

УДК 331.08

Пути рационализации и совершенствования системы управления персоналом с целью повышения экономической эффективности инновационных предприятий

Канд. экон. наук **Негреева В.В.** v.negreeva@mail.ru

Алексашкина Е.И. ealexashkina@mail.ru

Куркина Н.В. natalia.thesame@mail.ru

Университет ИТМО

197101, Санкт-Петербург, Кронверкский пр., д. 49

Статья посвящена исследованию проблем научно-технического персонала инновационных организаций. Изучив содержание понятия «управление персоналом», авторы акцентируют внимание на отличительных особенностях управления персоналом в инновационных организациях, среди которых можно выделить ориентацию на высококвалифицированный персонал, который нуждается в низкой степени регламентации трудовой деятельности, но при этом в постоянном развитии как способа поддерживать инновационный потенциал сотрудников. Особое внимание уделено анализу состояния рынка труда инновационной сферы в РФ. В ходе анализа были выявлены основные проблемы управления персоналом в инновационной деятельности, как на государственном уровне, так и на частном, среди которых низкая заработная плата высококвалифицированного персонала, несовершенство системы отбора кандидатов, недостаточность обучения на рабочих местах. С целью повышения эффективности системы управления персоналом были предложены новые решения в области рекрутинга и обучения персонала в инновационных организациях, главным из которых является соблюдение принципов «наставничества».

Ключевые слова: инновация, инновационная деятельность, инновационные организации, управление персоналом, социально-психологические факторы, экономическая эффективность.

DOI: 10.17586/2310-1172-2018-11-2-122-130

Ways of rationalization and improvement of the personnel management system in order to increase the economic efficiency of innovative enterprises

Ph.D. **Negreeva V.V.** v.negreeva@mail.ru

Alexashkina E.I. ealexashkina@mail.ru

Kurkina N.V. natalia.thesame@mail.ru

ITMO University

197101, St. Petersburg, Kronverksky pr., 49

The article is devoted to the research of problems of scientific and technical personnel of innovative organizations. Having studied the content of the concept of «personnel management», the authors focus on the distinctive features of personnel management in innovative organizations, among which we can focus on highly skilled personnel who need a low degree of regulation of work activity, but at the same time in constant development as a way to maintain the innovative potential of employees. Particular attention is paid to the analysis of the state of the labor market of innovation in the Russian Federation. In the course of the analysis, the main problems of personnel management in innovation activity were revealed, both at the state level and at the private level, including low salaries of highly qualified personnel, imperfection of the selection system for candidates, and inadequate training in the workplace. In order to improve the effectiveness of the personnel management system, new solutions were proposed in the field of recruiting and training personnel in innovative organizations, the main of which is compliance with the principles of «mentoring».

Keywords: innovation, innovative activity, innovative organizations, personnel management, socio-psychological factors, economic efficiency.

Введение

В условиях современной экономики России развивать прибыльный бизнес возможно только при достижении конкурентных преимуществ. Одним из способов достижения успешной деятельности на рынке является управлением персоналом.

XXI век дал нам понимание того, что контроль только над материальными и финансовыми ресурсами не достаточен, крайне важно делать акцент на человеческих ресурсах. В условиях жесткой конкурентной борьбы и тенденции глобализации от профессионализма сотрудников, слаженной работы коллектива, правильного управления зависит главное-возможность достичь максимально выгодного управления всеми ресурсами организации.¹ А также важно отметить тенденцию усиления значимости постоянного обновления технологий, которое нуждается в популяризации инновационных ценностей и их внедрением в корпоративную культуру, что позволяет установить и обновить образовательные стандарты персонала с целью формирования ценности инновационного развития.² В инновационных организациях успешность их деятельности напрямую зависит от эффективности персонала как его важнейшей подсистемы. Связано это в первую очередь, с тем, что человеческий фактор, включая в него все функциональные, социальные, психологические особенности человека как вида, играет центральную роль в информатизации и интеллектуализации производства.³

