

Что же касается ОАО «Невинномысский Азот», то основной проблемой, снижающей эффективность управления ВЭД предприятия, является «раздутость» управленческого персонала, что значительно тормозит принятие управленческих решений в отношении адаптации как к изменениям на внешних рынках, так и к институциональным изменениям внутри страны.

На основании проведенных исследований реализация вышеназванных положительных факторов развития межрегиональных связей организаций сделает возможным налаживание собственной эффективной системы управления деятельностью предприятий внешнеэкономического комплекса. Наиболее устойчивой и эффективной системой управления ВЭД отдельных рыночных субъектов будет модель, построенная на принципах процессно ориентированного подхода к управлению. Активное ее использование позволит повысить эффективность развития внешнеэкономической деятельности региона, учитывающего современные тенденции развития конъюнктуры мирового и национального рынков.

Литература

1. Владимирцев А. В., Марцынковский О. А., Шеханов Ю. Ф. Системы менеджмента качества и процессный подход // Методы менеджмента качества. 2011. № 2. С. 4–7.
2. Бигдай О. Б., Горлов С. М., Дьячков Н. Н. Организационно-институциональный механизм государственного регулирования в системе агробизнеса: коллективная монография. Ставрополь, 2009.
3. Горлов С. М. Особенности государственного регулирования в системе АПК Европейского Союза // Международный сельскохозяйственный журнал. 2009. № 2. С. 13–15
4. Горлов С. М. Финансирование и кредитование сельхозтоваропроизводителей в условиях ВТО // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2012. № 9-1. С. 8–11
5. Колесников С. Н. Инструментарий бизнеса: современные методологии управления предприятием. М: Статус-Кво, 2011. 343 с.

УДК 330.1

Устаев Рустам Мерзеферович, Парахина Валентина Николаевна

КАДРОВЫЙ ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: СТРУКТУРА И МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ

В статье дается определение кадрового инновационного потенциала предприятий и системное представление о нем. Подчеркивается важность кадрового инновационного потенциала предприятий в инновационном развитии региона, приводится механизм формирования кадрового инновационного потенциала предприятия в виде комплекса направлений.

Ключевые слова: кадровый инновационный потенциал, структура кадрового инновационного потенциала предприятия, формирование кадрового инновационного потенциала предприятия.

Rustam Ustaev, Valentina Parakhina

PERSONNEL INNOVATIVE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE: STRUCTURE AND MECHANISM OF FORMATION

A definition and a systematic understanding of human innovation potential of companies. Emphasizes the importance of human innovation potential of enterprises in the innovative development of the region. Given the mechanism of formation of personnel innovative potential of the enterprise in the form of complex directions.

Key words: human innovative potential, the structure of personnel innovative potential of the enterprise, the formation of personnel innovative potential of the enterprise.

Сегодня все больше внимания уделяется инновационному развитию и созданию качественно новой экономики. И это не случайно, поскольку возрастающая роль инновационных процессов, собственных большинству эффективных экономических систем, признавалась все чаще.

Отдельные вопросы теории инновационного развития были рассмотрены в работах И. Шумпетера, Д. Белла, Дж. Гранта, Дж. Нейсбитти, С. Фишера, Р. Шмалензи, С. Кузнецца, а также современных отечественных и зарубежных ученых, таких как Уильям Дж. Баумол, Дж. Лернер, С. Брю, К. Макконнелл, В. Р. Веснин, Ю. А. Корчагин, И. К. Макарова, Н. М. Плискевич и другие.

Среди специальных исследований, посвященных анализу управления интеллектуальными ресурсами в инновационных компаниях, следует выделить работы В. Г. Зинова, Т. Я. Лебедевой, С. А. Цыгановой, С. В. Шекшни, диссертации А. Ю. Звездилина, А. Б. Ильина и О. Ю. Минченковой [1].

Отмечается, что при переходе предприятия на инновационный путь развития необходим качественно новый инструмент повышения инновационного потенциала предприятия. И важно, чтобы само предприятие отличалось способностью и готовностью к использованию инновационных путей развития, которые требуют создания новых методов исследования инновационных процессов, а также формирования инструментов их регулирования. Здесь важная роль отводится кадровому инновационному потенциалу как систематизирующей, движущей силе инновационной активности и коммерциализации предприятий.

Кадровый инновационный потенциал предприятия представляет собой систему: совокупная креативная способность, желания и готовность персонала к инновационной деятельности в рамках и в интересах компании, а также способности, желания и готовность руководства компании к обеспечению внутрифирменной деятельности в соответствии с целями развития предприятия.

