

На правах рукописи



АМИРОВА ДИНАРА РАФИКОВНА

**МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ТРУДОВЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:
«Менеджмент»

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Пенза 2014

Работа выполнена на кафедре маркетинга и экономической теории ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства».

Научный руководитель: **Резник Галина Александровна**, заслуженный работник высшей школы РФ, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Маркетинг и экономическая теория» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства.

Официальные оппоненты: **Долгий Владимир Иванович**, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономика труда и управление персоналом» Саратовского социально-экономического института РЭУ им. Г.В. Плеханова;
Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономика» Нижегородского института менеджмента и бизнеса.

Ведущая организация: **Самарский государственный технический университет** (кафедра «Экономика и управление организацией», заведующая кафедрой доктор экономических наук, профессор **Гагаринская Галина Павловна**)

Защита диссертации состоится «11» ноября 2014 г. в 16.00 часов на заседании диссертационного совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д212.184.03 при ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» по адресу: 440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28, корп. 3, ауд. 3308.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» на сайте www.pguas.ru

Автореферат разослан «11» октября 2014 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
канд. экон. наук, доцент



С.Ш. Левина

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования.

Процесс глобализации predetermined необходимость формирования конкурентоспособной экономики РФ с последующей интеграцией в мировой рынок. Решение проблемы повышения конкурентоспособности российской экономики невозможно без перехода на инновационный путь развития, который обусловлен рядом постановлений Правительства («Основные направления политики РФ в области развития инновационной системы на период до 2010 года» (утв. Правительством РФ от 5 августа 2005 г. № 2473п-П7), стратегией развития науки и инноваций в РФ на период до 2015 года (утв. Межведомственной комиссией по научно-инновационной политике, протокол от 15.02.2006 г. № 1).

Несмотря на активную государственную политику в области развития и финансирования инноваций, инновационная активность предприятий остается по-прежнему невысокой, что является результатом низкой восприимчивости трудового потенциала к инновациям и подтверждается недостаточно высоким уровнем развития инновационных и высокотехнологичных технологий, товаров и услуг.

Статистика свидетельствует о том, что в промышленности после мирового кризиса 2008–2009 гг. наблюдался некоторый подъем экономики, однако в последующие годы проявилась тенденция снижения производства. Принятие в 2013 г. государственной программы РФ «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности» пока не привело к перелому выявленных негативных тенденций.

Очевидно, что успех экономического и инновационного развития страны и регионов невозможен без формирования важнейшего стратегического ресурса – инновационно-ориентированного персонала, способного гибко реагировать на изменения, происходящие во внешней среде и склонного к инновационному мышлению.

Процесс подготовки инновационно-ориентированных специалистов предполагает поэтапное и непрерывное его формирование как в высших, среднеспециальных профессиональных учебных заведениях, так и на производстве и в процессе послевузовского обучения или повышения квалификации.

Основной причиной недостаточно высокого уровня развития инновационного трудового потенциала, как показывает практика, является неэффективная система управления процессами его формирования и развития, а также неспособность и неподготовленность трудового персонала работать в современных условиях.

Таким образом, необходимость исследования процессов формирования инновационно-ориентированного трудового потенциала и управления его подготовкой и дальнейшим развитием обусловила выбор темы диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы

Впервые проблемы, связанные с трудовой деятельностью и использованием трудовых ресурсов, были исследованы в трудах таких известных зарубежных ученых, как А. Маршалл, Т. Мальтус, К. Маркс, Дж. Милль, Д. Рикардо, А. Смит и др. Они заложили теоретические основы анализа труда и трудовой деятельности человека. Дальнейшее развитие проблема формирования и использования трудовых ресурсов получила в трудах зарубежных ученых, исследующих человеческий капитал, инвестиции в образование и интеллектуальные возможности человека. Среди них можно отметить Г. Беккера, Дж. Минцера, Т. Шульца и др. Теоретические предпосылки анализа трудовых способностей и навыков человека имеются в трудах М. Блауга.

Общетеоретические предпосылки возникновения понятия «трудовой потенциал» в отечественной научной литературе в 80–90-е годы XX века связаны с именами таких ученых, как А.К. Гастев, Н.А. Горелов, С.Г. Струмилин и др.

Значительный вклад в разработку проблемы исследования структуры трудового потенциала, его формирования и развития внесли такие ученые, как В.В. Адамчук, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, П.В. Журавлев, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин, Р.И. Капелюшников, Р.П. Колосова, М.Г. Колосницына, В.Г. Костаков, А.Л. Мазин, Ю.Г. Одегов, Ю.М. Остапенко, А.С. Панкратов, С.Г. Радько, Т.О. Разумова, О.В. Ромашов, А.И. Рофе, С.Ю. Рощин, Г.Г. Руденко, Г.Э. Слезингер, М.И. Скаржинский, А.И. Тяжов, Н.И. Шаталова, П.Э. Шлендер и др.

Исследованию интеллектуального потенциала, инновационного экономического мышления трудового потенциала посвящены работы Т.В. Игнатовой, П.П. Васильева.

В области управления трудовым потенциалом следует отметить работы таких российских ученых, как М.И. Бухалков, С.М. Васин, Г.П. Гагаринская, И.В. Гуськова, А.И. Добрынин, В.И. Долгий, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, Э.М. Коротков, Е.В. Маслов, Е.А. Неретина, Г.А. Резник, С.Д. Резник и др.

Однако, несмотря на многочисленные исследования отечественных и зарубежных ученых, остается недостаточно исследованной проблема управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Целью диссертационной работы является разработка механизмов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Для достижения указанной цели в диссертационной работе поставлены и решены следующие **задачи**:

1. Исследованы теоретические и методические подходы к управлению трудовым потенциалом и его инновационной составляющей, разработана классификация элементов инновационного трудового потенциала, уточнены понятия «трудовой потенциал» и «инновационный трудовой потенциал» предприятия.

2. Раскрыты элементы, этапы и условия формирования инновационного трудового потенциала предприятия.

3. Рассмотрены методы и инструменты управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

4. Выявлены региональные особенности формирования инновационного трудового потенциала предприятий и тенденции его развития.

5. Выполнена оценка уровня развития инновационного трудового потенциала предприятия

6. Проведен анализ системы управления формированием и развитием инновационного трудового потенциала предприятия.

7. Выявлены причины неэффективного использования инновационного трудового потенциала предприятия.

8. Разработана модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

9. Обоснованы механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

10. Проведена экономическая оценка эффективности развития системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Предметом исследования в диссертационной работе являются механизмы управления формированием и использованием инновационного трудового потенциала предприятия.

