

и многих стран Западной Европы Беларусь — это территория между Польшей и Россией без внятных отличительных черт.

Поэтому, определив стратегически конкурентные преимущества нашей страны, необходимо целенаправленно работать над изменением сложившегося негативного имиджа Беларуси, целенаправленно замещая политическую составляющую данного вопроса экономической. Для эффективного движения в данном направлении требуется совместная работа Министерства иностранных дел, общественных ассоциаций по привлечению зарубежных инвестиций и отдельных субъектов хозяйствования Беларуси.

При этом особое внимание необходимо уделить сети Интернет как наиболее массовому, доступному, универсальному и эффективному средству распространения инвестиционной информации. Следует проработать вопрос создания сети белорусских сайтов в Интернете, выполненных на современном техническом уровне, снабженных мультязычным интерфейсом, находящихся на скоростных интернет-магистралях.

Данные сайты, содержащие специальную инвестиционную информацию, сформулированную в русле вышеупомянутой комплексной информационной программы по привлечению зарубежных инвестиций, явились бы тем ключевым инструментом, который позволит поднять инвестиционный имидж Республики Беларусь на должный уровень.

Н.Н. Морозова, канд. экон. наук
МГУ им. А.А. Кулешова (Могилев)

СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ

Эффективность работы предприятий зависит во многом от умения управлять трудовым потенциалом и использовать стимулирующие факторы. Выделяют экономическое, материальное и моральное стимулирование. Материальное стимулирование характеризуется конкретными экономическими формами, непосредственно обеспечивающими реализацию потребностей, интересов, мотивов и стимулов работников. Такими формами являются заработная плата, премия, участие в прибыли, различные доплаты и т.д. Экономическое стимулирование характеризуется опосредованностью воздействия на активизацию деятельности человека. Это такие формы, как деньги, кредит, ценные бумаги, процентная ставка и др. Границы действия экономического стимулирования определя-

ются всей экономической системой. Непосредственными объектами его воздействия являются хозяйствующие субъекты, институциональные структуры. Степень материального стимулирования определяется его непосредственным воздействием на конкретных людей. Моральное стимулирование предполагает признание общественной значимости трудовых успехов как коллективов, так и работников. Безусловно то, что в настоящее время главная роль принадлежит материальному стимулированию, хотя сложившаяся система заработной платы в республике не позволяет рассматривать ее в качестве стимула повышения эффективности труда, о чем свидетельствуют данные таблицы.

За последние 12 лет в структуре доходов заработная плата сократилась на 24,6 пункта, в то время как доходы от предпринимательской деятельности выросли на 22,5 процентных пункта. Отсюда вытекает, что производство, основанное на частной собственности, наиболее притягательно. Оно образует наиболее осязаемый для хозяйствующего субъекта экономический интерес. Поэтому стимулирование должно предусматривать все формы, а эффективность каждой из них зависит от оптимальности сочетания.

Структура денежных доходов населения Республики Беларусь, % к итогу^{*}

Показатель	Год				Изменение
	1990	1995	2000	2002	
Денежные доходы населения — всего	100	100	100	100	—
Оплата труда, включая выплаты социального характера	73,1	52,6	51,9	48,5	-24,6
Социальные трансферты:	16,2	18,9	17,9	18,9	2,7
пенсии и пособия	14,3	16,7	16,1	17,2	2,9
стипендии	0,5	0,3	0,3	0,3	-0,2
прочие	1,4	1,9	1,5	1,4	0
Доходы от собственности	2,4	2,9	1,8	1,8	-0,6
Проценты по депозитам	1,6	1,9	1,2	1,5	-0,1
Доходы от предпринимательства и др.	8,3	25,6	28,4	30,8	22,5

Кроме того, важно использовать таких два класса стимулов трудовой деятельности, как внешние и внутренние. В первом слу-

* Денежные доходы и расходы населения Республики Беларусь: Стат. сб. Мн., 2003. С. 16.

чае отношение специалиста к тому, что он делает, зависит не столько от специфики самой работы, сколько от того, в какой мере ее выполнение гарантирует высокий заработок или перспективы продвижения по службе. К числу внешних мотиваторов относятся также, с одной стороны, чувство страха быть неконкурентоспособным и оказаться на рынке труда, а с другой — стремление оправдать своим усердием доверие уважаемого начальника.

Одним из наиболее устойчивых внутренних стимулов выступает “мотивация компетентности” — стремление максимально реализовать свои способности и квалификацию, непрерывно повышать уровень профессионализма. Конечно, чаще всего профессиональные стимулы работников носят комплексный характер и не сводятся к какой-либо единственной форме вознаграждения. Важно находить удобные моменты для поощрения. Например, некоторые работники нуждаются в эмоциональной систематической поддержке руководства, для других важнее получить оценку и признание на заключительном этапе работы.

Нужно помнить и другое: чрезмерное увлечение руководителей каким-либо одним мотиватором приводит к резкому снижению его действенности. Кроме того, каждый работник соотносит свой вклад в выполнение работы (времени, энергии, опыта и квалификации) с величиной получаемого вознаграждения. Сопоставление имеет и такой аспект. Поэтому изучение мотивов и стимулов в управлении является ключевым на сегодняшний день.

А.А. Неправский, канд. экон. наук

БГЭУ (Минск)

ПРОБЛЕМА НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

На современном этапе развития национальной экономики Республики Беларусь, в частности, и мировой экономики в целом условия функционирования для предприятий и организаций характеризуются высокой неопределенностью, агрессивным и динамичным характером внешней среды.

В настоящее время разработаны многочисленные методы прогнозирования и анализа внешней среды, основанные на применении различных подходов для решения проблемы неопределенности внешнего окружения. Каждый конкретный метод обладает своими