

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-

туре потенциала в характеристике элементов было бы больше ясности. Таким, по мнению автора, является мотивированный потенциал.

Поэтому целесообразно выделять мотивационный потенциал системы управления. Это позволит более последовательно работать над улучшением мотивационных процессов на предприятии. Причем 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 являются человек и его деятельность, представленные различными критериями, показателями и другими характеристиками. Сущностной характеристикой мотивационного потенциала системы управления предприятия являются возможности управляющей подсистемы по выработке установки на достижение поставленных целей. Весьма сложной является проблема измерения персонала. Понимая всю важность количественного измерения мотивационного потенциала, следует отметить, что на практике это весьма трудно осуществить. Вот почему приходится довольствоваться его качественной оценкой.

Структурный срез мотивационного потенциала представлен следующими конституирующими элементами.

I. Внутренняя по отношению к человеку мотивация (стимулирование):

- 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 эф-

фективной деятельности человека. Необходимо последовательно идти к реализации следующего положения: не человек для организации, а организация для человека.

С.С. Гораева, студент ФМ, БГЭУ

ПРОЕКТ СОЗДАНИЯ В БЕЛАРУСИ ПАРКА ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИЛИ “КАК ВЫРАСТИТЬ СВОЮ СИЛИКОНОВУЮ ДОЛИНУ?”

В настоящее время стратегической целью государства является создание в Беларуси уникальной, благоприятной среды для развития высоких технологий. Планируется создание собственного аналога американской Силиконовой долины, в которой совокупность экономических, социальных и правовых условий будет превосходить уровень, достигнутый на сегодняшний день в Республике Беларусь.

Условия для реализации данного проекта: признанные в мире научные школы, высококвалифицированные молодые специалисты, белорусские школьники и студенты выигрывают международные олимпиады по математике, информатике, физике, биологии. Но пока этот мощный потенциал практически не используется. Данный факт диктует необходимость производить, использовать и поставлять на мировой рынок продукты образования, науки, квалификации и ума — программное обеспечение, био- и нанотехнологии.

Вот зачем необходимы создание и функционирование Белорусской Силиконовой долины — свободной экономической зоны с благоприятным режимом для привлечения инвестиций и интеллектуальных ресурсов, развития науки и образования в стране. Пропуском в этот “технологический рай” будет наличие в компаниях 80–90 % -ной доли интеллектуального труда.

Рассмотрим приоритеты создания в Беларуси парка высоких технологий.

ПВТ— это организационно-правовая структура, объединяющая организации и фирмы, работающие в области высоких технологий, которые осуществляют свою деятельность в рамках единой инфраструктуры на специально выделенной территории. Это группа эстетически привлекательных офисных зданий и строений современного дизайна и удобства, имеющая современную инфраструктуру и высокоскоростные сети.

Основными целями создания такого парка являются:

- 1) концентрация высоких технологий в одном месте;
- 2) взаимодействие и сотрудничество между различными компаниями;
- 3) обмен знаниями и опытом.