Объектом исследования в диссертационной работе выступает инновационный трудовой потенциал предприятий промышленности Пензенской области.

В качестве рабочей гипотезы диссертационного исследования выдвинуто предположение о том, что формирование эффективной системы управления трудовым потенциалом на основе развития его инновационной составляющей позволит повысить результативность деятельности предприятия.

Теоретической и методологической основой исследования являются фундаментальные и прикладные исследования отечественных и зарубежных авторов в области формирования трудового потенциала, управления трудовыми ресурсами и трудовым потенциалом, а также материалы региональных, всероссийских и международных научно-практических конференций. *Информационной базой* диссертационного исследования являются материалы Федеральной и Территориальной служб государственной статистики, результаты собственного исследования, проведенного на предприятиях промышленности, а также материалы других официальных источников и Интернет ресурсов.

Методологической основой исследования являются системный и процессный подходы к исследованию проблемы формирования и управления инновационным трудовым потенциалом предприятия. В процессе исследования использовались следующие методы: общенаучные, обобщения, структурного, логического и сравнительного анализа, экономико-математического моделирования, научной гипотезы, методы социологических и статистических исследований: анкетный опрос, документальный анализ.

Обработка статистической информации осуществлялась с использованием современной вычислительной техники, новейших специализированных компьютерных программ, текстовых и графических редакторов (MS Word, MS Excel), специального программного статистического пакета (SPSS).

Научная новизна диссертационной работы заключается в научном обосновании и развитии теоретических и методических положений, а также в разработке модели и механизмов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия. В частности:

1. Уточнена классификация составляющих элементов трудового потенциала, которая, в отличие от существующих, расширена за счет включения инновационной составляющей, наряду с физиологической, демографической, психосоциальной, интеллектуальной, квалификационной, ценностно-нравственной. Конкретизировано понятие «инновационный трудовой потенциал предприятия».

2. Выявлены основные условия формирования инновационного трудового потенциала предприятия с учетом воздействия внешней и внутренней среды. Выполнено функциональное разграничение понятий «трудовой потенциал» и «инновационный трудовой потенциал» предприятия. Обоснована и проанализирована структура инновационного трудового потенциала, отражающая этапы его реализации.

3. Выявлены и проанализированы ключевые региональные особенности, влияние которых на формирование инновационного трудового потенциала предприятия является определяющим.

4. Проведена оценка инновационного трудового потенциала, позволившая выявить низкий уровень использования творческого и интеллектуального потенциалов работников предприятий. Результат оценки получен на основе расчета интегрального индекса инновационного трудового потенциала предприятия, включающего: индекс уровня образования, индекс периодичности повышения уровня квалификации, индекс

уровня квалификации, индекс уровня развития творческих и креативных способностей, индекс стажа и опыта работы, индекс изобретательской активности.

5. Разработана модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия с формализацией таких ее составляющих, как цель, факторы внешней среды, субъект и объект управления, механизмы и результаты реализации. Модель отражает взаимосвязи между элементами системы управления, участвующими в процессе формирования и использования инновационного трудового персонала.

6. Разработаны механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия: механизм взаимодействия предприятий и образовательных учреждений, механизм активизации инновационного мышления и творческого потенциала, механизм мотивации и стимулирования персонала, механизм формирования командной формы работы (кружки качества, формирования инновационных разработок), механизм контроля эффективности использования инновационного трудового потенциала.

7. Разработаны рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия и предложен методический подход к экономической оценке его эффективности.

Достоверность результатов исследования обеспечивается использованием научных современных методик сбора и обработки исходной информации, Microsoft Office, SPSS 18.0, Microsoft Excel 2011, участием соискателя в получении исходных данных; репрезентативностью выборочной совокупности (400 респондентов, из числа занятых на 20 предприятиях промышленности Пензенской области); соответствием теоретических и эмпирических данных.

Обоснованность подтверждается использованием научных достижений отечественного и зарубежного опыта в области управления персоналом; доказательностью аналитических выводов и предложенных рекомендаций; практическим внедрением результатов исследования в производстве и учебном процессе образовательных учреждений; обсуждением результатов исследования на международных и всероссийских научных конференциях, публикациями результатов исследования в рецензируемых журналах, включенных в перечень журналов ВАК.

Теоретическая значимость диссертационной работы заключается в развитии и обосновании положений по управлению инновационным трудовым потенциалом, на основе уточнения понятия «инновационный трудовой потенциал предприятия», его структуры, а также в разработке модели управления инновационным трудовым потенциалом предприятия и механизмов ее реализации.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в том, что разработанные в диссертации модель, механизмы и рекомендации по совершенствованию управления инновационным трудовым потенциалом могут быть использованы на предприятиях промышленности, что позволит повысить эффективность формирования и использования инновационного трудового потенциала.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Отраженные в диссертации научные положения соответствуют области исследования специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент»:

Пункту 10.12. «Оценка управления организациями как социальными и экономическими системами. Критерии оценки эффективности управления. Методы и показатели оценки результативности управления».

Пункту 10.20. «Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и органи-

заций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом».

Апробация и реализация результатов диссертационной работы. Результаты исследования опубликованы в ведущих журналах, входящих в перечень ВАК: «Экономика и предпринимательство» (2013, 2014 гг.), «Экономика и управление» (Санкт-Петербург, 2014). Основные положения и результаты диссертационной работы были доложены на семи международных научно-практических конференциях (Пенза, 2010 – 2013 гг.; и 2 межвузовских сборниках научных трудов (Пенза 2013 – 2014 гг.).

Публикации. Основные положения работы отражены в 12 научных публикациях общим объемом 5,15 п.л. (авторских 3,2 п.л.), в том числе три статьи опубликованы в журналах по перечню ВАК.

Структура и объем диссертации.

Диссертация объемом 216 страниц основного текста состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, включающего 196 наименований; содержит 29 рисунков, 29 таблиц, 7 приложений.

Содержание диссертационного исследования

Во введении обоснована актуальность темы диссертации, сформулированы основные цели и задачи, определены предмет и объект исследования, раскрыта научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

Глава 1. Теоретические и методологические подходы к управлению трудовым потенциалом. Исследованы теоретические подходы к анализу сущности трудового потенциала; уточнена его структура, за счет включения инновационной составляющей; обоснована структура инновационного трудового потенциала, включающего интеллектуальный и творческий элементы. Выявлены внешние и внутренние условия формирования инновационного трудового потенциала предприятия. Определены методы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Глава 2. Анализ практики формирования и развития инновационного трудового потенциала предприятия.

