

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства»
(ПГУАС)

Г.А. Резник, Д.Р. Амирова

**МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ИННОВАЦИОННЫМ ТРУДОВЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Пенза 2015

УДК 331:005.591.6 (035.3)

ББК 65.240-2

Р34

Рецензенты: доктор экономических наук, профессор, директор Пензенского филиала ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» Бондаренко В.В.;

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономика, организация и управление производством» ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» Хрусталева Б.Б.

Резник Г.А.

Р34 Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия: моногр. / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова. – Пенза: ПГУАС, 2015. – 168 с.

ISBN 978-5-9282-1267-4

В монографии представлены результаты теоретических и практических исследований в области изучения условий формирования инновационного трудового потенциала, а также механизмов управления им на предприятии. Рассмотрены теоретические и методические подходы к управлению трудовым потенциалом и его инновационной составляющей, разработана классификация элементов инновационного трудового потенциала предприятия. Выявлены региональные особенности формирования инновационного трудового потенциала предприятий и тенденции его развития. Выполнена оценка уровня развития инновационного трудового потенциала предприятия. Выявлены и обоснованы причины неэффективного использования инновационного трудового потенциала предприятия. Разработаны модель и механизмы системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия. Проведена экономическая оценка эффективности развития системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Монография подготовлена на кафедре «Маркетинг и экономическая теория» и предназначена для студентов, обучающихся по направлениям 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент», а также аспирантов, преподавателей высших учебных заведений, научных и практических работников.

ISBN 978-5-9282-1267-4

© Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, 2015

© Резник Г.А., Амирова Д.Р., 2015

ВВЕДЕНИЕ

Процесс глобализации предопределил 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. N 2473п-П7), стратегия развития науки и инноваций в РФ на период до 2015 года (утв. Межведомственной комиссией по научно-инновационной политике, протокол от 15.02.2006 г. N 1).

Несмотря на активную государственную политику в области развития и финансирования инноваций, инновационная активность предприятий остается по-прежнему низкой, 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, обусловили выбор темы исследования.

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. 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. 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. Роцин, 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. Все это свидетельствует об актуальности темы и необходимости дальнейшего исследования.

Цель работы – разработка механизмов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Для достижения указанной цели в 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 являются механизмы управления формированием и использованием инновационного трудового потенциала предприятия.

Объектом исследования выступает инновационный трудовой потенциал предприятий промышленности Пензенской области.

Научная новизна проведенного исследования заключается в научном обосновании и развитии теоретических и методических положений и 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 определяющей.

4. Проведена оценка инновационного трудового потенциала, позволявшая 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.

Монография включает три раздела, посвященные изучению особенностей формирования и управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

В первом разделе «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 твор-

ческий элемент. Выявлены внешние и внутренние условия формирования инновационного трудового потенциала предприятия. Определены методы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Во втором разделе «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.

В третьем разделе «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.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

1.1. Трудовой потенциал: сущность, структура и основные методологические подходы к анализу исследования

На протяжении длительного и многовекового периода формирования общества различные отечественные и зарубежные исследователи предлагали и вводили в научный оборот различные понятия, связывающие человека с трудовой деятельностью: «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал».

Научная обоснованность этих понятий в трудах отечественных и зарубежных авторов различна, однако все они имеют под собой одну основу – человек и труд. Зачастую авторы, используя данные экономические категории их синонимизируют. На наш взгляд существует необходимость их терминологического разграничения и выявления соотношения указанных экономических терминов.

Так, по мнению отечественных ученых В.В. Адамчук, О.В. Ромашова, М.Е. Сорокиной¹, П.Э. Шлендера², к трудовым ресурсам относится трудоспособная часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными способностями способная производить материальные блага или оказывать услуги.

Близкую трактовку предлагает и А.Я. Кибанов³, который под трудовыми ресурсами понимает трудоспособную часть населения страны, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств, способна производить материальные блага или услуги.

Составной частью трудовых ресурсов является наемная рабочая сила под которой В.С. Буланов и Н.А. Волгин⁴ понимают физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ. Аналогичные определения дают Ю.М. Остапенко⁵ и Б.М. Генкин⁶.

¹ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000. 407 с. С.15.

² Шлендер П.Э. Рынок труда: учеб. пособие. М.: Вузовский учебник, 2004. 208 с. С.10.

³ Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. 3-е изд., доп. и перераб. М.: Инфра-М, 2006.

⁴ Буланова В.С., Волгина Н.А. Рынок труда: учебник. 2 изд., перераб. и доп. М.: Изд-во «Экзамен», 2003. 480 с. С. 25.

⁵ Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007. 272 с. С. 31.

⁶ Генкин Б.М. Экономика и Социология труда: учебник для вузов. 6-е изд., доп. М.:Норма, 2006. С. 96.

В последние два десятилетия в отечественной литературе получил распространение термин «человеческий капитал». Колосницына М.Г. определяет его как «меру воплощенной в человеке способности приносить доход»⁷. Похожее определение предлагает А.Л. Мазин⁸. Генкин Б.М. рассматривает его как «совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия и общества»⁹. Надо отметить, что понятие «человеческий капитал» уже давно и широко используется в зарубежной практике и научной литературе в работах К. Гамильтона, Г. Беккера¹⁰, Т. Шульца¹¹ и др.

Понятие «человеческие ресурсы» изначально стало использоваться в теории и практике США в 70-е годы, однако, его исследованием занимаются и отечественные ученые среди которых: А.П. Егоршин, А.Л. Мазин, Ю.Г. Одегов, А.Я. Кибанов, С.Д. Резник и др. По мнению А.Я. Кибанова, «человеческие ресурсы» это понятие, которое «отражает главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека» и оно включает в себя «совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей»¹². Понятие человеческие ресурсы по своему содержанию чаще применяется в сфере управления персоналом организации.

В современной экономической литературе сложились различные методологические подходы к исследованию трудового потенциала, как отдельного работника, предприятия, так и общества в целом.

Для раскрытия сущности экономической категории «трудовой потенциал» необходимо проанализировать основные предпосылки его зарождения. Для каждого этапа развития общества соответствовал определенный экономический дух, происходила трансформация различных понятий, в том числе и связывающих человека с трудом, а соответственно менялись и подходы к оценке труда, его качества.

Основные предпосылки – отдельные компоненты или свойства для анализа экономической категории «трудовой потенциал» – можно найти в работах зарубежных авторов¹³ А. Смита, Д. Рикардо, Дж. Милля, являющихся основоположниками классической политэкономии. В их трудах анализируются различные аспекты жизнедеятельности человека, от кото-

⁷ Колосницына М.Г. Экономика труда: учеб. М.:ИЧП «Издательство Магистр», 1998. С. 88.

⁸ Мазин А.Л. Экономика труда: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.:ЮНИТИ_ДАНА, 2007. С.196.

⁹ Там же. С. 96.

¹⁰ Becker G. Human Capital. Chicago: Chicago Press, 1993. 327 p.

¹¹ Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1968, vol. 6.

¹² Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. 3-е изд., доп. и перераб. М.: Инфра-М, 2006. С. 57–58.

¹³ Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе: пер. с англ. 4-е изд. М.: «Дело Лтд», 1994. 720 с.

рых напрямую зависит и его место в экономической системе. Так, по мнению Адама Смита, «труд, которому образованный человек обучается, возместит ему сверх обычной заработной платы за простой труд все расходы, затраченные на обучение»¹⁴. В то же время сами затраты на образование или обучение человека, рассматриваются им как капиталовложения в его способность зарабатывать в будущем. Эти суждения можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал. Наряду с этим А. Смит считал, что в результате разделения труда у человека могут возникнуть определенные негативные последствия, противодействовать которым сможет государственная система образования¹⁵. Дж. Милль в своих трудах говорил о необходимости получения образования для всех слоев населения, о качестве образования¹⁶.

К. Маркс в своих работах развил многие направления, связанные с трудовой деятельностью рабочего класса. Он разграничивал труд на квалифицированный и неквалифицированный. Маркс считал, что квалифицированная рабочая сила включает в себя затраты в форме обучения: «издержки на образование различны в зависимости от квалификации рабочей силы»¹⁷. К. Маркс установил различие между понятиями труд и рабочая сила. В своих трудах он исходил из того, что «рабочий продает не труд, а рабочую силу – способность к труду».

Разделение труда на квалифицированный и неквалифицированный мы наблюдаем в трудах многих научных школ. Представитель австрийской школы Бём-Баверак¹⁸ утверждал, что квалифицированный труд, будучи не более утомительным и тяжелым чем неквалифицированный, оплачивается лучше.

О необходимости трудового образования – квалификации – говорит и представитель кембриджской маржиналистской школы А. Маршалл. В своих трудах он анализирует образование и трудовое обучение общества, образование работников, организованное их нанимателем, разницу в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда. По его мнению, образование позволяет: «получить возможность для раскрытия своих потенциальных возможностей»¹⁹. В научных работах А. Маршалла приводится описание и целого ряда аспектов, оказывающих влияние на производительность труда, которые в настоящее время относятся к компонентам

¹⁴ Блауг. Экономическая мысль в ретроспективе: пер. с англ., 4-е изд. М.: «Дело Лтд», 1994. 720 с. С. 42.

¹⁵ Там же. С.196.

¹⁶ Авадзе В.С. История экономических учений: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 391 с. С. 90–92.

¹⁷ К. Маркс. Капитал. Критика политической экономии / пер. И.И. Скворцова-Степанова. Т.1. Кн. I. Процесс производства капитал. М., Политиздат, 1978. Т.VIII. 907 с.

¹⁸ Блауг. Экономическая мысль в ретроспективе: пер. с англ. 4-е изд. М.: «Дело Лтд», 1994. 720 с.

¹⁹ Маршалл А. Принципы политической экономии: пер. с англ. Т.II. М., «Прогресс», 1983. 415 с.

трудового потенциала, раскрывающих его сущность. В первую очередь это здоровье, образование, домашнее окружение, где закладывается «общая способность». Маршалл²⁰ рассматривает факторы, влияющие на увеличение численности населения, уровень и качество жизни. Таким образом, представители многих школ рассматривали образование, как один из основных факторов, существенно влияющих на квалификацию работника и на результаты его труда.

По мере развития любой экономической системы, общества в целом, получили развитие исследования, связанные с анализом характеристик самого человека, как основного участника трудовых процессов. Так в начале XX века, в западной экономической теории последователи нового направления – институционализма усиливают внимание к «биосоциальным» характеристикам человека. Так, Т. Веблен²¹ рассматривал человека как «биосоциальное существо» с его врожденными и приобретенными инстинктами, побуждающими человека к действиям, к труду.

У. Митчелл исследует поведение людей в обществе, их психологические характеристики. Основополагающий фактор развития экономики, по его мнению, заключается в психологии людей. Представители другого направления – неоинституционализма У. Ростоу, Д. Гэлбрейт акцентируют внимание на выполнении корпорациями ряда социальных функций: переподготовка кадров и стимулирование различных научных исследований²².

Анализ трудов западных ученых позволяет поэтапно рассмотреть отношение к человеку как главному участнику общественных и трудовых процессов. В своих трудах они анализируют различные компоненты трудового потенциала. Прежде всего, образование, занятость – показатели, характеризующие продуктивность и эффективность трудовой деятельности человека в национальном масштабе.

Русская экономическая мысль в сфере трудовых отношений, рынка труда своего развития достигает на рубеже XIX и XX веков, что, несомненно, связано с историческим ходом развития нашей страны. Исследованиями в этих направлениях занимались²³ К.А. Айзерштейн, М.И. Туган-Барановский, В.И. Ленин, В.М. Милютин, нередко в своих идеях они опирались на труды западных ученых таких, как К. Маркс, А. Смит и др. На рубеже этих веков при капитализме, несмотря на отмену крепостного права, труд не перестает быть свободным, труд рабочих продолжает оставаться принудительным, но уже на капиталиста. Начинается борьба трудящихся с эксплуататорами за повышение заработной платы, с целью обеспече-

²⁰ Маршалл А. Принципы политической экономии: пер. с англ. Т.П. М., «Прогресс», 1983. 415 с.

²¹ Авадзе В.С. История экономических учений: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 391 с. С. 283.

²² Там же. С. 288–289.

²³ Там же. С. 391.

ния своего дальнейшего существования. Радикальные преобразования экономического и политического строя страны начинаются только с переходом к социализму, где труд становится собственностью трудящихся. Социалистический строй, опираясь на Конституцию СССР, предоставляет своим гражданам социально-экономические гарантии: улучшение условий жизни, расширение свобод и прав советского человека. Советский человек начинает развиваться как личность, как полноправный член общества. Человек рассматривается как личность со всеми его физическими и духовными способностями к труду. Это служит методологической предпосылкой для всестороннего изучения главной производительной силы нашего общества – трудовых ресурсов.

При социалистическом строе происходит установление границ трудоспособного возраста, и обозначаются группы людей, включающиеся или исключаящиеся из состава трудоспособного населения. Надо отметить, что данная граница существует без изменения и в настоящее время. Горелов Н.А. дает определение трудовым ресурсам социалистического общества, под которыми он представляет: «трудоспособное население в трудоспособном возрасте, а также совокупность социально-экономических отношений, складывающихся по их поводу во всех фазах общественного воспроизводства»²⁴. Он определяет трудовые ресурсы как составную часть производительных сил общества, которые, по его мнению, имеют: «количественные и качественные ограничения, которые на определенном этапе могут быть тормозом экономического развития»²⁵. Горелов Н.А. упоминает в своей работе о количественных и качественных изменениях трудового потенциала.

Огромный научный вклад в развитие экономической науки внес С.Г. Струмилин, который занимался исследованием трудовых ресурсов, проблемами производительности труда, с его именем связывают и возникновение понятия трудовой потенциал. В отечественной экономической литературе и науке понятие «трудовой потенциал» появилось и стало применяться в 80-е годы XX века в трудах отечественных ученых Н.А. Горелова, Р.П. Колосовой, А.С. Панкратовой, В.Г. Костакова и др.

Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р., Пуляев В.Т. под трудовым потенциалом понимают «потенциально трудовую дееспособность общества», а также «размеры ресурсов труда, которыми располагает общество в определенный период времени»²⁶.

²⁴ Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие / под ред. А.З. Майкова. М.: Высш. Школа, 1980. 327 с. С.9.

²⁵ Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие / под ред. А.З. Майкова. М.: Высш. Школа, 1980. 327 с. С.9.

²⁶ Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р., Пуляев В.Т. Краткая экономическая энциклопедия. СПб., ТОО ТК «Петрополис», 1998. 509 с.

Согласно другому подходу это «совокупность всех трудовых возможностей, как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом, характеризующих качество и потенциальные возможности»²⁷. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. понимают как «предельную величину возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта»²⁸.

Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. рассматривают трудовой потенциал как: «располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками»²⁹. Колосова Р.П. под трудовым потенциалом понимает «количественно и качественно определенные ресурсы живого труда, которыми располагает общество»³⁰.

Базовым в данном понятии является слово «потенциал», который в переводе с греческого означает «возможность»; с лат. «potentia» – сила. В экономической литературе часто встречается более широкая трактовка данного понятия, он рассматривается как – средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества, в определенной обстановке^{31,32}. Румянцева Е.Е. под ним понимает совокупность различных видов ресурсов, включая материальные, финансовые, интеллектуальные, научно-технические и иные, с помощью которых можно получить определенные результаты³³.

Таким образом, проведенный анализ экономических категорий позволяет сделать вывод, что центральным объектом их исследования являются способности и возможности человека, которые позволяют ему участвовать в трудовом процессе. Однако, подробно рассмотрев труды различных ученых и раскрыв сущность данных категорий, следует отметить, что, несмотря на их первоначальную схожесть, все понятия имеют существенные различия, которые не позволяют считать их идентичными (табл. 1.1).

²⁷ Буланова В.С., Волгина Н.А. Рынок труда: учебник. 2 изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 480 с. С. 15.

²⁸ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000. С. 25.

²⁹ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2001. 480 с. С. 405. (Библиотека словарей ИНФРА-М).

³⁰ Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. Изд-во Московского университета, 1987.

³¹ Шлендер П.Э. Рынок труда: учеб. пособие. М.: Вузовский учебник, 2004. 208 с.

³² Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда : учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000. 407 с.

³³ Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. 3-е изд. М.:ИНФРА-М. 2008. Т.VI, 826 с.

Т а б л и ц а 1.1

Анализ методологических подходов к исследованию понятий,
связывающих человека с трудовой деятельностью

1 Рабочая сила	2 Трудовые ресурсы	3 Человеческий капитал	4 Трудовой потенциал	5 Источник
Совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует, каждый раз когда производит какие-либо материальные блага	Трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве	_____	Характеризует качественные и физические способности личности, а также уровень развития самосознания и нравственных качеств, применительно к трудовой деятельности человека	Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 268 с.
Физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ	Население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями для необходимых трудовой деятельности	_____	Совокупность всех трудовых возможностей отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности	Рынок труда: учебник. / под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 480 с.
Способности человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически характеризуется как показателями здоровья, образования и профессионализма	_____	Совокупность качеств, которые определяют и производятельность и могут стать источником дохода для человека, семьи, предприятия и общества. К таким качествам относят здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность	Раскрывает понятие через набор компонентов его характеризующих: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность и ассертивность (гармоничное объединение свойств личности), профессионализм, ресурсы рабочего времени (определяются численностью работников и временем работы). Данные показатели могут относиться как к отдельному человеку, предприятию, обществу в целом	Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 6-е изд., доп. – М.: Норма, 2006. – 448 с.:ил.

Продолжение табл. 1.1

1	2	3	4	5
<p>1. Термин политической экономии, означающий способность человека к труду, его трудовые возможности</p> <p>2. Общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет и до принятого возраста выхода на пенсию, работающих или безработных, исключая недееспособных</p>	<p>Экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности</p>	<p>Капитальные ресурсы общества, вложенные в людей, человека; человеческие возможности участвовать в производстве, творить, строить, создавать ценности</p>	<p>ТП страны, региона, предприятия – распадаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально –образовательным уровнем, другими качественными характеристиками</p>	<p>Райберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стородубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 480 с. – (Библиотека словарей ИНФРА-М)</p>
	<p>Живые носители физических и умственных способностей к труду, материальная субстанция рабочей силы человека. Трудовые ресурсы включают в себя как функционирующее, так и не функционирующее в общественном производстве трудоспособное население</p>		<p>ТП – потенциальная трудовая дееспособность общества. Под Т.п. понимают размеры ресурсов труда, которыми располагает общество в определенный период времени</p>	<p>Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р., Пуляев В.Т. Крапкая экономическая энциклопедия. – СПб., ТОО ТК «Петрополис», 1998. – С. 509</p>

Продолжение табл. 1.1

1	2	3	4	5
<p>Совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости. «Рабочая сила может появиться на рынке в качестве товара лишь тогда» «когда продается ее собственным владельцем»</p>	<p>_____</p>	<p>Мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Он включает в себя как врожденные (унаследованные) способности и таланты, физическую силу и здоровье, так и приобретенные в течении жизни знания, навыки и опыт</p>	<p>_____</p>	<p>Колосницyna M.Г. Экономика труда: учеб. пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. – М.: ИЦП «Издательство Магистр», 1998. – 240 с.</p>
<p>Совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости. «Рабочая сила может появиться на рынке в качестве товара лишь тогда» «когда продается ее собственным владельцем»</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>	<p>_____</p>	<p>К. Маркс. Капитал. Критика политической экономии (пер. И.И. Скворцова-Степанова) Т.1. Кн.1. Процесс производства капитала. М., Политиздат, 1978. 907 с.</p>

Окончание табл. 1.1

	2	3	4	5
		<p>Мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Эта способность охватывает все качественные характеристики человека – умственные, физические, интеллектуальные психологические, моральные, личные, как врожденные и приобретенные, отражающиеся на его доходах</p>		<p>Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А.Л. Макарина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575 с.</p>
			<p>Количественно и качественно определенные ресурсы живого труда, которыми располагает общество</p>	<p>Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. Изд-во Московского университета, 1987. 161 с.</p>
	<p>Трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги</p>		<p>Ресурсная категория, включающая в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области</p>	<p>Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.</p>

Таким образом, «трудовой потенциал» это трудовые возможности человека, трудового коллектива, общества (В.С. Буланов, Н.А. Волгин, Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева). Наиболее распространенным определением «трудовых ресурсов» является «совокупность трудоспособного населения, или только его часть, которая потенциально готова и может участвовать в трудовой деятельности на данный момент времени» (В.С. Буланов, Н.А. Волгин, Ю.М. Остапенко, Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева).

Главным отличием категории «трудовые ресурсы» от других понятий, характеризующих трудовую деятельность человека, является понятие трудоспособного возраста, границы которого законодательно установлены в каждой стране.

С трудовыми ресурсами тесно переплетается понятие «рабочая сила», под которой понимается «часть трудовых ресурсов, сочетающая в себе ряд характеристик позволяющих человеку участвовать в трудовом процессе и предлагающая свою рабочую силу на рынке труда» (В.С. Буланов, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, К. Маркс).

Человеческий капитал представляет собой набор характеристик, которые сочетает в себе человек, позволяющие ему приносить доход (Б.М. Генкин, М.Г. Колосницына, А.Л. Мазин). Данные понятия тесно связаны между собой, так человеческий капитал оказывает существенное влияние на цену рабочей силы и является источником ее дохода.

Несмотря на широкое применение экономистами категории «трудовой потенциал», вопрос о ее понятийной определенности и терминологической значимости нельзя считать решенным. Отсутствует четко выработанная система характеристик, которая раскрывала бы его сущность и структуру. Особенно, это касается его качественных характеристик.

Между трудовым потенциалом, экономическим развитием предприятия и его устойчивостью существует непосредственная зависимость. Своевременное комплексное исследование этапов и процесса формирования трудового потенциала позволяет выявить негативные тенденции и наметить пути их устранения, а также проанализировать основные условия, оказывающие влияние на его развитие от которых зависит не только эффективное функционирование предприятия, материальное благосостояние региона, но и уровень жизни населяющего территорию населения.

В отечественной литературе сформировалось много подходов к исследованию трудового потенциала человека и общества в целом. Так, О. Страхова, Л. Слепнева предлагают выделить несколько подходов к определению сущности трудового потенциала³⁴:

1. Ресурсный подход применяется ими в основном «для выявления резервов живого труда».

³⁴ Страхова О., Слепнева Л. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим // Человек и труд. 2003. №2. С.27–29.

2. Ресурсно-личностный, рассматривает важность различных характеристик работника или всех работников в совокупности в результате чего «суммарный трудовой ресурс возрастает из-за эффективного объединения усилий людей».

3. Социодемографический подход, предложенный О. Страховой и Л. Слепневой, предлагает учитывать различные характеристики работника необходимые для эффективной трудовой деятельности.

4. Социопроизводственный подход, который, по их мнению, предполагает, что в рамках конкретной хозяйственной системы «способность к труду любого работника или совокупная величина трудового потенциала предприятия (региона)» зависят от ряда производственных условий «технических, экономических, организационных», которые существенно влияют на результат трудовой деятельности.

Хлопова Т. и Дьякович М.П. к основным элементам трудового потенциала относят³⁵:

- 1) профессионально-квалификационный потенциал (характеристики работников по профессиям, образованию, уровню квалификации);
- 2) психофизиологический потенциал (пол, возраст, здоровье);
- 3) мотивационный потенциал (уровень удовлетворенности трудом, профессиональный рост).

Одним из отечественных основоположников экономики труда и исследования сущности трудового потенциала, является Б.М. Генкин. В своих трудах он не дает определения трудового потенциала, но обосновывает его структуру через набор компонентов, которые сопровождаются характеристиками³⁶:

- 1) здоровье (средняя продолжительность жизни, затраты на здравоохранение, смертность по возрастам);
- 2) нравственность (отношение к инвалидам, детям, преступность, социальная напряженность);
- 3) творческий потенциал по характеристикам предложенным автором переключается с активностью (доходы от авторских прав, темпы технического прогресса);
- 4) организованность и асертивность (качество законодательства, соблюдение договоров и законов);
- 5) профессионализм (доходы от экспорта, потери от аварий);
- 6) образование (количество лет обучения в школе, вузе);
- 7) ресурсы рабочего времени (трудоспособное население, количество занятых и безработных).

³⁵ Леонидова Г., Чекмарева Е. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне // Человек и труд, 2009. № 12. С. 30–34. С. 31.

³⁶ Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. 6-е изд., доп. М.:Норма, 2006. С.96–99.

Генкин Б.М. анализирует и рассматривает данные компоненты на разных уровнях: человека, предприятия, общества, предлагая каждому свою группу показателей.

На основе анализа различных научных трудов отечественных и зарубежных ученых и специалистов нами уточнена классификация составляющих характеристик трудового потенциала, которая с учетом инновационного развития экономики дополнена инновационной составляющей, в отличие от существующих ранее классификаций (учитывающих физиологическую, демографическую, психосоциальную, образовательную, квалификационную, ценностно-ориентированную составляющие).

На рис. 1.1 представлена классификация составляющих трудового потенциала.

Характеристика составляющих элементов трудового потенциала.

1. Физиологическая составляющая трудового потенциала предполагает хорошее здоровье, физическое развитие и выносливость. Можно охарактеризовать ее как биологический компонент трудового потенциала, который включает в себя все внутренние имеющиеся у человека физиологические резервы, запасы.

2. Демографическая составляющая: пол, возраст.

Она существенным образом влияет на трудовой потенциал человека, а именно на интенсивность и производительность труда, численность трудовых ресурсов.

3. Психосоциальная составляющая, это прежде всего психическое и душевное здоровье, психическое развитие, сдержанность, рассудительность.

Внесение данной составляющей характеристики для раскрытия сущности трудового потенциала является по нашему мнению необходимой, поскольку психическое состояние человека, зачастую зависящее от типа его нервной системы, его умения контролировать себя и свои эмоции, грамотно избегать и разрешать конфликтные ситуации, существенным образом сказываются и на его трудовой деятельности. Затрагивая социальные аспекты, речь идет, прежде всего, об окружающей человека социальной среде в которой он развивается и растет, которая без сомнения откладывает сильнейший отпечаток на психическое развитие и формирование психики каждого индивида.

4. Образовательная составляющая характеризуется в первую очередь, с грамотностью, образованностью и интеллектуальным развитием. От уровня образования, профессионализма как основных качеств зависит саморазвитие человека, умение адекватно, осмысленно реагировать на быстро меняющиеся реалии, происходящие в окружающей его трудовой среде.

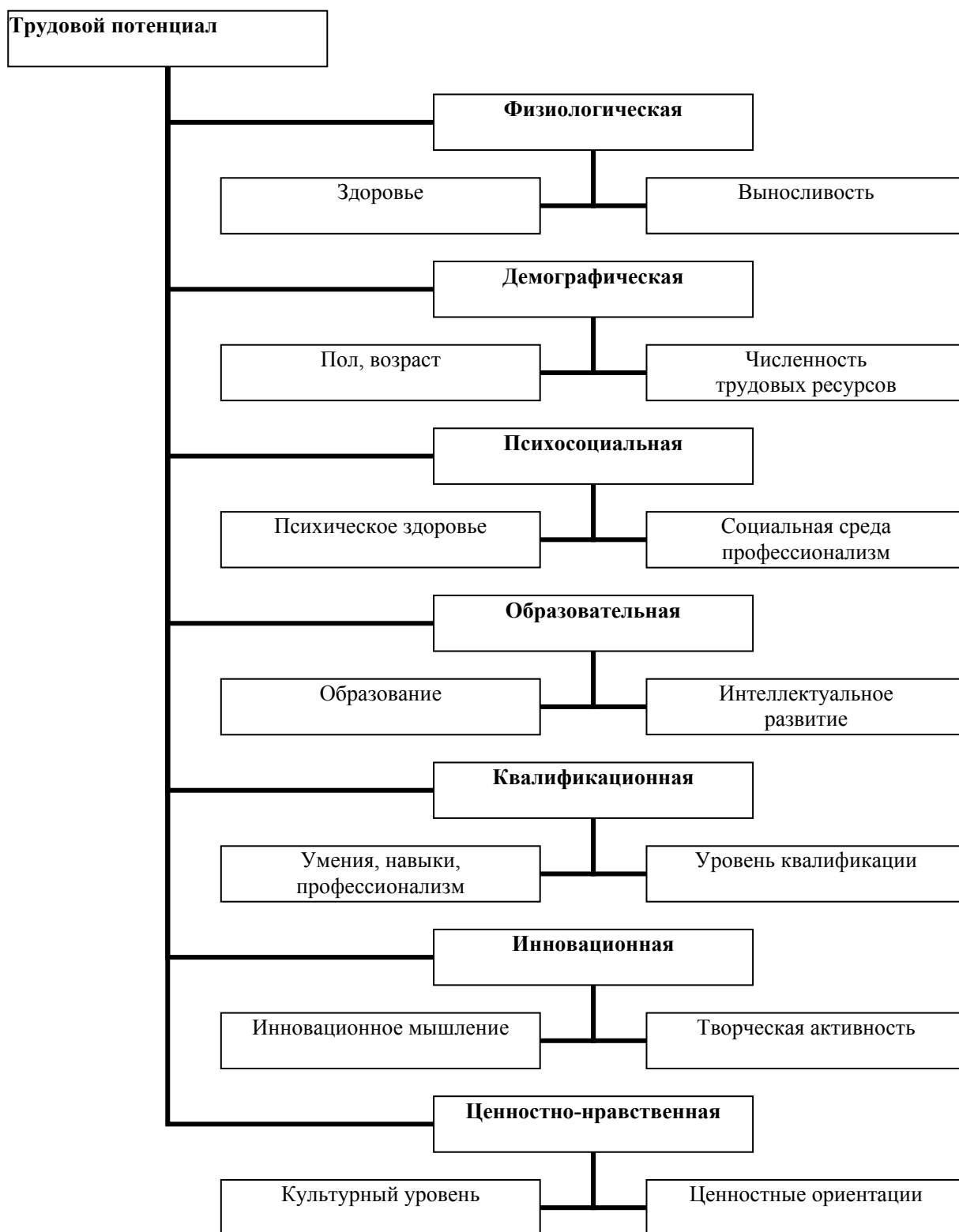


Рис. 1.1. Классификация составляющих элементов трудового потенциала

5. Квалификационная составляющая. Она характеризуется уровнем профессионализма, стажем и опытом работы, трудовой адаптацией, трудо-

вой активностью и мобильностью, коммуникабельностью, продуктивностью, исполнительностью.

6. Инновационная составляющая является относительно новой характеристикой трудового потенциала. Предполагает, прежде всего, компетентность в выбранной сфере, предприимчивость, инновационную и творческую активность, формирование инновационного мышления, мобилизацию всех способностей для достижения поставленных целей, Инновационная составляющая тесно связана и с интеллектуальным развитием, поскольку именно мыслительная деятельность, стремление к бесконечному познанию, развитию, порождают инновации.

7. Ценностно-нравственная составляющая, ее фундаментом является соотношение профессиональных и непрофессиональных качеств, которые начинают закладываться в человеке с детского возраста. На развитие данной составляющей воздействуют традиции, обычаи и культурная среда в которой рождается, растет и развивается человек. Личностные установки, индивидуальные интересы, добросовестность, воспитание.

Предложенная в исследовании классификация и перечисленные выше составляющие позволяют наиболее полно раскрыть сущность трудового потенциала.

Так как формирование и реализация трудового потенциала происходят на разных уровнях: общества, предприятия (организации) и отдельного работника, то целесообразно выделить и функциональную его структуру (рис. 1.2).

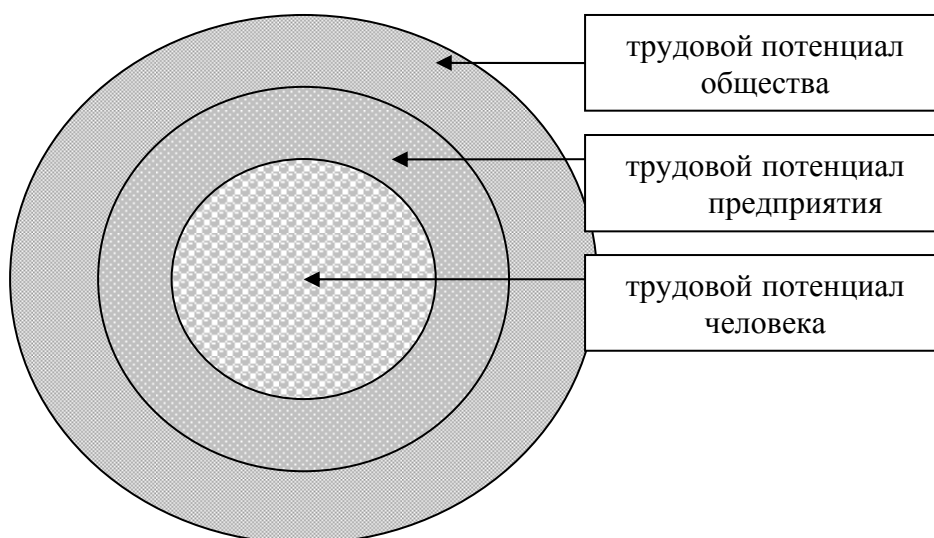


Рис.1.2. Функциональная структура трудового потенциала

Трудовой потенциал на уровне общества или региона представляет собой совокупные способности и возможности осуществлять трудовую деятельность, как реальными трудовыми ресурсами, так и потенциальными, не достигшими трудоспособного возраста, а также лицами, перешед-

шими за границы этого возраста, но продолжающими свою трудовую жизнь. Этот показатель можно охарактеризовать как суммарный трудовой потенциал, оказывающий влияние и на экономическую структуру общества.

Трудовой потенциал предприятия складывается из потенциальных способностей каждого работника и отражает предельную возможность их участия в производственном процессе. Так, Радько С.Г. под трудовым потенциалом предприятия, понимает «основанную на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках работников способность персонала реализовывать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда»³⁷. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. рассматривают трудовой потенциал предприятия как «предельную величину возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта»³⁸.

Трунин С.Н., Шеншинов Ю.В. под трудовым потенциалом предприятия понимают «совокупную трудовую дееспособность его коллектива, ресурсные возможности в области труда, списочность состава предприятия исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалифицированных навыков»³⁹.

Потенциал отдельного работника представляет собой его индивидуальные, предельные возможности и способности осуществлять трудовую деятельность.

На каждом этапе развития экономики предъявляются новые требования к трудовым ресурсам, в том числе и трудовому потенциалу, с учетом его особенностей. Поскольку в настоящее время взят курс на инновационное развитие экономики, то успешное решение задач, поставленных Правительством в области инновационного развития экономики страны и эффективной инновационной деятельности предприятий прежде всего зависит от уровня развития инновационной составляющей трудового потенциала.

Как было отмечено ранее, в структуре трудового потенциала предприятия многие ученые выделяют кадровую, профессионально-квалификационную и другие составляющие и не учитывают инновационную. Так, Шлендер П.Э.⁴⁰ выделяет следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

³⁷ Радько С.Г. Теоретические основы управления трудовым потенциалом: учеб. пособие. – СПб.: Филиал изд-ва «Просвещение», 2007. 318 с. С.12–13.

³⁸ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с. С.25.

³⁹ Трунин С.Н., Шеншинов Ю.В. Развитие трудового потенциала промышленного предприятия в контексте формирования высокоэффективной системы управления персоналом // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2010. №3. С. 49–51.

⁴⁰ Шлендер П.Э. Рынок труда: учеб. пособие. М.: Вузовский учебник, 2004. 208 с. С.7.

