**Содержание**

**Введение**

**1. Сущность инновационного менеджмента**

 **1.1. Основные понятия**

 **1.2. Инновационный процесс**

##  1.3 Виды инноваций и их классификация

**2.Внедрение инноваций в работу центров занятости населения, на примере СОГУ «ЦЗН Гагаринского района» Смоленской области.**

**Заключение**

**Список используемой литературы**

**Введение**

Научно-технический прогресс, признанный во всем мире в качестве важнейшего фактора экономического развития, все чаще и в западной, и в отечественной литературе связывается с понятием инновационного процесса. Это, как справедливо отметил американский экономист Джеймс Брайт, единственный в своем роде процесс, объединяющий науку, технику, экономику, предпринимательство и управление. Он состоит в получении новшества и простирается от зарождения идеи до ее коммерческой реализации, охватывая, таким образом, весь комплекс отношений: производства, обмена, потребления.

Существует множество форм управления инновациями на самых разных уровнях: от подразделений корпораций до государства, в целом призванного в современных условиях осуществлять специальную экономическую политику. Как и практически всякая иная политика, она неодинакова в разных странах, хотя и подчинена одной и той же цели: стимулированию инновационной активности и развитию научно-технического потенциала.

Место и роль инновационной политики в структуре государственного регулирования экономики определяются особенностями инновационного процесса как объекта управления. Он в большей степени, чем другие элементы НТП, связан с товарно-денежными отношениями, последующими все стадии его реализации. Это обстоятельство вполне убедительно проявляется в условиях регулируемой рыночной экономики. Основная масса инновационных процессов реализуется здесь частными компаниями разного уровня и масштаба, и такие процессы выступают, понятно, не как самостоятельная цель, а как средство лучшего решения производственных и коммерческих задач компании, добивающейся высокой прибыльности. В этих обстоятельствах инновация изначально нацелена на практический коммерческий результат. Сама идея, дающая ей толчок, имеет меркантильное содержание: это уже не результат "чистой науки", полученный университетским ученым в свободном, ничем не ограниченном творческом поиске. В практической направленности инновационной идеи и состоит ее притягательная сила для предпринимательства.

В мировой экономической литературе "инновация" интерпретируется как превращение потенциального на­учно-технического прогресса в реальный, воплощаю­щийся в новых продуктах и технологиях. Проблематика нововведений в нашей стране на протяжении многих лет разрабатывалась в рамках экономических исследо­ваний НТП.

В соответствии с международными стандартами ин­новация определяется как конечный результат инноваци­онной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рын­ке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам. Инновация может быть рассмотрена как в динами­ческом, так и в статическом аспекте. В последнем слу­чае инновация представляется как конечный результат научно-производственного цикла (НПЦ).

Разработка, внедрение в производство новой продукции имеют для фирм важное значение как средство повышения конкурентоспособности и устранения зависимости фирмы от несовпадения жизненных циклов производимой продукции. В современных условиях обновление продукции идет довольно быстрыми темпами.

Инновационный менеджмент - одно из направлений стратегического управления, осуществляемого на высшем уровне руководства компании. Его целью является определение основных направлений научно-технической и производственной деятельности фирмы в следующих областях: разработка и внедрение новой продукции (инновационная деятельность); модернизация и совершенствование выпускаемой продукции; дальнейшее развитие производства традиционных видов продукции; снятие с производства устаревшей продукции.

**1. Сущность инновационного менеджмента**

**1.1. Основные понятия**

Инновационный менеджмент сравнительно новое понятие для научной общественности и предпринимательских кругов России. Именно в настоящее время Россия переживает бум новаторства. На смену одним формам и методам управления экономикой приходят другие. В этих условиях инновационной деятельностью буквально вынуждены заниматься все организации, все субъекты хозяйствования от государственного уровня управления до вновь созданного общества с ограниченной ответственностью в сфере малого бизнеса.

