

- инструменты, используемые для развития персонала;
- инструменты, используемые для обеспечения организации персоналом с заданными параметрами;
- инструменты для формирования оптимального лидерского потенциала в объеме и количестве, необходимых для достижения целей менеджмента организации;
- наличие не просто персонала, а единой сплоченной команды, которая будет работать максимально эффективно;
- наличие синергического эффекта при управлении персоналом, для чего используется технология формирования корпоративной культуры;
- рациональность использования заложенных в персонале характеристик.

Таким образом, технологии кадрового менеджмента предполагают создание определенной последовательности действий и этапов по организации процесса управления работой персонала на предприятии.

Список литературы

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2004 - С. 800.
2. Теория менеджмента: организационное поведение: 100 экзаменированных ответов / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев // Международный журнал экспериментального образования. 2013. Т. 2013. № 5. С. 153-154.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Петухова Д.В., Никонова Я.И.

*Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права», Новосибирск,
e-mail: ya_shka@ngs.ru*

Мотивация является одним из важнейших факторов, определяющих производительность труда (именно наличие мотивационной сферы является одним из ключевых отличий человеческого ресурса от всех остальных ресурсов организации). Согласно доминирующей в теории и практике менеджмента парадигматике любого работника необходимо внешне мотивировать к эффективному труду тем или иным способом [1].

Несмотря на имеющиеся различия в подходах по отдельным вопросам теории мотивации, можно выделить общие подходы в трактовке понятия «мотивация», которые сводятся к следующему:

1. Мотивация представляет собой некоторое отношение элемента социальной системы к выполнению определенной деятельности;
2. Мотивация представляет собой некоторую структуру или совокупность факторов, определяющих поведение или деятельность: побуждения, мотивы.
3. Мотивация представляет собой некоторый динамический процесс или систему процессов, определяющих поведение или деятельность: выбор и регуляция деятельности, действия или формирование мотива и т.д.

Однако в последние 15 лет в научной и деловой литературе начала складываться позиция, дополняющая устоявшиеся в течение длительного времени представления о мотивации принципиально новым подходом. Согласно формирующейся новой парадигме наиболее глубинные, базовые (мировоззренческие) элементы структуры трудовой мотивации, уже сложившейся у человека на момент его прихода в организацию, значимо предопределяют трудовое поведение работников и результативность их труда [3].

Как показывают современные исследования в сфере бизнеса, системы стимулирования в компа-

ниях с наиболее высокой производительностью труда ничем принципиально не отличаются от аналогичных систем в менее эффективных компаниях. Эмпирические исследования свидетельствуют о том, что наиболее эффективные компании мира постепенно дополняют практику внешней мотивации того персонала, который есть в наличии, принципиально новым подходом: подобрать людей с уже сформированной собственной мотивацией, соответствующей требованиям рабочего места.

Список литературы

1. Теория менеджмента: организационное поведение: 100 экзаменированных ответов / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев // Международный журнал экспериментального образования. 2013. Т. 2013. № 5. С. 153-154.
2. Ребров А.В. Влияние структуры мотивации на результативность труда работников различных профессий // Социологические исследования № 5, 2008, с. 74-84.

ИНВЕСТИЦИИ В ОСНОВНОЙ КАПИТАЛ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В 2013 Г.

Сёмина Т.С., Ивасенко А.Г.

*Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права», Новосибирск,
e-mail: ya_shka@ngs.ru*

Один из важнейших факторов резкого замедления экономического роста в России в 2013 г. – не просто стагнация, а падение инвестиций в основной капитал. Если в целом по экономике они в январе-июне по предварительной оценке Росстата сократились на 1,4%, то по отчетности крупных предприятий в рамках региональной статистики (что в чем-то показательнее оценок на макроуровне с досчетами) они в январе-мае упали гораздо сильнее – на 6,6%. Если бы не подстегиваемый завершающимися олимпийскими стройками рост инвестиций в Южном Федеральном Округе (21,1%), то падение инвестиций в экономике было бы еще больше.

Негативное влияние замедления инвестиционной динамики состоит в том, что оно выглядит чрезмерным даже с учетом замедления роста экономики в целом, что, в общем-то, ведет к стабилизации уровня загрузки мощностей и снижению потребности в инвестициях. Но даже с учетом этого фактора рост инвестиций должен был бы быть выше при прочих равных, так как во всех построенных нами спецификациях инвестиционной функции для России значимость роста экономики в предшествующий год определяется с эластичностью от 0,7 до 1,2. Это значит, что рост инвестиций должен был бы в этом году быть на уровне не ниже 3,0-3,7%, а мы пока видим заметное их падение, заставляющее говорить о настоящем инвестиционном провале.

О неиспользуемых гигантских возможностях быстрого роста инвестиционной привлекательности регионов России говорят не только цифры статистики, но и анализ мирового опыта. Вышедший в июне этого года новый *World Investment Report-2013*, подготовленный UNCTAD по итогам 2012 г., заставляет обратить внимание на то, что Россия в прошлом году вновь испытала снижение притока прямых иностранных инвестиций (ПИИ) относительно ВВП до 2,5% ВВП, еще дальше уйдя от пика 2008 г. в 4,5% ВВП и близких к этому пику целей, заложенных в форсированный вариант официального долгосрочного прогноза до 2030 г.

При этом Россия по-прежнему держит пальму первенства среди стран БРИК по уровню оттока прямых иностранных инвестиций за рубеж относительно ВВП. В 2012 г. отток ПИИ из России был практически равен притоку – 2,5% ВВП, что значительно выше, чем например, в Китае, который инвестировал за рубеж в форме ПИИ лишь 1% своего ВВП.