Проанализированы особенности формирования и тенденции развития инновационного трудового потенциала предприятия. Выполнен расчет индексов инновационности трудового потенциала. Проведено исследование основных элементов инновационного трудового потенциала предприятия, дана оценка инновационного трудового потенциала предприятий промышленности. Выполнен расчет интегрального индекса инновационного трудового потенциала предприятия. Проведен анализ управления формированием и развитием инновационного трудового потенциала на предприятиях промышленности.

Глава 3. Разработка рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Разработана модель управления инновационным трудовым потенциалом предприятия и механизмы эффективности системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия. Обоснованы практические рекомендации по совершенствованию механизмов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия. Предложен методический подход к оценке экономической эффективности рекомендаций по развитию системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

На защиту выносятся следующие научные положения.

1. Структура инновационного трудового потенциала предприятия и условия его формирования.
2. Особенности и тенденции формирования инновационного трудового потенциала предприятия.
3. Результаты оценки инновационной активности трудового потенциала предприятия.
4. Модель и механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.
5. Рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом и результаты оценки экономической эффективности системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Структура инновационного трудового потенциала предприятия и условия его формирования

В диссертации выполнен анализ методологических подходов различных ученых к исследованию структуры трудового потенциала, включающей физиологическую, демографическую, психосоциальную, интеллектуальную, квалификационную, ценностно-ориентированную составляющие. Общепринятая классификация трудового потенциала дополнена за счет включения инновационной составляющей, что позволило сформулировать определение инновационного трудового потенциала предприятия, под которым понимается «совокупность личностных, профессиональных, интеллектуальных, творческих способностей персонала, склонного к инновационному мышлению, способного гибко адаптироваться к происходящим изменениям во внешней и внутренней среде предприятия». Выполнен сравнительный анализ функциональных характеристик трудового потенциала и инновационного трудового потенциала предприятия, что представлено в табл.1.

Т а б л и ц а 1

Сравнительные характеристики трудового потенциала и инновационного трудового потенциала предприятия

Характерные признаки	Трудовой потенциал	Инновационный трудовой потенциал
Виды труда	Традиционная профессиональная деятельность	Творческая и инновационная деятельность
Характерная черта	Профессиональные знания, квалификация, умения, образование	Инновационное мышление, творчество, новизна, оригинальность,
Результат реализации потенциала	Продукт трудовой деятельности	Инновационный продукт

На основе характеристики инновационного трудового потенциала выделены базовые его элементы (творческий, интеллектуальный) и раскрыты этапы его реализации:

– этап формирования инновационного мышления в процессе обучения, а также в процессе трудовой деятельности;

– этап инновационной активности, которая проявляется и развивается под влиянием благоприятных условий как внешней, так и внутренней среды предприятия;

– этап инновационной деятельности отражает результативность формирования инновационного мышления и его активности (рис.1).

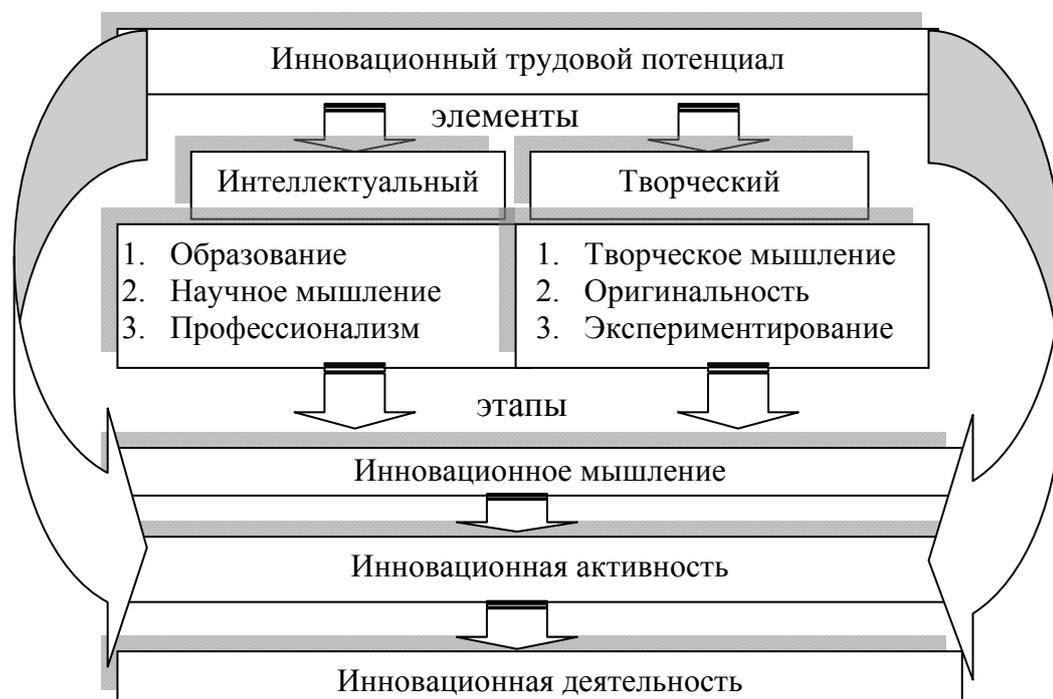


Рис. 1. Этапы реализации инновационного трудового потенциала предприятия

Уровень развития инновационного трудового потенциала предприятия определяется целым рядом условий, которые классифицированы на внешние и внутренние (рис. 2).

Внешние условия оказывают влияние на формирование инновационного трудового потенциала как предприятия, так и региона в целом.

Любое предприятие региона находится под влиянием процессов, которые протекают как на уровне национальной экономики, так и в системе мирового хозяйства. Появление новых инновационных технологий, материалов, способствует модернизации производства, предъявляет новые требования к качеству трудового потенциала: формированию принципиально новых профессиональных способностей, инновационного мышления, инновационной активности и требует подготовки соответствующих специалистов.

Активная государственная политика в области инноваций определяет возможности формирования инновационного трудового потенциала. Она заключается в финансировании инновационных проектов, формировании инфраструктуры и обеспечивающих ее институтов.

Отраслевое развитие региона определяет специфику развития предприятий и целенаправленную подготовку инновационно-ориентированных специалистов.

Уровень социально-экономического развития и уровень развития трудового потенциала региона являются взаимосвязанными, предопределяя количественный и качественный уровень формирования инновационного трудового потенциала.



Рис. 2. Условия, способствующие формированию инновационного трудового потенциала предприятия

Внутренние условия предприятия, прежде всего это: финансовые и экономические возможности предприятия, определяющие базу для материального стимулирования научно-исследовательских, опытно-конструкторских работ; уровень оснащённости современной техникой, дающий возможность для эффективной реализации инновационного трудового потенциала; наличие внешнеэкономических контактов, связанных с производством и обменом продукции, технологий, в том числе сотрудничество предприятий, связанное с возможностью обучения персонала на базе родственных российских и зарубежных предприятий; стратегия инновационного развития предприятия, обеспечивающая более благоприятные условия для инновационной деятельности; система управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, основанная на предоставлении стимулов для развития инноваций (рис. 2).

