На правах рукописи

ЯКОВЛЕВА ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА

ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ НА

ОСНОВЕ ИНФРАСТРУКТУРНОГО ПОДХОДА

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени доктора

экономических наук

Санкт-Петербург –2015

2

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образователь¬ном учреждении высшего профессионального образования «Омский государ¬ственный университет им. Ф. М. Достоевского»

Научный консультант

Официальные оппоненты:

Ведущая организация

доктор экономических наук, профессор

Миллер Александр Емельянович

Кузнецов Сергей Валентинович, доктор экономи¬

ческих наук, профессор, Федеральное государ¬

ственное бюджетное учреждение науки Институт

проблем региональной экономики Российской ака¬

демии наук, директор.

Миляева Лариса Григорьевна, доктор экономи¬

ческих наук, профессор, Бийский технологический

институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Алтайский госу¬

дарственный технический университет им.

И. И. Ползунова», декан экономического факульте¬

та, заведующая кафедрой экономики предпринима¬

тельства

Санкова Лариса Викторовна, доктор экономиче¬ских наук, профессор, ФГБОУ ВПО Саратовский государственный технический университет им. Ю. А. Гагарина, заведующая кафедрой экономиче-ской теории и экономики труда

Федеральное государственное бюджетное образо-вательное учреждение высшего профессионального образования «Российский экономический универ¬ситет имени Г. В. Плеханова»

Защита диссертации состоится «27» апреля 2015 года в 15.00 часов на за¬седании диссертационного совета Д 212.354.06 при Федеральном государ-ственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» по адре¬су: 191023, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, д.21, ауд. 2015.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте http://www.unecon.ru/dis-sovety Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Автореферат разослан «\_\_»

20 г.

Ученый секретарь диссертационного совета

М. И. Барабанова

3

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. Непосредственно в настоящее время формируется новый постиндустриальный технологический уклад шестого поколения, основой которого является интеграция нано-, био- и информационных технологий, влекущая глобальные структурные экономиче¬ские изменения и формирование совершенно новых моделей производства. В данных условиях по-особенному актуализируются ресурсы, прежде всего, сконцентрированные в рамках интеллектуальных возможностей человека, обоснованно рассматриваемые в качестве интеллектуального базиса технологи¬ческой модернизации экономики на основе инновационных решений.

Переживаемый этап технологической эволюции для России является как вызовом, так и «окном возможностей», определяющим стратегический вектор развития, в том числе в национальной сфере человеческих ресурсов, характери¬зуемой недостатком высокоинтеллектуальных и инновационно-компетентных работников по многим направлениям экономики, включая промышленность. К примеру, численность занятых исследованиями и разработками в РФ сокра¬щается, достигнув 726, 3 тыс. чел. против 887, 7 тыс. чел. в 2000 г., причем, это происходит в условиях, когда аналогичный показатель в Китае – на уровне 1965,4 тыс. чел., в США – 1412,6 тыс. чел., в Японии – 908,8 тыс. чел. Возника¬ет необходимость переосмысления ценностных ориентиров менеджмента про¬мышленных предприятий, особенно, в части управления персоналом на основе приоритетов инновационного развития, повышающих управленческий интерес к интеллектуализации персонала.

Отечественная теория и методология управления персоналом, хотя, и представлены разнообразными концепциями, в том числе, сосредоточенными на современных аспектах управления, обусловленных инновационными изме¬нениями в экономике, но не дают достаточно четкого представления о специ¬фике управленческих проблем в сфере интеллектуализации персонала и путях их решения в рамках повышения целенаправленной инновационной активности предприятий, что является актуальной научной проблемой.

Невозможность обеспечения эффективного управления персоналом про-мышленных предприятий в новых экономических условиях на основе традици¬онных подходов, разработанных для условий, в которых современные иннова¬ционные предприятия уже не осуществляют свою деятельность, определила центральную идею исследования, заключающуюся в разработке концепции управления развитием интеллектуализации персонала инновационных пред¬приятий промышленности, составляющих центральное звено в программе мо¬дернизации современной российской экономики. Это позволит исследовать, проектировать, а также внедрять соответствующие управленческие системы и механизмы, развивать с их помощью инновационные компетенции персонала, нацеливающие на позитивное отношение к обновлению и созидательному раз¬рушению в интересах повышения конкурентоспособности инновационных предприятий промышленности.

4

Степень разработанности научной проблемы. Предпосылки развития общей теории интеллектуализации экономики заложены в учениях Р. Э. Лука¬са, Б. А. Лундвалла, П. М. Ромера, Р. Соллоу, Й. Шумпетера, К. Д. Эрроу и др., исследовавших особенности экономики и экономического роста, основанных на знаниях (инновациях), полученных в результате различных обучающих про¬цессов.

Наиболее непосредственное теоретическое наследие интеллектуализации персонала, включая управленческий срез данной проблематики, сформировано в рамках следующих научных направлений, активно развивающихся в России. 1. Инновационное управление персоналом. Проблемы управления персоналом, связанные с необходимостью кадрового обеспечения инновационных проектов, а также обуславливающие необходимость формирования инновационного по¬ведения персонала, достаточно комплексно отражают научные труды С. Н. Апенько, В. Г. Зинова, М. Н. Кулапова, Ю. Г. Одегова, В. С. Половинко, С. В. Шекшни. 2. Развивающее управление персоналом. В работах многих россий¬ских авторов, в частности, А. И. Беляева, А. Я. Кибанова, Ю. Г. Одегова,

B. А. Спивака представлена концепция развивающего управления персоналом,

сосредоточенная в основном на проблеме качественного развития персонала, в

том числе, – на развитии интеллектуальных (креативных, творческих) способ¬

ностей индивидов и трудовых коллективов. 3. Интеллектуализация труда.

Увеличение доли интеллектуального труда в общем объеме трудовой деятель¬

ности в современных экономических условиях, обуславливающее формирова¬

ние работников нового типа (knowledge workers), качественно отличающихся от

традиционной рабочей силы, раскрыто в научных трудах Б. М. Генкина, Н. А.

Горелова, Б. З. Мильнера, Г. Г. Руденко, Л. В. Санковой и др. 4. Управление

интеллектуальным потенциалом персонала. Исследования в данной области,

не являющейся достаточно развитой, в России проводились, в частности, А. Ф.

Мартыновым, систематизировавшим механизмы управления инновационной

активностью корпорации в рамках кадрового менеджмента на основе индиви¬

дуального интеллектуального потенциала.

Существенное влияние на развитие теории управления интеллектуализа-цией персонала оказывают тенденции современной теории инноваций, иннова¬ционных предприятий, компаний, представленные в трудах: за рубежом – С. Меткалфа, Г. Менша, Р. Р. Нельсона, С. Дж. Уинтера, К. Фримена; в России –

C. Ю. Глазьева, Н. П. Голубецкой, А. А. Дынкина, Б. Н. Кузыка, В. И. Кушлина,

В. Ф. Минакова, А. И. Пригожина, В. В. Трофимова, Ю. В. Яковца.

В общей сложности в научных трудах, посвященных различным проблем¬ным аспектам интеллектуализации, сконцентрирован значительный опыт. При этом, однако, остаются не охваченными исследованиями множественные ас¬пекты развивающего управления процессом интеллектуализации персонала, особенно, учитывающие, специфику воспроизводственной сбалансированности интеллектуальных ресурсов персонала инновационной сферы современных предприятий промышленности.

5

Актуальность научной проблематики, недостаточная исследованность управления развитием интеллектуализации персонала инновационных про-мышленных предприятий определили выбор темы, цели и задач диссертацион¬ного исследования.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью диссертационно¬го исследования является формирование методологии и концептуальных основ управления развитием интеллектуализации персонала, разработка методиче¬ских и практических рекомендаций их реализации с использованием принципов инфраструктурного подхода на инновационных предприятиях промышленно¬сти.

Избранная цель определила необходимость постановки и решения следу¬ющих задач.

1. Провести анализ тенденций, актуализирующих интеллектуализацию персонала, обуславливающих основные задачи управления её развитием в условиях перехода к инновационному типу экономики и становления иннова-ционных предприятий промышленности.

2. Рассмотреть теоретические аспекты построения системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий.

3. Уточнить понятийный аппарат управления развитием интеллектуализа¬ции персонала инновационных предприятий, особенности которого обусловле¬ны не традиционностью объекта управленческого воздействия.

4. Развить теорию управления персоналом на основе современной направ¬ленности теории инноваций, инновационных предприятий, компаний.

5. Обосновать методологические подходы к формированию системы

управления развитием интеллектуализации персонала инновационных пред¬

приятий промышленности.

6. Предложить модель системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности.

7. Разработать концепцию управления развитием интеллектуализации пер¬сонала инновационных предприятий промышленности.

8. Представить методические предложения по организации управления

развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий про¬

мышленности.

9. Определить методический инструментарий для оценки исследуемых по¬

казателей, характеризующих результативность управления развитием интел¬

лектуализации персонала инновационных предприятий промышленности.

10. Разработать механизм управления развитием интеллектуализации пер¬

сонала инновационных предприятий промышленности и практические реко¬

мендации по его эффективному применению.

Объект и предмет исследования. Объект исследования – персонал инно¬вационных предприятий промышленности. Предмет исследования – теорети¬ческие, методологические, методические и практические вопросы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий про¬мышленности.

