

Экономический анализ инновационных проектов определяет период возврата инвестиций и валютных затрат необходимых как для проекта, так и в сфере сопряжения. Экономический анализ, как показывают исследования, способствует сведению к минимуму отрицательных последствий и рисков реализации проектов и служит оценкой его эффективности. При этом затраты и результаты специфичны: затраты инвестора по экономической стоимости, а также экологические, социальные и институциональные затраты на инфраструктуру; результаты - прибыль и амортизация по экономической стоимости от самого проекта, а также сокращение текущих затрат на инфраструктуру при реализации проекта. Такая система затрат и результатов позволяет иметь эффективные проекты при отсутствии финансовых результатов.

Для определения эффекта масштаба инновационных технологий при проведении инновационной политики могут быть использованы следующие показатели: рост и размер рынка; качественные характеристики рынка (рентабельность, пространство для альтернативных ценовых политик, интенсивность конкуренции, барьеры для вхождения потенциальных конкурентов, возможность замещения и т.д.); снабжение энергией и сырьем (существование альтернативного сырья и энергоносителей и т.д.); состояние среды (зависимость от конъюнктуры, влияние инфляции, риски т.д.)

При построении модели эффективной инновационной политики и определения приоритетных инновационных проектов нужно соблюдать два основных положения: различия между характеристикой рынка (привлекательность рынка) и внутренней характеристикой технологий (конкурентные преимущества и недостатки); нормативные стратегии, основанные на позиционировании стратегических инновационных технологий.

При определении экономической стоимости затрат налоги рассматриваются как трансферты и в расчетах вычитаются. Дотации рассматриваются как увеличение затрат. Экономическая стоимость результатов отражает ожидаемые доходы общества. При определении экономической стоимости результатов налоги рассматриваются как дополнительная часть чистого дохода.

Формирование финансово-экономического анализа инновационной деятельности – многоплановый процесс, направленный на формирование новых управленческих и производственных отношений. К государственным мерам, способствующим успешному развитию инновационной деятельности, относятся разработка организационно-экономических механизмов управления инновациями по всей вертикали управления, правовая, законодательная и информационная поддержка деятельности различных участников инновационной системы.

Секция 1-2 Инновационные технологии в управлении

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

В.И. Гончаров
Минский институт управления

Практика стратегического управления показывает, что наибольшие проблемы в реализации стратегии развития предприятия и проведения соответствующих изменений, обеспечивающих его долговременный успех на рынке, связаны с людьми (персоналом), которые, как правило, являются противниками проводимых изменений.

Задача стратегического управления персоналом заключается в выработке такой социальной стратегии, при осуществлении которой проведение стратегических изменений становится возможным. В основе создания социальной стратегии предприятия лежит реализация главной его социальной цели – производить богатство. Это определяется сложившейся практикой эффективного менеджмента, его социальной ответственностью перед обществом, собственником и персоналом.

Реализация главной цели должна предусматривать соблюдение интересов всех заинтересованных в успешной деятельности предприятия, в том числе:

1. Выпуск лучших товаров (услуг) для потребителей и клиентов предприятия.
2. Достижение финансовых результатов для своих акционеров и обеспечения необходимого инвестирования с целью сохранения и укрепления рыночной позиции предприятия в долгосрочной перспективе
3. Лучшая оплата для своих сотрудников и улучшение качества трудовой жизни.

Для достижения этих целей необходим поиск и освоение наиболее благоприятного рынка (соответствующих целевых групп и целевых рынков). Задачи менеджмента при реализации стратегии сводится в основном к тому, чтобы проводить необходимые изменения в деятельности предприятия, позволяющие ему адаптироваться к изменениям окружающей среды.

В целом не существует стандартного предприятия и соответствующих стандартных принципов стратегического управления персоналом, обеспечивающих успешное проведение необходимых изменений на предприятии. В то же время существует практика применения таких принципов, проверенная временем.