Выявленные и проанализированные внешние и внутренние условия оказывают влияние на процессы формирования и использования инновационного трудового потенциала предприятия. Условия, в которых происходит формирование инновационного трудового потенциала предприятия, определяют новые подходы к его управлению, что в современных условиях требует разработки принципиально новых механизмов и инструментов управления.

2. Особенности и тенденции формирования инновационного трудового потенциала предприятия

В диссертации выявлены и проанализированы ключевые региональные особенности, влияние которых на формирование инновационного трудового потенциала предприятия является определяющим. Среди них:

- отраслевая специфика регионального развития, которая определена промышленной направленностью региона;
- уровень развития инновационной инфраструктуры, который обеспечивает возможности для формирования и развития инновационного трудового потенциала предприятий;
- образовательный уровень занятого населения и наличие научного потенциала, которые оказывают влияние на уровень инновационного развития трудового потенциала;
- уровень инновационной активности населения.

За период с 2009 по 2013 г. в социально-экономической системе региона сформировались тенденции, которые определяют возможности формирования инновационного трудового потенциала предприятий:

- снижение численности населения в активном трудоспособном возрасте от 25 до 49 лет в целом по области;
- увеличение доли занятых с высшим и средним профессиональным образованием. В 2009 г. из 634 тыс. чел. высшее образование имели 25,6%, среднее – 26,4%. В 2013 г. из 677 тыс.чел., занятых в экономике, 27,4% имели высшее образование и 27,2% – среднее;
- развитие инновационной инфраструктуры (увеличение количества технопарков, инкубаторов, центров трансфера технологий, центров кластерного развития и др.);
- неравномерная динамика доли инновационных товаров предприятий промышленности в валовом региональном продукте.

Выявленные тенденции оказывают разнонаправленное воздействие на развитие инновационного трудового потенциала предприятия и в значительной мере определяют его уровень.

На примере предприятий промышленности Пензенской области выполнена оценка уровня инновационного развития трудового потенциала, выбор предприятий обусловлен отраслевой спецификой промышленного производства. В табл. 2 представлена динамика изменения количества предприятий промышленности Пензенской области и численности занятых на них за период с 2009 по 2013 г., свидетельствующая о снижении данных показателей.

Т а б л и ц а 2

Общая численность занятых на предприятиях промышленности Пензенской области

Год	2009	2010	2011	2012	2013
Количество зарегистрированных предприятий	1393	1551	1357	1201	1127
Количество функционирующих предприятий	534	509	492	506	468
Численность занятых, тыс. чел.	126700	175200	124600	133700	113200

Наряду с анализом статистических данных, позволяющих оценить реальные возможности развития инновационного трудового потенциала (количество выпускников с высшим образованием, численность обучающихся аспирантов и окончивших аспирантуру, численность научных кадров, а также специалистов, выполняющих научные исследования и разработки), был проведен опрос руководителей, а также квалифицированных работников промышленных предприятий.

Всего было опрошено 400 респондентов. В исследование вошли 20 таких крупных и средних предприятий промышленности, как: ОАО "Пензтяжпромарматура", ОАО «Пензенский арматурный завод», ОАО "Биосинтез", ОАО «Фабрика игрушек», ООО "МК "Лером", ОАО "Пензадизельмаш", ОАО "Пензхиммаш", ЗАО "Пензенская кондитерская фабрика", ОАО «ПОО Электроприбор», ОАО "Завод "ГРАЗ", ОАО "Маяк", ООО "ЛМЗ "МашСталь", Филиал ЗАО МПБК "Очаково", ООО "Маякпринт", ОАО "НПП "Рубин", ООО «Мир стекла», ЗАО «Исток», ООО «Пивоваренный завод «Самко», ООО «ПО «Автомедтехника», ОАО «Молочный комбинат "Пензенский"».

Проведенный анализ уровня инновационного развития трудового потенциала предприятий промышленности позволил выявить следующее:

1. Высокий уровень образования занятых на предприятиях промышленности, который является важнейшей особенностью трудового потенциала предприятий. Так 53% имеют высшее образование, 7% – неполное высшее образование, 35% – среднее специальное образование и 5 % имеют степень кандидата наук. Выявлено, что 7% имеют дополнительное профессиональное образование, в настоящее время получают дополнительное образование 2% от числа опрошенных респондентов и 18% желают получить дополнительное образование. Высокий образовательный уровень трудового потенциала является основой развития его инновационной составляющей.

2. Недостаточно высокий уровень творческой активности, руководителей и работников предприятий, который по результатам опроса отметил 81% респондентов (табл. 3).

3. Невысокий уровень использования интеллектуальных резервов (знаний, умений, способностей) табл. 4.

4. Недостаточно высокий уровень периодичности повышения квалификации работников, занятых в промышленной отрасли (ни разу не повышали свою квалификацию 40% от общего числа респондентов, 5 % респондентов повышали свою квалификацию несколько раз в год, 27% респондентов повышали квалификацию не менее 1 раза в год, не менее 1 раза в три года – 8% , не менее 1 раза в пять лет – 20%). Наиболее распространенной формой повышения квалификации на предприятиях является индивидуальное обучение на рабочем месте, так ответили 69%; 41% респондентов отметили тренинги и семинары; курсы с целью получения высшего образования или дополнительного профессионального образования – 16%; в то же время респондентами был отмечен низкий уровень применения таких форм повышения квалификации, как международная стажировка – 4% и коучинги – 4%.

5. Выявлен средний возраст наибольшей инновационной активности, который находится в пределах от 30 до 45 лет.

Результаты опроса, а также выявленные особенности и тенденции в формировании инновационного трудового потенциала свидетельствуют о наличии резервов для его повышения.

3. Результаты оценки инновационной активности трудового потенциала предприятия

Оценка инновационной активности трудового потенциала была выполнена на основе результатов опроса руководителей и квалифицированных работников предприятий промышленности Пензенской области.

В анкету были включены вопросы, ответы на которые позволили оценить уровни инновационной, интеллектуальной и творческой активности занятых на предприятиях промышленности.

Результаты опроса руководителей представлены на рис. 3.



