

применения электронного управления рабочими процессами двигателя и другими системами. Следует также иметь в виду, что постоянно возрастают требования к экономии топлива и соблюдению экологических норм [2, 5]. На этом фоне значительно повышается роль технической эксплуатации автомобилей как сферы поддержания автомобильного парка в работоспособном состоянии. Важным условием стратегического управления службами ТЭА является наличие квалифицированного персонала – не только производственных рабочих – исполнителей технологических операций, но и управленческих работников.

### Литература

1. Кузнецов Е. С. Управление технической эксплуатацией автомобилей. М.: Транспорт, 1990. 272 с.
2. Волгин В. В. Автосервис. Структура и персонал. М.: Изд.-во «Дашков и К», 2010. 408 с.
3. Карпов А. Е. Стратегическое управление и эффективное развитие бизнеса. М.: Результат и Качество, 2005. 512 с.
4. Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ. М.: ИНФРА-М, 2014. 255 с.
5. Ременцов А. Н. и др. Системы, технологии и организация услуг в автомобильном сервисе. М.: Академия, 2013. 480 с.

УДК 331.108

Устаев Рустам Мерзеферович, Устаева Маргарита Мерзеферовна

## ИННОВАЦИОННАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАДРОВОГО ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

*В статье дается определение кадрового инновационного потенциала предприятий. Характеризуется влияние сильной организационной культуры на инновационный потенциал предприятия и систему управления кадровым инновационным потенциалом. Говорится о необходимости создания и применения инновационной организационной культуры на отечественных предприятиях.*

**Ключевые слова:** организационная культура, инновации, кадровый инновационный потенциал, предприятие, развитие.

Rustam Ustaev, Margarita Ustaeva

### INNOVATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE AS THE MOST IMPORTANT ELEMENT OF IMPROVEMENT OF PERSONNEL INNOVATIVE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

*Determined of personnel innovation potential of enterprises. Characterized by the strong influence of organizational culture on innovation potential of the enterprise and the management system of personnel innovative potential. Confirmed the need for the creation and application of innovative organizational culture of domestic enterprises.*

**Key words:** organizational culture, innovation, personnel innovation potential, enterprise, development.

Курс на инновационное развитие и модернизацию экономики вносит существенные изменения во все сферы деятельности, где осуществляются инновации. Тенденция расширения рыночных возможностей для современных предприятий обуславливает необходимость эффективного воспроизводства их кадровых ресурсов. Одним из основополагающих факторов экономического роста в современных условиях развития России является адаптивная, гибкая, мобильная кадровая политика

и процессы формирования кадрового потенциала современной организации. Поэтому актуальность исследования вопросов повышения кадрового инновационного потенциала современных организаций обусловлена современными процессами трансформации социально-экономической системы в условиях перехода к экономике знаний. Во многом успешное формирование работника современного типа, обладающего целой группой качеств, в том числе инновационного характера, зависит от системы управления его потенциалом. В связи с этим возникает необходимость развития кадрового инновационного потенциала персонала. И это не случайно, поскольку возрастающая роль инновационных процессов, свойственных 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 др.

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 [2].

Важно, чтобы предприятие отличалось способностью и готовностью к использованию инновационных путей развития, которые требуют создания новых методов исследования инновационных процессов, а также формирования инструментов их регулирования. И здесь важная роль отводится кадровому инновационному потенциалу как систематизирующей, движущей силе инновационной активности и коммерциализации предприятий.

Кадровый инновационный потенциал предприятия представляет собой систему, состоящую из совокупной креативной способности, желаний и готовности персонала к инновационной деятельности в рамках и в интересах компании и, с другой стороны, способности, желаний и готовности руководства компании к обеспечению внутрифирменной деятельности в соответствии с целями развития предприятия [10].

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 [9].

Как показывает отечественный опыт, уровень развития кадрового инновационного потенциала на российских предприятиях ниже среднего, и персонал не является стратегическим ресурсом компании. Поэтому необходимо, чтобы руководители понимали важность создания обстановки партнерства и обратной связи, стремились взаимодействовать с сотрудниками. Персонал должен почувствовать собственную роль в организации и постоянно преумножать свой инновационный потенциал [11].

Сегодня большая роль должна отводиться не только обеспечению необходимых условий для реализации творческого потенциала сотрудников, но и созданию сплоченного коллектива, усилия которого направлены на достижение поставленной цели. Одним из основных направлений создания и развития сплоченного коллектива на предприятиях может служить формирование сильной организационной культуры, направленной на поддержание благоприятного внутреннего климата в организации. Поскольку именно сильная организационная культура на сегодня является одним из наиболее действенных рычагов воздействия на сотрудников организации и средством обеспечения требуемого комфорта их деятельности при соответствии этой деятельности их внутренним стремлениям и целям организации.

