

Итак, рассмотренный научно-методический подход к интегральной оценке эффективности реализации финансовой стратегии компаний с учетом специфики хозяйствования на региональном рынке дает возможность выявить параметры для их дальнейшего развития, а значит является эффективным для системы стратегического планирования.

Литература

1. Климова, Н. В. Разработка финансовой стратегии организации на базе автоматизированной обработки информации / Н. В. Климова // Экономический анализ: теория и практика. 2007. № 12.
2. Информация для ведения мониторинга социально-экономического положения субъектов Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1246601078438
3. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/>. – Загл. с экрана.

УДК 33:332

Савченко Ирина Петровна, Недвижай Светлана Викторовна

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

В статье рассматриваются актуальные вопросы управления человеческим потенциалом как основополагающего фактора экономического роста и определяющей категории для достижения конкурентных преимуществ современных социально-экономических систем; инновационный тип современного производства, который формулирует проблему профессиональной успешности и определяет особую систему отбора, переобучения и социальной адаптации работника.

Ключевые слова: инновационное развитие, инновационный процесс, инновационная деятельность, человеческий потенциал, интеллектуальный работник, конкурентоспособность, инновационно активные работники.

Savchenko Irina, Nedvizhay Svetlana MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN CONDITIONS OF INNOVATION DEVELOPMENT

This article investigates the current management issues of management of human resources as a fundamental factor for economic growth and defining category for achievement of competitive advantages of modern social economic systems, an innovative type of modern production, which formulates the problem of professional success and defines special system of selection, retraining and social adaptation of workers.

Key words: innovation development, innovation process, innovation activity, human capital, intellectual worker, competitiveness, innovative and active employees.

В современных условиях инновационность – основной вектор развития социально-экономической системы, при этом конечной целью в инновационной деятельности выступает формирование такой стратегической перспективы, которая обеспечивала бы реализацию ее интересов как субъекта, так и объекта социально-экономических отношений. Помимо этого цель не должна быть навязанной извне, а должна вытекать из главных направлений работы организации. Соответственно предприятие, являясь открытой производственной системой, будет существовать и успешно действовать толь-

ко в том случае, если сможет удовлетворять потребности инновационного развития, взаимоувязывая данное направление с внешней средой, что позволит уйти в управление производством лишь от текущего регулирования [4, с. 31].

В докладе Мирового банка дан анализ интегрального потенциала экономического развития: для развитых стран он на 64 % формируется человеческим капиталом и только на 20 % – сырьевым. Для России: 72 % – сырьевой фактор и только 14% – человеческий капитал. Таким образом, можно констатировать, что человеческий капитал является основополагающим фактором экономического роста и соответственно определяющей категорией для достижения конкурентных преимуществ современных экономик.

Рассматривая экономическую основу формирования человеческого капитала, нужно отметить, что человек, не наделенный средствами производства, продает свой труд, свои производительные силы как принадлежащий ему капитал. Социально-экономические системы покупают их как актив, необходимый для успешной деятельности, учитывая, что для работника его индивидуальные способности выступают как товар, а для приобретателя есть капитализированная величина авансированной стоимости капитала, затраченной на наем работника.

Управляемое инновационное развитие, основанное на целенаправленном развитии человеческого потенциала, есть способ успешного функционирования предприятия в условиях конкурентной борьбы и стремительных темпов изменения экономик. Понятия «человеческий ресурс» и «человеческий потенциал» представляет собой обобщенную, совокупную характеристику ресурсов, привязанную к определенному месту и времени. В то же время эти категории не однозначны, так как наличие человеческих ресурсов, требуемого количества и качества, автоматически не означает наличие необходимого человеческого потенциала в целом, и возможностей, в том числе эффективности его использования.

Основополагающими составляющими политики управления человеческим потенциалом выступают взаимосвязанные области, посредством которых осуществляется направленное достижение бизнес-целей предприятия и реализуется содержательная основа системы управления персоналом. Данные области предполагают построение динамичной организации и ее стратегической направленности, через повышение результативности производственного менеджмента; обеспечение эффективного использования возможностей и потенциала работников; планирование, обучение и развитие кадрового потенциала; создание эффективной мотивации персонала.