В качестве таких принципов в докладе рассматриваются: лояльность по отношению к работникам, гласность экономической информации по деятельности предприятия и принципам управления (включая проблемы развития предприятия), а также переговоры как метод снятия напряжения в любых критических ситуациях.

Принцип лояльности в отношениях является одним из основных принципов демократизации управления и поведения руководства. Это положение можно проиллюстрировать формулой: «мы говорим то, что думаем, и делаем то, что мы говорим». Основными составляющими принципа гласности являются организация коммуникаций и содействие гласности. При этом следует учитывать, что коммуникация является конкурентным товаром. Если не объяснять, зачем реализуются конкретные действия по управлению, то это сделают другие (журналисты, профсоюзы, распространители слухов и т.д.), и руководство будет поставлено в положение вынужденных объяснений. Чтобы не допускать такой ситуации необходимо обеспечивать постоянные коммуникации (формальные и неформальные) и сообщаться безостановочно. Реализация надежной коммуникации определяется повторением, но ее необходимость планировать. Гласность в общении руководителя с персоналом является свидетельством и отражением уважительного подхода к работникам, что позволяет ожидать от каждого из них полной отдачи. Принцип переговоров дополняет и обеспечивает внедрение принципов лояльности и гласности. Чтобы работник по настоящему инвестировал себя в предприятие, необходимо признавать его как действующее лицо, располагающее относительной, но реальной автономией.

В докладе рассматриваются цели и направления стратегического управления персоналом с учетом реализации приведенных общих принципов. При рассмотрении проблемы реализации стратегического управления персоналом выделены цели управления персоналом как важнейшим ресурсом обеспечения деятельности предприятия.

ровать, предвидеть и проводить изменения. Надежным союзником руководства при реализации стратегического управления персоналом является адаптируемая корпоративная культура, под которой принято понимать систему общих для всех членов организации внутренних ценностей, в значительной степени определяющих образ их действий. В свою очередь, эффективной адаптации корпоративной культуры способствует социальная стратегия (стратегии) предприятия. Ее формирование и адаптация всегда направлены на создание организационной культуры, поддерживающей стратегию развития предприятия.

В качестве основных направлений стратегического управления персоналом в докладе рассматриваются:

- стратегическое управление в рамках реализации концепции Всеобщего управления качеством и формирование (адаптация) корпоративной культуры;
- стратегическое управление человеческими ресурсами и управление развитием человеческого капитала
- обеспечение стратегического лидерства руководства

Концепция всеобщего управления качеством занимает важное место в развитии менеджмента и в управлении развитием трудовых ресурсов предприятия. Управление качеством в рамках новой концепции направлено на постоянное совершенствование работы (рабочих процессов) и повышение качества работы персонала.

Реализация управления человеческими ресурсами предприятия включает привлечение эффективной рабочей силы, развитие человеческого потенциала и его эффективное использование. Развитие человеческих ресурсов непосредственно связано с ростом интеллектуального капитала предприятия. Это находит выражение в формировании определенных знаний, представляющих реальную ценность для развития предприятия в длительный период, и в постоянном повышении навыков персонала, определяющих способность предприятия обеспечивать конкурентоспособность своей деятельности в условиях глобализации и интернационализации рынка.

Проблема стратегического лидерства заключается в диагностировании ситуации и в выборе одного из нескольких путей ее решения. Важное место в решении этой проблемы занимает социальная политика предприятия, отражающая социальную ответственность предприятия и руководства перед обществом, персоналом и собственником.

УДАЛЕННЫЙ МОНИТОРИНГ КАК ИННОВАЦИОННОЕ РЕШЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЭНЕРГОСНАБЖЕНИЕМ

В.П. Луговский, И.М. Русак, А.В. Давыдик

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники, г. Минск, Беларусь

gorilla@tut.by

Разработка инновационной программы энергоснабжения на принципах стратегии достаточности предполагает рассмотрение инновационной деятельности предприятия как развивающейся системы. Ее главная цель - удовлетворение потребностей в электроэнергии, охране окружающей среды и обеспечении экологической безопасности. Из этого вытекает, что критерий устойчивого развития предприятия в условиях реализации стратегии достаточности имеет экономико - экологическую природу, а система программно-целевого управления энергоснабжением должна обеспечивать слежение за динамикой потребностей в экономии ресурсов, динамикой занятости и состоянием природной среды. Это необходимо учитывать при разработке методического обеспечения реализации инновационных проектов и программ по производству и вовлечению в экономический оборот энергоэффективных материалов и конструкций[1].