Термин "инновация" стал активно использоваться в переходной экономике России как самостоятельно, так и для обозначения ряда родственных понятий: "иннова­ционная деятельность", "инновационный процесс", "инновационное решение" и т. п. В литературе насчитывается множество определе­ний. Например, по признаку содержания или внутрен­ней структуры выделяют инновации технические, экономические, организационные, управленческие и др. Выделяются такие признаки, как масштаб инноваций (глобальные и локальные); параметры жизненного цик­ла (выделение и анализ всех стадий и подстадий), зако­номерности процесса внедрения и т. п.

В специальной литературе и официальных документах чаще всего использовались понятия управление научно-техническим прогрессом, внедрение достижений науки и техники в производство и тому подобное, что характерно для централизованно управляемой экономики. В рыночных условиях хозяйствования, где коммерческие организации имеют полную юридическую и экономическую самостоятельность, ни о каком внедрении чего-либо не может быть и речи. Этим принципиальным отличием объясняется различие в содержании отдельных понятий в области инновационного менеджмента.

Принято считать, что понятие “нововведение” является русским вариантом английского слова innovatoin. Буквальный перевод с английского означает “введение новаций” или в нашем понимании этого слова “введение новшеств”. Под новшеством понимается новый порядок, новый обычай, новый метод, изобретение, новое явление. Русское словосочетание “нововведение” в буквальном смысле “введение нового” означает процесс использования новшества.

Таким образом, с момента принятия к распространению новшества приобретает новое качество – становится нововведением (инновацией). Процесс введения новшества на рынок принято называть процессом коммерциализации. Период времени между появлением новшества и воплощением его в нововведение (инновацию) называется инновационным лагом.

В повседневной практике, как правило, отождествляют понятие новшество, новация, нововведение, инновация, что вполне объяснимо. Новшеством может быть новый порядок, новый ме­тод, изобретение. Нововведение означает, что новшество используется. С момента принятия к распространению новшество приобретает новое качество и становится инновацией.

Любые изобретения, новые явления, виды услуг или методы только тогда получают общественное признание, когда будут приняты к распространению (коммерциализации), и уже в новом качестве они выступают как нововведения (инновации).

**1.2. Инновационный процесс**

Общеизвестно, что переход от одного качества к другому требует затрат ресурсов (энергии, времени, финансов и тому подобное). Процесс перевода новшества (новации) в нововведение (инновации) также требует затрат различных ресурсов, основными из которых являются инвестиции и время. В условиях рынка как система экономических отношений купли – продажи товаров, в рамках которой формируются спрос, предложение и цена, основными компонентами инновационной деятельности выступают новшества, инвестиции и нововведения. Новшества формируют рынок новшеств (новаций), инвестиции рынок капитала (инвестиций), нововведения (инновации) рынок чистой конкуренции нововведений. Эти три основных компонента и образуют сферу инновационной деятельности (рис.1.1.).

Схема инновационной деятельности

**Рынок новшеств**

**( новаций )**

**ИННОВАЦИОННАЯ**

**ИНФРАСТРУКТУРА**

**Рынок капитала**

**( инвестиций )**

**Рынок чистой**

**конкуренции**

Рисунок 1.1.

Под инновациями в широком смысле понимается прибыльное использование новшеств в виде новых технологий, видов продукции и услуг, организационно-технических и социально-экономических решений производственного, финансового, коммерческого, административного или иного характера. Период времени от зарождения идеи, создания и распространения новшества и до его использования принято называть жизненным циклом инновации. С учетом последовательности проведения работ жизненный цикл инновации рассматривается как инновационный процесс.

Термины "инновация" и "инновационный процесс" близки, но не однозначны. Инновационный процесс свя­зан с созданием, освоением и распространением инноваций. Создатели инновации (новаторы) руководствуются такими критериями, как жизненный цикл изделия и экономическая эффективность. Их стратегия направле­на на то, чтобы превзойти конкурентов, создав новше­ство, которое будет признано уникальным в определен­ной области. Научно-технические разработки и нововведения вы­ступают как промежуточный результат научно-производ­ственного цикла и по мере практического применения превращаются в научно-технические инновации — конеч­ный результат. Научно-технические разработки и изобре­тения являются приложением нового знания с целью его практического применения, а научно-технические инно­вации (НТИ) — это материализация новых идей и знаний, открытий, изобретений и научно-технических разработок в процессе производства с целью их коммерческой реали­зации для удовлетворения определенных запросов потре­бителей. Непременными свойствами инновации являются научно-техническая новизна и производственная примени­мость.