В настоящее время недостаточно исследованной остается проблема формирования инновационного трудового потенциала.

Так, Некипелова Е.Д. раскрывает сущность инновационного потенциала трудовых ресурсов, под которым понимает «совокупность личностных, профессиональных, нравственных характеристик работников формирующие их компетенции и позволяющие им продуцировать и (или) материализовывать новые научно-технические знания в целях реализации стратегии и миссии организации»⁴¹.

Проблемам формирования инновационной восприимчивости трудового потенциала, развитию нового типа экономического мышления – инновационного, позволяющие раскрыть его сущность, посвящены труды П.П. Васильева⁴².

Анализ основных подходов к определению сущности трудового потенциала и составляющих его элементов, позволил дать определение инновационному трудовому потенциалу предприятия. Под «инновационным трудовым потенциалом предприятия понимается совокупность личностных, профессиональных, интеллектуальных, творческих способностей персонала, склонного к инновационному мышлению, способного гибко адаптироваться к происходящим изменениям во внешней и внутренней среде предприятия». Основные составляющие элементы, позволяющие раскрыть структуру инновационного трудового потенциала предприятия, представлены в подразд. 1.2.

Таким образом, проведенный анализ методологических подходов к определению понятия «трудовой потенциал» позволил конкретизировать его сущность и содержание.

Уточнена и расширена классификация составляющих элементов трудового потенциала, которая была дополнена инновационной составляющей и включающая: физиологическую, демографическую, психосоциальную, интеллектуальную, квалификационную, ценностно-ориентированную.

Дано определение понятию «инновационный трудовой потенциал предприятия», представляющий собой «совокупность личностных, профессиональных, интеллектуальных, творческих способностей персонала, склонного к инновационному мышлению, способного гибко адаптироваться к происходящим изменениям во внешней и внутренней среде предприятия».

⁴¹ Некипелова Е.Д. Развитие инновационного потенциала трудовых ресурсов в условиях бережливого производства // Актуальные вопросы экономических наук. 2010. №17–1. С. 172–176.

⁴² Васильев П.П. Проблемы формирования инновационной восприимчивости у трудового потенциала России // TERRA ECONOMICUS. 2010 Т. 8. №1–3. С. 103–109.

1.2. Этапы и условия формирования инновационного трудового потенциала

Изменение внешней среды определяет и специфику формирования трудового потенциала предприятия. Так, каждому периоду времени свойственны свои: во-первых, определенные технологические уклады; во-вторых, система труда; в-третьих, трудовые отношения; в четвертых – трудовые процессы; в пятых требования к качеству трудовых ресурсов. Данные закономерности образуют свой характерный для каждого периода понятийный аппарат. Так, в современной инновационной экономике, принципиальную роль играет инновационный трудовой потенциал, отражающий степень соответствия профессиональных способностей работников экономической стратегии предприятия и инновационным задачам, поставленным Правительством РФ.

Залогом успеха перехода к инновационной экономике является наличие качественных интеллектуальной и инновационной составляющих трудового потенциала, исследование которых представляется нам необходимым, поскольку они являются:

- базой для эффективного экономического развития предприятия и экономики в целом;
- основной движущей силой для развития инновационной деятельности;
- основой для формирования качественного инновационного трудового потенциала предприятия;
- потенциалом для генерирования новых идей;
- повышения инновационной активности трудового персонала предприятия;
- важнейшей ступенью для обеспечения высокой конкурентоспособности предприятия и страны в системе всего мирового хозяйства.

Инновационный процесс это цепочка взаимосвязанных между собой действий и ключевых звеньев, объединенных единым результатом или целью. В свою очередь разработка инноваций всегда связана с определенными инвестиционными рисками и высокими требованиями к качеству трудового состава, поскольку центральное место в любом трудовом процессе принадлежит именно трудовым ресурсам. Значимость человека как носителя основных ресурсов для труда в условиях выбранного пути экономического развития неуклонно возрастает, поскольку он был и остается главной движущей силой любого прогресса.

Создание новейших интеллектуальных продуктов, их применение на практике, развитие инновационной сферы деятельности предприятия зависят от уровня развития трудового потенциала и степени развития его инновационной составляющей. Именно от них зависит, будет ли инновационная

деятельность предприятия эффективной и продуктивной. В свою очередь существенное влияние на данные процессы оказывает творческий элемент, что по сути и является источником создания инноваций, «ноу-хау».

Традиционно труд воспринимался как обязательный процесс для любого члена общества. Под традиционным трудом понимается – физический труд со всеми психофизиологическими способностями человека, формирующими этот трудовой процесс, с учетом образовательного элемента. Поскольку все чаще в экономической литературе встречается понятие инновационный труд, то вполне обоснованным является определение его сущности.

В табл. 1.2 выполнен сравнительный анализ функциональных характеристик трудового потенциала и инновационного трудового потенциала предприятия.

Т а б л и ц а 1.2

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

Сегодня происходит вычленение интеллектуального элемента из традиционного труда. Особенностью интеллектуального труда, его потенциала является то, что результатом деятельности становится интеллектуальный продукт – инновация.

В то же время, инновационный трудовой потенциал, по сути, является составной и неотъемлемой частью трудового потенциала общества. Поскольку в целом вне зависимости от вида труда, его черт, результатом выступает произведенный конечный продукт трудовой деятельности, отражающий совокупность произведенных результатов труда, включающий и инновационный.

На сегодняшний день нет четкого взгляда на содержимое инновационного трудового потенциала предприятия, однако существует острая необходимость в его формировании. Вследствие этого необходимо выделить структурные элементы, позволяющие его охарактеризовать и оценить (рис. 1.3).

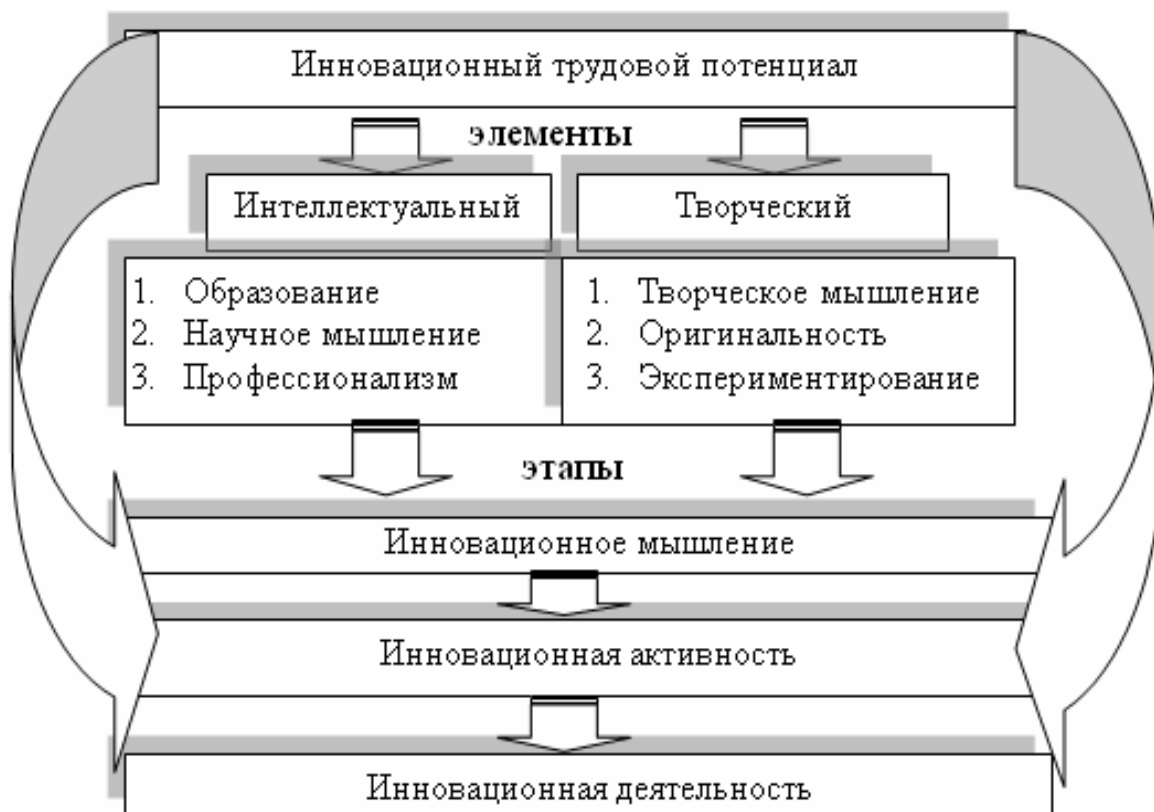


Рис. 1.3. Этапы реализации инновационного
трудового потенциала предприятия

Основными структурными элементами инновационного трудового потенциала предприятия являются интеллектуальный и творческий.

Интеллектуальный потенциал представляет собой совокупность знаний, идей, информации, как полученных в процессе развития и становления индивида, так и приобретенных и накапливаемых в течение жизни. Основным источником, формирующим интеллектуальный потенциал, является непрерывное получение образования.

Важнейшей частью интеллектуального потенциала сегодня выступает научное мышление, которое включает в себя научно-технические разработки, научные исследования, все разновидности интеллектуальной собственности, стремление личному профессиональному и интеллектуальному росту, многократному переучиванию в течение жизни.

Как правило, интеллектуальные способности находят свое отражение в интеллектуальном труде, результатом которого может выступать интеллектуальная собственность, что, по сути, является новшеством или инновацией. Чем выше интеллектуальный потенциал предприятия, тем продуктивнее производственная деятельность предприятия.

Творческий потенциал по своей природной сущности отражает в большей степени врожденные и раскрывающиеся по мере возникновения личной или профессиональной необходимости творческие способности.

Сам творческий потенциал представляет собой способность творить, создавать, экспериментировать, изобретать. В творческом подходе проявляется креативность мышления, способствующее порождению новых идей и повторение результатов данного вида труда практически невозможно, что собственно и делает интеллектуальный труд инновационным.

Креативность мышления, проявляется в оригинальности и неординарности личности, способной делать все не так как все, как уже принято в обществе. Эта способность проявляется в видении и решении не сложных и даже стандартных задач в абсолютно не стандартной форме.

О творчестве как о способности порождать что-то новое упоминалось еще в трудах известных философов, таких как Платон, И. Кант и др. Так, И. Кант под творчеством понимает «способность делать что-то не подражая;... оно должно быть образцом для подражания», мериллом»⁴³.

С учетом современного развития экономики с целью увеличения роли творчества и инновационности необходимо создание благоприятных и поощряющих развитие творчества условий на предприятиях.

Интеллектуальный и творческий потенциалы формируют и раскрывают в свою очередь способность к нововведениям, от которой и зависит инновационная активность предприятия. Данная способность проявляется в:

- умении решать сложные задачи;
- способности инновационного мышления;
- способность генерировать идеи;
- умении рисковать и применять рискованные решения;
- эффективном применении на практике полученные «новых» знаний для создания «нового продукта»;
- умелом применении на практике новые технологических, организационных и мотивационных приемов «новшества» направленных на эффективную и продуктивную деятельность.

Одной из основных отличительных особенностей инновационного трудового потенциала является способность к генерации идей, т.е. созданию новых или качественному преобразованию старых стилей и методов построения профессиональной деятельности. Именно «идея» сегодня является востребованным и дефицитным товаром и двигателем экономического роста.

Следует отметить, что на инновационный и интеллектуальный потенциалы трудовых ресурсов оказывают существенное влияние уровень информатизации общества «поскольку именно информационные ресурсы и технологии позволяют наиболее полно реализовать научный и образовательный потенциалы»⁴⁴.

⁴³ Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: учеб. пособие. М.: Изд-во «Экзамен», 2003. 416 с. С. 228.

⁴⁴ Новикова О.С., Беляева О.В. Интеллект и интеллектуальный потенциал в образовании // Философия права. Ростов н/Д, 2010. №1.

Важнейшим фактором развития инновационного трудового потенциала является наличие инфраструктуры для инновационной деятельности. Основными институтами, которой являются научно-исследовательские центры, технопарки, бизнес-инкубаторы и др. Особая роль здесь отводится уровню взаимодействия разномасштабных инновационных инфраструктур как федерального, так и регионального значения с предприятиями и различными учебными учреждениями с целью подготовки инновационно-ориентированных специалистов.

Применение новых информационных, научно-технических и интеллектуальных технологий способствовали серьезным изменениям сущности и характера самого труда. В настоящее время с учетом выше изложенных элементов наблюдается перестройка многих видов трудовой деятельности, когда на смену трудоемкой приходят наукоемкие виды труда. Современное общество характеризуется сегодня появлением «нестандартных форм занятости», новых видов профессиональной деятельности, системы переподготовки кадров. Так, широкое распространение получает работа на дому, связанная осуществлением посреднических услуг при помощи информационного и технологического обеспечения, т.е. интернет-ресурса – дистанционная работа, так и ведение собственного бизнеса создание – интернет-магазинов.

Наряду с этим, следует отметить, что как и во многих зарубежных компаниях, где акцент переносится на исключительную ценность вклада индивидуума в деятельность организации и оптимальное использование его интеллектуального потенциала, во многих российских компаниях и в том числе в высших учебных заведениях следуют подобной схеме⁴⁵.

Реализация инновационного трудового потенциала предприятия происходит поэтапно. Качественное формирование и развитие интеллектуального и творческого элементов способствуют формированию инновационного мышления, которое предполагает абсолютно новый стиль работы и активизирует инновационную и креативную деятельность работников по созданию инновационных продуктов, идей, технологий. Инновационное мышление способствует реализации инновационного потенциала работников, более эффективному освоиванию и применению в производстве интеллектуальных знаний и творческих способностей. Особенностью инновационного мышления являются: способность выявлять наиболее ценные для предприятия направления деятельности, способность генерирования идей, способность распознавать инновации и работать с инновационными проектами.

⁴⁵ Мартынов А.Ф., Крюкова О.А., Окунев О.Б. //Модель управления интеллектуальным потенциалом экономических систем // Транспортное дело России. М.:Редакция газеты «Морские вести России», 2006. №12-IV .

Отсюда следует, что формирование инновационного трудового потенциала предприятия способствует повышению его инновационной активности и имеет важное значение для инновационной деятельности. Прежде всего, за счет, повышения качества основных структурных элементов (интеллектуального и творческого) и его профессиональной готовности к инновационной деятельности.

Современное «информатизированное» общество и автоматизированное производство требуют работников адекватных этим требованиям. Можно уверенно сказать, что произошли коренные изменения в характере трудовой деятельности и в требованиях предъявляемым к трудовым ресурсам.

На настоящем этапе развития общества одной из приоритетных задач государства является совершенствование системы подготовки инженерно-технических кадров, а также специалистов с ориентацией на инновационную активность во всех сферах экономики. Новые знания и идеи, занимают сегодня важное место, поскольку это обеспечивает конкурентоспособных товаров и конкурентоспособность страны в мировом пространстве. Новейшая и успешная разработка различных высокотехнологичных товаров в большей степени зависит от применения новаторских и творческих подходов. Для достижения этого обществу необходимо иметь инновационно-ориентированные ресурсы – инновационный трудовой потенциал. По своей функциональной принадлежности, инновационная составляющая выступает важной характеристикой трудового потенциала, который в свою очередь и выступает в качестве основного резерва для формирования экономики инновационного типа.

Для достижения поставленных Правительством нашей страны инновационных задач предприятиям необходимо:

- наращивать интеллектуальный потенциал персонала;
- развивать творческий потенциал персонала;
- формировать инновационный трудовой потенциал предприятия и управлять им.

Следует отметить, вследствие глобальных изменений всей трудовой сферы серьезным изменениям подверглась и система переподготовки кадров – повышение квалификации. Это свидетельствует о том, что изменился не только характер труда, но и методы и способы повышения профессиональных компетенций работников. Широкое распространение сегодня получают все новые формы повышения квалификации сотрудников предприятий такие, как корпоративное обучение; дистанционное обучение; бизнес тренинги; специализированные тренинги; коучинги.

Безусловно, это «инновационные» формы повышения трудовых качеств сотрудников позволяющие получать одновременно и новые практические, технологические и теоретические знания и навыки.

Таким образом, для стимулирования инновационных процессов и эффективного экономического развития предприятия необходимо выявить основные условия формирования инновационного трудового потенциала. Исходя из самой сущности воздействия, все условия можно объединить в блок внешних и внутренних условий (рис. 1.4).

Внешние условия включают процессы, протекающие в мировом хозяйстве, национальной и региональной экономике, внутренние условия – в рамках предприятия.



Рис.1.4. Условия, способствующие формированию инновационного трудового потенциала предприятия

Внешние условия оказывают огромное влияние на формирование инновационного трудового потенциала предприятия и общества. Масштабность их воздействия способствует выявлению и новых требований к его формированию и развитию.

Так, *глобализация и интеграция социально-экономических процессов*, способствуют распространению инноваций, научно-технических идей, технологий, техники, расширению внешнеэкономических и производственных связей.

Важнейшей чертой глобализации является создание общего мирового пространства, общепланетарных связей, которые радикальным образом находят отражение во всех отраслях экономики. В условиях протекания процессов глобализации и интеграции наблюдается все большая степень открытости национальных экономик. Безусловно данные процессы находят отражение в межстрановом и межфирменном сотрудничестве в разномаштабных формах и сферах национальных экономик. Глобализация способствует расширению экономического, технологического, производственного и инвестиционного пространства, способствует созданию новых форм сотрудничества для предприятий, под влиянием новых открытий и изобретений.

В современных условиях большинство стран взяли курс на развитие научных исследований, на переориентацию производства на высокотехнологичный уровень, на развитие информационных, био- и нанотехнологий, от которых зависит и конкурентоспособность экономик мира в системе мирового хозяйства. Так, глобализация мирового хозяйства оказывает существенное воздействие на формирование инновационного трудового потенциала предприятия под влиянием таких интеграционных процессов как:

- интеграция производства, международное сотрудничество, создание международных предприятий на территории нескольких стран, интеграционных организаций;

- интеграция процессов межстранового сотрудничества проявляющаяся в международном обмене технологиями, знаниями;

- интеграция образования и науки: переход системы высшего образования на двухуровневую систему обучения, создание Международного инновационного центра нанотехнологий СНГ (МИЦНТ СНГ).

На формирование инновационного трудового потенциала предприятия в условиях активной внешнеэкономической деятельности оказывает влияние предоставление различной информационной и организационной поддержки, технической помощи и обмен технологиями между странами. *Модернизация и информатизация технологических процессов* являются последствием глобализационных процессов отражающиеся на производственных условиях реализации инновационного трудового потенциала, связанных с материально-техническим и технологическим переоснащением отраслей экономики, в первую очередь, промышленности. По своей природной сущности, модернизация это есть процесс перехода производства на более новый технологический и организационный уровень.

В подобных условиях, серьезным изменениям подвергаются требования как к организации условий труда, технической оснащенности, так и к качеству труда. Что нашло отражение на замене ручного и автоматизированного труда на умственный труд, раскрывающийся при создании интеллектуальных технологий и высокотехнологичных разработках.

Развитие инновационных проектов и инновационная активность предприятий зависит напрямую от *инновационной политики государства* и *государственной политики в области образования и науки*. Основная деятельность государства в указанных направлениях способствует мобилизации возможностей трудового потенциала и его инновационной составляющей.

В 217-м Федеральном законе от 2 августа 2009 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности» говорится о создании бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ, т.е. малых предприятий при ВУЗах. Однако, данный процесс внедряется в жизнь крайне медленно, что связано с отсутствием либо технологической базы, либо недостаточного финансирования инновационных проектов.

Поскольку Россия сегодня является неотъемлемой частью общемирового экономического пространства, развитие интеллектуального потенциала должно вестись на всех этапах: формирования, развития и использования инновационного трудового потенциала предприятия и непрерывно. Формирование инновационного трудового потенциала предприятия в данных условиях происходит с переориентацией науки в главную движущую силу инновационного прорыва производства.

Наращивание интеллектуального и образовательного уровня является в настоящее время стратегической задачей предприятий, осуществляющих инновационную деятельность.

Основная нагрузка в решении этих задач ложится исключительно на высшую школу и науку. Вузы активно привлекают студентов в различные научно-исследовательские работы. Государство финансирует научно-исследовательские, опытно-конструкторские разработки, развитие качественного среднего и высшего профессионального образования через активное сотрудничество университетов и производства.

Формирование инновационного трудового потенциала является необходимым условием повышения конкурентоспособности предприятия. Условия формирования инновационного трудового потенциала предприятия отражают потребности общества соответствующие ему в рассматриваемом периоде. Еще 5 августа 2005 г. были утверждены «Основные направления

политики РФ в области развития инновационной системы на период до 2010 года. В 2006 году Межведомственной комиссией по научно-инновационной политике утверждена «Стратегия развития науки и инноваций в РФ на период до 2015 года». В декабре 2011 г. Правительством РФ было утверждено распоряжение №2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года». В данных документах прописываются основные приоритетные направления и меры по развитию инновационной политики, большое внимание уделяется развитию трудовых ресурсов, формированию качественного трудового потенциала и повышению инновационной активности предприятий, финансированию предприятий и организаций осваивающих нововведения.

На формирование инновационного трудового потенциала предприятия оказывает влияние специфика *отраслевого развития региона*, которая предопределяет характер потребностей и степень развития производственной сферы и промышленности.

На степень и качество развития оказывает влияние *уровень социально-экономического развития региона*, в котором функционирует и формируется инновационный трудовой потенциал, прежде всего это: финансовое состояние, осуществляемая социальная политика, демографические тенденции и др. Проводимая социально-экономическая политика напрямую воздействует на жизнедеятельность и продуктивность занятых в общественном производстве.

В новых условиях хозяйствования, когда интерес к разработке и внедрению инноваций на предприятиях заметно увеличился, регионы несут ответственность за формирование инновационного трудового потенциала. Приоритетными задачами многих регионов являются: развитие научно-технической базы, посредством развития инноваций, промышленности, инновационной инфраструктуры.

Чрезвычайно важным условием развития инновационного трудового потенциала предприятия является состояние и условия развития трудового потенциала региона. Поскольку именно он является ценным интеллектуальным, профессиональным, производительным и инновационным ресурсом для предприятий, базой для формирования и развития инновационных компетенций. *Уровень социально-экономического развития и уровень развития трудового потенциала региона*, являются взаимосвязанными, предопределяя количественный и качественный уровень формирования инновационного трудового потенциала

Наряду с внешними условиями на уровень развития инновационного трудового потенциала предприятия, серьезное влияние оказывают внутренние условия, напрямую воздействующие на его формирование и реализацию внутри предприятия.

Инновационная деятельность предприятия, его конкурентоспособность, стабильность экономической деятельности зависят *от уровня развития трудового потенциала предприятия*, который характеризуется совокупностью количественных и качественных характеристик среди которых: половозрастной состав работников, стаж и опыт их работы, уровень образования, квалификация.

Финансово-экономическая устойчивость предприятия, создает благоприятные условия для формирования инновационного трудового потенциала, посредством материального стимулирования и возможности профессиональной подготовки, переподготовки и адаптации работников. Кроме того, предприятие имеет возможность финансировать научно-исследовательские, опытно-конструкторские, технологические работы и формировать кадровый резерв.

Уровень технической оснащенности предприятия, влияет на реализацию инновационных проектов, являясь материально-технической базой для инновационной деятельности, следовательно, является необходимым условием формирования инновационного трудового потенциала.

Важным внутренним условием, способствующим формированию инновационного трудового потенциала предприятия, является *наличие внешнеэкономических контактов*. Внешнеэкономическое сотрудничество способствует ускорению технологического развития, распространению и внедрению инноваций, создает возможность для обмена продукцией и технологий, в том числе для сотрудничества предприятий по обучению и повышению квалификации работников.

Стратегия инновационного развития предприятия помимо перечисленных условий, влияет на характер формирования инновационного трудового потенциала и инновационную активность предприятия.

К условиям способствующим формированию инновационного трудового потенциала относится система *управления* им, нацеленная на экономическое и инновационное развитие предприятия.

Активное государственное вмешательство в научно-технический потенциал общества, обусловлен, прежде всего, необходимостью повышения его уровня отвечающего вызовам времени.

Исследование инновационного трудового потенциала предприятия имеет особо важное значение, как для конкретного предприятия, территории, так для страны в целом, поскольку он позволяет оценить совокупные трудовые возможности населения, рабочей силы не только на настоящий момент времени, но и потенциальные возможности на дальнейшую перспективу. Трудовой потенциал и инновационный трудовой потенциал в наибольшей мере отражают потенциальные возможности предприятия и социально-экономического развития региона.

На протяжении жизни начиная с момента рождения, человек, как правило, проходит несколько возрастных стадий: рождение, детство, юность, зрелость, старость. На каждой возрастной ступени человек раскрывает те или иные задатки, формирует определенные навыки, которые были уже заложены природой или приобретены в течение всей жизни. Именно те компоненты и качества, которые определяют степень его участия в трудовой деятельности, специфика которой в будущем зависит от степени вложений в его развитие в настоящем. Каждая стадия развития человека имеет свои особенности, поэтому своевременные вложения в его потенциал, определяют отдачу от него в будущем.

Сам процесс формирования трудового потенциала явление крайне сложное и количество лет, затрачиваемых на каждый этап каждым индивидом, разное. Процесс формирования инновационного трудового потенциала проходит эти же этапы, только посредством более активного формирования и развития на каждом этапе творческих и интеллектуальных задатков.

В трудах отечественных ученых можно найти различные классификации периодов формирования трудовых навыков и их реализации в процессе экономической деятельности.

Так, Сатабаева Р.К. и Сатабаев К.Т. выделяют предтрудовой, трудовой и посттрудовой периоды⁴⁶.

Если в качестве основного критерия брать только возраст, то можно выделить два с точки зрения накопления и реализации приобретенных трудовых навыков периода:

1. *Период формирования трудовых навыков* (профориентационный период). Сюда относится развитие и воспитание человека в семье, детском саду, школе, в среднем и высшем профессиональном учебном заведении (дошкольный, школьный периоды, период получения профессионального образования). В этот длительный период происходит выявление и раскрытие индивидуальных способностей, формирование и развитие навыков необходимых для эффективной трудовой деятельности, это последняя ступень перед началом активной и самостоятельной трудовой деятельности. Периоду свойственны всевозможные творческие порывы «новаторские идеи», поскольку происходит активное познание мира и окружения. Особая роль в процессе формирования именно инновационной составляющей принадлежит качеству профессионального образования. Получение профессионального образования сопровождается обработкой полученных до этого момента знаний и наращиванием специальных, профессиональных навыков.

⁴⁶ Уткин Э.А., Сатабаев К.Т., Сатабаева Р.К. Инновации в управлении человеческими ресурсами предприятия. М.: ТЕИС. 2002. 214 с.

Период формирования трудовых навыков связан и с его использованием, поскольку происходит первоначальное практическое применение полученных профессиональных знаний. Как правило, этому периоду свойственны низкий уровень квалификации, отсутствие практических навыков и опыта.

2. Период профессиональной реализации и развития. Здесь проявляется весь приобретенный квалификационный потенциал и индивид проявляет себя как полноправный участник экономической, производственной и хозяйственной деятельности. В этот период происходит отдача от приобретенных и раскрытых ранее навыков. Одновременно с этим, в современных условиях одним из источников получения профессиональных знаний является дополнительное обучение рабочих на местах или на специализированных курсах. Это естественный социально-экономический процесс, способствующий раскрытию личности с профессиональной стороны, его дальнейшему профессиональному развитию.

В каждом периоде на формирование инновационного трудового потенциала оказывают влияние различные группы факторов.

В первом периоде осуществляется процесс формирования трудовых навыков и здесь ключевыми факторами являются: здоровье, склонность к тем или иным видам деятельности, образовательный уровень, способность к творческой деятельности, профориентационная направленность.

Во втором периоде осуществляется реализация полученных профессиональных навыков на производстве.

В процессе дальнейшего профессионального развития, формирования и реализации инновационного трудового потенциала, который осуществляется непосредственно на предприятии, происходит воздействие факторов как внешней, так внутренней среды. В качестве, которых в исследовании приняты, экономико-политические, нормативно-правовые, социально-демографические факторы, институциональная инфраструктура (сеть бизнес-инкубаторов, технопарков).

Экономико-политические факторы, воздействуют на инновационную активность персонала предприятий, как, через экономическую политику государства, региона, определяющие приоритетные направления экономического развития предприятия, так и систему материального стимулирования и вознаграждения. К экономическим факторам следует отнести инновационные стратегии и программы развития национальной экономики, региональные программы по субсидированию инновационных форм производства, научных разработок, гранты, кредитно-финансовую систему в регионе, инфляцию.

Нормативно-правовые факторы, являются основой разработки кадровой политики предприятия, посредством определенных правил, процедур, норм. В основе кадровой политики предприятия лежат цели и задачи в об-

ласти формирования инновационного трудового потенциала, отраженные в государственных и региональных стратегиях, программах, концепциях инновационного развития. Соответственно все нормативно-правовые установки, утвержденные на государственном и региональном уровне, лежат в основе кадровой политики предприятия и оказывают влияние на формирование инновационного трудового потенциала с учетом их потребностей.

Социально-демографические факторы, воздействуют на количественные и качественные характеристики трудового потенциала предприятия, на возможности его инновационного развития. Прежде всего это численность персонала, численность сотрудников по возрастным группам, образовательный уровень. Социально-демографические факторы определяют состояние инновационного трудового потенциала (количественные показатели, численность персонала предприятия и качественные, уровень образования и др.).

Институциональная инфраструктура, воздействует на формирование инновационного трудового потенциала, посредством создания инновационной атмосферы, инновационного сектора необходимого для материально-технического обеспечения предприятий, позволяющие раскрыть потенциальные возможности инновационного трудового потенциала предприятия.

Однако, формирование инновационного трудового потенциала предприятия имеет свою специфику, поскольку его развитие происходит одновременно с реализацией уже имеющихся трудовых навыков. Кроме того, на формирование инновационной составляющей оказывает воздействие специфика деятельности предприятия, его инновационная активность и как уже было отмечено выше система управления инновационным трудовым потенциалом. Более подробный анализ факторов проведен в подразд. 2.1.

Таким образом, проведенное исследование позволило провести терминологическое разграничение и уточнение понятий «трудовой потенциал» и «инновационный трудовой потенциал» предприятия.

Проведенный анализ структуры инновационного трудового потенциала предприятия позволил выявить его основные элементы (интеллектуальный и творческий), этапы реализации: инновационное мышление, инновационная активность, инновационная деятельность.

Уточнены условия формирования инновационного трудового потенциала предприятия, которые сгруппированы в блок внешних, обуславливающих развитие национальной и региональной экономики, и внутренних характеризующихся спецификой деятельности предприятия.

1.3. Методы и инструменты управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

Одной из наиболее важных, и в тоже время сложных задач в современных условиях развития экономики является формирование инновационного трудового потенциала.

Поскольку, инновационное развитие должно стать основным источником экономического роста страны, обеспечивая повышение производительности и ресурсоотдачи во всех секторах экономики⁴⁷, то в подобных условиях принципиально необходимой становится эффективная система управления инновационным трудовым потенциалом предприятия. Система управления инновационным трудовым потенциалом нацелена, прежде всего, на наиболее полное использование способностей работника в производственной сфере, что по сути, является основой эффективной деятельности предприятия⁴⁸. Но в то же время управление должно быть нацелено и на повышение эффективности инновационного трудового потенциала в период его формирования и развития.

Любая трудовая деятельность нуждается в организации и оценке, а значит в управлении. По мнению Короткова Э.М. «управление это специфический вид деятельности человека, возникающий как потребность и необходимое условие для достижения результатов в индивидуальной и совместной деятельности»⁴⁹.

Маслов Е.В. под управлением трудовым потенциалом понимает «системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных мер на процесс формирования и перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников»⁵⁰.

Управление трудовым потенциалом и инновационным трудовым потенциалом предприятия, предполагает выполнение наиболее важных его функций.

1. Планирование – прежде всего это процесс, заключающийся в определении цели и определении направлений решения тех или иных задач, с учетом установленного плана работы.

⁴⁷ Филобокова Л.Ю. Оценка и управление инновационным потенциалом региона // Экономика и предпринимательство. 2012. № 3 (26), май-июнь. С. 39–43.

⁴⁸ Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / под ред. П.В. Шеметова. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. 312 с. С. 286–287.

⁴⁹ Коротков Э.М. Исследование систем управления: учебник. М.: ООО Издательско-консалтинговое предприятие «ДеКА», 2003. 336 с.

⁵⁰ Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / под ред. П.В. Шеметова. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. 312 с. С.46.

2. Организация – предполагает организацию труда работников, с целью достижения намеченных целей и решения поставленных задач, путем координации и регулирования трудовой и инновационной деятельности персонала.

3. Мотивация трудовой деятельности – является важной функцией и направлена на стимулирование персонала в целях активизации их инновационного трудового потенциала.

4. Контроль – предполагает оперативное вмешательство в трудовой процесс и трудовую деятельность персонала в случае выявления нарушений, с последующей координацией.

Центральное место в системе управления принадлежит методам управления и инструментам, которые направлены на достижение соответствующих целей. При этом вне зависимости от направленности все методы имеют свои способы управленческого воздействия. Наиболее распространенными являются методы управления: экономические, административные, социально-психологические⁵¹.

Экономические методы управления инновационным трудовым потенциалом основываются на правильном использовании экономических законов. Основная роль экономических методов заключается в мобилизации работников на основе материального стимулирования и вознаграждения. Эти методы предполагают способы воздействия при помощи соизмерения затрат и результатов⁵². Материальное стимулирование осуществляется через систему премирования, материального вознаграждения, заработную плату, стимулирующие надбавки. Эффективная система материального стимулирования в условиях инновационного развития экономики является существенным мотивирующим фактором, создает материальную заинтересованность работников, способствующую повышению инновационной активности трудового потенциала предприятия.

Организационно-административные методы управления базируются на конкретном и регулирующем воздействии на инновационный трудовой потенциал. Административные методы основаны на дисциплине труда с четко организованной трудовой деятельностью. В основе административных методов управления лежит вмешательство руководства в трудовую деятельность работников посредством запрета, принуждения и обязательного выполнения приказов и распоряжений.

Организационные методы основаны на организации производственного процесса, на создании условий для формирования и реализации инновационного трудового потенциала предприятия (организационное регламен-

⁵¹ Менеджмент: учеб. пособие / кол. авторов; под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. М.: КНОРУС, 2010. 496 с. С. 378–382.

⁵² Менеджмент: учебник для бакалавров / под общ. ред. И.Н. Шапкина. – М.: Изд-во Юрайт; ИД Юрайт, 2013. 690 с. С.30.

тирование, планирование, организационное нормирование, организационно-методическое инструктирование, организационное стимулирование).

В зависимости от обстановки и целей деятельности предприятия, воздействие организационно-административных методов управления может происходить посредством распоряжений рекомендаций, указаний, организации трудового процесса, повышении квалификации работников.

Социально-психологические методы основаны на сознательном воздействии на работника, на основе мотивации и морального воздействия на работников, на взаимоотношения в трудовом коллективе, на выявление внутреннего потенциала сотрудников, на формирование корпоративной культуры в коллективе, на избежание и устранение трудовых споров и конфликтов.

Исходя из способов воздействия, выделяют социологические методы и психологические.

Социологические методы управления позволяют создать благоприятный климат в трудовом коллективе, выявить лидеров в коллективе, мотивировать работников на эффективные конечные результаты производственной деятельности.

Психологические методы управления целенаправленно воздействуют на конкретного работника, его поведение.

