

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-

зацию эффективными людьми и поддерживающих её этом состоянии - в рамках этого представления организации не проводят чёткого разделения сотрудников на талантливых и нет — важно чтобы все сотрудники были максимально эффективны в рамках той работы, которую они выполняют. А второе представление об управлении талантами — это видение его как процессов управления особыми (талантливыми) людьми, которых по определению в компании не может быть много; в рамках такой трактовки подразумевается чёткое разделение сотрудников на «талантливых» и остальных, для «талантов» используются специальные технологии управления и развития.

Наряду с теорией управления талантами формируется такая новая область менеджмента как управление творчеством. Оно ориентировано на изучение методов развития, управления и использования творческой деятельности и ее результатов в производственных и бизнес-процессах [2].

Формирование новых областей менеджмента повлекло за собой возникновение новых категорий и понятий, таких как «инновационный потенциал», «организационная креативность» и другие. Под инновационным потенциалом персонала понимается совокупность способностей и возможностей работников осуществлять устойчивое развитие организации. В основе инновационного потенциала лежат такие качества сотрудника как инновационная готовность к работе, мотивационные качества, инновационное отношение к труду, определенные общечеловеческие и личностные качества (открытость новым идеям, наличие здоровых амбиций, стремление к профессиональному росту, желание обмениваться идеями и опытом). Для оценки инновационного потенциала применяется система индексов: индекс инновационной интенсивности (ИИИ), индекс интеллектуального развития персонала (ИИРП), информационно-коммуникационный индекс (ИКИ), индекс финансовой результативности инноваций (ИФРИ) и другие.

Понятие «организационная креативность» возникло в рамках развития теории управления творчеством. Термин «креативность» произошел от латинского слова *creatura*, что означает создание, творение. В отличие от традиционного понимания творческой деятельности, креативный процесс основывается на прагматичном подходе, то есть сотрудник в данном случае изначально понимает, зачем, что, как и для кого он создает.

Инновационная деятельность организации реализуется в способности работников генерировать идеи. Тенденция к возникновению организаций с инновационным типом управления, обусловленная развити-

ем общества и предпринимательства, приводит к необходимости применения подходов, лежащих в основе новых областей менеджмента – управления талантами и управления творчеством.

Литература:

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг : пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина ; 10-е изд. – СПб.: Питер, 2010. – 848 с.

2. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе : учебно-практическое пособие / Т.В. Лукьянова, С.И. Ярцева, В.Г. Коновалова [и др.] ; под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : Проспект, 2012. – 72 с.

О.Г. Черненко

*УО «Белорусский государственный экономический университет»
(Республика Беларусь, Минск)*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕРМИНА «ПОРТФЕЛЬ» ЭКОНОМИКЕ И МАРКЕТИНГЕ

Экономика как наука на протяжении всего периода своего формирования активно использовала различные понятия и термины, используемые в обычном речевом обиходе для обозначения конкретных явлений, параметров, показателей. Значительное количество названий животных и насекомых используется в банковской и биржевой терминологии («медведь», «бык», «бабочка» и т.д.), в маркетинговой терминологии («дойные коровы», «собаки», «хромые утки» и т.д.).

Представляет интерес использования понятия «портфель» в экономическом смысле. Рассмотрим различные точки зрения на этот объект. Так, в толковом словаре Ожегова портфель определяется как «ожесткая прямоугольная сумка с закидывающейся крышкой и запором для ношения бумаг, книг». В экономическом словаре «портфель» – это совокупность чего-либо, широкое понятие, позволяющее судить об объеме деятельности, экономических перспективах, месте на рынке и т.д. фирмы, организации, предприятия.

Выделяют различные виды портфелей. Так, портфель ценных бумаг – это совокупность ценных бумаг, принадлежащих отдельному лицу или учреждению, в который включены привилегированные и обычные акции, а также облигации, выпускаемые различными предприятиями. Страховой портфель – это совокупность застрахованных объектов или страховых