Рассматривая сущность управления человеческим потенциалом в интересах инновационного развития, мы исходим из содержания понятий «инновационный процесс» и «управление», где инновационный процесс есть процесс преобразования научных знаний в инновацию, представляющий последовательную цепь событий, которая происходит от идеи до конкретного продукта, технологии или услуги и распространяется при практическом использовании [2, с. 520]. То есть это сложный нелинейный системный процесс, включающий в себя механизмы обратной связи [3, с. 425]. Данный процесс рассматривается как объект управления, представляющий собой открытую систему, имеющую внутренний и внешний контуры управления. Из научности знаний, которыми может быть наделен только человек, вытекает процесс управления человеческим потенциалом, направленный на формирование и развитие элементов человеческого потенциала и отвечающий инновационным характеристикам. Соответственно в процессе управления человеческим потенциалом объектом управления является не сам человек, а его содержательные элементы, такие как знания, умения, навыки, образование, образ мышления, здоровье, культура, способности к самореализации и обучению. Последнее рассматривается как фундамент профессионального развития, которое обеспечивает динамическое изменение и адаптацию в соответствии с изменяющимися требованиями макро- и микросреды. Естественно возникает вопрос об адаптивном управлении развитием человеческого потенциала, где одним из условий является требование нормального функционирования социально-экономической системы на основе использования конкурентоспособных работников.

Конкурентоспособность работника понимается как комплексная характеристика развития используемых в процессе трудовой деятельности способностей человека и его квалификации в сравнении с другими. Конкурентоспособность отражает, в какой мере возрастные, профессиональные, квалификационные, физиологические, социально-бытовые характеристики работника соответствуют условиям конкретной социально-экономической системы, и отражает конъюнктуру спроса и предложения на рабочую силу определенных качественных характеристик. С позиции предприятия уровень конкурентоспособности работника можно рассматривать как условие успешной и устойчивой деятельности, а также фактор целесообразности инвестирования в имеющиеся человеческие ресурсы.

Следует заметить, что инновационный тип современного производства формулирует проблему профессиональной успешности и, в связи с этим, определяет особую систему отбора, переобучения и социальной адаптации работника. Данная ситуация заставляет искать нетрадиционные социальные технологии, требуя от работника умения сочетать врожденные и приобретенные качества с требованиями окружающей среды, воспринимать широкий спектр трудовой мотивации. Инновационные структуры основным условием выдвигают гибкость и подвижность мышления, эффективную систему восприятия, внутреннюю потребность в творчестве, самореализацию и интеграцию в социально-экономическую систему. Рассматриваемые структуры, ориентированы в первую очередь на высококомпетентный кадровый состав, центральным звеном которого является инновационная ориентация.

Немаловажное значение приобретает профессиональная мотивация руководителей и их возможность формировать у работников положительное отношение к восприятию инноваций, которое может быть реализовано при учете организационных условий, факторов обмена опытом и повышения квалификации работников на предприятии. Эффективно работающая система инноваций в организации основывается: во-первых, на идентификации установок к инновациям у менеджеров всех уровней управления, а во-вторых, предполагает разработку специальных программ введения инноваций, учитывающих особенности установок к инновациям со стороны персонала предприятия.

Инновационный образ мышления взаимосвязан с инновационным поведением. Среду, где происходит инновационное поведение индивидов, обладающих инновационным мышлением, определяют как инновационную культуру, под которой понимается система распространенных на предприятии норм, правил и ценностей, обеспечивающая высокий уровень восприятия, инициации и реализации инноваций [1, с. 141].

