

Факторы, влияющие на инновационные процессы

Что же формирует такие ценные качества сотрудников? Стоит отметить важную роль образования. Оно же определяет уровень и рост креативного потенциала, без которого инновационное развитие невозможно. Таким образом, образование формирует работника и тот действует на предприятии, применяя свои способности. Говоря об образовании, мы имеем в виду не только образовательные учреждения, но и самообразование. Работник, занимающийся самообразованием, динамично развивается и эффективнее усваивает знания, необходимые для формирования и улучшения деловых качеств.

Творческим потенциалом полезно обладать не только административному персоналу среднего и высшего звена. Инновационная деятельность вовлекает все предприятие, а значит, предложение новых идей – ценное качество каждого сотрудника. Каждая новая идея, пусть и не правильная, должна восприниматься позитивно, без яркого осуждения со стороны других сотрудников, чтобы развивать творческий потенциал сотрудников а не вызывать конформизм. Чем большим творческим потенциалом обладает персонал, тем быстрее развивается предприятие.

Существует ряд факторов, влияющих на инновационный процесс, которые принято разделять на внешние и внутренние. Внешние факторы непосредственно связаны с внешней средой и подразделяются на две группы:

1) прямые, то есть непосредственно влияющие на работу предприятия (поставщики, потребители, конкуренты и различные посредники);

2) факторы косвенного воздействия (состояние экономики, НТП, политические, демографические, природные и др.).

Все факторы взаимосвязаны и действуют друг на друга (рисунок).

Среди внутренних факторов особенно выделим следующие:

- 1) длительность производственного цикла;
- 2) длительность обращения;
- 3) тип производства на отдельно взятом предприятии отрасли (массовое, крупносерийное и т.д.);
- 4) энергоемкость производства;
- 5) фондоёмкость;
- 6) технический уровень производства;
- 7) уровень квалификации работников.

Любое инновационное предприятие обладает инновационным потенциалом, который определяется как совокупность различных видов ресурсов, включая материально-производственные, финансовые, интеллектуальные, научно-технические и другие ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности. Чем выше уровень инновационного потенциала, тем ниже вероятность возникновения кризисных ситуаций.

При анализе инновационного потенциала учитываются такие критерии как наличие ресурсов для инновационных процессов и их распределение, способность реагировать на новшества конкурентов, отслеживание тенденций своей отрасли, осознание структурных и социокультурных особенностей предприятия, технологической среды.

Наряду с инновационным потенциалом фигурирует понятие инновационного климата, который определяет возможность создавать инновации на предприятии и характеризует среду, в которой предприятие функционирует.

Подводя итог всему вышесказанному, стоит подчеркнуть, что кадры влияют на успешность предприятия. Недостаточно иметь технологи и всевозможные ресурсы, чтобы стать инновационным предприятием при кадрах, не подходящих и не подготовленных к осуществлению инновационных процессов. Инновации – это компетенция не только административного отделения, но и всех сотрудников в целом, начиная от рядового исполнителя и заканчивая главой предприятия.

Список литературы

1. Мухамедьяров А.М. Инновационный менеджмент: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008.
2. Завлин П.Н., Казанцев А.К., Миндели Л.Э. Инновационный менеджмент: справочное пособие. – СПб.: Наука, 1997.

АНАЛИЗ РЫНКА КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ УСЛУГ В ОМСКОМ РЕГИОНЕ

Пученко А.С.

Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского, Омск, e-mail: kada49@mail.ru

В статье рассматривается консалтинговая деятельность организаций в омском регионе, то какую роль и положение они занимают, как омские компа-

нии относятся к управленческому консалтингу и к компаниям, которые предоставляют такие услуги. Ключевой проблемой является то, что на данный момент консалтинговые компании в омском регионе имеют низкий статус, в частности управленческий консалтинг, который является недооцененным. Однако в связи с кризисной ситуацией, складывающейся на данный момент, применение управленческого консалтинга является потенциально актуальным. Это обуславливает целесообразность рассмотрения вопроса о поднятии интереса и потребительского спроса на управленческий консалтинг в регионе.