Следовательно, научно-технические инновации должны:

* обладать новизной;
* удовлетворять рыночному спросу;
* приносить прибыль производителю.

Распространение нововведений, как и их создание, является составной частью инновационного процесса.

Различают три логические формы инновационного процесса: простой внутриорганизационный (натуральный), простой межорганизационный (товарный) и расширен­ный. Простой внутриорганизационный инновационный процесс предполагает создание и использование новшества внутри одной и той же организации, новшество в этом случае не принимает непосредственно товарной формы. При простом межорга­низационном инновационном процессе новшество выступает как предмет купли-продажи. Такая форма инновационного процесса означает отделение функции создателя и производителя новшества от функции его потребителя. Расширенный инновационный процесс проявляется в соз­дании новых производителей нововведения, в наруше­нии монополии производителя-пионера, что способствует через взаимную конкуренцию совершенствованию потребительских свойств выпускаемого товара. В усло­виях товарного инновационного процесса действуют как минимум два хозяйствующих субъекта: производи­тель (создатель) и потребитель (пользователь) нововведения. Если новшество — технологический процесс, его производитель и потребитель могут совмещаться в од­ном хозяйствующем субъекте.

Простой инновационный процесс переходит в то­варный за две фазы: 1) создание новшества и его рас­пространение; 2) диффузия нововведения. Первая фаза — это последовательные этапы научных исследований, опытно-конструкторских работ, организация опытного производства и сбыта, организация коммерческого про­изводства. На первой фазе еще не реализуется полез­ный эффект нововведения, а только создаются предпо­сылки такой реализации. На второй фазе общественно-полезный эффект перераспределяется между произво­дителями нововведения (НВ), а также между произво­дителями и потребителями.

## 1.3 Виды инноваций и их классификация

Управление инновационной деятельностью может быть успешным при условии длительного изучения инноваций, что необходимо для их отбора и использования. Прежде всего, необходимо различать инновации и несущественные видоизменения в продуктах и технологических процессах (например, эстетические изменения, то есть цвет и т.п.); незначительные технические или внешние изменения в продуктах, оставляющие неизменными конструктивное исполнение и не оказывающие достаточно заметного влияния на параметры, свойства, стоимость изделия, а также входящих в него материалов и компонентов; расширение номенклатуры продукции за счет освоения производства не выпускавшихся прежде на данном предприятии, но уже известных на рынке продуктов, с целью удовлетворения текущего спроса и увеличения доходов предприятия.

Новизна инноваций оценивается по технологическим параметрам, а также с рыночных позиций. С учетом этого строится классификация инноваций.

Классификация, приведенная Л. Водачек, О. Водачковой, предполагает четыре основных вида инноваций на предприятии: инновации продукции; инновации процессов (технологических); инновации рабочей силы (человеческого фактора); инновации управленческой деятельности[[1]](#footnote-1).

В зависимости от технологических параметров инновации подразделяются на продуктовые и процессные.

Продуктовые инновации включают применение новых материалов, новых полуфабрикатов и комплектующих; получение принципиально новых продуктов. Процессные инновации означают новые методы организации производства (новые технологии). Процессные инновации могут быть связаны с созданием новых организационных структур в составе предприятия (фирмы).

По типу новизны для рынка инновации делятся на: новые для отрасли в мире; новые для отрасли в стране; новые для данного предприятия (группы предприятий).

Если рассматривать предприятие (фирму) как систему, можно выделить:

1. Инновации на входе в предприятие (изменения в выборе и использовании сырья, материалов, машин и оборудования, информации и др.);

2. Инновации на выходе с предприятия (изделия, услуги, технологии, информация и др.);

3. Инновации системной структуры предприятия (управленческой, производственной, технологической). [[2]](#footnote-2).

В зависимости от глубины вносимых изменений выделяют инновации:

* радикальные (базовые);
* улучшающие;
* модификационные (частные).

Перечисленные виды инноваций отличаются друг от друга по степени охвата стадий жизненного цикла.

