

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт бизнеса и менеджмента технологий

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ
И КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

Сборник статей
III Международной заочной
научно-практической конференции

1–15 марта 2011 г., Минск

Часть 2

Минск
2011

УДК 005.591.6(06)
ББК 65.291.я43
И66

Рецензенты:

доктор экономических наук, профессор С. В. Лукин;
доктор экономических наук, профессор И. И. Ленъков

Редакционная коллегия:

д-р физ.-мат. наук, проф. В. В. Апанасович (гл. ред.);
канд. технич. наук, доцент А. И. Ковалинский;
Т. В. Зайковская (секретарь)

И66 **Иновационные** процессы и корпоративное управление :
сборник статей III Междунар. заоч. науч.-практич. конф., 1–
15 марта 2011 г., Минск. В 2 ч. Ч. 2 / Бел. гос. ун-т, Ин-т бизнеса и
менеджмента технологий / редколл.: В. В. Апанасович (гл. ред.)
[и др.]. – Минск : Национальная библиотека Беларуси, 2011. –
299 с.

В сборнике представлены статьи, в которых рассматриваются вопросы корпоративного управления, проблемы и пути подготовки и повышения кадров для инновационной экономики и в условиях глобализации мировой экономики.

Адресуется преподавателям вузов и бизнес-школ, а также специалистами органов государственного управления и представителям бизнеса.

УДК 005.591.6(06)
ББК 65.291.я43

- © Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ, 2011
- © Оформление. Государственное учреждение «Национальная библиотека Беларуси», 2011

СТИМУЛИРОВАНИЕ КРЕАТИВНОСТИ В МОТИВАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Макарова Любовь Семеновна

Полесский государственный университет

г. Пинск, Республика Беларусь

Согласно теории конкурентных преимуществ известного экономиста Майкла Портера, чем меньше страна наделена природными богатствами и территорией, тем больше у нее шансов на экономические и промышленные прорывы через создание лучших по качеству, нежели у конкурентов, услуг и технологий.

Искать новые решения или плестись в хвосте у конкурентов – для коммерческих организаций в наши дни актуальная проблема. Добиться успеха нелегко, поскольку новые идеи рождаются в процессе столкновения разных мнений, мироощущений, способов обработки и осмысления доступной информации. Это, в свою очередь, требует совместной работы людей, воспринимающих окружающую действительность по-разному. Успешный руководитель умело стимулирует творческий поиск; он сталкивает различные подходы, становится сам вдохновителем творческого процесса, мотивируя творческое мышление своих работников. Существует два вида мотивации: внешняя и внутренняя, причем последняя важнее для реализации творческих процессов.

Внешняя мотивация – это стимулирование человека извне, классическая комбинация кнута и пряника. Безусловно, самый распространенный способ внешнего стимулирования, используемый

современными руководителями, – деньги, и они не мешают проявлениям креативности. Тем не менее, во многих ситуациях они не помогают, особенно если у людей возникает ощущение, что ими манипулируют или их покупают. Важно понимать, что деньги сами по себе не могут заставить увлечься работой. Если в глубине души человек считает свое дело скучным, никакое денежное вознаграждение не сделает его захватывающим. Именно увлечение, интерес, идущее изнутри желание что-то сделать лежат в основе внутренней мотивации. При наличии внутренней мотивации люди занимаются своим делом ради него самого и связанного с ним удовольствия. Мотивирующий фактор в этом случае – сама работа. Люди работают наиболее творчески, если ими движут интерес, удовлетворенность и значимость работы в целом, а не внешнее воздействие.

Итак, самое простое, что руководитель может сделать для стимулирования креативности, – совмещать внешнюю и внутреннюю мотивации. Конечно, люди могут находить свою работу захватывающей и интересной без какого-либо поощрения извне – на протяжении определенного периода времени. Но для поддержания энтузиазма большинству из них, как правило, нужно чувствовать, что их работа важна для организации или группы людей, чье мнение для них важно. В противном случае они с тем же успехом могли бы делать свое дело дома ради собственного удовольствия.