6

Теоретической и методологической основой исследования послужили фундаментальные положения нескольких научных направлений: а) управления персоналом (управления человеческими ресурсами, инновационного управле¬ния персоналом, развития человеческих ресурсов); б) менеджмента (инноваци¬онного менеджмента, менеджмента интеллектуальных ресурсов, интеллекту¬ального капитала, потенциала); в) теории инноваций, инновационных предпри¬ятий, компаний; г) посвященные общим проблемам интеллектуализации эко¬номики (в том числе интеллектуализации трудовой деятельности). На их стыке и под влиянием выполнено данное исследование, построенное на принципах комплексного, интеграционного, системного, структурного, ресурсного, вос-производственно-эволюционного, процессного и функционального подходов, позволивших раскрыть содержание интеллектуализации персонала в авторской воспроизводственной интерпретации, сформировать системные представления о специфике управления в предметной области, разработать методологию, а также предложить концепцию управления развитием интеллектуализации пер¬сонала инновационных предприятий промышленности. Разработка методики, формирование модели системы и механизма управления развитием интеллекту¬ализации персонала инновационных предприятий промышленности осуществ¬лялось с позиций разработанного инфраструктурного подхода. При формиро¬вании методического оценочного инструментария использовались методы квантификации, параметрический, нормативно-эталонный. В работе применён широкий спектр общенаучных методов исследования: а) общелогических (ана¬лиз, синтез, сравнение, классификация, абстрагирование, обобщение, аналогия, моделирование); б) теоретических (идеализация, формализация, аксиоматиче¬ский и гипотетико-дедуктивный); в) эмпирических (научное наблюдение, опи¬сание, экстраполяция). Методологическую основу исследования в целом со¬ставляют важнейшие принципы логического подхода (формальной и математи¬ческой логики): объективности и всесторонности рассмотрения, не противоре¬чия, достаточного обоснования.

Информационная база исследования. Информационный и факторологи-ческий материал получен на основе изучения значительного массива россий¬ских и зарубежных источников: монографий, научных статей, статистических данных, законов, нормативных документов, различных видов электронной ин¬формации, эмпирических материалов за 1998 – 2014 гг. (количество предприя¬тий выборочной совокупности – более 100), результатов госбюджетных НИР, проведенных под руководством и при участии автора.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспече-ны качеством его информационно-нормативной базы, а также корректностью научного инструментария, что подтверждено экспертизой содержания диссер¬тации научно-практическим сообществом: а) оценкой публичных выступлений на международных научных конференциях; б) положительным рецензировани¬ем и цитируемостью авторских научных и учебно-методических работ по дис¬сертационной тематике (РИНЦ автора – 22 при индексе Хирша – 3); в) апроба¬цией и рекомендацией к внедрению в управленческую, научно-проектную, ин-

7

новационную деятельность промышленности территорий, отдельных предпри¬ятий, исследовательских организаций, а также – в учебную деятельность учре¬ждений высшего образования.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Диссер-тационная работа выполнена в соответствии с требованиями Паспорта научной специальности ВАК 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяй¬ством: менеджмент», изложенных в пунктах: 10.11. «Процесс управления орга¬низацией, её отдельными подсистемами и функциями. …»; 10.12. «… Методы и показатели оценки результативности управления.»; 10.20.: «Управление чело¬веческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: … Ин¬новации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Ор¬ганизация и осуществление работы по управлению персоналом»; 10.21. «… Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью тру¬да каждого работника. Оценка персонала и результатов его труда. …».

Научная новизна результатов исследования заключается в развитии теории, разработке и научном обосновании методологии управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности.

Наиболее существенные результаты исследования, обладающие науч¬ной новизной и полученные лично соискателем.

1. Введено в научный оборот понятие «управление развитием интеллектуа¬лизации персонала», обозначающее динамичный и целенаправленный процесс формирования расширенного воспроизводства интеллектуального потенциала персонала, включенный в инновационный цикл предприятия в качестве инфра¬структуры интеллектуального сервис-сопровождения. Предложенное понятие отличается от идентифицированных в качестве родственных по значению терминов («инновационное управление персоналом», «развитие человеческих ресурсов», «управление интеллектуальным капиталом», «управление интеллек¬туальным потенциалом») следующим: 1) впервые представляемым процессом интеллектуализации персонала в авторской воспроизводственной интерпрета¬ции; 2) фокусированием управления на комплексе взаимосвязанных воспроиз¬водственных задач интеллектуализации персонала, исходя из необходимости обеспечения прогрессирующего развития инновационной сферы предприятия; 3) развитием специализации управления в пределах общей проблематики управления персоналом; 4) конкретизацией направленности и соответствующей содержательности управленческих решений по качественному развитию персо¬нала инновационных предприятий. Предлагаемое понятие способствует фор-мированию нового сегмента исследований – управления развитием интеллекту¬ализации персонала инновационных предприятий промышленности.

2. Дополнена теория управления персоналом элементами, развивающими её на основе современных тенденций теории инноваций, инновационных пред¬приятий, компаний: 1) обоснованностью экономической природы интеллектуа¬лизации персонала взаимовлиянием уровней (индивидуального и коллективно¬го) интеллектуального потенциала персонала, пассивной и активной формами его состояния по отношению к инновационному процессу; 2) нестандартностью

8

факторного влияния, связанной с особенной по значению ролью эгофакторной составляющей, формирующей интеллектуальный уровень работников, способ¬ствующий развитию инновационных компетенций трудового коллектива, обу¬славливая повышение конкурентоспособности инновационного предприятия, ко¬торые раскрывают существенные зависимости устойчивого характера, опреде¬ляющие содержание, логику и механизм разрешения проблем управления раз¬витием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промыш¬ленности.

3. Обоснован и предложен инфраструктурный подход к формированию си¬стемы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности, сущность которого заключается в том, что ин¬теллектуализация персонала рассматривается в виде не изолированного вос¬производственного процесса, а включенного в инновационный цикл предприя¬тия в качестве его инфраструктуры. Данный подход отличают: 1) базирование на обоснованной и раскрытой авторской воспроизводственной интерпретации интеллектуализации персонала, неразрывно взаимосвязанной с развитием ин¬новационных компетенций работников; 2) целевая ориентация управления на ресурсные потребности процесса инноваций, а именно, качественное интеллек¬туально-инфраструктурное сопровождение всех его этапов, направленное на повышение конкурентоспособности инновационных предприятий промышлен¬ности; 3) учет особенностей приоритетов управления развитием интеллектуа¬лизации персонала инновационных предприятий; 4) информационная гибкость, предполагающая, что управленческое воздействие формируется исходя из спе¬цифики и динамики факторного влияния, а также по сигналам об отклонениях от заданной воспроизводственной траектории; 5) универсальность в примене¬нии по отношению к персоналу различных категорий работников инновацион¬ных предприятий промышленности; 6) предопределенность условиями совре-менной технологической эволюции; 7) возможность обеспечить сокращение фрагментарности и сегментированности в методологии предметной области ис¬следования. Подход позволяет: 1) формализовать интеллектуализацию персо¬нала в качестве инфраструктуры процесса инноваций; 2) идентифицировать специфику субъекта управления; 3) синтезировать влияние макро-, микро-, и эгофакторов; 4) дать экономическую оценку комплексного результата управле¬ния.

4. Обоснована структурная модель системы управления развитием интел¬лектуализации персонала инновационных предприятий промышленности, представленная системообразующими элементами в виде модуля управления и воспроизводственного процесса интеллектуализации персонала. Модель рас¬крывает наиболее существенные связи, действующие между ними, обуслов¬ленные задачей достижения целевых управленческих результатов в условиях внешнего, внутреннего и эгофакторного влияний, а также позволяет: 1) опре¬делить место системы управления развитием интеллектуализации персонала в общей системе менеджмента предприятия; 2) оценить значение факторного влияния внутренней и внешней среды предприятия на достижение целевых ре-

9

зультатов управления; 3) формализовать элементы внутрифирменной системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных пред¬приятий и особенности их взаимодействия. Предложенная модель способна по¬влиять на управленческую ориентацию инновационных предприятий промыш¬ленности и выбор приемлемого варианта организационного решения по управ¬лению развитием интеллектуализации персонала.

5. Предложена концепция управления развитием интеллектуализации пер¬

сонала инновационных предприятий промышленности, раскрывающая специ¬

фику содержания управления, ценностные ориентиры которого обусловлены

взаимосвязанными компонентами, формирующими интеллектуальный потен¬

циал персонала (потенциалами здоровья, объема знаний, нормативно-

нравственным, профессиональным, квалификационным, организационным,

креативно-творческим), а целевая направленность сконцентрирована на реше¬

нии производственных задач предприятия в инновационной сфере. Концепция

является основой генерального замысла стратегической направленности

управления персоналом современных инновационных предприятий промыш¬

ленности, актуальным результатом которого становится совершенствование

связанных с инновационной деятельностью знаний, навыков, опыта, интегри¬

руемых в квалификационный уровень, определяемый профессиональными

компетенциями персонала в сфере инноваций.

6. Разработаны методические предложения по организации управления

развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий про¬

мышленности, отличающиеся структурированием и упорядоченностью после¬

довательности специфичных управленческих функций. Методические предло¬

жения позволяют в условиях современного инновационного предприятия про¬

мышленности алгоритмизировать реализацию функций управления по отдель¬

ным воспроизводственным этапам: прогнозирования и планирования; форми¬

рования; развития; использования и преобразования интеллектуального потен¬

циала персонала в инновационном процессе.