Неоклассическая экономическая теории, которая ставит в один угол труд и капитал в зависимости от производственной функции, не соответствует современной картине экономики, в которой стабильное конкурентное преимущество может быть достигнуто только путем развития характерных для данной организации знаний, компетенций, которые лежат в основе инновационной деятельности. Таким образом, традиционные, всеми известные подходы к управлению персоналом не могут быть применимы в инновационных организациях. Управление персоналом инновационного предприятия должно быть основано на инновационных методах управления. Из вышеизложенного следует практическое значение и основная цель исследования: разработка теоретических основ построения системы управления персоналом в инновационной организации и основополагающих технологий управления персоналом, позволяющих увеличить его инновационный потенциал.

Основная часть

История развития выделения особенностей в кадровом менеджменте инновационных организациях началась с выделения проектных групп, которая до сих пор пользуется высокой популярностью во всем мире. Так, исследования подхода создания проектных групп для решения той или иной задачи в инновационной сфере начались в РФ в начале 21 века и продолжаются до сих пор. Основателями инновационного подхода к управлению персоналом в зарубежной литературе стали Гибсон Дж.Л., Питерс Т., Иванцевич Д.М., в российской – Балабанов И.Т., Русинов В.М., Хайниш С.В., Дураков И.Б., Журавлев И.П., Сотникова С.И., Решне Х., Карякин А.М. Научные работы данных авторов представляли собой теоретические и практические советы построения системы управления персоналом в сфере инноватики.

В ходе исследования были поставлены следующие задачи, позволяющие достигнуть поставленной цели:

1) Исследование содержания понятия «управления персоналом» и выявление особенностей управления персоналом в инновационных организациях;

2) Анализ состояния рынка труда инновационной сферы в РФ. Выявление основных проблем;

3) Разработка новых решений в области рекрутинга, обучения и управления персоналом.

Перед тем как непосредственно начинать анализ состояния инновационного рынка кадров в РФ, стоит более подробно остановиться на основополагающих понятиях данного исследования, таких как «инновация», «инновационная организация» и «управление персоналом».

Стратегия инновационного развития Российской Федерации дает определение понятия «инновация» как конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного технологического процесса или продукта.⁴ В свою очередь инновационная организация рассматривается как организация, главными направлениями которой являются научно-исследовательская деятельность, деятельность по созданию и реализации продукции на инновационном рынке. Другими словами, инновационная организация занимается деятельностью, которая связана с трансформацией идей (как правило,

¹ Mataeva B.T., Omarova A. The relationship of personnel management and competitiveness of the organization // Научный результат. Серия «Технологии бизнеса и сервиса». 2016. № 1 (7). С.44-50

² Базарова Л.А, Сухоруков И.А, Бондарев С.А Специфика управления инновационным предприятием // Инновации. 2011. № 7(153). стр. 101-103

³ Alla G. Ivashchenko, Agelina V. Pashkova Features of personnel management in the innovation production // Экономика: реалии времени. 2015. № 4 (20). С. 71-76

⁴ Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»

результатов научно-исследовательских разработок) в новый или в усовершенствованный продукт или процесс, внедренный на рынке. Определение понятия «управление персоналом» до сих пор вызывает множество разногласий, так, Суровкин Н.В. выделяет организационные и управленческие отношения, возникаемые между субъектом и объектом управления.⁵ В свою очередь, Спивак В.А. делает акцент на том, что «управление персоналом» это прикладная наука об организационно-административных, социально-экономических, правовых, технологических, психологических факторах, методов и способов воздействия на персонал с целью повышения эффективности деятельности организации.⁶

Так же «управление персоналом» в инновационной деятельности понимают как целенаправленные действия руководящего состава для создания высокоэффективного новаторского коллектива, способного вести творческую деятельность, способствовать созданию и распространению нововведений.

В связи с основной задачей системы управления персоналом на инновационном предприятии необходимо выделить ряд особенностей кадрового менеджмента.