В преуспевающих креативных организациях руководители редко стимулируют подчиненных обещаниями каких-либо благ в случае достижения желаемого результата. Зато они активно одобряют творческие предложения, выдвигаемые отдельными сотрудниками или рабочими группами, – нередко еще до того, как очевиден окончательный коммерческий результат данных инициатив. И, напротив, там, где руководители не проявляют энтузиазма по поводу инноваций или скептически реагируют на них, творческая активность подавляется. Бывает и такое, когда новаторские идеи ожидают вовсе не радушный прием и объективная оценка, а долгие и мучительные хождения по инстанциям, а то и резкая критика. Реакцию со стороны старших менеджеров на предложение нового продукта порой приходится ждать несколько недель, а в результате нередко следует разгромная критика.

Конечно, не всякая новая идея заслуживает тщательного изучения, однако существует поведение руководства, угнетающее творческую активность персонала. Такие руководители ищут повод не заниматься выдвинутым предложением, вместо того чтобы искать основания для его дальнейшей разработки. Этому есть психологическое объяснение. Люди полагают, что критический настрой делает их умнее в глазах начальства, – и нередко такая тактика срабатывает. Во многих организациях критическое отношение к новым идеям благотворно влияет на карьерный рост скептика.

К несчастью, подобная предвзятость может иметь тяжелые последствия для креативного работника. Причины этого следующие. Культура оценки приучает людей фокусироваться на внешних вознаграждениях и взысканиях,

зависящих от итоговых результатов их работы, усиливая тем самым значение внешней мотивации и снижая мотивацию внутреннюю. И, во-вторых, такая культура формирует атмосферу страха, что, в свою очередь, тоже отрицательно сказывается на внутренней мотивации. В-третьих, нередко работников, чьи идеи оказывались неудачными, увольняли или же относились к ним скептически. При этом проблема в том, что нельзя заранее знать, какая креативная идея окажется удачной. Более того, иногда помогает делу и отрицательный результат.

Спецификой управления в условиях рыночных отношений является возрастающая роль личности работника, в связи с чем человекоцентристский подход занимает фундаментальное место в деятельности современного руководителя. Говоря словами Ли Яккока [3], «все управление, в конечном счете, сводится к стимулированию активности других людей»

Для мотивации сотрудников компании сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения. Между тем картины сравнительной эффективности методов мотивации ни теория менеджмента, ни практика управления персоналом не дают. Понятно, что путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание мотивации людей. Только зная, что движет работником, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления. Для этого необходимо знать, как возникают или чем вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей. Решение такого рода проблем является основной задачей мотивационного менеджмента.

Под мотивационным менеджментом понимается система действий по активизации индивидуальных мотивов работников.

Однако следует знать, что между мотивацией и конечным результатом деятельности нет жесткой зависимости. Человек, очень мотивированный на выполнение своей работы, порой дает результаты хуже, чем человек, менее мотивированный либо даже слабо мотивированный. Это обусловлено тем, что на результаты труда оказывает влияние множество других факторов: квалификация и способности работника, правильное понимание им выполняемой задачи, влияние на процесс работы со стороны окружения, удачливость и т.д.

Разрыв между мотивацией и результатами труда порождает серьезную управленческую проблему: как оценивать результаты работы отдельного работника и как его вознаграждать? Если вознаграждать только по результатам труда, то тогда можно не мотивировать работника, получившего низкий результат, но старавшегося и затратившего большие усилия. С другой стороны, если вознаграждать работника в зависимости от мотивации, без учета действительных результатов его труда, то можно вызвать ухудшение результатов работы менее мотивированных, но производительных работников. По-видимому, решение данной проблемы носит ситуационный характер и требует от менеджера креативного подхода.

Решение такой задачи весьма облегчает схема процесса мотивации, разработанная О.С.Виханским [2]. Конечно, в реальной жизни нет столь четкого, как в монографии, разграничения стадий. Нет и обособленных процессов мотивации. Однако для уяснения того, как разворачивается процесс мотивации, каковы его логика и составные части, данная модель может быть приемлема и полезна.

Первая стадия – возникновение потребности.

Вторая стадия – поиск путей устранения потребности

Третья стадия – определение направления действия

Четвертая стадия – осуществление действия

Пятая стадия – получение вознаграждения

Шестая стадия – устранение потребности.