Таким образом, понятие «Кадровый инновационный потенциал предприятия» можно представить рисунком 1.

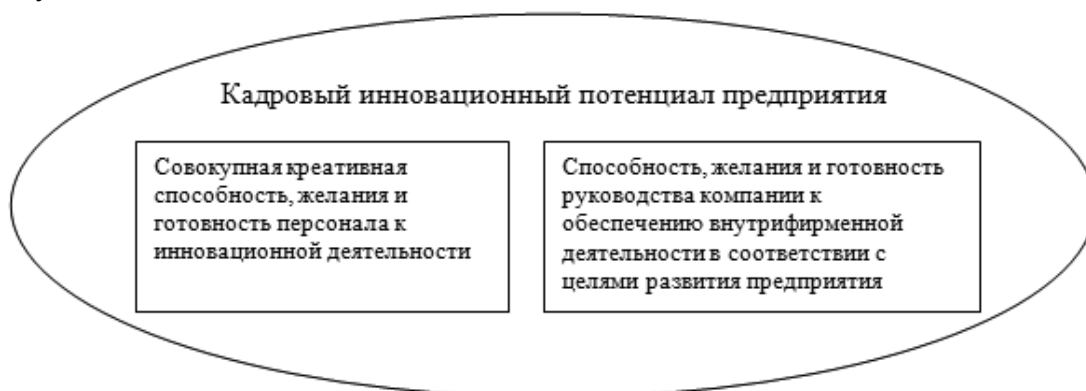


Рис. 1. Понятие кадрового инновационного потенциала предприятия как системы
[Предложено авторами]

Кадровый инновационный потенциал предприятия тесно связан с развитием производительных сил, где информация, знания, инновации и способы их применения превращаются в стратегический ресурс предприятия, а их использование в современных условиях есть важнейший источник обеспечения конкурентоспособности компании.

Инновационный потенциал персонала предприятия является сложно организованной системой, состоящей из ряда структурных элементов в соответствии с рисунком 2.

Как показано на рис. 2, кадровый инновационный потенциал предприятия является интегральным показателем, состоящим из компетенций и мотиваций персонала.

Компетентностный компонент характеризует наличие у работников специальных навыков, умений и знаний о сущности, влиянии, технологии разработки и осуществления новшеств, которые предполагается внедрять на предприятии. Важное место в данном компоненте отводится наличию у работников творческого потенциала и творческих способностей к осуществлению инновационной деятельности.

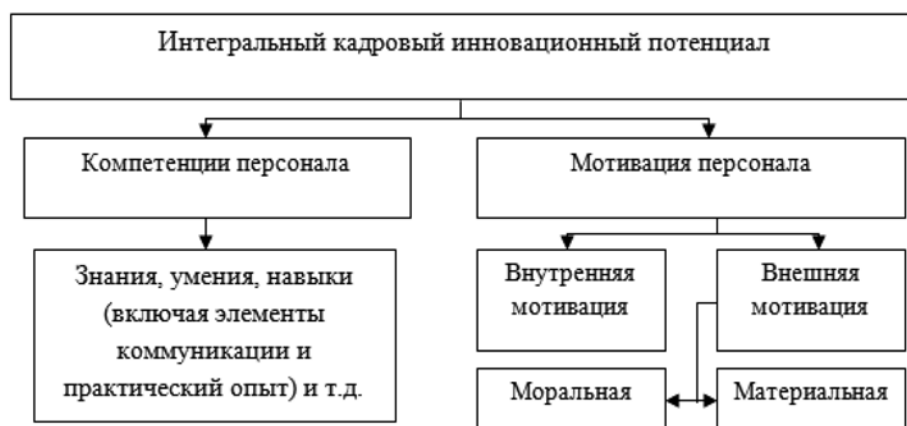


Рис. 2. Составляющие кадрового инновационного потенциала предприятия
[Предложено авторами]

Мотивационный компонент позволяет определить основные мотивы, движущие работниками при проведении нововведений. Мотивация подразделяется на внутреннюю и внешнюю. Внешняя в свою очередь делится на моральную и материальную. Основная функция мотивационного компонента – стимулирование персонала к целенаправленному активному осуществлению инновационного процесса.

Помимо профессиональных компетенций работников, важную роль в формировании кадрового инновационного потенциала предприятий играют и особые инновационные способности персонала, которые нужно рассматривать в совокупности со всеми участниками инновационного процесса.