Несмотря на общность целей воздействия выше указанных, методов управления, направление их воздействия будут отличаться в зависимости от объекта управления и этапа его функционирования.

В табл. 1.3 представлена система методов управления трудовым потенциалом.

Общеизвестные методы управления в условиях инновационной экономики, становятся не достаточно эффективными. Это объясняется тем, что человек как важнейший производственный ресурс превратился в основной источник повышения эффективности экономики.

С повышением роли человеческого фактора в экономическом развитии общества и производственном процессе включительно, развиваются и психологические методы в процессе управления.

В новых условиях функционирования предприятия усиливается роль социально-психологических методов, точнее психологических, таких как убеждение и побуждение⁵³, саморазвитие, мотивация, моральное поощрение и стимулирование.

В то же время усилилось воздействие экономических методов преимущественно таких, как экономическое и материальное стимулирование, поощрение, связанное с конечными результатами трудовой деятельности.

⁵³ Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография / под ред. Р.М. Нижегородцева; С.Д. Резника. М.; Пенза, 2008. 394 с. С. 190.

Экономические методы	Организационно-административные методы	Социально-психологические методы
<p>1. <i>Экономическое планирование:</i> – инновационная деятельность предприятия</p> <p>2. <i>Материальное стимулирование:</i> – оплата труда; – премии и бонусы; – материальное поощрение; – материальные санкции и (или) штрафы; – стимулирующие надбавки</p>	<p>1. <i>Организационное воздействие:</i> – организационное планирование: набор, отбор; подбор кадров: повышение квалификации. – организационное регламентирование: установление внутрифирменных правил, положений, инструктаж специалистов; – организационное стимулирование: карьерный рост; – организационное нормирование: должностные обязанности, аттестация работников; нормирование рабочего дня.</p> <p>2. <i>Распорядительное воздействие:</i> распоряжения; указы; приказы; рекомендации</p>	<p>1. <i>Социальные методы</i> – социальное планирование: осуществление и достижение социальных целей; – социальные нормативы: формирование корпоративной культуры; благоприятного внутрифирменного трудового климата; – социальное регулирование: разрешение трудовых конфликтов, споров, их устранение и избежание; моральное поощрение (похвала, грамота)</p> <p>2. <i>Психологические методы:</i> психологический климат; убеждение, внушение, запрещение, побуждение</p>

В настоящее время распространение получает институциональное управление инновационной деятельностью предприятия, все больше через государственное воздействие.

Используя классификацию Г.Б. Клейнера⁵⁷, в которой институты в инновационной системе классифицирует по признакам, среди которых выделяет микроэкономические, относящиеся к деятельности предприятий и заинтересованных в их взаимодействии субъектов, целесообразно выделить институциональные методы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия. Учитывая провозглашенный Правительством РФ инновационный курс развития экономики и стратегии инновационного развития, в которых в качестве одного из приоритетных направлений развития рассматривается необходимость интеграции производства и образования, применение институциональных методов управления на предприятии

⁵⁴ Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2006. 638 с. (Высшее образование). С. 110–115.

⁵⁵ Левина С.Ш. Менеджмент: учеб. пособие. Пенза: ПГАСА, 2002. 250 С. 62–68.

⁵⁶ Резник С.Д., Барбарская М.Н. Потенциал трудовых ресурсов как фактор повышения уровня конкурентоспособности в строительстве: моногр. Пенза: ПГУАС, 2011. 172 с. С.41.

⁵⁷ Хориков Ю.В. Разработка и совершенствование институциональных форм, структур и систем управления инновационной деятельности // Экономика и социум: современные модели развития. 2013. №6. С. 132–139.

необходимо. В качестве заинтересованных субъектов выступают образовательные учреждения, получающие возможность осуществлять целевую подготовку для производства и наращивать практическую подготовленность специалистов.

На рис. 1.5 представлены институциональные методы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.



Рис. 1.5. Институциональные методы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

Институциональные методы управления основаны на взаимодействии предприятий и профессиональных образовательных учреждений. Методы предполагают способы воздействия на инновационный трудовой потенциал через интеграцию образовательных учреждений и других субъектов (зарубежные предприятия, государство, органы исполнительной власти, научные организации) и предприятий. Соответственно для эффективности использования институциональных методов управления целесообразно совершенствовать взаимодействие предприятий с другими институтами и субъектами управления, как уже было отмечено выше с образовательными учреждениями, инновационными центрами, государством и др.

Целевая подготовка специалистов, является эффективным методом воздействия на инновационный трудовой потенциал, предполагает формирование профессиональных знаний и умений, необходимых для конкретного производства.

Непрерывная подготовка и обучение (различные формы подготовки специалистов) предполагает воздействие на инновационный трудовой потенциал предприятия через непрерывное и организационное обучение работников, которое направлено на повышение уровня профессионализма, наращиванию профессиональных компетенций.

Организация учебных практик, является гибким методом воздействия на инновационный трудовой потенциал, позволяющий раскрыть способности учащихся и адаптироваться к производственной среде. Данный метод является основой для развития инновационного мышления, поскольку связывает производственную деятельность и науку, открывает возможность активизировать творческий потенциал.

Организация зарубежных командировок, метод основан на использовании опыта других предприятий, возможности повышения квалификации на предприятиях использующих принципиально иные формы управления инновационным трудовым потенциалом и его подготовки, способствует более широкой информированности работников.

Организация командного обучения и командной формы работы, метод направлен на наращивание профессионального мастерства, формирования инновационного и творческого мышления, путем обучения не отдельного работника, а команды, организованной для решения конкретных стратегических и инновационных задач, разработки инновационных проектов. Командная форма работы повышает производительность и эффективность труда, результат работы при такой форме построения трудового процесса зависит от потенциала каждого члена команды за счет повышения ответственности перед всей командой. Организация командного обучения, формирует коллективное мышление, способствует обмену идеями, построению общего видения решения проблем и ориентирует всех участников на конечный результат.

Инструменты управления, с учетом новых тенденций в экономике необходимо совершенствовать в зависимости от уровня функционирования инновационного трудового потенциала и управления им. Инструменты управления следует рассматривать как средство для достижения качественного формирования и развития инновационного трудового потенциала предприятия.

Рассматривая трудовой потенциал как целостную систему, необходимо учитывать, что он должен обладать соответствующими свойствами⁵⁸ и характеристиками, которыми в условиях инновационного развития экономики являются инновационный характер труда, активизация творческой активности и способностей, инновационного мышления. Это все и обуславливает необходимую в настоящее время специфику разработки механизма управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Следует отметить, поскольку инновационный трудовой потенциал принадлежит либо отдельному индивиду, либо предприятию, либо обществу региону или стране, то при управлении его формированием и реали-

⁵⁸Трейтьякова Е.В. Модель оценки трудовых ресурсов в системе стратегического управления предприятием / ВЕСТНИК Гомельского государственного технического университета имени П.О. Сухого.– 2013. №3(54). С. 111.

зацией целесообразно планировать на перспективу не только ключевые направления его совершенствования⁵⁹, но и всесторонне способствовать развитию уже существующего трудового потенциала и его инновационной составляющей.

В целом, как было отмечено ранее, формирование инновационного трудового потенциала охватывает два периода, соответственно и управление должно охватывать все периоды (рис. 1.6).

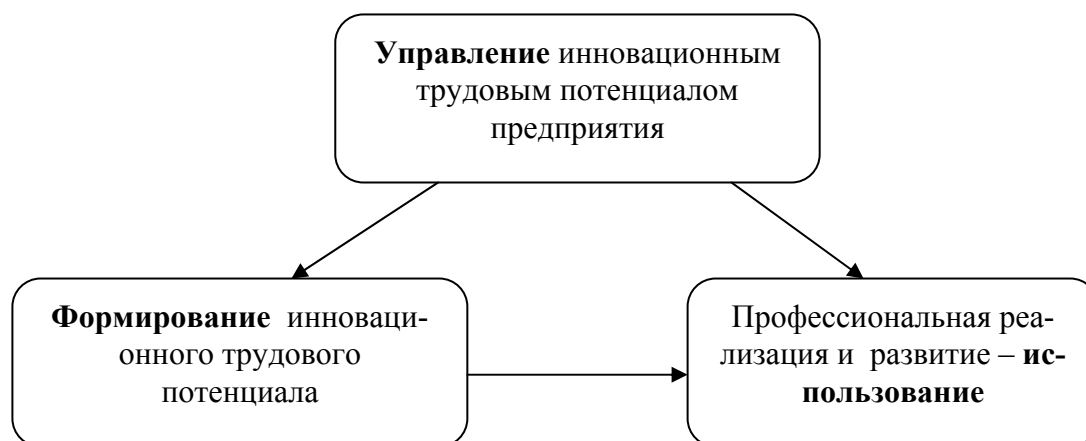


Рис 1.6. Подсистемы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

Формирование инновационного трудового потенциала предприятия представляет собой прежде всего развитие интеллектуальное, профессиональное. Управление на данном этапе играет первоочередную роль в процессе профессионального становления индивида или коллектива. Использование инновационного трудового потенциала рассматривается с точки зрения его первичного накопления опыта, самореализации и соответственно дальнейшей профессиональной реализации.

Профессиональную реализацию и развитие стоит рассматривать с позиции его производительности и интенсивности, а это означает, что само управление на данном этапе следует рассматривать прежде всего как воздействие на объект управления, с целью достижения намеченных целей.

В настоящее время наблюдается отсутствие баланса между производством, оснащенным новой техникой и его обеспеченностью в специалистах с соответствующим уровнем квалификации. Помимо этого наблюдается перенасыщение рынка труда специалистами невостребованной профессиональной специализации, квалификации. Основной причиной может являть-

⁵⁹ Неунылова О.Н. Специфика управления развитием трудового потенциала в региональной экономике инновационного типа (на примере Самарского региона) / Глобальный научный потенциал. 2013. №7 (28). С.89.

ся недостаточно эффективное управление трудовым потенциалом и инновационным трудовым потенциалом на всех уровнях. Следует так же иметь в виду, что несоответствие трудового потенциала потребностям экономики является серьезной проблемой для производства, что препятствует разработкам инновационных продуктов и их апробации.

В экономической науке выделяют много подходов к управлению, среди которых можно выделить наиболее распространенные.

1. Процессный подход, который предполагает рассмотрение системы управления как непрерывной деятельности посредством выполнения взаимосвязанных функций управления⁶⁰. Каждый вид деятельности и выполнение функций управления рассматриваются как система⁶¹.

2. Ситуационный подход, основной особенностью данного подхода выступает ситуация, обстоятельство, и соответственно система управления и методы будут зависеть от конкретной сложившейся ситуации в данный момент времени. Причем, в случае типовых ситуаций можно использовать ранее апробированные методы решения проблем и методы управления. Следует так же отметить, что объектами исследования в данном подходе могут выступать методы и стиль управления⁶².

3. Системный подход, в контексте управление рассматривается как совокупность взаимосвязанных между собой подсистем, их элементов, влияющих на исследуемые результаты.

Системный подход рассматривает проблему не изолированно, а в единстве связей с окружающей средой, что позволяет принимать обоснованные решения⁶³. В последнее время данный подход рассматривается как современный способ управленческого мышления, который позволяет комплексно и логично представить управление инновационным трудовым потенциалом.

Процессный и системный подходы положены в основу разработки рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Рассмотренные выше методы управления явились теоретической базой разработки системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятий Пензенской области. Все методы взаимосвязаны между собой в системе управления. В работе проанализированы особенности и условия формирования и использования инновационного трудового потенциала с использованием таких методов исследования, как общенаучные, обобщен-

⁶⁰ Левина С.Ш. Менеджмент: учеб. пособие. Пенза: ПГАСА, 2002. 250 с.

⁶¹ Мишин В.М. Исследование систем управления: учебник для вузов. 2-изд. стер. М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 527 с. (Серия «Профессиональный учебник: Менеджмент»). С. 97.

⁶² Мишин В.М. Исследование систем управления: учебник для вузов. 2-изд. стер. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 527 с. (Серия «Профессиональный учебник: Менеджмент»). С.99.

⁶³ Мухин В.И. Исследование систем управления: учебник – М.: Изд-во «Экзамен», 2006. 2-е изд., доп. и перераб. – 479 с. (Серия «Учебник для вузов») С.65.

ния, структурного, логического и сравнительного анализа, графического моделирования, научной гипотезы, методы социологического и статистического исследования, анкетного опроса, документального анализа.

Использование указанных методов позволило исследовать и провести анализ научной литературы соответствующей теме исследования, а также изучить теоретические и методологические основы.

В рамках использования методов социологического и статистического исследования, анкетного опроса, документального анализа осуществлен сбор необходимой для исследования информации. Полученная в результате информация легла в основу разработки механизма управления инновационным трудовым потенциалом, и разработке рекомендаций по совершенствованию системы управления.

Исследование проведено в 2013 году на примере промышленных предприятий Пензенской области. По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области (Пензастат), по чистым видам экономической деятельности на январь 2013 года в области зарегистрировано 1127 крупных и средних предприятий промышленности⁶⁴, численность занятых на 1 января 2013 года составила 113200 человек⁶⁵, что и составило генеральную совокупность в исследовании.

Основную базу исследования составили результаты мониторинга работников и руководителей 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»».

В опросе приняли участие занятые из числа работников и руководителей промышленности Пензенской области, включающей предприятия по добыче полезных ископаемых, обрабатывающие производства и предприятия по производству и распределению электроэнергии, газа и воды.

Разработанная анкета состояла в большей степени из закрытых вопросов с возможными вариантами ответов, которые необходимо было выбрать респондентам (прил. 1). Сводные результаты анкетного опроса представлены в прил. 2.

⁶⁴ Пензенская область в 2012 году. Статистический ежегодник (официальное издание) Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области (Пензастат). С.244–245.

⁶⁵ Пензенская область 2013 в цифрах. Статистический справочник. Изд-во: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области (Пензастат). С. 14.

Имея параметры необходимые для достижения цели исследования, определен объем выборочной совокупности с учетом требований репрезентативности выборки⁶⁶ и с учетом допустимой ошибки выборки.

Повышенная надежность допускает ошибку выборки до 3 %, обыкновенная до 3–10 %, приближенная от 10 до 20 %, ориентировочная от 20 до 40 % и прикидочная более 40 %⁶⁷.

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}, \quad (1.1)$$

где n – объем выборки;

N – объем генеральной совокупности;

Δ – предельная ошибка выборки.

Объем выборочной совокупности в зависимости от фактической ошибки, при данном объеме выборки представлен в табл. 1.4⁶⁸.

Т а б л и ц а 1.4

Соотношение зависимости объема выборки и фактической ошибки

Объем выборки	25	45	100	123	156	204	400	625...
Фактическая ошибка при данном объеме выборки, %	20	15	10	9	8	7	5	4

Используя ошибку выборки в 5 % при генеральной совокупности среднегодовой численности занятых в промышленности, составившей на 1 января 2013 года 113200 человек, получаем:

$$n = \frac{1}{0,05^2 + \frac{1}{113200}} = 399 \quad (\text{при ошибке выборки в } 5 \%).$$

Величина ошибки репрезентативности составляет 5 %.

Таким образом, в выборочную совокупность вошли 400 респондентов из числа работников и руководителей, занятых в промышленности Пензенской области.

Следующим этапом исследования стал расчет индексов инновационности трудового потенциала Пензенской области (табл. 1.5).

⁶⁶ Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Добросовет, 2000. 596 с. С. 111.

⁶⁷ Там же. С. 114.

⁶⁸ Там же. С. 119.

Т а б л и ц а 1.5

Показатели оценки индексов инновационности
трудового потенциала

Наименование индекса оцениваемого параметра	Порядок расчета индекса
Индекс трудовой активности $I_{ТА}$	Численность занятого населения в возрасте 25–49 лет, тыс. чел / численность трудоспособного населения (2)
Индекс образовательного потенциала, включающий подготовку аспирантов и докторантов $I_{Об}$	Общая численность студентов вузов, студентов средних профессиональных учреждений, аспирантов, докторантов / численность трудоспособного населения (3)
Индекс профессиональной квалификации трудового потенциала $I_{ПК}$	Общая численность занятых в экономике с высшим образованием, средним профессиональным, с начальным профессиональным / общая численность занятого населения в экономике (4)
Индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками $I_{Зир}$	Численность занятых исследованиями и разработками / численность занятого населения в экономике (5)
Индекс инновационной активности трудового потенциала $I_{иа}$	Количество «ноу-хау», патентов, технологий/ численность занятых научными исследованиями и разработками (6)
Индекс масштаба научно-исследовательского труда $I_{нт}$	Масштаб научно-исследовательского труда в млн руб./ объем валового регионального продукта, в млн руб. (7)

Завершающим этапом стал расчет интегрального индекса уровня развития инновационного трудового потенциала предприятий промышленности Пензенской области. Оценка будет осуществляться на основе *интегрального индекса инновационного трудового потенциала* (ИИТП), который определяется как средневзвешенное значение составляющих индексов по формуле

$$ИИТП = \frac{ИТП_{i1} + ИТП_{i2} + ИТП_{i3} + ИТП_{i4} + ИТП_{i5} + ИТП_{i6}}{\sum_{i=1}^n n} \quad (1.2)$$

где ИТП – значение индекса оцениваемого показателя;
 n – количество показателей.

Расчет индексов производится по формуле

$$\text{ИТП}_n = \frac{\sum_{i=1}^6 i \cdot D_{\text{чин}}}{\text{Ч}_p}, \quad (1.3)$$

где $\sum \text{ИТП}_{in}$ – суммарная оценка индекса инновационного трудового потенциала;

$D_{\text{ч}}$ – доля численности респондентов, в исследуемом показателе оценки.

Ч_p – общая численность анкетировуемых (респондентов).

Оценочная шкала индексов состоит из пяти показателей оценки, позволяющих оценить их долю в инновационном трудовом потенциале, и баллов от 1 до 5. Причем 5 баллов это максимальный балл, соответствующий наиболее качественному показателю оценки.

Т а б л и ц а 1.6

Оценочная шкала индекса уровня образования $\text{И}_{\text{об.ур}}$

Показатели оценки	Баллы, i				
	5	4	3	2	1
Кандидат наук, доктор наук	X				
Высшее		X			
Неполное высшее			X		
Среднее профессиональное				X	
Начальное профессиональное					X

Т а б л и ц а 1.7

Оценочная шкала индекса периодичности повышения уровня квалификации $\text{И}_{\text{пп.кв}}$

Показатели оценки	Баллы, i				
	5	4	3	2	1
Несколько раз в год	X				
Не менее 1 раза в год		X			
Не менее 1 раза в три года			X		
Не менее 1 раза в пять лет				X	
Ни разу не повышал квалификацию					X

Таблица 1.8

Оценочная шкала индекса уровня квалификации $I_{\text{кв.ур}}$

Показатели оценки	Баллы, i				
	5	4	3	2	1
Очень высокий	X				
Достаточно высокий, соответствует работе в нынешней должности		X			
Средний			X		
Низкий				X	
Очень низкий					X

Таблица 1.9

Оценочная шкала индекса уровня развития творческих и креативных способностей $I_{\text{творч.сп}}$

Показатели оценки	Баллы, i				
	5	4	3	2	1
Очень высокий (я постоянно предлагаю оригинальные и новые идеи)	X				
Высокий (я часто предлагаю оригинальные и новые идеи)		X			
Средний (по мере необходимости могу что-то предложить неординарное)			X		
Низкий (я лучше буду выполнять конкретную работу)				X	
Очень низкий (творческая работа это не про меня)					X

Таблица 1.10

Оценочная шкала индекса стажа и опыта работы $I_{\text{ст.р}}$

Показатели оценки	Баллы, i				
	5	4	3	2	1
Более 15 лет	X				
От 11 лет до 15 лет		X			
От 6 лет до 10 лет			X		
От 1 года до 5 лет				X	
Менее 1 года					X

Таблица 1.11

Оценочная шкала индекса изобретательской активности $I_{из.акт}$

Показатели оценки	Баллы, i				
	5	4	3	2	1
Да конечно, это моя непосредственная работа	X				
Да, конечно, но только по мере необходимости		X			
Да, но только как вспомогательный или технический персонал			X		
Нет, но думаю, что мог бы				X	
Нет, никогда, это не входит в мои обязанности					X

Обозначенные показатели оценки, в наибольшей степени характеризуют уровень развития инновационного трудового потенциала предприятия и позволяют оценить долю каждого в общей его структуре.

Оценка экономической эффективности развития системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия выполнена на основе использования таких показателей как: прирост объема промышленного производства, в том числе за счет инновационных технологий и созданных дополнительных рабочих мест; доля прироста промышленной продукции за счет реализации созданных инновационных товаров в текущем году; эффективность затрат на реализацию рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Прирост промышленной продукции:

$$\Delta\Pi_{инт} = \frac{\Pi_t}{\text{Ч}_{звпт}} \cdot N_{рипт}, \quad (1.4)$$

где $\Delta\Pi_{инт}$ – прирост промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия в году t ;

Π_t – объем промышленной продукции предприятия в году t ;

$\text{Ч}_{звпт}$ – численность занятых на предприятии в году t ;

$N_{рипт}$ – количество созданных новых рабочих мест на предприятии за счет реализации инновационных проектов в году t .

$$D_{инт}^{\Pi} = \frac{\Delta\Pi_{инт}}{\Pi_t - \Pi_{t-1}} \cdot 100\%, \quad (1.5)$$

где $D_{инт}^{\Pi}$ – доля прироста объема промышленной продукции предприятия за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия в году t .

Эффективность затрат:

$$\mathcal{E}_{\text{зинт}} = \frac{\Pi_t}{I_t + \mathcal{Z}_{\text{внт}}}, \quad (1.6)$$

где $\mathcal{E}_{\text{зинт}}$ – экономическая эффективность затрат на управление инновационным трудовым потенциалом предприятия;

Π_t – прибыль предприятия в году;

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 на предприятии в году t .

Таким образом, осуществлен анализ методов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия таких как: экономические, организационно-административные, социально-психологические и институциональные. Обоснована необходимость нового подхода к управлению трудовым потенциалом, посредством воздействия преимущественно психологических и институциональных методов.

Определены и обоснованы институциональные методы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Выделены этапы управления трудовым потенциалом: формирования, профессиональной реализации и развития – использования.

Определен объем выборочной совокупности составивший 400 респондентов, при ошибке выборки в 5 %.

Представлен методический подход к расчету индекса инновационного трудового потенциала предприятия.

Таким образом, результатами исследования, проведенного в разделе 1, явились следующие положения.

П о д р а з д е л 1.1:

– Проведено терминологическое разграничение позволившее раскрыть содержание основных экономических понятий, связывающих человека с трудовой деятельностью таких как: « трудовые ресурсы», «рабочая сила», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал»;

– Уточнена и расширена классификация составляющих элементов трудового потенциала, которая была дополнена инновационной составляющей и включающая: физиологическую, демографическую, психосоциальную, интеллектуальную, квалификационную, ценностно-ориентированную;

– дано определение понятию «инновационный трудовой потенциал предприятия» по которым понимается «совокупность личностных, профессиональных, интеллектуальных, творческих способностей персонала, склонного к инновационному мышлению, способного гибко адаптировать-

ся к происходящим изменениям во внешней и внутренней среде предприятия».

Подраздел 1.2:

– Выполнен сравнительный анализ понятий «трудовой потенциал» и «инновационный трудовой потенциал» предприятия, позволивший выделить основные элементы инновационного трудового потенциала и этапы его реализации: инновационное мышление, инновационная активность, инновационная деятельность. Уточнение структурных элементов позволяет более основательно исследовать инновационный трудовой потенциал предприятия.

– Уточнены условия формирования инновационного трудового потенциала предприятия, которые сгруппированы в блок внешних, обуславливающих развитие национальной экономики, и внутренних характеризующихся спецификой деятельности предприятия. Анализ условий формирования во многом определяет структуру инновационного трудового потенциала предприятия.

Подраздел 1.3:

– Проанализированы основные методы управления инновационным трудовым потенциалом такие, как: экономические, организационно-административные, социально-психологические.

– Предложены и обоснованы институциональные методы управления, которые определяют направления взаимодействия предприятия и других экономических субъектов (государства, других предприятий, образовательных учреждений и др.). К институциональным методам следует отнести такие как: целевая подготовка, непрерывная подготовка и обучение, организация учебных практик, организация зарубежных командировок, организация командного обучения.

– Выделены этапы управления трудовым потенциалом: формирования, профессиональной реализации и развития (использования);

– представлен методический подход к расчету интегрального индекса уровня развития инновационного трудового потенциала предприятия.

2. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1. Региональные особенности формирования инновационного трудового потенциала предприятия и выявление тенденций его развития

Инновационный трудовой потенциал должен соответствовать как общенациональным интересам, так и региональным. В то же время он должен учитывать потребности экономического развития и соответствовать сложившимся мировым тенденциям.

В условиях активизации инновационных процессов, перед обществом и предприятиями встают цели по разработке и реализации инновационных задач, а также задачи по формированию трудового потенциала, адекватного вызовам времени.

В каждом регионе процесс формирования инновационного трудового потенциала осуществляется с учетом его особенностей: специфики отраслевого развития, социально-демографических особенностей, уровня экономического развития, уровня развития инновационной инфраструктуры, региональной политики в области инноваций.

В подразд. 1.2 исследования представлена классификация факторов воздействующих на формирование инновационного трудового потенциала предприятия: экономико-политические, нормативно-правовые, социально-демографические факторы, институциональная инфраструктура.

Существенное влияние на формирование инновационного трудового потенциала предприятия оказывают социально-демографические факторы, воздействие которых отражается как на количественной характеристике: общая численность населения, возрастной состав населения, миграция трудовых ресурсов, так и качественной, оценить которую можно исходя из анализа образовательного и научного уровня развития населения.

Для выявления тенденции формирования инновационного трудового потенциала предприятия необходимо проанализировать оценочные показатели факторов за длительный временной период. В работе выполнен анализ оценочных показателей за пять лет с 2009 по 2013 гг.

В табл. 2.1 представлено общее количество крупных и средних предприятий промышленности зарегистрированных на территории Пензенской области, количество предприятий, которые фактически функционируют на указанный период времени и численность занятых в промышленности.

Т а б л и ц а 2 . 1

Общая численность занятых на предприятиях промышленности
Пензенской области^{69,70}

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

Из табл. 2.1 следует, тенденция сокращения численности занятых на предприятиях промышленности, наряду с сокращением числа зарегистрированных предприятий промышленности на 2013 г.

Всего по области на начало 2013 года насчитывалось более 50 инновационно активных организаций, среди которых и крупнейшие промышленные предприятия области⁷¹. Что подтверждает необходимость формирования инновационного трудового потенциала, поскольку инновационная активность предприятия напрямую зависит от качественного и квалифицированного трудового состава. Анализ инновационного трудового потенциала в исследовании проведен на примере 20 крупных промышленных предприятий Пензенской области.

В группе социально-демографических факторов, как было отмечено ранее, важное место отводится показателям, позволяющим проанализировать численность занятых, численность трудоспособного населения, миграция трудоспособного и экономически активного населения, а также образовательный уровень и научный уровень развития инновационного трудового потенциала.

Выбор показателей обусловлен, тем, что основным потенциалом предприятия является его трудовой потенциал. Следовательно, от его количественного и качественного состава существенно зависит экономический успех предприятия.

На рис. 2.1 представлена динамика численности населения по Пензенской области за период с 2009 по 2013 гг.

⁶⁹ Федеральная служба государственной статистики РФ. URL: www.gks.ru.

⁷⁰ Федеральная служба государственной статистики по Пензенской области. URL: www.pnz.gks.ru.

⁷¹ Портал инноваторов Пензенской области. URL: inno-terra.ru

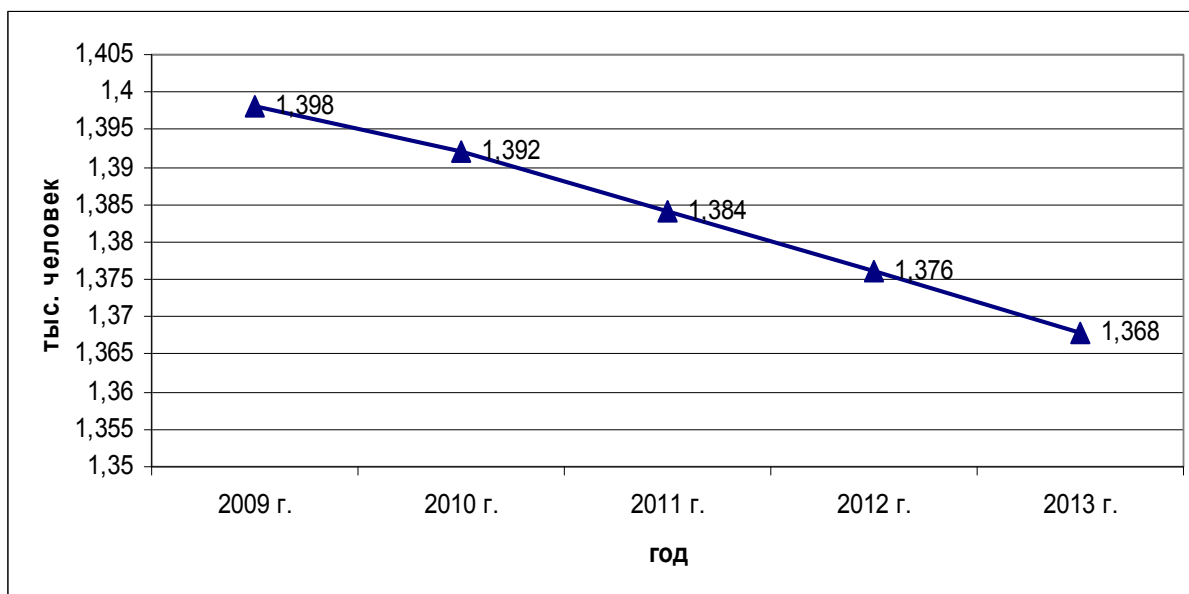


Рис. 2.1. Общая численность населения Пензенской области за период с 2009 по 2013 года⁷²

Анализ данных рис. 2.1 свидетельствуют о сокращении численности населения в области за обозначенный период, что является обратным проявлением общероссийской динамики. Численность населения в Пензенской области с 2009 сократилась почти на 300000 (2,1 %) человек к началу 2013 г.

В целом по Российской Федерации на протяжении аналогичного периода времени наблюдается увеличение общей численности населения составившего в 2009 году 142,7 млн человек, а на конец 2013 г. – 143,3 млн человек.

Следует отметить, что отрицательная динамика по численности населения в регионе, протекает в условиях активной демографической политики в РФ.

Основной нормативно-правовой базой для регулирования демографических процессов в целом по стране, в настоящее время, служит утвержденная Президентом РФ в 2007 году «Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года», основными направлениями которой являются увеличение численности населения, снижение смертности, увеличение продолжения жизни и улучшение здоровья населения, а также форма государственной поддержки – материнский капитал. Тенденция сокращения численности населения может привести к недоиспользованию производственного потенциала, как результат кадрового дефицита.

⁷² Федеральная служба государственной статистики РФ. URL:www.gks.ru

Таким образом, динамика данных по Пензенской области, представленная на рис. 2.1, выявляет необходимость анализа численности населения, в основе которого лежит важный для оценки инновационного трудового потенциала критерий – трудоспособное население.

На рис. 2.2 представлена динамика половозрастного состава влияющего на структуру инновационного трудового потенциала предприятия, установленному с учетом возрастного критерия Российский законодательством: 0–15 лет лица не включающиеся в состав трудоспособного населения – моложе трудоспособного возраста; женщины в возрасте 16–54 лет и мужчины 16–59 лет относящиеся к трудоспособному возрасту; и соответственно женщины старше 55, мужчины 60 лет перешагнувшие трудоспособный возраст, по причине выхода на пенсию – старше трудоспособного возраста.

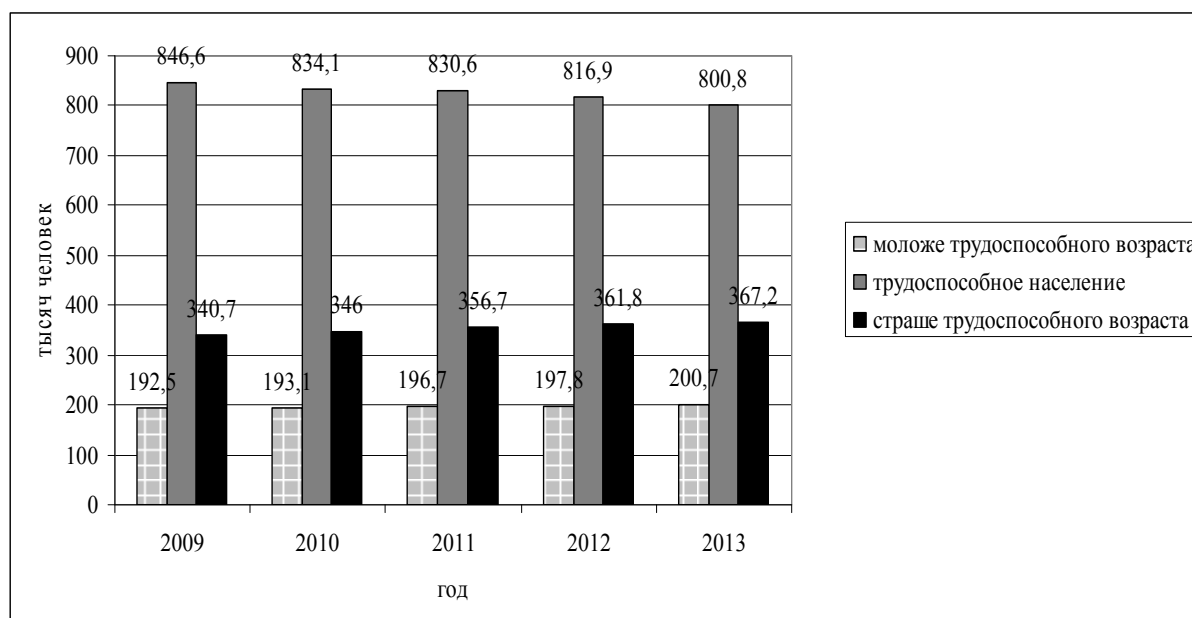


Рис. 2.2. Распределение численности населения по возрастам с учетом критерия – трудоспособного возраста в Пензенской области^{73,74}

Так, с 2009 по 2013 годы, население моложе трудоспособного возраста увеличилось на 8200 человек (4,1 %), трудоспособного возраста сократилось на 45800 человек (5,4 %), старше трудоспособного населения увеличилось на 26500 человек (7,5 %).

В соответствии с проведенным анализом, в Пензенской области наблюдается значительное сокращение населения в трудоспособном возрасте, на фоне увеличения численности лиц моложе трудоспособного населения и лиц старше трудоспособного возраста.

На характер формирования инновационного трудового потенциала предприятия будет оказывать влияние уровень его развития на региональ-

⁷³ Федеральная служба государственной статистики РФ. URL:www.gks.ru.

⁷⁴ Федеральная служба государственной статистики по Пензенской области. URL:www.pnz.gks.ru.

ном уровне. Таким образом, целесообразно выявить степень соответствия трудового потенциала потребностям инновационной экономики региона и предприятий, и степень обеспеченности трудовыми ресурсами производства.

Тенденция сокращения численности трудоспособной части населения, выявляет необходимость повозрастного анализа трудоспособной части населения.

В статистических материалах имеются данные о распределении населения по возрастным группам с интервалом рождений в 5 лет. Как было отмечено в подразд. 1.2 для оценки процесса формирования и реализации инновационного трудового потенциала предприятия в целом необходимо анализировать два периода: формирования, профессиональной реализации – использования.

