

Подводя итог вышесказанному, можно отметить, что перед нашим государством стоит сложная и достаточно деликатная задача: привлечь в страну иностранный капитал, не лишая его собственных стимулов и направляя его мерами экономического регулирования на достижение национальных целей нашей страны. Только целенаправленный процесс привлечения иностранных инвестиций сможет оказать реальное содействие дальнейшему укреплению и развитию экономического потенциала России.

#### Список литературы

1. The European Investment Monitor (EIM) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Ras2013-rus/\\$FILE/Ras2013-rus.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Ras2013-rus/$FILE/Ras2013-rus.pdf) (дата обращения: 11.01.15).
2. Министерство финансов Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://info.minfin.ru/investment\\_in.php](http://info.minfin.ru/investment_in.php) (дата обращения: 11.01.15).
3. Кравченко А.В. Игровая зона «ПРИМОРЬЕ» – катализатор регионального развития // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №6. – С. 653.
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/rus/statistics/finance/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/rus/statistics/finance/) (дата обращения: 11.01.15).
5. Пономарева И.В. Иностранные инвестиции в экономике России: динамика, анализ, проблемы // Молодой ученый. – 2014. – №12. – С. 169-174.
6. Квашнина И.А. Иностранные инвестиции в Россию: возможности и ограничения // Российский внешнеэкономический вестник. – 2014. – № 12. – С. 78-91.

#### АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННЫХ ТЕОРИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Антонова Т.П., Михайлова А.В.

*Финансово-экономический институт  
Северо-Восточного федерального университета  
им. М.К. Аммосова, Якутск,  
e-mail: tanye1346@gmail.com*

Что нужно человеку, предпринимателю, работнику чтобы он успешно работал, достигал свои цели, добивался и усердно трудился? Недостаточно что есть желание, умение управлять людьми и быть профессионалом своего дела, каждый персонал и руководитель должны быть мотивированы, чтобы не остановиться на достигнутом.

Актуальность статьи заключается в том, что мотивация есть и будет нужен в каждой организации, предпринимателю, ведь именно мотивация является движущей силой человека. Мы поставили цель рассмотреть основные подходы к понятию мотивации и проанализировать базовые теории мотивации,

Изучая подходы к определению понятия мотивация (Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Котова Л.П. и др.), мы приходим к выводу, что под мотивацией понимают готовность людей проявлять усилия для достижения целей организации во имя удовлетворения своих собственных индивидуальных потребностей; совокупность внутренних и внешних воздействий, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. на наш взгляд, все определения включают вопросы активизации, управления и реализации целенаправленного поведения человека. Мы уверены, что мотивация персонала очень важна для менеджера.

Управленческие решения в организациях, предприятиях и учреждениях основываются на следующих основных принципах мотивации. Так, Подопригора М.Г. выделяет следующие этапы в процессе мотивации.

Процесс мотивации включает четыре этапа:

- 1) возникновение потребности, интересов и целей;

- 2) разработка стратегии, методов и поиск путей удовлетворения потребностей;

- 3) определение тактики и осуществление действий по реализации целей;

- 4) удовлетворение потребности [2, С. [http://www.aup.ru/books/m17/3\\_2.htm](http://www.aup.ru/books/m17/3_2.htm)].

Изучив гуру (исследователей) в области управления персоналом (Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Мишин В.М., Гольдштейн С.Л., и др.), приходим к обобщению, что все теории мотивации можно разделить на две группы: содержательные и процессные.

Воеводина Н.А., Данилова И.А., Нуриева Р.Н. в своем учебном пособии проанализировали теории мотивации персонала. Опираясь на их обобщение, мы сделали следующие выводы.

Во-первых, в содержательных теориях ученые изучали потребности человека. Одним из них является Абрахам Маслоу «Теория иерархических потребностей». Его теория представляет собой пирамиду потребностей, у которого «без нижнего нет верха». Стоит из пяти групп. Смысл такого иерархического построения заключается в том, что в поведении человека наиболее определяющим является удовлетворение потребностей сначала низких уровней, а по мере удовлетворения этих потребностей становятся стимулирующим фактором и потребности более высоких уровней.

Во-вторых, теория К.Адельфера ERG утверждает: - чем меньше удовлетворена потребность во взаимоотношениях, тем выше потребность к существованию;

- чем меньше удовлетворена потребность в росте, тем выше потребность во взаимоотношениях, т.е. если у человека нет возможности удовлетворить потребности высшего порядка, то он возвращается к предшествующим уровням.