- 1) Ориентация на высококвалифицированный персонал.
- 2) Необходимость при подборе персонала делать акцент на творческих способностях соискателя, а так же определять личностные, социально-психологические особенности кандидата.
- 3) Роль рекрутинга возрастает в связи с более высокими требованиями к соискателю, которые включают в себя помимо названных гибкость мышления, способность работать в команде и быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям работы, вызванных высоким риском инновационной деятельности.
- 4) Создание условий для постоянного обучения персонала в сфере технологий и компетенций, что позволяет поддерживать инновационный потенциал сотрудников на высоком уровне.
- 5) Ротация персонала между отделами, проектными группами, выполняемыми функциями с целью получения все большего количества компетенций.
- 6) Периодический анализ соответствия мотивационной системы стратегическим целям организации.
- 7) Низкая степень регламентации трудовой деятельности, что вызвано интеллектуализацией труда персонала.
- 8) Сложная и неоднородная профессионально-квалификационная структура персонала.⁷

Если подвести итоги, то система управления персоналом в инновационной деятельности в отличие от традиционного строится на принципах гетерогенности персонала, интеллектуализации труда, что означает принцип «знание выше капитала».

На текущий момент состояние инновационной сферы РФ находится на стадии медленного роста. Вместе с тем, учитывая стратегию инновационного развития России, в которой основной целью является ускорение темпов перехода экономики на инновационную социально ориентированную модель развития государства, существует множество факторов и проблем, которые мешают осуществлению поставленной задачи.

Не смотря на то, что за последние 10 лет увеличено финансирование за счет средств государства фундаментальной науки и прикладных разработок, были сформированы национальные исследовательские центры, введены налоговые льготы для коммерциализации разработок и общей инновационной активности бизнеса, ключевой проблемой по-прежнему является низкий спрос на инновации в российской экономике. Количество организаций, занимающихся инновационной деятельностью падает, начиная с 2013 года.

Таблица 1

Удельный вес организаций, осуществляющих инновации⁸

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Удельный вес организаций, осуществлявших технологические, организационные, маркетинговые инновации	9,5%	10,4%	10,3%	10,1%	9,9%	9,3%	8,4%

Но все же основной интерес для исследования представляет состояние трудовой сферы инновационного развития РФ.

Важно отметить, что человеческий капитал является одним из основных конкурентных преимуществ инновационного развития России. По доле населения с высшим и дополнительным профессиональным

⁵Суровкин Н.В. Система управления персоналом как инновация // Управление персоналом. 2005. № 3 с. 22-27

⁶ Спивак В.А. Управление персоналом// Учебное пособие. – М.: ЭКСМО. 2010 г. – с. 226

⁷ Саксина Н.Н., Бабенко С.А. Активность персонала как фактор инновационной деятельности предприятия // ПНиО. 2013. – № 5.

⁸ Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) [Электронный ресурс] - URL: <http://www.rupto.ru>

образованием (22,8% численности населения в возрасте от 25 до 64 лет) Россия находится на уровне таких ведущих зарубежных стран, как Великобритания, Швеция и Япония, а также опережает Германию, Италию и Францию.⁹ В то же время ситуация в указанной сфере характеризуется рядом негативных тенденций, которые в перспективе могут фактически девальвировать это конкурентное преимущество. Сохраняются проблемы по достижению надлежащего качества образования. Согласно международным рейтингам, российские вузы практически не попадают в первую сотню мировых лидеров.

Кроме качества образования значительную роль для будущего инновационного развития играют и формируемые у человека жизненные установки и модели поведения. Ключевые для инновационного предпринимательства личностные качества – мобильность, желание обучаться в течение всей жизни, склонность к предпринимательству и принятию риска в целом недостаточно развиты по сравнению со странами с высокой инновационной активностью. Рассматривая трудовой рынок инновационной сферы, нельзя не упомянуть об охране и защите интеллектуальной собственности. Ведь интеллектуальные ресурсы предприятия способствуют развитию инновационного потенциала только в том случае, если они надежно защищены.

Многие российские компании предпринимают все больше усилий по защите интеллектуальной собственности вследствие того, что нематериальный характер интеллектуальной собственности делает ее уязвимой в отношении кражи и других нарушений.