Следовательно, организационная культура – это система моральных ценностей, этических норм, образцов поведения, существующих в организации на протяжении достаточно длительного периода времени, и которая разделяется всеми или почти всеми сотрудниками данной организации и передающаяся новичкам как единственно верная [4].

При правильном подходе к выбору организационной культуры в организации инновационного типа возрастает в целом ее кадровый инновационный потенциал, поскольку созданные при этом условия позволяют раскрыть творческий и инновационный потенциал каждого сотрудника и практически его применить.

Влияние организационной культуры на кадровый инновационный потенциал, а через него и на общий инновационный потенциал предприятия представлено на рис. 1.

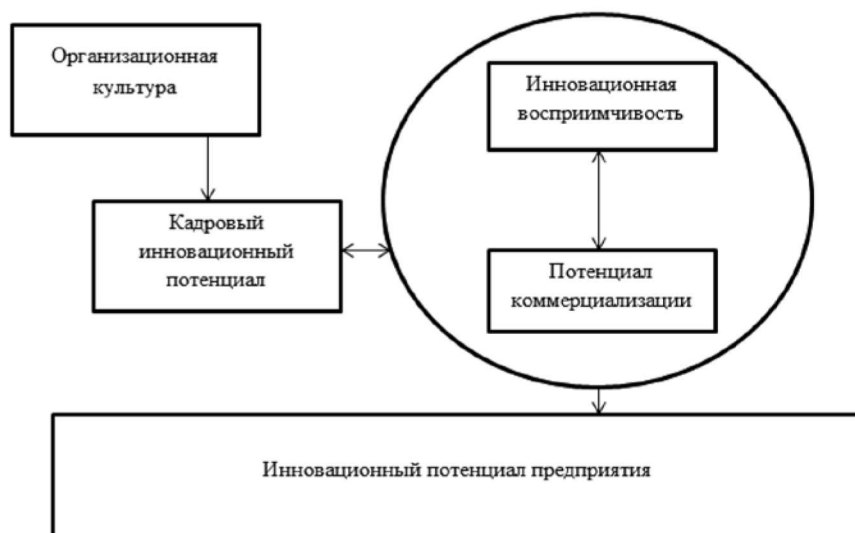


Рис. 1. Влияние организационной культуры на инновационный потенциал предприятия

Таким образом, организационная культура, оказывая влияние на все стороны деятельности инновационного предприятия и эффективность его работы, воздействует на инновационный потенциал персонала, который, в свою очередь, оказывает положительное влияние на инновационную восприимчивость (активность) и потенциал коммерциализации предприятия. Все эти элементы, согласно рис. 1, образуют инновационный потенциал компании и взаимодействуют между собой [4].

Сильная организационная культура оказывает положительное влияние на систему мотивации в организации, а также систему формирования и развития кадрового инновационного потенциала (рис. 2).



Рис. 2. Влияние организационной культуры на систему управления кадровым инновационным потенциалом



Следовательно, одним из инструментов политики предприятия, направленной на повышение кадрового инновационного потенциала, является создание сильной организационной культуры, которая позволит повысить эффективность инновационного развития отечественных предприятий посредством уделения большего внимания вопросам мотивации и использования при формировании кадрового потенциала внутренних источников организации.

Требуемый тип организационной культуры является «инновационным» типом, отражающим целостную ориентацию человека на инновационную деятельность, закрепленную в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также в образцах и нормах поведения.

Отличительная особенность данного типа организационной культуры не просто способность компании вести инновационную деятельность, а формирование в сознании коллектива понимания, что новаторство – это верный путь к успеху. Данная организация сама по себе обладает определенным импульсом, предпосылками к осуществлению эффективной инновационной деятельности.

Инновационная организационная культура должна быть достаточно демократичной и ориентированной на индивидуализм. Все взаимоотношения необходимо строить по принципу децентрализации власти. Власть должна переходить от одной целевой бригады к другой, в зависимости от конкретной задачи, решаемой организацией. Необходимо отсутствие авторитарных взаимоотношений с руководством организации, причем каждый из сотрудников вправе касаться почти всех сторон деятельности организации.

С учетом того, что генерирующие инновационные идеи сотрудники обладают определенными наборами личностных характеристик, можно сказать, что инновационный тип культуры наибольшим образом подходит для формирования и развития инновационного кадрового потенциала, так как дает определенную свободу и самостоятельность как в принятии решений, так и в самовыражении.