Рис. 3. Доля инновационной составляющей в структуре трудового потенциала предприятия, по мнению руководителей (в %)

Большая часть руководителей 40 % отметили низкую долю инновационной составляющей в структуре трудового потенциала их сотрудников, которая варьирует в пределах от 1 до 5 %; 27 % руководителей отметили, что данный показатель находится в пределах от 5 до 10 % и лишь 4 % от общего числа респондентов оценили долю инновационного элемента в пределах от 40% и выше.

Респондентам из числа занятых на предприятиях промышленной отрасли было предложено определить уровень развития своих творческих способностей. Результат опроса показал, что лишь 2 % оценили его как очень высокий, поскольку постоянно предлагают оригинальные и новые идеи; 17 % отметили как высокий, так как часто предлагают оригинальные и новые идеи; 31 % оценили свой уровень как средний, поскольку только по мере необходимости могут предложить что-то неординарное; 38 % оценивают его как низкий, так как им легче выполнять конкретную работу, и 12 % дали очень низкую оценку (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

Шкала оценки уровня развития творческих и креативных способностей руководителей и работников предприятий, всего в %

	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100
Уровень оценки	Очень низкий (творческая работа – это не про меня)	Низкий (я лучше буду выполнять конкретную работу)	Средний (по мере необходимости могу что-то предложить неординарное)	Высокий (я часто предлагаю оригинальные и новые идеи)	Очень высокий (я постоянно предлагаю оригинальные и новые идеи)
	12%	38%	31%	17%	2%

Результаты опроса работников позволили выявить уровень использования интеллектуальных способностей, как основу для повышения уровня инновационной составляющей трудового потенциала. На предприятиях имеются внутренние недоиспользованные интеллектуальные резервы. Из данных табл. 4 следует, что лишь 38 % респондентов (высокий уровень) реализуют полностью на практике все полученные профессиональные знания и способности, остальные респонденты отметили, что имеются внутренние интеллектуальные резервы, но 39% использует их только по мере необходимости, а 23% не использует их на работе.

Т а б л и ц а 4

Шкала оценки уровня использования интеллектуальных резервов работниками предприятий, в %

Уровень оценки	0-30	30-60	60 и выше
	Низкий (имеются внутренние интеллектуальные резервы знаний и способностей, но на работе их не использую)	Средний (имеются внутренние интеллектуальные резервы знаний и способностей, на практике их использую только по мере необходимости)	Высокий (использую все знания и способности на практике в полной мере, резервы отсутствуют)
	23%	39%	38%

Оценка инновационного трудового потенциала выполнена на основе расчета *интегрального индекса уровня развития инновационного трудового потенциала* (ИИТП), который определяется как средневзвешенное значение составляющих индексов: индекса уровня образования, индекса периодичности повышения уровня квалификации, индекса уровня квалификации, индекса уровня развития творческих и креативных способностей, индекса стажа и опыта работы, индекса изобретательской активности.

$$\text{ИИТП} = \frac{\text{ИТП}_{i1} + \text{ИТП}_{i2} + \text{ИТП}_{i3} + \text{ИТП}_{i4} + \text{ИТП}_{i5} + \text{ИТП}_{i6}}{\sum_{i=1}^n n} \quad (1)$$

Результаты расчета индексов инновационного трудового потенциала представлены в табл. 5.

Т а б л и ц а 5

Результаты расчета индексов оцениваемых параметров инновационного трудового потенциала предприятий

Наименование индекса оцениваемого параметра	Расчетные значения	Шкала оценки уровня
Индекс уровня образования (Иоб.ур.)	3,28	Выше среднего
Индекс периодичности повышения уровня квалификации (Ипп.кв.)	2,34	Средний
Индекс уровня квалификации (И кв.ур.)	3,09	Выше среднего
Индекс уровня развития творческих и креативных способностей (И творч.сп.)	2,59	Средний
Индекс стажа и опыта работы (И ст.р.)	4,03	Высокий
Индекс изобретательской активности (И из.акт.)	1,87	Ниже среднего

Интегральный индекс инновационного трудового потенциала составил 2,86, что соответствует среднему уровню.

В ходе проведенного исследования были выявлены причины недостаточно высокого уровня использования инновационного трудового потенциала работников предприятий: неэффективность методов управления трудовым потенциалом (50 %), отсутствие четкой системы мотивации и стимулирования (50 %), а также неиспользование творческого потенциала работников (29 %). Респондентами были отмечены условия, в наибольшей степени способствующие повышению инновационной активности персонала (табл. 6).

Т а б л и ц а 6

Условия, способствующие повышению инновационной активности персонала

Условия	Ответы, %
Возможность для творческой реализации	27 %
Возможность открыто выражать свою точку зрения при решении сложных задач	53 %
Возможность предлагать новые идеи и проявлять инициативность	70 %
Возможность повышения квалификации	7 %
Возможность международной стажировки	28 %
Возможность получения дополнительного образования	15 %

При этом 70 % опрошенных отметили, что в большей степени для повышения инновационной активности им необходимо создание таких условий, в которых имеется возможность генерировать новые идеи и проявлять инициативность в работе, 53 % отметили возможность открыто выражать свою точку зрения при решении сложных задач. Результаты оценки инновационной активности трудового потенциала предприятия свидетельствуют о том, что на предприятиях имеются внутренние резервы для повышения инновационной активности персонала, за счет эффективного использования интеллектуальных и творческих способностей, а также создания условий для их активизации.

4. Модель и механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

В диссертационной работе предложена и обоснована модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия (рис. 4).

В модели системы управления инновационным трудовым потенциалом представлено пять механизмов управления, в рамках каждого из них прописаны инструменты.

1. Механизм взаимодействия предприятий и образовательных учреждений. Данный механизм нацелен на совершенствование и определение конкретного направления сотрудничества производства с образовательными учреждениями по целевой подготовке инновационно-ориентированных специалистов, с учетом специфики предприятия и отраслевого развития региона, а также предполагает непосредственное и совместное участие предприятий и образовательных учреждений в научной и инновационной деятельности.