Для выявления особенностей и тенденций формирования инновационного трудового потенциала и в целях эффективного управления им, в работе, возрастные группы в трудоспособном возрасте были объединены с позиции их профессиональной пригодности:

- получение профессионального образования;
- накопление профессионального опыта и реализация полученных профессиональных навыков;
- передача опыта и преемственность.

Подобное разделение позволяет более детально отследить динамику численности населения, в том числе отражающегося и на уровне занятости на предприятиях промышленности в данный момент времени.

Более ранний возрастной период от 0–14 лет не охвачен по причине, того, что для анализа инновационного трудового потенциала, с позиции его профессиональной пригодности и трудовой активности необходимо охватить трудовые ресурсы в трудоспособном возрасте или способных быть занятыми в общественном производстве в настоящем времени.

На рис. 2.3 представлена динамика численности населения Пензенской области в возрастном диапазоне от 15 до 24 лет. Подобное выделение возрастного диапазона обусловлено, высокой степенью обучаемости инновационного трудового потенциала профессиональным знаниям (получение профессионального образования приобретение профессиональных компетенций) и выбора сферы приложения труда (профессии).

Из анализа данных, представленных на рис. 2.3, следует, что в целом по области наблюдается тенденция снижения численности населения в наиболее активном для профессиональной подготовки возрасте за указанный период.

Так, общий уровень снижения численности за период с 2009 по 2013 год составил 19,9 % или 40,4 тыс. человек.

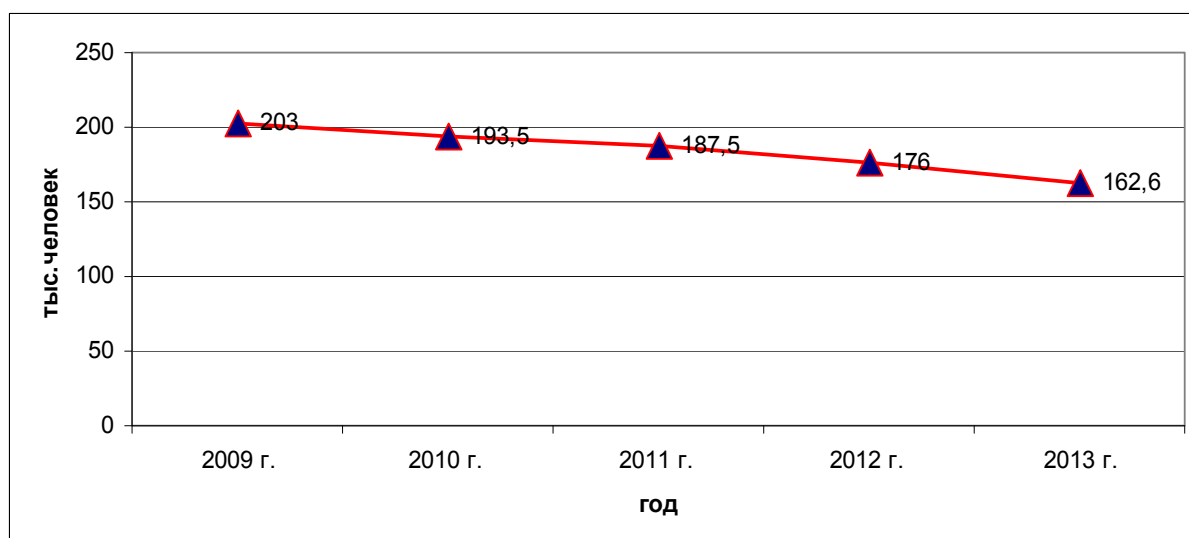


Рис. 2.3. Динамика численности населения Пензенской области в возрасте 15-24 года^{75,76}

Следующую возрастную группу, которую следует выделить, составляют лица трудоспособного возраста от 25 до 49 лет. Данную группу можно охарактеризовать как наиболее активную часть трудоспособного населения, с точки зрения накопления профессионального опыта и реализации полученных профессиональных навыков, помимо этого она является ценной с точки зрения профессиональной реализации, поскольку обладает значительным трудовым опытом и профессиональными компетенциями.

На рис. 2.4 представлена динамика численности населения в возрастном диапазоне от 25 до 49 лет.

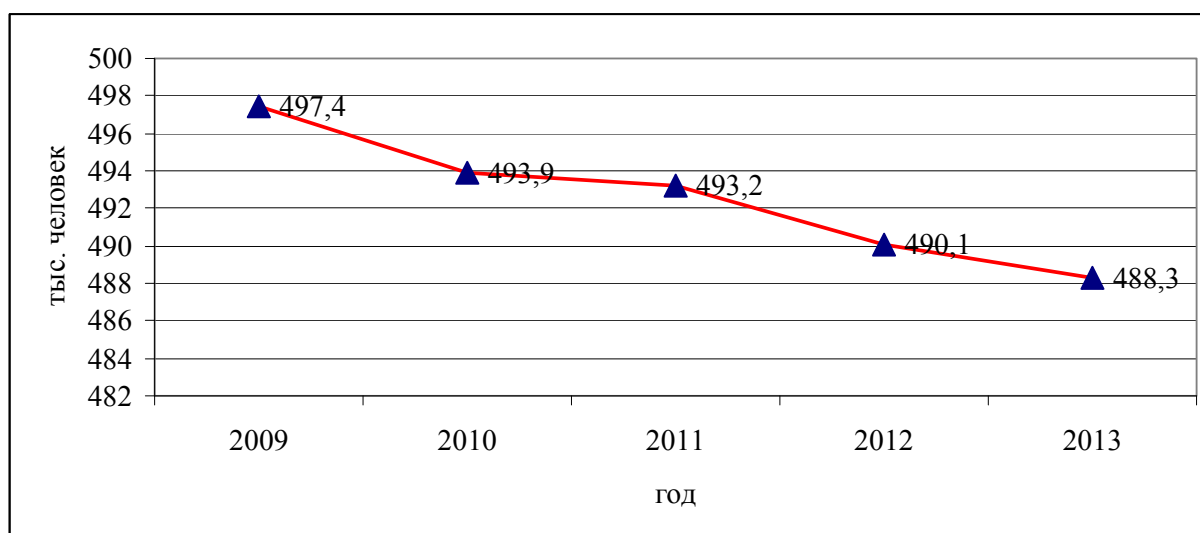


Рис. 2.4. Динамика численности населения Пензенской области в возрасте от 25 до 49 лет^{77,78}

⁷⁵ Федеральная служба государственной статистики РФ. URL:www.gks.ru.

⁷⁶ Федеральная служба государственной статистики по Пензенской области. URL:www.pnz.gks.ru.

В целом динамика численности данной возрастной группы, отражает аналогичную не благоприятную демографическую ситуацию в Пензенской области.

Следует заметить, что подобная ситуация сложилась и в целом по стране, если общий темп сокращения численности составил 4,3 % по стране и по Пензенской области в 2013 году в процентах к 2009 году составил 7 %.

Снижение численности населения в активном трудоспособном возрасте выявляет необходимость грамотного управления данными процессами. Учитывая средний возраст занятых на предприятиях промышленности (см. подразд. 2.2), данная тенденция способна вызвать напряженность на рынке труда и отразиться на обеспеченности кадрами промышленных предприятий.

На рис. 2.5 представлена возрастная группа от 50 до 64 лет включающая в себя как трудоспособную, так и часть нетрудоспособной части. Поскольку, трудовой потенциал, включает все потенциальные ресурсы общества, то на наш взгляд, следует учесть и часть граждан перешагнувших верхнюю границу трудоспособного возраста, но продолжающих или способные эффективно и продуктивно продолжать свою трудовую деятельность в виду большого опыта, профессионализма или своей профессиональной незаменимости.

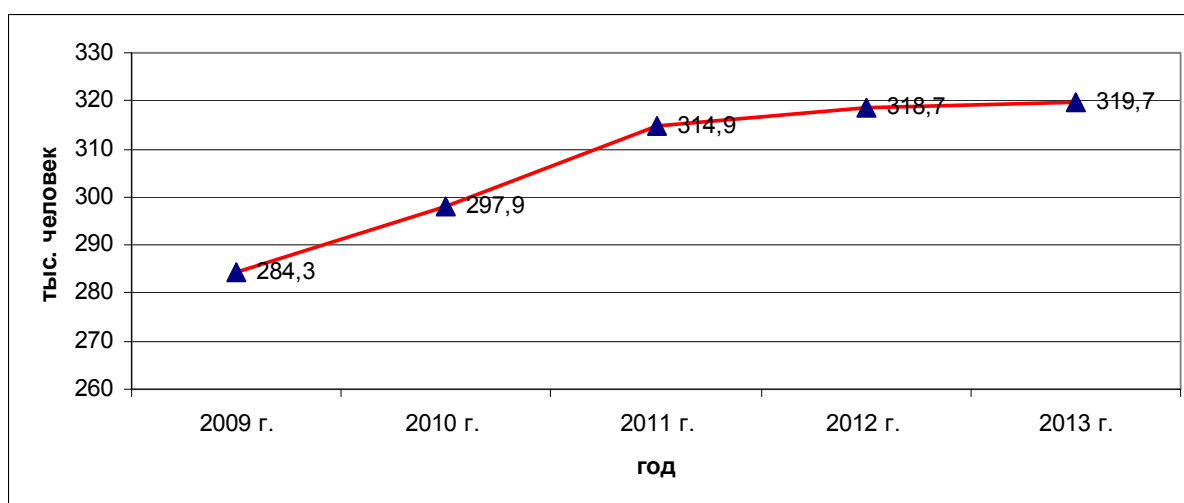


Рис. 2.5. Численность населения Пензенской области в возрасте от 50 до 64 лет⁷⁹

Исследование динамики численности населения указанной возрастной группы демонстрирует в регионе тенденцию характерную сегодня и для многих стран мира, где в общей структуре численности населения наблюдается процесс «старения населения».

⁷⁷ Федеральная служба государственной статистики РФ. URL:www.gks.ru.

⁷⁸ Федеральная служба государственной статистики по Пензенской области. URL:www.pnz.gks.ru.

⁷⁹ 1.Федеральная служба государственной статистики по Пензенской области. URL:www.pnz.gks.ru.

2. Федеральная служба государственной статистики РФ. URL:www.gks.ru.

Негативная тенденция, выявленная в структуре трудоспособного населения в Пензенской области уже в ближайшие годы может создать кадровую проблему для предприятий и региона в целом.

Восполнение дефицита трудоспособной части населения может происходить за счет миграционного притока, который способен существенно компенсировать потери, связанные с естественной убылью. Очевидно, что к факторам, влияющим на формирование инновационного трудового потенциала, относится миграция. При благоприятных условиях, в случае притока высококвалифицированной рабочей силы, увеличивается качественный трудовой потенциал предприятия и его инновационная активность, за счет возможности получения нового опыта (новые технологии, способы производства и др.).

Однако как показывает динамика, представленная на рис. 2.6, на территории Пензенской области данный фактор не изменяет существенно объема предложения на рынке труда, о чем свидетельствует сальдо между прибывшими и выбывшими внутренними мигрантами.

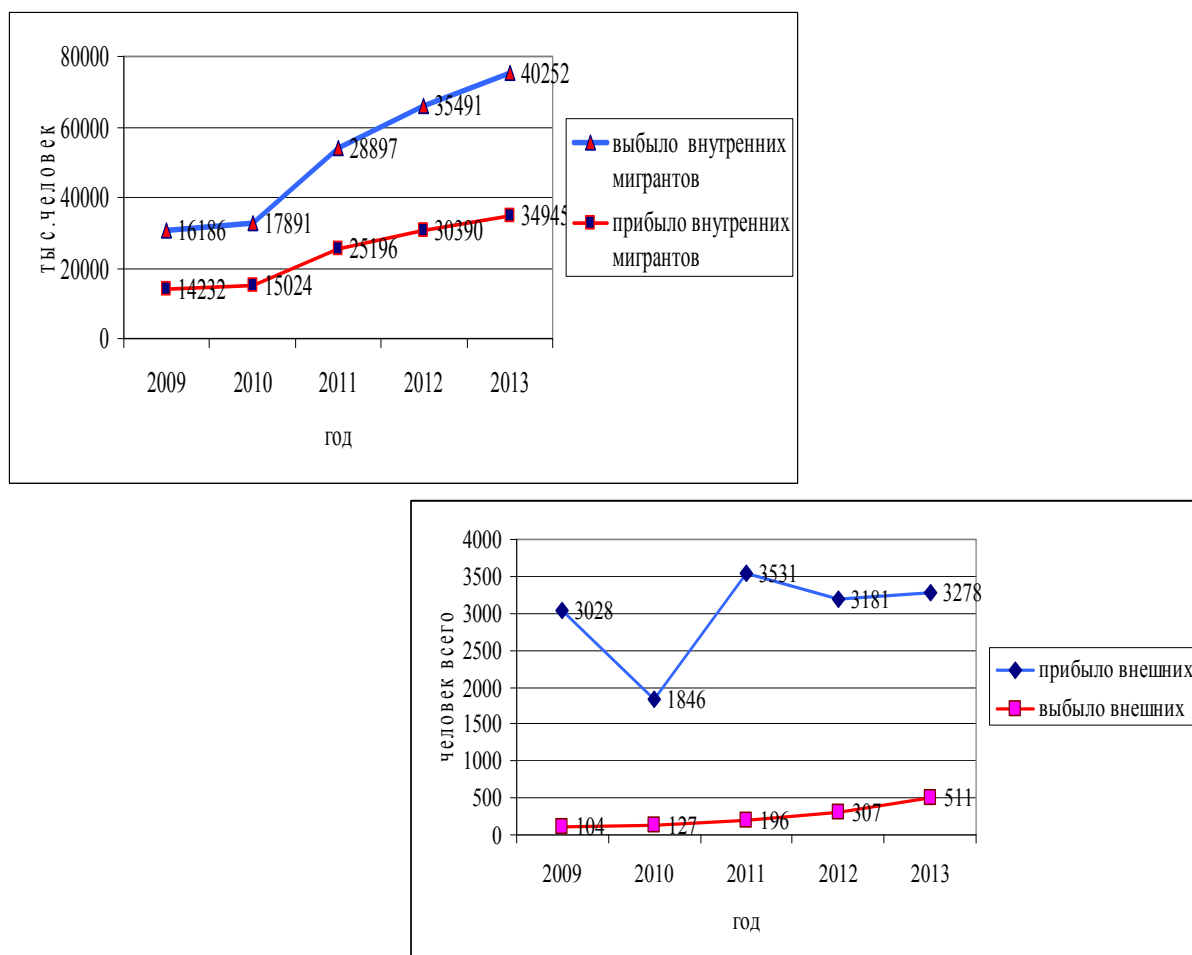


Рис. 2.6. Движение миграционных потоков в Пензенской области в период с 2009 по 2013 г.⁸⁰

⁸⁰ Федеральная служба государственной статистики РФ. URL:www.gks.ru.

При этом, следует отметить, масштабы выбытия внутренних мигрантов с 2009 года увеличились приблизительно в 2,5 раза по состоянию на 2013 год. Из рис. 2.6 вытекает, что сальдо внутренней миграции для региона в целом не протяжении исследуемого периода остается отрицательным.

Учитывая, что в область прибывает преимущественно малоквалифицированная рабочая сила, задействованная в малоквалифицированном труде, и она не используется на предприятиях промышленности, то на состояние инновационного трудового потенциала предприятий миграционные процессы существенного влияния не оказывают.

Как известно, сферой профессиональной реализации инновационного трудового потенциала является производство товаров и услуг. Отрицательная динамика численности трудоспособного населения, и общей численности населения Пензенской области, неизбежно могут привести к спаду производства, за счет сокращения суммарного трудового потенциала.

Одними из основополагающих факторов формирования инновационного трудового потенциала предприятия, являются образование и подготовка трудовых ресурсов к научным формам деятельности: научно-техническим разработкам, исследованиям др. Очевидно, что в условиях инновационного пути развития экономики повышение эффективности предприятий промышленности невозможно без использования научных знаний, воплощенных в последующих инновациях⁸¹.

Образовательные процессы предполагают в своей основе формирование качественных, профессиональных навыков и компетенций трудового потенциала – следовательно, именно образование обеспечивает развитие профессиональных трудовых функций человека. Учесть и измерить нормы образования и квалификации сложно, поскольку не существует предельной границы. В табл. 2.2. представлены данные о численности обучающихся по основным образовательным программам в Пензенской области.

Т а б л и ц е 2 . 2

Образовательный потенциал Пензенской области⁸²

Образовательные учреждения	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014
1	2	3	4	5	6
<i>Численность обучающихся на начало учебного года, тыс. человек</i>					
Общеобразовательные учреждения	114,5	112,0	112,1	111,7	111,4

⁸¹ Беляков Д.А., Долгий В.И., Еремеев М.А. Оценка резервов повышения эффективности управления промышленными предприятиями // Вестник УГАЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2013. №1(3). с. 37–41. С.39.

⁸² Федеральная служба государственной статистики по Пензенской области. URL:www.pnz.gks.ru. Статистический ежегодник 2012 г.).

Окончание табл. 2.2

1	2	3	4	5	6
Образовательные учреждения среднего профессионального образования	21,7	21,5	21,1	19,4	19,3
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	60,9	59,0	54,2	50,8	45,6
<i>Количество студентов на 10000 человек населения</i>					
Образовательные учреждения среднего профессионального образования	153	152	151	142	...
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	441	430	394	371	...
<i>Выпуск специалистов, тыс. человек</i>					
Выпуск специалистов со средним профессиональным образованием	6,5	5,8	5,0	5,2	4,6
Выпуск специалистов с высшим профессиональным образованием	9,8	10,7	11,6	10,3	10,9

Из анализа представленных в табл. 2.2 данных вытекает, что в целом наметилась динамика сокращения количества обучающихся и выпускников в период 2009–2013 год, объясняется это снижением численности населения в возрасте 15–19 в анализируемый период.

При этом следует отметить, что наблюдается сокращение численности учащихся по программе высшего профессионального образования, что может повлиять на профессиональные возможности занятых на предприятиях промышленности. В этих условиях от того, насколько оперативно учебные заведения смогут адаптироваться к новым запросам инновационной экономики, будут во многом зависеть уровень и качество подготовки специалистов⁸³.

В тоже время следует отметить, что уменьшение численности обучающихся связано с демографическими тенденциями, выявленными в регионе.

По количеству обучающихся на 10000 человек населения, по программе среднего профессионального образования Пензенская область занимает

⁸³ Егоршин А.П., Гуськова И.В. Реформирование управления высшего образования в России// Казанский экономический вестник. 2013. № 1(3). с. 4–11. С.4.

46 место по РФ на 2012 год, и 14 (из 14) место по Приволжскому Федеральному округу. По численности обучающихся в высших учебных заведениях на 10000 человек Пензенская область занимает 42 место на 2012 год по РФ и 11 по Приволжскому Федеральному округу.

Из данных всероссийской переписи следует, что в 2010 году в Пензенской области на 1000 человек более половины приходилось лиц, с профессиональным образованием, в том числе 18 % с высшим образованием, 31,5 % с начальным и средним профессиональным образованием.

В табл. 2.3 представлены данные о численности занятого населения по уровню образования в Пензенской области за период с 2009 по 2013 г.

Т а б л и ц а 2 . 3

Численность занятого населения по уровню образования
в Пензенской области (тыс.чел.)⁸⁴

Образование	2009	2010	2011	2012	2013
Занятых всего, в том числе имеют:	634	638	652	668	672
высшее образование	162	159	170	189	184
среднее образование	167	181	175	184	183
начальное профессиональное	127	122	106	108	113
среднее (полное) общее	146	150	175	164	160
основное общее	29	24	24	20	29
не имеют основного общего	2	2	2	3	3

Из общего количества занятого населения по области 634 чел. (100 %) на 2009 год, доля занятых лиц с высшим образованием за период с 2009 по 2013 год увеличилась на 1,8 %, одновременно наблюдается и увеличение численности занятых со средним профессиональным образованием за этот же период на 0,8 %, доля занятых лиц с начальным профессиональным образованием показывает обратную динамику. Так, за период 2009–2013 год она снизилась на 3,2 % в целом по области. Важной формой реализации трудового потенциала является его инновационная активность, которая характеризует с качественной стороны инновационный трудовой потенциал через конечные результаты.

Инновационная активность в свою очередь зависит от ряда показателей: научного потенциала, количества инновационных разработок или технологий, заявок на патенты.

В составе инновационного трудового потенциала, занятого инновационной, научной и исследовательской деятельностью необходимо выделить следующие категории: занятых научной деятельностью и исследователей – занятых новыми и инновационными разработками.

⁸⁴ Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Пензенской области.

В табл. 2.4 представлена динамика составной части трудового потенциала занятого научной и инновационной деятельностью в Пензенской области.

Т а б л и ц а 2 . 4

Научный потенциал Пензенской области ^{85,86,87}

Численность населения занятого научной деятельностью (человек)					
	2009	2010	2011	2012	2013
Численность аспирантов в отчетном году	1042	1035	1080	996	826
Численность докторантов в отчетном году	31	27	26	28	36
Выпуск из аспирантуры	215	280	228	237	269
В том числе, выпуск из аспирантуры с защитой диссертации	75	92	72	65	80
Выпуск из докторантуры	8	11	7	12	8
В том числе, выпуск из докторантуры с защитой диссертации	1	3	1	1	2
Численность исследователей и занятых разработками (на начало 2013 г.)					
Численность исследователей с ученой степенью доктора наук	–	–	48	54	–
Численность исследователей с ученой степенью кандидата наук	–	–	303	346	–
Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками (чел.), всего включая исследователей, техников, вспомогат. и персонал	6082	6220	6413	5927	5583

Учитывая общую численность трудоспособного населения в Пензенской области за обозначенный период следует отметить, что несмотря на прослеживающуюся в целом положительную динамику по численности населения занятого научной деятельностью, наблюдается низкая доля вовлеченности трудового персонала в исследования и разработки. Так, на 2009 года на все трудоспособное население Пензенской области (в 2009 г. – 844,6 тыс.чел) приходится около 0,007 занятых научными исследованиями и разработками, или 0,009 на общую численность занятых в регионе всего. Подобная динамика наблюдается и на начало 2013 года на трудоспособное население (816,9) Пензенской области приходится приблизительно 0,007

⁸⁵ Федеральная служба государственной статистики. Наука и инновации. Наука.

⁸⁶ Федеральная служба государственной статистики. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013.

⁸⁷ Портал инноваторов Пензенской области. Кадровый потенциал. URL:innoterra

занятого научными исследованиями и разработками, включая вспомогательный и прочий персонал.

Наибольшее количество численность занятых научными исследованиями и разработками приходится на 2011 год. По данным Национальной ассоциации инноваций и развития информационных технологий (НАИРИТ), в 2011 году Пензенская область вошла в список регионов с высокой инновационной активностью.

Следует отметить, что данная динамика наблюдается на фоне развитой инновационной инфраструктуры в Пензенской области, созданной с целью поддержки инновационной деятельности. На 2013 года в Пензенской области функционирует 13 областных и 24 муниципальных бизнес-инкубаторов, 2 крупных технопарка, а также региональный фонд поддержки инноваций, с участием которого было создано 14 малых инновационных предприятий⁸⁸.

На территории области функционируют центры трансфера технологий, (осуществляющие передачу на коммерческой основе инновационных разработок, технологий коммерческому сектору) и центры кластерного развития.

Дальнейший анализ инновационного трудового потенциала предполагает исследование степени инновационной активности.

В табл. 2.5 представлены данные характеризующие инновационную активность трудового потенциала по Пензенской области.

Т а б л и ц а 2 . 5

Инновационная активность трудового потенциала^{89,90,91}

Результат инновационной активности	2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6
<i>Основные показатели инновационных разработок</i>					
Подано патентных заявок на:					
– изобретения	162	180	214	179	...
– полезные модели	95	111	103	69	
Всего шт.	257	291	317	248	
Выдано патентов на:					
– изобретения	134	137	113	163	...
– полезные модели	90	93	94	72	
Всего	224	230	207	235	

⁸⁸ Портал инноваторов Пензенской области. URL:<http://www.inno-terra.ru>.

⁸⁹ Федеральная служба государственной статистики, по данным ЕМИСС.

⁹⁰ Пензенская область в 2012 году. Статистический ежегодник (официальное издание) Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области (Пензстат). С. 244–245.

⁹¹ Федеральная служба государственной статистики. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013.

Окончание таблицы 2.5

1	2	3	4	5	6
Число созданных: – технологий – принципиально новых технологий Всего	8 1 9	4 0 4	4 0 4	24 1 25	...
Отгружено инновационных товаров собственного производства (без НДС, акцизов и других аналогичных платежей) организациями промышленного производства, тыс.руб.	3217712,1	3554948,6	3857535,2	9113464,6	4763810,7
<i>Основные показатели состояния и развития науки</i>					
Организации, выполняющие научные исследования и разработки в том числе: – в государственном секторе, % – в предпринимательском секторе, % – в секторе высшего профессионального образования, %	23 26 % 52 % 22 %	23 26 % 52 % 22 %	26 27 % 54 % 19 %	24 29 % 54 % 17 %	23 %
Внутренние затраты на исследования и разработки в млн руб.	1903,6	2497,3	3730,7	3987,0	4539,5
<i>Затраты на инновации</i>					
Затраты на технологические, маркетинговые и организационные инновации, тыс.руб.	1239288,8	2832182,1	4410766,0	3963423,1	5737652,9
Удельный вес затрат на инновации в ВРП, процентов	0,8	1,3	2,1	1,6	...
Затраты на научные исследования и разработки, тыс., руб.	1800151	2341975	3441379,7	3574111,8	5394065,4

Как следует из табл. 2.5, несмотря на рост затрат на научные исследования и разработки в период с 2009 по 2013 г., наблюдается резкое сокращение объема инновационных товаров собственного производства органи-

зациями промышленного производства в 2013 г. в два раза в сравнении с 2012 годом, также количества поданных патентных заявок на изобретения и полезные модели.

Выявление особенностей формирования инновационного трудового потенциала предприятий в масштабах региона достаточно сложно осуществить, в виду отсутствия полномерной и достоверной информации.

С целью выявления уровня развития инновационного трудового потенциала был проведен расчет индексов инновационности трудового потенциала региона. Предлагаемая нами в исследовании методика оценки инновационности трудового потенциала, основанная на индексном методе, позволяет оценить уровень развития, а также оценить все параметры его характеризующие. Данная методика базируется на основе анализа известных методик, а также научных разработок в сфере управления трудовым потенциалом.

Учитывая тот факт, что статистический учет персонала, занятого инновационной деятельностью, на систематической основе в настоящее время не ведется, количественную оценку инновационности трудового потенциала предлагается производить на основании только статистических показателей.

На основании проведенного анализа приняты и обоснованы следующие индексы для расчета показателей инновационности трудового потенциала региона:

1. Индекс трудовой активности.
2. Образовательный индекс.
3. Индекс профессиональной квалификации трудового потенциала.
4. Индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками.
5. Индекс инновационной активности.

Приведенная система индексов позволяет охарактеризовать степень инновационности трудового потенциала региона. Индексы удобны для проведения сопоставлений отдельных регионов.

Индекс трудовой активности $I_{ТА}$. Данный индекс характеризует трудовую активность трудоспособного населения, учитывает влияние части наиболее экономически активных возрастов в составе занятого населения региона. Индекс трудовой активности рассчитывается как отношение численности занятого населения в возрасте 25–49 лет к общей численности трудоспособного населения, деленное на соответствующий индексный потенциал согласно формуле

$$I_{ТА} = \frac{Ч_{ЗН(25-49)}}{Ч_{тр}}, \quad (2.1)$$

где $Ч_{(25-49)}$ – численность занятого населения в возрасте 25–49 лет, тыс. чел.;

$Ч_{тр}$ – численность трудоспособного населения, тыс. чел.

Образовательный индекс, включающий подготовку аспирантов и докторантов $I_{об}$. Данный индекс учитывает качественную характеристику инновационного трудового потенциала.

При расчете данного индекса используются следующие значения: численность студентов вузов, средних профессиональных учреждений, аспирантов и докторантов региона в анализируемом периоде к общей численности трудоспособного населения. Образовательный индекс будет рассчитан по формуле

$$I_{об} = \frac{(Ч_{св} + Ч_{ссп} + Ч_{а} + Ч_{д})}{Ч_{тр}}, \quad (2.2)$$

где $Ч_{св}$ – численность студентов вузов;

$Ч_{ссп}$ – численность студентов средних профессиональных учреждений;

$Ч_{а}$ – численность аспирантов;

$Ч_{д}$ – численность докторантов;

$Ч_{тр}$ – численность трудоспособного населения.

Индекс профессиональной квалификации трудового потенциала $I_{пк}$. Индекс отображает профессиональную подготовку трудового потенциала, используемого в экономике региона. Определяется как отношение общей численности занятых в экономике с высшим образованием, численность занятых со средним специальным, с начальным профессиональным образованием к общей численности населения трудоспособного возраста, деленное на соответствующий индексный потенциал по формуле

$$I_{пк} = \frac{(Ч_{зв} + Ч_{зс} + Ч_{зно})}{Ч_{зн}}, \quad (2.3)$$

где $Ч_{зв}$ – численность занятых в экономике с высшим образованием, чел.;

$Ч_{зс}$ – численность занятых со средним профессиональным образованием, чел.;

$Ч_{зно}$ – численность занятых с начальным образованием, чел.

$Ч_{зн}$ – общая численность занятого населения в экономике.

Индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками $I_{зир}$, является качественным показателем оценки имеющегося трудового потенциала.

$$I_{зир} = \frac{Ч_{зир}}{Ч_{зн}}, \quad (2.4)$$

где $Ч_{зир}$ – численность занятых исследованиями и разработками, чел;

$Ч_{зн}$ – численность занятого населения в экономике всего, чел

Индекс инновационной активности (ИИА), характеризует инновационное мышление и активность, является качественным показателем трудового потенциала.

$$I_{\text{ИА}} = \frac{K_{\text{ИТ}}}{\text{Ч}_{\text{ЗН}}}, \quad (2.5)$$

где $K_{\text{ИТ}}$ – количество «ноу-хау» (патентов, технологий), шт.;

$\text{Ч}_{\text{ЗН}}$ – численность занятых научными исследованиями и разработками тыс. чел.

В качестве оценки индекса инновационного трудового потенциала используем шкалу:

- в пределах 0...0,2 – низкий;
- в пределах 0,2...0,4 – не высокий;
- в пределах 0,4...0,6 – средний;
- в пределах 0,6...0,8 – высокий;
- в пределах 0,8...1 – очень высокий.

В табл. 2.6 представлены данные по расчету индексов инновационности трудового потенциала.

Т а б л и ц а 2 . 6

Индексы оцениваемых параметров инновационности
трудового потенциала

Наименование индекса оцениваемого параметра	Расчетные значения	Шкала оценки
Индекс трудовой активности ($I_{\text{ТА}}$)	0,609	Высокий
Индекс образовательного потенциала, включающий подготовку аспирантов и докторантов $I_{\text{Об}}$	0,087	Низкий
Индекс профессиональной квалификации трудового потенциала $I_{\text{ПК}}$	0,714	Высокий
Индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками $I_{\text{Зир}}$	0,008	Низкий
Индекс инновационной активности трудового потенциала $I_{\text{ИА}}$	0,09	Низкий

Таким образом, результаты расчета индексов основе произведенных расчетов по итогам на 2013 г. в Пензенской области свидетельствуют в целом о низком уровне инновационности трудового потенциала населения.

Проведенный анализ по выявлению региональных особенностей формирования инновационного трудового потенциала предприятия и тенденций его развития позволяет сделать следующие выводы.

Инновационный трудовой потенциал на предприятиях региона формируется под влиянием следующих особенностей: отраслевой специфики регионального развития, уровня развития инновационной инфраструктуры, образовательного уровня населения, включая занятое население, наличия научного потенциала и инновационной активности работающих, уровня инновационной активности предприятий.

Выявлены тенденции формирования инновационного трудового потенциала предприятия, определяющие его возможности: увеличение количества занятых с высшим образованием, развитие инновационной инфраструктуры, сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, в возрастном интервале 15–24 года и в наиболее активном с точки зрения профессиональной реализации возрастном интервале 25–49 лет.

Проанализированы факторы оказывающие влияние на формирование инновационного трудового потенциала предприятий, прежде всего его количественных и качественных характеристик, выявлена их динамика: численность населения, численность населения в трудоспособном возрасте, образовательный и научный потенциалы населения в регионе за период с 2009 по 2013 годы.

Выявлен уровень инновационности трудового потенциала. Результат получен на основе расчета индексов инновационности трудового потенциала, который характеризуется как низкий в целом по региону.

2.2. Оценка уровня развития инновационного трудового потенциала предприятия

Как уже было отмечено ранее, характерной чертой современной экономики является ее инновационная направленность, успешное развитие которой, во многом зависит от активности и качества трудового потенциала, который обуславливает успех промышленного производства предприятия региона и страны⁹².

Следовательно, это положение во многом определяет и структуру исследования трудового потенциала предприятия.

Исследование и выявление особенностей формирования инновационной составляющей трудового потенциала занятых в промышленной отрасли обусловлено следующими причинами:

- во-первых, от эффективности и продуктивности промышленной сферы зависит инновационная активность экономики;
- во-вторых, на промышленную отрасль приходится большая доля инновационных разработок и их апробация;
- в-третьих, от уровня развития трудового потенциала предприятия, его инновационной активности зависит общий производственный, технологический и инновационный результат.

⁹² Семенов С.С. Управление развитием промышленных предприятий на основе эффективного использования трудового потенциала: автореферат. Ижевск. 2010.

В качестве основного объекта исследования – инновационного трудового потенциала предприятий промышленности Пензенской области были выбраны такие предприятия, 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».

В выборочную совокупность вошли 400 респондентов проживающих на территории Пензенской области, из числа экономически активного населения занятых на исследуемых предприятиях промышленности. Возрастная структура респондентов, представлена на рис. 2.7.

Необходимость исследования возрастного состава респондентов, обусловлена выявленной тенденцией демографической ситуации в регионе.

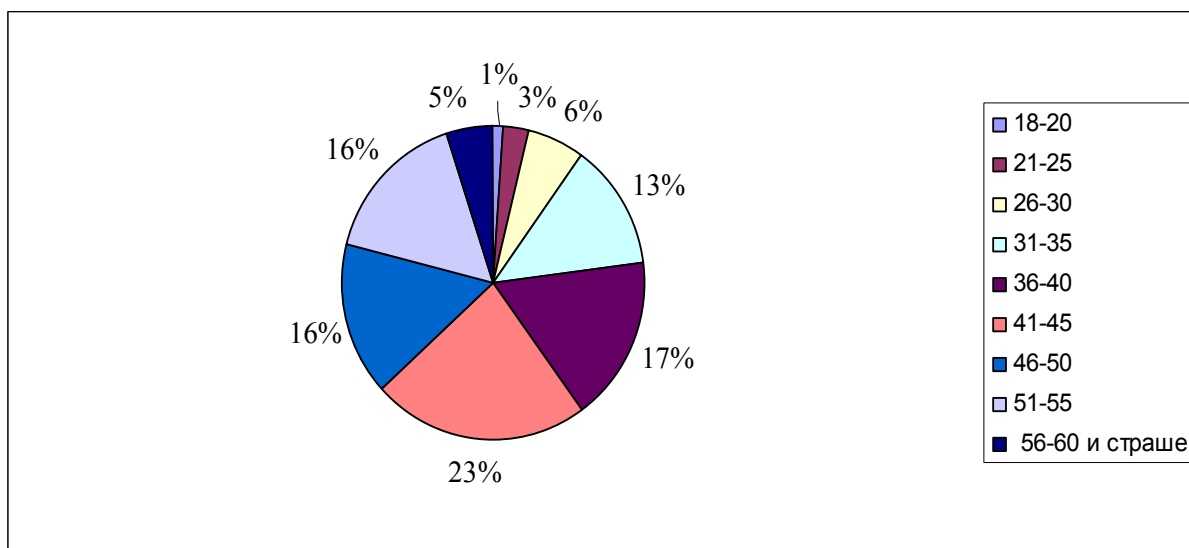


Рис. 2.7. Распределение респондентов по возрастным группам

Из результатов анализа следует, что большая часть респондентов, занятых в промышленной отрасли находится в трудоспособном возрасте. А именно, 23 % – в возрасте от 41–45 лет, 17 % – 36–40 лет, 16 % – 46–50 лет, 13 % – 31–35 лет, лица в возрасте 51–55 лет составляют 16 %, возрастной диапазон 26–30 лет – 6 %, низкая доля приходится на лиц в возрасте 56–60 лет и старше 5 %, лиц в возрасте 21–25 приходится 3 % и 1 % составляют лица в возрасте 18–20 лет.

