

Научная статья
УДК 332.1:331.5
doi:10.46554/1993-0453-2022-2-208-37-47

Об инновационном потенциале кадров управления предприятий региона в современных экономических условиях

Илья Андреевич Чебыкин¹, Марина Викторовна Палкина²

^{1,2} Вятский государственный университет, Киров, Россия

¹ ilyaapelsin@gmail.com

² palmavik@ya.ru

Аннотация. Современные процессы, интенсивно происходящие в мировой экономике, требуют от национальных экономик постоянного повышения уровня их конкурентоспособности. Решение данной проблемы невозможно без инноваций. Однако, несмотря на достаточно активную государственную политику в сфере инноваций, инновационная активность российских предприятий остается на неудовлетворительном уровне. Исследование отечественной научной литературы показывает, что проблеме оценки инновационного потенциала персонала в последнее время уделяется немало внимания. В то же время вопросы оценки инновационного потенциала управленческих кадров изучены недостаточно и требуют дальнейшей проработки. Это обусловило тематику и направленность настоящего исследования. Информационной, методической и теоретической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных специалистов в области оценки инновационного потенциала персонала предприятия. В процессе настоящего исследования применялись различные методы научного познания. В статье представлен сравнительный анализ подходов российских ученых и специалистов к трактовке понятия инновационного потенциала кадров предприятия в целом и кадров управления в частности. Установлена цель создания и развития инновационного потенциала управленческих кадров на предприятии. Определены основные структурные элементы инновационного потенциала управленческих кадров. Предложена графическая модель инновационного потенциала управленческих кадров предприятия в виде объемной фигуры – куба. Пересечение рассматриваемых элементов в этой модели дает представление: о состоянии инновационного потенциала управленческих кадров на каждом этапе инновационного процесса; об уровне обеспеченности потенциалом каждого этапа инновационного процесса; об углубленной детализированной характеристике всех элементов инновационного потенциала анализируемого предприятия. Настоящее исследование развивает теоретическую основу процесса формирования и развития потенциала управленческих кадров предприятий за счет инновационной его составляющей. Выводы и рекомендации, которые были получены, могут быть использованы для решения проблем роста эффективности использования потенциала кадров предприятия.

Ключевые слова: инновационный потенциал, кадры управления предприятия, инновационный потенциал кадров предприятия, инновационный потенциал кадров управления предприятия

Основные положения:

- ◆ установлено отсутствие единого взгляда на сущность экономической категории «инновационный потенциал кадров управления предприятия»;
- ◆ предложена авторская трактовка и интерпретация сущности экономической категории «инновационный потенциал кадров управления предприятия»;
- ◆ предложена модель инновационного потенциала управленческих кадров предприятия.

Для цитирования: Чебыкин И.А., Палкина М.В. Об инновационном потенциале кадров управления предприятий региона в современных экономических условиях // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2022. № 2 (208). С. 37–47. doi:10.46554/1993-0453-2022-2-208-37-47.

Original article

Innovative potential of the company's management personnel in modern economic conditions

Ilya A. Chebykin¹, Marina V. Palkina²

^{1,2} Vyatka State University, Kirov, Russia

¹ ilyaapelsin@gmail.com

² palmavik@ya.ru

Abstract. Modern processes taking place intensively in the world economy require national economies to constantly increase their competitiveness. The solution to this problem is impossible without innovations. However, despite a fairly active state policy in the field of innovations, the innovative activity of Russian enterprises remains at an unsatisfactory level. A study of the domestic scientific literature shows that a lot of attention has been paid to the problem of assessing the innovative potential of personnel recently. At the same time, the issues of assessing the innovative potential of managerial personnel have not been studied enough and require further study. This determined the subject and focus of this study. The informational, methodological and theoretical basis of the research consists of works by domestic and foreign specialists in the field of assessing the innovative potential of the company's personnel. In the course of this research, various methods of scientific cognition were used. The article presents a comparative analysis of the approaches of Russian scientists and specialists to the interpretation of the concept of the innovative potential of the personnel of the enterprise in general and management personnel in particular. The purpose of creation and development of innovative potential of managerial personnel at the enterprise is established. The main structural elements of the innovative potential of managerial personnel are determined. A graphical model of the innovative potential of the management personnel of the enterprise in the form of a three-dimensional figure - cube is proposed. The intersection of the considered elements in this model gives an idea of: the state of the innovative potential of management personnel at each stage of the innovation process; the level of potential provision for each stage of the innovation process; an in-depth detailed description of all elements of the innovative potential of the analyzed enterprise. The present study develops the theoretical basis of the process of formation and development of the potential of managerial personnel of enterprises due to its innovative component. The conclusions and recommendations that have been received can be used to solve the problems of increasing the efficiency of using the potential of the personnel of the enterprise.