Табл. 2 отражает статистические данные о выдаче патентов «Роспатентом», по которым определяется современная ситуация с защитой интеллектуальной собственности в РФ.

Таблица 2

Статистика по выдаче патентов на изобретения государственного задания ФИПС в 2015–2016 гг.¹⁰

Изобретения	План 2015	Факт 2015	Исполнения, %	План 2016	Факт 2016	Исполнения, %
Подано заявок	40000	45517	114%	42700	41587	97%
Завершено рассмотрение	39596	40012	101%	41100	43303	105%
Выдано патентов	28800	34706	121%	–	33536	–
Средняя длительность рассмотрения, мес	12	10,50	–	12	10,3	–

Переходя непосредственно к анализу ситуации на рынке труда инновационной сферы, необходимо установить численность исследователей, которые занимаются научной деятельностью.

Таблица 3

Численность исследователей, занятых научными исследованиями и разработками по областям науки (на 12.10.2017)¹¹

Год	Численность исследователей – всего	В том числе по областям науки					
		Естественные	Технические	Медицинские	Сельскохозяйственные	Общественные	Гуманитарные
2010	368 915	89 375	224 641	16 516	12 734	14 347	11 302
2011	374 746	89 733	226 492	16 793	12 933	16 967	11 828
2012	372 620	88 704	225 118	16 595	12 288	17 284	12 631
2013	369 015	85 588	225 082	16 352	11 869	18 384	11 740
2014	373 905	88 370	226 682	15 714	11 869	18 705	12 565
2015	379 411	86 722	231 809	15 819	11 296	20 874	12 891
2016	370 379	85 979	225 038	16 137	11 066	19 831	12 328

⁹ Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) [Электронный ресурс] - URL: <http://www.rupto.ru>

¹⁰ Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) [Электронный ресурс] - URL: <http://www.rupto.ru>

¹¹ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] - URL: <http://www.gks.ru>

Из данных таблицы становится ясно, что большая часть исследователей РФ заняты техническими разработками, что обусловлено продолжением роста научно-технической области.

Динамика численности исследователей неустойчива, в 2016 году заметно падение по сравнению с 2015, как и во всей инновационной сфере РФ, вызванное общим экономическим спадом.

Таблица 4

Численность всего персонала, занятого научными исследованиями и разработками (на 12.10.2017)¹²

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Численность персонала – всего	736540	735273	726318	727029	732274	738857	722291
в том числе:							
исследователи	368915	374746	372620	369015	373905	379411	370379
техники	59276	61562	58905	61401	63168	62805	60441
вспомогательный персонал	183713	178494	175790	175365	173554	174056	171915
прочий персонал	124636	120471	119003	121248	121647	122585	119556

Можно наблюдать также динамику падения интереса к науке, все, включая исследователей, техников, вспомогательного и прочего персонала, решают покинуть наукоемкую сферу. Возможно, это связано с уменьшением заработной платы, вывода денег из инновационной сферы, что подтверждено в диаграмме ниже.¹³