На рис. 2.8 представлен средний возраст трудового коллектива респондентов.

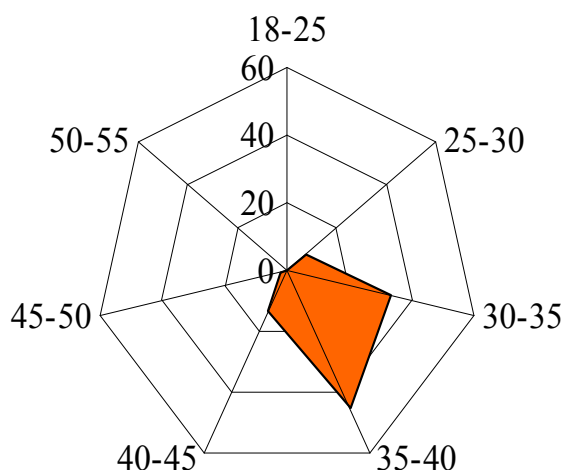


Рис. 2.8. Средний возраст трудового коллектива предприятий

Из рисунка 2.8 следует, что средний возраст трудового коллектива в среднем по отрасли установился в возрастном диапазоне 30–45 лет. Причем, у 45 % респондентов средний возраст коллектива составил приблизительно 35–40 лет, у 33 % 30–35 лет, 13 % указали 40–45 лет, 7 % – 25–30 лет, и лишь 2 % указали 45–50 лет. Таким образом, следует отметить, молодой с точки зрения трудовой активности и профессиональной реализации средний возраст трудового потенциала, что, безусловно, является положительной особенностью трудового потенциала промышленной отрасли.

Для выявления особенностей формирования инновационной составляющей трудового потенциала необходимо, прежде всего, оценить структурные элементы его характеризующие: интеллектуальный и творческий. Именно промышленность является той отраслью экономики, на которую ложится основная нагрузка по преобразованию интеллектуальных способностей в инновационный труд, посредством решения сверхсложных задач, изобретений и новых технологий.

Результат исследования позволил выявить образовательный уровень занятых в промышленной отрасли. Так, из 400 опрошиваемых респондентов 53 % имеют высшее образование, 7 % неполное высшее образование, 35 % среднее профессиональное образование и 5 % имеют степень кандидата наук (рис. 2.9).

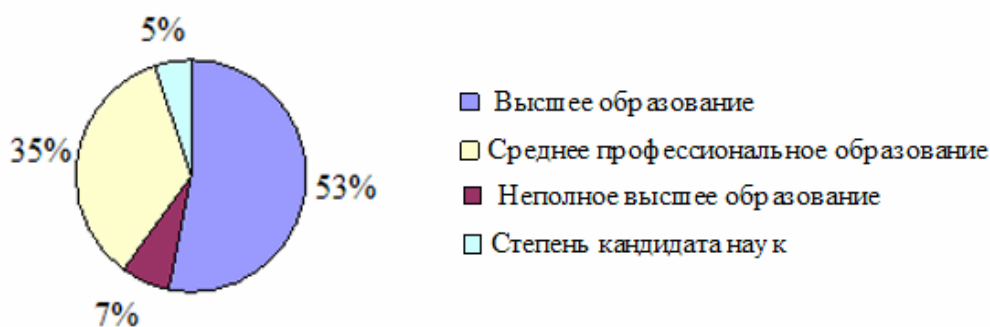


Рис. 2.9. Профессиональное образование респондентов

По результатам исследования также было выявлено, что у 7 % респондентов имеется дополнительное образование, в настоящее время получают дополнительное образование 2 % от числа опрошенных респондентов, 18 % желают получить дополнительное образование, и не имеют дополнительного образования 73 % респондентов. Необходимость получения образования, связана в некоторой степени с беспокойством респондентов, вызванным вероятностью потери работы.

Исследование показало, что часть респондентов – 15 % испытывает беспокойство, связанное с вероятностью потери работы, так как считают, что с их образованием будет сложно найти хорошо оплачиваемую работу, 29 % – также испытывают беспокойство, по причине, что в регионе сложно найти работу по специальности. В тоже время 31 % не испытывает беспокойства и считает, что легко сможет трудоустроиться, поскольку обладает опытом работы, 25 % – не боится конкуренции на рынке труда, поскольку имеют хорошее образование.

Таким образом, следует отметить, что следующей особенностью трудового потенциала работников промышленной отрасли является высокий образовательный уровень, который является достаточно высоким.

Один из показателей позволяющий оценить профессионализм персонала, является стаж работы.

На рис. 2.10 представлен стаж работы занятых на предприятиях промышленности из числа опрошенных респондентов.

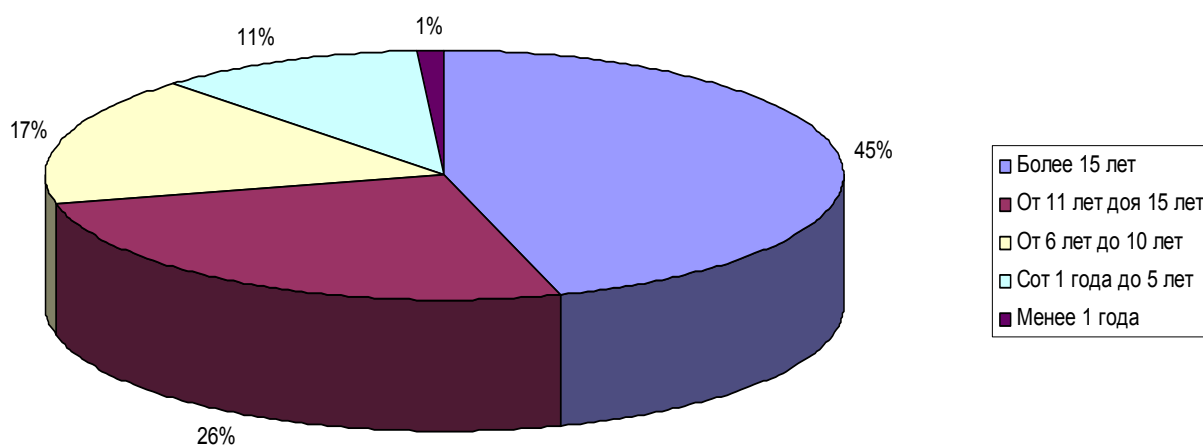


Рис. 2.10. Стаж работы персонала на предприятиях промышленности

Длительность работы персонала занятых на предприятиях промышленности, обуславливает их профессиональный опыт и квалификацию. Стаж у большей части респондентов 45 % составил более 15 лет, от 11 до 15 лет имеют стаж работы 26 % опрошенных, 17 % респондентов имеют стаж от 6 до 10 лет, 11 % – от 1 до 5 лет. Лишь 1 % респондентов менее 1 года.

Анализ образовательного уровня предполагает исследование резервов интеллектуального потенциала в целом. С этой целью было проведено исследование по выявлению наличия интеллектуальных резервов. Респондентам, из числа занятых в промышленной отрасли включая работников и работодателей, было предложено оценить данный показатель (табл. 2.7).

Т а б л и ц а 2 . 7

Шкала оценки уровня использования интеллектуальных резервов
работниками предприятий в %

	0–30	30–60	60 и выше
Уровень оценки	Низкий (имеются внутренние интеллектуальные знания и способности, но на практике их не использую)	Средний (имеются внутренние интеллектуальные знания и способности, на практике их использую только по мере необходимости)	Высокий (использую все свои интеллектуальные способности и знания на практике)
	23 %	39 %	38 %

Из результатов опроса следует, что уровень использования интеллектуальных резервов не достаточно высокий, поскольку 38 % респондентов используют свои интеллектуальные способности и знания полностью на практике, 39 % опрошиваемых из числа занятых на предприятиях промышленности, отметили, что интеллектуальные резервы имеются, но используются лишь по мере необходимости, 23 % не используют их на практике.

Такой подход к исследованию интеллектуальных резервов позволяет определить интеллектуальные способности и характер трудовых возможностей на будущее.

По нашему мнению, инновационный потенциал предприятия напрямую зависит от интеллектуального потенциала. С одной стороны, наличие его резервов открывает более масштабные возможности для их реализации. С другой стороны, наличие интеллектуальных резервов порождает необходимость исследования причин его недоиспользования (рис. 2.11).

Из результатов исследования (рис. 2.11) вытекает, что основными причинами не эффективного использования инновационного трудового потенциала работников являются: методы управления трудовым и инновационным потенциалом (50 %), отсутствие четкой системы мотивации и стимулирования трудового потенциала (50 %), в неиспользовании творческого потенциала сотрудников (29 %), отсутствие интереса и желания к профессиональному росту (28 %).

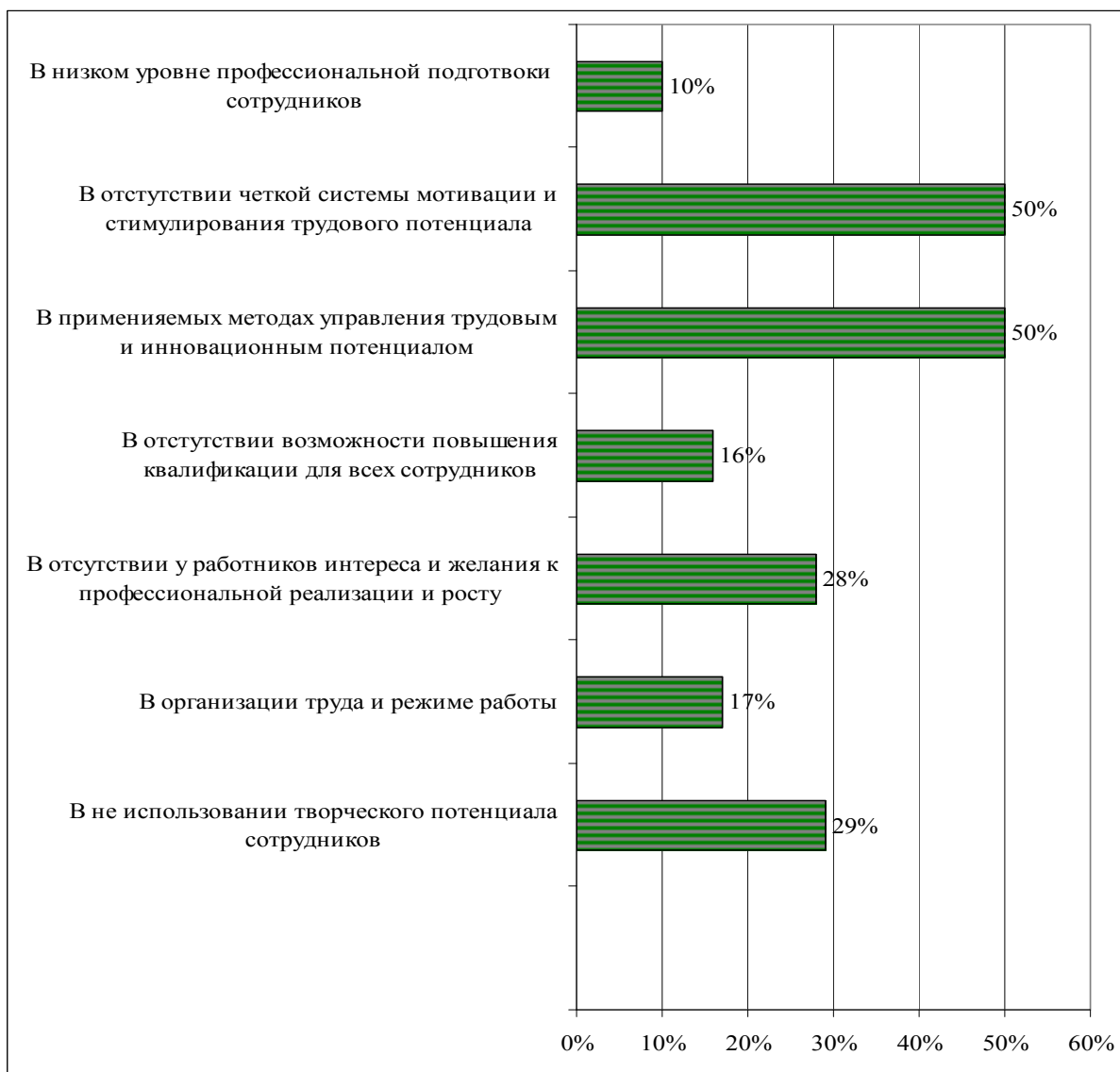


Рис. 2.11. Причины неэффективного использования инновационного трудового потенциала работников промышленных предприятий

Таким образом, по результатам исследования выявлено, что основными причинами неэффективного использования инновационного трудового потенциала являются: неэффективное управление трудовым и инновационным потенциалом, отсутствие системы мотивации и низкий уровень использования творческого потенциала сотрудников.

Исходя из полученных в ходе исследования результатов, необходимо отметить, что, с одной стороны, неэффективное использование инновационного трудового потенциала, включающего в себя интеллектуальные способности может происходить по причине отсутствия у работников мотивации к результативному и эффективному труду. С другой стороны, наличие резервов это запасы, которые можно задействовать и использовать в случае возникновения производственной потребности.

По мнению респондентов, основными факторами, способствующим трудовой отдаче в процессе трудовой деятельности являются: связь между уровнем оплаты и объемом выполняемой работы (считают 55 %), наличие системы поощрения (50 %), контроль со стороны руководства (31 %), возможность карьерного роста (24 %), применение штрафных санкций (20 %), стремление к саморазвитию (12 %) и страх потерять рабочее место (8 %).

Поскольку инновационный трудовой потенциал в значительной мере зависит от уровня образования и квалификации работников предприятия, необходимо выявить уровень квалификации работников, и какие формы повышения квалификации используются. Для простоты его оценки респондентам было предложено, как можно объективнее оценить уровень своей квалификации.

Так, 9 % респондентов оценили уровень своей квалификации очень высоко, достаточно высокий и соответствующий работе в нынешней должности уровень квалификации оценили 32 %, оценили уровень квалификации как средний 20 % респондентов, 37 % – дали низкую оценку уровню своей квалификации, и 2 % опрошенных дали очень низкую оценку уровню своей квалификации.

При выявлении субъективной оценки уровня квалификации следует понимать, что на всех уровнях организации труда, и в зависимости от специфики трудовой деятельности необходимость повышения квалификации сотрудников будет не одинаковой. В то же время, не зависимо от размеров предприятий в промышленной отрасли, специфики их деятельности применяемые формы повышения квалификации будут одинаковыми.

В табл. 2.8 представлены наиболее распространенные формы повышения квалификации. Респондентам было предложено выбрать те, которые чаще всего используются на их предприятиях.

Т а б л и ц а 2 . 8

Формы повышения квалификации, используемые на предприятиях промышленности %

Индивидуальное обучение на рабочем месте	69 %
Целевые курсы (с целью получения высшего образования или дополнительного профессионального образования)	16 %
Тренинги и тематические семинары	41 %
Коучинги	4 %
Международные стажировки	4 %

В рамках предложенных вариантов были получены следующие результаты. Чаще всего используется форма повышения квалификации – индивидуального обучения на рабочем месте (69 %) и проведение тренингов и посещение тематических семинаров (41 %), целевые курсы с целью получе-

ния высшего образования или дополнительного профессионального образования 16 %. Следует отметить низкий уровень применения таких форм повышения квалификации как международная стажировка 4 % и коучинги 4 %.

Кроме того, в ходе опроса была выявлена периодичность повышения квалификации среди работников и работодателей, занятых в промышленной отрасли. Так, 5 % респондентов повышают свою квалификацию несколько раз в год, 27 % респондентов повышают квалификацию не менее 1 раза в год, не менее 1 раза в три года – 8 % , не менее 1 раза в пять лет – 20 %, ни разу не повышали свою квалификацию 40 % от общего числа респондентов.

Полученные данные свидетельствуют о том, что на предприятиях промышленной отрасли существуют и развита система повышения квалификации, в общей сложности более 40 % повышают свою квалификацию не менее одного раза в год, что свидетельствует о широком распространении и применении данной формы обучения работников.

Однако периодичность повышения квалификации отражается на качестве формирования инновационной составляющей и следует отметить, что 40 % респондентов ни разу не повышали свою квалификацию.

Не менее важным структурным элементом инновационного трудового потенциала предприятия является творческий потенциал. По своей функциональной значимости он «характеризует меру возможности индивида ставить и решать новые задачи в сфере своей деятельности»⁹³.

Поскольку в экономической литературе отсутствует единая структура творческого потенциала, отсутствуют критерии показателей позволяющих его оценить, для анализа в работе используются основные его характеристики, представленные в подразд. 1.2.

Прежде всего, это творческое мышление, оригинальность и экспериментирование.

По результатам опроса было выявлено, что у 52 % респондентов работа имеет творческий характер, у 27 % респондентов работа имеет частично творческий характер, поскольку временами необходим творческий подход при решении новых задач, у 21 % респондентов работа не имеет творческого характера.

С целью более детальной оценки инновационного трудового потенциала предприятия, респондентам было предложено самостоятельно оценить уровень развития своих творческих и креативных способностей.

Результат опроса показал, 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 % оценивают свой уровень как средний, поскольку только по мере не-

⁹³ Байгильдина З.Ф. Творческий потенциал личности // Вестник Башкирского университета. 2008. №3. С.693.

обходимости могут предложить, что-то неординарное; 38 % оценивают его как низкий, так как им легче выполнять конкретную работу и 12 % дали очень низкую оценку.

В табл. 2.9 приведена шкала оценки респондентами уровня творческого потенциала.

Т а б л и ц а 2 . 9

Шкала оценки уровня развития творческих и креативных способностей руководителей и работников 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 %

Полученные в ходе исследования результаты выявляют недостаточно высокий уровень реализации творческого потенциала на практике.

На развитие инновационного трудового потенциала оказывает влияние степень удовлетворенности трудом. Респондентам было предложено указать, в какой мере их удовлетворяют различные стороны их работы.

Для этой оценки могут быть использованы различные критерии, однако наибольший интерес для нашего исследования представляют критерии оказывающие воздействие на формирование инновационной составляющей трудового потенциала. Результаты степени удовлетворенности работников промышленной отрасли различными сторонами своей работы представлены на рис. 2.12.

Согласно проведенному исследованию, своей работой удовлетворена большая часть работников. В большей степени работников удовлетворяет: руководство, трудовой распорядок (70 %); отношения в коллективе (78 %); режим работы (69 %); соответствие работы психофизиологическим способностям (56 %). Низкая удовлетворенность наблюдается в размере заработной платы 44 %, удовлетворены ее величиной лишь 35 %.

Проведение данного анализа и выделение в качестве основного критерия оценку удовлетворенности трудом, позволяет выявить причину низкой трудовой и инновационной активности связанную с трудовой средой и вполне возможно использовать данный анализ для улучшения экономических показателей. Так как результаты опроса являются отражением наиболее значимых для измерения труда и успешной экономической деятельности критериев.

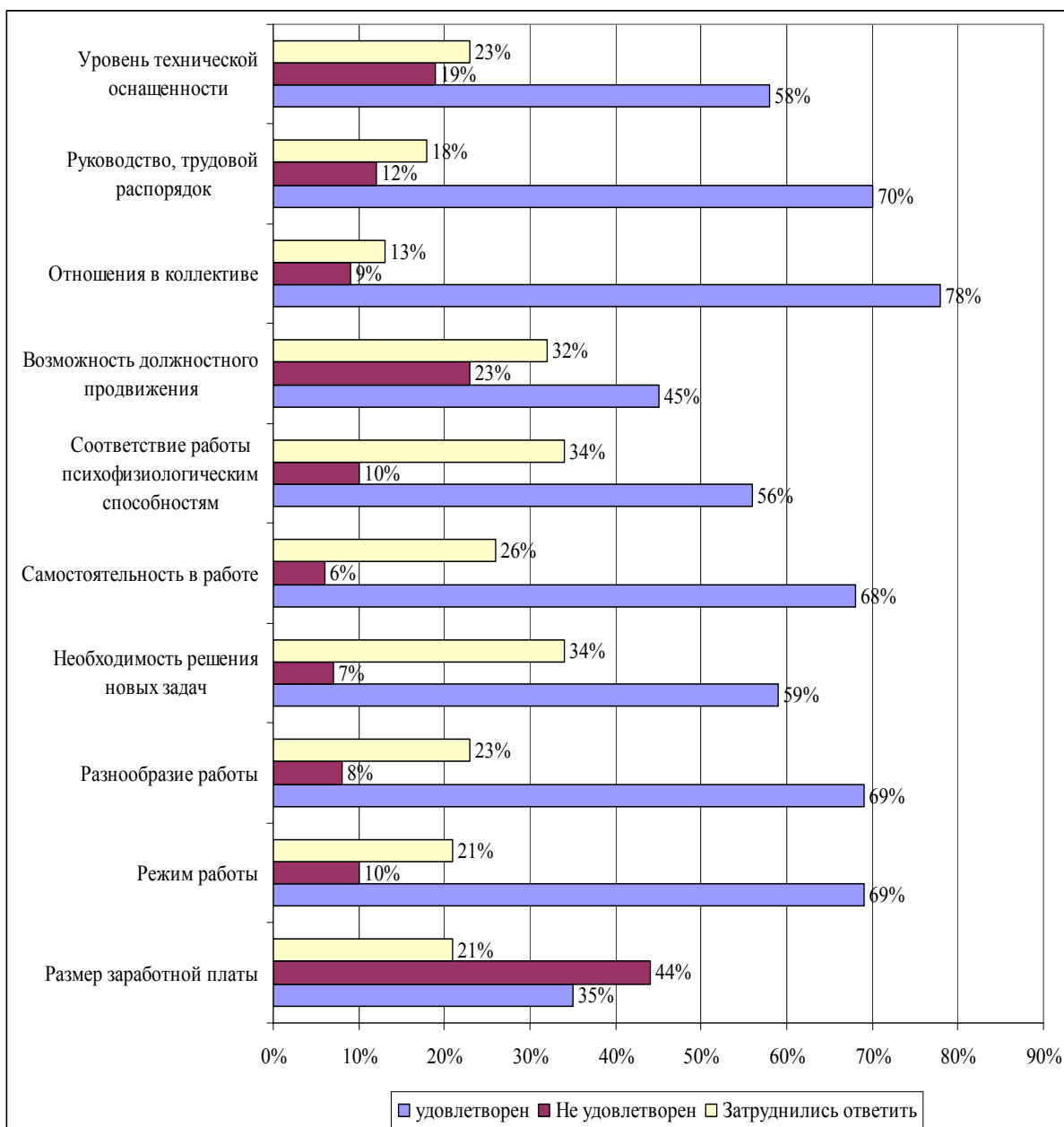


Рис. 2.12. Степень трудовой удовлетворенности работников предприятий промышленности

Однако, успех развития инновационной экономики в целом зависит от степени развития именно инновационной составляющей трудового потенциала, поэтому респондентам было предложено отметить какие условия в наибольшей степени оказывают (оказали бы) влияние на развитие инновационной активности (табл. 2.10).

Опрос показал, что наибольшее влияние на инновационную активность респондентов оказывают: возможность предлагать новые идеи и проявлять инициативность – 70 %; по мнению 53 % респондентов, на активность влияет возможность открыто выразить свою точку зрения при решении сложных задач; приблизительно в равном соотношении оказывают влияние на инновационную активность трудового потенциала респондентов

возможность для творческой реализации – 27 % и возможность международной стажировки 28 %.

Т а б л и ц а 2 . 1 0

Результаты опроса работников предприятий о необходимости создания условий, способствующих повышению инновационной активности

Условия	Влияют %
Возможность для творческой реализации	27 %
Возможность открыто выразить 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 %

Обращает внимание ответ респондентов на вопрос: «Требуется ли Ваша профессиональная деятельность активизации инновационной составляющей Вашего трудового потенциала?». В результате опроса были получены следующие ответы: приблизительно 28 % ответили «Нет», так как моя работа связана с выполнением разовых заданий или однообразной работы ежедневно. В совокупности 72 % – ответили «Да», так как их работа нуждается в творческом и нестандартном решении поставленных задач (28 %); работа связана с постоянным обменом информацией необходимой для достижения целей фирмы (организации, предприятия) (30 %) и работа связана с частичным или полным управлением и контролем за деятельностью подчиненных (14 %).

На вопрос «Принимаете ли Вы участие в разработке новых продуктов и технологий» были получены следующие ответы: 2 % ответили да, поскольку это их непосредственная работа; 7 % указали да, но только по мере необходимости; 17 % принимают участие, но только как вспомогательный или технический персонал; 24 % опрошенных, не принимают участие, но ответили, что могли бы это делать и 50 % ответили, нет, что это не входит в их обязанности.

В процессе исследования данной проблемы в данной работе было выявлено мнение руководителей по оценке уровня инновационности трудового потенциала предприятий (рис. 2.13). Результаты опроса руководителей предприятий из числа респондентов позволили выявить, низкую долю инновационности в структуре трудового потенциала, занятых в промышленной отрасли.

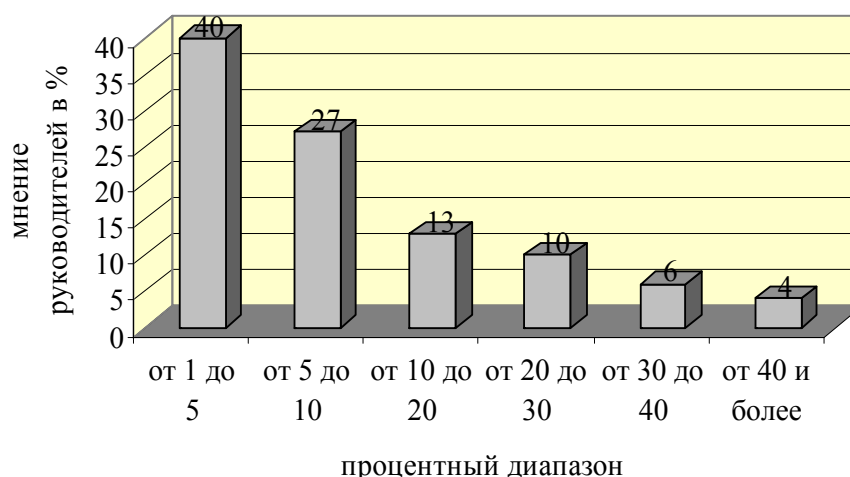


Рис. 2.13. Доля инновационной составляющей в структуре трудового потенциала трудового коллектива, по мнению руководителей (в %)

Большая часть руководителей 40 % отметили низкую долю инновационного элемента в структуре трудового потенциала их сотрудников, которая варьирует в пределах от 1 % до 5 %, оценили не много выше в пределах от 5 % до 10 %, 27 % – руководителей. И так, убывающим итогом, лишь 4 % от общего числа респондентов оценили долю инновационного элемента в пределах от 40 % и выше.

В настоящее время повышение эффективности производственной деятельности, в любой отрасли включая промышленную, основанную на инновациях существенным образом зависит от инновационной активности трудового потенциала.

Для оценки инновационного трудового потенциала занятых на предприятиях промышленности была разработана методика в основе, которой лежат разработки отечественных ученых в области управления трудовым потенциалом, в том числе модель оценки трудовых ресурсов предприятия предложенной Е.В. Трейтьяковой⁹⁴.

Оценка осуществляется на основе *интегрального индекса уровня развития инновационного трудового потенциала* (ИИТП) и определяется как средневзвешенное значение составляющих индексов.

$$\text{ИИТП} = \frac{\text{ИТП}_{i1} + \text{ИТП}_{i2} + \text{ИТП}_{i3} + \text{ИТП}_{i4} + \text{ИТП}_{i5} + \text{ИТП}_{i6}}{\sum_{i=1}^n n}, \quad (2.6)$$

Расчет индексов производится по формуле

$$\text{ИТП}_n = \frac{\sum_{i=1}^6 i \cdot D_{\text{чин}}}{\text{Ч}_p}, \quad (2.7)$$

⁹⁴ Трейтьякова Е.В. Модель оценки трудовых ресурсов в системе стратегического управления предприятием / ВЕСТНИК Гомельского государственного технического университета им. П.О. Сухого. 2013. №3(54).

В табл. 2.11 приведены результаты расчета интегрального индекса уровня развития инновационного трудового потенциала предприятий, расчет индексов и интегрального индекса уровня развития инновационного трудового потенциала представлен в прил. 4.

Т а б л и ц а 2 . 1 1

Результаты расчета индексов оцениваемых параметров инновационного трудового потенциала предприятий

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

На основании предложенного методического подхода, можно рассчитать индекс инновационного трудового потенциала по формуле

$$ИИТП = \frac{3,28 + 2,34 + 3,09 + 2,59 + 4,03 + 1,87}{6} = \frac{17,2}{6} = 2,86.$$

Предлагаемая шкала оценки интегрального индекса уровня развития инновационного трудового потенциала предприятия, предполагает оценку по пяти бальной шкале (табл. 2.12).

Т а б л и ц а 2 . 1 2

Шкала оценки интегрального индекса инновационного трудового потенциала

Оценка в баллах	Характеристика уровня оценки
4,1–5	<i>Высокий</i> уровень развития инновационного трудового потенциала предприятий
3,1–4	<i>Выше среднего</i> , уровень развития инновационного трудового потенциала предприятий
2,1–3	<i>Средний</i> уровень развития инновационного трудового потенциала предприятий
1,1–2	<i>Ниже среднего</i> , уровень развития инновационного трудового потенциала предприятий
0,1–1	<i>Низкий</i> , уровень развития инновационного трудового потенциала предприятий

Таким образом, индекс инновационного трудового потенциала на основе произведенных расчетов по итогам работы предприятий промышлен-

ности Пензенской области в 2013 г. составил 2,86, что соответствует среднему уровню.

Таким образом, проведенное исследование позволило оценить уровень развития инновационного трудового потенциала предприятий промышленности Пензенской области.

Выявлен достаточно высокий образовательный уровень работников занятых в промышленности, высшее образование имеют 53 % опрошенных респондентов, 7 % имеют дополнительное образование.

Отмечен активный с точки зрения профессиональной реализации средний возраст занятых на предприятиях промышленности, варьирующий в пределах от 30 до 45 лет.

Проанализирована периодичность повышения квалификации занятых на предприятиях промышленности, было выявлено, что 40 % респондентов ни разу не повышали свою квалификацию, учитывая, что большая часть занятых из числа опрошенных имеет хороший стаж работы.

Выявлен низкий уровень использования творческого потенциала рабочих (специалистов) и низкий уровень использования интеллектуального потенциала работников, что определяет направления формирования инновационного трудового потенциала и управление им.

Проведен расчет оценки уровня развития инновационного трудового потенциала на основе расчета интегрального индекса инновационного трудового потенциала, который соответствует среднему уровню и по итогам 2013 года составил 2,86.

2.3. Управление формированием и развитием инновационного трудового потенциала предприятия

Важным условием качественного формирования инновационного трудового потенциала является опережающее его развитие, обеспечивающее адаптацию к потребностям научно-технического прогресса. Как было отмечено в подразд. 2.1, 2.2 исследования, выявленные тенденции оказывают влияние на процесс управления инновационным трудовым потенциалом.

В целях обеспечения экономики высококвалифицированными специалистами, необходимо совершенствовать систему управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, которая предполагает:

- повышение качества трудового потенциала, за счет развития его инновационной составляющей;
- развитие интеллектуального и творческого потенциалов;
- формирование восприимчивости к инновациям;
- развитие инновационного мышления;
- повышение инновационной активности трудового потенциала предприятия.

Отдача трудового потенциала его развитие зависят от условий, которые в полной мере обеспечивают как его формирование, так и реализацию, но главная роль в данном случае принадлежит управлению этими процессами. Что выявляет необходимость провести анализ: во-первых, условий способствующих формированию инновационного трудового потенциала на предприятиях; во-вторых, используемых форм управления инновационным трудовым потенциалом на предприятиях; в-третьих, каким образом руководство предприятий активизирует инновационную активность персонала.

Анализ условий и существующих форм управления инновационным трудовым потенциалом позволит решить следующие задачи:

1. Оценить условия обеспечивающие развитие инновационной активности и самого инновационного трудового потенциала предприятия.
2. Охарактеризовать действующую в настоящее время систему управления инновационным трудовым потенциалом предприятия и наметить пути повышения эффективности системы управления им.
3. Выявить условия, способствующие эффективному управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия.
4. Обосновать, причины низкого использования инновационного трудового потенциала предприятия.

В табл. 2.13 представлена оценка респондентами условий оказывающих наибольшее влияние на формирование инновационной активности трудового потенциала.

Т а б л и ц а 2 . 1 3

Условия, влияющие на формирование инновационного трудового потенциала предприятия, по мнению респондентов, %

Условия, способствующие формированию инновационного трудового потенциала предприятия	Степень значимости
Уровень развития трудового потенциала предприятия	18 %
Финансово-экономическая устойчивость предприятия	29 %
Уровень технической оснащенности предприятия	21 %
Наличие внешнеэкономических контактов	7 %
Стратегия инновационного развития предприятия	2 %
Управление инновационным трудовым потенциалом предприятия	23 %

По мнению респондентов, наибольшее влияние оказывают: финансово-экономическая устойчивость предприятия 29 %, 23 % респондентов отметили управление инновационным трудовым потенциалом предприятия, 21 % указали, что уровень технической оснащенности, 18 % уровень развития трудового потенциала предприятия. С одной стороны, подобный анализ во многом определяет содержание и структуру трудового потен-

циала с учетом инновационной его составляющей. С другой стороны, позволяет построить эффективную систему управления трудовым потенциалом за счет анализа накопленного потенциала.