В-третьих, двухфакторная модель Фредерика Герцберга состоит из двух факторов: гигиеническая и мотивационная. Модель Герцберга, как и модель Маслоу, носит ограниченный характер, поскольку базируется в основном на исследованиях труда менеджеров и специалистов — «белых воротничков». Точное следование данной модели приводит к недооценке значимости мотивирующей роли материального стимулирования, статуса и отношений сотрудников с коллегами. Тем не менее, Герцберг внес существенный вклад в изучение, трудовой мотивации, он расширил концепцию иерархии потребностей Маслоу и сделал ее более применимой на практике. В целом Герцберг много сделал для лучшего понимания содержательных факторов работы и удовлетворенности, но, как и его предшественники, не достиг цели в разработке всеобъемлющей теории трудовой мотивации. Его модель охватывает лишь часть содержательной мотивации к труду, но она не дает адекватного описания этого сложного процесса.

В-четвертых, другой моделью мотивации, делавший основной упор на потребности высших уровней, была теория Дэвида Мак-Клелланда, основанная на том, что людям присущи потребности власти, успеха и причастности. Автор считал, что для современного человека особенно важны именно эти потребности высшего порядка, приобретаемые под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения, поскольку потребности низших уровней, как правило, уже удовлетворены.

В-пятых, в процессных теориях мотивации анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Процессные теории не оспаривают существование потребностей, но считают, что по-

ведение людей определяется не только ими, а является также функцией восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного типа поведения. Одним из них является теория ожиданий В. Врума. В этой теории мотивацией сотрудника напрямую зависит от того, что сотрудник ожидает получить от вещей, которые являются важными для него, в качестве вознаграждения за проведенную работу.

В-шестых, другой теорией является теория справедливости С. Адамса. Основным источником мотивации которого является справедливое поощрение. Человек подсчитывает соотношение полученного поощрения и затраченных усилий и этих же данных с другими людьми.

Таким образом, каждая теория имеет большое значение для развития управления, позволяя делать выводы о способах и механизмах мотивации. Итак, мотивация – это внутреннее побуждение человека к совершению каких-либо поступков или какому-либо поведению. Я соглашусь с мнениями следующих авторов Кибанова А.Я., Воеводина Н.А., Данилова И.А., Нуриева Р.Н. о том, что в основе мотивации лежат потребности. И наиболее приемлемым стимулированием всегда являлись стимулирование, поощрение, продвижение по службе, повышение производительности и повышение самостоятельности. Однако при разработке системы мотивирования сотрудников необходимо учитывать не только экономическую, но и психологические и социальные факторы.

**Список литературы**

1. Воеводина Н.А., Данилова И.А., Нуриева Р.Н. Социология и психология управления: учебное пособие: – М.: Издательство «Омега-Л», 2009. – 233 с.  
2. Подопригора М.Г. Организационное поведение: учебно-методическое пособие по курсу для студентов старших курсов и магистрантов. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с.

**АЛГОРИТМ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ МОДЕЛИ СО СЛУЧАЙНЫМИ ЭФФЕКТАМИ В EXCEL**

Бабешко Л.О., Дуваа В.А.

Финансовый университет при Правительстве  
Российской Федерации, Москва,  
e-mail: duvaa9398\_vicky@mail.ru

Модель со случайным эффектом относится к моделям для панельных данных (ПД). Под панельными данными, в современных эконометрических методах изучения социально-экономических процессов, понимается множество данных, состоящих из наблюдений за однотипными экономическими объектами в течение нескольких временных периодов. Отличительной особенностью панельных данных является то, что они включают как пространственные данные, так и данные временных рядов, и поэтому содержат не только информацию о развитии объектов во времени, но и служат базой для выявления различий между исследуемыми объектами [1], [2]. Основным преимуществом панельных данных является значительное увеличение выборочных данных по сравнению с данными временных рядов и пространственными данными для одного объекта, это обеспечивает большую эффективность оценкам параметров эконометрической модели.

В данной работе рассматриваются методы оценки параметров моделей для панельных данных на примере построения эконометрической модели зависимости величины инвестиций фирмы от её прибыли в рамках модели со случайным эффектом.