Развитие корпоративной культуры в направлении роста инновационной активности человеческих ресурсов позволяет обеспечивать социально-экономической системе соответствие и сбалансированность стратегических бизнес-целей, повышать творческую активность работников в направлении инновационного развития, формируя рост предложений по совершенствованию бизнес-процессов и организационных изменений, связанных с повышением эффективности и результативности управления, при этом снижая сопротивляемость персонала организационным изменениям. Помимо всего прочего данное развитие позволяет интегрировать процессы формирования эффективных команд, реализующих инновационные проекты в структуру предприятия.

Безусловно, носителями инновационной корпоративной культуры является топ-менеджмент предприятия, и для его широкого использования используется целый ряд технологий, в том числе:

- обучающие семинары, тренинги, мастер-классы с целью создания у персонала настроя на инициацию и восприятие инноваций;
- тренинги для управленческих команд, направленные на формирование конкретных навыков, адекватных планируемой культуре;
- разработки процедур стимулирования креативности, инициативности, высокой инновационной активности персонала;
- проведение корпоративных мероприятий, направленных на ускорение и рост эффективности внедрения инновационной корпоративной культуры [1, с. 142].

Тем не менее современные ученые, рассматривая организационную культуру, применяемую западными и отечественными предприятиями, отмечают их некую разность, поскольку существуют определенные культурные различия в особенностях поведения и бизнес-этики, связанные с недостаточным уровнем развития работников российских предприятий, обусловленным эволюционным подходом в области управления персоналом. Так, следует заметить, что устоявшиеся традиции в отстаивании интересов работников, развитое профсоюзное движение, ориентация на саморазвитие и самореализацию позволяет говорить об органичном подходе к человеческим ресурсам, в то время как российская практика декларативно нацелена на интересы работников предприятия. Менеджмент отечественных предприятий в большей степени рассматривает персонал как «живой придаток к машине», отсюда проявляется различное влияние организационных культур. Данное положение подтверждается рейтингом инновационности мировых экономик, составленным международной бизнес-школой и исследовательским институтом INSEAD совместно со Всемирной организацией интеллектуальной собственности WIPO при участии аналитических организаций Alcatel-Lucent, Booz & Company и Confederation of Indian Industry, а также советом 11 экспертов из различных стран. Рейтинг инновационности формируется на основе «подындеков», которые формируются следующим образом. Во-первых, подындекс «Располагаемые ресурсы и условия для проведения инноваций», который состоит из показателей: «наличие государственных структур инновационного развития»; «человеческий потенциал обучения и исследований»; «инфраструктуры»; «развитость рынка»; «особенности и востребованность инноваций». Во-вторых, подындекса «Достигнутые практические результаты осуществления инноваций», который состоит из индикаторов: «генерация и внедрение научных знаний, интеллектуальной собственности», «использование Интернета в этих целях». Основной индекс представляет собой усредненный учет двух подындексов; вспомогательный индекс – индекс эффективности – представляет собой отношение двух подындексов.

