

- 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 экзамениционных 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 экзамениционных 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 правительственного 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.

Список литературы

1. Ивасенко А.Г. Инвестиции: источники и методы финансирования / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Omega-JI 2009.
2. <http://www.opec.ru/1555951.html>.

**ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
ТОРГОВОЙ КОМПАНИИ**

Степанова С.А., Никонова Я.И.

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

В последнее время на предприятиях особое внимание уделяется управлению персоналом, для того чтобы улучшить работу своих сотрудников предприятия перестраивают существующие системы управления, но к сожалению не всегда это дает повышение эффективности работы. Для того чтобы изменения в системе управления были действительно эффективны предприятия стали использовать инновации.

Изменение и инновации в системе управления персоналом требуют учета многих переменных и представляют собой очень сложный и трудоемкий процесс. В основном инновации требуются фирме при росте конкуренции и снижении производительности. Для этого проводится диагностика, согласование, разработка, обучение, информирование персонала и дальнейшее внедрение инновации. Внедрение является самой сложной частью инновационного процесса, так как она представляет собой не только противоречивость целей, мотивов и низкую эффективность в начальной стадии. Чтобы избежать этих проблем, нужно в каждом работнике видеть индивидуальность, создавать особую атмосферу в компании и всячески поощрять работников за достойно выполненную работу. Так же необходимо разработать и реализовать программу обучения которое может осуществляться как самой организацией так и специализированными компаниями. В настоящее время обучение является непрерывным процессом, который оказывает влияние на достижение целей организации.

При оценке результатов внедрения инновационного проекта компания в первую очередь интересуется финансовой эффективностью инвестиций, а именно, получение дополнительной прибыли или минимизация затрат.

Одной из важных и актуальных проблем в сфере управления персоналом является гибкое привлечение человеческого капитала. Именно по этой причине в быстроменяющихся экономических процессах нельзя недооценивать привлечения новых технологий, в особенности, таких как лизинг персонала. За рубежом лизинг используют уже более 50 лет. Более 90% компаний периодически пользуются услугами временного персонала, в штате кадровых агентств, которые предлагают данную услугу, состоят до 1,5% от общего количества занятых людей. Мировой оборот услуг по лизингу персонала превышает 80 млрд. долларов в год и растет примерно на треть ежегодно.

Список литературы

1. Никонова Я.И. Инновационная политика России: формирование и реализация в условиях мирового финансового кризиса // Транспортное дело России. 2009. № 10. С. 83-86.
2. Ивасенко А.Г. Разработка управленческих решений: учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Е.Н. Плотникова. – 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2011. – 168 с.

**СТРАТЕГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ
ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Тимкина Е.В., Никонова Я.И.

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

Сегодня актуальным научным направлением является изучение потенциала, в том числе и инноваци-

онного. Формирование инновационного потенциала позволит фирме максимально удовлетворить потребности клиентов и, как следствие, занять конкурентное преимущество. Определяющим фактором в процессе выбора стратегии является масштаб инновационного бизнеса компании. На его основании можно говорить о двух уровнях стратегии формирования и развития инновационного потенциала: корпоративная стратегия и стратегия бизнес-уровня.

Очевидно, что стратегия корпоративного уровня более приемлема к широко диверсифицированным инновационным компаниям, имеющим широкий набор, зачастую не связанных друг с другом бизнесов. В случае, если компания не является широко диверсифицированной и фактически управляет одним бизнесом, стратегия бизнес-уровня соответствует стратегии корпоративного уровня.

Соответственно, говоря о стратегии формирования и развития инновационного потенциала, мы должны четко понимать, что на каждом из выделенных уровней – корпоративной стратегии и стратегии бизнес-уровня – компания сталкивается с разными проблемами и решает существенно отличающиеся задачи.

Основные направления формирования инновационного потенциала: выявление приоритетных направлений и концентрация усилий на ключевых компетенциях бизнеса, возможно, не в сфере производства основных продуктов и услуг; определение целей, оптимальная наполняемость продуктово-рыночного портфеля; сокращение издержек в области производства, логистики, управления.

Стратегия диверсификации бизнеса в современных условиях не всегда является эффективной, так как априори предполагает высокий уровень первоначальных вложений. Значительно больший эффект компании могут получить от реализации сфокусированной стратегии, в основе которой лежит понимание уникальных конкурентных преимуществ компании и понимания уникальных ниш, в которых компания может быть лидером не только на российском, но и мировом рынках.

Список литературы

1. Никонова Я.И. Современные тенденции формирования стратегии инновационного развития экономических систем // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 367. С. 117-122.
2. Ивасенко А.Г. Инновационный менеджмент: учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, А.О. Сизова. – М.: КНОРУС, 2009.

**МЕТОД ЦЕЛЕВЫХ ИЗДЕРЖЕК
КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ
ПЛАНИРОВАНИЯ**

Тяглина Т.П., Никонова Я.И.

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

Различные модификации метода целевых издержек (МЦИ) (Target Costing) применяются европейскими предприятиями, в частности, немецкой автомобилестроительной компанией BMW. Для России этот метод также не является чем-то абсолютно новым. Значительная часть элементов идеологии и инструментария МЦИ, за исключением ориентации на рыночные цены, использовалась в функционально-стоимостном анализе объектов.

Основная идея МЦИ заключается в том, чтобы еще до создания изделия на основе маркетинговой цены определять допустимые издержки, распределять их в соответствии с функциональной нагруженностью по структурным элементам продукта. Таким образом, изначально планируются допустимые из-