

Боровских Нина Владимировна

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

В статье рассмотрен процесс формирования инновационного потенциала персонала на предприятиях общественного питания. Выделены особенности развития и функционирования отрасли, определены ключевые векторы ее инновационного совершенствования, предложены основные направления развития процессных, маркетинговых, организационных и продуктовых инноваций. Обоснованы алгоритм управления инновационным потенциалом работников и программа формирования инновационного потенциала персонала.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2017/3/3.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2017. № 3 (117). С. 15-18. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2017/3/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

с применением новых эффективных организационных структур в процессе ее реализации, следовательно, для данной стратегии актуально использование организационных и процессных инноваций, имеющих долгосрочный запланированный характер.

В заключение следует отметить, что инновационные стратегии в силу своей специфики должны составлять основу реализации конкурентных стратегий. Хозяйствующие субъекты должны четко осознавать, что без непрерывных инноваций и изменений в своей деятельности, вызванных постоянно меняющимся внешним окружением, эффективное функционирование предприятий в современной конкурентной среде невозможно.

Список источников

1. **Ансофф И.** Новая корпоративная стратегия / пер. с англ. СПб.: Питер, 1999. 403 с.
2. **Белов С. А.** Классификация и критерии выбора инновационной стратегии высокотехнологичной промышленности // Экономические науки. 2016. № 134. С. 88-91.
3. **Боровских Н. В.** Конкурентные стратегии: методология формирования и развития // Маркетинг. 2005. № 2. С. 37-48.
4. **Музаев И. Р.** Формирование типологии инновационных стратегий // Вестник Северо-Кавказского университета. 2015. № 1 (46). С. 140-147.
5. **Порецкова К. В.** Классификация инновационных стратегий промышленных предприятий // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 2. С. 380.
6. **Портер М.** Конкуренция: учеб. пособие / пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. 495 с.
7. **Рубин Ю. Б.** Конкуренция: упорядоченное взаимодействие в профессиональном бизнесе. М.: Маркет ДС, 2006. 458 с.
8. **Юданов А. Ю.** Конкуренция: теория и практика: учебно-методическое пособие. М.: ГНОМ-ПРЕСС, 1998. 356 с.

INNOVATION STRATEGIES IN THE SYSTEM OF THE ENTERPRISE STRATEGIC MANAGEMENT

Borovskikh Nina Vladimirovna, Doctor in Economics, Associate Professor
Omsk State Technical University
ninabor_omsk@mail.ru

The article considers the system of enterprises strategies. The place of innovation strategies in the organization strategic management is determined. Connection between the content of competitive strategies and making innovative decisions in a specific strategic area of economic activity is substantiated. A mechanism for formation and implementation of innovative strategies including the analysis of external environment, the determination of the aim and tasks of the enterprise innovative development, the choice of a competitive strategy, the analysis of strategic innovative alternatives, and innovative strategies substantiation is suggested.

Key words and phrases: innovations; innovation strategies; competitive strategies; competitiveness; strategic innovative alternatives.

УДК 331.104

Экономические науки

В статье рассмотрен процесс формирования инновационного потенциала персонала на предприятиях общественного питания. Выделены особенности развития и функционирования отрасли, определены ключевые векторы ее инновационного совершенствования, предложены основные направления развития процессных, маркетинговых, организационных и продуктовых инноваций. Обоснованы алгоритм управления инновационным потенциалом работников и программа формирования инновационного потенциала персонала.

Ключевые слова и фразы: инновации; персона; инновационный потенциал; общественное питание; конкурентоспособность.

Боровских Нина Владимировна, д.э.н., доцент
Омский государственный технический университет
ninabor_omsk@mail.ru

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

На современном этапе развития конкурентных отношений между предприятиями общественного питания особая роль отводится вопросам управления инновациями. Планирование и использование инноваций являются одними из основных факторов повышения конкурентоспособности предприятий рассматриваемой отрасли.

Общественное питание является не только социально значимым, но и одним из перспективных и развивающихся секторов экономики Российской Федерации. Тем не менее, кризисные явления 2014-2016 гг. отрицательно отразились на динамичном развитии данной отрасли, оборот общественного питания, являющийся ключевым индикатором развития данного рынка, в 2014-2015 гг. снизился на 5,5%, в 2015 году оборот общественного питания в целом по России был равен 130,06 млрд руб.

