Данный эксперимент, первые результаты которого представляются довольно обнадеживающими, был продолжен. Теперь в программу адресной селективной поддержки включено уже больше число предприятий, также число наблюдаемых предприятий значительно выросло.

Администрации в качестве инструмента освобождения от бремени содержания неработающих активов предприятий использует предоставление предприятиям режима консервации, который сопряжен с освобождением от уплаты налога на имущество. Тем самым это, с одной стороны, помогает предприятиям сохранить до лучших времен оборудование, которое они до этого продавали, как правило, на металлолом, чтобы ослабить налоговое бремя. А с другой, предоставляется возможность использовать высвобожденные таким образом средства на развитие производства.

В рамках программы развития промышленности можно предпринять «прощение» некоторым предприятиям, при условии их реформирования той задолженности, которую они все равно не смогут вернуть. Важным может быть то, что лучше дать товаропроизводителям возможность стать на ноги, создать условия для развития производства, чем методично вытягивать из них долги и этим еще более ослабить и без того зыбкий финансовый фундамент этих предприятий.

В итоге можно отметить, что проводя весьма активную промышленную политику на основе учета реального экономического и финансового состояния промышленных предприятий и определения достаточно индивидуальной стратегии для крупных предприятий, правительство Российской Федерации создаст экономический рычаг для эффективного управления производственным потенциалом регионов. Все это вписывается в общегосударственную политику, которая осуществляется с целью обеспечения повышения эффективности производства через изменение условий и структуры, номенклатуры продукции, технического уровня, стабилизации и роста объемов производства путем реализации системы государственных решений и создание финансовой заинтересованности предпринимателей.

Литература

1. Алехин Э. В. Региональная экономика и управление: учебное пособие. Пенза: Пенз. гос. университет, 2009. 97 с.

2. Пчелинцев О. К. Российский экономический рост 2006–2010 гг. в региональном и глобальном контекстах // Проблемы прогнозирования. 2010. № 4. С. 25–43.

3. Региональная экономика и управление: учебник / под общ. ред. А. Л. Гапоненко, Ю. С. Дульщикова. М.: РАГС, 2008. 616 с.

4. Региональная экономика: учебник / под ред. В. И. Видяпина, М. В. Степанова. М.: ИНФРА–М, 2010. 389 с.

УДК 338. 2: 007

Дорошевская Татьяна Александровна, Мандрица Игорь Владимирович

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ИННОВАЦИОННЫХ IT-ПРЕДПРИЯТИЯХ

Статья посвящена вопросам качественного состава персонала инновационных предприятий в сфере информационных технологий (IT) и подходам изменений компетенций посредством их стимулирования и мотивации.

Ключевые слова: новатор, инноватор, качественная характеристика работника, компетенция, стимулирование, механизм оплаты труда.

Doroshevskaya Tatiana A., Mandritsa Igor V.

THE PECULIARITIES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN INNOVATIVE IT-COMPANIES

Article is devoted to questions of qualitative structure of the personnel of the innovative enterprises in the sphere of information technologies (IT) and to approaches of changes of competences by means of their stimulation and motivation.

Key words: Novator, innovator, competence, stimulation, qualitative characteristics of the employee, the system payment of employees.

Современный этап развития экономики характеризуется инновационной направленностью бизнеса в наиболее привлекательные сферы, порой новые рынки, которых ранее не существовало. Наш век стал свидетелем не только новых научных открытий, но и доведения их до реализации и создания новых рынков интернет – и IP-технологий [4]. Для осуществления успешной деятельности

инновационного IT-предприятия в направлении разработки нового продукта требуется создание и поддержание определенной организационной структуры персонала, эффективной организации и соответствующего руководства этим процессом.

На наш взгляд, коллектив инновационного IT-предприятия следует структурировать и подразделить на две основные группы: новаторов и инноваторов.

Новаторы – та часть работников инновационного IT-предприятия, которая создает новый способ, технологию, метод, изобретение, открытие, (далее новый продукт) продукт труда, содержащий новое решение для будущего товара, работы и услуги организации.

Инноваторы – вторая часть трудового потенциала IT-предприятия, которая принимает от новаторов новый (информационный) продукт к дальнейшей реализации на уже имеющимся рынке или новой (будущей) нише, то есть к дальнейшему преобразованию и продвижению на потребительский рынок.

Новый (информационный) продукт, который создается новаторами и инноваторами, является либо абсолютно новым, либо высококачественной заменой имеющегося аналога на рынке. Таким образом, работник инновационного IT-предприятия одновременно создает:

- *научный* (наукоемкий) материальный актив продукта;
- *нематериальный* актив (трату) – непосредственно продукт;
- *товарный* (товарно-технологический) актив – товар для продажи.

