

Список литературы

1. Ивасенко А.Г. Инвестиции: источники и методы финансирования / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Omega-L 2009.
2. <http://www.opec.ru/1555951.html>.

**ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
ТОРГОВОЙ КОМПАНИИ**

Степанова С.А., Никонова Я.И.

*Филиал НОУ ВПО «Московский институт
предпринимательства и права», Новосибирск,
e-mail: ya_shka@ngs.ru*

В последнее время на предприятиях особое внимание уделяется управлению персоналом, для того чтобы улучшить работу своих сотрудников предприятия перестраивают существующие системы управления, но к сожалению не всегда это дает повышение эффективности работы. Для того чтобы изменения в системе управления были действительно эффективны предприятия стали использовать инновации.

Изменение и инновации в системе управления персоналом требуют учета многих переменных и представляют собой очень сложный и трудоемкий процесс. В основном инновации требуются фирме при росте конкуренции и снижении производительности. Для этого проводится диагностика, согласование, разработка, обучение, информирование персонала и дальнейшее внедрение инновации. Внедрение является самой сложной частью инновационного процесса, так как она представляет собой не только противоречивость целей, мотивов и низкую эффективность в начальной стадии. Чтобы избежать этих проблем, нужно в каждом работнике видеть индивидуальность, создавать особую атмосферу в компании и всячески поощрять работников за достойно выполненную работу. Так же необходимо разработать и реализовать программу обучения которое может осуществляться как самой организацией так и специализированными компаниями. В настоящее время обучение является непрерывным процессом, который оказывает влияние на достижение целей организации.

При оценке результатов внедрения инновационного проекта компания в первую очередь интересуется финансовой эффективностью инвестиций, а именно, получение дополнительной прибыли или минимизация затрат.

Одной из важных и актуальных проблем в сфере управления персоналом является гибкое привлечение человеческого капитала. Именно по этой причине в быстроменяющихся экономических процессах нельзя недооценивать привлечения новых технологий, в особенности, таких как лизинг персонала. За рубежом лизинг используют уже более 50 лет. Более 90% компаний периодически пользуются услугами временного персонала, в штате кадровых агентств, которые предлагают данную услугу, состоят до 1,5% от общего количества занятых людей. Мировой оборот услуг по лизингу персонала превышает 80 млрд. долларов в год и растет примерно на треть ежегодно.

Список литературы

1. Никонова Я.И. Инновационная политика России: формирование и реализация в условиях мирового финансового кризиса // Транспортное дело России. 2009. № 10. С. 83-86.
2. Ивасенко А.Г. Разработка управленческих решений: учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Е.Н. Плотникова. – 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2011. – 168 с.

**СТРАТЕГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ
ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Тимкина Е.В., Никонова Я.И.

*Филиал НОУ ВПО «Московский институт
предпринимательства и права», Новосибирск,
e-mail: ya_shka@ngs.ru*

Сегодня актуальным научным направлением является изучение потенциала, в том числе и инноваци-

онного. Формирование инновационного потенциала позволит фирме максимально удовлетворить потребности клиентов и, как следствие, занять конкурентное преимущество. Определяющим фактором в процессе выбора стратегии является масштаб инновационного бизнеса компании. На его основании можно говорить о двух уровнях стратегии формирования и развития инновационного потенциала: корпоративная стратегия и стратегия бизнес-уровня.

Очевидно, что стратегия корпоративного уровня более приемлема к широко диверсифицированным инновационным компаниям, имеющим широкий набор, зачастую не связанных друг с другом бизнесов. В случае, если компания не является широко диверсифицированной и фактически управляет одним бизнесом, стратегия бизнес-уровня соответствует стратегии корпоративного уровня.

Соответственно, говоря о стратегии формирования и развития инновационного потенциала, мы должны четко понимать, что на каждом из выделенных уровней – корпоративной стратегии и стратегии бизнес-уровня – компания сталкивается с разными проблемами и решает существенно отличающиеся задачи.

Основные направления формирования инновационного потенциала: выявление приоритетных направлений и концентрация усилий на ключевых компетенциях бизнеса, возможно, не в сфере производства основных продуктов и услуг; определение целей, оптимальная наполняемость продуктово-рыночного портфеля; сокращение издержек в области производства, логистики, управления.

Стратегия диверсификации бизнеса в современных условиях не всегда является эффективной, так как априори предполагает высокий уровень первоначальных вложений. Значительно больший эффект компании могут получить от реализации сфокусированной стратегии, в основе которой лежит понимание уникальных конкурентных преимуществ компании и понимания уникальных ниш, в которых компания может быть лидером не только на российском, но и мировом рынках.

Список литературы

1. Никонова Я.И. Современные тенденции формирования стратегии инновационного развития экономических систем // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 367. С. 117-122.
2. Ивасенко А.Г. Инновационный менеджмент: учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, А.О. Сизова. – М.: КНОРУС, 2009.

**МЕТОД ЦЕЛЕВЫХ ИЗДЕРЖЕК
КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ
ПЛАНИРОВАНИЯ**

Тяглина Т.П., Никонова Я.И.

*Филиал НОУ ВПО «Московский институт
предпринимательства и права», Новосибирск,
e-mail: ya_shka@ngs.ru*

Различные модификации метода целевых издержек (МЦИ) (Target Costing) применяются европейскими предприятиями, в частности, немецкой автомобилестроительной компанией BMW. Для России этот метод также не является чем-то абсолютно новым. Значительная часть элементов идеологии и инструментария МЦИ, за исключением ориентации на рыночные цены, использовалась в функционально-стоимостном анализе объектов.

Основная идея МЦИ заключается в том, чтобы еще до создания изделия на основе маркетинговой цены определять допустимые издержки, распределять их в соответствии с функциональной нагрузкой по структурным элементам продукта. Таким образом, изначально планируются допустимые из-