Keywords: innovative potential, enterprise management personnel, innovative potential of enterprise personnel, innovative potential of enterprise management personnel

Highlights:

- ◆ the absence of a single view on the essence of the economic category "innovative potential of the management personnel of the enterprise" has been established;
- ◆ the author's interpretation of the essence of the economic category "innovative potential of management personnel of the enterprise" is proposed;
- ◆ a model of the innovative potential of the management personnel of the enterprise is proposed.

For citation: Chebykin I.A., Palkina M.V. Innovative potential of the company's management personnel in modern economic conditions // Vestnik of Samara State University of Economics. 2022. No. 2 (208). Pp. 37–47. (In Russ.). doi:10.46554/1993-0453-2022-2-208-37-47.

Введение

Стратегическим направлением повышения уровня и качества жизни населения в Российской Федерации является перевод национальной экономики на инновационный тип развития. Поэтому большое внимание как на федеральном, так и на региональном уровне уделяется решению вопросов, связанных с активизацией и масштабным развертыванием инновационной деятельности. В основе данного процесса лежит инновационный потенциал отечественных предприятий и организаций, состояние которого, в свою очередь, существенно зависит от наличия и величины инновационного потенциала управленческих кадров.

Исследование научных работ отечественных ученых и специалистов позволило установить, что данному вопросу уделяется недостаточно внимания. В частности, понятие и содержание инновационного потенциала управленческих кадров, его измерение, оценка, механизм формирования и стратегического развития являются до сих пор недостаточно проработанными.

Как таковой разработанный инструментальный оценки инновационного потенциала управленческих кадров отсутствует, недостаточно разработаны и обоснованы показатели его оценки. В то же время решение данных вопросов может дать предприятиям и организациям существенные дополнительные возможности роста конкурентоспособности, экономической эффективности и экономической безопасности, так как регулирующей силой и носителем инновационной активности является управленческий персонал. Актуальность решения этих проблем определила целевую направленность данного исследования.

Методы

Основу настоящего исследования составляют труды отечественных и зарубежных экспертов в области оценки инновационного потенциала кадров управления. В процессе исследования применялись следующие методы научного познания: анализ и синтез, абстрагирование, обобщение, аналогия, гипотетико-дедуктивный метод.

Систематизация взглядов российских ученых и практиков на трактовку понятия инновационного потенциала кадров предприятия в целом и инновационного потенциала кадров управления предприятия в частности позволила выявить отсутствие единого общепризнанного взгляда и общепринятого определения. Практически все авторы в своих работах рассматривают те или иные аспекты инновационного потенциала персонала предприятия в целом. Для формирования адекватного определения и комплексного представления о сущностном содержании инновационного потенциала кадров управления предприятия, учитывая, что управленческие кадры являются неотъемлемой частью персонала предприятия, рассмотрим подходы ученых к трактовке этих экономических категорий.

Понятие и сущностное содержание инновационного потенциала персонала предприятия рассматриваются в научных работах Н.Р. Хадасевич [1], В.П. Горшенина [2], М.Н. Барбарской [3], Д.Р. Амировой [4], М.А. Макаренко и А.А. Антонова [5], И.А. Эсауловой [6], С.В. Сокериной [7], Е.В. Гасенко [8], Ю.П. Морозова, А.И. Гаврилова и А.Г. Городнова [9], Б.А. Лундвалл [10], К.А. Лега [11], О.А. Савельевой и А.А. Митасовой [12], А.Ю. Каракулина и И.Г. Ершовой [13], Д. Хоукинс и К. Роджерс [14], Н.В. Галкиной и А.Б. Килина [15], О.Е. Подвербных, А.В. Кутузовой и Т.В. Шендель [16], Н.В. Боровских [17], А.А. Меркушевой [18], М.С. Евстюхиной и Н.Р. Куркиной [19], М.С. Кувшинова и Е.Ю. Куркиной [20]. Понятие и содержание инновационного потенциала руководителя в своей работе рассматривают Н.В. Галкина и А.Б. Килин [15].

Аналитическое исследование трактовок понятий инновационного потенциала персонала предприятия позволяет сделать вывод, что возможности, способности и степень готовности кадрового состава предприятия к различным действиям в инновационной сфере являются ключевыми элементами и основным объектом исследований и разработок ученых и специалистов.

