

положение фитнес клуба, размер прибыли, имидж клуба с потребительским спросом, а так же будет способствовать привлечению новых постоянных клиентов.

Т.Н. Хачикьян

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
(Российская Федерация, Ростов-на-Дону)*

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Предпринимательский потенциал обладает особенностями, определяемыми характером конкретного вида предпринимательской деятельности и особенностями той или иной экономической системы. Несмотря на определенный интерес к предпринимательскому потенциалу, не все аспекты его содержания как экономической категории нашли отражение в исследованиях, а проблемы его формирования и оценки использования ждут своего решения, как на практике, так и в теории.

Состояние предпринимательского потенциала, уровень развития предпринимательства всецело зависят от общеэкономических процессов, протекающих в стране, достигнутого уровня развития национального хозяйства, содержания и направленности экономической политики и политической стратегии государства.

Развитие потенциала предпринимательской структуры необходимо рассматривать как целенаправленную трансформацию факторов потенциала из его первоначального состояния в желаемое в долгосрочной перспективе.

Исходя из системы поставленных целей, предложен методологический подход к оценке предпринимательского потенциала.

Для создания или развития предприятия необходимо обеспечить трансформацию имеющегося потенциала ($P_{\text{предпр.}}$) в состояние, обеспечивающее реализацию поставленной цели. Указанное достигается при условии соответствия каждого из компонентов потенциала (p_i) определенному результату, что в свою очередь обеспечивается изменением показателей, характеризующих ресурсы.

Предпринимательский потенциал следует разделить на следующие основные компоненты: профессионально-личностный, материально-технический, финансовый и инновационный. Следовательно, предпринимательский потенциал можно представить в следующем виде (1):

$$P_{\text{предпр.}} = \{P_{\text{проф.-личн.}} \cup P_{\text{мат.-тех.}} \cup P_{\text{фин.}} \cup P_{\text{инновац.}} \cup \dots \cup P_i\}, \quad (1)$$

где $P_{\text{проф.-личн.}}$, $P_{\text{мат.-тех.}}$, $P_{\text{фин.}}$, $P_{\text{инновац.}}$ – соответственно профессионально-личностный, материально-технический, финансовый, инновационный компоненты предпринимательского потенциала;

P_i – компонент потенциала, который в свою очередь характеризуется совокупностью показателей, имеющихся в распоряжении ресурсов.

Переходя к эмпирической апробации, акцентируем внимание на то, что каждый компонент рассчитывался методом средневзвешенных оценок.

Для анализа интегрированного подхода к определению способности создания и развития бизнеса автором были разработаны анкеты для протопредпринимателей и действующих предпринимателей. В опросе приняло участие 111 и 194 респондентов соответственно г. Ростова-на-Дону и Ростовской области.

По результатам проведенного исследования предпринимательский потенциал протопредпринимателей Ростовской области составляет 57,8%, наибольшую долю в нем занимает профессионально-личностный компонент потенциала (21,57%), материально-технический и финансовый компоненты составляют 12,71% и 15,54% соответственно, а инновационный компонент предпринимательского потенциала – 7,98%.

Такая ситуация свидетельствует о том, что большая часть участвующих в опросе потенциальных предпринимателей не имеют в наличии достаточных финансовых и материально-технических ресурсов. Для организации собственного бизнеса им придется брать в аренду или лизинг необходимые материально-технические ресурсы и привлекать недостающие финансовые средства. Одним из слабо развитых компонент потенциала респондентов Ростовской области является инновационный компонент, который нуждается в развитии.

По итогам расчета предпринимательский потенциал действующих предпринимателей Ростовской области составляет 80,01%. Большую часть в нем занимает финансовый компонент потенциала, составляющий 27,3%, материально-технический и профессионально-личностный компоненты соответственно 23,69% и 17,54%, а инновационный компонент предпринимательского потенциала – 11,48%.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что у действующих предпринимателей имеются в наличии и материально-технические, и финансовые ресурсы, но необходимо развивать и повышать профессионально-личностный компонент предпринимательского потенциала. Иннова-

ционный компонент также слабо развит, как и у потенциальных предпринимателей, поэтому необходимо направлять усилия для повышения инновационной активности предпринимателей.

Таким образом, необходимо отметить тот факт, что у потенциальных предпринимателей в распоряжении имеется недостаточно ресурсов для реализации их бизнес-идеи; у действующих предпринимателей предпринимательский потенциал достаточно высок, но для развития бизнеса необходимо их поддержание и дальнейшее развитие каждого из компонентов потенциала.

Е.В. Цветкова

*Санкт-Петербургский государственный университет
(Российская Федерация, Санкт-Петербург)*

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

В условиях перехода к постиндустриальному обществу персонал признается основополагающим условием обеспечения конкурентоспособности предприятий как важнейший инновационный ресурс в экономическом, социальном и культурном развитии. Современные условия ведения предпринимательской деятельности и возрастание отдачи от стратегии Голубого океана повысило значение творческой деятельности сотрудников, к управлению которой необходимо применять инновационные управленческие подходы.

Термин «инновация» вошел в русский язык в 1930-е гг. В современной науке под инновациями понимается конечный результат творческого труда, получивший реализацию в виде новой или усовершенствованной продукции или технологического процесса. Инновационная деятельность, в свою очередь, определяется как создание новой или усовершенствованной продукции или технологического процесса.

В процессе развития инновационных подходов к управлению персоналом появилось такое направление в менеджменте как управление талантами. Это совокупность инструментов управления персоналом, которые дают возможность организации привлекать, эффективно использовать и удерживать сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие организации [1].

В современной практике менеджмента сложилось два представления об управлении талантами: как о наборе процессов управления персоналом (подбор, оценка, обучение, удержание), насыщающих органи-