Выявление особенностей формирования инновационной активности трудового потенциала предприятий, позволит более эффективно управлять данными процессами и разработать механизмы, направленные на обеспечение эффективного управления им. Используемые формы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия представлены на рис. 2.14

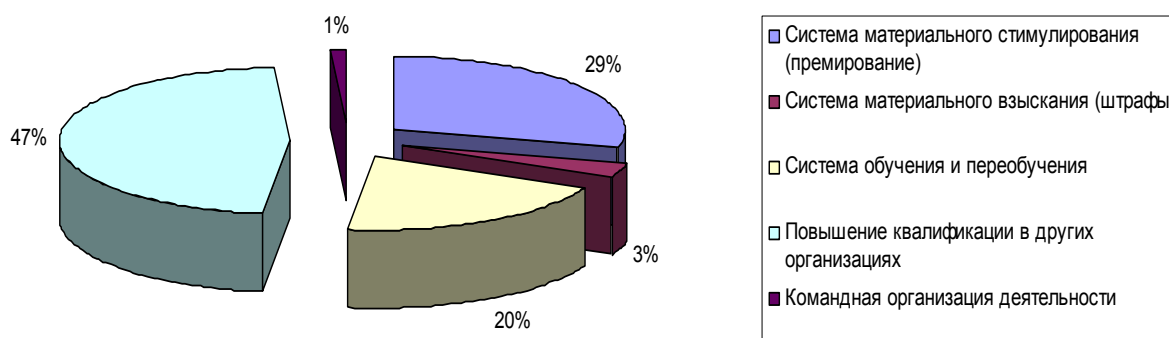


Рис. 2.14. Формы управления инновационным трудовым потенциалом используемые на предприятиях

Указанные выше результаты показывают, что на предприятиях промышленности управление формированием инновационным трудовым потенциалом происходит преимущественно через систему повышения квалификации в других организациях (47 %), 29 % респондентов указали, что управление инновационным трудовым потенциалом происходит через систему материального стимулирования, 20 % отметили систему обучения и переобучения, 3 % указали систему материального взыскания в виде штрафов, 1 % – командную организацию деятельности.

На уровень формирования инновационного трудового потенциала предприятия оказывает влияние эффективная система стимулирования и мотивации, через показатели результативности труда, переход на непрерывное образование, обучение и инновационные или принципиально новые формы управления, такие как командная организация деятельности.

Таким образом, как вытекает из результатов исследования (рис. 2.14) такие формы управления не достаточно используются на предприятиях.

Большое значение на процессы формирования инновационного трудового потенциала оказывают способы воздействия со стороны руководства на активизацию инновационной деятельности. Так, респондентам было предложено ответить на вопрос: «Каким образом Ваш(е) работодатель (руководство) активизирует инновационную деятельность, полученные результаты представлены в табл. 2.14.

Таблица 2.14

Активизация инновационной деятельности,
 посредством воздействия руководства на трудовой персонал

Через систему повышения квалификации	28 %
Применяется подход «обучение через всю жизнь»	6 %
Формирование инновационной культуры мышления (установки, ценности)	4 %
Применяется система материального стимулирования	8 %
Руководство не ориентирует на инновационную деятельность	17 %
Что-то слышал, но четкая стратегия и методика на практике для сотрудников отсутствует	14 %
Затрудняюсь ответить	23 %

В результате исследования было выявлено, что руководители предприятий и структурных подразделений активизируют инновационную деятельность сотрудников не достаточно эффективно, поскольку 23 % респондентов затруднилась дать ответ, 17 % указали, что руководство не ориентирует их на инновационную деятельность, 14 % опрошенных отметили, что на их предприятиях отсутствует стратегия и методика повышения инновационной активности сотрудников на практике. Однако 28 % указали, что руководство активизирует инновационную деятельность сотрудников через систему повышения квалификации, 6 % указали, что применяется подход «обучение через всю жизнь», 4 % – отметили, активизация инновационной деятельности осуществляется через формирование инновационной культуры мышления.

В ходе исследования было выявлено отношение респондентов обследуемых предприятий промышленности к необходимости формирования инновационного трудового потенциала. Так, 32 % респондентов отметили необходимость формирования инновационной составляющей трудового потенциала, с целью выживания предприятия и повышения ее конкурентоспособности, 36 % – видят в этом залог высокой производительности персонала, 24 % – считают, что формирование инновационной составляющей не окажет влияния на производительность персонала и на деятельность предприятия и 8 % – считают, что это просто бессмысленные затраты на обучение персонала.

В условиях инновационной направленности экономики страны и регионов соответственно, формирование инновационного трудового потенциала предприятия, является уже не просто целью, а стратегической задачей каждого предприятия.

С целью повышения уровня инновационности трудового потенциала, целесообразно руководителям ориентировать свой персонал на высокие стандарты рис. 2.15.

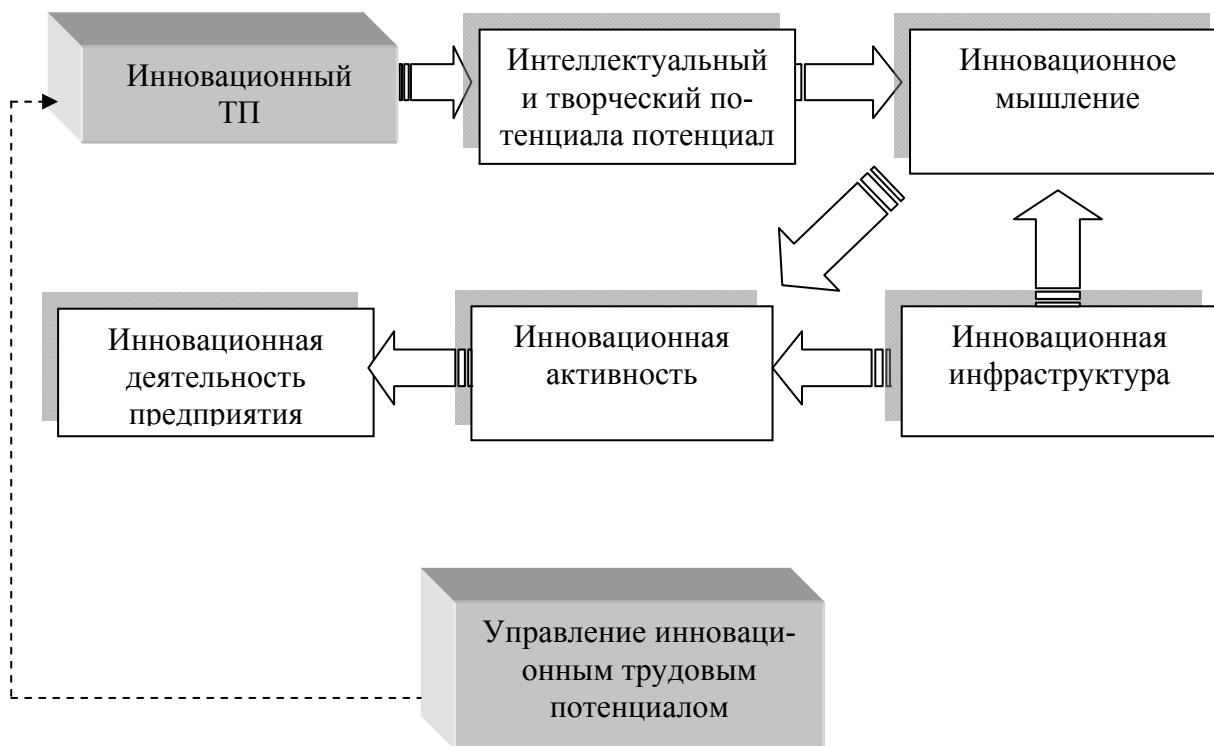


Рис. 2.15. Схема влияния инновационного трудового потенциала на инновационную деятельность предприятия

Результаты проведенного исследования позволили выявить, поощряют ли руководство предприятий сотрудников предлагающих новые и творческие идеи, креативные пути решения проблем.

Так, 4 % респондентов указали, что руководство их предприятий всегда поощряет сотрудников за предлагаемые новые и творческие идеи, креативные пути решения проблем, 11 % отметили, что поощряют очень редко, 54 % отметили, что руководство не поощряет сотрудников и 31 % респондентов указали, что сотрудники выполняют только свою работу и никогда не предлагают новые и творческие идеи и другие нестандартные пути решения проблем. Полученные результаты свидетельствуют о том, что на большей части предприятий не эффективно используется инновационный трудовой потенциал сотрудников.

Стоит отметить, что успех инновационной деятельности предприятия, во многом зависит от поиска нестандартных путей решения задач и достижения целей. При этом, не всегда творческий человек и работник с высоким уровнем интеллектуального развития может вносить предложения по совершенствованию производственного процесса, поскольку это не входит в специфику его трудовой деятельности. Поэтому, важно проводить оценку уровня развития трудового и инновационного трудового потенциала предприятия.

На рис. 2.16 представлены методы оценки уровня развития трудового и инновационного трудового потенциала используемые на предприятиях.

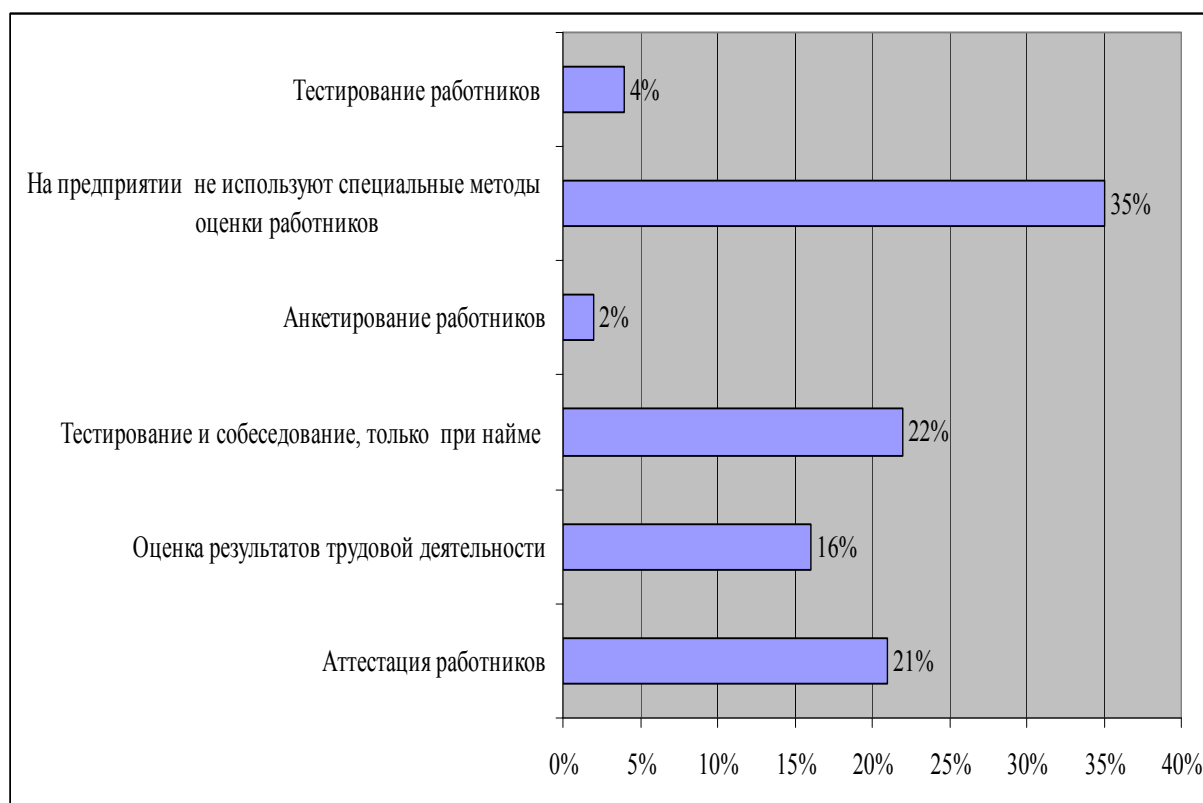


Рис. 2.16. Методы оценки уровня развития трудового потенциала и инновационного трудового потенциала используемые на предприятиях

Так, 35 % респондентов ответили, что на их предприятии не используются методы оценки работников, 22 % отметили, что используется тестирование и собеседование только при найме на работу, 21 % респондентов указали аттестацию работников, 16 % – указали, что оценивается результат трудовой деятельности, 4 % отметили тестирование работников и 2 % анкетирование работников предприятий.

Однако оценка инновационного трудового потенциала необходима не только для выявления уровня его развития, но и для карьерного роста сотрудников, а также возможного поиска более эффективного применения выявленных профессиональных возможностей персонала в деятельности предприятия.

Отсюда вытекает необходимость выявления частоты, проведения оценки трудового и инновационного трудового потенциала предприятия.

Так, респондентам было предложено указать, как часто на предприятии проводится оценка уровня развития трудового и инновационного трудового потенциалов работников (рис. 2.17).

В процессе исследования было выявлено, периодичность проведения оценки не достаточно высокая. Так, 48 % респондентов отметили, что на предприятии не проводится оценка уровня развития трудового и инновационного трудового потенциалов, 28 % указали, оценка проводится регулярно по результатам трудовой деятельности, 13 % – оценка проводится раз в пять лет и 11 % отметили, что один раз в год.

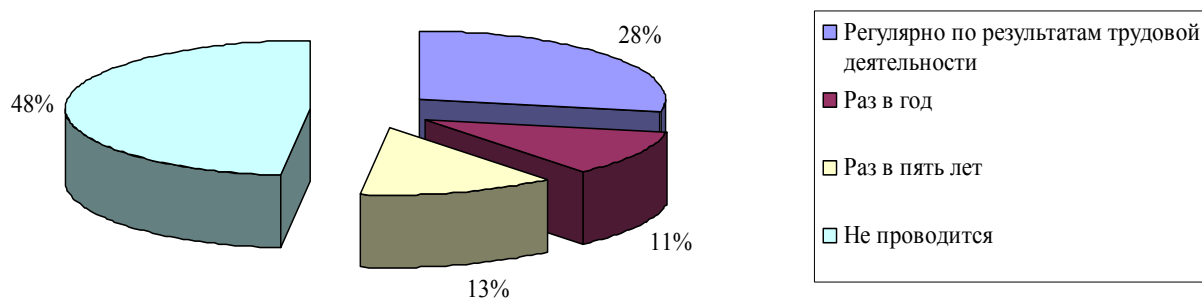


Рис.2.17. Периодичность проведения оценки, уровня развития трудового потенциала и инновационного трудового потенциалов работников предприятия

Инновационная активность трудового потенциала зависит не только от методов управления им, от контроля за уровнем развития и использования, но и от наличия базы для ее формирования. Современным условием формирования инновационного трудового потенциала в целом является инновационная инфраструктура. Она необходима, прежде всего, для формирования научных и интеллектуальных знаний и компетенций, и соответственно представлена бизнес инкубаторами, научными, технопарками и инновационными парками, инновационными центрами.

Следует отметить, что не только руководители предприятий нацеливают и ориентируют персонал на повышение инновационной активности, на реализацию инновационных проектов и развитие инновационного трудового потенциала. В условиях инновационного развития экономики страны в рамках федеральной и региональной политики предусмотрены методы и формы стимулирования инновационной активности, среди которых: обеспечение ресурсной базой, содействие в продвижении продукции, финансирование НИОКР, софинансирование предприятий, гранты, субсидии, пособия и стипендии для талантливой молодежи, содействие созданию малого бизнеса.

Так, в 2012 году 25 инновационно активных организаций получили финансовую поддержку в виде гранта из бюджета Пензенской области на создание субъекта малого предпринимательства, в состав которых вошли также и промышленные предприятия, и 10 организаций получили поддержку в виде субсидий⁹⁵. Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации, в общем числе организаций промышленного производства на 2012 год составил 11,2 %⁹⁶. В стратегии инновационного развития страны, запланировано увеличение доли инновационных предприятий до 40–50 % к 2020 году.

В процессе исследования было выявлено, что 11 % из числа руководителей промышленных предприятий в процессе профессиональной деятельности сталкивались с такой формой государственного и регионального

⁹⁵ Портал инноваторов Пензенской области. URL: inno-terra.ru

⁹⁶ Федеральная служба государственной статистики. URL: www.gks.ru

стимулирования как обеспечение ресурсной базой; 7 % – содействие в продвижении продукции, 2 % – финансирование НИОКР, 7 % – софинансирование предприятий, 12 % – с поддержкой в виде гранта, 17 % – в виде субсидий, 11 % – получали контракты на выполнении госзаказов, 13 % – поддержку на создание малого инновационного предприятия и 20 % – затруднились дать ответ.

Таким образом, следует отметить, что в целом в области проводится достаточно активная инновационная политика, в том числе политика по стимулированию инновационной активности предприятий.

На формирование и развитие инновационного трудового потенциала оказывает влияние система мотивации сотрудников за качественную работу и высокий профессионализм. Однако в ходе исследования было выявлено, что не все руководители, считают мотивацию персонала, способом повышения их трудовой и инновационной активности.

На вопрос: «Считаете ли Вы необходимым, поощрять своих сотрудников за качественную работу и их профессионализм» были получены следующие результаты. Так, 43 % руководителей из числа респондентов ответили «нет», так как считают, что сотрудники обязаны выполнять качественно свою работу и без системы мотивации, поскольку это входит в их обязанность; 31 % ответили, что практика мотивации существует на их предприятиях давно; 18 % – считают, что подобная система помогает повысить результативность и 8 % считают, что поощрять сотрудников нельзя, так как это приводит к обратным результатам.

В условиях глобализации успех развития национальной экономики ее конкурентоспособность, в том числе и предприятий зависят не только от инновационной активности. Модернизация, как и любой процесс, который направлен на кардинальные изменения, и требует определено новой квалификации и подготовки от трудового потенциала общества и предприятия.

Для модернизации всей экономики, необходимы производственные инновационные технологии и квалифицированные кадры, способные их эффективно внедрять в производственный процесс⁹⁷.

На рис. 2.18 представлены результаты оценки руководителями, уровня профессиональной подготовки персонала предприятий

По мнению руководителей, образовательный уровень персонала высокий, так ответили 37 % респондентов, 31 % оценили уровень как средний, но достаточный для работы, которую выполняют сотрудники, 22 % отметили средний уровень, поскольку профессиональное образование не соответствует занимаемой должности и 10 % дали низкую оценку.

⁹⁷ Коврыжко В.В. Экономическая модернизация трансформирующихся экономик // Вопросы регулирования экономики. №1. 2010. С. 44.

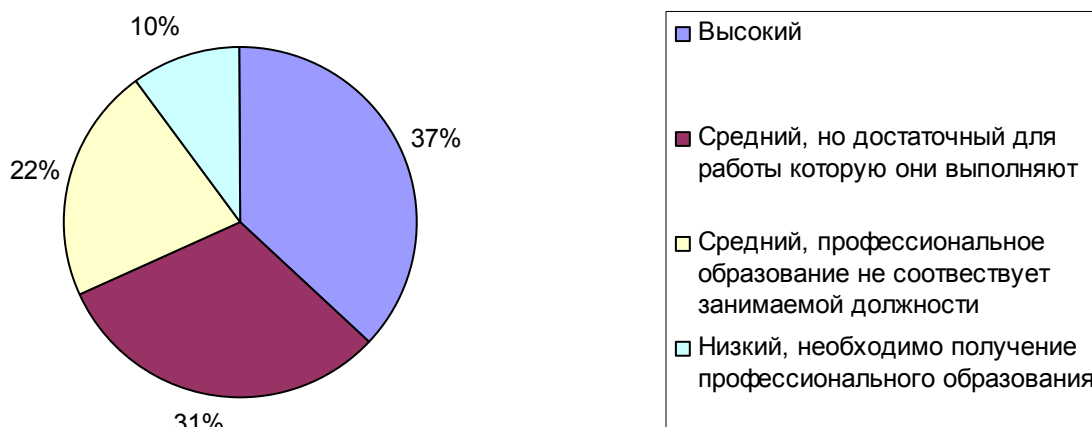


Рис. 2.18. Уровень профессиональной подготовки персонала, по мнению руководителей

В то же время, по мнению руководителей предприятий и руководителей различных структурных подразделений, уровень профессиональной подготовки специалистов предприятия соответствует потребностям предприятия и региона. Так ответило 49 % респондентов, 40 % опрошенных отметили, что не в полной мере соответствует и приходится на производстве дополнительно обучать и переобучать сотрудников, 11 % считают, что уровень образования не соответствует потребностям предприятия и региона.

В настоящее время вся система высшего образования рассматривается как один из важнейших стимулов для внедрения и разработки инноваций. Особенно данная тенденция характерна для учреждений высшего образования, объединенных со структурами бизнеса (корпорациями, предприятиями) в так называемые инновационные цепочки⁹⁸. Это означает, что формирование эффективного инновационного трудового потенциала предприятия, сегодня, не возможно без активизации интеллектуального и творческого мышления, при тесном сотрудничестве практики с производством.

По мнению респондентов, взаимодействие между производством и системой профессионального образования в регионе происходит следующим образом: 23 % респондентов считают, что взаимодействие осуществляется по средством организации экскурсий для учащихся на производство, 25 % респондентов считают, что это сотрудничество по трудоустройству выпускников, 7 % проведение совместных исследований и разработок, 7 % целевая подготовка специалистов для производства, 40 % отметили организацию практик учащихся и 37 % считают, что взаимодействие сводится лишь к организации спонсорской поддержки, преимущественно культурно-массовых мероприятий.

⁹⁸ Куфтырев И.Г. Университеты и промышленность: от сотрудничества к интеграции научно-исследовательской деятельности вузов в инновационную систему // Вестник алтайской академии экономики и права. 2013. № 1. С.41.

Поскольку приоритетной задачей государства является создание инновационного общества и экономики, то следует отметить, что вся система профессионального образования должна учитывать требования производственного сектора и специфику отраслевого развития.

На рис. 2.19 представлены мнения руководителей по вопросу о принятии участия производства в процессе профессиональной подготовки и обучения специалистов

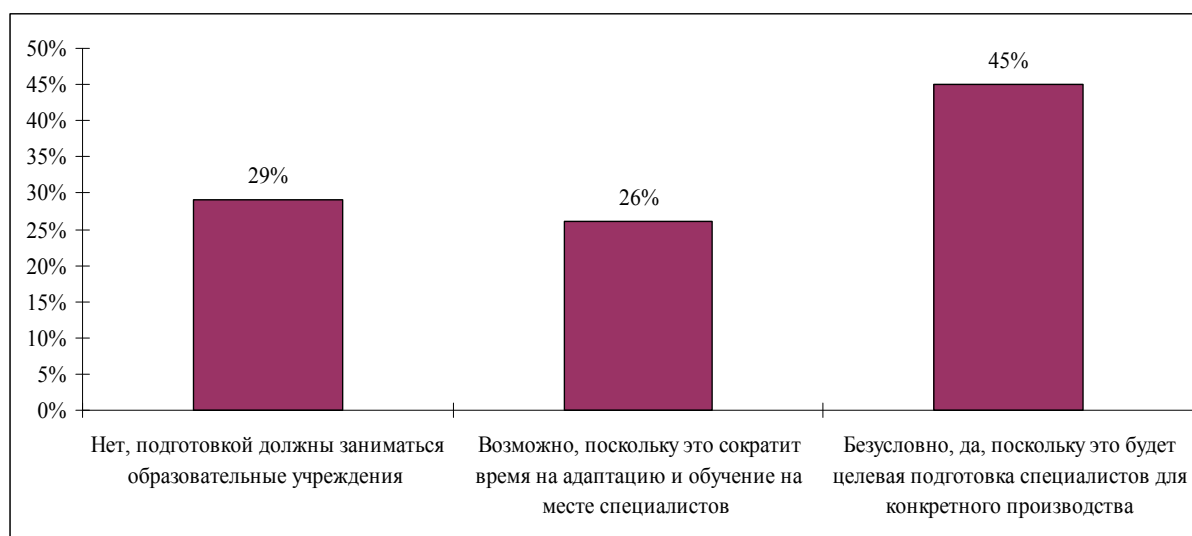


Рис. 2.19. Сотрудничество производства и образовательных учреждений по профессиональной подготовке специалистов

Следует отметить, что 29 % респондентов ответили, что подготовкой должны заниматься образовательные учреждения, 26 % отметили, что участие возможно, поскольку оно позволит сократить на адаптацию и обучение на рабочих местах специалистов. 45 % респондентов считают подобную практику необходимой, поскольку будет вестись целевая подготовка специалистов для конкретного производства. Целевая подготовка для конкретного производства будет способствовать преемственности опыта, созданию определенного кадрового резерва на перспективу.

Результатом такого взаимодействия является рост инновационной активности, за счет участия и предприятий и образовательных учреждений в различных научно-исследовательских разработках и исследованиях. Серьезной проблемой на сегодняшний день, остается проблема не отсутствия государственной финансовой поддержки, а неспособность довести продукты труда – инновации, технологии, идеи до коммерческой реализации.

На вопрос «Считаете ли Вы возможным и необходимым совместное участие производства и вузов в научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработках» были получены следующие ответы. Так, 46 % ответили да, по их мнению, данное сотрудничество возможно, и оно будет способствовать наращиванию профессиональных навыков у студен-

тов, 43 % опрошенных ответили да, и данное сотрудничество необходимо, как для ВУЗов так и для производства, 11 % ответили нет, подобное взаимодействие может негативно сказаться на результатах производственной деятельности предприятия.

Из проведенного анализа следует, что большая часть представителей производства и бизнеса видят выгоду от взаимного сотрудничества с вузами. Выгода очевидна и для трудового потенциала, такое сотрудничество позволит в стенах вуза всесторонне наращивать профессиональные компетенции студентов.

Таким образом, выявлено, что руководство предприятий недостаточно эффективно управляет инновационной активностью персонала. 17 % респондентов указали, что руководство не ориентирует их на инновационную деятельность, 14 % опрошенных указали, что на предприятиях отсутствует стратегия и методика повышения инновационной активности сотрудников.

Уточнены методы оценки уровня развития трудового потенциала и инновационного трудового потенциала предприятия и периодичность осуществления оценки. 48 % респондентов отметили, что на предприятии не проводится оценка уровня развития трудового и инновационного трудового потенциалов.

Установлены факторы, способствующие в большей степени формированию инновационного трудового потенциала среди которых: стиль управления, система поощрения за достижение высоких стандартов в трудовой деятельности и качество профессионального образования.

Выявлен низкий уровень взаимодействия предприятий и образовательных учреждений по подготовке специалистов для производства

Таким образом, анализ практики формирования и развития инновационного трудового потенциала предприятия позволил сделать следующие выводы.

Подраздел 2.1:

– инновационный трудовой потенциал на предприятиях региона формируется под влиянием таких особенностей как: отраслевой специфики регионального развития, уровня развития инновационной инфраструктуры, образовательного уровня населения, включая занятое население, наличия научного потенциала и инновационной активности работающих, уровня инновационной активности предприятий;

– выявлена тенденция снижения количества предприятий промышленности и сокращение численности занятых в промышленности Пензенской области за период с 2009 по 2013 гг.; выявлены тенденции сокращения численности населения в трудоспособном возрасте, в возрастном интервале 15–24 года и в наиболее активном с точки зрения профессиональной реализации возрастном интервале 25–49 лет;

– на основе расчета индексов инновационности трудового потенциала определен уровень его развития, который соответствует низкому показателю в целом по региону, что оказывает влияние и на инновационную активность предприятий.

Подраздел 2.2:

– установлен достаточно высокий образовательный уровень работников занятых в промышленности (высшее образование имеют 53 % опрошенных респондентов, 7 % имеют дополнительное образование), является важной основой для формирования инновационного трудового потенциала предприятия;

– отмечен активный с точки зрения профессиональной реализации средний возраст трудовых коллективов предприятий (фирм) промышленной отрасли варьирующий в пределах от 30 до 45 лет;

– проведенное исследование позволило выявить низкий уровень использования творческого потенциала рабочих (специалистов), низкий уровень использования интеллектуального потенциала работников, и крайне низкую периодичность повышения квалификации у 40 % респондентов, более того, они ни разу не повышавших свою квалификацию.

– осуществлен расчет оценки уровня развития инновационного трудового потенциала на основе расчета интегрального индекса инновационного трудового потенциала, показал средний уровень развития, который по итогам 2013 года составил 2,86.

Подраздел 2.3:

– выявлено, что на многих предприятиях недостаточно активизируют инновационную деятельность персонала. 17 % респондентов указали, что руководство не ориентирует их на инновационную деятельность, 14 % опрошенных указали, что на предприятиях отсутствует стратегия и методика повышения инновационной активности сотрудников.

– уточнены методы оценки уровня развития трудового потенциала и инновационного трудового потенциала предприятия и периодичность. Так, 48 % респондентов отметили, что на предприятии не проводится оценка уровня развития трудового и инновационного трудового потенциалов.

– выявлены факторы, способствующие в большей степени формированию инновационного трудового потенциала среди которых: стиль управления, система поощрения за достижение высоких стандартов в трудовой деятельности и качество профессионального образования;

– выявлен низкий уровень взаимодействия предприятий и образовательных учреждений по подготовке специалистов для производства.

3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ИНОВАЦИОННЫМ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. Модель управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

Эффективная система управления инновационным трудовым потенциалом предприятия должна быть адаптирована к современным условиям развития экономики. От того насколько качественно формируется инновационный трудовой потенциал и эффективно используется, зависит финансовое состояние предприятия и его конкурентоспособность.

В главе первой исследования были обоснованы два периода формирования инновационного трудового потенциала предприятия. Процесс формирования, как правило, начинается с приобретения и накопления знаний.

Первый период охватывает непосредственное формирование – получение профессионального образования, на этом этапе определяется основное направление профессиональной деятельности работника. Второй период охватывает этап трудовой деятельности, в котором происходит использование и реализация потенциальных возможностей трудовых ресурсов.

Период формирования инновационного трудового потенциала предприятия характеризуется:

1. Высокой степенью обучаемости.
2. Возможностью раскрыться в творческом плане с учетом способностей и задатков.
3. Высокой степенью побуждаемости к новым проектам.
4. Высокой степенью управляемости.
5. Приобретением первоначального опыта.
6. Возможностью внутрифирменного обучения.
7. Возможностью выбора направления для профессионального развития и способностью к быстрой профессиональной переориентации.
8. Возможностью раскрыться в профессиональном плане.

Период профессиональной реализации характеризуется:

1. Способностью к профессиональной самореализации.
2. Возможностью самостоятельно принимать решения.
3. Способностью предлагать, творить и разрабатывать.
4. Возможностью к непрерывному профессиональному развитию.
5. Высоким профессиональным опытом.
6. Возможностью делиться опытом и профессиональными навыками.

Формирование инновационного трудового потенциала предприятия является составной частью процесса управления и его основой. Система управления инновационным трудовым потенциалом должна совершенст-

воваться с учетом инновационного развития экономики, и охватывать процессы подготовки, переподготовки, эффективного формирования и развития творческого, интеллектуального и инновационного мышления, адекватного современным требованиям производства и научно-технического прогресса.

Все это предопределяет уровень развития инновационного трудового потенциала предприятия не только в текущем времени, но и на перспективу. В связи с этим, в исследовании в качестве самостоятельной разработана и представлена модель формирования инновационного трудового потенциала предприятия (рис. 3.1).

Необходимость разработки модели формирования обусловлена результатами исследования, проведенного во второй главе, где были выявлены негативные тенденции, оказывающие влияние на формирование и уровень инновационной активности трудового потенциала предприятия. К ним можно отнести:

1. Низкий творческий потенциал.
2. Низкая инновационная активность.
3. Неэффективное использование инновационного трудового потенциала работников.
4. Отсутствие эффективного механизма взаимодействия между образовательными учреждениями и производством.
5. Отсутствие эффективной системы мотивации.
6. Неэффективный стиль управления.

Мероприятия по формированию инновационного трудового потенциала предприятия представляют собой систему, охватывающую периоды его развития и использования, для каждого из которых свойственны свои умения, способности и компетенции, что является принципиальной особенностью.

Особо важно это в современных условиях, когда необходимо не только умелое и грамотное использование накопленных знаний, но и качественное их формирование и развитие. Тем более это относится уже не только к отдельным работникам, а к трудовым коллективам, от деятельности которых зависит научно-техническое развитие предприятий и его конкурентоспособность.

Формирование профессиональных компетенций начинается в вузах и результат существенно зависит от вовлечения производства в этот процесс. Стремление и способность к дальнейшему профессиональному развитию и обучению закладывается системой профессионального образования. Взаимодействие вузов и предприятий способствует развитию профессиональных качеств необходимых для эффективной и продуктивной практической деятельности. Однако, в период реализации и использования инновационного трудового потенциала предприятия происходит его дальнейшее развитие, совершенствование профессиональных способностей работников и формирование дополнительных компетенций.

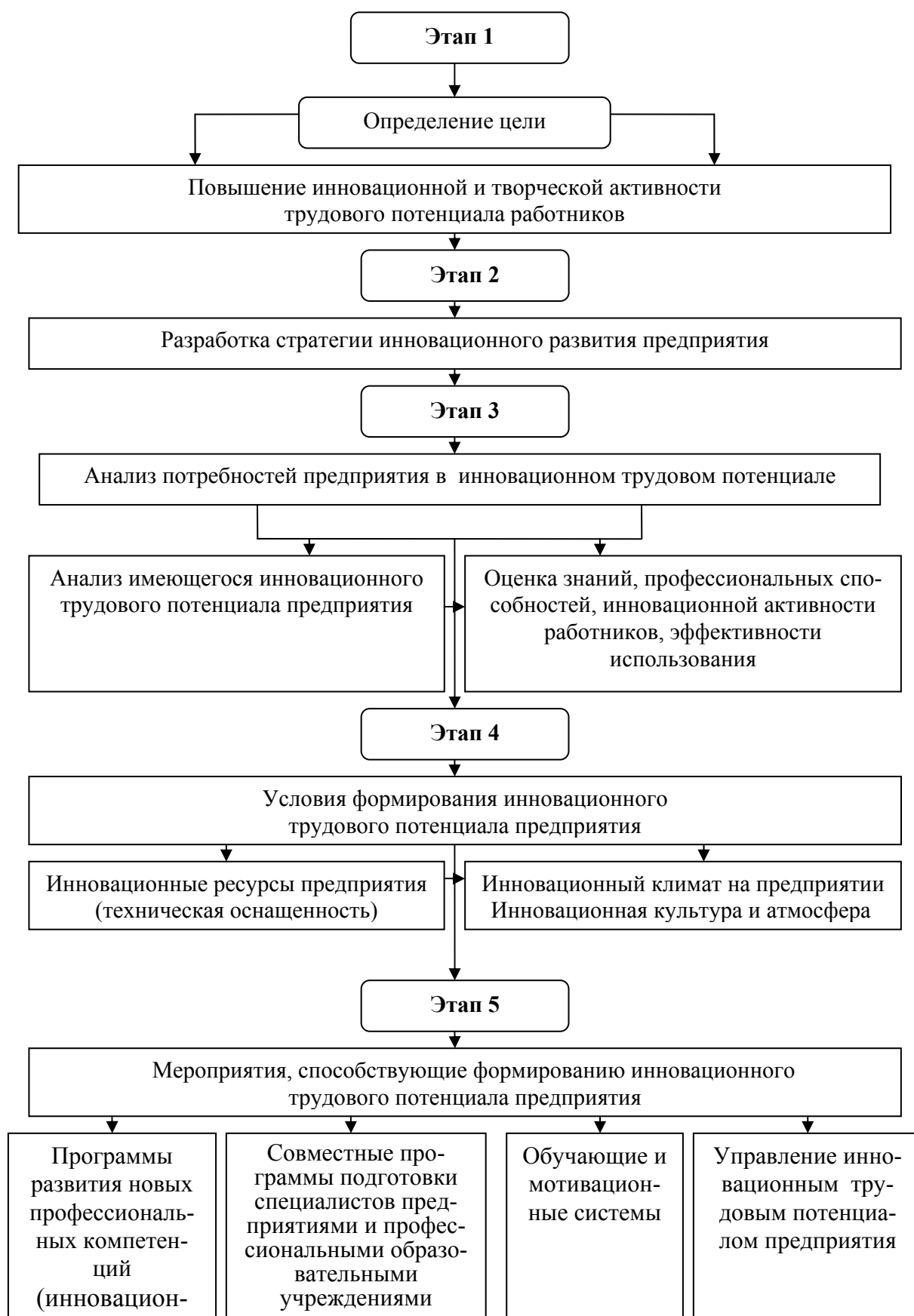


Рис.3.1. Модель формирования инновационного трудового потенциала предприятия

Первый этап предполагает определение цели, второй этап разработку стратегии инновационной деятельности предприятия. На третьем этапе необходимо выявить потребности предприятия в инновационном трудовом потенциале, и провести анализ имеющегося трудового потенциала предприятия. На четвертом этапе необходимо выявить условия формирования инновационного трудового потенциала и создать наиболее благоприятные. Пятый этап предполагает внедрение мероприятий способствующих формированию инновационного трудового потенциала предприятия.