7. Определен оценочный методический инструментарий управления разви¬

тием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышлен¬

ности, ключевым элементом которого является матричная система экономиче¬

ских оценочных индикаторов количественного и качественного уровней интел¬

лектуального потенциала персонала, а также индикаторов степени соответствия

целей предприятия и результатов преобразования интеллектуального потенци¬

ала персонала в инновационном процессе. Данный инструментарий обеспечи¬

вает возможность формирования мультивекторного оценочного пространства

для исследования и управления развитием интеллектуализации персонала ин¬

новационных предприятий промышленности с возможностью выбора опреде¬

ленной оценочной подсистемы и дополняющего развития оценочных направле¬

ний, групп индикаторов и отдельных индикаторов в зависимости от конкретной

цели оценки с последующим рейтинговым ранжированием полученных резуль¬

татов и определением комплексного показателя результата управления.

10

8. Разработан механизм управления развитием интеллектуализации пер¬сонала инновационных предприятий промышленности (в виде совокупности взаимосвязанных блоков) и практические рекомендации по его эффективному применению на основе условий-критериев (необходимого и достаточного), це¬левых и ценностных ориентиров, принципов, функций управления, позволяю¬щих сформировать эффективное управленческое воздействие, обусловленное интересами современных предприятий в сфере инноваций.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретиче-ская значимость исследования определяется разработкой теоретических и ме¬тодологических основ формирования системы управления развитием интеллек¬туализации персонала инновационных предприятий промышленности. Пред¬ложенные и аргументированные в результате инфраструктурный подход и кон¬цепция управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности расширяют понимание многогранности пробле¬мы управления персоналом инновационных предприятий, способствуют акти-визации исследовательских программ соответствующей направленности, раз-вивая общую проблематику теории и методологии управления персоналом. Практическая значимость исследования. Полученные результаты исследова-ния: 1) могут быть использованы на федеральном и региональном уровнях при формировании концепции «обучения на протяжении всей жизни» (life-longlearning) в качестве концептуальных элементов, раскрывающих специфику обучения на рабочем месте, исходя из приоритетов инновационного развития современных предприятий; 2) способны оказать влияние на управленческую ориентацию российских предприятий промышленности, способствуя реализа¬ции их стратегических интересов в сфере инновационной деятельности посред¬ством: интегрирования управления развитием интеллектуализации персонала в систему менеджмента инноваций предприятия; формирования на внутрифир¬менном уровне конкретизированных моделей систем, организационных алго¬ритмов и механизмов управления развитием интеллектуализации персонала; 3) рекомендуемы к использованию организациям высшего профессионального образования при проведении учебных занятий и разработке методического обеспечения дисциплин по основным и дополнительным образовательным про¬граммам экономических и технических направлений подготовки.

Апробация результатов исследования. Проводилась на конференциях различного уровня, начиная с 1998 г. Среди них основными за последние пять лет (период 2010-2014 гг.) являются международные научно-практические кон¬ференции: «Управление человеческими ресурсами – основа развития иннова¬ционной экономики» (г. Красноярск, Россия: 2013, 2014 гг.); «Человеческие ре¬сурсы в экономике XXI века» (г. Саратов, Россия: 2013 г.); «Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной эко¬номике» (г. Омск, Россия: 2013, 2014 гг.); «Стратегическое управление органи¬зациями: традиционные и современные методы» (г. Санкт-Петербург, Россия: 2013 г.); «Передовые научные разработки – 2013» (г. Прага, Чехия: 2013 г.); «Человеческие ресурсы в координатах XXI века» (г. Саратов, Россия: 2012 г.);

11

«Система подготовки управленческих кадров Российской Федерации в услови¬ях модернизации (к 20-летию Президентской академии)» (г. Саратов, Россия: 2012 г.); «Научный прогресс на рубеже тысячелетий – 2012» (г. Прага, Чехия: 2012 г.); «Динамика научных исследований – 2012 » (г. Перемышль, Польша: 2012 г.); «Социально-трудовая сфера на этапе посткризисной модернизации экономики» (г. Саратов, Россия: 2011 г.); «Образование и наука без границ – 2011» (г. Перемышль, Польша: 2011 г.); «Экономическая, социальная и психо¬логическая адаптация личности в современных условиях» (г. Воронеж, Россия: 2010 г.); «Человеческий потенциал России в условиях инновационной экономи¬ки» (г. Саратов, Россия: 2010 г.); «Социально-экономические проблемы и пер¬спективы развития в сфере труда» (г. Омск, Россия: 2010, 2011, 2012 гг.); «Ак¬туальные вопросы развития инновационной деятельности» (г. Симферополь, Украина: 2010 г.); «Россия и Европа. Единое экономическое пространство» (г. Омск, 2010). Работа выполнялась в рамках госбюджетных научно-исследовательских проектов (источник финансирования Минобрнауки РФ): а) под руководством автора на тему: «Инновационно-ориентированное управле¬ние интеллектуализацией персонала промышленных предприятий как основа повышения эффективности труда в современных социально-экономических условиях» (2011-2013 гг.); б) при участии автора на тему «Инновационные ме¬тоды управления экономикой и формированием человеческого капитала в раз¬витии социально-экономических, трудовых и предпринимательских отноше¬ний» (2014-2016 гг.). Получены подтверждающие документы о реализации научных результатов от: администрации г. Омска (департамент экономической политики); крупных российских промышленных компаний (ОАО «Севернефте-газпром», ЯНАО, ПО «Полет» – филиал ФГУП «ГКНПЦ им. М. В. Хруничева», г. Омск); исследовательских учреждений (АНО «Международный исследова¬тельский институт», г. Москва). Результаты диссертационной работы исполь¬зуются в учебном процессе ФГБОУ ВПО: «Омский государственный техниче¬ский университет», «Омский государственный университет им. Ф. М. Достоев-ского».

Публикации результатов исследования. Опубликовано 88 научных работ, общим объемом 117, 7 п. л., из них авторских 99, 7 п. л., включая 19 статей в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК России, моногра¬фии, статьи в профессиональных журналах и научных сборниках, материалы докладов научных конференций.

Структура диссертации. Диссертация (объем основной части – 303 стр.) состоит из: введения; 4 глав; заключения; библиографического списка, вклю¬чающего 303 источника; содержит: 75 рисунков, 49 таблиц, 9 приложений.

В первой главе «Теоретические основы управления развитием интеллекту¬ализации персонала инновационных предприятий промышленности» определе¬ны основные задачи развития интеллектуализации персонала в условиях пере¬хода к инновационному типу экономики и становления инновационных пред¬приятий промышленности; обоснована авторская воспроизводственная интер¬претация интеллектуализации персонала; введено и раскрыто новое понятие

12

«управление развитием интеллектуализации персонала»; обоснованы специфи¬ка экономической природы объекта управления и факторного влияния, опреде¬ляющие особенности критериев, принципов, функций управления в предметной области исследования. Во второй главе «Методологические основы формиро¬вания системы управления развитием интеллектуализации персонала иннова¬ционных предприятий промышленности» обоснован инфраструктурный подход к формированию системы управления развитием интеллектуализации персона¬ла инновационных предприятий промышленности и предложена методологи-ческая конструкция, построенная на его основе. В третьей главе «Методиче-ские рекомендации совершенствования системы управления развитием интел-лектуализации персонала» раскрыта разработанная концепция управления раз¬витием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промыш¬ленности. Представлены методические рекомендации по организации управле¬ния развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности и матричная система оценочных индикаторов системы управления развитием интеллектуализации персонала. В четвертой главе «Формирование механизма управления развитием интеллектуализации персо¬нала инновационных предприятий» представлен сформированный механизм управления развитием интеллектуализации персонала инновационных пред¬приятий промышленности и практические рекомендации по его эффективному применению.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ,

ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Введено в научный оборот понятие «управление развитием интел-лектуализации персонала». Учитывая и разделяя, общепринятое в современ¬ных научных кругах понимание сущности интеллектуализации персонала как процесса (или результата) повышения интеллектуального уровня работников, обусловленного изменением характера и роли труда в условиях постиндустриа¬лизации, автором отдано предпочтение процессной позиции в воспроизвод¬ственной интерпретации, выбор которой предопределен ресурсной эксклюзив¬ностью интеллекта человека, являющегося безальтернативным источником экономических преобразований на инновационной основе (рисунок 1).

Условно процесс разделен на два взаимосвязанных субпроцесса, предпола¬гающих сбалансировано-распределенное управленческое воздействие по вос¬производственным этапам: а) субпроцесс, направленный на интеллектуальное совершенствование персонала (этапы 1, 2, 3); б) субпроцесс реализации интел¬лектуального потенциала персонала в инновационном процессе (этапы 4, 5). В результате управления развитием интеллектуализации персонала инновацион¬ного предприятия необходимо обеспечить расширенное воспроизводство ин¬теллектуального потенциала персонала, направленное на развитие инновацион¬ных компетенций работников в соответствии с эволюционирующими потреб¬ностями предприятия в сфере инноваций.