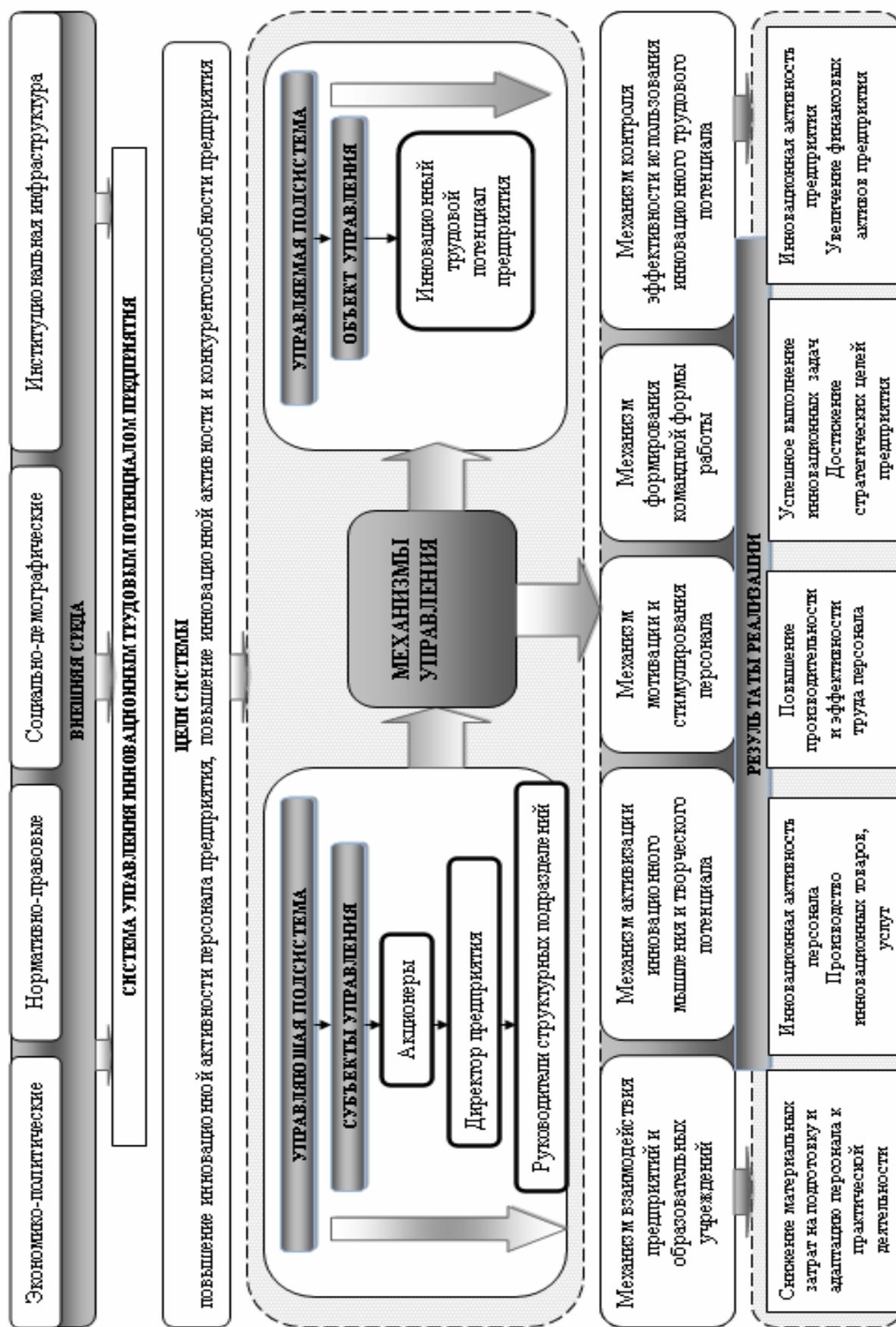


Рис. 4. Модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

В рамках данного механизма предложено использовать следующие *инструменты*: согласованное взаимовыгодное сотрудничество предприятий и образовательной среды по непрерывной подготовке и переподготовке персонала; формирование кадрового резерва; организация заказов на целевую подготовку специалистов; софинансирование приоритетных инновационных проектов; организация учебных практических занятий на базе профильных предприятий; взаимодействие с научными организациями.

2. Механизм активизации инновационного мышления и творческого потенциала. Данный механизм направлен на активизацию трудового потенциала посредством предоставления возможности для творческой реализации в рамках специфики его деятельности, создания условий, способствующих продвижению креативных идей, участия в разработке стратегии развития предприятия. Создание благоприятных условий для инновационной деятельности предполагает формирование корпоративного духа, инновационной атмосферы.

К числу *инструментов* в рамках данного механизма следует отнести: создание благоприятных условий для развития творческого потенциала и инновационной активности; разработка методик развития творческого мышления, методики генерации идей; совершенствование системы профессионального роста; возможность карьерного роста; стратегическое распределение работников по рабочим местам в соответствии с уровнем их квалификации и интеллектуально-творческими возможностями.

3. Механизм мотивации и стимулирования персонала. Механизм нацелен на повышение инновационной активности персонала посредством создания системы мотивационных установок и экономической заинтересованности персонала. Материальное стимулирование и мотивация предполагают разработку системы премирования, материального поощрения за эффективные результаты инновационной деятельности, перспективные инновационные идеи, проекты и предложения. Моральное стимулирование нацелено на мотивацию работников к инновационной деятельности через публичную похвалу, награды.

Механизм предусматривает использование следующих *инструментов* управления: организация и финансирование международных стажировок; организация стажировок в других компаниях; разработка и внедрение мотивационных систем; материальное поощрение по результатам инновационной деятельности; разработка системы морального стимулирования.

4. Механизм формирования командной формы работы (кружки качества, формирования целевых инновационных разработок). Данный механизм предполагает организацию инновационной деятельности посредством создания рабочих команд, объединенных единой целью, возможностью творчески подходить к решению проблемы или задачи. Командная работа вне зависимости от специфики деятельности и поставленных задач предполагает взаимответственность, сплоченность, слаженность действий и возможность каждого в отдельности участника команды открыто предлагать пути достижения намеченной цели.

Инструментами управления, предлагаемыми в рамках данного механизма, являются: разработка технологий коллективной и командной работы; выявление и отбор работников, способных к творческой деятельности; привлечение работников, склонных к творческой и коллективной работе; разработка новых требований к уровню профессиональной подготовки специалистов; предоставление самостоятельности

в работе; создание атмосферы взаимответственности; возможность предложения инициативных идей.

5. *Механизм контроля эффективности использования инновационного трудового потенциала.* Механизм направлен на совершенствование и разработку мероприятий по созданию критериев оценки персонала. В основе механизма лежит выявление уровня инновационной активности персонала с учетом потребностей предприятия.

Предложены такие *инструменты* управления, как: организация рейтинга оценки уровня инновационности персонала на предприятиях; контроль качества профессиональной подготовки персонала; корректировка должностных инструкций с целью многостороннего и качественного использования интеллектуальных и творческих способностей персонала; контроль за содействием развитию творческого и интеллектуального потенциалов персонала; разработка эффективных контрактов при найме на работу.

Представленные механизмы управления являются главными рычагами воздействия на формирование и эффективное использование инновационного трудового потенциала предприятия.