Формирование инновационного трудового потенциала не завершается с момента его использования и обеспечение необходимого уровня профессионального развития работников будет зависеть от целей предприятия, стратегии инновационного развития и системы управления им.

Проведенный анализ по формированию и использованию инновационного трудового потенциала предприятия, представленный во второй главе исследования показал, что на предприятиях не достаточно внимания уделяется развитию инновационных компетенций.

Использование инновационного трудового потенциала значительно зависит от качественного его формирования, следовательно, развитие дополнительных компетенций и повышение инновационности трудового потенциала предприятия требует нового подхода и к управлению.

В работе наряду с моделью формирования была разработана модель управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

При построении модели управления необходимо определить цели, связывающие все его структурные элементы.

Управление инновационным трудовым потенциалом предприятия предполагает достижение ряда целей. Основные цели разработки модели управления инновационным трудовым потенциалом предприятия представлены на рис. 3.2. Разработанная в работе модель управления инновационным трудовым потенциалом направлена на решение обозначенных целей.

Модель управления инновационным трудовым потенциалом предприятия представляет собой четкую структуру, включающую в себя элементы: факторы внешней среды, управляющую подсистему, управляемую подсистему, механизмы управления и результаты. Управление инновационным трудовым потенциалом предприятия происходит под воздействием целого ряда факторов, внешней среды (экономико-политических, нормативно-правовых, социально-демографических, институциональной инфраструктуры), оказывающих существенное влияние, как на формирование, так и его использование. Именно внешняя среда требует пересмотра существующих форм управления трудовым потенциалом, инновационной активностью персонала и развития новых профессиональных компетенций обеспечивающих эффективное развитие предприятия.

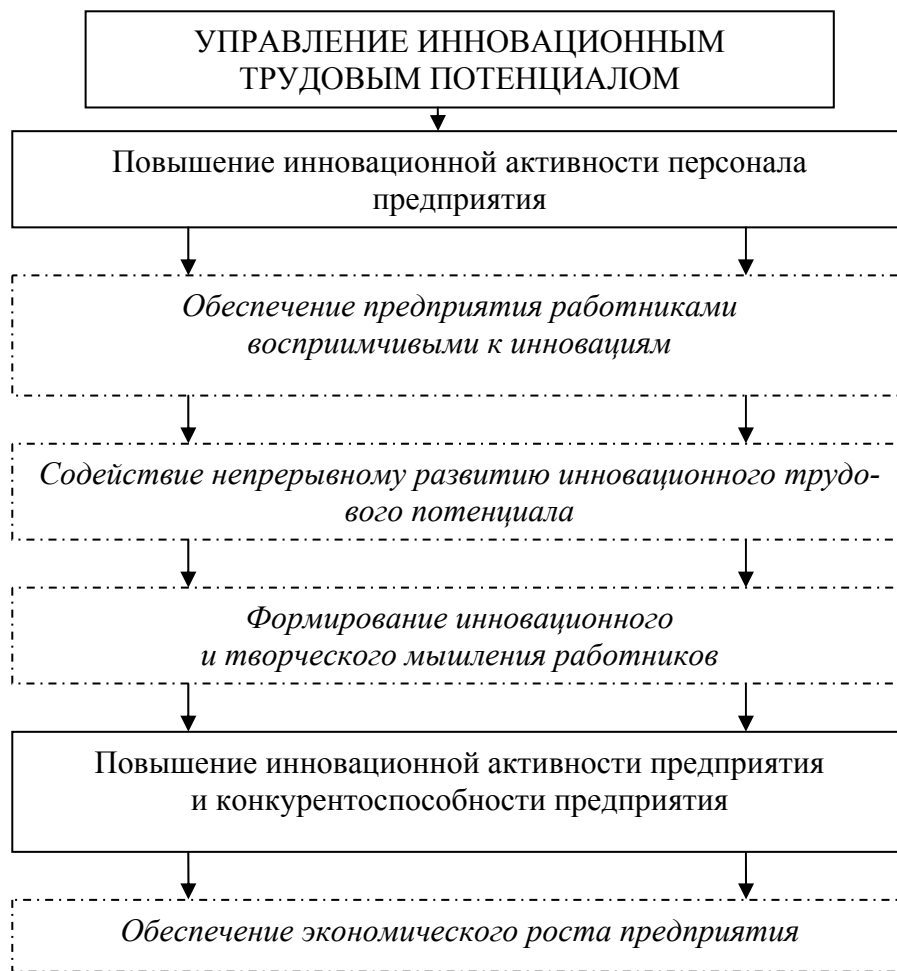


Рис. 3.2. Цели разработки модели управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

Экономико-правовые факторы, обусловлены инновационной политикой государства. В условиях углубления интеграции экономики страны в систему мирового хозяйства, неизбежно усиливается внимание со стороны руководства предприятий к проблеме формирования, использования инновационного трудового потенциала, посредством эффективного управления им. Совершенствование системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия предполагает ее увязывание с целями национальной и региональной экономической политики. Современные глобальные вызовы выявляют необходимость разработки конкретных мер по эффективному использованию инновационного потенциала персонала, его непрерывному формированию. Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования персонала будет в значительной степени определяться экономическим положением предприятия⁹⁹.

⁹⁹ Гагаринская Г.П., Горбунова Ю.Н., Федотов С.Н. Повышение конкурентоспособности промышленных предприятий на основе компетентностно-ориентированной системы мотивации и стимулирования работников// Вестник Самарского государственного университета. 2011. №87. С. 11–18.

На управление инновационным трудовым потенциалом предприятия оказывают воздействие *нормативно-правовые факторы*, которые отражают необходимые направления формирования инновационного трудового потенциала предприятия на основании утвержденных Правительством РФ стратегий инновационного развития страны, федеральных целевых программ, распоряжений Правительства, федеральных законов, концепций и др. Нормативно-правовая документация, в области инноваций (Государственная программа РФ «Развитие науки и технологий» на 2013 – 2020 годы) учитывает финансовое обеспечение предприятий осуществляющих научные исследования и инновационные разработки, обосновывает необходимость повышения инновационной активности персонала, подготовку инновационно-ориентированных работников, как вне, так и непосредственно на производстве.

Влияние *социально-демографических факторов* на систему управления инновационным трудовым потенциалом значительно. И, соответственно, основные подходы к управлению должны осуществляться через оптимизацию численности персонала, обучение, переобучение и формирование инновационных компетенций у персонала. Положительное факторное воздействие характеризуется обеспечением производства качественным персоналом (образованным, с наличием востребованных профессиональных компетенций) и необходимым высокопрофессиональным количественным составом.

Институциональная инфраструктура, воздействует на систему управления через реализацию комплекса мероприятий по интеграции предприятий (производства) и образовательных учреждений (науки). Субъекты институциональной инфраструктуры реализуют свои потребности в разных формах институциональной деятельности¹⁰⁰, через создание условий для взаимодействия предприятий и учебных заведений с целью подготовки специалистов для конкретного производства, и удовлетворения тем самым его потребностей. Для успешного управления инновационным трудовым потенциалом предприятия является важным достижение оптимального взаимодействия предприятий и образовательных учреждений по формированию кадрового резерва, организации совместных исследований, проектов.

Управляющая подсистема (субъекты управления) принимает управленческие решения, направленные на обеспечение предприятия работниками, ориентированными на инновационную деятельность, на формирование инновационного мышления и развитие творческих способностей.

¹⁰⁰ Тимофеева Г.В. Институциональная инфраструктура экономики: методологический аспект исследования // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2005. №5. С.10–15.

Субъектами системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия являются должностные лица, осуществляющие функции управления на различных уровнях: акционеры предприятия, совет директоров, директор, руководители структурных подразделений, отдел кадров и др.

В качестве управляемой подсистемы (объекта управления) выступает инновационный трудовой потенциал предприятия. Принципы, лежащие в основе построения системы управления, методы и механизмы способствуют эффективному управлению. Предложенные методы управления оказывают существенное влияние на развитие инновационного трудового потенциала предприятия и инновационной активности предприятия. Разработанные инструменты позволяют принимать гибкие и стремительные решения в области управления. Принципы, методы и инструменты управления раскрыты в подразд. 3.2.

Подсистемы управления, взаимодействуя между собой, ориентированы на требования, предъявляемые к инновационному трудовому потенциалу, обеспечивающему, социально-экономическое и инновационное развитие предприятия.

Целью системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия является реализация конкретных мероприятий, направленных на повышение инновационной активности персонала и предприятия в целом.

Управление инновационным трудовым потенциалом является важной частью системы управления предприятием и представляет собой непрерывный процесс обеспечения производственного процесса качественными работниками, обеспечивающими реализацию стратегии и достижение целей предприятия.

Существующие текущие направления управления инновационным трудовым потенциалом не учитывают его инновационности, реализации творческого потенциала работников, отсутствуют программы развития инновационного трудового потенциала персонала предприятий, программы развития инновационного мышления и активности, создания благоприятного инновационного климата на предприятиях.

На рис. 3.3 представлена модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Важными элементами в модели являются механизмы управления, представленные более подробно в подразд. 3.2 данного исследования. Рассмотренные в модели механизмы управления направлены на эффективное использование инновационного трудового потенциала предприятия. Предложенная модель наглядно представляет основу системы управления.

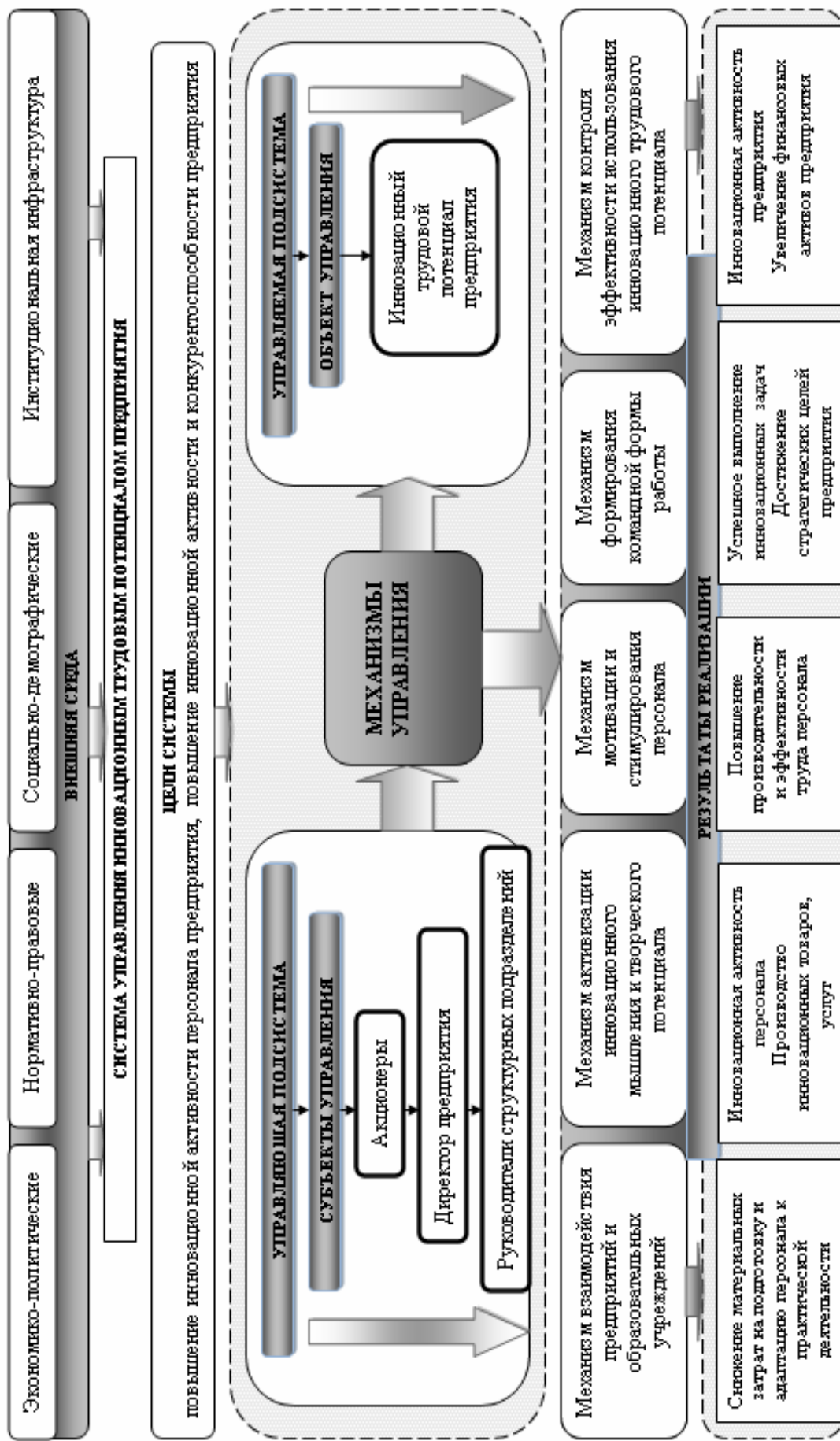


Рис. 3.3. Модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

Таким образом, разработаны модели формирования и управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Разработанная модель системы управления, отражает взаимосвязь факторов внешней среды воздействующих на формирование и использование инновационного трудового потенциала предприятия, а также предусматривает воздействие субъектов управления на объект через эффективные механизмы управления.

Использование моделей формирования и управления инновационным трудовым потенциалом, будут способствовать его адаптации к быстро изменяющимся факторам внешней среды, что особо важно в условиях интенсивности глобальной конкуренции, а также достижению обозначенных целей предприятия, представленных на рис. 3.2.

3.2. Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

В рамках проводимого исследования с целью повышения процессов формирования и управления были разработаны и обоснованы механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Системный и процессный подходы, положенные в основу исследования управления инновационным трудовым потенциалом предприятия предполагают изучение принципов, методов и инструментов управления, которые в совокупности находят отражение в механизмах управления.

Разработанные методы и инструменты управления, нашедшие отражение в конкретных механизмах представляют собой систематизированные и адаптированные к инновационным условиям экономики требования. В основе разработки механизмов лежат принципы управления. Реализация принципов управления способствует установлению взаимосвязей между всеми показателями и характеристиками инновационного трудового потенциала.

При группировании принципов управления и их обосновании за основу положены принципы построения системы управления, предложенные А.Я. Кибановым¹⁰¹ и Э.М.Коротковым¹⁰². Существующие сегодня принципы управления не в полной мере отражают особенности современного этапа развития экономики, а именно, не учитывают инновационного его характера. Поэтому существующий перечень принципов дополнен принципом инновационности.

¹⁰¹ Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2006. 638 с. (Высшее образование). С.107–109.

¹⁰² Коротков Э.М. Исследование систем управления – М.: ООО Издательско-консалтинговое предприятие «ДеКА», 2003. 336 с.

Представленные на рис. 3.4 принципы управления инновационным трудовым потенциалом лежат в основе разработанных механизмов.



Рис.3.4. Принципы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

Принцип согласованности предполагает построение системы управления на основе согласованных действий всех подсистем управления, посредством активного взаимодействия всех субъектов управления.

Принцип непрерывности является основой построения современной системы управления. Формирование инновационной составляющей трудового потенциала предполагает его непрерывное развитие в течение всей трудовой жизни.

Значимость данного принципа в настоящее время заключается в процессе непрерывного поиска новых форм развития и управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Вместе с тем, следует отметить, анализируя управленческий процесс применительно к инновационному трудовому потенциалу управление должно носить непрерывный характер, как и контроль за использованием инновационного трудового потенциала.

Принцип оперативности предусматривает вероятность возникновения отклонений от планируемых управленческих решений. И соответственно практическая значимость данного принципа заключается, прежде всего в грамотном и незамедлительном устранении проблем и в кратчайшем времени разработки новых форм управления.

Принцип научности имеет особую практическую ценность, поскольку современная система управления предполагает формирование научного мышления и инновационного потенциала трудового потенциала, основными элементами которого являются интеллектуальные и творческие способности.

Принцип адаптивности предполагает готовность к быстро изменяющимся внешним условиям, для всех подсистем управления. Значимость принципа заключается в слаженном управленческом процессе посредством мобильного поиска решения сложных задач умения быстро координировать трудовой коллектив в нужном направлении. Включая разработку эффективной системы управления, с ориентацией на совершенствование и устранение всех недостатков в настоящем, для создания благоприятного климата на перспективу.

Вместе с этим, принцип предполагает разработку управленческих мероприятий исходя из возможного изменения сценария развития экономики в ближайшем будущем

Принцип перспективности предполагает совершенствование системы управления трудовым потенциалом, которая должна соответствовать приоритетным направлениям развития предприятия и учитывать инновационный характер развития производства. Поскольку инновационная деятельность связана с научно-техническими разработками, предполагающими их производство, апробацию, соответственно принцип перспективности наце-

лен на дальнейшее формирование и совершенствование системы управления инновационным трудовым потенциалом.

Принцип мотивации особо важен, поскольку достижение высоких показателей в области инноваций, невозможно без разработки эффективных форм стимулирования трудового потенциала, что собственно и способствует его ориентации к достижению новых стандартов. В целом система управления предполагает в разработку в своей основе экономических и неэкономических форм мотивации и стимулирования, особенно необходимых для инновационного развития предприятия.

Существующие сегодня принципы управления не в полной мере отражают особенности современного этапа развития экономики, а именно, не учитывают инновационного его характера. Поэтому существующий перечень принципов дополнен принципом инновационности.

Принцип инновационности, предполагает управление трудовым потенциалом с целью формирования инновационного и творческого мышления, стимулирования инновационной активности. В его основе заложено повышение инновационной активности работников, и смещение приоритетов трудового потенциала в область развития инноваций и внедрения передовых технологий¹⁰³.

Принцип инновационности является достаточно новым, и его значимость характеризуется внедрением новых способов и методов построения системы управления. Инновационная основа в системе управления предполагает ориентацию системы управления на решение инновационных задач и повышения инновационной активности персонала.

По своей экономической сущности механизмы управления представляют собой совокупность различных методов и инструментов воздействия на персонал, с целью повышения эффективности их трудовой деятельности.

В табл. 3.1 представлены механизмы и инструменты управления инновационным трудовым потенциалом предприятия в условиях инновационного развития экономики.

Реализация разработанных механизмов направлена на проведение конкретных мероприятий с целью повышения уровня инновационной составляющей в структуре трудового потенциала предприятия, повышения инновационной активности трудового потенциала, формирования инновационного трудового потенциала склонного к инновационному мышлению и восприятию инноваций и повышения инновационной активности предприятия.

¹⁰³ Минов Г.А. Проблемы и перспективы развития инновационного трудового потенциала в современных условиях // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. №4.

Таблица 3.1

Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

Цели	Механизмы	Принципы	Методы	Инструменты
1	2	3	4	5
Организация целевой подготовки инновационно ориентированных специалистов с учетом специфики производства предприятия	Механизм взаимодействия предприятий и образовательных учреждений	Научности Непрерывности Оперативности	Институциональные Экономические Организационно-административные	Согласованное взаимовыгодное сотрудничество предприятий и образовательной среды по непрерывной подготовке переподготовки 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
Повышение инновационной активности трудового потенциала, посредством создания благоприятного климата внутри предприятия	Механизм активизации инновационного мышления и творческого потенциала	Инновационности Перспективности	Организационно-административные	Создание благоприятных условий для развития творческого потенциала и инновационной активности Разработка методик развития творческого мышления Разработка методики для 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

О к о н ч а н и е т а б л . 3 . 1

Вовлечение персонала в инновационную деятельность предприятия	Механизм мотивации и стимулирования персонала	Адаптации Мотивации	Экономические Социально-психологические Институциональные	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
Формирование инновационного климата на предприятии	Механизм формирования командной формы работы (кружки качества, формирования инновационных работок)	Согласованности Инновационности	Организационно-административные Социально-психологические	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 взаимной ответственности Возможность предложения инициативных идей
Регулирование инновационной деятельности персонала	Механизм контроля эффективности использования инновационного трудового потенциала	Оперативности Непрерывности	Организационно-административные Социально-психологические	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 развитием творческого и интеллектуального потенциалов персонала Разработка эффективных контрактов при найме на работу

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.

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, участию в разработке стратегии развития предприятия. Создание благоприятных условий для инновационной деятельности предполагает формирование корпоративного духа, инновационной атмосферы.

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 формирования командной формы работы (кружки качества, формирования 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.

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

В целях реализации данных механизмов предложено использовать конкретные методы и *инструменты управления* инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Механизм взаимодействия предприятий и образовательных учреждений:

- согласованное взаимовыгодное сотрудничество предприятий и образовательной среды по непрерывной подготовке переподготовки 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.

Механизм активизации инновационного мышления и творческого потенциала.

- создание благоприятных условий для развития творческого потенциала и инновационной активности;
- разработка методик развития творческого мышления;
- разработка методики для 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.

Механизм мотивации и стимулирования персонала.

- 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.

Механизм формирования командной формы работы (кружки качества, формирования инновационных разработок)

- 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.

Механизм контроля эффективности использования инновационного трудового потенциала.

- 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.

С целью повышения уровня инновационного развития трудового потенциала предприятия, были разработаны и обоснованы рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия (табл. 3.2).

Т а б л и ц а 3 . 2

Рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия

Рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом	Результаты реализации
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 активности персонала Производство инновационных товаров и услуг
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

Предложены рекомендации для повышения эффективности системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, которые ориентированы на рациональное и эффективное использование трудового

потенциала, включая активизацию, развитие и реализацию его инновационных возможностей.

Эффективность функционирования предложенных механизмов и инструментов управления инновационным трудовым потенциалом может быть определена на основе расчета экономической эффективности.

Таким образом, разработаны и обоснованы механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия: взаимодействия предприятий и образовательных учреждений, активизации инновационного мышления и творческого потенциала, мотивации и стимулирования персонала, формирования командной формы работы, контроля эффективности использования инновационного трудового потенциала.

Предложены и обоснованы рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом, направленные на повышение эффективности трудового потенциала, за счет активизации его инновационной составляющей.

3.3. Экономическая эффективность развития системы управления инновационного трудового потенциала предприятия

Для экономической оценки эффективности выбраны такие крупные промышленные предприятия Пензенской области как ОАО «Биосинтез» и ОАО «Пензадизельмаш». Уровень применения инновационных технологий данными предприятиями выше по сравнению с другими промышленными предприятиями Пензенской области. Они осуществляют научно-исследовательские и опытно конструкторские работы, обладают значительной долей рынка и численностью занятого персонала.

На основе данных годовых отчетов, этих предприятий рассчитаны средние показатели прироста промышленной продукции, доля прироста промышленной продукции и эффективность затрат на реализацию рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Мировая практика показывает, что затраты на повышение производительности труда персонала за счет повышения инновационной активности в среднем составляют от 2 и более 10 % от управленческих расходов не связанных с производственной деятельностью предприятия (табл. 3.3).

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, не связанных с производственной деятельностью предприятия

Таблица 3.3

Показатели, используемые для расчета экономической эффективности по развитию системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия

№	Наименование показателя	2011	2012	2013
ОАО «Биосинтез»				
1	Объем произведенной продукции, в том числе за счет инноваций, млн руб.	2878,7	2491,8	2834,1
2	Численность занятых на предприятии, чел.	2710	2415	2663
3	Долгосрочные инвестиции, в том числе на результаты исследований и разработок, на НИОКР, модернизацию, тыс. руб.	493338	448337	582779
4	Управленческие расходы тыс. руб.	247525	253138	282141
5	Затраты на реализацию мероприятий по управлению инновационным трудовым потенциалом, тыс. руб.	4950,5	5062,7	5642,8
6	Валовая прибыль предприятия, тыс. руб.	819196	690881	918252
ОАО «Пензадизельмаш»				
1	Объем произведенной товарной продукции, в том числе за счет инноваций, млн. руб.	1835,9	2472,6	2578,6
2	Численность занятых на предприятии, чел.	2145	2076	1988
3	Долгосрочные инвестиции, в том числе на результаты исследований и разработок, на НИОКР, модернизацию, тыс. руб.	294128	318507	305834
4	Управленческие расходы тыс. руб.	196726	195465	226792
5	Затраты на реализацию мероприятий по управлению инновационным трудовым потенциалом, тыс. руб.	3934,5	3909,3	4535,8
6	Валовая прибыль предприятия, тыс. руб.	315056	362448	327427

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

$$\Delta\Pi_{\text{ИН}t} = \frac{\Pi_t}{\text{Ч}_{\text{ЗВП}t}} \cdot N_{\text{РИП}t}, \quad (3.1)$$

где $\Delta\Pi_{\text{ИН}t}$ – прирост промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия в году t ;

Π_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 на предприятии за счет реализации инновационных проектов в году t .

Для прогнозирования значений до 2015 года, будем использовать метод среднего значения, млн руб.

На 2011 год:

$$\Delta\Pi_{\text{ИН}t2011} = \frac{2878,7}{2710} \cdot 3 = 3,186.$$

На 2012 год:

$$\Delta\Pi_{\text{ИН}t2012} = \frac{2491,8}{2415} \cdot 5 = 5,159.$$

На 2013 год:

$$\Delta\Pi_{\text{ИН}t2013} = \frac{2834,1}{2663} \cdot 5 = 5,321.$$

На 2014 год:

$$\Delta\Pi_{\text{ИН}t2014} = \frac{3222,37}{2934,6} \cdot 6 = 6,589.$$

На 2015 год:

$$\Delta\Pi_{\text{ИН}t2015} = \frac{3663,8}{3233,9} \cdot 7 = 7,932.$$

На втором этапе определяем долю прироста объема промышленной продукции в исследуемом периоде с 2011–2013 гг., а также прогноз на 2014 и 2015 гг.

Доля прироста объема промышленной продукции созданной дополнительными работниками при производстве инновационных продуктов и внедрения системы материального и морального вознаграждения персонала определяем по формуле

$$D_{\text{ИН}t}^{\Pi\Pi} = \frac{\Delta\Pi_{\text{ИН}t}}{\Pi\Pi_t - \Pi\Pi_{t-1}} \cdot 100\% , \quad (3.2)$$

где $D_{\text{ИН}t}^{\Pi\Pi}$ – доля прироста объема промышленной продукции предприятия за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия в году t .

На 2011 г.:

$$D_{\text{ИН}2011}^{\text{ПП}} = \frac{3,186}{2878,7 - 3022,6} \cdot 100\% = -2,2\%.$$

На 2012 г.:

$$D_{\text{ИН}2012}^{\text{ПП}} = \frac{5,159}{2491,8 - 2878,7} \cdot 100\% = -1,3\%.$$

На 2013 г.:

$$D_{\text{ИН}2013}^{\text{ПП}} = \frac{5,321}{2834,1 - 2491,8} \cdot 100\% = 1,5\%.$$

На 2014 г.:

$$D_{\text{ИН}2014}^{\text{ПП}} = \frac{6,589}{3222,37 - 2834,1} \cdot 100\% = 1,6\%.$$

На 2015 г.:

$$D_{\text{ИН}2015}^{\text{ПП}} = \frac{7,932}{3663,8 - 3222,37} \cdot 100\% = 1,7\%.$$

На третьем этапе определяем эффективность затрат на реализацию рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия в 2011–2015 г., 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, не связанных с производственной деятельностью предприятия.

$$\mathcal{E}_{\text{ЗИН}t} = \frac{\Pi_t}{I_t + \mathcal{Z}_{\text{ВН}t}}, \quad (3.3)$$

где $\mathcal{E}_{\text{ЗИН}t}$ – экономическая эффективность затрат на управление инновационным трудовым потенциалом предприятия;

Π_t – прибыль предприятия в году;

I_t – инвестиции в основной капитал за счет всех источников в году t ;

$\mathcal{Z}_{\text{ВН}t}$ – внутренние затраты на реализацию мероприятий по формированию и управлению инновационным трудовым потенциалом на предприятии в году t .

На 2011 год:

$$\mathcal{E}_{\text{ЗИН}2011} = \frac{819196}{493338+4950,0} = 1,644.$$

На 2012 год:

$$\mathcal{E}_{\text{ЗИН}2012} = \frac{690881}{448337+5062,7} = 1,523.$$

На 2013 год:

$$\mathcal{E}_{\text{ЗИН}2013} = \frac{918252}{582779+5642,8} = 1,560.$$

На 2014 год:

$$\mathcal{E}_{\text{ЗИН}2014} = \frac{1074354,8}{643388,01+6026,5} = 1,654.$$

На 2015 год:

$$\mathcal{E}_{\text{ЗИН}2015} = \frac{1256995,1}{710300,36+6436,3} = 1,753.$$

Аналогично поэтапно выполняем расчеты по предприятию ОАО «Пензадизельмаш».

Расчет прироста промышленной продукции за счет создания дополнительных рабочих мест, связанных с внедрением инновационных технологий либо производством инновационных продуктов.

На 2011–2015 гг., млн руб.:

На 2011 год

$$\Delta\text{ПП}_{\text{ИН}t2011} = \frac{1835,9}{2145} \cdot 5 = 4,279.$$

На 2012 год:

$$\Delta\text{ПП}_{\text{ИН}t2012} = \frac{2472,6}{2076} \cdot 4 = 4,764.$$

На 2013 год:

$$\Delta\Pi_{\text{ИН}t2013} = \frac{2578,6}{1988} \cdot 4 = 5,188.$$

На 2014 год:

$$\Delta\Pi_{\text{ИН}t2014} = \frac{3078,8}{2040} \cdot 4 = 6,036.$$

На 2015 год:

$$\Delta\Pi_{\text{ИН}t2015} = \frac{3676,0}{2093} \cdot 4 = 7,025.$$

Доля прироста объема промышленной продукции созданной дополнительными работниками при производстве инновационных продуктов и внедрения системы материального и морального вознаграждения персонала на предприятии ОАО «Пензадизельмаш» 2011–2015 гг.

На 2011 год:

$$D_{\text{ИН}2011}^{\text{ПП}} = \frac{4,279}{1835,9-1236,924} \cdot 100\% = 0,71\%.$$

На 2012 год:

$$D_{\text{ИН}2012}^{\text{ПП}} = \frac{4,764}{2472,6-1835,9} \cdot 100\% = 0,75\%.$$

На 2013 год:

$$D_{\text{ИН}2013}^{\text{ПП}} = \frac{5,188}{2578,6-2472,6} \cdot 100\% = 4,8\%.$$

На 2014 год:

$$D_{\text{ИН}2014}^{\text{ПП}} = \frac{6,036}{3078,8-2959,7} \cdot 100\% = 5\%.$$

На 2015 год:

$$D_{\text{ИН}2015}^{\text{ПП}} = \frac{7,025}{3676-3542,7} \cdot 100\% = 5,2\%.$$

Эффективность затрат на реализацию рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия в 2011–2015 г., включающая в себя систему вознаграждения персонала, создание дополнительных рабочих мест под производство новых инновационных продуктов, формирование условий для развития инновационного трудового потенциала и др.

На 2011 год:

$$\mathcal{E}_{\text{зин}2011} = \frac{315056}{294128+3934,5} = 1,057.$$

На 2012 год:

$$\mathcal{E}_{\text{зин}2012} = \frac{362448}{318507+3909,3} = 1,124.$$

На 2013 год:

$$\mathcal{E}_{\text{зин}2013} = \frac{327427}{305834+4535,8} = 1,054.$$

На 2014 год:

$$\mathcal{E}_{\text{зин}2014} = \frac{343798,35}{312562,34+4885} = 1,083.$$

На 2015 год:

$$\mathcal{E}_{\text{зин}2015} = \frac{360988,26}{319438,71+5261,1} = 1,111.$$

Результаты экономической оценки эффективности развития системы управления инновационным трудовым потенциалом на предприятиях представлены в табл. 3.4.

Таблица 3.4

Показатели эффективности управления инновационным трудовым потенциалом на предприятии ОАО «Биосинтез», ОАО «Пензадизельмаш»

№ п/п	Наименование показателя	2011	2012	2013	Прогноз	
					2014	2105
1	2	3	4	5	6	7
ОАО «Биосинтез»						
1	Прирост промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия, млн рублей	3,186	5,159	5,321	6,589	7,932

Окончание табл. 3.4

2	Доля прирост 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 рублей	4,279	4,764	5,188	6,036	7,025
2	Доля прирост 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

Данный подход был использован для расчета экономической эффективности системы управления инновационным трудовым потенциалом на предприятиях промышленности Пензенской области, который представлен в прил. 5.

Проведенный расчет свидетельствует об эффективности предложенных рекомендаций по формированию и управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия, за счет положительной динамики показателей.

Таким образом, разработана модель формирования инновационного трудового потенциала, отражающая поэтапное его формирование, с учетом целей деятельности предприятия и его потребностей.

Разработана модель системы управления инновационным трудовым потенциалом, которая ориентирована на своевременное решение проблем, связанных с отсутствием на предприятии персонала склонного к инновационному мышлению и способного к инновационной деятельности.

Использование моделей формирования и управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, а также рекомендаций по повышению уровня инновационной активности трудового потенциала, будет способствовать его адаптации к быстро изменяющимся факторам внешней среды, что особо важно в условиях интенсивности глобальной конкуренции, а также будет способствовать достижению целей предприятия.

Предложены и обоснованы рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом, направленные на повышение эффективности трудового потенциала, за счет активизации его инновационной составляющей.

Проведен расчет экономической эффективности системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия свидетельствующий об эффективности предложенных рекомендаций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование посвящено проблеме формирования и использования инновационного трудового потенциала предприятия. Провозглашенный Правительством Российской Федерации курс на инновационное развитие предполагает усиление внимания к данной проблеме.

В работе выполнен анализ методологических подходов к анализу сущности трудового и инновационного трудового потенциала. Проблеме исследования трудового потенциала посвящено достаточно много трудов, как со стороны отечественных, так и зарубежных ученых. В то же время структура инновационного трудового потенциала, недостаточно исследована.

Анализ зарубежных и отечественных исследований по формированию и использованию трудового потенциала показал низкую степень изученности уровня его инновационной активности, являющейся в современных условиях важнейшим стратегическим ресурсом развития предприятия.

Уточнена и расширена классификация составляющих элементов трудового потенциала, которая была дополнена инновационной составляющей и включающая: физиологическую, демографическую, психосоциальную, интеллектуальную, квалификационную, ценностно-ориентированную составляющие.

Дано определение понятию «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».

На основе выполненного в работе анализа сущности категории «инновационный трудовой потенциал» выделены основные его элементы (интеллектуальный и творческий) и обоснованы этапы его реализации: инновационное мышление, инновационная активность, инновационная деятельность.