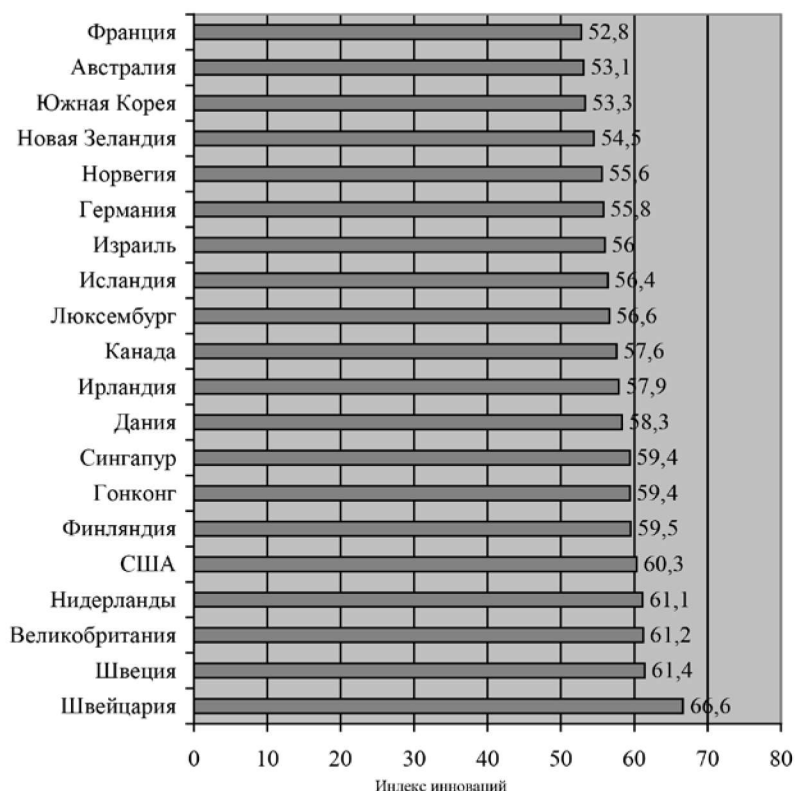


Рис. 1. Рейтинг двадцатки ведущих стран мира по индексу инноваций в 2013 г. [5]