Российскими учеными из научно-исследовательского института системных исследований (РНИИСИ) разработана расширенная классификация инноваций с учетом сфер деятельности предприятия, в которой выделены инновации:

* технологические;
* производственные;
* экономические;
* торговые;
* социальные;
* в области управления.

Достаточно полную классификация инноваций предложил А. И. Пригожин:

1. По распространенности:

* единичные
* диффузные.

Диффузия - это распространение уже однажды освоенного новшества в новых условиях или на новых объектах внедрения. Именно благодаря диффузии происходит переход от единичного внедрения новшества к инновациям в масштабе всей экономики.

2. По месту в производственном цикле:

* сырьевые
* обеспечивающие (связывающие)
* продуктовые

3. По преемственности:

* замещающие
* отменяющие
* возвратные
* открывающие
* ретровведения

4. По охвату:

* локальные
* системные
* стратегические

5. По инновационному потенциалу и степени новизны:

* радикальные
* комбинаторные
* совершенствующие

Два последних направления классификации, учитывающие масштаб и новизну инноваций, интенсивность инновационного изменения в наибольшей степени выражают количественные и качественные характеристики инноваций и имеют значение для экономической оценки их последствий и обоснования управленческих решений.

Таким образом, из вышеизложенного следует, что необходимо различать инновации и несущественные видоизменения в продуктах.

В зависимости от технологических параметров инновации подразделяются на: продуктовые и процессные. По типу новизны для рынка инновации делятся на: новые для отрасли в мире; новые для отрасли в стране; новые для данного предприятия (группы предприятий).

В зависимости от сфер деятельности выделяют инновации: технологические, производственные, экономические, торговые, социальные, в области управления.

**2.Внедрение инноваций в работу центров занятости населения, на примере СОГУ «ЦЗН Гагаринского района» Смоленской области.**

Смоленское областное государственное учреждение «Центр занятости населения Гагаринского района» в своей работе руководствуется Административным Регламентом Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников. Административный регламент был утверждён приказ Министерства здравсоцразвития России № 513 от 03.07.2006г. РаботникиСОГУ «ЦЗН Гагаринского района» Смоленской области при предоставлении безработным гражданам государственной услуги стали руководствуются положениями Административного регламента с января 2007 года. Административный Регламент является инновацией (новшеством) в работе центра занятости. Регламент устанавливает новый порядок приёма граждан по предоставлению государственной услуги, вводятся новые документы, совершенствуется технологический процесс.

Подготовлен он в соответствии со статьёй 37 Конституции РФ от 12 декабря 1993 года, согласно которой граждане имеют право на труд и защиту от безработицы, а также в соответствии с постановлением Правительства РФ от 11ноября 2005 года №679 «О порядке разработки и утверждения административных регламентов предоставления государственных услуг». Основная цель Регламента – повысить качество государственных услуг, сделать их более доступными для граждан и организаций.

Для получения государственной услуги содействия в поиске подходящей работы граждане, впервые обратившиеся в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения), представляют следующие документы:

1. Заявление-анкету (инновация) о предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы. Заявление-анкета заполняется разборчиво от руки, на русском языке. При заполнении заявления-анкеты не допускается использование сокращений слов и аббревиатур. Ответы на содержащиеся в заявлении-анкете вопросы должны быть конкретными и исчерпывающими. Заявление-анкета заверяется личной подписью гражданина.

 2. Паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, - граждане Российской Федерации;

документы, удостоверяющие личность и гражданство иностранного гражданина, - иностранные граждане;

документы, удостоверяющие личность, - лица без гражданства.

Документы, составленные на иностранном языке, подлежат переводу на русский язык. Верность перевода и подлинность подписи переводчика должны быть нотариально удостоверены.

3. Трудовую книжку или документ, ее заменяющий, кроме граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших).

Дополнительно для подтверждения опыта работы по профессии (специальности) граждане могут представить трудовые договоры, служебные контракты, договоры гражданско-правового характера.

4. Документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию гражданина.

Граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности), представляют документ об образовании.

5. Справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, кроме граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших).

6. Индивидуальную программу реабилитации инвалида, выдаваемую в установленном порядке, - граждане, являющиеся инвалидами.