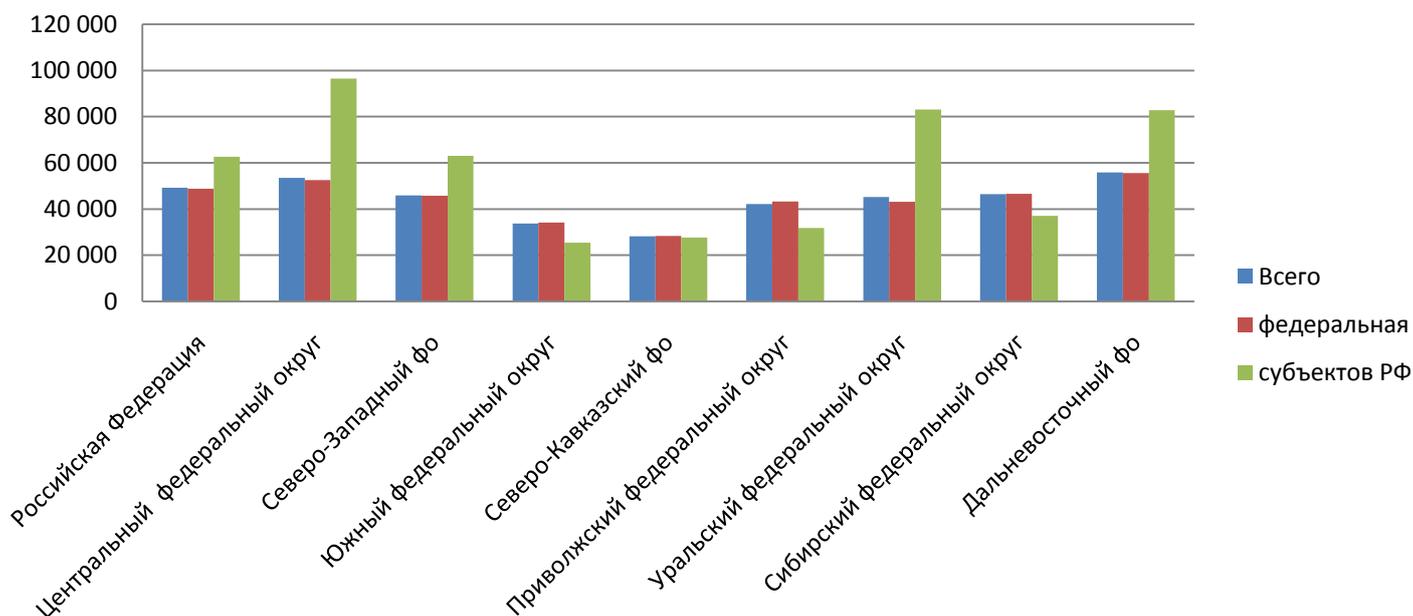


Рис. 1. Средняя ЗП научных сотрудников в организациях государственной и муниципальной форм собственности по субъектам РФ за январь-сентябрь 2017 года

Работнику при использовании его человеческого ресурса необходимо получать соответствующее вознаграждение. Отечественные экономисты неоднократно доказывали расчетами то, что наемному работнику в России недоплачивают за его труд, а заработная плата должна быть повышена, так как дешёвая рабочая сила по определению не может быть высококвалифицированной. Стоимость российской рабочей силы многократно недооценена и занижена в сравнении с уровнем производительности труда.

¹² Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) [Электронный ресурс] - URL: <http://www.rupto.ru>

¹³ Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) [Электронный ресурс] - URL: <http://www.rupto.ru>

Казалось бы, каким образом при росте технологий и наукоемких производств, вызванный бумом информационных технологий, происходит падение интереса трудоспособного населения к инновационной сфере, отток персонала из инноватики, а так же усиление тенденции снижения эффективности этого персонала на наукоемких предприятиях? Вызвано это, в первую очередь, изменением роли человека в технологии и организации инновационного производства.

Таблица 5

Результаты анкетирования респондентов студентов ВУЗа направления «Инноватика»

Вопрос анкеты	Варианты ответов	Результаты ответов опрошенных, %
Физическая и психологическая загруженность персонала организаций наукоемкой сферы	Трудятся в нормальном ритме, с нормальной загрузкой	44%
	Работают напряженно, сильно загружены	51%
	В основном не перенапрягаются	5%
Подходящий месячный уровень оплаты труда сотрудников, занятых в наукоемкой сфере	20–30 тыс. руб.	8%
	30–40 тыс. руб.	12%
	40–50 тыс. руб.	17%
	50–70 тыс. руб.	47%
	70–100 тыс. руб.	14%
	выше 100 тыс. руб.	2%
Приоритетность повышения квалификации и постоянного обучения сотрудников наукоемкой сферы	Очень важно	71%
	Не особо важно	26%
	Совсем не важно	3%
Престижность вакансий в сфере инноватики на рынке труда	Престижно	35%
	Достаточно престижно, но низкий уровень оплаты труда	44%
	Не престижно	21%
Что наиболее важно для сотрудника инновационной организации	Содержание работы, ее разнообразие	18%
	Степень самостоятельности и независимости в работе	13%
	Степень личной ответственности за результаты труда	17%
	Возможность самореализации	15%
	Возможность творчества в работе	20%
	Возможность решать какие-либо новые задачи	17%
Приоритетность результата труда для сотрудника инновационной организации	Личные результаты труда	38%
	Результаты деятельности подразделения	46%
	Результаты деятельности организации в целом	16%

Широкое применение информационных технологий, снижая фактор физической нагрузки на работающих, многократно увеличивает психофизиологическую нагрузку на сотрудника инновационной сферы, которая решающим образом может влиять на снижение качества, надежности и безопасности труда.