При схожести трактовок данных понятий в научной литературе назвать их идентичными не представляется возможным (см. таблицу).

Анализ понятий инновационного потенциала персонала предприятия

Авторы определения	Трактовка инновационного потенциала									
	Совокупность свойств, свойства	Знания, навыки	Совокупность возможностей, возможности	Компетенции	Совокупность запасов ресурсов	Действия	Способность, совокупность способностей, способности	Готовность, степень готовности	Желание	Личностные характеристики
<i>Инновационный потенциал персонала</i>										
Хадасевич Н.Р. ¹⁾	+		+		+					
Горшенин В.П. ²⁾		+	+		+		+			
Барбарская М.Н. ³⁾						+		+		
Амирова Д.Р. ⁴⁾							+			
Макарченко М.А., Антонов А.А. ⁵⁾							+	+	+	
Эсаулова И.А. ⁶⁾		+	+	+		+				
Сокерина С.В. ⁷⁾			+				+	+		
Гасенко Е.В. ⁸⁾		+	+				+	+		+
Лундвал Б.А. ⁹⁾		+				+	+			
Лега К.А. ¹⁰⁾							+	+		
Кувшинов М.С., Куркина Е.Ю. ¹¹⁾		+	+	+			+			
Евстюхина М.С., Куркина Н.Р. ¹²⁾							+			+
Меркушева А.А. ¹³⁾		+				+	+			
Подвербных О.Е., Кутузова А.В., Шендель Т.В. ¹⁴⁾						+	+			
Галкина Н.В., Килин А.Б. ¹⁵⁾			+				+			
Хоукинс Д., Роджерс К. ¹⁶⁾							+	+		+
Савельева О.А., Митасова А.А. ¹⁷⁾		+	+							
<i>Инновационный потенциал руководителя</i>										
Галкина Н.В., Килин А.Б. ¹⁸⁾						+	+			

¹⁾ Хадасевич Н.Р. Формирование инновационного потенциала персонала организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2008.

²⁾ Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Челябинск, 2006.

³⁾ Барбарская М.Н. Оценка и развитие инновационного потенциала человеческих ресурсов строительной организации // Основы экономики, управления и права. 2013. № 5 (11). С. 66–72.

⁴⁾ Амирова Д.Р. Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Пенза, 2014.

⁵⁾ Макарченко М.А., Антонов А.А. Кадровый инновационный потенциал в структуре инновационного потенциала организации // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. 2014. № 1. С. 44.

⁶⁾ Эсаулова И.А. Управление инновационным потенциалом персонала: поведенческий подход // Управленец. 2015. № 4 (56). С. 68–74.

⁷⁾ Сокерина С.В. Развитие инновационного потенциала персонала в контексте динамических способностей организации // Науковедение. 2015. Т. 7, № 5 (30). С. 91.

⁸⁾ Гасенко Е.В., Подвербных О.Е. Организационные формы развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия // Решетневские чтения. 2011. Т. 2. С. 777–778.

⁹⁾ Лундвал Б. Национальные системы инноваций: Направление теории инноваций и интерактивного обучения. Нью-Йорк : Anthem Press, 2010.

¹⁰⁾ Лега К.А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Челябинск, 2008.

¹¹⁾ Кувшинов М.С., Куркина Е.Ю. Инновационный потенциал персонала в национальной экономике как инструмент стратегии развития информационного общества // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2013. Т. 7, № 2. С. 80–85.

¹²⁾ Евстюхина М.С. Оценка инновационного потенциала персонала на предприятии машиностроения // Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики. 2014. Т. 1. С. 183–189.

¹³⁾ Меркушева А.А. Инновационный потенциал персонала предприятия как объект исследования // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2016. № 3. С. 230–237.

¹⁴⁾ Подвербных О.Е., Кутузова А.В., Шендель Т.В. К вопросу о реализации инновационного потенциала персонала космической промышленности // Решетневские чтения. 2017. Т. 2. С. 572–574.

¹⁵⁾ Галкина Н.В., Килин А.Б. Организация инновационного технологического развития предприятия (аспекты формирования инновационного потенциала персонала) // Горный информационно-аналитический бюллетень. 2016. № S34. С. 20–27.

¹⁶⁾ Климовских Н.В., Рябова В.Э. Оценка инновационного потенциала персонала организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 10-1 (80). С. 171–173.