13

>

ЭТАП 1. Прогнозирова-ние и планирование f|~ интеллектуального потенциала персонала:

установление потребно-сти предприятия на настоящий (будущий) пе-риод в определенном уровне интеллектуально-го потенциала персонала

ЭТАП 5."Преобразова-ние интеллектуального потенциала персонала в

экономический потенци-ал инновационного пред-приятия

SL

ЭТАП 2. Формирова-ние интеллектуально-го потенциала персо-нала: кадровый подбор, отбор, а также форми¬рование кадрового ре¬зерва для реализации инновационных планов предприятия

ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЯ

ПЕРСОНАЛА – инфра¬

структурный по отноше¬

нию к инновационной дея¬

тельности предприятия

сервис-процесс воспроиз¬

водства интеллектуального

потенциала персонала

ЭТАП 3. Развитие интел¬

лектуального потенциала

персонала: интеллекту-

альное совершенствование персонала в соответствии с потребностями инноваци¬онной сферы предприятия

ЭТАП 4. Использование интеллектуального по-тенциала персонала в ин¬новационном процессе предприятия посредством обеспечения инновацион-ной активности персонала

\7

Рисунок 1 - Структура воспроизводственного цикла интеллектуализации персонала

Основываясь на: а) авторской воспроизводственной интерпретации интел-лектуализации персонала; б) теоретических и практических предпосылках необходимости развития современной теории управления персоналом по направлению управления развитием интеллектуализации персонала инноваци-онных предприятий промышленности; в) синтезе нескольких научных концеп¬ций: управления человеческими ресурсами, развивающего и инновационного управления персоналом; управления интеллектуальным потенциалом, интел-лектуальным капиталом, предлагается к введению в научный оборот новое по-нятие «управление развитием интеллектуализации персонала», обозначающее динамичный и целенаправленный процесс формирования расширенного вос-производства интеллектуального потенциала персонала, включенного в инно-вационный цикл предприятия в качестве инфраструктуры интеллектуального сервис-сопровождения. Введение данного понятия способствует научному обоснованию и раскрытию специфики содержания управления развитием ин-теллектуализации персонала, функционально и технологически расширяющего управление персоналом на современном инновационном предприятии, выводя его за пределы локализованных подразделений и служб.

2. Дополнена теория управления персоналом элементами, развиваю¬щими её на основе современных тенденций теории инноваций, инноваци¬онных предприятий, компаний, раскрывающими существенные зависимо¬сти устойчивого характера, определяющие содержание, логику и механизм разрешения проблем управления развитием интеллектуализации персона¬ла инновационных предприятий промышленности. 2.1. Обоснованность

14

экономической природы интеллектуализации персонала. В ходе исследования сформирована точка зрения о том, что интеллектуальный потенциал персонала (ИПп – далее) инновационного промышленного предприятия представляет со¬бой совокупность характеристик персонала (качественных и количественных), формирующих уровень его интеллектуальных возможностей, обусловливаю¬щих инновационный потенциал работников, детерминируя трудовой потенциал инновационно-компетентной команды. Принимая во внимание общепринятую позицию о многоуровневости при исследовании ИПп (общества, территории, организации, человека), принята двухуровневая трактовка его компонентов на взаимосвязанных индивидуальном и коллективном уровнях (рисунок 2), влия¬ющих на качественное состояние интеллектуализации персонала. При этом, как установлено, по отношению к инновационному процессу возможны различные (по степени развития, вовлечения, реализации, временным ориентирам исполь¬зования в инновационном проекте и др.) формы состояния ИПп. Особую значи¬мость имеет возможность управленческого инициирования перевода ИПп в тре¬буемое активное состояние из пассивного (рисунок 3).

Индивидуальный интеллектуальный потенциал /'-го сотрудника предприятия

Условный суммарный \*Ч%

интеллектуальный потенциал \

п сотрудников Ч# (до их взаимодействия)

Интеллектуальный потенциал персонала

предприятия (коллективный уровень)

Рисунок 2 – Взаимодействие индивидуального и коллективного уровней интеллектуального потенциала персонала

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ПАССИВНАЯ ФОРМА

АКТИВНАЯ ФОРМА

Интеллектуальный т резерв персонала:

неиспользованная, скрытая часть интел-лектуального потенциала персонала, пла-нируемая к вовлечению в инновационный процесс в соответствии с целевыми уста-новками предприятия на настоящий и бу-дущий периоды

Интеллектуальные потери: часть ин-теллектуального резерва персонала, оставшаяся не вовлеченной в инновацион-ный процесс вопреки целевым установкам предприятия в сфере инноваций

Интеллектуальный капитал персонала:

реализуемая в инновационном процессе предприятия часть интеллектуального по-тенциала персонала, обеспечивающая до-стижение целевых инновационных резуль¬татов и, приносящая доход (интеллекту¬альную ренту) персоналу как коллектив¬ному субъекту инноваций

Рисунок 3 – Пассивная и активная

формы состояния интеллектуального

потенциала персонала по отношению к

инновационному процессу

15

Именно, интеллектуальный потенциал (сложный и динамичный по струк¬туре, способный принимать различные формы состояния в инновационном процессе), являясь объектом интеллектуализации персонала, прежде всего, формирует специфику её экономической природы, обуславливая особенности критериев, принципов, функций управления.

2.2. Нестандартность факторного влияния. Активная, пассивная и др. формы состояния ИПп обусловлены влиянием на интеллектуализацию персона¬ла неоднозначно взаимодействующих факторов, классифицированных: а) по уровню возникновения (макро-, микро- и эгофакторы); б) по направлению дей¬ствия – факторы влияния: на количественный и качественный уровни интел¬лектуального потенциала трудовых ресурсов промышленно-производственной сферы; на количественный и качественный уровни интеллектуального потенци¬ала персонала предприятия; на качественный уровень личностного интеллекту-ального потенциала работников; в) по характеру влияния: непосредственного (первичного) и опосредованного (вторичного) действия; г) как факторы-причины управления развитием интеллектуализации персонала (УРИП – далее) инновационных предприятий промышленности.

В результате факторного анализа сделан вывод об особенном акценте в управлении на эгофакторную составляющую (индивидуальный уровень), фор¬мирующую интеллектуальный уровень работников, способствующий развитию инновационных компетенций трудового коллектива, обуславливая повышение конкурентоспособности инновационного предприятия.

3. Предложен инфраструктурный подход к формированию системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности. Проведенное исследование показало, что ин¬теллектуализация персонала как воспроизводственный процесс характеризуема весьма определенными свойствами, особенностями, структурой, факторным влиянием, что, порождает необходимость в специализированном подходе к ис¬следованию и управлению данным процессом.

Разработка нового инфраструктурного подхода является результатом ана¬лиза достаточно разнообразных подходов к управлению в сфере интеллектуа¬лизации современной экономики и выявления среди них подходов, имеющих наиболее непосредственное отношение к специализации УРИП инновационных предприятий промышленности. Синтез последних (развивающего и инноваци¬онного управления персоналом, управления интеллектуальным потенциалом персонала и интеллектуальным капиталом) в сочетании с авторской воспроиз¬водственной интерпретацией интеллектуализации персонала положен в основу формирования инфраструктурного подхода, сущность которого заключается в том, что интеллектуализация персонала рассматривается в виде не изолиро¬ванного воспроизводственного процесса, а включенного в инновационный цикл предприятия в качестве его инфраструктуры (рисунок 4).

Содержание предложенного подхода раскрыто в таблице 1.

Инновационный продукт

СубъектЧ. управления интеллектуализацией, персонала

Управляющее воздействие

16

Рисунок 4 - Инфраструктурный подход к формированию системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности

Таблица 1 - Содержание инфраструктурного подхода: основные элементы

Элемент Характеристика

1 2

Тип Программно-целевой, ориентированный на инновационный результат

Назначение Исследование УРИП и совершенствование управления персоналом иннова-ционных предприятий промышленности на данной основе

- формализовать интеллектуализацию персонала в качестве инфраструктуры

процесса инноваций;

- идентифицировать специфику субъекта управления;

- синтезировать влияние макро-, микро, и эгофакторов;

- дать экономическую оценку комплексного результата управления;

- разрабатывать под данным углом зрения методики, модели систем и меха¬

низмы УРИП для инновационных предприятий промышленности

- способствует сокращению фрагментарности и сегментированности в мето¬

дологии предметной области исследования;

- ориентирован на ресурсные потребности процесса инноваций, а именно его

своевременную и качественную интеллектуальную поддержку;

- интеллектуализация персонала впервые рассматривается в качестве само¬

стоятельного и целостного объекта управления в авторской воспроизвод¬

ственной интерпретации;

- учитывает особенности приоритетов УРИП;

- является информационно-гибким;

- применительно универсален по отношению к различным категориям пер¬

сонала инновационных предприятий промышленности;

- предопределен условиями современного этапа технологической эволюции

Инструмен-тарий Экономическая оценка уровня исследуемых показателей, характеризующих результативность УРИП

Ограничения Внутрифирменный уровень инновационных предприятий промышленности

Использование инфраструктурного подхода позволило разработать мето¬дологическую конструкцию исследования и формирования системы УРИП ин¬новационных предприятий промышленности, компонентами которой являются: обозначенная проблемная область, уточненная научная парадигма, принципи-

17

альная основа методологии исследования, критерии и ориентиры достижения целевых результатов исследования и выбора альтернатив, методы научного ис-следования и методический инструментарий.

