

В экономических исследованиях последнего времени также недостаточно разработок по использованию механизмов коммерческого риска. Эта проблематика ограничена главным образом в области валютно-финансового риска и его страхования, риска инновационной деятельности, венчурного (рискового) капитала.

Реформирование производства диктует необходимость разработки современной концепции коммерческого риска, учитывающей особенности переходного периода. Главное внимание должно уделяться разработке методов анализа, количественной и качественной оценки, предупреждению негативных последствий коммерческого риска.

Ю.В. Нестерович,
студентка БГЭУ (Минск)

Управленческое общение

Человеческий фактор — недавно появившееся понятие. Новый подход к управлению все более базируется на признании авторитета личности перед производством, перед интересами предприятия, фирмы. Именно человеческий фактор рассматривается как конкурентное богатство, которое надо создавать, беречь и умножать. Совсем не случайно лозунгом известной фирмы “Маусита” является: “Фирма сначала производит квалифицированных людей, а потом продукцию”. В последнее время люди рассматриваются как объект вложения капитала, но своей работой они должны возместить затраты. Основной задачей современного менеджера для достижения высоких производственных результатов является стимулирование персонала, необходимость сделать сотрудников членами семьи и обращаться с ними, как с ее уважаемыми членами.

Не секрет, что в основе достижения производственных успехов лежит приток новых идей и концепций от персонала. Руководителям и начальникам приходится соглашаться, что у них нет оснований считать себя мудрецами в решении каких-либо задач. В основе новой концепции взаимоотношений лежит здравая мысль: человек, реально выполняющий работу, по-видимому, знает о ней гораздо больше своих начальников. А главным движущим фактором возникновения принципиально новых идей является здоровый климат приманки, придуманный, чтобы усилить трудовую мотивацию, — такой, как зависимость заработной платы от производительности. Но не денежное вознаграждение может оказаться самым сильным побудительным фактором. В иерархии потребностей Маслоу *самореализация* — высшая потребность, и в силу этого она оказывается самым высоким побудительным стимулом, выступает как потребность развивать потенциальные способности и навыки.

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