Организации, обладающие инновационным типом культуры, более гибки к изменениям и направлены на внешнюю среду, поскольку именно во взаимодействии с внешней средой руководством данных предприятий видятся наиболее реальные возможности реализации своих инновационных проектов и программ, а также поиск новых ресурсов для генерации и применения очередных инновационных идей. Тем самым ориентация на внешнюю среду подталкивает сотрудников к постоянному обучению, необходимому для овладения новыми типами и видами ресурсов [4].

Таким образом, формирование определенных условий посредством создания инновационной организационной культуры на сегодня является одной из главных задач менеджмента инновационной организации в вопросе повышения кадрового инновационного потенциала. В этих условиях сотрудники наилучшим образом разовьют и применят свои навыки, знания, а также характеристики и свойства личности, что в итоге положительным образом скажется на инновационном потенциале предприятия в целом.

#### *Литература*

1. Белоусов И. Н. Система мотивации в сбалансированной системе управления промышленным предприятием // Молодые экономисты – будущему России: материалы VI Международной научной конференции студентов и молодых ученых. Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2014. 368 с. с. 32–33.
2. Борисова Н. Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами: инструменты и методы: дис. ... канд. экон. наук. М., 2010.
3. Макаrenchенко М. А., Антонов А. А. Кадровый инновационный потенциал в структуре инновационного потенциала организации [Электронный ресурс]. URL: <http://processes.open-mechanics.com/articles/995.pdf> (дата обращения 25.09.2015).
4. Макаrenchенко М. А., Антонов А. А. Организационная культура в системе факторов инновационного потенциала организации [Электронный ресурс]. URL: <http://economics.open-mechanics.com/articles/741.pdf> (дата обращения 25.09.2015).
5. Нестерова М. Б. Структура кадрового потенциала инновационных организаций // Современные проблемы управления человеческими ресурсами. Красноярск: СибГАУ, 2010.

6. 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>
7. Тарасов А. Н. Моделирование процесса повышения инновационного потенциала предприятия на основе управления развитием его человеческого капитала: автореф. ... канд. экон. наук. Нижний Новгород, 2010.
8. Устаев Р. М. Реализация инновационного потенциала регионов в обеспечении сбалансированного развития территорий // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 1 (46). 294 с.
9. Устаев Р. М., Парахина В. Н. О формировании кадрового инновационного потенциала промышленных предприятий // Сборник материалов III ежегодной научно-практической конференции «Университетская наука – региону» / под редакцией Л. И. Ушвицкого, Н. Н. Яковенко. Ставрополь: Издательско-информационный центр «Фабула». 2015. С. 90–96.
10. Устаев Р. М., Парахина В. Н. Кадровый инновационный потенциал предприятия: структура и механизм формирования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 2 (47). С. 182–185.
11. Устаев Р. М., Устаева М. М. О методиках оценки кадрового инновационного потенциала предприятий // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 3 (48). С. 128–131.

УДК 338.45, 338.22.021.4, 330.342

Ушвицкий Лев Исакович, Тер-Григорьянц Анна Александровна

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАЗВИТИЯ ГАЗОДОБЫВАЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОЛИСТРУКТУРНОГО ТИПА

*В статье обоснована целесообразность применения качественных характеристик эффективности развития полиструктурного предприятия в целом и его самостоятельных структурных подразделений; изложены методические подходы к анализу эффективности развития хозяйствующих субъектов газодобывающего сектора, рассматриваемых как полиструктурные формирования; предложен инструментарий структурно-динамической оценки эффективности развития полиструктурной организации газодобывающей отрасли.*

**Ключевые слова:** газодобывающий комплекс, полиструктурная организация, социально-экономическая система, эффективность, развитие, показатели, оценка, качественный анализ.

Lev Ushvitskiy, Anna Ter-Grigor'yants  
EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONS GAS PRODUCING  
POLYSTRUCTURAL TYPE

*The article substantiates the usefulness of the qualitative characteristics of development effectiveness polystructural enterprise as a whole and its separate subdivisions; methodical approaches to the analysis of the effectiveness of economic entities gas producing sector, considered as polystructural formation; proposed tools of structural and dynamic analysis of the effectiveness of the organization polystructural gas industry.*

**Key words:** gas producing complex polystructural organization, socio-economic system, efficiency, development, performance, evaluation, qualitative analysis.

Неотъемлемой частью экономического благосостояния государства и приоритетным направлением национальной политики является формирование эффективной и конкурентной отечественной промышленности, приоритетные процессы рыночного развития которой протекают в газодобывающем комплексе. Мультипликативный эффект от организованного и стабильного функционирования газодобывающего сектора позволит решить многие общеэкономические, межотраслевые и внутриотраслевые проблемы. Устойчивое развитие газовой промышленности способствует политической,