Постоянные перемены во внешней среде предъявляют к компаниям все новые и новые условия и требования. Это – инновационность, обеспечение качества жизни всех заинтересованных лиц и высокое качество продукции, гибкость, повышение эффективности деятельности, сплоченность коллектива компании. Рост конкурентоспособности организации зависит от удовлетворения этих требований. Благодаря этим требованиям компания и её система управления получает новые особенности: гармонизация потребностей различных сторон, устранение потерь, командная работа и лидерство, непрерывное совершенствование процессов.

Идеальная модель компании в свою очередь будет строиться на следующих предположениях: видение компании, ориентированное на инновациях, терпимость к риску и к ошибкам, делегирование полномочий, высокая скорость вывода новинок на рынок и т.д. [1, с. 12]. Но эту модель не всегда удается построить собственными силами, поскольку руководители не могут объективно относиться к деятельности собственной организации и усмотреть какие-либо просчеты в управлении и руководстве компаний. Но большинство считает, что обращаться к специалистам извне – это лишь трата средств и ресурсов компании, но никак не польза. Такое мнение бытует и среди руководителей омских компаний. Возможно, это связано с неразвитостью рынка консалтинговых услуг в Омске, но между тем омские компании не готовы на данный момент сотрудничать и с известными

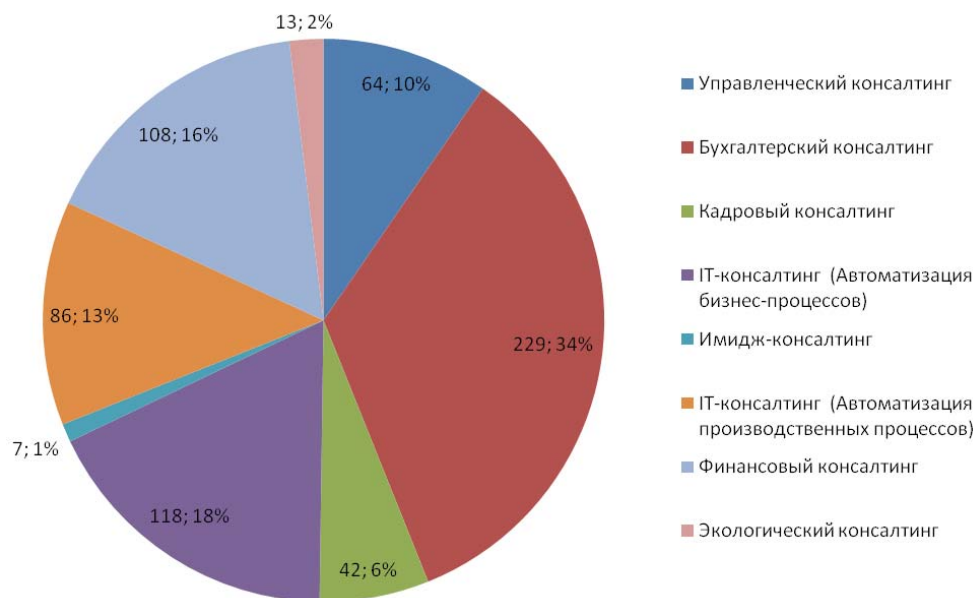
консалтинговыми компаниями, такими как СОМАР (Негосударственное профессиональное сообщество, объединяющее в своих рядах передовые российские компании и организации, содействующие развитию бизнеса в России). Данное сообщество содействует более эффективному и безопасному развитию среднего и малого бизнеса России через внедрение инновационных, актуальных методов, технологий и инструментов в реальный сектор российской экономики. Собирая знания со всего мира, они синтезируют и внедряют эти знания в средний и малый бизнесы.

Подобные ситуации могут возникнуть из-за некомпетентности и необразованности руководства большинства компаний. В экономически развитых регионах консалтинговые компании и услуги не считаются неестественным, организации активно привлекают их к работе и сотрудничают с ними по многим вопросам. На сегодняшний день простой обыватель не знает, что из себя представляет консалтинг, а руководители компаний предпочитают решать проблемы, возникающие в организации собственными силами.