¹⁷⁾ Савельева О.А., Митасова А.А. Оценка факторов развития инновационного потенциала персонала // Менеджер. 2017. № 2 (80). С. 208–214.

¹⁸⁾ Галкина Н.В., Килин А.Б. Организация инновационного технологического развития ...

Результаты

Анализ перечисленных выше определенных позволил установить следующее.

В отличие от инновационного потенциала всего кадрового состава предприятия в целом, инновационный потенциал управленческих кадров является на сегодня наименее теоретически проработанным. Поэтому в научной и предпринимательской средах пока не сформировалось единого взгляда на сущность экономической категории «инновационный потенциал кадров управления предприятия». Нет на сегодня и общепризнанного определения этой экономической категории. По существу, понятия «инновационный потенциал персонала предприятия» и «инновационный потенциал кадров управления предприятия» используются как синонимы, а характеристики инновационного потенциала кадров управления предприятия, как правило, совпадают с характеристиками инновационного потенциала всех кадров предприятия.

Не во всех рассмотренных выше трактовках определены цели формирования и развития инновационного потенциала кадров предприятия. На наш взгляд, определение таких целей даст более точное понимание выполняемых ими функций, значимости этого потенциала для предприятия и, впоследствии, возможности оценки эффективности его использования. В частности, целями формирования и развития инновационного потенциала управленческих кадров предприятия, по нашему мне-

нию, является достижение стратегических целей инновационного развития предприятия на основе создания и эффективного внедрения в деятельность предприятия организационно-управленческих инноваций. В результате реализации инновационного потенциала этой группы кадров, по нашему мнению, в деятельность предприятия должны эффективно внедряться организационно-управленческие инновации различной степени новизны. Это особый вид нововведений. Руководство Осло этот вид нововведений определяет как «инновации, представляющие собой новые или улучшенные бизнес-процессы для одной или нескольких функций бизнеса, которые имеют существенные отличия от прежних бизнес-процессов в компании и которые приняты к использованию в компании» [21]. Управленческие инновации в организациях осуществляются по следующим направлениям [22]:

- ◆ новая или существенно измененная корпоративная стратегия;
- ◆ внедрение передовых методов управления;
- ◆ новые или существенно измененные организационные структуры;
- ◆ новые или существенно измененные методы организации труда;
- ◆ иные инновационные изменения организационно-управленческого характера.

Следует отметить, что осуществление таких изменений на предприятии может не потребовать капитальных вложений и, как следствие,

серьезных финансовых средств для их осуществления. В отличие, например, от внедрения продуктовых инноваций. В то же время масштаб последствий от внедрения таких инноваций в деятельность предприятий может оказаться намного значительнее, а сами последствия непредсказуемыми. Еще одна особенность организационно-управленческих инноваций: они, как правило, тесно связаны с персоналом предприятия (организационная реструктуризация, например, может потребовать сокращения персонала либо, наоборот, набор дополнительных сотрудников; внедрение новых информационных технологий на предприятии может потребовать от персонала освоения новых компьютерных программ и нового оборудования в сжатые сроки). Внедрение таких инноваций, как показывает практика, может сопровождаться сопротивлением (явным или скрытым) и негативным отношением к проведению необходимых изменений со стороны работников предприятия.

В большинстве рассмотренных определений инновационный потенциал персонала трактуется как совокупность знаний, навыков, способностей и готовности персонала осуществлять деятельность в сфере инноваций. Часть определений инновационного потенциала персонала помимо перечисленных элементов включает еще один – инновационное поведение, т.е. действия сотрудников, приводящие организацию к инновационному развитию.

Следует отметить, что само слово «потенциал» в научных трудах и энциклопедической литературе трактуется по-разному. Различия в определениях могут объясняться наличием как минимум двух подходов к рассмотрению этого термина – с точки зрения психологии и с точки зрения экономики. Так, в научных трудах по психологии под потенциалом, как правило, понимается совокупность качеств субъекта. В частности, ученый-психолог В.Н. Марков в своих работах представляет потенциал как совокупность личностного и делового ресурсов [23]. В свою очередь личностный ресурс, по мнению этого ученого, состоит из мировоззрения и мотивации самореализации; деловой – из способностей, возможностей. Ученый определяет личностный ресурс как личностные ка-

чества субъекта (интеллектуальные способности, познавательные способности и т.п.), а деловой ресурс как профессионально-важные качества субъекта (профессиональные способности, профессиональное мышление).