Благодаря такой организационной структуре достигается устойчивое развитие инновационного IT-предприятия в виде циклов регенерации ранее созданных товаров (работ, услуг).

Однако существуют объективные условия, выполнение которых приводит к возникновению перманентных (непрекращающихся) проблем.

Так для поддержания репродуктивности ранее созданных товаров, инновационные IT-предприятия должны быть представлены научно-производственной (социотехнической) системой, которая в свою очередь состоит из нескольких подсистем. Эти системы связаны между собой единой стратегией управления инновационной организацией, человеческим капиталом и имеют следующий состав:

- новая IT-технология;
- научно-производственный персонал;
- научно-коммерческая структура;
- инновационно ориентированная микроэкономика.

Рассмотрим кратко эти подсистемы.

Новая технология IT-предприятия – это сочетание особой новой научно-ориентированной инфраструктуры, новых технических знаний (патентов и изобретений), особых (новых) научных квалификационных навыков, нового оборудования, новых инструментов и т.д.

Научно-производственный персонал IT-предприятия – это совокупность новаторов и инноваторов занятых инновационной деятельностью предприятия.

Научно-коммерческая структура – это система взаимоотношений научно-коммерческих уровней управления и подсистем объекта управления, взаимодействие которых приводит к максимально эффективному достижению новационных и инновационных целей IT-предприятия.

Инновационно ориентированная микроэкономика – одна из важнейших областей внутренних характеристик IT-предприятия. Она выражается через финансово-экономические показатели его деятельности в виде инвестиционных затрат и притоков от продажи товаров.

Стратегия управления персоналом такой *сложной* по структуре социо-технической системой должна разрабатываться с учётом специфики IT-предприятия, поэтому для построения эффективной модели управления инновационным IT-предприятием опыт управления ведущих зарубежных инновационных предприятий для Российских IT-предприятий не подходит. Ведь отличительной особенностью является размер инновационных предприятий на западе и в России.

Так в России средний размер численности инновационных IT-предприятий не превосходит 15, а в большинстве случаев 5−7 человек. Также не подходит модель управления и обычного коммерческого или торгово-закупочного предприятия, так как специфика труда новаторов и инноваторов отличается от сущности труда традиционной предпринимательской структуры и заключается в том, что труд как товарная форма несет в себе не только физическую, но и умственно-интеллектуальную составляющую.

Так как основным элементом в системе инновационного IT-предприятия является человеческий капитал, управление персоналом является неотъемлемой частью качественных систем управ-

ления организации. Здесь возникает проблема стимулирования и мотивации новатора и инноватора к созданию активов инновационного предприятия, которые должны соответствовать эффективности понесенных предприятием затрат на плановый доход. Целевая функция такой модели – максимум прибыли на 1 рубль активов.

С помощью традиционной методики выведения набора самостоятельных несводимых коэффициентов, характеризующих различные качественные характеристики персонала различных областей деятельности инновационного IT-предприятия ООО «СевКавПатент» (г. Ставрополь), составлена графическая модель профилей качественных характеристик ее работников (рис. 1).

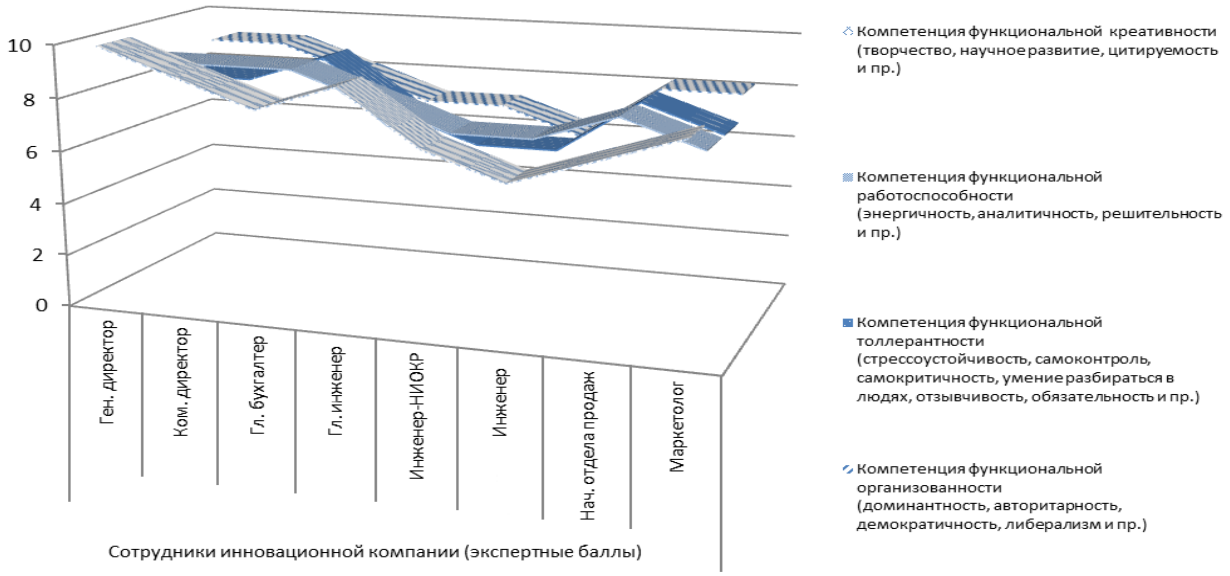

Рис. 1. Графический профиль качественных характеристик сотрудников инновационного IT-предприятия

Модель позволяет выделить такие функциональные компетенции, как креативность, работоспособность, толерантность и организованность. Однако по представленной на рис. 1 модели достаточно сложно проследить качественные компетенции, присущие новаторам и инноваторам, по стадиям жизненного цикла инновационного предприятия, поэтому рассмотрим отдельно качественные характеристики (профиль) новаторов и инноваторов инновационного IT-предприятия на стадии его создания на рис. 2 и 3.

Из рис. 2 и 3 видно, что новаторы имеют менее симметричную картину компетенций, чем инноваторы, т.е. продвижение товара имеет более предпочтительные шансы на успех, чем создание новых продуктов (товаров).

Мы считаем, что стимулирование труда новаторов должно привести к изменению этих качественных характеристик, следовательно, необходимо создать особый механизм оплаты, способный обеспечить потребности инновационного проекта IT-предприятия в создании необходимого количества новшеств, выполнении графика новшеств (как вариант «дорожной карты») как новаторов, так и инноваторов в их труде по продвижению созданного продукта до стадии выхода на рынок.

Количество «переделов» в данном случае уменьшает конкурентные преимущества IT-предприятия по отношению к ближайшим участникам рынка. Также малоизученным в экономической науке об управлении инновационным предприятием остается вопрос о мере оценки такого специфического труда как новаторов, так и инноваторов.

На сегодня выделяются несколько групп проблем.

Во-первых, перед менеджментом инновационных предприятий стоят задачи удержания необходимых работников-новаторов и обеспечения необходимого уровня их мотивации.

Во-вторых, требуется повышение квалификации персонала как новаторов так и инноваторов.

В-третьих, часто стоят вопросы обеспечения общей управляемости персонала (инноваторов), преодоления социально-психологических барьеров инноваций, неприятия и непонимания работниками необходимости и целей нововведений, а также управления инновационными конфликтами.

В-четвертых, возникает сложность в том, как сделать так, чтобы сотрудники двигались к желаемой цели с нужной скоростью, с нужным качеством, а в идеале – и с вдохновением. [1, 2].

Рис. 2. Профиль компетенций новаторов инновационного IT-предприятия на стадии ее создания

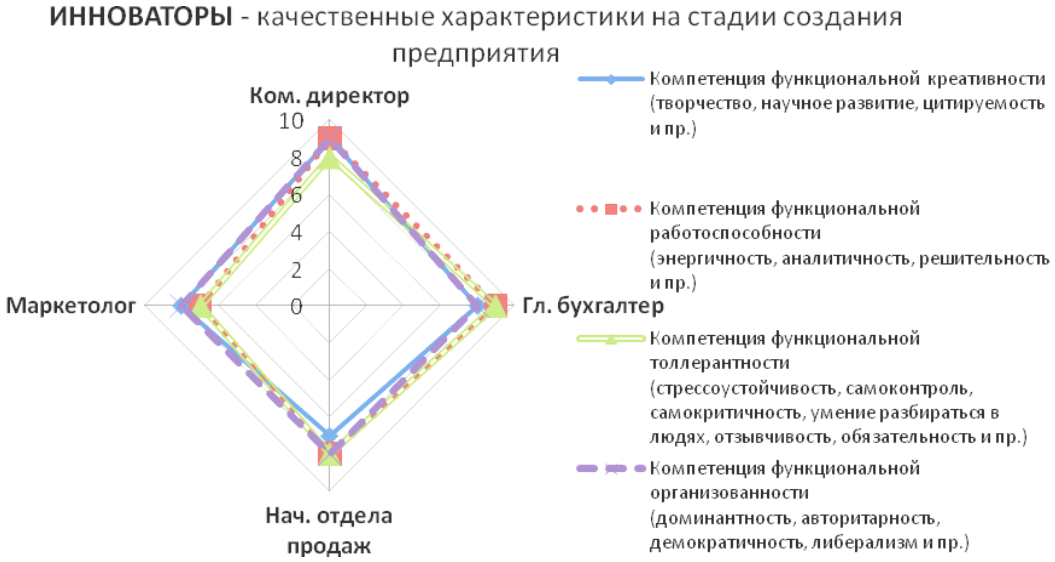

Рис. 3. Инноваторы инновационного предприятия на стадии ее создания

Однако чтобы использовать результаты интеллектуальной собственности, нужны знания (звания и степени), умения (профессия и специальность) и навыки (стаж работы) персонала IT-предприятия, которые понимаются как интеллектуальный потенциал.

Данный подход можно идентифицировать как повышение одновременно знаний, умений и навыков (*ЗУН*) работника IT-предприятия. В результате его *отдача* (*ЗУНО*) максимизируется и соответственно стоимость человеческого капитала инновационного предприятия увеличивается.

Все вышеназванное определяет на сегодня важную задачу обосновать «*ЗУНО ориентированный*» подход к управлению человеческим капиталом с точки зрения существующих теорий мотивации, что в теоретико-методологическом представлении об инновационном управлении трудом позволяет выявить взаимосвязь между инновационными преобразованиями в цепочке создания инновационного продукта (товара) и мотивацией персонала [3].

Литература

1. URL: http://www.zarplata.ru/n-id-29961.html
2. URL: http://www.rusventure.ru/ru/press-service/massmedia/ detail.php?ID=11684
3. Мандрица И. В., Дорошевская Т. А. Теоретический аспект управления человеческим капиталом в инновационных организациях по вопросам его стимулирования и оценки / Сборник научных статей по материалам IV-ой Международной научно-практической конференции «Моделирование производственных процессов и развитие информационных систем». Ставрополь: Бюро новостей, СтГАУ, 2012. С. 179–181.
4. Мандрица И. В. Финансовая модель вложений в собственный капитал инновационного стартапа // Вестник СевКавГТИ. 2012. № 13. С. 173–176.

УДК: 005.95/96 + 331.1

Касьянов Василий Сергеевич, Баластрова Ксения Николаевна

ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА ДЛЯ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассмотрены основные подходы к определению и внедрению компетентностного подхода. В рамках существующих подходов определена и дополнена общая модель компетенций, используемая на предприятиях различных отраслей, влияние субъективных и объективных факторов на ее формирование. Проанализированы основные проблемы, связанные с внедрением модели компетенций, в рамках реализации компетентностного подхода, и выявлены наиболее успешные пути их решения.

Ключевые слова: компетенция, компетентностный подход, компетентность, персонал, когнитивный опыт, творческий потенциал, веб-технологии, шкалы компетенций.

Kasyanov Vasily S., Balastrova Ksenia N.

COMPETENCE-BASED APPROACH FOR SYSTEM STAFF EVALUATION IN AN ORGANIZATION

The article discusses main approaches to identifying and implementation of competence-based model of staff evaluation. The current competence models used in various organizations are described and enhanced in subjective and objective aspects of its formation. Main problems rised while implementation competence-based approach have analyzed and proposed most adequate ways to solve them.

Key words: competence, competence-based approach, competitiveness, staff, cognitive experience, creative potential, web-technologies, competence scales.

Непрерывное развитие и модернизация экономической сферы общества, рост количества производственно-экономических структур, обуславливают постоянно высокий уровень конкуренции, с которой приходится сталкиваться предприятиям всех видов, форм и отраслей. Чтобы обеспечить высокую конкурентоспособность на целевых рынках современной организации, необходимо постоянно развиваться, оперативно реагировать на нестабильную окружающую среду, постоянно меняющиеся потребности потенциальной клиентуры.

В относительно недавнем прошлом, во времена плановой экономики и преобладания в обществе мнения о материальных активах предприятия как основном факторе успешности его функционирования, роль персонала отходила на второй план. В настоящее же время для большинства исследователей предпринимательства и руководителей предприятий ключевая роль персонала является аксиомой. Именно поэтому в современной экономике одним из приоритетных направлений развития и поддержки конкурентоспособности экономических субъектов является повышение уровня качества человеческого капитала предприятия. Проблематичность реализации этого направления связана, прежде всего, с объективной сложностью измерения и оценки данного фактора. Одним из путей преодоления этой сложности выступает внедрение компетентностного подхода в политику предприятия в отношении персонала.

Еще недавно новый, но уже занявший прочные позиции, компетентностный подход стал неотъемлемой частью системы управления персоналом организации. Персонал, как центральный объект деятельности предприятия, должен обладать знаниями, навыками и моделями поведения, необходимыми для эффективного выполнения работы [1]. Внедрение идей компетентностного под-