«В широком понимании консалтинг (или консультирование) как социальное и экономическое явление, ставящее своей целью решение разнообразных задач и предоставление интеллектуальной помощи в самых разнообразных сферах жизнедеятельности общества, существует столь же давно, как и само человечество, а родоначальником профессии консультант стал великий Конфуций» [5, с. 7].

Обратимся к результатам исследования уровня развития управленческого консультирования в Омске. В исследовании приняли участие 64 компании, предоставляющие услуги консалтинга в омском регионе. Репрезентативность выборки является высокой, так как рассматривались компании, представляющие консультационные услуги разного направления, различного масштаба, срока работы на рынке консультационных услуг и количества клиентов организаций.

На рисунке представлена диаграмма распределения консалтинговых услуг по различным направлениям в процентном соотношении, составленная по результатам исследования автора.



Доли консалтинговых предложений в разных сферах к общему количеству консалтинговых услуг

На рисунке видно, что управленческий консалтинг занимает всего лишь 10% от общего количества предоставляемых консалтинговых услуг, предоставляемых в городе Омске. На наш взгляд, это достаточно низкий показатель. Можно сделать вывод, что для омских компаний в приоритете стоит вопрос о том, как правильно рассчитать финансы, нежели как управлять организацией, учитывая такое большое количество компаний, предоставляющих бухгалтерские услуги. В Екатеринбурге количество компаний, которые предоставляют услуги в управленческом консалтинге составляет 156, а в Москве 659.

Высокую конкурентоспособность могут обеспечить верно выбранная и выстроенная структура управления, гибкость использования ресурсов компании, новые технологии, позволяющие обеспечивать организации или предприятию полную занятость сотрудников и соответствие требованиям рынка. Консалтинговая организация отличается оперативным реагированием по возникающим вопросам, четкой стандартизацией, автоматизацией и организацией методов ведения учета. За счет дифференцированного подхода к заказчикам происходит экономия средств и времени клиента.

Проблемы, с которыми может столкнуться организация в процессе управления, могут быть связаны с управлением, коммуникацией, финансами, ресурсами, например:

1. Подразделения больше работают на себя, чем на фирму.
2. Напряженность в личных отношениях руководителей подразделений мешает их сотрудничеству.
3. Даже нужные и важные решения часто не выполняются, и за это никто не несет ответственности.
4. Несогласованность и непоследовательность управленческих решений на общекорпоративном уровне.
5. Продавать можем намного больше, но денег на закупки не хватает.
6. Емкость сбытовых каналов сдерживает оборот в конце сезонов.
7. Управление и организация бизнеса не успевают за его ростом.
8. Управленческие решения недостаточно оперативны, опаздывают.
9. Слабая работа по маркетингу привела к серьезным ошибкам в ассортименте.
10. Застой из-за множества бюрократических процедур.
11. Излишний либерализм — легко прощаются серьезные ошибки.
12. Несоблюдение графика поставок во многом вызвано субъективными причинами (низкая ответственность, слабая согласованность и т.д.).
13. Неопределенность в распределении обязанностей приводит к неразберихе.
14. Достижения работников и подразделений редко оцениваются руководством, что снижает их активность.
15. Фирма не имеет четкой стратегии развития, а руководители подразделений — ясных и согласованных ориентиров для своих действий.
16. На фирме не сложилась единая управленческая команда, отсюда разноречивость в действиях руководства.
17. Проблема качества товара из-за отсутствия контроля.
18. Многие решения не выполняются из-за их слабой подготовленности, обоснованности.
19. Неясно, неконкретно определены функции подразделений, неясно определены их цели.
20. Возможности вспомогательных подразделений отстают от роста фирмы.

Это далеко не весь список проблем, которые могут возникнуть. Даже если в организации есть человек, который выполняет работу внутреннего консультанта, он не во всех случаях может оперативно и адекватно отреагировать на возникшие проблемы.