4. Предложена и обоснована структурная модель системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности. Полученное в ходе исследования представление о специ¬фике УРИП инновационных предприятий промышленности, позволило иден-тифицировать основные характеристики и элементы соответствующей системы управления (таблицы 2, 3), а также представить её структурной моделью, рас-крывающей наиболее существенные связи, действующие между субъектом и объектом управления, обусловленные задачей достижения целевых управлен-ческих результатов в условиях внешнего, внутреннего и эгофакторного влия¬ний (рисунок 5). В представленной модели суммарное управляющее воздей¬ствие EXy(t) на развитие интеллектуализации персонала формируется под влия¬нием возмущающего действия факторов^, а также вследствие наблюдаемых отклонений состояния объекта управления от эталонной траектории AXeblx(t). Компонентами суммарного управляющего воздействия ЕХУ на развитие интел¬лектуализации персонала являются: ЕХу=Хут + Хуф +ХУР +XW +Хупр> где Х^, Хуф , Хур , Хуи , Хупр - соответственно управляющие воздействия на планирование, формирование, развитие, использование, преобразование интеллектуального потенциала персонала в инновационном процессе. Таблица 2 - Основные характеристики системы управления развитием интеллектуализации

персонала инновационных предприятий промышленности

Вид характеристики

Характеристика системы

1. Значение и содержание

Инфраструктурная система: система управления развитием интеллектуализации персонала исходя из приоритетов ин-новационного развития предприятия

2. Стадия развития Формирующаяся

3. Степень взаимодействия и зависимости от внешней среды Открытая: функционирование предусматривает использо-вание определенных ресурсов внешней среды для развития интеллектуализации персонала, обуславливающего выпуск инновационной продукции во внешнюю среду

4. Степень адаптации к внеш¬ней среде Адаптивная (гибкая): по структуре, внутрисистемной орга-низации управления, ресурсам

5. Уровень организации Сложная, структурная

6. Уровень управляемости Управляемая (управляемость зависит от полноты охвата интеллектуализации персонала функциями управления)

7. Реакция на условия внут-ренней и внешней среды Рефлексивная (функционирование относительно слабо поддается формализации)

8. Зависимость функциониро¬вания от случайных событий Вероятностная (функционирует в условиях действия боль-шого количества случайных факторов, необходимо иметь относительно четкое представление об источниках случай-ных воздействий)

9. Характер поведения во вре-мени Динамическая (динамичность обусловлена возможностью приобретения новых качеств и перехода в новое состояние)

10. Прерывность во времени Непрерывная (состояние контролируемых параметров управления можно оценить в любой момент времени)

18

fi (t)

Отдел управления ИПп в инновацион-ном процессе

ЦИКЛ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Xm(t)

Группа использования

Группа преобразования

Использование и преобразование

ИПп

МОДУЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Отдел оценки результативности управления (элемент обратной связи)

ЦИКЛ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ:

разработка направления интеллектуально-инновационной деятельности; научные ис-следования; планирование инновационной де¬ятельности; опытно-конструкторская работа; серийное производство; управление реализа¬цией продукции

Группа

оценки использования и преобразова-ния ИПп

I

г

СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Отдел формирования эффективной структуры

ИПп

Группа прогнозирования и планирования

Группа формирования

Группа развития

фею®

Группа экономиче-ской оценки количества

ИПп

Группа экономиче-ской оценки качества

ИПп

т

Ї

XebVC(t)

Формирование

ИПп

ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Рисунок 5 – Модель системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности

Таблица 3 – Основные элементы системы управления развитием интеллектуализации персо-нала инновационных предприятий промышленности

Элемент системы Характеристика

Объект управления Воспроизводственный процесс интеллектуализации персонала

Субъект управления (МУРИП) Модуль управления развитием интеллектуализации персонала

Результирующий показатель управления,

Хвых(t) Выходная величина Хвых(t) (комплексный показатель), характе-ризующая уровень интеллектуального потенциала персонала, результат его преобразования в инновационном процессе

Командное воздействие на субъект управления, Хвх (t) Заданное командное (входное) воздействие на МУРИП – Хвх (t) – эталонные параметры управления

Управляющее (регулирующее) воздействие, ZXv(t) Управляющее воздействие субъекта управления МУРИП на ин-теллектуализацию персонала как объект управления - ZXy(t)

Факторное влияние, fi(t) Возмущающее факторное воздействие fi(t), вызывающее не планируемые изменения выходной величины Хвых(t)

Элемент обратной связи,

AXeba(t) Отклонение результирующих параметров интеллектуального потенциала персонала от эталонного значения АХвых (t)

Основное значение разработанной модели системы управления заключает-

ся в том, что она позволяет представить особенности внутрисистемного взаи-модействия её элементов, а также определить место данной системы в общей системе менеджмента предприятия.

5. Предложена концепция управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности, раскрывающая специфику содержания управления, ценностные ориентиры которого обуслов¬лены взаимосвязанными компонентами, формирующими интеллектуальный потенциал персонала, а целевая направленность сконцентрирована на решении производственных задач предприятия в инновационной сфере (таблица 4).

Таблица 4 – Концепция управления развитием интеллектуализации персонала инновацион-ных предприятий промышленности: основные элементы

Элемент содержания Характеристика

1 2

Предмет управления Сбалансированное воспроизводство интеллектуального уровня пер-сонала, ориентированное на инновационный результат

Объект управления Циклический воспроизводственный процесс интеллектуализации персонала, включенный в качестве сервисного сопровождения (ин-фраструктурного) в инновационный проект

Субъект управления Специализированная структурная единица предприятия (в зависимо-сти от варианта организационного решения)

Цель управления Достижение требуемого уровня интеллектуального потенциала пер-сонала, позволяющего сформировать профессиональные компетен¬ции, необходимые для решения производственных задач инноваци¬онной направленности

Задачи управления 1) развитие активной формы участия интеллектуального потенциала персонала в инновационном процессе; 2) повышение (стабилизация) требуемого качественного уровня интеллектуального потенциала персонала, вовлеченного в инновационный процесс; 3) снижение за-трат на интеллектуализацию персонала

20

Окончание таблицы 4.

1 2

Принципы управления Обусловлены экономической природой интеллектуализации персона-ла и целенаправленностью управления на инновационный результат

Группы функций управления Прогнозирования и планирования; формирования; развития; исполь-зования и преобразования ИПп; экономической оценки результата управления

Инструменты Организационно-экономические и морально-психологические

Научно-практическое значение концепции обусловлено возможностью расширения управленческого мировоззрения в современной промышленной среде на данной основе и интеграции её идей в организацию управления разви¬тием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышлен¬ности.

Этап 2. Формирование интеллектуального потенциала персонала

Требования к уровню

интеллектуального потенциала персонала (количество, качество)

Определение текущей и перспективной потребно¬стей в интеллектуальном "\* \*" потенциале персонала

Процесс поиска и подбора кандидатов (носителей интеллекту-ального потенциала) для реализации инновационных проектов

Внутри предприятия

+

Во внешней среде

+

Отбор кандидатов для работы в инновационной сфере

предприятия: оценка кандидатов по установленным

требованиям-критериям, принятие решений

Адаптация перспективных

высокоинтеллектуальных

сотрудников

Работа с кадровым резервом

для инновационной сферы

предприятия

Оценка результативности формирования интеллектуального потенциала персонала

6. Разработаны методические предложения по организации управле¬ния развитием интеллектуализации персонала инновационных предприя¬тий промышленности (таблица 5), алгоритмизирующие реализацию функций управления по отдельным воспроизводственным этапам интеллектуализации персонала. Таблица 5 – Методические предложения по организации УРИП

Функция управления Содержание функции управления

1 2

Этап 1. Прогнозирование и планирование интеллектуального потенциала персонала

Установление по-требностей в опреде-ленном уровне ИПп 1. Прогноз потребности предприятия в ИПп 2. Сопоставление наличных ресурсов ИПп с планами предприятия. 3. Планирование ИПп: оперативное, тактическое, стратегическое.

21

Продолжение таблицы 5.

1

2

Этап 3. Развитие интеллектуального потенциала персонала

Стратегическая установка развития персонала

Оценка и анализ текущей и перспективной потребностей предприятия в интеллектуальном потенциале персонала

Определение целей и приоритетных направлений развития интеллектуального потенциала персонала

Организация развития интеллектуального потенциала персонала, ориентированного на инновационный результат

►

►

Формирование программ

развития интеллектуального

потенциала персонала

Планирование и обеспечение

кадровой карьеры в

инновационной сфере

Оценка результативности развития интеллектуального потенциала персонала

Этап 4. Использование интеллектуального потенциала персонала

Выбор форм использования интеллектуального потенциала персонала в сфере инноваций

Создание производственно-технических, социально-

экономических, санитарно-гигиенических, психофизиоло-гических условий труда, обеспечивающих наиболее рацио-нальное использование интеллектуального потенциала ра-ботников

Обеспечение организации трудовых процессов, способ-ствующей интеллектуальному развитию и профессиона-лизму работников инновационной сферы

тру-

Совершенствование нормирования и тарификации дового процесса персонала сферы инноваций

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЕ

Оценка результативности использования интеллектуального потенциала персонала в инновационном процессе

22

Окончание таблицы 5.

1

2

Этап 5. Преобразование интеллектуального потенциала персонала

Преобразование

ИПп в экономиче¬

ский потенциал

инновационного

предприятия

Итоговый этап цикла управленческого воздействия на развитие интел-лектуализации персонала инновационного предприятия, реализуемый посредством массового производства новой продукции (услуг), созда-ния новых или реструктуризации старых сегментов рынка

Экономическая оценка ИПп

Экономическая оценка интеллектуального уровня работников на всех этапах управления

Измерение

Оценка Диагностика

Методические предложения позволяют в условиях современного иннова¬ционного предприятия промышленности в соответствии с обоснованными кри¬териями и принципами эффективного управления, реализовать характерные для управления развитием интеллектуализации персонала функции управления.

7. Определен оценочный методический инструментарий системы управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности (рисунок 6).

Предмет оценки: содействие созданию наиболее благоприятных условий для расширен-ного воспроизводства интеллектуального потенциала персонала как коллективного субъ-екта процесса инноваций. Объект оценки: интеллектуальный потенциал персонала. Цель оценки: измерение и диагностика воспроизводственной динамики интеллектуального по¬тенциала персонала, вовлеченного в инновационный процесс

t t t

Задачи оценки: 1) обеспечение мониторинга интеллектуального потенциала персонала с целью получения информации о потенциальных возможностях сотрудников, уровне их компетентности и профессионализма для выполнения функциональных обязанностей в сфере инноваций; 2) информационное содействие в выработке решений об управляю-щем воздействии на интеллектуализацию персонала; 3) идентификация отклонений те-кущих значений экономических индикаторов управления от эталонных, заданных субъ-ектом управления; 4) диагностика проблемных зон в процессе интеллектуализации пер-сонала; 5) информационное обеспечение управления развитием интеллектуализации персонала; 6) прогнозирование экономических результатов деятельности предприятия в зависимости от достижения целевых рубежей интеллектуализации персонала; 7) разра-ботка интеллектуального портфолио инновационных команд; 8) информационная под-держка разработки программ интеллектуализации персонала инновационного предприя¬тия

Матричная система экономических индикаторов для оценки интеллектуального

потенциала персонала и результатов его преобразования в инновационном процессе.

Оценочные этапы: измерения, оценка, диагностический

Комплексная оценка результата УРИП

Рисунок 6 – Оценочный методический инструментарий управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности

23

Ключевым элементом предлагаемого оценочного инструментария является матричная система экономических индикаторов, позволяющая произвести три вида оценки: 1) количественного уровня интеллектуального потенциала персо¬нала; 2) качественного уровня интеллектуального потенциала персонала; 3) степени соответствия целей предприятия и результатов преобразования ин¬теллектуального потенциала персонала в инновационном процессе. Совокуп¬ный алгоритм оценки результата управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности представлен на ри-

сунке 7.

' "і f

КОНКРЕТИЗАЦИЯ ЦЕЛИ И ЗАДАЧ ОЦЕНКИ

і

1

Выбор оценочной подсистемы и соответствующих ей оценочных направлений и групп

экономических индикаторов

ч ПРОЦЕДУРА ОЦЕНКИ J

1. ЭТАП. ИЗМЕРЕНИЕ.

Определение уровня необходимых оценочных индикаторов

2. ЭТАП. ОЦЕНКА.

2.1. Сравнение уровня оцениваемых индикаторов с эталонным зна-

чением.

-> 2.2. Рейтинговая интерпретация результатов оценки. '2.3. Определение комплексного результата управления развитием интеллектуализации персонала инновационного предприятия про-мышленности

3. ЭТАП. ДИАГНОСТИКА. Диагностика проблем и перспектив в сфере интеллектуализации

персонала, прогноз воспроизводственных возможностей интеллек-

U туального потенциала персонала

Рисунок 7 - Алгоритм оценки результата управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности

Итоги комплексной экономической оценки результата УРИП могут быть использованы для разработки и совершенствования кадровых программ и ме¬роприятий инновационного предприятия по обучению и повышению квалифи¬кации работников; сотрудничеству с образовательными учреждениями; при¬влечению на постоянной и временной основе (аутстаффинг, аутсорсинг) веду¬щих специалистов других компаний; использованию нестандартных форм заня¬тости и др.

8. Разработан механизм управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности и практические рекомендации по его эффективному применению. Механизм управления представлен совокупностью блоков, формирующих управленческое воздей¬ствие комплексного характера (рисунок 8).

24

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ

ЦЕЛЕВОЙ БЛОК: цель и задачи управления развити¬ем интеллектуализации персонала

РЕСУРСНЫЙ БЛОК: интеллектуальный потенциал персонала (человеческие ресурсы), инвестиции (мате-риальные ресурсы); информация, объекты интеллекту-альной собственности (нематериальный ресурсный компонент)

ч

Ч

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ БЛОК: варианты внутри-фирменной организации управления развитием интел-лектуализации персонала (в зависимости от выбранного варианта организационного решения МУРИП встраива¬ется в существующую структуру предприятия опреде-ленным образом). Выбор организационного решения зависит от внутренних характеристик предприятия, а также от влияния внешнего факторного окружения

ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЙ БЛОК: методы и инстру¬

менты управления развитием интеллектуализации пер¬

сонала, включая инструментарий ОЦЕНКИ И

АНАЛИЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ управления раз¬

витием интеллектуализации персонала

\*

\*

Рисунок 8 - Структурные компоненты механизма управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности

Детализированный целевой блок разработанного механизма в виде подце¬лей и задач управления, конкретизирующий целевую направленность УРИП инновационного предприятия промышленности раскрыт в таблице 6.

Таблица б - Целевой блок механизма управления развитием интеллектуализации персонала

инновационных предприятий промышленности

Структурная

единица

субъекта

управления

1

Цель управления

2

Достижение со¬

ответствия ИПп

(его качества, ко¬

личества, степе¬

ни использова¬

ния и преобразо¬

вания в иннова¬

ционном процес¬

се) задачам ин¬

новационного

предприятия

Задачи управления

3

А. По прогнозированию и планированию ИПп. 1. Мони¬торинг ситуации на внутрифирменном и региональном рынке труда. 2. Планирование источников и путей по-крытия текущей и перспективной потребностей в ИПп. 3. Планирование затрат на интеллектуализацию персо¬нала. 4. Изучение динамики ИПп

Б. По формированию ИПп 1. Поиск кандидатов для реа-лизации инновационных проектов. 2. Отбор кандидатов. 3. Адаптация перспективных высокоинтеллектуальных сотрудников. 4. Работа с кадровым резервом для инно-вационной сферы предприятия

25 Окончание таблицы 6.

1 2 3

В. По развитию ИПп. 1. Планирование и обеспечение кадровой карьеры в инновационной сфере. 2. Организа-ция развития ИПп, ориентированного на инновационный результат, и связанных с ним профессиональных компе¬тенций. 3. Разработка индивидуальных и групповых про¬грамм и форм развития, адаптированных к потребностям предприятия. 4. Мониторинг рынка профессионального образования, подбор персонала для реализации про¬грамм развития

Обеспечение ин-новационной ак-тивности персо-нала, обуславли-вающей преобра-зование ИПп в экономический потенциал пред-приятия в инте-ресах его инно-вационного раз¬вития А. По использованию ИПп. 1. Обеспечение условий наиболее рационального использования ИПп. 2. Обес-печение организации трудовых процессов, способству-ющей повышению профессионализма работников в сфе¬ре инноваций

Б. По преобразованию ИПп. 1. Развитие инновационного предпринимательства. 2. Маркетинг интеллектуально-инновационной продукции. 3. Налаживание необходи-мых внешних коммуникаций. 4. Выбор эффективных форм коммерциализации интеллектуально-инновационной продукции (услуг)

Определение комплексного результата управления за период времени tп 1. Мониторинг динамики количества, качества и эффек-тивности использования ИПп в инновационном процес¬се 2. Экономическая оценка и анализ количества, каче¬ства, эффективности использования ИПп по завершению цикла интеллектуально-инновационной деятельности

Ресурсный, организационный и инструментальный блоки сформированно-

го механизма управления являются подчиненными его целевому предназначе¬нию. Основным целевым ориентиром УРИП выступает достижение требуемого воспроизводственного уровня интеллектуального потенциала персонала, обу¬словленного ресурсными потребностями инновационного предприятия. В каче¬стве ценностных ориентиров управления, конкретизирующих его содержатель¬ность и направленность необходимо рассматривать взаимосвязанные эгофак-торные компоненты, формирующие интеллектуальный потенциал персонала (коллективный уровень), к которым в результате исследования отнесены по¬тенциалы: здоровья, образования, профессионализма, квалификации, а также организационный, нормативно-нравственный и креативно-творческий.

В соответствии с установленными управленческими ориентирами опреде¬лены основные группы принципов УРИП инновационных предприятий про¬мышленности (рисунок 9). Функции управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности целесообразно сгруппировать по взаимосвязанным этапам воспроизводственного процесса с учетом необходимости экономической оценки результатов управления, в каче¬стве связующего элемента, способствующего эффективному решению всего

26

круга задач (рисунок 10).

по

управлению развитием интеллектуализации персонала

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

А.) Целенаправленности управления на инновационный результат: инновацион-ного управления персоналом; воспроизводственной сбалансированности; оптималь-ности; экономичности; перспективности; эквифинальности; обратной связи; ком-плексности и согласованности; оперативности; иерархичности; автономности; гибко-сти; параллельности; ритмичности

Б.) Обусловленные спецификой объекта управления: этнорелятивизма; плюрализ¬ма; эдхократии; парсипативности; гуманизации труда; мотивации; синергизма

Рисунок 9 - Принципиальная основа управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности

Прогнозирование и

планирование

интеллектуального

потенциала персонала

Преобразование

интеллектуального

потенциала персонала

Формирование

интеллектуального

потенциала персонала

!

Экономическая оценка

интеллектуального потенциала персонала

S

Развитие

интеллектуального

потенциала персонала

Использование

интеллектуального

потенциала персонала

Рисунок 10 Функции управления развитием интеллектуализации персонала инновационных предприятий промышленности

Основываясь на природной специфике и факторном влиянии на развитие интеллектуализации персонала инновационных предприятий, предлагаются следующие условия-критерии (необходимое и достаточное) эффективного УРИП (таблица 7).

Таблица 7 - Условия-критерии эффективного управления развитием интеллектуализации

персонала инновационных предприятий промышленности

Определяет оптимальное соотношение между качественным уровнем интеллектуаль-ного потенциала персонала и полнотой его использования в инновационной сфере: ИПп= ИПпФ = ИПпт, где ИПпФ, – фактически используемый в инновационной сфере интеллектуальный потенциал персонала; ИПпт – интеллектуальный потенциал пер-сонала инновационной сферы требуемого качественного уровня

Характеризует ценовой уровень УРИП и особенности его измерения: Кэипп > 1, Кэипп = ИКп / ИПп, где Кэипп – коэффициент эффективности интеллектуального потенциала персонала в инновационной сфере; ИПп – интеллектуальный потенциал персонала инновационной сферы, выраженный в денежном эквиваленте затрат на его формиро-вание; ИКп – интеллектуальный капитал персонала инновационной сферы, выражен-ный в денежном эквиваленте экономических результатов от использования интеллек¬туального потенциала персонала в инновационном процессе

27

В соответствии с условием (1) имеющийся интеллектуальный потенциал персонала должен быть, во-первых, максимально полно вовлечен и используем в инновационной сфере предприятия, а, во-вторых, его уровень должен быть требуемого для данной сферы предприятия качества. Условие (2) позволяет оп¬тимизировать соотношение эффекта от использования интеллектуального по¬тенциала персонала в инновационной сфере и затраченных ресурсов на его до¬стижение.

Представленные условия-критерии эффективного управления, его ориен¬тиры (целевой и ценностный), принципы, функции рекомендуемы к практиче¬скому применению при реализации механизма управления развитием интеллек¬туализации персонала инновационных предприятий промышленности.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Отличительной чертой конкурентоспособного инновационного предприя¬тия промышленности сегодня представляется ориентация на выпуск интел-лектоёмкой продукции путем осуществления инновационного процесса в ак¬тивном режиме. Следовательно, всё более решающее значение для эффектив¬ного функционирования инновационных предприятий промышленности при¬обретает развитие инновационных компетенций персонала, что обуславливает необходимость целенаправленного интеллектуального совершенствования ра¬ботников.

С точки зрения решения проблем модернизации современной российской экономики, актуализирующих построение национального инновационного промышленного сектора, способного конкурировать на внешнем и внутреннем рынках в условиях экономики шестого технологического уклада, становится необходим сфокусировано-активный уровень управления развитием интеллек¬туализации персонала, представленный единым комплексом его элементов, сформированных по принципу воспроизводственной сбалансированности ин¬теллектуальных ресурсов персонала. Однако, как показал эмпирический анализ, управление развитием интеллектуализации персонала, как правило, присут¬ствует в менеджменте инновационных предприятий российской промышленно¬сти, лишь в виде отдельных, не всегда взаимосвязанных функций, не оказывая существенного влияния на инновационную сферу деятельности.

Диссертационное исследование выполнено в рамках решения комплексной научной проблемы кадрового обеспечения инновационных проектов и повы¬шения инновационной активности конкурентоспособных предприятий про¬мышленности по приоритетным направлениям модернизации и технологиче¬ского развития российской экономики. Получены новые результаты на теоре¬тическом, методологическом, методическом и практическом уровнях, свиде¬тельствующие о достижении цели работы.

Направлениями перспективного продолжения исследования могут быть: дальнейшее развитие теоретико-системных представлений о специфике управ¬ления интеллектуализацией персонала как воспроизводственным процессом,

28

совершенствование методологии, методики, организационных процедур и ин¬струментария оценки результативности управления.

IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Монографии

1. Яковлева, Е. В. Интеллектуальная собственность: история, право, экономика, управление: монография / Е. В. Яковлева. – Омск : ОмГТУ, 2006. – 12, 5 п. л.

2. Яковлева, Е. В. Интеллектуальный потенциал организации в усло¬виях инновационной экономики: монография / Е. В. Яковлева. – Омск : ОмГТУ, 2009. – 10 п. л.

3. Яковлева, Е. В. Теоретико-методологические основы управления интеллектуальным потенциалом персонала промышленных предприятий: мо-нография / Е. В. Яковлева. – Омск : ОмГТУ, 2010. – 15, 75 п. л.

4. Яковлева, Е. В. Управление интеллектуализацией персонала промыш¬

ленных предприятий : монография / Е. В. Яковлева. – Омск: Изд-во ОмГТУ,

2014. – 23, 5 п.л.

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК России

5. Яковлева, Е. В. Актуализация вопросов инновационного менедж-мента в современных экономических условиях / Е. В. Яковлева // Омский научный вестник. – 2006. – № 6. – 0, 4 п. л.

6. Яковлева, Е. В. Терминологический базис инновационной экономи¬ки: теория и практика / Е. В. Яковлева // Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность. – 2008. – № 4. – 0, 6 п. л.

7. Яковлева, Е. В. Интеллектуализация труда в условиях инновацион¬ной экономики / Е. В. Яковлева // Вестник ИНЖЭКОНА. – 2009. – № 3. – 0, 7 п. л.

8. Яковлева, Е. В. Объекты нематериального характера как базисные ресурсы в условиях инновационной экономики / Е. В. Яковлева, В. Ф. Потудан-ская // Креативная экономика. – 2009. – № 3. – 0, 6 п. л. /0, 4 п. л.

9. Яковлева, Е. В. Управление развитием персонала в условиях инно¬вационной экономики / Е. В. Яковлева, В. Ф. Потуданская // Креативная эко¬номика. – 2009. – № 6. – 0, 6 п. л. / 0, 4 п. л.

10. Яковлева, Е. В. Категории экономики труда – ретроспективный анализ / Е. В. Яковлева // Омский научный вестник. – 2010. – № 6. – 0, 7 п. л.

11. Яковлева, Е. В. Персонал как объект управления в условиях инно¬вационной экономики / Е. В. Яковлева // Креативная экономика. – 2010. – № 6. – 0, 6 п. л.

12. Яковлева, Е. В. Стратегические активы инновационной экономики / Е. В. Яковлева // Вестник Челябинского государственного университета. – 2010. – № 14(195). Экономика. Вып. 27. – 0, 4 п. л.

29

13. Яковлева, Е. В. Формирование подхода к управлению персоналом современных промышленных предприятий в России / Е. В. Яковлева // Вестник ИНЖЭКОНА. – 2010. – № 1. – 1, 0 п. л.

14. Яковлева, Е. В. Потенциальная основа эффективной деятельности современного промышленного предприятия: место и роль интеллектуального потенциала персонала / Е. В. Яковлева, И. Н. Квасов // Экономический анализ: теория и практика. – 2011. – № 38(245). – 0, 5 п. л./ 0, 4 п. л.

15. Яковлева, Е. В. Динамика интеллектуального потенциала персонала в процессе инновационной деятельности предприятия / Е. В. Яковлева // Инно¬вационная деятельность. – 2011. – № 3. – 0, 9 п. л.

16. Яковлева, Е. В. Интеллектуализация персонала как основа эконо-мического роста в условиях инновационной экономики / Е. В. Яковлева // Ом¬ский научный вестник. – 2011. – № 2. – 0, 4 п. л.

17. Яковлева, Е. В. Интеллектуализация персонала как технология ин¬новационного управления персоналом в современных социально-экономических условиях / Е. В. Яковлева // Инновационный Вестник Регион. – 2011. – № 2. – 0, 75 п. л.

18. Яковлева, Е. В. Механизм инновационно-ориентированного управ¬ления интеллектуализацией персонала промышленных предприятий: концепту¬альная модель / Е. В. Яковлева // Человек и труд. – 2011. – № 5. – 0, 6 п. л.

19. Яковлева, Е. В. Оценка интеллектуального потенциала персонала как элемент комплексной оценки персонала: развитие методологии / Е. В. Яковлева // Европейский журнал социальных наук. – 2011. – № 10(13). – 0, 6 п. л.

20. Яковлева, Е. В. Формирование системы экономических индикато-ров интеллектуального потенциала персонала промышленных предприятий / Е. В. Яковлева // Креативная экономика. – 2012. – № 8. – 0, 4 п. л.

21. Яковлева, Е. В. Повышение эффективности использования челове¬ческих ресурсов предприятий рыбоперерабатывающей промышленности г. Омска: классификация факторного влияния / Е. В. Яковлева, Н. Ю. Камоло-ва // Омский научный вестник. – 2013. – № 1. – 0, 75 п. л. / 0, 4 п. л.

22. Яковлева, Е. В. Векторная направленность управления интеллекту¬ализацией персонала современных промышленных предприятий / Е. В. Яковле¬ва, А. Е. Миллер // Известия вузов. Социология. Экономика. Политика. – 2014. – № 3. – 0, 6/ 0, 4 п. л.

23. Яковлева, Е. В. Инфраструктурный методологический подход к ис¬следованию управления интеллектуализацией персонала / Е. В. Яковлева, А. Е. Миллер // Вестник СиБАДИ. – 2014. – № 5. – 0, 8/0, 4 п. л.

Статьи в профессиональных журналах и научных сборниках

24. Яковлева, Е. В. Специфика объекта инновационного менеджмента в

социальной сфере: некоторые аспекты // Материалы российско-германской

конференции по проблемам менеджмента в социальных структурах /

Е. В. Яковлева. – Омск : ОмГПУ, 1998. – 0, 4 п. л.