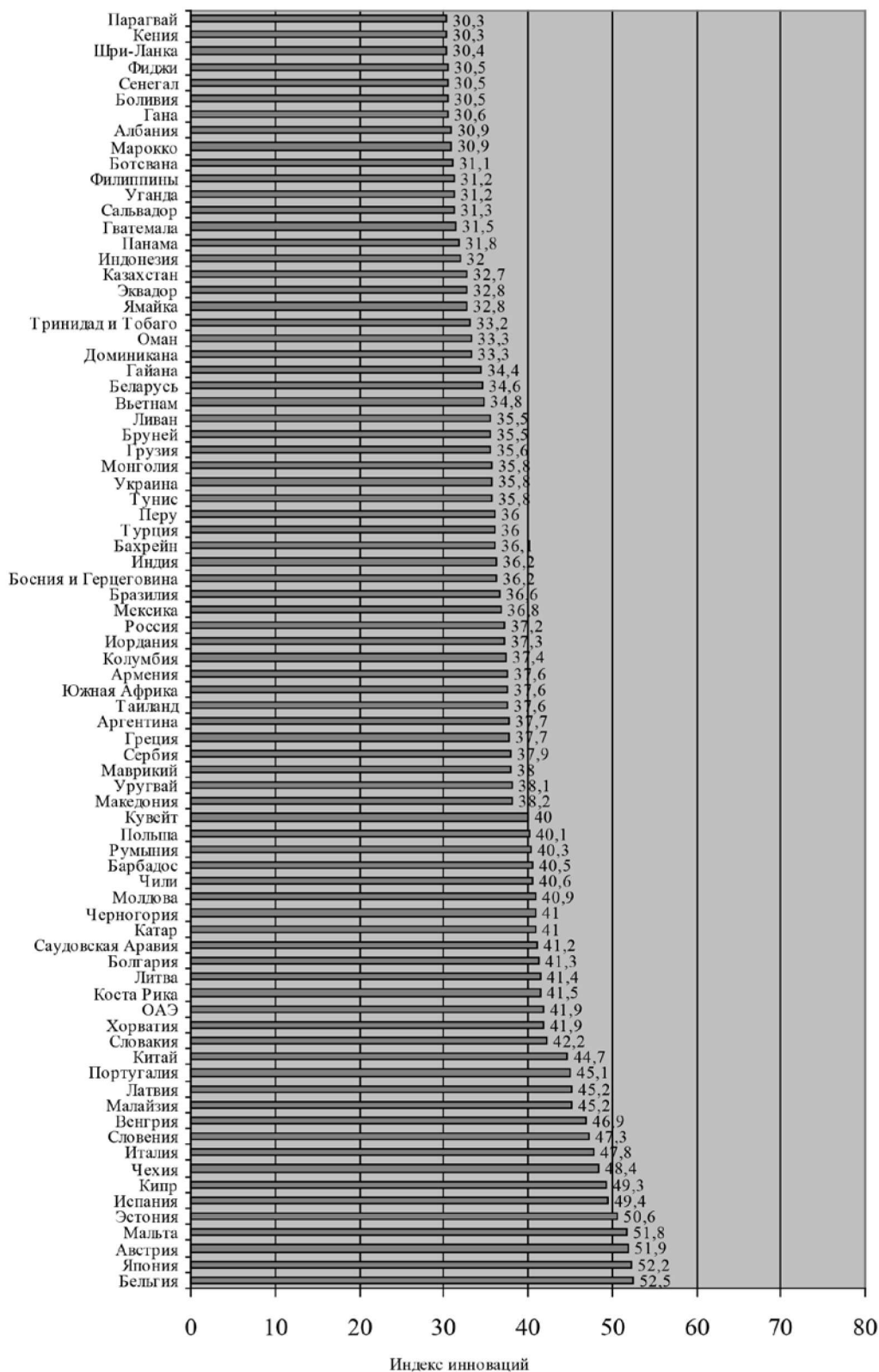


Рис. 2. Рейтинг стран мира по индексу инноваций в 2013 г. (с 21 по 100 место)

Список мировых лидеров в области инноваций с 2011 г. достаточно постоянен. По уровню инновационных возможностей и результатов среди двадцатки мировых лидеров в 2013 г. лидирующее положение занимает Швейцария, также в составе тройки лидеров Швеция и Великобритания. За ними в десятку входят Нидерланды, США, Финляндия, Гонконг, Сингапур, Дания и Ирландия. США в данном рейтинге занимает 5-е место, хотя в 2012 г. находилось на 10-й строчке, тем не менее отставание связано с более низкими показателями, чем в стоящих выше в рейтинге странах, с индексами в области образования, подготовки кадров и развития инноваций (рис. 1).

Исходя из рис. 2 Россия в общем рейтинге в 2013 г. занимает 62 место, потеряв 11 позиций по сравнению с 2012 г. Однако к сильным сторонам России в исследовании относят показатели, связанные с качеством человеческого капитала, развитие бизнеса, развитие знаний. Барьерами в развитии инноваций являются несовершенные институты, показатели развития внутреннего рынка, а также результаты творческой деятельности, столь необходимые для векторов инновационного развития российских предприятий [5].

Следует заметить, что зарубежные компании основной упор делают на инновационной мотивации, в России же преобладающим стимулом является количественная направленность, причем мотивация на качество наталкивается на значительное сопротивление, соответственно формирование мотивации персонала на нововведения происходит при низком уровне качества рамок деловой культуры, когда качество обеспечивается автоматически. Поэтому основным условием развития инновационных предприятий видится поощрение работников в их стремлении к обучению, осознанию и принятию ими изменений, происходящих в экономике и в мире.

При соблюдении методов инновационного управления персоналом, менеджмент предприятия формирует у работников инновационное мышление, что превращает человеческие ресурсы в фактор инновационной деятельности. Каждая кадровая единица выполняет свои определенные функции по введению инноваций в соответствии с занимаемой должностью, квалификацией, способностями и статусом. Отсюда можно констатировать, что успешность инновационно ориентированных предприятий напрямую связана не только с наличием инновационных идей, но и условий для реализации, поэтому, в необходимость в управлении генерацией идей.