Для получения государственной услуги содействия в поиске подходящей работы при последующих обращениях граждане представляют следующие документы:

 Паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, - граждане Российской Федерации;

документы, удостоверяющие личность и гражданство иностранного гражданина, - иностранные граждане;

документы, удостоверяющие личность, - лица без гражданства;

Также инновацией стало то, что в результате предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, гражданам, предоставляется выписки из регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банка вакансий и работодателей), содержащей сведения о свободных рабочих местах (вакантных должностях) или об отсутствии вариантов подходящей работы, а также направления на работу.

Государственная услуга содействия в поиске подходящей работы может быть предоставлена гражданам, персональные данные которых содержатся в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников) в качестве получателей государственной услуги содействия в поиске подходящей работы, с использованием средств телефонной или электронной связи при получении информации от работодателя о наличии свободного рабочего места (вакантной должности) при условии соответствия уровня профессиональной подготовки гражданина требованиям работодателя к исполнению трудовой функции (работе по определенной профессии (специальности), квалификации или должности).

Описание последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы гражданам, обратившимся впервые.

 Основанием для начала предоставления государственной услуги содействия в поиске подходящей работы является личное обращение гражданина в СОГУ «ЦЗН Гагаринского района». Граждане, обратившиеся впервые, представляют документы, установленные Административным регламентом.

 Работник СОГУ «Центра занятости населения Гагаринского района», осуществляющий функцию по предоставлению государственной услуги, проверяет наличие документов, установленных настоящим Административным регламентом.

На основании представленных документов работник СОГУ «ЦЗН Гагаринского района» принимает решение о предоставлении или отказе в предоставлении государственной услуги в соответствии с основаниями, установленными настоящим Административным регламентом.

Работник СОГУ «Центра занятости населения Гагаринского района» (специалист первичного приёма граждан) информирует гражданина о принятом решении.

В случае отказа в предоставлении государственной услуги специалист первичного приёма граждан разъясняет причины, основания отказа, порядок предоставления государственной услуги, оформляет решение в письменной форме и выдает его гражданину.

Причинами отказа в предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы могут быть:

1. Не заполненное заявление- анкета;
2. Не предоставлен паспорт;
3. Не предоставлены документы, удостоверяющие личность и гражданство или документы их заменяющие;
4. Не предоставлена индивидуальная программа реабилитации при наличии инвалидности.

Работник СОГУ «Центра занятости населения Гагаринского района» информирует гражданина, в отношении которого принято решение о предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы, что при подборе вариантов подходящей работы учитываются сведения, содержащиеся в заявлении – анкете. Специалист первичного приёма граждан информирует гражданина о положениях Закона о занятости населения, определяющих понятие «подходящая и неподходящая работа», основания наступления правовых последствий в случае отказа гражданина от вариантов подходящей работы, а также положениях трудового законодательства, устанавливающих право граждан на выбор места работы, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и вид деятельности.

Работник СОГУ «Центра занятости населения Гагаринского района» на основании заявления – анкеты и документов, представленных гражданином, осуществляет регистрацию гражданина в соответствии с Административным регламентом Федеральной службы по труду и занятости по исполнению государственной функции регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан. Регистрация граждан осуществляется в электронном виде в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников) с использованием программно-технических комплексов.

 Работник СОГУ «Центра занятости населения Гагаринского района» осуществляет вывод заполненного бланка, содержащего сведения о гражданине, на печатающее устройство. Заполненному бланку присваивается индивидуальный идентификационный номер.

Специалист первичного приёма граждан на основании заполненного бланка, содержащего сведения о гражданине, и заявления – анкеты осуществляет подбор гражданину варианта подходящей работы. Подбор гражданам варианта подходящей работы осуществляется с учетом профессии (специальности), должности, вида деятельности, уровня профессиональной подготовки и квалификации, опыта и навыков работы, размера среднего заработка по последнему месту работы, рекомендаций о противопоказанных и доступных условиях и видах труда, транспортной доступности рабочего места, пожеланий гражданина к искомой работе (заработная плата, режим рабочего времени, место расположения, характер труда, должность, профессия (специальность)), а также требований работодателя к исполнению трудовой функции и кандидатуре работника.

