

показатели, но и позволит сформировать инновационно-ориентированный механизм развития человеческого капитала вуза.

Согласно [2], инновационная активность организации оценивается тремя основными характеристиками: 1) наличием завершенных инноваций; 2) степенью участия организации в разработке данных инноваций; 3) выявлением основных причин, по которым инновационная деятельность не осуществлялась. Однако степень активности это не определяет. Для создания инструментария, с помощью которого, в вузе может поддерживаться система управления идеями и требуемый уровень восприимчивости управленческой команды к инновациям, необходима разработка системы показателей, оценивающая вуз с точки зрения его инновационной активности.

В качестве показателей инновационной активности выступают следующие:

- инновационная восприимчивость – инновационная активность научно-педагогических кадров в использовании новых технологий, методов совершенствования управления человеческим капиталом;
- инновационный ресурс – инновационная активность в поиске, подготовке и использовании всех видов ресурсов для реализации инноваций;
- организованность инновационного процесса – инновационная активность в организации процессов и структурно-функциональных форм управления вузом;
- управление инновациями – уровень компетенции персонала, участвующего в управлении инновационным процессом;
- результативность инновационной деятельности вуза – периодические итоги экономической эффективности от внедрения инноваций.

Формируя концепцию инновационно-ориентированного развития человеческого капитала

учреждений высшего профессионального образования, необходимо создание комплексной методики, включающей в себя совершенствование инструментов и механизмов инновационно-ориентированного управления с использованием показателей инновационной активности научно-педагогических кадров, коэффициентов индексов индивидуальной деятельности каждого сотрудника и системы обратной связи. Ключевой задачей при разработке мероприятий по внедрению инновационно-ориентированной модели управления вузом является нахождение баланса интересов между активностью конкретного сотрудника и целевой функцией организации в целом, от чего в итоге зависит инновационность вуза.

Литература

1. Сеистунов В. Стратегия развития персонала. Определится она стратегией организации. // Служба кадров и персонал, № 8, 2004.
2. Приказ Министерства экономического развития РФ «Об утверждении указаний по заполнению формы федерального государственного статистического наблюдения №4 - инновация «Сведения об инновационной активности организации».

БОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ И БИЗНЕСА В ПРОЦЕССЕ СОЗДАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОДУКТОВ

г. Владивосток, Владивостокский Государственный Университет
Экономики и Сервиса (ВГУЭС)

Бондаренко Т.Н.

В условиях неопределенности, возникшей в результате мирового финансового кризиса, актуальными становятся вопросы дальнейшего становления и развития взаимодействия ВУЗов и бизнеса как элемент социально-экономического развития страны. Одним из направлений решения указанной проблемы на государственном уровне стало создание так называемых «точек роста» - объединений предприятий, поставщиков оборудования, комплексуемых, специализированных