

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Оценка экономической эффективности инвестиционных проектов согласно общепринятой в мировой практике методике ЮНИДО может проводиться с помощью простых критериев (рентабельность инвестиций, простой срок окупаемости) и дисконтированных показателей (чистый дисконтированный доход, внутренняя норма доходности, динамический срок окупаемости, индекс доходности), которым в силу ряда причин уделяется особое внимание.

Эти же критерии приняты в качестве базовых в "Рекомендациях по разработке бизнес-планов инвестиционных проектов" (утв. Приказом Министерства экономики № 25 от 31.03.1999 г.). Вместе с тем, как показал проведенный в августе — сентябре 2004 г. опрос специалистов экономических служб предприятий промышленности строительных материалов, лишь 40 % из числа опрошенных используют дисконтированные критерии в практике принятия инвестиционных решений. В качестве основных мотивов их применения респондентами были названы необходимость предоставления бизнес-планов инвестиционных проектов на государственную экспертизу и требования кредитующего банка.

Таким образом, на сегодняшний день дисконтированные критерии не востребованы в должной мере в процессе принятия инвестиционных решений. Анализ показал, что основные причины такого положения дел сводятся к следующему:

1. *Невысокий уровень инвестиционной активности в отрасли.* В 2003 г. инвестиции в основной капитал отрасли составили чуть более 50 % к уровню 1990 г. В таких условиях реализация многих инвестиционных проектов становится настолько жизненно важной для предприятий, что их руководители и специалисты не видят необходимости применять сложную технологию оценки экономической эффективности.

2. *Невысокий уровень развития рыночных отношений.* Многие экономические субъекты не видят в настоящее время насущной потребности в применении этого по сути рыночного инструментария в квази-рыночной экономике Беларуси.

3. *Трудности, связанные с выбором ставки дисконтирования.* 89,5 % респондентов, знакомых с техникой дисконтирования, указали на их наличие.

Одним из проблемных моментов в определении ставки дисконтирования признается расчет надбавки за риск (73,7 % респондентов, считающих выбор ставки дисконтирования сложной задачей, отметили именно данный ее элемент в качестве наиболее сложного). Вместе с тем в научной литературе и методических рекомендациях отсутствует чет-

кая классификация рискообразующих факторов, не определены пределы надбавок за каждый фактор риска и отсутствуют методические подходы к их определению.

В связи с этим представляется целесообразным рекомендовать методику расчета надбавки за риск на основе многоуровневого подхода. При этом размер надбавки предполагается определять дифференцированно по следующим составляющим:

- надбавка за риск инвестирования; обусловленный макроэкономическими факторами (страновым риском);
- надбавка за риск инвестирования, обусловленный отраслевыми факторами;
- надбавка за риск инвестирования, обусловленный деятельностью конкретного предприятия;
- надбавка за риск инвестирования, обусловленный видом осуществляемого проекта.

Разработка и практическое использование такой методики позволят упростить выбор ставки дисконтирования и будут способствовать более широкому применению дисконтированных критериев в принятии инвестиционных решений. Однако они представляют собой лишь первые шаги в становлении и развитии рыночной культуры инвестирования предприятий отрасли, необходимыми условиями которых является повышение инвестиционной активности в отрасли и дальнейшее продвижение экономики Беларуси по курсу рыночных реформ.

Б.С. Бурыхин, ТГУ (Томск)

МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА, НАПРАВЛЕНИЕ 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. Мотивация производительного труда развита крайне недостаточно.

Перспективным является рассмотрение управленческого аспекта мотивации. Повышение потенциала системы управления не требует особых доказательств. В поле зрения руководителей предприятия должен постоянно находиться потенциал — экономический, технический, трудовой, производственный — и другие элементы. В литературе встречаются суждения о соотношении указанных элементов. Все они отражают различные возможности предприятия и по содержательной основе являются взаимодополняющими. При наличии объединяющего начала в струк-