В числе наиболее пострадавших от кризисных явлений сегментов рынка общественного питания оказались рестораны среднего ценового сегмента (сегмент ресторанов столового типа и сегмент «демократических» ресторанов). Увеличение издержек компаний, переход на отечественные продукты при приготовлении блюд, изменение структуры меню привели к резкому снижению рентабельности ведения данного бизнеса. В условиях роста конкуренции при ограниченном спросе потребителей у предприятий общественного питания возникает необходимость в поиске способов и форм освоения инноваций.

При проектировании и освоении инноваций необходимо учитывать следующие особенности развития и функционирования отрасли общественного питания:

- общественное питание удовлетворяет как объективные потребности в готовой пище, так и субъективные социально-культурные потребности в общении, отдыхе, проведении досуга, включая туризм;
- функции общественного питания, состоящие в производстве, реализации и организации потребления продукции, тесно связаны между собой и должны осуществляться в строгом соответствии с предъявляемыми санитарно-гигиеническими требованиями;
- услуги общественного питания являются несохраняемыми, характеризуются очень коротким сроком производственного цикла;
- общественное питание интернационально как по форме использования капитала, так и по технологии приготовления продукции;
- процесс предоставления услуг в общественном питании носит циклический характер, при этом присутствуют как суточные циклы, так и недельные и годовые.

По нашему мнению, для предприятий общественного питания в настоящее время актуальны следующие виды инноваций:

1) процессные, примером могут служить такие инновации как использование оборудования, облегчающего подачу блюд и напитков; внедрение компьютерных технологий во все процессы организации общественного питания; использование технологии приготовления блюд на основе молекулярной кулинарии; использование современных способов механической и термической обработки продукции (тендерзинг, созревание мяса, дефростация в пакетах, пакоджетинг, варка и жарка под давлением и в вакууме, парообработка, гильотинная резка, шпигование, маринование, сьювид, варка под давлением в вакууме, скоростное охлаждение, использование био-шокеров, центрифугирование напитков и морсов) и т.д. [1, с. 41];

2) маркетинговые: использование мобильной рекламы и технических инноваций в наружной рекламе, а также промо-игр; предоставление абонементов на посещение заведений; внедрение и использование системы «окна быстрой выдачи» и т.д.;

3) организационные: использование мобильных приложений с системой искусственного интеллекта, использование системы «Кайтен», освоение сегмента «детских кафе», торговля посредством автоматов (вендинг) и т.д.;

4) продуктовые: освоение товарной линии по диетическому питанию, детскому питанию, низкокалорийному питанию, раздельному питанию; использование в товарном миксе блюд различных национальных кухонь и т.д.

Одним из важнейших условий освоения перечисленных видов инноваций является наличие соответствующего инновационного потенциала персонала предприятия. Инновационный потенциал персонала является интегрированной экономической категорией, имеет свою специфику в зависимости от рассматриваемой отрасли, специфика выражается как в содержании основных элементов инновационного потенциала (субпотенциалов), так и в особенностях процесса управления инновационным потенциалом.

Инновационный потенциал работников проявляется в готовности к восприятию новой информации, совершенствованию общих и профессиональных знаний, способности генерировать новые идеи, которые можно реализовать на предприятии, принятии нестандартных решений, разработке новых подходов и способов решения традиционных заданий, а также нестандартных задач, возникающих в процессе производства на предприятии, использовании знаний и навыков для реализации новшеств и инноваций [2, с. 84; 3, с. 201; 4, с. 70].

Концептуальная модель механизма управления инновационным потенциалом работников предусматривает существование определенного алгоритма в управлении потенциалом данного вида (Рис. 1).

По нашему мнению, в качестве основных составляющих (субпотенциалов) инновационного потенциала работников предприятий общественного питания должны выступать:

- образовательный (уровень образования, характер образования, знание иностранных языков, способность к самообразованию);
- производственно-профессиональный (знание технологии приготовления блюд с учетом специфики заведения; знание узкоспециализированных технологических вопросов; знание профессионального и зарубежного опыта в профессиональной деятельности; умение работать на новом оборудовании, технологических машинах и механизмах; знание современных методик и методов решения производственных задач; опыт в ведении бизнеса; умение применять профессиональные знания при решении производственных задач);
- креативно-личностный (наличие творческого мышления; способности к восприятию инноваций; способности генерировать новые идеи; инициативность, способность воплощать в жизнь новые идеи; способность самостоятельно осваивать новые технологии).