Выявлены и проанализированы условия, оказывающие влияние на формирование инновационного трудового потенциала предприятия: внешние, обуславливающие развитие национальной и региональной экономики (глобализация и интеграция социально-экономических процессов, модернизация и информатизация производственных процессов, государственная политика в области образования и науки, государственная и региональная политика в области инноваций, отраслевое развитие региона, уровень социально-экономического развития региона, уровень развития трудового потенциала региона) и внутренние характеризующие внутреннюю среду предприятия (уровень развития трудового потенциала предприятия, фи-

нансово-экономическая устойчивость предприятия, уровень технической оснащенности предприятия, наличие внешнеэкономических контактов, стратегия инновационного развития предприятия, управление инновационным трудовым потенциалом предприятия).

Проанализированы организационно-административные, социально-психологические, экономические методы управления инновационным трудовым потенциалом, разработаны и обоснованы институциональные методы управления, которые нашли отражение в модели системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

В работе выявлены региональные особенности, оказывающие влияние на формирование инновационного трудового потенциала предприятий: отраслевая специфика регионального развития; уровень развития инновационной инфраструктуры; образовательный уровень занятого населения; наличие научного потенциала; уровень инновационной активности предприятий.

Установлены тенденции формирования и развития инновационного трудового потенциала предприятий: снижение численности населения в активном трудоспособном возрасте в целом по области; увеличение доли занятых с высшим и средним профессиональным образованием, что отражается на количественном и качественном составе персонала предприятия.

Результаты исследования уровня инновационной активности трудового потенциала предприятий промышленности, показали высокий образовательный уровень занятых; высшее образование имеют 53 %, не достаточно высокий уровень творческой активности и не достаточно высокий уровень использования интеллектуальных резервов. Полученные результаты свидетельствуют о недостаточно эффективной системе управления инновационным трудовым потенциалом, и как следствие, недостаточно высокой инновационной активности предприятий промышленности.

Выявлены причины неэффективного использования инновационного трудового потенциала работников (методы управления трудовым потенциалом (50 %), отсутствие четкой системы мотивации и стимулирования (50 %) и неиспользование творческого потенциала работников (29 %).), которые позволили разработать рекомендации по повышению эффективности управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Проведена оценка уровня развития инновационного трудового потенциала предприятий на основе расчета интегрального индекса, который показал, что средний уровень развития в 2013 году составил 2,86.

В работе разработана авторская модель и механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия с учетом использования принципа инновационности: 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. Предложенные механизмы направлены на повышение инновационной активности трудового потенциала предприятия.

Проведена оценка экономической эффективности развития системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия на основе разработанной модели, показывающая эффективность предложенных рекомендаций. С 2011 года наблюдается тенденция роста отдачи от внедрения разработанных рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом на анализируемых предприятиях.

Практическая значимость исследования подтверждается результатами, которые были внедрены в деятельность промышленного предприятия ООО «Биосинтез» и в учебную деятельность вузов региона. Полученные результаты могут быть использованы в практической деятельности промышленных предприятий.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».
2. Федеральный закон от 2 августа 2009 г. N 217-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания бюджетными научными и образовательными учреждениями хозяйственных обществ в целях практического применения (внедрения) результатов интеллектуальной деятельности».
3. Постановление Правительства РФ от 21.05. 2013 № 424 «О Федеральной целевой программе» «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014-2020 годы.
4. Указ Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351. об утверждении «Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года.
5. Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р об утверждении Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г.
6. Распоряжение от 21. 02. 14 г. Об утверждении Стратегии инновационного развития Пензенской области до 2021 года и прогнозный период до 2030 года.
7. Аверин, А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации [Текст] / А.Н. Аверин. – М.: РГБ, 2005. – 127 с.
8. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / В.В. Адамчук. – М.: ЮНИТИ, 2001.
9. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
10. Авадзе, В.С. История экономических учений [Текст]: учебник для вузов/В.С. Авадзе. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 391 с.
11. Арсентьева, Н.М. Использование кадрового потенциала в инновационном и традиционном сегментах экономики региона [Текст] / Н.М. Арсентьева// Регион: экономика и социология. – 2009. – № 3.
12. Бабенко, М.В. Поведение предприятий в переходной экономике [Текст]: автореф. – МГУ, 2001. – 24 с.
13. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмкина. – М.: ЮНИТИ, 1998.
14. Байгильдина, З.Ф. Творческий потенциал личности // Вестник Башкирского университета. – 2008. – №3 – С.693.
15. Бакатина, Д. Эффективная Россия: производительность как фундамент роста [Текст]/ Д. Бакатина. – McKinsey Global Institute, 2009. – С. 42.

16. Беляев, О.Г. Оценка инновационного потенциала экономических систем [Текст] / О.Г. Беляев, Д.А. Корнилов // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012 г. – №39.

17. Беляков, Д.А. Оценка резервов повышения эффективности управления промышленными предприятиями [Текст] / Д.А. Беляков, В.И. Долгий, М.А. Еремеев // Вестник УГАЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2013. – №1(3). – С. 37–41.

18. Блауг. Экономическая мысль в ретроспективе [Текст]: пер. с англ. / Блауг. – 4-е изд. – М.: «Дело Лтд», 1994. – 720 с. – С. 42.

19. Бобрович, А. Оценка эффективности работы службы персонала: первые шаги [Текст] / А. Бобрович // Справочник по управлению персоналом. – 2003. – №12. – С.23–27

20. Бондаренко, В.В. Организационное поведение [Текст]: учеб. пособие / В.В. Бондаренко, С.М. Васин, А.В. Седлецкий. – Пенза: Изд-во ПГПУ им. В.Г. Белинского, 2012.

21. Бреев, Б.Д. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / Б.Д. Бреев [и др.] / под общ. ред. Б.Д. Бреева, Н.Н. Пилипенко. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 1999.

22. Буланов, В.С. Рынок труда [Текст]: учебник. / В.С. Буланов, Н.А. Волгин. – 2 изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 480 с.

23. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала [Текст]: учеб. пособие / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 192 с.

24. Васин, С.М. Управление рисками на предприятии [Текст]: учеб. пособие / С.М. Васин, В.С. Шутов. – М.: КНОРУС, 2010. – 304 с.

25. Васин, С.М. Вопросы стратегического управления различными социально-экономическими системами в условиях трансформации [Текст] / С.М. Васин // Менеджмент: Управление организацией в условиях кризиса: Межвузовский сборник научных трудов / под общ. ред. д.э.н., проф. С.Д. Резника. – Вып.1. – Пенза: ПГУАС, 2010. – С. 187–195.

26. Валентей, Д. Основы демографии [Текст] / Д. Валентей. – М.: Мысль, 1989.

27. Вечканов, Г.С. Краткая экономическая энциклопедия [Текст] / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова, В.Т. Пуляев. – СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1998. – С. 509.

28. Васильев, П.П. Проблемы формирования инновационной восприимчивости у трудового потенциала России [Текст] / П.П. Васильев // TERRA ECONOMICUS. – 2010. – Т. 8. – №1–3.

29. Васильев, П.П. Закономерности формирования, тенденции и механизм развития трудового потенциала в современной российской экономике: территориальный аспект [Текст]: дис. ... д-ра экон.наук. – Ростов н/Д, 2011 г. – С.199.

30. Виханский, О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс [Текст] / О.С. Виханский, А.И. Наумов – М.: МГУ. – 1995. – 415 с.
31. Вишневская, Н.Т. Нестандартная занятость в российской экономике [Текст] / Н.Т. Вишневская, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, Т.С. Карабчук. – М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2006.
32. Волгин, Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) [Текст] / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – С. 34.
33. Волгин Н.А. Рынок труда и доходы населения [Текст]: учеб. пособие / под ред. Н.А. Волгина. – М.: Филинь, 1999. – 277 с.
34. Волконская С.А. Внутривузовская система управления формированием и развитием творческого потенциала студентов [Текст]: автореф. // Управление в социальных и экономических системах (экономические науки). – Волгоград, 2006.
35. Восколович, Н. Формирование цены рабочей силы рынка труда переходного периода [Текст] / Н. Восколович // Человек и труд. – 2000. – №1. – С.85
36. Гагаринская, Г.П. Повышение конкурентоспособности промышленных предприятий на основе компетентностно-ориентированной системы мотивации и стимулирования работников [Текст] / Г.П. Гагаринская, Ю.Н. Горбунова, С.Н. Федотов // Вестник Самарского государственного университета. – 2011. – №87. – С. 11–18.
37. Гагаринская, Г.П. Мотивация трудовой деятельности персонала на предприятиях различных форм собственности [Текст] / Г.П. Гагаринская. – Самара: Самар. дом печати, 1999. – 342 с.
38. Гагаринская, Г.П. Повышение эффективности деятельности предприятий на основе развития мотивационного потенциала работников (на примере строительных материалов) [Текст]: моногр. / Г.П. Гагаринская, М.В. Бурлакова. – Самара: Глагол, 2009. – 149 с.
39. Гагаринская, Г.П. Повышение эффективности работы нефтяной компании за счет совершенствования кадровой стратегии [Текст] / Г.П. Гагаринская, М.В. Гнеденко, Н.П. Гнеденко. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2006. – 144 с.
40. Гагаринская, Г.П. Разработка современной системы стимулирования работников на промышленных предприятиях с учетом изменений в структуре мотивов персонала [Текст]: моногр. / Г.П. Гагаринская, А.В. Можайский / Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2003. – 163 с.
41. Гастев, А. К. Трудовые установки [Текст] / А.К. Гастев. – 2-е изд. – М., 1973. – С. 270.
42. Генкин, Б.М. Экономика и Социология труда [Текст]: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 6-е изд., доп. – М.: Норма, 2006. – С. 96.

43. Генкин, Б.М. Основы управления персоналом [Текст]: учеб. для вузов / Б.М. Генкин [и др.] / под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высш. Шк., 1996. – 383 с.

44. Гимпельсон, В.Е. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком [Текст] / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2007. – Т. 11. – № 2. – С. 163–199.

45. Гомберг, Я.И. Квалифицированный труд и методы его измерения [Текст] / Я.И. Гомберг. – М.: Экономика, 1972. – 231 с.

46. Горелов, Н.А. Экономика трудовых ресурсов [Текст]: учеб. пособие / Н.А. Горелов; под ред. А.З. Майкова. – М.: Высш. Школа, 1980. – 327 с. – С.9.

47. Гречко, Н.М. Управление формированием и использованием трудовых ресурсов промышленных предприятий [Текст]: автореф. – Н. Новгород. – 2005.

48. Гуськова, И.В., Пономарева, О.Г., Шешенина, О.А. Нижегородская область: рынок труда и рынок высшего образования взаимовлияние, состояние и перспективы [Текст] / И.В. Гуськова, О.Г. Пономарева, О.А. Шешенина // Человек и труд. – М. – 2010. – №7. – С.29–34.

49. Гуськова, И.В. Анализ структуры и качества трудовых ресурсов России [Текст] / И.В. Гуськова, Т.В. Шагалова // Международный научно-исследовательский журнал. – 2013. – №12–2 (19). – С. 93–98.

50. Гуськова, И.В. Проблема самоорганизации малых инновационных предприятий в региональном инновационном кластере [Текст] / И.В. Гуськова, М.А. Завыленков // Региональная экономика: теория и практика. – 2012. – №43 – С.2–7.

51. Гуськова, Н.Д. Формирование системы инновационного развития региона [Текст] / Н.Д. Гуськова, Е.А. Неретина // Региональная экономика: теория и практика. – 2011. – №7. – С.2–6.

52. Добрынин, А.И. Экономическая теория [Текст] / А.И. Добрынин: под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. – 3-е изд. – СПб.: Изд. СПбГУ-ЭФ, Изд. «Питер», 2004.

53. Добрынин, А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Царенова. – СПб.: Наука, 1999. – 259 с.

54. Долгий, В.И. Управление трудовым потенциалом организации [Текст] / В.И. Долгий // Сб. науч. тр. «Экономика и управление предприятиями: методы, модели, технологии». – Саратов, СГСЭУ, 2008.

55. Долгий, В.И. Стратегия развития человеческого ресурсов региона: Монография [Текст] / В.И. Долгий, О.И. Бондаренко. – Саратов: Изд-во ООО КУБиК. – 2009. – 83 с.

56. Долгий, В.И. Методологические основы управления человеческими ресурсами [Текст]: Моногр. / В.И. Долгий, Л.С. Верещагина, М.А. Еремеев. – Саратов: ООО Изд-во КУБиК, 2010.

57. Долгий, В.И. Региональные экономические интересы промышленных организаций: проблемы и противоречия [Текст] / В.И. Долгий // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2013. – №5(49). – С. 58–62.

58. Егоров, В.В. Управление интеллектуальным потенциалом трудового коллектива [Текст] / В.В. Егоров. – М.: Моск. гор. ун-т упр. Правительства Москвы, 2005. – 123 с.

59. Егоршин А.П. Управление персоналом [Текст] / А.П. Егоршин. – 4-е изд., испр. и доп. – Н.Новгород, 2003. – 720 с.

60. Егоршин, А.П. Исследование факторов кризиса на предприятиях [Текст] / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова, М.А. Краснов// Экономика и управление. – Спб. – 2009. – №2. – С.13–20.

61. Егоршин, А.П. Высшее образование в России: достижения, проблемы, перспективы [Текст]/ А.П. Егоршин, И.В. Гуськова // Высшее образование в России.. – 2014 – №6. – С.14–21.

62. Егоршин, А.П. Реформирование управления высшего образования в России [Текст]/ А.П. Егоршин, И.В. Гуськова // Казанский экономический вестник. – 2013. – 1(3). – С. 4–11.

63. Журавлев, П.В. Мировой опыт управления персоналом [Электронный ресурс] / П.В. Журавлев. – М., 2009. – Режим доступа: <http://www.smartcat.ru/Personnel/mirovoioiptA.shtml>

64. Зайцева, Т. Модель управления человеческими ресурсами организации. [Электронный ресурс] / Т. Зайцева. – Режим доступа: <http://www.e-executive.ru/community/articles/686621/>

65. Зыков В.А. Совершенствование управления организацией в условиях неопределенной внешней среды [Текст]: автореф. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. Пенза.: ПАГС, 2003. – 24 с.

66. Иванов, Н.А. Трудовой потенциал промышленного предприятия [Текст] /Н.А. Иванов, Ю.Г. Одегов, К.Л. Андреев. – Саратов: Изд-во Саратовского университета, 1988. – С.73.

67. Игнатова, Т.В. Управление трудовым потенциалом как фактор развития научно-инновационной экономики [Текст] / Т.В. Игнатова, П.П. Васильев // TERRA ECONOMICUS. – Ростов н/Д: Изд-во: Южный федеральный университет. – 2009 г. – №2–3. – С. 15–19.

68. Инвестиционная активность в Пензенской области. Статистическая информация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.krpo.ru/analytics/invest%20aktivnost.pdf>

69. Капелюшников, Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ [Текст] / Р.И. Капелюшников. – М., 1981.

70. Кашкин, А.В. Формирование законодательных органов государственной власти в регионах Западной Сибири, их роль и значение [Текст] / А.В. Кашкин, С.А. Зубов // Омский научный вестник. – Изд-во Омского гос. техн. ун-та. – 2009. – № 2–76.

71. Керженцев, П.М. Принципы организации [Текст] / П.М. Керженцев. – М.: Экономика, 1968. – 468 с.

72. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.

73. Кибанов, А.Я. Управление трудовыми ресурсами [Текст]: учебник / под ред. А.Я. Кибанова; Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 284 с.

74. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: энциклопедический словарь [Текст] / под ред. А.Я. Кибанова. – М. ИНФРА-М, 1998. – Т.VIII. – С.186

75. Кирсанов, К.А. Теория труда [Текст]: учеб. пособие / К.А. Кирсанов, В.П. Буянов, Л.М. Михайлов. – М.: Изд-во «Экзамен», 2003. – 416 с. – С.228.

76. Коврыжко, В.В. Экономическая модернизация трансформирующихся экономик [Текст] / В.В. Коврыжко // Вопросы регулирования экономики. – 2010 г. – № 1.

77. Колобова, А.И. Некоторые теоретические положения трудовых ресурсов и трудового потенциала [Текст] / А.И. Колобова, А.М. Ларионцев // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2006. – №5 (25). – С. 55.

78. Колосницына, М.Г. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / М.Г. Колосницына. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1998. – 240 с.

79. Колосова, Р.П. Трудовой потенциал промышленности [Текст] / Р.П. Колосова. – Изд-во Московского ун-та, 1987.

80. Колмаков, А.Н. Специфика управления трудовыми ресурсами региона (на материалах ЦФО) [Текст] / А.Н. Колмаков, Е.А. Колесниченко // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – №11. – С.112.

81. Костаков, В. Интенсификация использования трудового потенциала [Текст] / В. Костаков, А. Попов // Социалистический труд. – 1982. – №7.

82. Костаков В.Г. Трудовые ресурсы. Социально-экономический анализ [Текст] / под ред. В.Г. Костакова. – М., 1976. – С.74

83. Корнева О.Ю. Современные аспекты формирования российской инновационной системы [Текст] / О.Ю. Корнева, Ю.С. Нехорошев // Экономические теории. – 2011. – № 2. – С.40–45.

84. Коротков, Э.М. Исследование систем управления [Текст]: учебник / Э.М. Коротков. – М.: ООО Издательство Консалтинговое Предприятие «ДеКА», 2003. – 336 с.

85. Кравченко, А.И. Трудовые ориентации: структура, функции, поведение [Текст] / А.И. Кравченко. – М., 1991.

86. Крощенко, М.М. Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала. Отчет научно-исследовательского проекта РГНФ «Трудовой потенциал и его воспроизводство в современных экономических условиях» [Текст] / М.М. Крощенко, М.А. Шестаков. – С. 34.

87. Куфтырев, И.Г. Университеты и промышленность: от сотрудничества к интеграции научно-исследовательской деятельности вузов в инновационную систему [Текст] / И.Г. Куфтырев // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2013. – № 1.

88. Левина, С.Ш. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / С.Ш. Левина. – Пенза: ПГАСА, 2002. – 250 С.

89. Левина, С.Ш. Управление знанием в современной организации [Текст] / С.Ш. Левина, Л.А. Штеклин // Управление в социальных и экономических системах: Межвузовский сборник научных трудов / под общ. ред. д.э.н., проф. С.Д. Резника. – Вып.5. – Пенза: ПГУАС, 2008. – С. 202–209.

90. Леонидова, Г. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне [Текст] / Г. Леонидова, Е. Чекмарева // Человек и труд. – 2009. – №12. – С. 30–34.

91. Мазин, А.Л. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / А.Л. Мазин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – С. 196.

92. Макарова, С.Н. Управление трудовым потенциалом руководителей-женщин [Текст]: автореф. // Управление в социальных и экономических системах (экономические науки). – Пенза. – 2004.

93. Максимцев, И.А. Основы наукоемкой экономики (Знания-Креативность-Инновации) [Текст]: учебник / под ред. д.э.н., проф. И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Креативная экономика», 2010. – 456 с.

94. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Процесс производства капитала [Текст] / К. Маркс. – М.: Политиздат, 1983. – VI. – Т. I. – Кн. 1. – 905 с.

95. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Процесс производства капитала [Текст] / К. Маркс; пер. И.И. Скворцова-Степанова. – М.: Политиздат, 1978. – Т. I. – Кн. I. – 907 с.

96. Мартынов, А.Ф. Модель управления интеллектуальным потенциалом экономических систем [Текст] / А.Ф. Мартынов, О.А. Крюкова, О.Б. Окунев // Транспортное дело России. – М.: Редакция газеты «Морские вести России», 2006. – №12. – Т. IV.

97. Маршалл, А. Принципы политической экономии [Текст]: пер. с англ. / А. Маршалл. – М., «Прогресс», 1983. – Т. II. – 415 с.

98. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст]: учеб. пособие / Е.В. Маслов; под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
99. Максимцов, М.М. Менеджмент [Текст]: учебник для вузов / М.М. Максимцов [и др.] / под ред. М.М. Максимцова, А.В. Игнатъевой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1999. – 343 с.
100. Методология управления трудовыми ресурсами [Текст]: моногр. / под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой. – Н. Новгород: НИМБ, 2008.
101. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2008.
102. Мескон, М. Основы менеджмента (Management) [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Издательство: Дело. – 1997. – 704 с.
103. Методология управления трудовыми ресурсами : моногр. / под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой. – Н. Новгород: НИМБ, 2008. – 352 с.
104. Минов, Г.А. Проблемы и перспективы развития инновационного трудового потенциала в современных условиях [Текст] / Г.А. Минов // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – №4.
105. Михайлова, А.В. Развитие кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации [Текст]: моногр. / А.В. Михайлова. – Магнитогорск: МаГУ, 2008. – 196 с.
106. Михнева, С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход) [Электронный ресурс] / С.Г. Михнева. – М., 2006 Режим доступа: <http://www.smartcat.ru/Personnel/LaborMarket.shtml>
107. Мишин, В.М. Исследование систем управления [Текст]: учебник для вузов / В.М. Мишин. – 2-изд. стер. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 527 с. – С.41. – Серия «Профессиональный учебник: Менеджмент».
108. Молл, Е. Г. Управление карьерой менеджера [Текст] /Е.Г. Молл. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.
109. Мосичева, И.А. Кадры высшей квалификации для инновационной России [Текст] / И.А. Мосичева, В.П. Шестаков, М.В. Соколова, Е.М. Застрожнова // Высшее образование в России. – 2010. – №2. – С. 3–10.
110. Мухин, В. И. Исследование систем управления [Текст]: учебник / В.И. Мухин. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Изд-во «Экзамен», 2006.– 479 с.
111. Некипелова, Е.Д. Развитие инновационного потенциала трудовых ресурсов в условиях бережливого производства [Текст] / Е.Д. Некипелова // Актуальные вопросы экономических наук. – 2010. – №17–1. – С. 172–176.
112. Неретина, Е.А. Структурное построение и механизм управления государственным высшим учебным заведением [Текст] / Е.А. Неретина. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2008. – 185 с.

113. Неретина, Е.А. Управление финансовыми рисками промышленных предприятий: теория и практика [Текст]: моногр. / Е.А. Неретина, И.И. Можанова. – Тольятти: Поволжский гос. ун-т сервиса. – 2012. – 183 с.

114. Неунылова, О.Н. Пути совершенствования механизма управления формированием и развитием трудового потенциала инновационного типа в региональной экономике [Текст] / О.Н. Неунылова // Глобальный научный потенциал. – 2013. – №9 (30).

115. Нижегородцев, Р.М. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах [Текст]: моногр. / под ред. Р.М. Нижегородцева, С.Д. Резника. – М.: Пенза; 2008. – 394 с. – С. 190.

116. Низова, Л. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор демографического развития общества: [Электронный ресурс] / Л.М. Низова. – Режим доступа: www.labourmarket.ru/conf3/reports/nizova.doc.

117. Новикова, И. В. Глобализация, государство и рынок: ретроспектива и перспектива взаимодействия [Текст]: Моногр. / И.В. Новикова. – Акад. упр. При Президенте Респ. Беларусь, 2009.

118. Новикова, О.С. Интеллект и интеллектуальный потенциал в образовании [Текст] / О.С. Новикова, О.В. Беляева // Философия права. – Ростов н/Д. – 2010. – №1.

119. Одегов, Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования [Текст] / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бачин, К.Л. Андреев. – Саратов: Изд-во СГУ, 1992.

120. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом [Текст] / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М.: Финстатинформ, 1997.

121. Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) [Текст]: учебник /Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-пресс, 2007. – 900 с.

122. Орлянская, Г.Л. Управление трудовым потенциалом в условиях инновационного развития предприятия [Текст] / Г.Л. Орлянская // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 10. – С.87–91.

123. Остапенко, Ю.М. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.

124. Панкратов, А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала [Текст] / А.С. Панкратов. – М.: Изд-во МГУ, 1988. – С. 56.

125. Петрова, С. Выбор оптимальной стратегии профессионального развития кадрового потенциала [Текст]/ С. Петрова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 4.

126. Пети, У. Классика экономической мысли [Текст] / У. Пети, А. Смит, Д. Риккардо, Д. Кейнс, Д. Фридмен. – М.: Эксмо-Пресс, 2009. – 896 с.

127. Потуданская, В.Ф. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / В.Ф. Потуданская, И.В. Цыганкова. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2006. – 82 с.

128. Портал инноваторов Пензенской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.inno-terra.ru

129. Радько, С.Г. Теоретические основы управления трудовым потенциалом [Текст]: учеб. пособие / С.Г. Радько. – Спб.: филиал изд-ва «Промсвещение», 2007. – 318 с.

130. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь [Текст] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 480 с. – С. 405. – (Библиотека словарей ИНФРА-М).

131. Резник, Г.А. Мобильность как фактор развития рынка труда [Текст]: учеб. пособие / Г.А. Резник, А.И. Маскаева. – Пенза: ПГУАС, 2006. – 116 с.

132. Резник, Г.А. Инновационно-ориентированный специалист как стратегический ресурс России [Текст] / Г.А. Резник // Внутривузовский журнал «Региональная архитектура и строительство». – Пенза: ПГУАС. – 2006. – №1.

133. Резник, Г.А. Подготовка инновационно-ориентированного специалиста – основа устойчивого развития региона [Текст] / Г.А. Резник // Проблемы социально-экономической устойчивости региона: сборник материалов V Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза: РИО ПГСХА, 2009.

134. Резник, Г.А. Развитие трудового потенциала Пензенской области [Текст] / Г.А. Резник // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: сб. ст. VI Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза, 2007 / под ред. д.э.н., проф. Г.А. Резник. – АНОО «Приволжский Дом знаний», 2007.

135. Резник, Г.А. Управление инновациями в кризисный период на основе программно-целевого планирования [Текст] / Г.А. Резник // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – №16. – С. 16–20

136. Резник, Г.А. Подготовка инновационно ориентированного специалиста как предпосылка модернизации отечественной экономики [Текст] / Г.А. Резник, С.Г. Чувакова // Экономическое возрождение России, 2010. – Т.25. – №3. – С. 33.

137. Резник, Г.А. Роль научного потенциала в процессе становления инновационной экономики России [Текст] / Г.А. Резник, А.И. Маскаева // Научно-теоретический и прикладной журнал Вестник Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. Серия «Экономические науки». – 2012. – №69.

138. Резник, С.Д. Управление человеческим потенциалом современной организации [Текст] / под ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2004.

139. Резник, С.Д. Методические аспекты оценки потенциала человеческих ресурсов строительной организации [Текст] / С.Д. Резник, М.Н. Барбарская // Вестник Университета ГУ. – 2011. – №9. – С. 9–15
140. Резник, С.Д. Потенциал трудовых ресурсов как фактор повышения уровня конкурентоспособности в строительстве [Текст]: моногр. /С.Д. Резник, М.Н. Барбарская. – Пенза: ПГУАС, 2011. – 172 с.
141. Резник, С.Д. Рационализация труда управленческих кадров (на примере строительства) [Текст]/ С.Д. Резник, В.В. Бондаренко // Известия вузов. Строительство. – 1999. – №11.
142. Резник, С.Д. Пути повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами на предприятиях строительной сферы [Текст]/ С.Д. Резник, Р.Ю. Турчаева. – Пенза: ПГУАС, 2006. – 188 с.
143. Резник, С.Д. Управление системой содействия трудоустройству молодежи: региональный аспект [Текст]: моногр. /С.Д. Резник, А.Е. Чернецов. – Пенза: ПГУАС, 2009. – 144 с.
144. Российский статистический ежегодник. 2012 [Текст]: сб ст./ Росстат. – Р76 М., 2012. – С. 134.
145. Россия в цифрах. 2012 [Текст]: крат.стат.сб. / Росстат. – М., 2012. – 573 с.
146. Россия в цифрах. 2013 [Текст]: крат.стат.сб. / Росстат. – М., 2013. – 573 с.
147. Статистический ежегодник (официальное издание). Пензенская область в 2012 году. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области (Пензастат) [Текст]. – С.244 – 245.
148. Статистический справочник. Пензенская область 2013 в цифрах [Текст]: Изд-во: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области (Пензастат). – С. 14.
149. Рофе, А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст]: учеб. пособие / под ред. проф. А.И. Рофе; Б.Г. Збышко, В.В. Ишин. – М.: Изд-во «МИК», 1998. – 160 с.
150. Рофе, А.И. Экономика труда [Текст]: учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
151. Роцин, С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда [Текст]: учеб. пособие / С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 400 с.
152. Роцин, С.Ю. Теория рынка труда [Текст] / С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1999.
153. Румянцева, Е.Е. Новая экономическая энциклопедия [Текст] / Е.Е. Румянцева. – 3-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2008 – Т.VI. – 826 с.

154. Савельева, Н.Ф. Особенности управления кадрами – трудовым потенциалом предприятия [Текст] / Н.Ф. Савельева // Известия Южного федерального университета. Технические науки. – 2005. – №8, Т.52. – С.155–161.
155. Сафин, Ф.М. Трудовой потенциал инновационной экономики: постановка проблемы [Текст] / Ф.М. Сафин, Н.В. Карпова // Вестник Казанского гос. ун-та культуры и искусств. – 2013. – №3. – С. 135–138.
156. Семенов, В.Г. Методические подходы к оценке трудового вклада рабочих в результаты работы промышленного предприятия [Текст] / В.Г. Семенов, Г.П. Гагаринская // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – №5.
157. Семенова, В.Е. Технологии управления трудовым потенциалом предприятия [Текст] / В.Е. Семенова // Научный вестник МГТУ ГА. Серия Менеджмент, экономика и финансы. – 2009. – №146. – С.58–61.
158. Семенов, С.С. Управление развитием промышленных предприятий на основе эффективного использования трудового потенциала [Текст]: автореф. / С.С. Семенов. – Ижевск, 2010.
159. Сиротова, Ю.В. Устойчивость развития предприятия в переходной экономике [Текст]: автореф. / Ю.В. Сиротова. – М.: МГУ, 2011.
160. Скаржинский, М.И. Трудовой потенциал социалистического общества [Текст] / М.И. Скаржинский. – М.: Экономика, 1987.
161. Скаржинский, М.И. Трудовой потенциал социалистического общества [Текст] / М.И. Скаржинский, И.Ю. Баландин, А.И. Тяжков. – М.: Экономика, 1987.
162. Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики [Текст]: учеб. пособие / Г.Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 300 с.
163. Советский энциклопедический словарь [Текст]. – 3-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1985. – С. 1353.
164. Страхова, О. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим [Текст] / О. Страхова, Л. Слепнева // Человек и труд. – 2003. – №2. – С.27–29.
165. Струмилин, С.Г. Проблемы и экономики труда [Текст] / С.Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982.
166. Струмилин, С.Г. Проблемы экономической науки и практики [Текст] / С.Г. Струмилин // сб. ст., посвященный 95-летию С.Г. Струмилина. – М., 1972.
167. Танина, М.А. Управление формированием интеллектуального потенциала организаций дополнительного профессионального образования [Текст]: автореф. / М.А. Танина. – Пенза: ПГУАС, 2011.
168. Тимофеева, Г.В. Институциональная инфраструктура экономики: методологический аспект исследования [Текст] / Г.В. Тимофеева // Известия Волгоградского гос. техн. ун-та. – 2005 г. – №5. – С.10–15.

169. Токсанбаева, М.С. Социально-экономические факторы воспроизводства трудового потенциала в современной России [Текст]: автореф. / М.С. Токсанбаева. – М., 2007. – 24 с.

170. Трубицын, К.В. Внутрифирменная система непрерывного профессионального образования персонала [Текст] / К.В. Трубицын, Г.П. Гагаринская, Е.А. Митрофанова, Е.В. Каштанова // Вестник Самарского гос. техн. ун-та. – 2012. – №3.

171. Трунин, С.Н. Развитие трудового потенциала промышленного предприятия в контексте формирования высокоэффективной системы управления персоналом [Текст] / С.Н. Трунин, Ю.В. Шеншинов // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2010. – №3. – С. 49–51.

172. Турчаева Р.Ю. Механизмы повышения эффективности системы управления человеческими ресурсами на предприятии (на примере строительной сферы) [Текст]: дис. ... на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. по специальности: 05.13.10. – Пенза, 2005 – 205 с.

173. Трейтьякова, Е.В. Модель оценки трудовых ресурсов в системе стратегического управления предприятием [Текст] / Е.В. Трейтьякова // Вестник Гомельского государственного технического университета им. П.О. Сухого. – 2013. – №3(54).

174. Трункина, Л.В. Современные императивы формирования и развития трудового потенциала персонала предприятий [Текст]: автореф. / Л.В. Трункина. – Саратов, 2011. – 24 с.

175. Уткин, Э.А. Инновации в управлении человеческими ресурсами предприятия [Текст] / Э.А. Уткин, К.Т. Сатабаев, Р.К. Сатабаева. – М.: ТЕИС, 2002. – С. 214.

176. Федосеев, В.Н. Методы управления персоналом организации [Текст] / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М. «Экзамен», 2004.

177. Федеральная служба государственной статистики РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru.

178. Федеральная служба государственной статистики по Пензенской области [Электронный ресурс] . – URL: www.pnz.gks.ru.

179. Филобокова, Л.Ю. Оценка и управление инновационным потенциалом региона [Текст] / Л.Ю. Филобокова // Экономика и предпринимательство. – 2012. – № 3 (26), май-июнь.

180. Фридман, Ю.А. Согласование промышленной и региональной политики на уровне субъекта федерации при формировании модели его развития (постановка проблемы) [Текст] / Ю.А. Фридман, Г.Н. Речко, О.А. Бияков // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2009. – № 18.

181. Хрусталева, Б.Б. Методика расчета инновационного потенциала предприятий регионального строительного комплекса [Текст] / Б.Б. Хрусталева, И.В. Пучков, Ю.С. Артамонова, В.Я. Мищенко // Научный вестник

Воронежского гос. архитектурно-строительного ун-та. Строительство и архитектура. – 2008. – № 3. – С. 72–76.

182. Чаусова О.А. Менеджмент [Текст]: учеб. пособие / О.А. Чаусова [и др.]; под ред. Н.Ю. Чаусова, О.А. Калугина. – М.: КНОРУС, 2010. – 496 с. – С.17.

183. Шапкина И.Н. Менеджмент [Текст]: учебник для бакалавров / под общ. ред. И.Н. Шапкина. – М.: Изд-во Юрайт; ИД Юрайт, 2013. – 690 с.

184. Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника [Текст]: учеб. пособие / Н.И. Шаталова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 399 с.

185. Шевчук, А.В. О будущем труда и будущем без труда [Текст] / А.В. Шевчук // Общественные науки и современность, 2007. – №3. – С. 44–54.

186. Шеркунов, С.А. Зарубежный опыт государственного регулирования инновационной деятельности и развития кадрового потенциала в сфере науки, техники и высоких технологий [Текст] / С.А. Шеркунов // Современные исследования социальных проблем. – 2010. – № 2.

187. Шлендер, П.Э., Рынок труда [Текст]: учеб. пособие / П.Э. Шлендер. – М.: Вузовский учебник, 2004. – 208 с.

188. Эренберг, Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика [Текст] / Р. Эренберг, Р. Смит. – М.: Изд-во: МГУ, 1996. – 800 с.

189. Юдина, Л.Н. Система оценки и формирования трудового потенциала предприятия [Текст]: автореф. / Л.Н. Юдина. – Томск, 2010. – 24 с.

190. Ядов, В.А. Социологическое исследование: Методология, программа, методы [Текст] / В.А. Ядов. – Самара: Самарский Дом печати, 1995. – 329 с.

191. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст] / В.А. Ядов. – М.: Добросовет, 2000. – 596 с.

192. Ямпольская, Ц.А. Общественные организации в СССР [Текст] / Ц.А. