

– изменения в направлениях и структуре международных связей;
– изменения в системе распределительных отношений.

Одновременно с этим положительный эффект глобализации может быть достигнут посредством:

– участия в перераспределении в свою пользу большей части мирового дохода;
– способности привлекать по всему миру в необходимом количестве и качестве ресурсы развития;
– наиболее выгодного участия в системе международного разделения труда путем закрепления за собой стадии научных исследований и разработок и производства высокорентабельной наукоемкой продукции.

Мировой опыт показывает, что переход на постиндустриальный путь развития представляет собой сложный и достаточно длительный процесс. Причем именно высочайший уровень развития промышленного производства позволяет заложить основы постиндустриализации и обеспечить эффективность процесса интеграции путем последовательной постиндустриальной трансформацией экономики.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА – ОСНОВА ИННОВАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Еременко А.В., Никитина О.А.

НИИ БелГУ, Белгород, e-mail: Solnce18-07@mail.ru

Повышение профессионального качества персонала сопряжено с тремя относительно самостоятельными технологиями работы с персоналом: отбор персонала, оценка персонала и управление карьерой персонала.

При этом следует исходить из того, что отбор – это не одноразовый акт, производимый при найме на работу, а так же, как и оценка, и управление карьерой, – сложное институциональное образование, основанное на определенных принципах, теоретических основах, организационных процедурах и механизмах.

Основными стратегическими задачами управления персоналом являются:

– достижение взаимопонимания с руководством фирмы по вопросам построения эффективной системы управления персоналом;
– эффективное управление изменениями в области управления персоналом;
– развитие компетенций работников службы управления персоналом;
– подбор квалифицированного, психологически мобильного персонала;
– обучение персонала технологиям, используемым фирмой, повышение их профессионального уровня;
– укрепление корпоративной лояльности персонала, развитие их коммуникационных навыков, способствующих эффективной командной работе.

Эффективность работы предприятия определяется, прежде всего, качеством персонала простотой организационно-управленческой структуры, и четко сформулированными целями и задачами. Следовательно, для обеспечения высокого качества персонала необходимо совершенствовать управление профессиональной работой персонала.

С целью повышения качества подготовки работников предприятия и их профессионального уровня разработан алгоритм обучения персонала, который представлен на рис. 1.

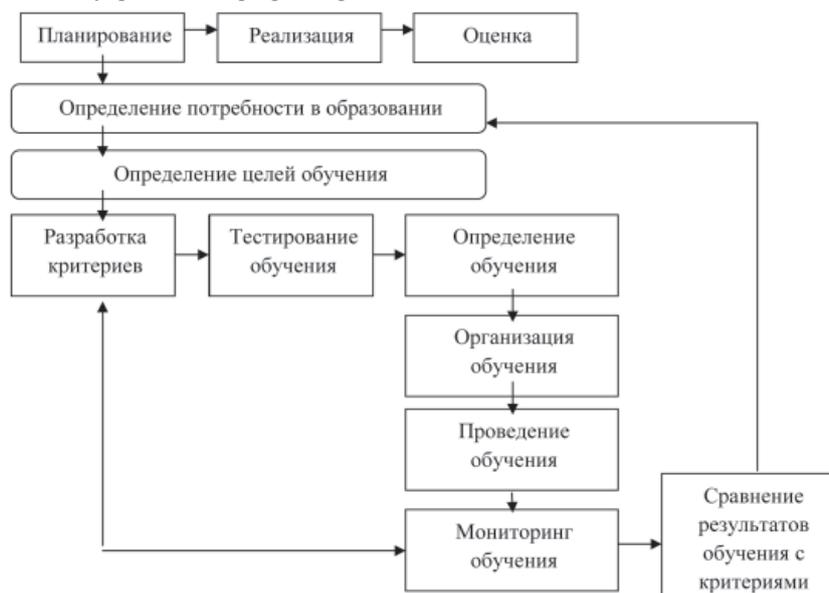


Рис. 1. Алгоритм обучения персонала

Совершенствование обучения персонала обуславливает повышение кадрового и трудового потенциала, а именно:

– профессиональные знания, умения и навыки, обуславливающие профессиональную компетентность (профессионально-квалификационный потенциал);

– интеллектуальные, познавательные способности (творческий, креативный, когнитивный потенциал);

– способность к сотрудничеству, работе в условиях коллективной организации труда и взаимодействию с другими членами группы (коммуникативный потенциал);

– ценностно-мотивационная сфера, направленность, идеалы, мотивы, мировоззрение, степень моральной чистоты целей и выбираемых способов их достижения (идейно-мировоззренческий, нравственно-мотивационный потенциал);

– лидерский потенциал – способность увлечь за собой людей, влиять на них;

– потенциал развития – относится ко всем элементам потенциала, приводит к изменению «количества» и весомости одного или нескольких из них и служит основой развития работника и повышения его ценности для организации. Мы не рассматриваем данный элемент

отдельно; на наш взгляд, потенциал развития проявляется в динамике всех остальных элементов трудового потенциала. Рассматривая эти элементы и возможности их развития, мы говорим и о потенциале развития.

Состав элементов трудового потенциала работника, который, на наш взгляд, совпадает с составом элементов потенциала рабочей группы, представлен на рис. 2.

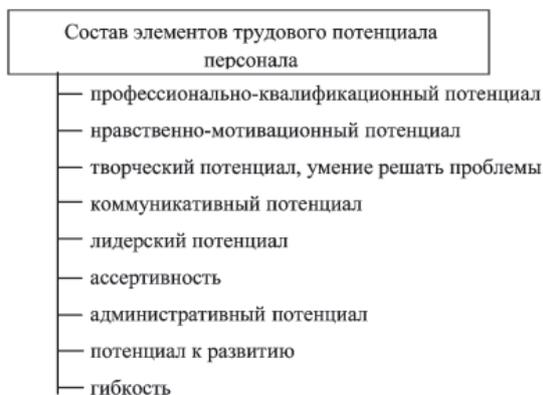


Рис. 2. Состав элементов трудового потенциала персонала

Полноценное использование трудового потенциала способствует развитию работников и организации, неполное использование следует считать упущенной организацией выгодой.

Таким образом, трудовой потенциал – сложное, живое, системное явление, имеющее место также в сложной и большой системе – человеке. Как у любой системы, у трудового потенциала имеются соответствующие свойства – целостность, неаддитивность, структурность, взаимозависимость со средой, автономность, адаптивность, иерархичность, уникальность, множественность описаний, эмерджентность, динамичность и др.

Список литературы

1. Шамарова Г.М. Эффективность методов оценки кадрового потенциала органов местного самоуправления // Региональная экономика: теория и практика. – 2008. – №18(75).
 2. Экономика фирмы / под ред. В.Я. Горфинкеля. – М.: Юрайт, 2011.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИЙ ИННОВАЦИОННОЙ
ИНФРАСТРУКТУРЫ**

Ефимова О.Ю.

Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, e-mail: oyeftim@mail.ru

Одним из основополагающих принципов рыночной экономики является отбор наиболее эффективных организационных систем. Другими словами, деятельность любой системы (и входящих в нее субъектов) должна быть эффективной. Данное высказывание относится и к национальной инновационной системе (НИС), которая представляет собой совокупность законодательных, структурных и функциональных компонентов, обеспечивающих развитие инновационной деятельности в пределах национальных границ [1]. Одним из компонентов НИС является инновационная инфраструктура (ИИ), под которой понимается совокупность субъектов инновационной деятельности, способствующих осуществлению инновационной деятельности, включая предоставление услуг по созданию и реализации инновационной продукции [2]. Соответственно, деятельность всех субъектов, или организации, ИИ должна быть эффективной. К типовым организациям ИИ относятся следующие (в скобках указано их число в России): бизнес-инкубатор (154), технопарк (146), центр трансфера технологий (112), центр коллективного пользования (39), венчурный фонд (35) [3]. В свя-

зи с этим вопрос оценки эффективности создания и функционирования организаций инновационной инфраструктуры является актуальным.

Целью данной статьи является выбор критериев оценки эффективности организаций инновационной инфраструктуры на примере наиболее распространенной организации – бизнес-инкубатора (БИ). Отметим, что в последние годы к созданию БИ как структур, специализирующихся на поддержке малого бизнеса, возрос интерес многих регионов и муниципальных образований.

Достижение цели потребовало исследования понятия бизнес-инкубатора, рассмотрения теоретических вопросов оценки эффективности, качественных и количественных критериев эффективности деятельности организаций. В статье приведен пример оценки экономической эффективности, сделан вывод и даны рекомендации по применению предлагаемых критериев оценки.

По российскому законодательству бизнес-инкубаторы – организации, созданные для поддержки предпринимателей на ранней стадии их деятельности путем предоставления в аренду помещений и оказания консультационных, бухгалтерских и юридических услуг [4].

Существует несколько вариантов определения понятия «оценка». В общем случае под оценкой понимают процесс определения качественных или количественных параметров чего-либо посредством измерения и/или соотнесения их с принятым образцом или эталоном, а также результат этого процесса [5, 6]. Различают экономическую, экологическую, социальную, научно-техническую оценку. В зависимости от метода оценивания выделяют качественную, количественную и комбинированную оценки. Под эффективностью подразумевают относительный эффект, результативность процесса, проекта, определяемые как отношение результата к затратам, обусловившим его получение [7]. Критерий оценки – признак, на основании которого формируется оценка объекта. Оценка эффективности деятельности БИ предполагает оценку всех видов эффекта, возникающих в результате создания и функционирования БИ.

Эффективность бизнес-инкубатора должна определяться в совокупности и сопоставлении непосредственных результатов финансово-хозяйственной деятельности и тех общеэкономических выгод, что несет в себе активное присутствие бизнес-инкубатора в инновационной инфраструктуре региона (отрасли). Это достаточно сложная модель оценки, не всегда встречающая адекватное восприятие общественности. Бизнес-инкубаторы – достаточно специфические институты рыночной инфраструктуры, представляющие собой, с одной стороны, хозяйствующие субъекты, с другой стороны, организации, выполняющие государственный социальный заказ на развитие новых инновационных организаций, создание новых рабочих мест, задействование простаивающего оборудования и т.д.

Анализ позволил выделить ряд количественных (стоимостных) и качественных (не стоимостных) критериев оценки. К не стоимостным критериям оценки эффективности деятельности БИ следует отнести: количество выпущенных резидентов; количество новых рабочих мест; «процент выживаемости» инновационных организаций, вышедших из БИ. К стоимостным критериям оценки деятельности БИ относятся: стоимость оказанных услуг; объем привлеченных инвестиций; срок окупаемости средств инвесторов, в том числе государства; индекс прибыльности; доходность арендуемых площадей; стоимость поддерживаемых и самостоятельных организаций, сотрудничающих с БИ. Наиболее показательными для оценки эффективности бизнес-инкубаторов как субъектов НИС можно считать следующие критерии: величина доходов,