Представленная на рис. 4 модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия отражает систему, которая включает: факторы, влияющие на систему управления (экономико-политические, нормативно-правовые, социально-демографические, институциональная инфраструктура), субъекты управления и взаимосвязи между ними, объект управления (инновационный трудовой потенциал предприятия), механизмы управления и результаты их реализации.

5. Рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом и результаты оценки экономической эффективности системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

С целью повышения уровня развития инновационного трудового потенциала предприятия были разработаны и обоснованы рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия (табл. 7).

Т а б л и ц а 7

Рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия

Рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом	Результаты реализации
1	2
Организационная подготовка персонала, направленная на формирование кадрового резерва и непрерывное профессиональное развитие персонала	Снижение материальных затрат на подготовку и адаптацию персонала к практической деятельности
Создание благоприятных условий и инновационной атмосферы, необходимых для успешного выполнения инновационных задач	Инновационная активность персонала. Производство инновационных товаров и услуг

1	2
Разработка гибкой системы вознаграждения за инициирование новых идей и предложений – стимулирование инновационного поведения персонала	Повышение производительности и эффективности труда персонала
Формирование на предприятии рабочих команд и инновационных групп для осуществления целевых задач посредством коллективного мышления и установления доверительных отношений между всеми участниками	Успешное выполнение инновационных задач. Достижение стратегических целей предприятия
Организация контроля за формированием и использованием инновационного трудового потенциала предприятия на основе системы управления посредством обеспечения поддержки инновационных инициатив персонала и координации их деятельности	Инновационная активность предприятия. Увеличение финансовых активов предприятия

Для оценки экономической эффективности предложенных рекомендаций были выбраны два крупных промышленных предприятия Пензенской области: ОАО «Биосинтез» и ОАО «Пензадизельмаш». Данные предприятия в максимальной степени используют инновации, а также осуществляют научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, обладают значительной долей рынка и численностью занятого персонала.

В качестве основных показателей, используемых для расчета экономической эффективности разработанных мероприятий, в диссертации приняты следующие величины: показатель прироста промышленной продукции, в том числе за счет инновационных технологий и за счет создания новых рабочих мест на основе реализации инновационных проектов; доля прироста промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом; показатель эффективности затрат на реализацию рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия. В табл. 8 представлены формулы для расчета экономической эффективности.

Таблица 8

Формулы для расчета экономической эффективности

№ п/п	Наименование показателя	Формула расчета
1	2	3
1	Прирост промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия, млн. рублей	$\Delta \text{ПП}_{\text{инт}} = \frac{\text{ПП}_t}{\text{Ч}_{\text{звп}t}} \times N_{\text{рип}t},$ <p>где $\Delta \text{ПП}_{\text{инт}}$ – прирост промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия в году t; ПП_t – объем промышленной продукции предприятия в году t; $\text{Ч}_{\text{звп}t}$ – численность занятых на предприятии в году t; $N_{\text{рип}t}$ – количество созданных новых рабочих мест за счет реализации инновационных проектов в году t.</p>

1	2	3
2	Доля прироста промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия, %	$D_{\text{инт}}^{\text{ПП}} = \frac{\Delta \text{ПП}_{\text{инт}}}{\text{ПП}_t - \text{ПП}_{t-1}} \times 100\%,$ <p>где $D_{\text{инт}}^{\text{ПП}}$ – доля прироста объема промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия в году t.</p>
3	Эффективность затрат на управление инновационным трудовым потенциалом предприятия	$\mathcal{E}_{\text{зинт}} = \frac{\Pi_t}{I_t + \mathcal{Z}_{\text{внт}}},$ <p>где $\mathcal{E}_{\text{зинт}}$ – экономическая эффективность затрат на управление инновационным трудовым потенциалом предприятия; Π_t – прибыль предприятия в году t; I_t – инвестиции в основной капитал за счет всех источников в году t; $\mathcal{Z}_{\text{внт}}$ – внутренние затраты на реализацию мероприятий по формированию и управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия в году t.</p>

В расчетах были использованы фактические данные об экономической и инновационной деятельности исследуемых предприятий ОАО «Биосинтез» и ОАО «Пензадизельмаш». На основе метода среднего значения был спрогнозирован средний прирост всех показателей в 2014 и 2015 гг.

На первом этапе был осуществлен расчет прироста промышленной продукции за счет создания дополнительных рабочих мест, связанных с внедрением инновационных технологий либо производством инновационных продуктов.

На втором этапе выполнен расчет доли прироста объема промышленной продукции, созданной дополнительными работниками при производстве инновационных продуктов и внедрении системы материального и морального вознаграждения персонала.

На третьем этапе была определена эффективность затрат на реализацию рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия, включающая в себя систему вознаграждения персонала, создание дополнительных рабочих мест под производство новых инновационных продуктов, формирование условий для развития инновационного трудового потенциала и др. При расчете экономической эффективности рекомендаций по развитию системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия принята минимальная доля затрат на повышение инновационной активности – 2 % от управленческих расходов (табл.9).

Таблица 9

Показатели эффективности управления инновационным трудовым потенциалом на предприятиях ОАО «Биосинтез» и ОАО «Пензадизельмаш»

№ п/п	Наименование показателя	2011	2012	2013	Прогноз	
					2014	2015
ОАО «Биосинтез»						
1	Прирост промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия, млн руб.	3186	5159	5321	6589	7932
2	Доля прироста промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия, %	-2,2	-1,3	1,5	1,6	1,7
3	Эффективность затрат на реализацию предложенных рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия	1,644	1,523	1,560	1,654	1,753
ОАО «Пензадизельмаш»						
1	Прирост промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия, млн руб.	4279	4764	5188	6036	7025
2	Доля прироста промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия, %	0,71	0,75	4,8	5	5,2
3	Эффективность затрат на реализацию предложенных рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия	1,057	1,124	1,054	1,083	1,111

Выполненный расчет свидетельствует об эффективности предложенных рекомендаций по формированию и управлению инновационным трудовым потенциалом за счет положительной динамики показателей на прогнозируемые 2014 и 2015 годы.

III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Анализ зарубежных и отечественных исследований по формированию и использованию трудового потенциала показал низкую степень изученности инновационного трудового потенциала, являющегося в современных условиях важнейшим стратегическим ресурсом развития предприятия.

2. Уточнена и расширена классификация составляющих элементов трудового потенциала, которая дополнена инновационной составляющей и включает: физиологическую, демографическую, психосоциальную, интеллектуальную, квалифи-

кационную, ценностно-ориентированную составляющие. Дано определение понятия «инновационный трудовой потенциал предприятия», под которым понимается «совокупность личностных, профессиональных, интеллектуальных, творческих способностей персонала, склонного к инновационному мышлению, способного гибко адаптироваться к происходящим изменениям во внешней и внутренней среде предприятия».