При подборе подходящей работы не допускается:

1. предложение одной и той же работы дважды;
2. направление граждан на рабочие места без учета развития сети общественного транспорта в данной местности, обеспечивающей транспортную доступность рабочего места;
3. предложение гражданину работы, которая связана с переменой места жительства, без его согласия;
4. предложение гражданину работы, условия труда которой не соответствуют требованиям охраны труда;
5. предложение работы, заработок по которой ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.

Подбор гражданам варианта подходящей работы осуществляется с использованием программно-технических комплексов в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке вакансий и работодателей), содержащем сведения о свободных рабочих местах (вакантных должностях). Специалист СОГУ «Центра занятости населения Гагаринского района» задает критерии поиска вариантов подходящей работы в программно-техническом комплексе, содержащем регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения.

Работник СОГУ «Центра занятости населения Гагаринского района» при наличии в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке вакансий и работодателей), содержащем сведения о свободных рабочих местах (вакантных должностях), вариантов подходящей работы осуществляет вывод на печатающее устройство перечня и предлагает его гражданину. Гражданин осуществляет выбор варианта подходящей работы из предложенного перечня и выражает свое согласие на направление на собеседование к работодателю. Гражданин имеет право выбрать несколько вариантов подходящей работы из предложенного специалистом перечня. Работник СОГУ «Центра занятости населения Гагаринского района» по телефону согласовывает с работодателем направление гражданина на собеседование, выводит на печатающее устройство и выдает гражданину направление на работу. Специалист выдает гражданину не более двух направлений на работу одновременно.

Гражданин подтверждает факт получения выписки из регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения, содержащей сведения о свободных рабочих местах (вакантных должностях) или об их отсутствии, и направления на работу (при наличии вариантов подходящей работы) своей подписью в соответствующем бланке учетной документации.

 Специалист центра занятости населения фиксирует результат предоставления государственной услуги содействия гражданину в поиске подходящей работы в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников).

 Работник центра занятости населения уведомляет гражданина о необходимости предоставления информации о результатах собеседования с работодателем, представления в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения) выданного направления на работу с отметкой работодателя. При получении информации о результатах собеседования гражданина с работодателем работник центра занятости по телефону или письменно приглашает безработного придти на приём для продолжения поиска подходящей работы или получения направления на оплачиваемую общественную работу или для временного трудоустройства. Работник центра занятости передает заполненные бланки учетной документации в текущий архив СОГУ «Центра занятости населения Гагаринского района».

Описание последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы.

 Специалист первичного приёма при предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников может предложить гражданину и работодателю принять участие в следующих мероприятиях активной политики занятости, организуемых органами, участвующими в оказании государственной услуги:

ярмарках вакансий и учебных рабочих мест;

оплачиваемых общественных работах;

временном трудоустройстве несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время и во время каникул;

временном трудоустройстве безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;

временном трудоустройстве безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

При согласии гражданина или работодателя принять участие в ярмарке вакансий и учебных рабочих мест работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) информирует о дате, времени и месте проведения указанного мероприятия и перечне документов, необходимых для участия в мероприятии активной политики за исключением заявления – анкеты о предоставлении государственной услуги.

При согласии гражданина принять участие в мероприятиях активной политики работник центра занятости по телефону согласовывает с работодателем направление гражданина на собеседование, выводит на печатающее устройство и выдает гражданину направление на работу.

При согласии работодателя принять участие каком-либо мероприятии активной политики работник, осуществляющий функцию по предоставлению государственной услуги, направляет работодателя к работнику государственного учреждения центра занятости населения, осуществляющему функцию по организации временного трудоустройства граждан, для получения информации о порядке заключения договора.

 Получатель государственной услуги подтверждает факт оказания государственной услуги (направления на работу, направления к работнику государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения), осуществляющему функцию по организации временного трудоустройства граждан) своей подписью в соответствующем бланке учетной документации.

 Работник СОГУ «Центра занятости населения Гагаринского района» фиксирует факт направления получателя государственной услуги для участия в мероприятиях активной политики занятости в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников, банке вакансий и работодателей).