30

25. Яковлева, Е. В. К вопросу об организации аналитико-инновационных служб на предприятии // Четвертые апрельские экономические чтения : тез. докл. и сообщений конф. по проблемам экономики и менеджмента / Е. В. Яковлева. – Омск : ОмГПУ, 1999. – 0, 45 п. л.

26. Яковлева, Е. В. Организационная динамика предприятия в условиях конкуренции технологических возможностей // Региональные проблемы усло¬вий труда в экономике переходного периода : материалы регион. науч.-практ. конф. / Е. В. Яковлева. – Омск : ОмГТУ, 2001. – 0, 4 п. л.

27. Яковлева, Е. В. Инновационная ситуация на предприятии ОАО «Сибкриотехника»: типичность положения в сфере ВПК РФ // Апрельские эко¬номические чтения : сб. науч. трудов / Е. В. Яковлева. – Омск : ОмГПУ, 2003. – 0, 4 п.л.

28. Яковлева, Е. В. Конкурентоспособность предприятия: инновацион¬ная составляющая // Экономика региона: комплексные инновационные подхо¬ды и решения : материалы межрегион. науч.-практ. конф. / Е. В. Яковлева. – Омск : Правительство Омской области, 2005. – 0, 4 п. л.

29. Яковлева, Е. В. Качество жизни населения как функция восприим-чивости экономики к инновациям // Социально-экономические проблемы фор¬мирования трудовых отношений : материалы междунар. науч.-практич. конф. / Е. В. Яковлева. – Омск : ОмГТУ, 2006. – 0, 4 п. л.

30. Яковлева, Е. В. Инновационная экономика: основа постиндустри-ального общества, проблемы и перспективы развития в России / Е. В. Яковлева // Омский научный вестник. – 2009. –№ 1. – 0, 75 п. л.

31. Яковлева, Е. В. Промышленные предприятия в инновационной эко¬номике: новое качество // Актуальные вопросы развития инновационной дея¬тельности : материалы XIV междунар. науч.-практич. конф. / Е. В. Яковлева. – Симферополь : Минэконом АРК, 2009. – 0, 4 п. л.

32. Яковлева, Е. В. Активизация инновационной деятельности про-мышленных предприятий как основное условие конкурентоспособности рос-сийской экономики // Инновационная система Омской области: состояние, проблемы, перспективы : сб. тез. докладов науч.-практ. конф. / Е. В. Яковлева. – Омск : НП «Центр маркетинговых коммуникаций», 2009. – 0, 45 п. л.

33. Яковлева, Е. В. Интеллектуальный потенциал: соотношение с тру-довым потенциалом // Трудовые отношения в рыночных условиях: социально-экономические проблемы : сб. науч. тр. / Е. В. Яковлева. – Омск : ОмГТУ, 2009. – 0, 5 п. л.

34. Яковлева, Е. В. Интеллектуальный потенциал ВУЗов как основа в решении задач инновационного развития региона // Вопросы защиты и эффек¬тивного управления интеллектуальной собственностью и результатами работ, созданными за счет средств федерального бюджета: материалы науч.-метод. конф. / Е. В. Яковлева. – Омск: ОмГТУ, 2009. – 0, 4 п. л.

35. Яковлева, Е. В. Аспекты развития и реализации интеллектуального потенциала персонала организации в условиях инновационной экономики // Потенциал российской экономики и инновационные пути его реализации : ма-

31

териалы науч.-практич. конф. / Е. В. Яковлева, К. Н. Полещенко, Е. В. Верхо¬гляд. – Омск : ВЗФЭИ, 2009. – 0, 4 п. л. / 0, 2 п. л.

36. Яковлева, Е. В. Интеллектуализация персонала промышленных предприятий как актуальное направление инвестирования в инновационную деятельность // Актуальные вопросы развития инновационной деятельности: материалы XV междунар. науч.-практ. конф. / Е. В. Яковлева. – Симферополь: Минэконом АРК, 2010. – 0, 4 п. л.

37. Яковлева, Е. В. Экономические аспекты развития современного общества в начале XXI века : коллективная монография / Е. В. Яковлева и др. /под ред. О. А. Никифорова, И. И. Крота. – Омск : Изд-во «Амфора». 2010. – 12 п. л./0, 4 п. л.

38. Яковлева, Е. В. Адаптация персонала промышленных предприятий к трудовой деятельности в условиях инновационной экономики как управлен¬ческая проблема // Экономическая, социальная и психологическая адаптация личности в современных условиях : материалы междунар. науч.-практич. конф. / Е. В. Яковлева. – Воронеж : ВГПУ, 2010. – 0, 4 п. л.

39. Яковлева, Е. В. Моделирование механизма инновационно-ориентированного управления интеллектуализацией персонала промышленных предприятий // Человеческий потенциал России в условиях инновационной экономики : материалы междунар. науч.-практич. конф. / Е. В. Яковлева. – Са¬ратов : Изд-во «Кубик», 2010. – 0, 4 п. л.

40. Яковлева, Е. В. Механизм инновационно-ориентированного управ¬ления персоналом как механизм обеспечения необходимого уровня прибыли в условиях инновационной экономики // Россия и Европа. Единое экономическое пространство: материалы междунар. науч.-практ. конф. / Е. В. Яковлева. – Омск: Омский институт (филиал) РГТЭУ, 2010. – 0, 4 п. л.

41. Яковлева, Е. В. Основная детерминанта положительной динамики социума в условиях инновационной экономики / Е. В. Яковлева // Народное хо¬зяйство. Вопросы инновационного развития. – 2010. – № 5. – 0, 4 п. л.

42. Яковлева, Е. В. Инновационно-ориентированное управление персо¬налом современных промышленных предприятий // Инновационная система Омской области: состояние, проблемы, перспективы : материалы науч.-практич. конф. / Е. В. Яковлева. – Омск : НП «Центр маркетинговых коммуни¬каций», 2011. – 0, 4 п. л.

43. Яковлева, Е. В. Повышение эффективности использования трудо-вых ресурсов предприятия: теоретические аспекты // Организационно-управленческие аспекты экономического развития предприятий и регионов : сб. науч. тр. / Е. В. Яковлева, Н. Ю. Белавская. – Омск : ОмГТУ, 2011. – 0, 4 п. л/ 0, 3 п. л.

44. Яковлева, Е. В. Интеллектуализация персонала как инновационная технология управления человеческими ресурсами в современных социально-экономических условиях // Социально-трудовая сфера на этапе посткризисной модернизации экономики: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Саратов: изд-во «КУБиК» / Е. В. Яковлева. – Саратов: изд-во «КУБиК», 2011. – 0, 4 п. л.

32

45. Яковлева, Е. В. Человеческие ресурсы в современных социально-экономических условиях // Научный прогресс на рубеже тысячелетий – 2012: материалы междунар. науч.-практ. конф. / Е. В. Яковлева. – Прага: Publishing House «Education and Scicncc», 2012. – 0, 4 п. л.

46. Яковлева, Е. В. Предпосылки создания внутрифирменной системы управления интеллектуализацией персонала // Человеческие ресурсы в коорди¬натах XXI века : материалы междунар. науч.-практич. конф. / Е. В. Яковлева. – Саратов : Изд-во «Кубик», 2012. – 0, 4 п. л.

47. Яковлева, Е. В. Управление инновационно-ориентированным вос-производством интеллектуального потенциала персонала как теоретико-методологический подход //Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики : материалы междунар. науч.-практич. конф. / Е. В. Яковлева. – Красноярск : Сибирский государственный аэрокосми¬ческий университет им. Академика М.Ф. Решетнева, 2013. – 0, 4 п. л.

48. Яковлева, Е. В. Управление интеллектуализацией персонала: ин-фраструктурный подход //Человеческие ресурсы в экономике XXI века: мате-риалы междунар. науч.-практич. конф. / Е. В. Яковлева. – Саратов: «Изд-во «КУБиК», 2013. – 0, 4 п. л.

49. Яковлева, Е. В. Управление развитием интеллектуального потенци¬ала персонала в условиях современной технологической эволюции // Управле¬ние человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики : материалы междунар. науч.-практич. конф. / Е. В. Яковлева. – Красноярск : Си¬бирский государственный аэрокосмический университет им. Академика М.Ф. Решетнева, 2014. – 0, 4 п. л.

50. Яковлева, Е. В. Современный этап технологической эволюции как императив управления инновационно-ориентированной интеллектуализацией персонала // Организационно-управленческие аспекты экономического разви¬тия предприятий и регионов : сб. науч. трудов / Е. В. Яковлева. – Омск : ОмГТУ, 2014. – 0, 4 п. л.

Другие научные публикации

51. Яковлева, Е. В. Отчет о фундаментальной НИР «Инновационно-ориентированное управление интеллектуализацией персонала промышленных предприятий как основа повышения эффективности труда в современных соци¬ально-экономических условиях»: тема № 8.11Ф, регистрационный номер 01201157640 от 22.11. 2012 г. – 5, 6 п.л.

52. Яковлева, Е. В. Отчет о фундаментальной НИР «Инновационно-ориентированное управление интеллектуализацией персонала промышленных предприятий как основа повышения эффективности труда в современных соци¬ально-экономических условиях»: тема № 6. 2272Ф, регистрационный номер 01291277471 от 27.03. 2013 г. – 3, 0 п.л.