Таким образом, можно говорить о том, то человек является самым важным, но и самым слабым звеном научно-технического прогресса.¹⁴

¹⁴ Федоров В.К., Марин В.П. Социология инноватики- теоретические принципы, методика и направления развития// Перспективы скоординированного социально-экономического развития России и Украины в общеевропейском контексте/ РАН. ИНИОН. Отдел науч.– М., 2013. – с. 324-326

Из этого следует вывод, что при выявлении проблем в управлении персоналом на основе социально-экономических факторов следует опираться не только на сухую статистику государственного инновационного развития, приведенную выше, но и на частные проблемы самих сотрудников, занятых в наукоемкой сфере, учитывая социально-психологический потенциал человеческого фактора. Так как именно анализ социально-психологических факторов персонала позволят создать формулу эффективной кадровой политики инновационных организаций.¹⁵

Для выявления проблем на частном уровне, был использован социометрический метод исследования в виде анкетирования. Было опрошено 97 респондентов, большая часть которых являются студентами ВУЗа, обучающиеся на направлении «Инноватика», с целью выявления основных проблем управления персоналом инновационной сферы. Результаты анкетирования представлены в сводной таблице выше.

Результаты анкетирования подтверждают приведенный ранее анализ проблем инновационных организациях сфере управления персоналом, среди которых можно выделить низкая стоимость труда высококвалифицированного персонала, ограничения творческого развития, недостаточность обучения на рабочем месте, высокая загруженность персонала.

Проанализировав состояние современного рынка труда в наукоемкой сфере экономики, необходимо предпринять определенные решения с целью повышения инновационного потенциала, как конкретного предприятия, так и всей страны.

Так как инновационно-ориентированный подход к управлению персоналом предполагает повышение инновационного потенциала и конкурентоспособности как всей организации так и каждого работника¹⁶, то первым шагом повышения эффективности деятельности инновационного персонала является внедрение действенной системы отбора персонала с учетом методов оценки способностей, социально-психологических особенностей кандидатов.¹⁷ Для этого разработаны методы оценки отбора кандидатов в инновационную организацию.

1) Интеллектуальное тестирование. Направлено на выявление уровня креативного мышления и практического интеллекта.

2) Стрессовое интервью, тест на «детекторе лжи», наблюдение за поведением кандидата. Перечисленные методы оценки позволяют оценить изобретательность и творческий подход, амбициозность целей, трудолюбие, навыки работы в команде, организационные способности, потребность в развитии, стрессоустойчивость кандидата.

3) Аттестация по требуемым навыкам и знаниям. Направлено на выявление соответствия практических и теоретических фундаментальных знаний кандидата с предлагаемой должностью.¹⁸

4) Оценка социализации кандидата. Анализ его предыдущей трудовой деятельности, ее результатов на основе изучения трудовой книжки, а также наличие его личных успешных проектов.

5) Психологическое тестирование. Выявление психотипа кандидата, возможных психологических и психических проблем.

Но только лишь создание эффективной системы отбора персонала недостаточно для повышения эффективности персонала, занятых инновационной деятельностью.

Как было сказано выше, отличительной особенностью управления персоналом в инновационной сфере, является курс на интеллектуализацию трудовой деятельности. Ведь путь к инновационному развитию предприятия лежит через образование сотрудников, создание «интеллектуальных активов».

Обучение кадров является прямым фактором повышения эффективности работы предприятий, который необходимо учитывать, контролировать и анализировать при оценке деятельности предприятий, при разработке стратегии и тактики развития.