В научных трудах и энциклопедической литературе по экономике потенциал трактуется как «совокупность возможностей, имеющихся средств или ресурсов в какой-либо области» [24]. Коллектив ученых В.В. Адамчук, О.В. Ромашов и М.Е. Сорокина дают такое определение потенциалу: «потенциал – это средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке» [25]. В этих определениях потенциал представлен как совокупность различных возможностей, средств, ресурсов, которые могут быть использованы для достижения поставленных целей в определенной сфере. По нашему мнению, для определения понятия «инновационный потенциал кадров управления предприятия» необходимо использовать комплексный подход.

Обсуждение

Обобщая вышесказанное, по нашему мнению, можно дать следующее определение: инновационный потенциал кадров управления предприятия – это способность, готовность, возможность, мотивация и поведение управленческих кадров предприятия в сфере инноваций, которые при соответствующем ресурсном обеспечении позволяют данной группе персонала предприятия стать успешными инноваторами, эффективно создавать и внедрять организационно-управленческие инновации в процессе своей управленческой деятельности для достижения стратегических целей инновационного и социально-экономического развития предприятия. Способность определяется умениями совершать действия, направленные на достижение стратегических целей. Готовность определяется согласием, настроением на выполнение данных действий. Возможность определяется условиями для осуществления инновационной деятельности. Мотивация определяется наличием стимулов, побуждений к инновационной деятельности. Поведение определяется всей совокупностью поступков и

действий, направленных на инновационную деятельность.

Таким образом, способность, готовность, возможность, мотивация и поведение являются элементами инновационного потенциала управленческих кадров предприятия. Определим их как элементы инновационного потенциала первого уровня.

С другой стороны, в состав инновационного потенциала управленческих кадров предприятия входят: научный потенциал; образовательный потенциал; квалификационный потенциал; творческий потенциал; духовно-физический потенциал.

Научный потенциал управленческих кадров предприятия представляет собой всю совокупность научных знаний, количественные и качественные результаты научной деятельности на предприятии (созданные и используемые организационно-управленческие инновации), выраженной затратами на научную дея-

тельность, полученными грантами, призами, премиями, публикационной активностью, наличием объектов интеллектуальной собственности, в целях реализации и развития инновационной деятельности, достижения стратегических целей инновационного и социально-экономического развития предприятия.

Образовательный потенциал – способность к наиболее эффективному поведению на основе имеющихся знаний, умений, навыков, полученных в образовательном процессе.

Квалификационный потенциал – объем, глубина профессиональных знаний, навыков, умений, обуславливающих поведение работника.

Творческий потенциал – способность и готовность человека достигать цели путем использования адаптивных, креативных и эвристических способностей.

Духовно-физический потенциал – совокупность нормативно-ценностной и индивиду-

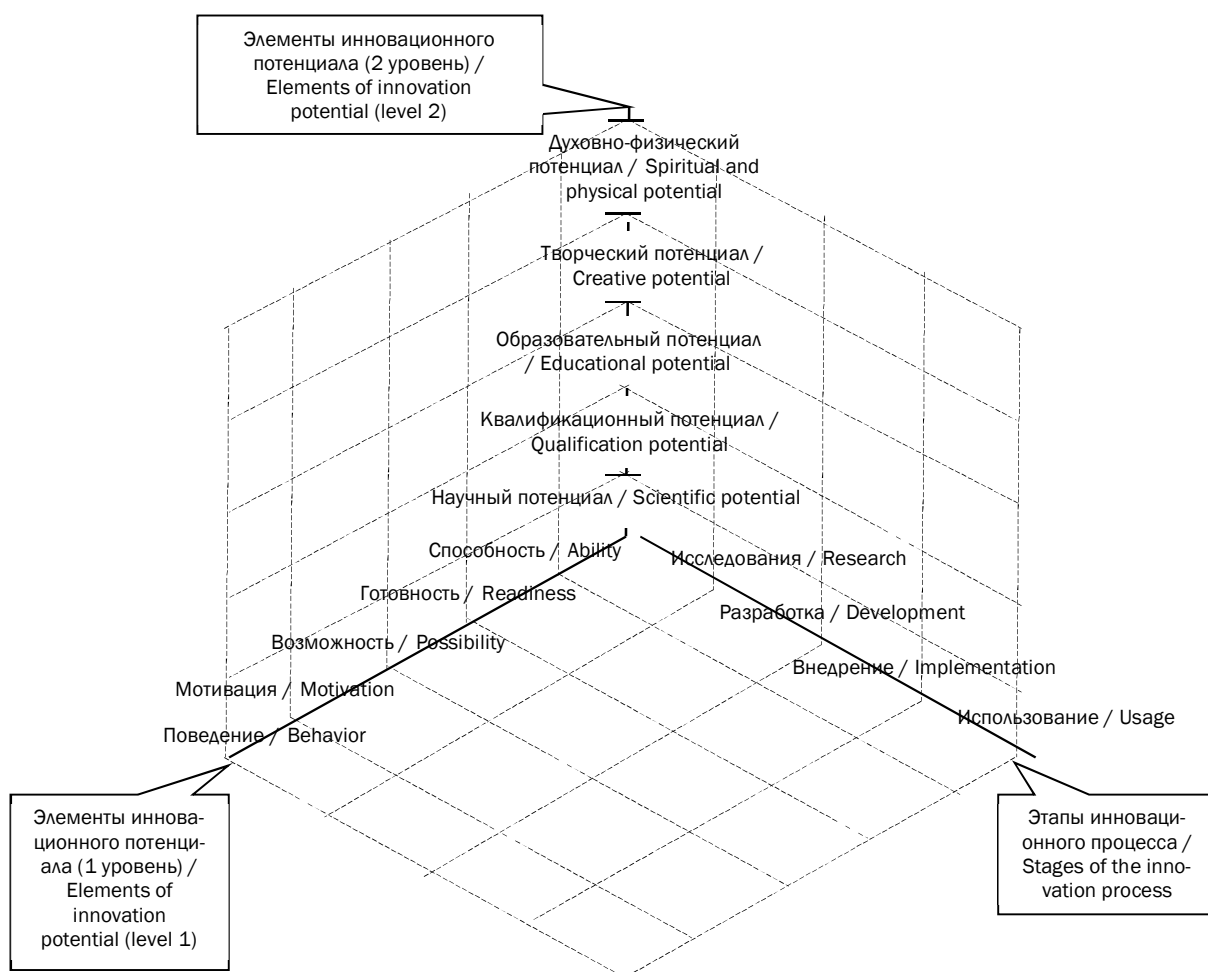


Рис. Модель инновационного потенциала управленческих кадров предприятия

ально-физической систем, определяющих и регулирующих поведение человека. Данные системы характеризуют моральные нормы, ценности, которым следует человек, а также его физические характеристики: возраст, состояние здоровья, трудоспособность. Будем считать их элементами инновационного потенциала управленческих кадров предприятия второго уровня.

На наш взгляд, рассматривать и оценивать инновационный потенциал управленческих кадров целесообразно в разрезе основных этапов инновационного процесса [26]: исследование, разработка, внедрение и использование.

Исследование представляет собой процесс получения новых фундаментальных и прикладных знаний. Разработка подразумевает процесс научного описания модели будущего объекта инноваций. Внедрение – это комплекс действий, направленных на достижение условий практического использования объекта. Использование – конечный этап, когда инновации применяются на практике.

Таким образом, модель инновационного потенциала управленческих кадров предприятия можно представить в виде объемной фигуры - куба (см. рисунок).

Пересечение этапов инновационного процесса с элементами инновационного потенциала управленческих кадров первого уровня дает представление о состоянии потенциала на каждом этапе инновационного процесса. Пересечение этапов инновационного процесса с элементами инновационного потенциала управленческих кадров второго уровня дает представление об уровне обеспеченности

потенциалом каждого этапа инновационного процесса. И наконец, пересечение элементов инновационного потенциала управленческих кадров первого уровня с элементами второго уровня позволяет получить углубленную детализированную характеристику всех элементов инновационного потенциала анализируемого предприятия.

Заключение

В результате настоящего исследования проведена систематизация основных подходов к трактовке и пониманию сущности инновационного потенциала кадров предприятия в целом и кадров управления в частности. Установлено, что в научном сообществе недостаточно внимания уделяется инновационному потенциалу кадров управления предприятия. В большинстве своем исследования и разработки ученых направлены на инновационный потенциал персонала предприятия в целом. В данной связи, используя результаты анализа и комплексный подход, авторами сформулировано уточненное определение понятия инновационного потенциала кадров управления предприятия. Установлена цель создания и развития данного потенциала на предприятии. Определены его основные структурные элементы. Развитие инновационного потенциала кадров управления предприятия на этой основе будет способствовать, на наш взгляд, росту инновационной активности, конкурентоспособности и прибыльности финансово-хозяйственной деятельности предприятия, успешному достижению стратегических целей его инновационного и социально-экономического развития.

Список источников

1. Хадасевич Н.Р. Формирование инновационного потенциала персонала организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2008.
2. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Челябинск, 2006.
3. Барбарская М.Н. Оценка и развитие инновационного потенциала человеческих ресурсов строительной организации // Основы экономики, управления и права. 2013. № 5 (11). С. 66–72.
4. Амирова Д.Р. Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Пенза, 2014.
5. Макаренченко М.А., Антонов А.А. Кадровый инновационный потенциал в структуре инновационного потенциала организации // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. 2014. № 1. С. 44.

6. Эсаулова И.А. Управление инновационным потенциалом персонала: поведенческий подход // Управленец. 2015. № 4 (56). С. 68–74.
7. Сокерина С.В. Развитие инновационного потенциала персонала в контексте динамических способностей организации // Науковедение. 2015. Т. 7, № 5 (30). С. 91.
8. Гасенко Е.В., Подвербных О.Е. Организационные формы развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия // Решетневские чтения. 2011. Т. 2. С. 777–778.
9. Морозов Ю.П., Гаврилов А.И., Городнов А.Г. Инновационный менеджмент. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Юнити, 2003. 471 с.
10. Лундвалл Б. Национальные системы инноваций: Направление теории инноваций и интерактивного обучения. Нью-Йорк : Anthem Press, 2010.
11. Лега К.А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Челябинск, 2008.
12. Савельева О.А., Митасова А.А. Оценка факторов развития инновационного потенциала персонала // Менеджер. 2017. № 2 (80). С. 208–214.
13. Каракулин А.Ю., Ершова И.Г. Методический подход управления инновационным потенциалом персонала // Вестник Академии знаний. 2020. № 6 (41). С. 145–150.
14. Климовских Н.В., Рябова В.Э. Оценка инновационного потенциала персонала организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 10-1 (80). С. 171–173.
15. Галкина Н.В., Килин А.Б. Организация инновационного технологического развития предприятия (аспекты формирования инновационного потенциала персонала) // Горный информационно-аналитический бюллетень. 2016. № S34. С. 20–27.
16. Подвербных О.Е., Кутузова А.В., Шендель Т.В. К вопросу о реализации инновационного потенциала персонала космической промышленности // Решетневские чтения. 2017. Т. 2. С. 572–574.
17. Боровских Н.В. Механизм формирования инновационного потенциала персонала на предприятиях общественного питания // Альманах современной науки и образования. 2017. № 3 (117). С. 15–18.
18. Меркушева А.А. Инновационный потенциал персонала предприятия как объект исследования // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2016. № 3. С. 230–237.
19. Евстюхина М.С. Оценка инновационного потенциала персонала на предприятии машиностроения // Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики. 2014. Т. 1. С. 183–189.
20. Кувшинов М.С., Куркина Е.Ю. Инновационный потенциал персонала в национальной экономике как инструмент стратегии развития информационного общества // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2013. Т. 7, № 2. С. 80–85.
21. Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD. Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg, 2018.
22. Инструкция по заполнению формы федерального государственного статистического наблюдения N 4-инновация «Сведения об инновационной деятельности организации», утвержденной постановлением Госкомстата России от 22.07.2002 № 156.
23. Макарова С.Н., Резник С.Д. Женщины-руководители в системе внутривузовского управления: проблемы, возможности и перспективы : монография. Пенза : ПГУАС, 2014. 180 с.
24. Большой бухгалтерский словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. Москва : Ин-т новой экономики, 1999.
25. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. Москва : Юнити, 2001. 407 с.
26. Голубев А.А. Экономика и управление инновационной деятельностью : учеб. пособие. Санкт-Петербург : СПбГУ ИТМО, 2012. 119 с.

References

1. Khodasevich N.R. Formation of the innovative potential of the organization's personnel : abstract of the dissertation ... Candidate of Economic Sciences. Moscow, 2008.
2. Gorshenin V.P. Management of the innovative potential of the corporation's personnel : abstract of the dissertation ... Doctor of Economics. Chelyabinsk, 2006.