Описание взаимодействия работников государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) и получателей государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников:

 Гражданин, получивший государственную услугу содействия в поиске подходящей работы, может представить работнику центра занятости в случае трудоустройства наряду с направлением на работу с отметкой работодателя выписку из приказа о приеме на работу, трудовой договор или договор гражданско-правового характера.

 Специалист центра занятости населения, на основании полученного от гражданина или работодателя подтверждения о приеме на работу или о замещении свободного рабочего места (вакантной должности) вносит информацию о заполнении вакансии в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банк работников, банк вакансий и работодателей). Получатели государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, вправе отказаться от предоставления работниками центра занятости указанной государственной услуги. Отказ от государственной услуги оформляется в письменной форме и заверяется личной подписью с указанием даты, фамилии, имени и отчества получателя государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы.

Перечислим нововведения, появившиеся в работе центра занятости с вступлением в силу Административного регламента. Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников сообщается при личном или письменном обращении получателей государственной услуги, включая обращение по электронной почте, по номерам телефонов для справок, размещается на Интернет-сайтах, в средствах массовой информации, на информационных стендах органов, участвующих в оказании государственной услуги, и в раздаточных информационных материалах (например, брошюрах, буклетах и т.п.). Раньше сведения предоставлялись только при личном обращении.

Письменные обращения получателей государственной услуги о порядке ее предоставления рассматриваются работниками органов, участвующих в предоставлении государственной услуги, с учетом времени подготовки ответа заявителю, в срок, не превышающий 15 дней с момента получения обращения.

Информирование получателей государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников о порядке ее предоставления может осуществляться с использованием средств автоинформирования. При автоинформировании обеспечивается круглосуточное предоставление справочной информации.

 При ответах на телефонные звонки и устные обращения работники органов, участвующих в предоставлении государственной услуги, подробно и в вежливой форме информируют обратившихся по интересующим их вопросам. Ответ на телефонный звонок должен содержать информацию о наименовании органа, в который позвонил гражданин или работодатель, фамилии, имени, отчестве и должности работника, принявшего телефонный звонок. Время разговора не должно превышать 10 минут.

Места предоставления государственной услуги оборудуются системами звукового информирования и электронного оповещения. В залах обслуживания (информационных залах) устанавливаются средства вычислительной и электронной техники (ПЭВМ), содержащие справочно-информационные и поисковые системы, позволяющие гражданам осуществлять самостоятельный подбор вариантов подходящей работы. Правила работы со справочно-информационными и поисковыми системами, а также фамилия, имя, отчество, должность и сведения о месте нахождения работника государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения), ответственного за работу средств вычислительной и электронной техники, размещаются на информационном стенде в непосредственной близости от места расположения ПЭВМ.

Рабочие места работников государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) оборудуются средствами сигнализации

С января 2007 года режим работы центра занятости стал новым. До введения в действия Административного Регламента центр занятости работал с 8.00 до 17.00. Новые часы приема получателей государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников работниками государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения):

Понедельник 9.00 – 17.00

Вторник 12.00 – 20.00

Среда 9.00 – 17.00

Четверг 11.00 – 19.00

Пятница 9.00 – 17.00

Работники СОГУ «ЦЗН Гагаринского района», участвующих в оказании государственной услуги, и получатели государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников руководствуются описанием последовательности действия, содержащимся в Административным регламенте.

**Заключение**

Особенностью современного этапа развития инновационной деятельности является образование в крупнейших фирмах единых научно-технический комплексов, объединяющих в единый процесс исследование и производство. Это предполагает наличие тесной связи всех этапов цикла «наука -производство". Создание целостных научно-производственно-сбытовых систем объективно закономерно, обусловлено научно-техническим прогрессом и потребностями рыночной ориентации фирмы.

В 80-е годы в инновационной политике крупных фирм отчетливо проявилась тенденция к переориентации направленности научно-технической и производственно-сбытовой деятельности. Она выражалась прежде всего в стремлении к повышению в ассортименте выпускаемой продукции удельного веса новых наукоемких изделий, сбыт которых ведет к расширению сопутствующих технических услуг: инжиниринговых, лизинговых, консультационных и др. С другой стороны, отмечается стремление к снижению издержек производства традиционной продукции.