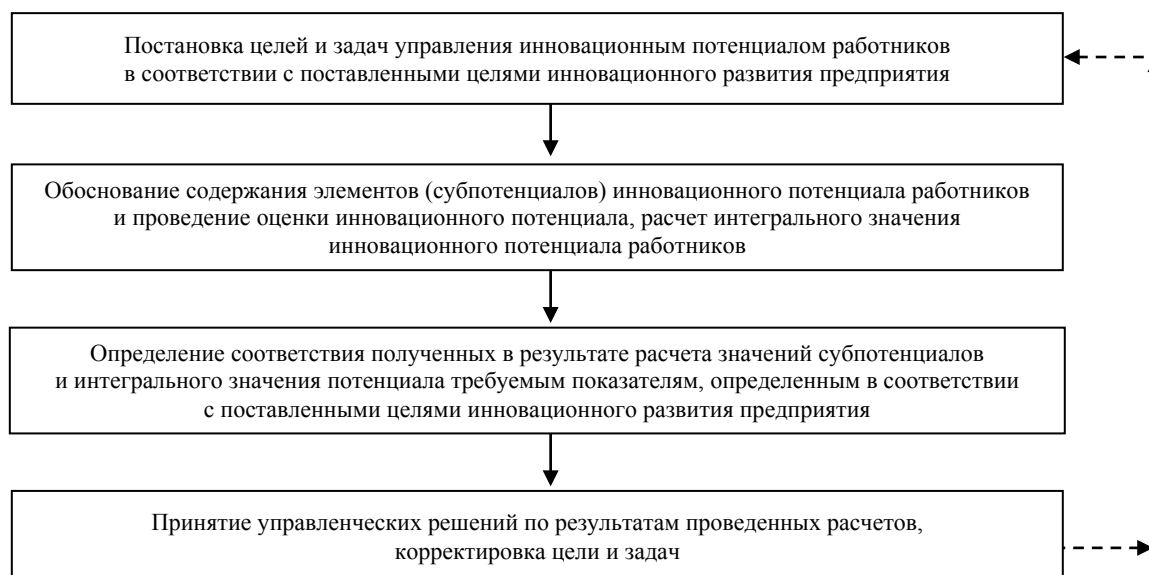


Рис. 1. Этапы управления инновационным потенциалом работников

Инновационным потенциалом в той или иной мере должны обладать все работники предприятий рассматриваемой отрасли, тем не менее, значимость составляющих инновационного потенциала будет дифференцирована по категориям работников.

Предлагаемый нами алгоритм определения инновационного потенциала работников в общем виде может быть представлен в виде следующих этапов: 1) формализация и сбор исходных показателей, представление их в абсолютных величинах; 2) стандартизация показателей; 3) суммирование стандартизованных показателей; 4) обобщение и представление результатов исследования.

Анализ фактического уровня инновационного потенциала персонала предприятия позволяет обосновать программу формирования инновационного потенциала персонала. По нашему мнению, для предприятия рассматриваемой сферы деятельности актуальны два основных направления реализации данной программы на уровне хозяйствующего субъекта:

1) *обучение и переподготовка кадров*: реализация системы непрерывного обучения, организация повышения квалификации и переподготовки кадров, осуществление системы наставничества, использование системы внутрипроизводственного обучения, поощрение получения базового образования и обучения по соответствующим профессиям в профильных ссузах и вузах;

2) *повышение творческой активности работников*: организация материального и нематериального стимулирования творческой активности работников, формирование проблемных групп, организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, распределение работников по видам работ и осуществляемых технологий в соответствии с квалификацией и творческими желаниями исполнителей, делегирование полномочий.

Результаты оценки инновационного потенциала работников позволяют на микроуровне: проводить анализ динамики инновационного потенциала работников за определенный период времени, обосновывать программу повышения инновационного потенциала работников; осуществлять конкурентный анализ деятельности предприятия в сравнении с другими предприятиями отрасли или региона; учитывать общий инновационный потенциал работников при расчете инновационного потенциала всего предприятия; скорректировать программу подбора, найма, ротации персонала и повышения квалификации; определить «узкие места» в кадровой работе предприятия при планировании освоения новых технологий производства. На макроуровне результаты оценки инновационного потенциала работников позволят скорректировать программы подготовки специалистов в вузах и ссузах, запланировать программы повышения квалификации работников отрасли с учетом инновационных преобразований.