На Омском рынке консалтинговых услуг не так много сильных игроков: «Гарантия-Сервис», «Кредо», «Авега», «Аксиома», «АгроКонсалт», это наиболее известные компании в омском регионе. Некоторые из руководителей консалтинговых компаний Омска сами говорят о том, что в нашем регионе нет консалтинга как такового, большинство не понимает, что должен из себя представлять консалтинг.

Помимо консалтинговых организаций в регионе предоставляют свои услуги и частные консультанты, с которыми работают не только предприятия, но и сами организации, предоставляющие консалтинговые услуги.

Анализируя консалтинговый рынок Сибири, эксперты отмечают, что компании этого региона, предлагая потребителям широкий спектр стандартных продуктов, не имеют возможности выполнять узкоспециализированные услуги. В качестве экспертов выступают Национальная Гильдия профессиональных консультантов совместно с консультационной компанией «СПЛАН-Холдинг» среди представителей высшего руководящего состава консалтинговых фирм [3].

Это связано с отсутствием пока в сибирских компаниях опыта работы, квалифицированных специалистов со стажем работы в конкретной области. Отмечая количественный рост консалтингового рынка Сибири, эксперты связывают дальнейшее его развитие со специализацией консультирующих компаний [4].

Согласно данным проведенного исследования на омском рынке консалтинга, как и по России в целом, можно выделить несколько видов консультационных субъектов, которые существенно отличаются по своим характеристикам:

1. Крупные консультационные компании, в том числе представительства и филиалы иностранных и московских фирм.
2. Частные консультационные организации. Таких компаний на омском рынке консалтинга большинство, их основная организационно – правовая форма – общество с ограниченной ответственностью, закрытое акционерное общество. Частные консалтинговые компании предлагают широкий спектр консалтинговых услуг, при этом большинство из них совмещает консалтинговую деятельность с такими видами бизнеса, как информационные услуги, страхование, образовательные услуги, выставочная деятельность, разработка программных средств.
3. Индивидуальные независимые консультанты.
4. Ведомственные структуры и группы, находящиеся внутри государственных, отраслевых, правительственных организаций, внутри вузов, а также существующие и бывшие институты прикладной науки и институты повышения квалификации [2].

Особо острая необходимость в консалтинге стала возникать лишь в последнее время по мере появления на рынке новых предпринимателей и компаний. Каждое перспективное предприятие стремится к развитию и выходу на новый уровень, а поскольку зачастую своего собственного опыта и знаний не всегда бывает достаточно, приходится обращаться за помощью к профессионалам.

Консалтинг в сфере бизнеса является своеобразным «спасательным кругом» для среднего и малого бизнеса в самых экстренных ситуациях, когда та или иная компания нуждается в профессиональной консультации или практической помощи на деле. То есть,

консалтинг необходим для того, чтобы помочь бизнесменам справиться с рядом сложных проблем и вопросов, решение которых поможет вывести бизнес на новую, более эффективную, ступень развития.

Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ, в рамках государственного задания ВУЗам в части проведения научно-исследовательских работ на 2014-2016 гг., проект № 2378.

Список литературы

1. Бобкова Н.Г. Инновационный консалтинг как направление управленческого консалтинга // Развитие управленческого консалтинга в регионах: материалы Международной научно-практической конференции, апрель 2013 г. / под ред. В.И. Звонникова, О.В. Кожевниковой. – Барнаул: Изд-во Азбука, 2013. – 256 с.
2. Глебова Н.М. Маркетинговые исследования рынка консалтинговых услуг: автореф. дис. ... кан. экон. наук (08.00.05). – Новосибирск, 2004. – 26 с.
3. Завьялов П.С. Формула успеха: маркетинг (Сто вопросов сто ответов о том, как эффективно действовать на внешнем рынке) / П.С. Завьялов, В.Е. Демидов / 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Международные отношения, 1991. – 416 с.
4. Козырев В.М. Основы современной экономики: учебник. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 365 с.
5. Никитина Л.Л. Предисловие к русскому изданию книги: Турретт-Туржи К. Консалтинг. – СПб.: Издательский Дом «Нева», 2004. – С. 128.
6. Консалтинговые компании Омска – отзывы, адреса и телефоны консалтинговых агентств в рейтинге YELL: [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.yell.ru/omsk/top/konsalting/> (Дата обращения: 18.12.2014).

ЭКОНОМЕТРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ РАСЧЕТА РАСХОДОВ КОНЕЧНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ В ИТАЛИИ, МЕКСИКЕ, БРАЗИЛИИ, КАНАДЕ И ФИНЛЯНДИИ

Савостин Д.С.

Финансовый Университет при Правительстве РФ,
Москва, e-mail: nana@sava@yandex.ru

Given study is conducted in order to research econometric models for five countries of Italy, Finland, Mexico, Canada and Brazil where our economic system studies the final consumption expenditure of households in terms of two variables, tax revenues and GDP, both measured in US dollars.

Our goal is to test the adequacy of the empirical data of our consumption function, for this we will use Statistical Hypothesis Testing. We will draw conclusions that allow accepting or rejecting a hypothesis about the value of an unknown parameter.

It has been decided to build a model on a basis of “first equation of Lawrence Klein which is called consumption model”. Only those factors which will be able to explain the variations in the dependent variables will be left in the final output of the model and afterwards tested.

In this study we apply the consumption function: “ $C_t = a_0 + a_1 \times Y_t + a_2 \times T_t + \epsilon_t$ ” to five countries: Italy, Fin-

land, Mexico, Canada, Brazil. The database of the World Bank was used because of their reliability. For better quality of the model we used the data collected 1980 to 2013. The data used for the construction of economic model is acquired from the online database available via World Bank group site

The time period for the analysis is set as year 1980 – year 2013 thus giving the economic model 34 observations which in turn can be conveniently divided in 2 groups of 17 years each while performing the Goldfeld–Quandt (GQ) test during the construction of the regression model. The data before year 1980 is not taken into consideration due to the absence of information in the World Bank Group database for certain variables. The latest year available for all variables – year 2013 – is not included in the primary analysis as it is taken as a control sample for the adequacy check of the whole model performed closer to the end of the report.

Firstly we start from R^2 -test. R^2 is close to 1 in all models, therefore, there is a high dependence

F is higher than F-crit than the R^2 is non-random and the quality of the specification of the model is high.

The GQ test checks for homoscedasticity in regression analyses in order not to allow overestimation of the model's results. The test is also sometimes called two-group test as it is based on the division of the dataset into two independent groups. As we can see, for Italy both conditions are true, therefore residuals are homoscedastic and 2nd Gauss-Markov condition is confirmed, for Finland, Mexico, Canada and Brazil the residuals are heteroscedastic

Heteroscedasticity is a major concern in the application of regression analysis, including the analysis of variance, because the presence of heteroscedasticity can invalidate statistical tests of significance that assume that the modelling errors are uncorrelated and normally distributed and that their variances do not vary with the effects being modelled.

Conducting the DW test it was found out that Italy's DWstat lies between DU and 4-DU – it means that the residuals aren't autocorrelated and 3rd Gauss-Markov condition is not broken while DWstat for Finland, Mexico, Canada, Brazil lies between 0 and DL, which means that residuals are positively autocorrelated.

Verifying the model's adequacy actual data lies between the boundaries of predicted data in all cases – it means that the model is adequate and can be used for predictions.

It is important to take into consideration that multiple regression as a tool for modeling relationships has a number of limitations. One of them is the assumption that the relationship between the independent and dependent variables is a linear one. If however the relationship between some of the variables is not a linear one, the regression will diminish its impact by interpreting it as linear.

F test					
	Italy	Finland	Mexico	Canada	Brazil
F	13437,9	1868,8	59000,3	3031,1	39359,3
Ftest	3,3158	3,3158	3,3158	3,3158	3,3158
F>Ftest	True	True	True	True	True

GQ-test					
	Italy	Finland	Mexico	Canada	Brazil
GQ<FcritGQ	+	+	+	+	+
1/GQ<FcritGQ	+	-	-	-	-