловленные ролью и занимаемым местом в экономике: а) общеэкономические; б) межотраслевые и отраслевые; в) внутрифирменные; г) рабочего места. Действие общеэкономических факторов связано с общественным разделением труда, в том числе международным, наличием и использованием трудовых ресурсов, структуре производства. Межотраслевые и отраслевые факторы роста производительности труда связаны с особенностями организации производства – его специализацией, концентрацией и комбинированием, с межпроизводственной кооперацией. Факторы роста производительности труда на рабочем месте включают, прежде всего, комплекс мер по устранению потерь рабочего времени и более рациональному его использованию.

Все рассмотренные выше факторы эффективности труда должны исследоваться в ходе аналитической работы на предприятии для выявления их значимости и влияния на перспективу. Факторный анализ эффективности труда изучает показатели, оказавшие непосредственное влияние на ее

изменение. Например, можно изучить влияние доли работников, занятых в производстве, числа отработанных дней, продолжительности трудового дня и часовой производительности труда на изменение производительности труда работника за конкретный период. Расчет влияния данных факторов на изменение уровня среднегодовой выработки промышленно-производственного персонала производится способом абсолютных разниц [1].

## **Литература**

1.Тюрина, А.Д. Теория организации: консп. лекций / А.Д. Тюрина. – М.: Эксмо, 2008. – 160 с.

### **Основные мировые тенденции развития высшего образования**

Синкевич И.В.

Белорусский национальный технический университет

Мы живем в то время, когда стремительно меняются взгляды на высшее образование и его качество. Иногда говорят даже о концептуальном кризисе, переживаемом высшим образованием, который возник из-за фундаментальных изменений в его мировой, европейской и национальных системах: происходит переосмысление и переопределение (обновление и переориентация) миссии, роли, функций и задач высшей школы и вузов. Высшее образование из элитарного становится массовым. В 2000 году число студентов вузов в мире увеличилось до 84,26 млн человек. По прогнозам, спрос на высшее образование на планете в 2025 году может достичь 160 млн учебных мест [1, с. 36].

В ряде стран мира усиливается рыночная направленность образования, возрастает роль таких утилитарных параметров, как