УДК336

Камбердиева С.С.,
к.э.н. доцент
Сакиев Т.М. аспирант,
Северо-Кавказский горно - металлургический институт (ГТУ)

Основные принципы мотивационного механизма как системы управления инвестициями

В рамках реализации инвестиционного процесса на промышленном предприятии, мотивационный механизм является элементом, пронизывающим все функции управления, т.е. элементом внутренней среды предприятия или же управляет процессом взаимодействия с другими участниками рынка, где мотивационный механизм выступает в роли связок между системами соответствующих субъектов рынка — элементами системы самого рыночного взаимодействия[1].

Таким образом, существенным является оценка мотивационного механизма с точки зрения применения его внутри или вне системы промышленного предприятия.

Оценочный анализ факторов прямого и косвенного воздействия позволит определить степень влияния отдельных косвенных факторов и их групп на систему мотивационного механизма для каждого процесса, степень их взаимосвязи с факторами прямого воздействия, выявить узкие места в системе менеджмента при внедрении системы мотивационного механизма[2].

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что мотивационный механизм в условиях рыночной экономики, среди других механизмов управления инвестициями, является ключевым инструментом достижения целей предприятия при инвестировании.

Таким образом, наша точка зрения по эффективному достижению целей инвестирования хозяйствующего субъекта, заключается в том, что, какой бы механизм ни был выбран менеджментом этого субъекта хозяйствования в качестве основного, в нем всегда в явной или неявной форме должна присутствовать объединяющая мотивационная составляющая.

Мотивационный механизм в управлении необходимо рассматривать как наиболее активную и гибкую составную часть комплексной системы управления инвестициями на предприятии[3].

Основные принципы мотивационного механизма как системы управления инвестициями:

- мотивационный механизм инвестирования следует рассматривать как составную и определяющую часть общей системы управления пред-

приятием, инструментом достижения главной стратегической цели (целей) предприятия.

- мотивационный механизм не должен, в этой связи, находиться в противоречии с другими механизмами стратегического управления и общими целями предприятия, то есть каждой цели на всех уровнях системы целей должен соответствовать определенный мотивационный механизм, обеспечивающий достижение заявленной цели. Другими словами, цель должна определять мотивационные средства (мотивационные механизмы) для ее достижения.

- реальные рыночные условия, условия жизнедеятельности социальной организации и возможности самого хозяйствующего субъекта должны побуждать менеджмент предприятия при решении любой новой стратегической проблемы формировать свой специфический мотивационный механизм для ее разрешения. На практике часто априори принято, что мотивационные стимулы имеют неограниченный жизненный цикл, а их набор и последовательность реализации постоянна, они одинаково воздействуют на хозяйствующий субъект в течение длительного времени, структура мотивационного механизма универсальна, что подходит для решения любой из поставленных жизнью новых проблем.

- мотивационный механизм, разрабатываемый на предприятии, должен обладать свойством целостности и, одновременно, рациональной обособленности его элементов. Это означает, что изменение одного элемента мотивации должно приводить к некоторым сдвигам в изменениях других мотивов. При этом, некоторая обособленность отдельных элементов мотивационного механизма должна позволять компенсировать издержки одного мотивационного механизма за счет другого.

- мотивационный механизм должен включать элементы мотивации с различной длительностью их жизненного цикла, в зависимости от краткосрочных или долгосрочных целей и так, чтобы достижение этих целей стало ближайшими или отдаленными намерениями менеджеров, специалистов, трудовых коллективов. Только в этом случае возможен сдвиг мотивов социальной организации предприятия на достижение стратегических целей хозяйствующего субъекта.

- нельзя рассчитывать на то, что мотивация, которая была использована один раз и хорошо, будет эффективна и во всех других случаях. Любая мотивация имеет короткий жизненный цикл даже при решении задач инвестирования, и ее приходится по ходу реализации проекта корректировать.

Литература

1. Малаховская М.В. Логика мотивации хозяйствующего субъекта. Томск. 2000. С.32

2. Бланк И.А. Управление инвестициями предприятия. К.: Ника-Центр.2003. С.117-119
3. Галстян К.Г. Инвестирование производства, мотивационный механизм. СПб: СПбГУЭФ 2002 с.7

АННОТАЦИЯ

На основе теоретических данных было выявлено то, что мотивационный механизм в условиях рыночной экономики, среди других механизмов управления инвестициями, является ключевым инструментом достижения целей предприятия при инвестировании. Так же были рассмотрены принципы мотивационного механизма как системы управления инвестициями.