К подобного рода способностям (компетенциям) можно отнести: способность к творчеству; изобретательность; гибкость и критичность ума; уверенность в себе; способность ставить и решать нестандартные задачи; чувство новизны; склонность к риску и т. д.

Данные способности (компетенции) в большинстве своем рождаются в процессе перехода с базового уровня кадрового инновационного потенциала предприятия на инновационный уровень посредством приобретения профессиональных компетенций, формирования профессиональных моделей поведения, личностного саморазвития и т. д.

Следовательно, инновационные способности персонала нужно рассматривать в совокупности всех участников инновационного процесса, которые оказывают на него влияние. В связи с этим важная роль отводится не только обеспечению необходимых условий для реализации творческого потенциала сотрудников, но и созданию сплоченного коллектива, усилия которого направлены на достижение поставленной цели.

Таким образом, принимая во внимание факт постоянно возрастающей роли человеческого капитала в эффективности инновационной деятельности предприятия, важно создание специального механизма формирования кадрового инновационного потенциала [5], направленного на развитие определенных компетенций персонала, способствующих инновационной активности предприятия.

Данный механизм можно представить в виде системного комплекса работ, главной целью которых является повышение уровня квалификации и интеллектуализации персонала предприятия, а также увеличение степени его инновационной мобильности посредством поощрений.

Механизм формирования кадрового инновационного потенциала предприятия может включать следующие направления:

1. Политика, направленная на реализацию креативного потенциала работников предприятия (создание структурного подразделения, организующего рационализаторскую работу; стимулирование творческой активности; делегирование полномочий и др.);

2. Постоянное обучение и переподготовка персонала (реализация принципов непрерывного обучения; организация повышения квалификации; организация переподготовки кадров и др.);
3. Создание благоприятного внутреннего климата в производственной среде (ответственность; признание; поддержка; обязательства и др.);
4. Моральное и материальное стимулирование (премии; дополнительные льготы; наделение ответственностью; общественное признание; почетные грамоты и др.).

Таким образом, реализация данных направлений приведет к постепенному наращиванию и укреплению инновационного потенциала предприятия, что позволит повысить инновационную активность предприятий в настоящем, а также охарактеризовать перспективы ее увеличения в будущем [3]. В итоге, реализация предложенных направлений положительным образом скажется и на инновационном потенциале региона в целом.

Литература

1. Борисова Н. Н. Инновационно ориентированное управление человеческими ресурсами : инструменты и методы: дис. ... канд. экон. наук. М., 2010.
2. Нестерова М. Б. Структура кадрового потенциала инновационных организаций // Современные проблемы управления человеческими ресурсами. Красноярск: СибГАУ, 2010.
3. Парахина В. Н., Лебедев А. Л. Проблемы формирования и оценки инновационного потенциала российских предприятий [Электронный ресурс]: URL: <http://www.sworld.com.ua/konfer27/673.pdf>
4. Тарасов А. Н. Моделирование процесса повышения инновационного потенциала предприятия на основе управления развитием его человеческого капитала: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Нижний Новгород, 2010.
5. Устаев Р. М. Реализация инновационного потенциала регионов в обеспечении сбалансированного развития территорий // Вестник Северо-Кавказского федерального университета: научный журнал / гл. ред. В. Н. Парахина. Ставрополь: СКФУ, 2015. № 1 (46). 294 с.

УДК 330.34.01, 330.342

Ушвицкий Лев Исакович, Тер-Григорьянц Анна Александровна

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Изложены научные подходы к разработке механизма стратегического управления инновационным развитием экономики, сформулированы направления государственной поддержки инновационной деятельности, выделены стратегии инновационного развития современного национального хозяйства.

Ключевые слова: инновационное развитие, управление, стратегия, государственное регулирование, инновационная политика.

Lev Ushvitsky, Anna Ter-Grigoryants

MANAGEMENT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE NATIONAL ECONOMY

Outlined the scientific approaches to develop a mechanism of strategic management innovation development economy, formulated directions of state support to innovation highlighted the strategy in innovative development of a modern national economy.

Key words: innovative development, management, strategy, government regulation, innovation policy.

В условиях мировой финансовой дестабилизации перед российской экономикой остро встает проблема гибкого реагирования на нестабильность внешней среды, с одной стороны, и формирования долговременных конкурентных преимуществ – с другой. Обеспечение устойчивости развития