Все большее число компаний в России относятся к процессу обучения персонала «сознательно», т.е. уделяют ему особое внимание, рассматривая средства, вложенные в обучение своих работников, не как затраты (издержки), а как инвестиции в развитие бизнеса, как реальный инструмент повышения доходности.

Тем более, что инновационные организации в своей цели обучения кадров должны отталкиваться от долгосрочной перспективы. И решением этого вопроса служит современная концепция наставничества, как одна

¹⁵ Желнина Е.В. Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия // Концепт. 2013. № 5 (21).

¹⁶ Иванова-Швец Л. Н., Борисова Н. Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами: сущность, принципы, модель // КЭ. 2014. № 3 (87). стр.23-34

¹⁷ Маматов А.В., Тарасенко О.С. Управление кадровым обеспечением инновационной деятельности производственного предприятия // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2011. № 14 (109).

¹⁸ Чабанюк О.В. Проблемы кадрового обеспечения инновационной экономики // Вестник РМАТ. 2012. № 2-3 (5-6). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-kadrovogo-obespecheniya-innovatsionnoy-ekonomiki> (дата обращения: 24.04.2018).

из самых эффективных моделей развития персонала для многих компаний во всем мире, вне зависимости от их масштабов и рода деятельности, уже на протяжении многих лет.¹⁹

Но как же применять систему наставничества персонала в инновационной деятельности, где одними из главных особенностей является низкая регламентированность действия, а результатом деятельности – создание объектов интеллектуальной собственности?²⁰ Казалось бы, одно исключает другое. Это именно так, если брать традиционные методы наставничества.

Именно поэтому предлагаем Вам ознакомиться с адаптированной системой наставничества, которая выполняет необходимые функции развития персонала, при этом позволяя оставить им широкий выбор в методах их работы, не регламентируя творческий аспект инновационной деятельности.



Рис. 2. Адаптированная система наставничества, которая предлагается для использования в инновационных организациях

Таким образом, для организаций, главными направлениями которых являются научно-исследовательская деятельность и деятельность по созданию и реализации продукции на инновационном рынке высокую значимость имеет творческий подход к труду и высокий профессионализм в управлении. Это побуждает искать новые инновационные формы управления, развивать потенциальные способности персонала, повышать его квалификационный уровень, обеспечивать высокую мотивацию к трудовому процессу, учитывая социально-психологические аспекты человеческого фактора. И именно акцент на набор высококвалифицированного персонала, а также понимание роли обучения персонала в форме наставничества, позволят рационализировать систему управления персоналом в инновационных организациях.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года».
2. Базарова Л.А, Сухоруков И.А, Бондарев С.А Специфика управления инновационным предприятием // Инновации. 2011. № 7 (153). С. 101-103.
3. Желнина Е.В. Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия // Концепт. 2013. № 5 (21).
4. Иванова-Швец Л.Н., Борисова Н.Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами: сущность, принципы, модель // Креативная экономика. 2014. № 3 (87). С.23-34.

¹⁹ Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. Ч. 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (дата обращения: 10.05.2018).

²⁰ Пшеничников С.В. Особенности управления персоналом в инновационной организации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2011. №4. С. 97-98