Представленная схема мотивационного процесса в действительности имеет не столь очевидного и осознанного проявления. Знание логики и процесса мотивации не дает существенных преимуществ в управлении этим процессом. Можно указать на несколько факторов, которые усложняют и делают неясным процесс практического развертывания мотивации. Сильным фактором является неочевидность мотивов. Можно предполагать или догадываться, какие мотивы действуют, но в явном виде «вычленишь» их невозможно. Требуется длительные и скрупулезные наблюдения для того, чтобы попытаться с достаточной степенью достоверности сказать о том, какие мотивы являются ведущими, движущими в каждом мотивационном процессе человека.

Автор теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланд исходил из того, что потребности приобретаются под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения и включают:

- потребности достижений (стремление самостоятельно ставить цели и более эффективно, чем ранее, достигать их);
- потребности соучастия (стремление к дружеским отношениям с окружающими, общению, работе с людьми)
- потребности властвовать (первая группа индивидов желает властвовать ради властвования, вторая – ради достижения целей) [4].

Данная система потребностей не имеет строгой иерархии, ее элементы оказывают взаимные воздействия. Опытный менеджер должен способствовать, с одной стороны, удовлетворению доминирующих потребностей работников, с другой – развитию тех из них, которые нужнее для процесса труда. Например, потребность властвовать ради достижения цели с развитыми потребностями соучастия или достижения позволяют добиться повышения результатов труда.

Создание баланса целей и потребностей работников, с одной стороны, и организации, с другой стороны, – задача мотивационного менеджмента. Успешное мотивирование может быть только индивидуальным. Прежде всего, нужно изучить личность того, кого ты побуждаешь к труду, и лишь затем мотивировать его в соответствии с его индивидуальными особенностями.

Список использованных источников

1. Беляцкий, Н. П. Интеллектуальная техника менеджмента / Н. П. Бе-
ляцкий. – Минск: Новое знание, 2001.
2. Виханский, О. С. Менеджмент : человек, стратегия, организация,
прогресс / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : Изд-во МГУ, 1995.
3. Яккока, Ли. Карьера менеджера / Яккока Ли. – М : Прогресс, 1991.
4. Тележников, В. И. Менеджмент : учеб. пособие / В. И. Тележников ;
под ред. д-ра экон. наук, проф. Н. П. Беляцкого. – Минск : БГЭУ, 2008.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	3
МЕСТО ДОВЕРИЯ В СОВОКУПНОСТИ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА СОВЕРШЕНИЕ ТРАНСАКЦИЙ.....	4
<i>Майборода Татьяна Леонидовна</i>	
ПОТЕНЦИАЛ ВАЛЕОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	7
<i>Макаренко Светлана Александровна</i>	
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛЬНОЙ КОНКУРЕНЦИИ.....	13
<i>Макарецькая Татьяна Дмитриевна</i>	
СТИМУЛИРОВАНИЕ КРЕАТИВНОСТИ В МОТИВАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ.....	14
<i>Макарова Любовь Семеновна</i>	
КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И E-LEARNING.....	18
<i>Маковская Елена Владимовна</i> <i>Яскевич Светлана Владимировна</i>	
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ.....	20
<i>Малиновская Татьяна Ивановна</i> <i>Миронова Полина Владимировна</i>	
ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИИ ИМИДЖА МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ.....	22
<i>Мальшева Екатерина Алексеевна</i>	
МЕТОДЫ ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА.....	25
<i>Матыцина Инга Геннадьевна</i>	
ОБ УПРАВЛЕНИИ ПОТЕНЦИАЛОМ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ИННОВАЦИОННООРИЕНТИРОВАННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННО- ХОЗЯЙСТВЕННЫХ КОМПЛЕКСАХ.....	28
<i>Мельникова Марина Витальевна</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОГО БРЕНДА.....	33
<i>Миронова Полина Владимировна</i> <i>Малиновская Татьяна Ивановна</i>	
ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ В РАМКАХ СИСТЕМ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ.....	36
<i>Митрошин Павел Алексеевич</i>	
ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРЕПОДАВАНИИ ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН.....	42
<i>Можей Наталья Павловна</i> <i>Шинкевич Елена Алексеевна</i>	

ЛОГИСТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ АВТОТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА В СИСТЕМЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ГРУЗОВЫХ ПЕРЕВОЗОК	47
<i>Молюкович Анатолий Денисович</i>	
<i>Довнар Вячеслав Иванович</i>	
ВИРТУАЛИЗАЦИЯ КОМПЬЮТЕРНОГО КЛАССА.....	52
<i>Мухаметов Валерий Николаевич</i>	
<i>Полубок Владислав Анатольевич</i>	
О ТЕХНОЛОГИИ И ТЕХНОЛОГИЯХ НОВОВВЕДЕНИЙ.....	55
<i>Наганова Татьяна Евгеньевна</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ УСЛУГИ ПО РАЗВИТИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ	58
<i>Нагуманова Регина Вильдановна</i>	
РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО СТУДЕНТА	61
<i>Николаенко Владимир Лаврентьевич</i>	
<i>Косак Анатолий Анатольевич</i>	
<i>Щеголева Марина Юрьевна</i>	
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ	67
<i>Николаенко Владимир Лаврентьевич</i>	
<i>Анохин Евгений Владимирович</i>	
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДГОТОВКЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	72
<i>Николаенко Евгений Владимирович</i>	
<i>Анохин Евгений Владимирович</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	73
<i>Орлова Алина Владимировна</i>	
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КОМАНДНЫЙ ТРЕНИНГ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.....	76
<i>Осетинский Константин Игоревич</i>	
СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ: ЭВОЛЮЦИЯ И СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД.....	80
<i>Павлова Вероника Владимировна</i>	
ВОСПРИИМЧИВОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ К НОВОВВЕДЕНИЯМ.....	84
<i>Павловская Ольга Викторовна</i>	
<i>Соколовская Евгения Валерьевна</i>	

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ КАК СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ИНТЕРАКТИВНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАНИИ	86
<i>Парамонова Алевтина Сергеевна</i>	
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В КУРСОВОМ ПРОЕКТИРОВАНИИ СТУДЕНТОВ ВУЗА	90
<i>Пачнин Виталий Иванович</i>	
<i>Николаенко Владимир Лаврентьевич</i>	
<i>Анохин Евгений Владимирович</i>	
ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	91
<i>Петрашко Вероника Владимировна</i>	
ОЦЕНКА ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ПРОБЛЕМНОГО ОБУЧЕНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ СОВРЕМЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ВУЗА	95
<i>Петриченко Елена Владимировна</i>	
ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА	101
<i>Плескачева Наталья Михайловна</i>	
ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СТУДИЯ КАК МОДЕЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ	105
<i>Поддубская Елена Александровна</i>	
МЕДИАТЕХНОЛОГИЯ «ПОДКАСТИНГА» В РАМКАХ КУРСОВ «ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК» И «ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ»	107
<i>Попова Наталья Юрьевна</i>	
<i>Эфа Светлана Георгиевна</i>	
КАРЬЕРА В КОНСАЛТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	110
<i>Потолокова Мария Олеговна</i>	
ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОВРЕМЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ.....	114
<i>Прохореня Анастасия Игоревна</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ КАК ЧАСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ	117
<i>Рабцевич Валентина Вениаминовна</i>	
ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ БЕЛГОРОДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМ. В.Г. ШУХОВА В ИНФРАСТРУКТУРНОЙ ПОДДЕРЖКЕ МАЛЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	128
<i>Романович Людмила Геннадьевна</i>	