В процессе управления электроснабжением промышленных предприятий, в большинстве случаев специалисты не имеют достаточной информации о структуре электропотребления внутри предприятия, графиках электропотребления различных подразделений предприятия и т.д. К реально контролируемым параметрам в настоящее время можно лишь причислить месячное электропотребление, зафиксированное по счетчикам учета электроэнергии на границах балансового раздела между предприятием и электроснабжающей организацией, а также величину суммарной нагрузки предприятия в период прохождения максимума. Поскольку на предприятиях нет информации о реальных графиках нагрузки всех своих подразделений, то это приводит к заметному завышению заявленной величины максимума нагрузки, и соответственно к значительной переплате за установленную мощность. При этом другие различные потребители, подключенные к электросети предприятия, также участвуют в прохождении максимума нагрузки, а оплачивают только потребленную электроэнергию. Отсутствие контроля за графиками электропотребления внутри предприятия не позволяет также выявить и, следовательно, сократить нерациональное использование электроэнергии. Поэтому, одной из **первых задач** реализации политики управления электроснабжением является фиксация графиков электропотребления во времени различных потребителей с целью их дальнейшего анализа и формирования мероприятий по снижению величины заявленного максимума нагрузки и сокращению нерационального использования электроэнергии. Эта задача может быть решена с использованием определенной системы удаленного мониторинга (СУМ), которая обеспечит сбор данные потребляемой мощности всеми потребителями.

Второй важной задачей, решение которой существенно определяет эффективность работы системы электроснабжения, является контроль показателей качества электроэнергии (ПКЭ). Рост количества электроприемников (преобразовательные установки, нелинейные и мощные однофазные нагрузки) вызывает ухудшение показателей качества электроэнергии в сети, при этом увеличивается число потребителей, особенно чувствительных к качеству напряжения питания, таких, как электронные и информационные системы, системы управления и т.д. Ухудшение ПКЭ приводит не только к значительному увеличению потерь электроэнергии, выходу из строя оборудования, его ускоренному износу, но и к потерям информации, сбоям технологических процессов. Низкий уровень ПКЭ может вызвать отказы современных микропроцессорных систем защиты и управления самых различных объектов и привести к остановке и нарушению технологических процессов, и соответственно спровоцировать техногенную аварию.

В силу этого каждое предприятие должно иметь специализированные средства для измерения и анализа ПКЭ, которые также удобно объединить в системе удаленного мониторинга. Это позволит реализовать мероприятия для улучшения ПКЭ в сети и в результате значительно снизить потери электроэнергии, определить уровень электромагнитных помех, опасных для установленного электротехнического и электронного оборудования, найти источники их возникновения и способы их устранения для его дальнейшего безопасного и безаварийного функционирования. С системой удаленного мониторинга появится возможность предъявить обоснованные иски к электроснабжающей организации за порчу оборудования и технологический ущерб, вызванный ухудшением ПКЭ. При несоответствии ПКЭ нормативным требованиям, предприятие может добиться снижения оплаты за электроэнергию.

Таким образом, система удаленного мониторинга параметров электросетей позволяет контролировать состояние и работу компонентов энергоснабжением и на основании этих данных определять статус системы в целом. Кроме того, мониторинг дает возможность оценки качества поступающей электроэнергии; собирать и анализировать данные о работе системы.

Типичная структура организации средств удаленного мониторинга предполагает наличие устройств, производящих непосредственно мониторинг параметров качества электроэнергии и головных точек, производящих сбор информации от наблюдающих устройств. Устройства, которые осуществляют непосредственный контроль за параметрами качества электросетей в большинстве случаев могут