Список источников

1. **Валевич Р. П., Белова С. О.** Инновации в общественном питании: необходимость, реальность, перспективы // Потребительская кооперация. 2011. № 4 (35). С. 41-48.
2. **Волкова Г. Л.** Подход к управлению инновационным потенциалом промышленного предприятия // Экономика и современный менеджмент. 2013. № 28. С. 83-87.
3. **Коршунова Е. Д., Ильичева Е. С.** Методологический подход к оценке инновационного потенциала промышленного предприятия // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2012. Т. 4. № 36-1. С. 200-202.
4. **Нагорных О. А., Ревенко Н. Ф.** О классификации методов оценки труда персонала на предприятии // Вестник ИжГТУ им. М. Т. Калашникова. 2011. № 4. С. 69-72.

MECHANISM OF FORMATION OF PERSONNEL'S INNOVATIVE POTENTIAL AT PUBLIC CATERING ESTABLISHMENTS

Borovskikh Nina Vladimirovna, Doctor in Economics, Associate Professor
Omsk State Technical University
ninabor_omsk@mail.ru

The article deals with the process of formation of the innovative potential of personnel at public catering establishments. Peculiarities of development and functioning of the industry are singled out, the key vectors of its innovative improvement are identified, the main directions of development of process, marketing, organizational and product innovations are suggested. The control algorithm of the innovative potential of workers and the program of formation of the innovative potential of the personnel are grounded.

Key words and phrases: innovations; person; innovative potential; public catering; competitiveness.

УДК 377.4

Педагогические науки

В статье анализируется проведенное со слушателями курсов повышения квалификации и переподготовки по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и переподготовки исследование относительно готовности к квалифицированному набору математического текста. Описывается разработанный тестирующий комплекс «Готовность учителя квалифицированно набирать математический текст». Выделяются основные подходы к информатизации школы для развития компетенций учителя квалифицированно набирать математический текст.

Ключевые слова и фразы: компетенции квалифицированно набирать математический текст; тестирующий комплекс; методологические подходы; готовность учителя квалифицированно набирать математический текст; информатизация школы.

Бугрова Ольга Викторовна

Оренбургский государственный университет
bugrovaov@yandex.ru

ТЕСТИРУЮЩИЙ КОМПЛЕКС «ГОТОВНОСТЬ УЧИТЕЛЯ КВАЛИФИЦИРОВАННО НАБИРАТЬ МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ТЕКСТ»

В раннее проведенном исследовании относительно готовности учителей квалифицированно набирать математический текст были выделены методологические подходы, содержание и структура компетенций учителя квалифицированно набирать математический текст [1, с. 3066; 2]. С целью унификации оценки готовности учителей квалифицированно набирать математический текст был разработан Тестирующий комплекс «Готовность учителя квалифицированно набирать математический текст» (далее – Тестирующий комплекс) на основе документа «ИКТ-компетентность учителей. Рекомендации ЮНЕСКО» [1, с. 3067; 3].

Тестирующий комплекс состоит из двух частей. Первая часть данного комплекса предполагает ответы на 16 вопросов (анкета с открытыми вопросами).

Вторая часть Тестирующего комплекса предполагает ответы на вопросы-задания с помощью компьютерных инструментальных математических средств (данная часть комплекса может включать различные виды математических текстов).

Апробация разработанного комплекса была проведена с 38 слушателями курсов повышения квалификации и переподготовки по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и переподготовки на базе Орского гуманитарно-технологического института (филиала) Оренбургского государственного университета.

Тестирующий комплекс в эксперименте носил анонимный характер, для изучения чисто в исследовательских целях.

Респонденты были рассажены в лабораториях, каждый за отдельный компьютер. Им было предложено ответить на вопросы Тестирующего комплекса (в документе *MSWord*). Время на заполнение было неограниченным (по мере выполнения). На каждом компьютере имелся файл Тестирующего комплекса с названиями в виде «№ 1», «№ 2» и т.д., который после окончания работы нужно было сохранить (если при работе необходимо было создавать другие файлы, тогда предлагалось сохранять документы в папке под номером).

В Таблице 1 представлены ответы учителей относительно первой части Тестирующего комплекса «Готовность учителя к квалифицированному набору математического текста».

Анализ ответов первой части Тестирующего комплекса относительно применения ИКТ и набора математического текста в своей профессиональной деятельности был проведен на основе выделенных методологических подходов «Применение ИКТ», «Освоение знаний» и «Производство знаний» [1, с. 3065]. Результаты ответов первой части Тестирующего комплекса представлены в Таблице 2.