

шая роль в экономической деятельности должна уделяться человеку как основному источнику инноваций, созданию для него соответствующей благоприятной среды и дополнительному стимулированию на всех этапах трудовой деятельности.

Следует акцентировать внимание на том, что интеллектуальный капитал становится центральной категорией современной экономики. В мире наблюдается значительное сокращение рабочих ручного труда в общей структуре рабочей силы. Проведенные зарубежные исследования показали, что в следующие 20—30 лет число интеллектуальных работников в компьютерной сфере, на производстве, в сегменте образования, технических специальностях будет расти еще быстрее.

Переходя непосредственно к вопросу мотивации, стоит принять во внимание то, что у преобладающего большинства производственных рабочих основное влияние на производительность труда оказывали поддерживающие факторы, такие как рабочая среда, вознаграждение, безопасность, но по мере перехода к интеллектуальному обществу эти факторы теряют былую значимость. На данном этапе развития основное значение имеют мотивирующие факторы, такие как личный рост, чувство причастности, интерес. Следует более подробно рассмотреть данные факторы, чтобы понять, как повысить мотивацию людей.

Для эффективного функционирования любого предприятия важно наличие заинтересованных работников, также как и руководителя, который знает, как управлять своими работниками, что их мотивирует.

*О.А. Хотимко
БГЭУ(Минск)*

ПРЕМИРОВАНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР АКТИВИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Создание экономики рыночного типа предполагает повышение конкурентоспособности предприятий, в определенной степени зависящей от эффективности труда работников и их заинтересованности в достижении стратегических целей производства. В связи с этим важное значение приобретает создание научно обоснованной системы премирования. Размеры вознаграждения, выплачиваемого отдельному работнику, считается целесообразным увязывать с результатами работы того структурного подразделения, в котором он трудится. Для этого должны определяться коэффициенты значимости той или иной службы. Одним из методов их установления является экспертная оценка.

Для определения приоритетов подразделений предлагается использовать метод анализа иерархий (analytic hierarchy process), разработчиком которого является известный американский ученый Томас Саати

(Saaty Thomas L.). Апробация данной методики была произведена на материалах УП «Каскад-Пром» при решении конкретной задачи — распределения премиального фонда между структурными подразделениями предприятия.

На первом этапе выбираются альтернативы (службы предприятия) и показатели их оценки. Критерии для выбора предпочтения структурных подразделений следующие: влияние на функцию материально-технического снабжения; влияние на функцию производства продукции (работ, услуг); влияние на функцию сбыта продукции (работ, услуг); влияние на функцию финансового обеспечения. Перечень структурных подразделений был определен следующим образом: технический отдел, отдел маркетинга, бухгалтерия, финансово-экономический отдел, производство, отдел эксплуатации и содержания зданий и сооружений и прочий персонал.

Следующим этапом идет процесс анкетирования руководителей и ведущих специалистов предприятия. Шкала, в которой оцениваются предпочтения критериев и альтернатив, это целые числа в диапазоне 1—9: от степени безразличия (1) до максимального предпочтения (9) одного критерия или альтернативы над другим критерием или альтернативой.

Далее заполняются матрицы парных сравнений (МПС). Исходя из данных оценок, рассчитываются средние геометрические значения. Затем полученные значения нормируются, т.е. устанавливаются локальные приоритеты альтернатив относительно критерия. Каждая МПС и вся иерархия (совокупность МПС) проверяются на согласованность для исключения грубого искажения данных, которое вольно или невольно может допустить эксперт. Исследование полученных данных проводилось методом корреляционного анализа, после чего были рассчитаны итоговые суммарные веса альтернатив по всем критериям (см. таблицу).

Коэффициенты значимости служб УП «Каскад-Пром», %

Подразделение	Технический отдел	Отдел маркетинга	Бухгалтерия	Финансово-экономический отдел	Производство	ОЭСЗиС и прочий вспомогательный персонал
Итоговые веса	17,27	20,79	17,90	14,54	22,76	6,73
Минимальное	14,55	9,90	10,49	11,81	16,54	5,37
Максимальное	25,23	27,35	21,57	17,56	32,04	8,98
Стандартное отклонение	3,41	5,15	3,89	2,87	5,16	0,55

Исходя из полученных коэффициентов значимости и фактического тарифного фонда заработной платы предприятия, определяется доля премиального фонда каждого структурного подразделения.

Предложенная методика оценки стоимости персонала предприятий позволяет преодолеть субъективизм экспертных оценок, а ее относительная простота дает возможность оперативно реагировать на изменение условий хозяйствования предприятия путем проведения повторных экспертиз. Дополнительным, но не менее важным результатом является возможность оценки степени консолидации руководителей аппарата управления.

*А.Д. Чеботарь, В.В. Гоинь
БГЭУ(Минск)*

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВЕНЧУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В современных условиях хозяйствования вопросы активизации инновационной и инвестиционной деятельности определены как один из приоритетов Республики Беларусь. Успешное развитие инновационного предпринимательства невозможно без хорошо организованной системы финансирования, в том числе такой его формы, как венчурная.

Венчурное инвестирование является наиболее действенным механизмом финансирования высокотехнологичных инновационных проектов. С одной стороны, эти проекты сопряжены с высокими рисками, а с другой — могут приносить очень высокую прибыль. Современные венчурные предприятия представляют собой гибкие организационные структуры, характеризующиеся чрезвычайно высокой предпринимательской активностью, которая определяется прямой заинтересованностью изобретателей и их компаньонов по венчурному бизнесу в скорейшей коммерческой реализации объектов изобретений, причем с минимальными затратами на их отработку.

Однако в Беларуси такая форма финансирования, как венчурная, практически не используется. Основные причины неразвитости венчурного предпринимательства в Беларуси следующие: отсутствие экономических стимулов для привлечения прямых инвестиций в предприятия высокотехнологичного сектора; недостаточная государственная поддержка венчурного предпринимательства; недостаточное количество квалифицированных кадров, необходимых для управления венчурными предприятиями, фондами и иными венчурными институтами; низкий уровень инвестиционной и инновационной культуры пред-

162

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□.
□□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.