5. Маматов А.В., Тарасенко О.С. Управление кадровым обеспечением инновационной деятельности производственного предприятия // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2011. № 14 (109).
6. Пшеничников С.В. Особенности управления персоналом в инновационной организации // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2011. № 4. С. 97-98.
7. Суровкин Н.В. Система управления персоналом как инновация // Управление персоналом. 2005. № 3. С. 22-27.
8. Спивак В.А. Управление персоналом / Учеб. пособие. – М.: ЭКСМО, 2010. 226 с.
9. Саксина Н.Н., Бабенко С.А. Активность персонала как фактор инновационной деятельности предприятия // Перспективы науки и образования. 2013. № 5.
10. Федоров В.К., Марин В.П. Социология инноватики- теоретические принципы, методика и направления развития // Перспективы скоординированного социально-экономического развития России и Украины в общеевропейском контексте. РАН. ИНИОН. Отдел науч.– М., 2013. с. 324-326.
11. Alla G. Ivashchenko, Agelina V. Pashkova Features of personnel management in the innovation production // Экономика: реалии времени. 2015. № 4 (20). С. 71-76.
12. Mataeva B.T., Omarova A. The relationship of personnel management and competitiveness of the organization // Научный результат. Серия «Технологии бизнеса и сервиса». 2016. №1 (7). С. 44-50.
13. Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) [Электронный ресурс] - URL: <http://www.rupto.ru>.
14. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] - URL: <http://www.gks.ru>.
15. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. Ч. 1.
16. Чабанюк О.В. Проблемы кадрового обеспечения инновационной экономики // Вестник РМАТ. 2012. № 2–3 (5–6).

References

1. Rasporyazhenie Pravitelstva RF ot 08.12.2011 N 2227-r «Ob utverzhdenii Strategii innovacionnogo razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2020 goda».
2. Bazarova L.A, Suhorukov I.A, Bondarev S.A Specifica upravleniya innovacionnym predpriyatiem // *Innovacii*. 2011. № 7 (153). P. 101-103.
3. Zhelnina E.V. Professionalnaya podgotovka personala kak faktor innovacionnoj aktivnosti promyshlennogo predpriyatiya // *Koncept*. 2013. № 5 (21).
4. Ivanova-Shvec L.N., Borisova N.N. Innovacionno-orientirovannoe upravlenie chelovecheskimi resursami: suschnost, principy, model // *Kreativnaya ekonomika*. 2014. № 3 (87). P. 23-34.
5. Mamatov A.V., Tarasenko O.S. Upravlenie kadrovym obespecheniem innovacionnoj deyatel'nosti proizvodstvennogo predpriyatiya // *Nauchnye vedomosti BelGU. Seriya: Filosofiya. Sociologiya. Pravo*. 2011. № 14 (109).
6. Pshenichnikov S.V. Osobennosti upravleniya personalom v innovacionnoj organizacii // *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika»*. 2011. № 4. P. 97-98.
7. Surovkin N.V. Sistema upravleniya personalom kak innovaciya // *Upravlenie personalom*. 2005. № 3. P. 22-27.
8. Spivak V.A. Upravlenie personalom / Ucheb. posobie. – М.: EKSMO, 2010. 226 p.
9. Saksina N.N., Babenko S.A. Aktivnost personala kak faktor innovacionnoj deyatel'nosti predpriyatiya // *Perspektivy nauki i obrazovaniya*. 2013. № 5.
10. Fedorov V.K., Marin V.P. Sociologiya innovatiki- teoreticheskie principy, metodika i napravleniya razvitiya // *Perspektivy skoordinirovannogo socialno-ekonomicheskogo razvitiya Rossii i Ukrainy v obscheevropejskom kontekste*. РАН. INION. Otdel nauch.– М., 2013. P. 324-326.
11. Alla G. Ivashchenko, Agelina V. Pashkova Features of personnel management in the innovation production // *Ekonomika: realii vremeni*. 2015. № 4 (20). P. 71-76.
12. Mataeva B.T., Omarova A. The relationship of personnel management and competitiveness of the organization // *Nauchnyj rezultat. Seriya «Tehnologii biznesa i servisa»*. 2016. №1 (7). P. 44-50.
13. Federalnaya sluzhba po intellektualnoj sobstvennosti (Rospatent) [Elektronnyj resurs] - URL: <http://www.rupto.ru>.
14. Federalnaya sluzhba gosudarstvennoj statistiki [Elektronnyj resurs] - URL: <http://www.gks.ru>.
15. Bachin D.A. Nastavnichestvo kak metod obucheniya i razvitiya personala // *Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovacii*. 2014. № 4.
16. Chabanyuk O.V. Problemy kadrovogo obespecheniya innovacionnoj ekonomiki // *Vestnik RMAT*. 2012. № 2–3 (5–6).

Статья поступила в редакцию 16.05.2018 г.