

приходят из России. Однако уровень технологий, методы управления у стран-партнеров различаются не сильно. За счет этого явно выраженного положительного эффекта от прихода российских денег не наблюдается. Второй причиной является то, что очень часто иностранный капитал направляется уже в изначально продуктивные отрасли и предприятия. Это значит, что инвестор просто старается максимизировать свою прибыль без каких-либо значительных трат капитальных активов на обновление фондов и повышение продуктивности. В связи с этим стимулирование притока так называемых гринфилд-инвестиций, т.е. идущих на развитие компании с самого начала, обычно чаще оправдывает ожидания страны относительно извлечения максимума эффективности от их прихода, нежели привлечение иностранного капитала путем продажи уже существующего объекта хозяйствования. В-третьих, не стоит также забывать о том, что эффективность иностранного капитала может зависеть от того, направлен он в компанию, ориентированную на внутренний рынок, либо же на экспорт.

Таким образом, увеличение объемов иностранного капитала не должно являться самоцелью для страны. Более важной задачей является оценка потенциального эффекта, который ЛПИИ могут оказать на продуктивность и экономический рост.

*Л.Ф. Алексеенко, канд. экон. наук  
НИИ труда Министерства труда и социальной защиты  
Республики Беларусь (Минск)*

## **МОТИВАЦИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

В условиях формирования инновационной экономики, обострения конкуренции на рынках инвестиций особое значение приобретают вопросы мотивации и заинтересованности работников в предпринимчивости, изобретательстве, творчестве, рационализаторской деятельности и т.д. Наряду с уже принятыми мерами по либерализации заработной платы работников организаций отраслей экономики целесообразно:

- внедрять системы оплаты труда, основанные на оценке сложности и результативности труда и учитывающие значимость работника для деятельности организации, его уровень знаний и компетенций, готовность к инновационной деятельности, способность переориентироваться на новые требования развития современного общества. Такие системы оплаты труда необходимо дополнять системами участия работника в распределении прибыли, полученной в результате использования его интеллектуального потенциала;

- использовать зарубежный опыт мотивации работников в целях создания благоприятных условий для творческой реализации личности и осуществления предпринимательской деятельности, препятствующей

щих оттоку наиболее квалифицированных специалистов на работу за границу;

- стимулировать работников к оптимизации трудовых затрат в издержках производства и повышению качества производимой продукции в соответствии с международными стандартами в этой области;

- повышать профессиональную квалификацию работников в целях создания условий для инновационной активности и самореализации работника, раскрытия его творческой инициативы и обеспечения карьерного роста. Обеспечивать индивидуализацию заработной платы работников в зависимости от их личностных деловых и профессиональных качеств.

Механизмы мотивации и стимулирования инновационной деятельности работников должны быть направлены на рост производительности труда и обеспечение эффективности производственно-финансовой деятельности организаций, энерго-ресурсосбережение, повышение конкурентоспособности организаций на внутреннем и внешних рынках, наращивание экспортного потенциала страны.

Особенностью систем оплаты труда в условиях инновационного развития экономики должно являться их постоянное изменение, обусловленное стратегией развития организации, изменением конъюнктуры рынка, конкурентной среды, деловой активности работников и других факторов. Это позволяет достигать необходимой степени гибкости механизма мотивации труда для оперативного и адекватного реагирования на требования рыночных условий хозяйствования.

Создание нового мотивационного механизма трудовой активности в условиях предоставления широких прав нанимателям необходима подготовка специалистов в области регламентации и оплаты труда, способных самостоятельно разрабатывать эффективные системы мотивации работников, ориентированные на решение стратегических задач инновационного развития организации.

*Т.В. Андилюк, магистр экон. наук  
БГЭУ (Минск)*

## **ИНВЕСТИЦИОННАЯ СФЕРА КАК ОБЪЕКТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

Инвестиционная сфера представляет одну из важнейших составляющих экономической безопасности — инвестиционную безопасность и характеризует способность экономики обеспечить рост и расширенное воспроизводство, а также произвести эквивалент прибавочного потребления в результате реализации инвестиций собственника.

В состав инвестиционной сферы входят:

- сфера вложения капитала в предприятия различных отраслей и социально-экономические программы;

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