3. Barbarskaya M.N. Evaluation and development of innovative potential of human resources of a construction organization // Fundamentals of economics, management and law. 2013. No. 5 (11). Pp. 66–72.
4. Amirova D.R. Mechanisms of management of innovative labor potential of the enterprise : abstract of the dissertation ... Candidate of Economic Sciences. Penza, 2014.
5. Makarchenko M.A., Antonov A.A. HR innovation potential in the structure of the innovative potential of the organization // Scientific Journal of ITMO Research University. Ser.: Economics and Environmental Management. 2014. No. 1. P. 44.
6. Esaulova I.A. Management of innovative potential of personnel: behavioral approach // The manager. 2015. No. 4 (56). Pp. 68–74.
7. Sokerina S.V. Development of innovative potential of personnel in the context of dynamic abilities of the organization // Naukovedenie. 2015. Vol. 7, No. 5 (30). P. 91.
8. Gasenko E.V., Podverbnykh O.E. Organizational forms of development of innovative potential of personnel of a knowledge-intensive enterprise // Reshetnev readings. 2011. Vol. 2. Pp. 777–778.
9. Morozov Yu.P., Gavrilov A.I., Gorodnov A.G. Innovation management. 2nd ed., reprint. and add. Moscow : Unity, 2003. 471 p.
10. Lundvall B. National innovation systems: The Direction of innovation theory and interactive learning. New York : Anthem Press, 2010.
11. Lega K.A. Formation of the mechanism for managing the innovative potential of the corporation's personnel : abstract of the dissertation ... Candidate of Economic Sciences. Chelyabinsk, 2008.
12. Savelyeva O.A., Mitasova A.A. Assessment of factors of personnel innovation potential development // Manager. 2017. No. 2 (80). Pp. 208–214.
13. Karakulin A.Yu., Yershova I.G. Methodological approach of personnel innovation potential management // Bulletin of the Academy of Knowledge. 2020. No. 6 (41). Pp. 145–150.
14. Klimovskikh N.V., Ryabova V.E. Assessment of the innovative potential of the organization's personnel // Economics and Business: theory and practice. 2021. No. 10-1 (80). Pp. 171–173.
15. Galkina N.V., Kilin A.B. Organization of innovative technological development of the enterprise (aspects of formation of innovative potential of personnel) // Mining information and analytical bulletin. 2016. No. S34. Pp. 20–27.
16. Podverbnykh O.E., Kutuzova A.V., Shendel T.V. On the implementation of the innovative potential of the personnel of the space industry // Reshetnev readings. 2017. Vol. 2. Pp. 572–574.
17. Borovskikh N.V. Mechanism of formation of innovative potential of personnel at public catering enterprises // Almanac of modern science and education. 2017. No. 3 (117). Pp. 15–18.
18. Merkusheva A.A. Innovative potential of the company's personnel as an object of research // Bulletin of Perm National Research Polytechnic University. Socio-economic sciences. 2016. No. 3. Pp. 230–237.
19. Evstyukhina M.S. Assessment of the innovative potential of personnel at a machine-building enterprise // Actual problems of economics and management at the enterprises of mechanical engineering, oil and gas industry in the conditions of innovation-oriented economy. 2014. Vol. 1. Pp. 183–189.
20. Kuvshinov M.S., Kurkina E.Yu. The innovative potential of personnel in the national economy as an instrument of the information society development strategy // Bulletin of the South Ural State University. Ser.: Economics and Management. 2013. Vol. 7, No. 2. Pp. 80–85.
21. Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD. Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg, 2018.
22. Instructions for filling out the Federal state statistical observation form No. 4-innovation "Information on the innovative activity of the organization", approved by the Resolution of the State Statistics Committee of Russia dated 22.07.2002 No. 156.
23. Makarova S.N., Reznik S.D. Women managers in the system of intra-university management: problems, opportunities and prospects : monograph. Penza : PGUAS, 2014. 180 p.
24. Big Accounting Dictionary / ed. by A.N. Azriliyan. Moscow : Institute of New Economics, 1999.
25. Adamchuk V.V., Romashov O.V., Sorokina M.E. Economics and Sociology of Labor. Moscow : Unity, 2001. 407 p.
26. Golubev A.A. Economics and Innovation management : textbook. St. Petersburg : St. Petersburg State University ITMO, 2012. 119 p.

Информация об авторах

И.А. Чебыкин – аспирант Вятского государственного университета;

М.В. Палкина – доктор экономических наук, профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг» Вятского государственного университета.

Information about the authors

I.A. Chebykin – postgraduate student of the Vyatka State University;

M.V. Palkina – Doctor of Economics, Professor of the Department of Management and Marketing of Vyatka State University.

Статья поступила в редакцию 31.03.2022; одобрена после рецензирования 08.04.2022; принята к публикации 25.04.2022.

The article was submitted 31.03.2022; approved after reviewing 08.04.2022; accepted for publication 25.04.2022.