Особенно заметно эти тенденции проявляются в инновационном менеджменте у американских машиностроительных ТНК, которые концентрируют свои усилия на разработке и производстве продукции высокой технической сложности (радиоэлектронная техника, особенно ЭВМ и микропроцессоры, авиакосмическая техника, энергетическое оборудование, средства автоматизации и др.). Они стремятся за счет монополизации выпуска таких изделий обеспечить быструю амортизацию капитала и сохранить лидерство в определенных секторах рынка машин и оборудования. Одновременно они стремятся к значительному снижению издержек производства в традиционных отраслях машиностроения в целях повышения их конкурентоспособности.

Инновация (нововведение) - результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо новой или усовершенствованной организационно-экономической формы, обеспечивающей необходимую экономическую и (или) общественную выгоду.

Для повышения качества предоставления государственной услуги, для повышения трудоустройства безработных граждан, в 2006 году был создан Административный регламент федеральной службы по труду и занятости. Административный Регламент является инновацией, нововведением в работе центров занятости. Регламентом были установлены административные процедуры: сроки и последовательность действий органов, участвующих в оказании государственной услуги. Он определяет порядок информирования граждан и организаций по вопросу предоставления государственной услуги, перечень необходимых документов, приводит основания для отказа в её предоставлении. Регламентом устанавливаются требования к условиям, полноте и качеству услуги, а также порядок контроля и обжалования действий службы занятости в период предоставления государственной услуги, улучшения качества предоставления государственной услуги. Практика показывает, что за два года после введения Административного регламента в СОГУ «ЦЗН Гагаринского района», улучшилось качество предоставления государственной услуги и улучшились показатели, внедрение инноваций приносит свои результаты.

**Список используемой литературы**

1. Р.А.Фатхутдинов Инновационный менеджмент. – 5-е изд., перераб. И дополн. - СПб.: Питер, 2007. 448с.

2.Л.Н.Оголева. Инновационный менеджмент: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2003.238с.

3.А.В.Барышева Инновационный менеджмент для специальностей «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации», 2007г.

4.В.М.Анышева, А.А.Дагаева Инновационный менеджмент: Учебное пособие. М., 2003. 527с.

5.В.А.Швандер, В.Я.Горфикель Инновационный менеджмент – М.: Вузовский учебник-ВЗФЭИ, 2006.

 6.Р.А.Фатхутдинов Инновационных менеджмент = Innovatory management: учебник для студентов вузов по специальности и направлению “менеджмент”. – М.:- Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998

 7.Р.Уотермен Фактор обновления. Как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании. М.:- Прогресс, 1988

 8.Л.В.Донцова Инновационная деятельность: состояние, необходимость государственной поддержки, налоговое стимулирование. //Менеджмент в России и за рубежом. №3, 1998

 9. К.Г.Кязимов Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие. – М.: «Перспектива», 2005.

 10. Р.И.Капелюшников, Н.Т.Вишневская Феномен российской безработицы: динамика, структура, специфика. – М., 2003.

 11. К.Г. Кязимов Безработица и пути повышения качества рабочей силы на рынке труда. – М.: Академия профессионального образования, 2001.

 12. Рынок труда. Под общей редакцией Буланова В.С., Волгина Н.А. – М.: «Экзамен», 2003.

 13. М.А.Топилин Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости. Человек и труд. 2003, №1

 14. Л.С.Чижова, Н.И. Власова Реалии и перспективы развития занятости и рынка труда. В кН.: Государственная политика на российском рынке труда. – М.: «Экономика», 2001.

 15.И.Т.Балабанов Инновационный менеджмент: Учеб. пособие для вузов. - СПб.: Питер, 2001.

1. Водачек Л., Водачкова О. Стратегия управления инновациями на предприятии: Сокр. пер. со словац./ Авт. предисл. B.C. Рапопорт.- М: Экономика, 1989. [↑](#footnote-ref-1)
2. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие для вузов. - СПб.: Питер, 2001. [↑](#footnote-ref-2)