DIFFICULTIES OF USING CASE METHOD IN BELARUSIAN UNIVERSITIES	133
<i>Jekaterina Sadovskaya</i>	
СОСТОЯНИЕ И РЕЗЕРВЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	137
<i>Сапелкин Виталий Евгеньевич</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УКЛАДОВ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	143
<i>Сапелкин Евгений Петрович</i>	
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СУБЪЕКТОВ В РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ	149
<i>Секачева Татьяна Владимировна</i>	
ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ШКОЛЬНОМ ИННОВАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ	154
<i>Сидоров Сергей Владимирович</i>	
ОПТИМИЗАЦИЯ МЕТОДОВ МОНИТОРИНГА МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА	166
<i>Силкович Юрий Николаевич</i>	
<i>Силкович Виктория Викторовна</i>	
СИСТЕМА КОМПЕТЕНЦИЙ КУРАТОРА ГРУППЫ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО КОУЧИНГА СТУДЕНТА (МНЕНИЕ НАЛОГОВОГО ИНСПЕКТОРА)	172
<i>Скутте Ирина Николаевна</i>	
<i>Скутте Яна Эдгаровна</i>	
ИНФОРМАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА	175
<i>Сможевская Ольга Васильевна</i>	
ЗНАЧЕНИЕ ИНСТИТУТОВ ОБРАЗОВАНИЯ В РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ	178
<i>Соколова Ольга Анатольевна</i>	
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИРОДЫ ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА	182
<i>Соловых Надежда Николаевна</i>	
ИЗ ОПЫТА ОБУЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЮ СТРЕССОМ В РАМКАХ БИЗНЕС-ТРЕНИНГА	188
<i>Соловьева Ольга Васильевна</i>	
<i>Алексеева Наталья Вадимовна</i>	

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ И ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ В ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПЛАНАХ И ПРОГРАММАХ ПОДГОТОВКИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ	191
<i>Сорокин Анатолий Петрович</i>	
О РАЗВИТИИ ЛИЗИНГА ПЕРСОНАЛА.....	197
<i>Стец Анастасия Александровна</i>	
СОТРУДНИЧЕСТВО РАБОТОДАТЕЛЕЙ С КОЛЛЕДЖЕМ КАК ЭЛЕМЕНТ КОУЧИНГА	200
<i>Суховершина Валентина Сергеевна</i>	
ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ С ПОМОЩЬЮ ИНТЕРНЕТ РЕСУРСОВ, СЕРВИСОВ И LMS СРЕД	203
<i>Сысова Наталья Викторовна</i>	
<i>Костюченко Виктория Юрьевна</i>	
<i>Дубина Людмила Петровна</i>	
ИННОВАЦИИ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	207
<i>Терская Галина Алексеевна</i>	
ТЕХНОЛОГИИ ДОСТИЖЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КОМАНДАМИ	217
<i>Тихонович Василий Егорович</i>	
ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	222
<i>Ткач Наталья Станиславовна</i>	
СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ КАК ЭТАП ПОДГОТОВКИ ИННОВАЦИОННЫХ КАДРОВ	225
<i>Ткач Наталья Станиславовна</i>	
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ДАННОЙ СФЕРЕ.....	229
<i>Феклистов Александр Геннадьевич</i>	
АКТИВИЗАЦИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР	234
<i>Филиппова Людмила Евгеньевна</i>	
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МЕНТАЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ КОМПАНИИ	238
<i>Цветкова Галина Сергеевна</i>	

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	245
<i>Чаадаева Виктория Витальевна</i>	
SOME ASPECTS OF INTEGRATION OF THEORETICAL AND PRACTICAL TRAINING OF THE HUMANITIES STUDENTS BASED ON THE INFORMATION TECHNOLOGIES APPLICATION	250
<i>Nadezhda Cherkas</i>	
<i>Georgi Lichko</i>	
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И УКРАИНЫ) 252	
<i>Чернорук Светлана Васильевна</i>	
КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРА: ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ	257
<i>Чупашева Екатерина Владимировна</i>	
УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЯМИ – ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ	263
<i>Шатон Галина Иосифовна</i>	
<i>Мамонова Ирина Александровна</i>	
КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ.....	268
<i>Шестиловская Наталья Александровна</i>	
ЛОГИСТИКА – ФАКТОР СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	273
<i>Шкабарина Анна Олеговна</i>	
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ЯПОНСКИХ КОМПАНИЙ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ РОССИЙСКОГО МЕНТАЛИТЕТА	278
<i>Якимова Зоя Владимировна</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ И ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КОММУНИКАЦИЯМИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА	284
<i>Яковлева Юлия Николаевна</i>	
АНАЛИЗ ПРОЕКТНОЙ СИТУАЦИИ КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ ЭТАП РАЗРАБОТКИ ЭУМК.....	292
<i>Яскевич Светлана Владимировна</i>	
<i>Маковская Елена Вадимовна</i>	