

ционных предприятий многоуровневого управления, синтезирующего в своей структуре личностно-ориентированный подход и методы «очеловечивания организаций», как ключевой вектор развития «Менеджмента 2.0». Управленческий эффект от применения двух указанных подходов взаимосоиливается: система управления выходит на другой уровень с помощью дополнительных положительных эффектов от использования личностно-ориентированных технологий управления, которые, в свою очередь, приобретают особые устойчивые качества как важные элементы этой системы.

MULTI-LEVEL MODEL OF INNOVATIVE ORGANIZATIONS IN THE LIGHT OF A NEW PARADIGM «MANAGEMENT 2.0»

Andrunik A.P., Gagarina M.V.

Perm national research Polytechnical university, Perm, Russia
(614000, Perm, street Komsomolsky prospect, 61), e-mail: andrunik72@mail.ru; gagarinawork@mail.ru

Analysis of the goals of the new management paradigm suggests that the development of modern management models innovative organizations interlinked and coherent system of management and are able to bring a new level, remains open. Therefore, the main objective of this research work – makes the case for the present conditions of functioning and development of innovative enterprises multilevel control synthesis in the structure of personality-oriented approach and methods of «humanizing organizations» as a key vector of development «Management 2.0». Management effect of the two approaches reinforce each: control system goes to the next level with additional positive effects from the use of student-centered management technologies, which, in turn, acquire special enduring qualities as important elements of the system.

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ДИАГНОСТИКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА САМОРАЗВИВАЮЩИХСЯ, САМООРГАНИЗУЮЩИХСЯ СИСТЕМ

Андрюник А.П.¹, Косякин С.И.¹, Бухвалов Н.Ю.²

1 ГОУ ВПО «Пермский национально-исследовательский политехнический университет»,
Пермь, Россия (614000, Пермский край, г. Пермь, ул. Комсомольский проспект, 61),
e-mail: andrunik72@mail.ru; new_ksi@mail.ru

2 ОАО «Мотовилихинские заводы», (614014, Пермский край, г. Пермь, ул. 1905-го года, д. 35), mz@perm.ru

Важной теоретико-методологической предпосылкой создания комплекса технологий управления инновационным развитием персонала предприятия, выявления закономерностей и принципов его функционирования является реализация требования всестороннего анализа данного процесса с использованием научных методов, одним из которых является диагностика. Следует отметить, что методология диагностики компетенций персонала выполняет целевую функцию стратегического компетентностного планирования по ключевым группам инновационного резерва персонала предприятия, включая разработку модели компетенций, оценку сотрудника на предмет соответствия компетентностной модели и разработку программы личного развития сотрудника. Поэтому главная исследовательская задача данной работы – обоснование необходимости автоматизации диагностики компетенций персонала в современных условиях функционирования и развития инновационных предприятий.

AUTOMATION OF DIAGNOSIS STAFF COMPETENCE SELF-DEVELOPING, SELF-ORGANIZING SYSTEMS

Andrunik A.P.¹, Kosyakin S.I.¹, Buhvalov N.Y.²

1 Perm national research Polytechnical university, Perm, Russia (614000, Perm, street Komsomolsky prospect, 61),
e-mail: andrunik72@mail.ru; new_ksi@mail.ru

2 ОАО «МЗ», Perm, Russia (614014, Perm, street 1905, 35), mz@perm.ru

Important theoretical and methodological precondition for the creation of the complex technology innovation development management personnel of the enterprise, identify patterns and principles of its operation is to implement the requirements of a comprehensive analysis of the process using scientific methods, one of which is the diagnosis. It should be noted that the methodology of diagnostic competence of personnel performing the objective function of the competence of strategic planning for key personnel provision of innovative enterprises, including the development of competency models, assessment personnel in compliance with the competence model and develop a program of personal development of employees. Therefore, the main research objective of this work - the rationale for automating diagnostics staff competence in modern conditions of functioning and development of innovative enterprises.

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТРАНСФЕРТОВ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Анимица П.Е.

ФГБУН Институт экономики Уральского отделения РАН, Екатеринбург, Россия
(620014, Екатеринбург, ул. Московская, 29). e-mail: p_animitsa@mail.ru

Сложившийся характер бюджетной политики и высокая дифференциация регионов России по уровню экономического развития предопределяют актуальность исследования межбюджетных отношений. Статья посвящена реше-