

ческий анализ энергоиспользования, обеспечение специалистов предприятия информацией и материалами о новейших методах и средствах повышения эффективности использования ТЭР.

Для реализации данного перечня мероприятий значительных средств не требуется, а срок их окупаемости практически не превышает 0,5—1 года.

Чтобы достичь максимального объема продаж, прочно завоевать рынок сбыта и повысить конкурентоспособность продукции, необходимы наименьшие затраты на производство и сбыт. Поэтому промышленному предприятию необходимо сосредоточить экономическую работу на учете и снижении энергозатрат как важнейшей статье издержек.

Б.С. Бурыхин

ТГУ (Томск)

МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА, НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

В настоящее время актуализируется проблема формирования эффективной мотивации на предприятии. По мнению автора, кризисное состояние многих предприятий в немалой степени объясняется плохо организованной мотивацией деятельности персонала. Мотивация так и не стала «ядром» управления. Например, такая мотивация, как мотивация производительного труда развита недостаточно.

Перспективным является рассмотрение управленческого аспекта мотивации. Повышение потенциала системы управления не требует особых доказательств. В поле зрения руководителей предприятия должны постоянно находиться экономический, технический, трудовой и производственный потенциалы и другие элементы. В литературе встречаются рассуждения о соотношении указанных элементов. Все они отражают различные возможности предприятия и по содержательной основе являются взаимодополняющими. Было бы больше ясности в характеристике элементов при наличии объединяющего начала в структуре потенциала. Таким, по мнению автора, является мотивационный потенциал.

Поэтому целесообразно выделять мотивационный потенциал системы управления. Это позволит более последовательно работать над улучшением мотивационных процессов на предприятии. При этом необходимо выстраивать приоритеты в мотивационных воздействиях. Так, важна направленность мотивационного потенциала на осуществление миссии предприятия, а следовательно, достижения стратегических целей предприятия.

Миссия, стратегические цели являются предметами мотивации, а персонал — объектом мотивационного воздействия. В общем понимании можно считать, что объектами и предметами мотивации является

человек и его деятельность, представленные различными критериями, показателями и другими характеристиками. Сущностной характеристикой мотивационного потенциала системы управления предприятия являются возможности управляющей подсистемы по выработке установок на достижение поставленных целей. Весьма сложной является проблема измерения персонала. Понимая всю важность количественного измерения мотивационного потенциала, следует отметить то, что на практике это весьма трудно осуществить, поэтому приходится довольствоваться его качественной оценкой.

Структурный срез мотивационного потенциала представлен следующими конституирующими элементами.

I. Внутренняя по отношению к человеку мотивация:

- 1) содержательные возможности профессии;
- 2) содержательные возможности должности;
- 3) статусные возможности профессии, должности.

II. Внешняя по отношению к человеку мотивация (стимулирование):

- 1) возможности способов воздействия: административные, экономические, психологические, социальные;
- 2) возможности инструментария мотивационных процессов (виды стимулирования, формы организации стимулирования).

Слабо структурированными являются направления развития мотивационного потенциала. Ими могут являться следующие элементы:

- 1) система стимулирования;
- 2) внутренняя мотивация;
- 3) комфортность системы управления;
- 4) психологический климат в коллективе;
- 5) развитие трудового потенциала персонала и др.

В заключение хотелось бы отметить еще одну направленность мотивационного персонала. Он должен формировать ситуацию, которая позволяла бы развивать и максимально использовать трудовой потенциал человека. На предприятии должно делаться все для максимально эффективной деятельности человека.

Необходимо последовательно идти к реализации следующего положения. Не человек для организации, а организация для человека.

А.В. Бухаров, ассистент

ПГУ (Новополоцк)

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ РАЗРАБАТЫВАЕМЫХ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ

Изучение сложившейся в республике практики учета нематериальных активов (НМА) показало, что предприятия предпочитают не отражать в учете самостоятельно разработанные нематериальные продукты