3. Анализ сущности категории «инновационный трудовой потенциал» позволил выделить основные его элементы (интеллектуальный и творческий) и этапы его реализации: инновационное мышление, инновационная активность, инновационная деятельность. Выявлены условия, оказывающие влияние на формирование инновационного трудового потенциала предприятия: глобализация, модернизация и информатизация производственных процессов, государственная политика в области образования и науки, государственная и региональная политика в области инноваций и др.

4. Выявлены региональные особенности, оказывающие влияние на формирование инновационного трудового потенциала предприятий: отраслевая специфика регионального развития; уровень развития инновационной инфраструктуры региона; образовательный уровень занятого населения; наличие научного потенциала для предприятий; уровень инновационной активности предприятий.

5. Определены тенденции формирования и развития инновационного трудового потенциала предприятий: снижение численности населения в активном трудоспособном возрасте; увеличение доли занятых с высшим и средним профессиональным образованием и др.

6. В процессе исследования уровня развития инновационной активности трудового потенциала предприятий выявлены: высокий образовательный уровень занятых, высшее образование имеют 53 %, недостаточно высокий уровень творческой активности и уровень использования интеллектуальных резервов. Полученные результаты свидетельствуют о недостаточно эффективной системе управления инновационным трудовым потенциалом и, как следствие, недостаточно высокой инновационной активности предприятий промышленности.

7. Установлено, что основными причинами низкого уровня использования инновационного трудового потенциала работников являются неэффективные методы управления трудовым потенциалом, а также отсутствие четкой системы мотивации и стимулирования (50 %) и неиспользование творческого потенциала работников (29 %).

8. Проведена оценка уровня развития инновационного трудового потенциала предприятий на основе расчета интегрального индекса, определяемого как средневзвешенное значение: индекса уровня образования, индекса периодичности повышения уровня квалификации, индекса уровня квалификации, индекса уровня развития творческих и креативных способностей, индекса стажа и опыта работы, индекса изобретательской активности. Интегральный индекс составил 2,86, что соответствует среднему уровню развития инновационного трудового потенциала предприятий.

9. Разработаны модель и механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия: механизм взаимодействия предприятий и образовательных учреждений, механизм активизации инновационного мышления и творческого потенциала, механизм мотивации и стимулирования персонала, механизм формирования командной формы работы, механизм контроля эффективности использования инновационного трудового потенциала.

10. Осуществлена оценка экономической эффективности развития системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, отражающая положительную динамику показателей: прироста промышленной продукции, доли прироста промышленной продукции, эффективности затрат на реализацию предложенных рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия.

11. Практическая значимость диссертационной работы подтверждается результатами внедрения в деятельности промышленных предприятий г. Пензы.

IV. СПИСОК РАБОТ, В КОТОРЫХ ОПУБЛИКОВАНЫ ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

1. Амирова, Д.Р. Инновационная актуальность трудового потенциала как важнейший ресурс модернизации экономики [Текст] / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Экономика и предпринимательство. – 2013. – №12. – Ч.2. – 0,8 п.л. (лично автором – 0,4 п.л.). – перечень ВАК.

2. Амирова, Д.Р. Инновационный трудовой потенциал: условия формирования и причины недоиспользования [Текст] / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Экономика и управление. – 2014. – № 3. – 0,5 п.л. (лично автором – 0,25 п.л.). – перечень ВАК.

3. Амирова, Д.Р. Инновационный трудовой потенциал – стратегический ресурс развития инновационной экономики [Текст] / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Экономика и предпринимательство. – 2014. – №6. – 0,5 п.л. (лично автором – 0,25 п.л.). – перечень ВАК.

4. Амирова, Д.Р. Анализ количественной составляющей трудового потенциала Пензенской области [Текст] / Д.Р. Амирова // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: сборник статей XII Международной научно-практической конференции. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2010. – 364 с. – 0,3 п.л.

5. Амирова, Д.Р. Влияние развития трудового потенциала на инновационность страны [Текст] / Д.Р. Амирова // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2011. – 124 с. – 0,2 п.л.

6. Амирова, Д.Р. Роль человеческого капитала в повышении конкурентоспособности экономики страны [Текст] / Д.Р. Амирова // Сборник статей X Международной научно-практической конференции «Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие». – Пенза: РИО ПГСХА, 2012. – 176 с. – 0,2 п.л.

7. Амирова, Д.Р. Инновационный трудовой потенциал как фактор формирования экономики инноваций [Текст] / Д.Р. Амирова // Проблемы социально-экономической устойчивости региона: сборник статей X Международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2013. – 238 с. – 0,3 п.л.

8. Амирова, Д.Р. Инновационная составляющая трудового потенциала и необходимость ее развития для современного общества [Текст] / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Сборник материалов международной научно-практической конференции «Гуманитарные проблемы современности». – Пенза: ПГУАС, 2013. – 0,4 п.л. (лично автором – 0,2 п.л.).

9. Амирова, Д.Р. Инновационная составляющая трудового потенциала как неотъемлемый фактор развития инновационной экономики / Г.А. Резник, Д.Р. Ами-

рова // Менеджмент: управление в социальных и экономических системах: межвузовский сборник научных трудов / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2013. – Вып. 4. – 279 с. – 0,4 п.л. (лично автором – 0,2 п.л.).

10. Амирова, Д.Р. Инновационный трудовой потенциал: сущность, структура [Текст] / Д.Р. Амирова // Сборник статей XI Международной научно-практической конференции «Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие». – Пенза: РИО ПГСХА, 2013. – 124 с. – 0,3 п.л.

11. Амирова, Д.Р. Условия формирования инновационного трудового потенциала [Текст] / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Сборник статей XI Международной научно-практической конференции «Проблемы социально-экономической устойчивости региона». – Пенза: РИО ПГСХА, 2014. – 100 с. – 0,4 п.л. (лично автором – 0,2 п.л.).

12. Амирова, Д.Р. Формирование инновационного трудового потенциала как ключевой фактор успешного развития инновационной экономики [Текст] / Д.Р. Амирова // Менеджмент в социальных и экономических системах: межвузовский сборник научных трудов / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – Вып.5. – Пенза: ПГУАС, 2014. – 220 с. – 0,4 п.л.

Амирова Динара Рафиковна

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ
ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством: менеджмент

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Подписано в печать 2.10.14. Формат 60×84/16.

Бумага офсетная. Печать на ризографе.

Уч.-изд.л. 1,0. Тираж 110 экз.

Заказ № 356.

E-mail:office@pguas.ru

www.pguas.ru