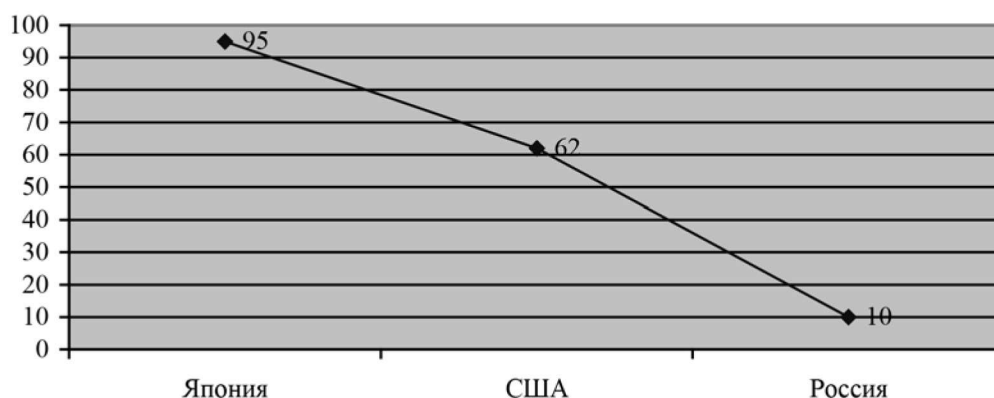


Рис. 3. Использование инновационных идей, %

Так использование инновационных идей в Японии достигает 95 %, в США – 62 %, в то время как в России данный показатель составляет 10 %, данное положение отражают мировые показатели интеллектуальной собственности (World Intellectual Property Indicators) (рис. 3), соответственно создание условий развития идей инновационно-активных работников предприятия является отправной точкой развития отечественных предприятия.

Подытожив, можно сказать, что современные системы отличает изменение экономической парадигмы, в которой социально-экономическое развитие реализуется в способности экономики к эффективным, качественным и структурным сдвигам, что напрямую зависит от человека. Поэтому человеческий капитал в любых системах становится определяющим в достижении поставленных целей. При этом знания, а соответственно, и компетенции выступают одним из важнейших условий развития социально-экономической системы, поэтому уникальность современного этапа заключается именно в накоплении человечеством знаний в таком количестве, в котором они перешли бы в новое качество, превратившись в главный фактор производства.

Литература

1. Асаул А. Н. Организация предпринимательской деятельности: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. СПб.: АНО ИПЭВ, 2009. 336 с.
2. Большая экономическая энциклопедия. М.: Эксмо, 2007. 816 с.
3. Дибров А. М. Сущность сопротивления инновационному процессу // Вестник науки Сибири, 2011. № 1 (1). С. 425–428.
4. Савченко И. П. Стратегическое планирование как объект системного анализа в менеджменте // Новый университет. Серия: Экономика и право, 2012. № 9. С. 29–32.
5. The Global Innovation Index 2013 [Electronic resource] – Access mode: URL: <http://www.globalinnovationindex.org/content.aspx?page=GII-Home> (date of treatment 11.05.2014).

УДК 334.02/.7

Сандрыкина Ольга Семеновна

АВТОНОМНАЯ ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СИСТЕМА – КОНЦЕНТРИРОВАННОЕ ВОПЛОЩЕНИЕ ШЕСТОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО УКЛАДА

Решение проблем импортозамещения сельхозпродуктов и модернизация коммунального хозяйства путем внедрения инновационных технологий обуславливают актуальность темы исследования. Разработанные нами устройства призваны стать инструментом опережающего развития сельского и коммунального хозяйства.

Ключевые слова: шестой технологический уклад, личная автономная экологическая система, личное подсобное хозяйство, импортозамещение, экономия энергии, светодиоды, сельское хозяйство, коммунальное хозяйство.

Olga Sandrykina

AUTONOMOUS ECOLOGICAL SYSTEM AS THE CONCENTRATED EMBODIMENT OF THE SIXTH ECONOMIC STRUCTURE

The solution of the import substitution of agricultural products and modernization of utilities by introducing of innovative technologies determines the relevance of the research work. The devices are worked out to be the tool for advanced development of agriculture and utilities.

Key words: the sixth technological way, personal autonomous ecological system, private farming, import substitution, energy economy, leds, agriculture, utilities.

По оценкам ведущих российских экономистов С. Глазьева, Д. Львова выход из кризиса означает переход к технологиям шестого технологического уклада [1]. Этот уклад характеризуется резким снижением затрат энергии, труда и вещества в расчёте на единицу конечного продукта. Истощение и удорожание углеводородов, руды и гумуса в почвах планеты вынуждает сокращать многотоннажные