

ловеческая черта, как эмоциональность наблюдателя. Чем теснее связан наблюдатель с объектом наблюдения, тем сильнее эмоциональная окраска. Вместе с тем, представляется, что результаты включенного наблюдения могут давать богатую пищу для размышлений и выводов, в особенности, если это метод применяется в совокупности с другими правовыми и социологическими методами при изучении принятия решений в ОРД.

Список литературы

1. Глазунов Б.Б. О началах теории принятия решений в оперативно-розыскной деятельности // Оперативник (ссылка). № 4 (33) ноябрь 2012. – С. 38.
2. Точка доступа <http://www.plam.ru/nauchlit/sociologija>.

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Лебедев М.А., Ивасенко А.Г.

Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права» в г. Новосибирске, Новосибирск, Россия

Известный японский менеджер Л. Якокка писал: «Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть в мотивации людей». Исследования мотивации последних лет показали, что она как система претерпела негативные структурные изменения. Это означает, что высшие потребности отступили далеко на второй план, а поведением большинства работников управляют низшие потребности (по иерархии Маслоу), что является как следствием, так и причиной формирования специфического менталитета современного российского работника. Кроме того, мотивация подверглась и типологическим изменениям – в целом, она свелась к мотивации выбора и сохранения места работы, а не к мотивации высокой активности и отдачи труда при достаточной его оплате.

Для решения проблемы мотивирования персонала на современных российских предприятиях необходимо:

1. Разработать стратегии, общие принципы и механизмы системы вознаграждения, на которых базируются предлагаемые альтернативные компенсационные программы.
2. Определить стратегические принципы, критерии и конкретные финансовые/управленческие механизмы распределения вознаграждения между подразделениями компании с учетом их дифференциации.
3. Разработать принципы и механизмы системы управления деятельностью сотрудников (подразделений) как основы системы материального стимулирования персонала.
4. Согласовать общие принципы и определить специфические критерии оценки вклада в результаты деятельности компании для каждой из трех групп составляющих: 1) подразделение (по группам); 2) руководство; 3) сотрудники (по мотивационным категориям).
5. Согласовать, корректировать и утверждать показатели и механизмы последующей процедуры оценки результатов деятельности: сотрудников; подразделений; руководства.
6. Разработать основные элементы системы вознаграждения персонала (материальная/нематериальная составляющие, основные/дополнительные выплаты, долгосрочные/краткосрочные выплаты, постоянная/переменная части).
7. Определить взаимосвязи между критериями оценки и варьируемыми составными частями, формами и сроками выплаты вознаграждения.

Список литературы

1. Теория менеджмента: организационное поведение: 100 экзаменационных ответов / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев // Международный журнал экспериментального образования. 2013. Т. 2013. № 5. С. 153-154.
2. Ивасенко А.Г. Разработка управленческих решений: учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Е.Н. Плотнокова. — 3-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2011. — 168 с.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Лободин А.И., Безрядин Д.Н.

Филиал НОУ ВПО «Московский институт предпринимательства и права» в г. Новосибирске, Новосибирск, Россия

Предпринимательство - явление многогранное, имеющее историческое, социальное значение, на протяжении столетий выступавшее неперенным атрибутом человеческой жизни, необходимым компонентом совершенствования новых форм хозяйствования. Именно в процессе эволюции предпринимательства, при непосредственном воздействии государства, сформировалась экономика рыночного типа, характерная для современных развитых государств.

Предпринимательская деятельность граждан, зарегистрированных в соответствии с действующим законодательством в качестве предпринимателей, требует развитого и адекватного законодательства, которое должно совершенствоваться в соответствии с потребностями деятельности.

Правовое регулирование направлено как на установление запретов и ограничений, так и на стимулирование предпринимательской деятельности. Гражданско-правовое и финансово-правовое регулирование охватывают практически все экономические сферы жизни страны, обеспечивая единые и общие для всех субъектов предпринимательской деятельности правила хозяйствования, не вмешиваясь при этом во внутренние дела предпринимателей.

Ведущая роль гражданско-правового и финансово-правового регулирования предпринимательских отношений объясняется тем, что имущество, часть которого отчуждается в пользу государства и муниципальных образований в виде налогов, создается в основном в сфере предпринимательской деятельности.

Отношения в этой области, подверженные финансово-правовому регулированию, являются межотраслевыми и входят в предмет как предпринимательского, так и финансового права. К ним относятся отношения по уплате налогов предпринимателями, отношения, связанные с получением налоговых льгот, по бюджетному кредитованию и бюджетному финансированию субъектов предпринимательской деятельности.

Предпринимательские отношения являются неоднородными, поскольку в большинстве случаев они носят комплексный характер и пересекаются с отношениями, входящими в предмет других отраслей права.

Список литературы

1. Половникова Н.В. Государственное регулирование предпринимательской деятельности при помощи финансово-правовых средств // Предпринимательское право. - 2008. - № 3. - С. 41-45.
2. Ручкина Г.Ф. Теоретические основы финансово-правового регулирования предпринимательской деятельности в Российской Федерации. – М.: Юриспруденция, 2004. – 416 с.