Основными регрессионными моделями, применяемыми к панельным данным, являются [3]:

объединённая модель (*pooled model*), предполагающая, что у экономических единиц нет индивидуальных различий

$$y_{it} = \mu_i + x_{it} \cdot \beta + \varepsilon_{it}, \quad \mu_i = \text{const} = \mu, \quad (1)$$

модель с фиксированным эффектом (*fixed effect model, FE*), базирующаяся на «уникальности» экономических единиц (индивидуальные различия между экономическими объектами учитываются в параметрах)

$$y_{it} = \mu_i + x_{it} \cdot \beta + \varepsilon_{it}, \quad \mu_i \neq \text{const}, \quad (2)$$

модель со случайным эффектом (*random effect model, RE*), учитывающая «случайность» попадания объекта в панель в результате выборки из большой совокупности (индивидуальные различия между экономическими объектами учитываются в случайных возмущениях)

$$y_{it} = \mu_i + x_{it} \cdot \beta + \varepsilon_{it}, \quad \mu_i \neq \text{const}, \quad \mu_i = \mu + m_i, \quad (3)$$

$$y_{it} = \mu_i + x_{it} \cdot \beta + v_{it}, \quad v_{it} = m_i + \varepsilon_{it}.$$

Спецификации записаны для *i*-ой панели в момент времени *t*,

(*i* = 1, ..., *n*, *t* = 1, ..., *T*). Обозначения в моделях (1)-(3) следующие: *y<sub>it</sub>* – зависимая переменная, *x<sub>it</sub>* – вектор-строка регрессоров (размерностью *k*),  $\varepsilon_{it}$  – случайное возмущение:  $E\{\varepsilon_{it}\} = 0$ ,  $\text{Var}\{\varepsilon_{it}\} = \sigma_\varepsilon^2$ ,  $\mu$  – параметр местоположения – общий для всех экономических объектов во все моменты времени,  $\mu_i$  – параметр местоположения – индивидуальный для каждого экономического объекта,  $\beta$  – вектор параметров влияния, *m<sub>i</sub>* – независимая от времени специфическая составляющая ошибки:  $E\{m_i\} = 0$ ,  $\text{Var}\{m_i\} = \sigma_m^2$ ,

$$\text{Cov}\{m_i, \varepsilon_{it}\} = 0, \text{ для } \forall i, j, t,$$

$$\text{Cov}\{\varepsilon_{it}, \varepsilon_{is}\} = 0, \text{ для } \forall i, j, t, s,$$

$$\text{Cov}\{m_i, x_{jt}\} = 0, \text{ для } \forall i, j, t,$$

$$E\{v_{it}\} = E\{m_i\} + E\{\varepsilon_{it}\} = 0 \quad \text{Var}\{v_{it}\} = \sigma_m^2 + \sigma_\varepsilon^2,$$

$$E\{v_{it}, v_{js}\} = \begin{cases} \sigma_m^2 + \sigma_\varepsilon^2 & \text{при } i = j, t = s \\ \sigma_m^2 & \text{при } i = j, t \neq s \\ 0 & \text{при } i \neq j \end{cases} \quad (4)$$

Автоковариационная матрица вектора случайных возмущений не диагональная, в силу (4). Вектор случайных возмущений *v* – гетероскедастичный, поэтому для оценки параметров модели (3) следует использовать обобщённый метод наименьших квадратов (ОМНК), в частности, выполнимый ОМНК (ВОМНК), так как значения дисперсий  $\sigma_m^2$  и  $\sigma_\varepsilon^2$  при решении практических задач, как правило, неизвестны, и необходима их оценка по имеющейся эмпирической информации.

Оценка дисперсии  $\hat{\sigma}_\varepsilon^2$  может быть получена в рамках внутригруппового оценивания (*within group*) по переменным *y\**, *x\** – это центрированные переменные по выборочным средним по времени ( $\bar{y}_i, \bar{x}_i$ ) для каждой панели:

$$\hat{\sigma}_\varepsilon^2 = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{t=1}^T (y_{it} - \bar{y}_i - (x_{it} - \bar{x}_i)\beta_w)^2}{nT - n - k}. \quad (5)$$

Дисперсия специфической составляющей  $\sigma_m^2$  связана с  $\sigma_b^2$  – дисперсией межгруппового оценивания