

• ООО Издательство
«Креативная экономика»

• **Редколлегия журнала:**
Агафонова В.В.,
Пилитская Е.В.,
Дагаев А.А.,
Зельдина М.М.,
Куракин Н.В.,
Мартьянов Л.М.,
Мкртчян С.С.,
Степанова Т.Е.,
Шевченко С.Ю.,
Шубаева В.Г.

• **Координатор**
Зельдина М.М.

• **Дизайн и верстка**
Егоров Г.Д., Рощина И.В.

• **Перевод**
Трофимович Ю.В.

• Журнал зарегистрирован
в Федеральной службе
по надзору за соблюдением
законодательства в сфере
массовых коммуникаций
и охране культурного
наследия

Свидетельство
о регистрации:
ПИ № ФС77-24216

ISSN 1994-6929

• **Телефон редакции:**
(495) 648-6241

• **Адрес для писем:**
119049, г. Москва,
ул. Крымский вал, д. 8

• **E-mail:**
magazine@CreativEconomy.ru
• **www.CreativEconomy.ru**

• За достоверность
сведений, указанных
в рекламных объявлениях,
ответственность несут
рекламодатели.
Точка зрения редакции
может не совпадать
с мнением авторов

• Журнал также
распространяется
в электронном виде

• © ООО Издательство
«Креативная экономика»,
2012

При перепечатке
ссылка на журнал
«Креативная экономика»
обязательна

Вот и закончился деловой год напряженной работы. Кому-то все удалось, кому-то еще предстоит закончить начатое. Этот год был насыщен событиями, которые явно окажут влияние на развитие России в ближайшие годы. Однако очевидно одно. Все признают, что рост экономики в настоящее время возможен только за счет расширенного использования интеллектуальных и креативных возможностей человека. А это диктует необходимость перехода от традиционных к новым подходам к управлению человеческими ресурсами, то есть к экономике труда через экономику знаний.

«Если рассматривать творчество как особое состояние человека, направленное на реализацию своих способностей, то расходование творческой энергии можно признать мотивацией, – пишет в своей статье *Э.И. Разнодежина*, профессор кафедры экономической теории Ульяновского государственного технического университета. – Однако не всегда творчество является внутренней мотивацией субъекта, потому что человек не всегда творит ради признания его результата шедевром, а, зачастую, осознавая уникальность своего труда, человек реализует его на основе своих творческих способностей с целью получения высокого дохода. Творчество, таким образом, является способом достижения внутреннего мотива – большого вознаграждения».

«Система оценки экономической эффективности управления персоналом помимо финансовых показателей эффективности должна включать так называемые «мягкие показатели» (управление лояльностью, вовлеченность персонала и т.д.), – справедливо подмечает аспирант экономического факультета Рязанского государственного агротехнологического университета *Е.И. Язенков*. – Именно эти показатели позволяют достичь баланса между удовлетворенностью трудовых ресурсов и сокращения затрат на них, что практически не применяется на предприятиях промышленности».

«Человечество в своей истории прошло мимо не одного выдающегося открытия, нуждающегося в людях, наделенных предприимчивостью и управленческими навыками, а также достаточными материальными ресурсами, – констатирует *Е.А. Кузнецова*, соискатель факультета экономики и финансов, преподаватель кафедры экономики и управления Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов. – Но на ранних стадиях инновационного процесса, где особенно велик риск потерь не столько инвестированного капитала, сколько возможно судьбоносных идей, родилась такая разновидность рискованного капитала, как бизнес-ангелы».

Это только часть интересных мыслей, высказанных нашими авторами в этом номере журнала. Желаем всем приятного чтения!

**Редакционная коллегия
журнала «Креативная экономика»**

содержание

- 3 **Э.Разнодежина**• **Побуждение к труду**• экономика труда
- 10 **Е.Просвиркина, Н.Просвиркин, А.Суббочева**• **Гармония мотивов и результатов**• управление персоналом
- 17 **Е. Язенков**• **Оценка на сравнении**• экономика труда
- 24 **В.Морозов**• **Роли и стили управления**• управление предприятием
- 31 **Л.Борлакова**• **Конкуренция и инновации**• конкурентоспособность
- 39 **Е.Кузнецова**• **Смелость на поле инновационных рисков**• финансы
- 47 **В.Борисова**• **Развитие производства**• экономика предприятия

инновации

- 54 **А.Петров**• **Вложения в инновации**• инновации
- 60 **Н.Акатов**• **Центры инноваций**• инновации
- 66 **Т.Тормышева**• **Инкубационный период для фирм**• инновации
- 71 **Ал.Иванов**• **И риск себя оправдывает!..**• инновации
- 76 **Е. Вьюгова**• **Воздействия на инновационные действия**• инновации
- 81 **О.Каленов**• **Время в зеркале прогресса**• инновации
- 86 **Ю. Селиверстов**• **Интеллект и собственность**• экономика знаний
- 92 **Э.Шкитырь**• **Из глубин времени**• экономика знаний
- 98 **С.Ахметова**• **Кадры осваивают контент**• экономика знаний
- 106 **Н.Андреева, З.Гарипова**• **Потенциал «новой» экономики**• экономика знаний
- 113 **Н. Стефанова**• **Строгая информативность**• образование
- 119 **Е.Макаров, С.Дьяконова**• **Бренд и репутация**• маркетинг
- 126 **Ан.Иванов**• **Балансовый задел стратегии**• маркетинг

побуждение к труду

*мотивация как «особенное»
в формировании человеческих ресурсов*

Аннотация

В статье определяется место мотивации как важной экономической категории в формировании человеческих ресурсов и возможности использовать ее в процессе труда.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, принуждение, способ мотивации, инструмент мотивации

Глобальные преобразования в современной экономике России, связанные с развитием инновационных процессов, не могли не отразиться на социально-экономических проблемах труда. Мотивация труда как современный институт составляет одно из важнейших отношений в современной экономике.

Как экономическая категория мотивация труда представляет собой внутреннее побуждение людей к осознанным действиям, результатом которых является достижение поставленной ими цели, поэтому мотивацию на сегодняшний момент можно считать важным условием созидательной деятельности человека. Следовательно, мотивация – это внутренний процесс, присущий любому человеку, и характеризующийся личными потребностями и интересами отдельного индивида и способов их удовлетворения.

Мотивация... с разных позиций

Существуют различные точки зрения на мотивацию. Например, Дж. Иванцевич и А. А. Лобанов определяют ее следующим образом: «Мотивация работников есть совокупность причин, побуждающих человека действовать тем или иным целесообразным образом» [3]. Очевидно, данное определение характеризует причинно-следственную связь побуждения к действию и результата, но не разграничивает категорий *мотивации* и *стимулирования*.

**Разнодежина
Эльвира Николаевна**
профессор кафедры
экономической теории,
Ульяновский
государственный
технический
университет
elen@ulx.ru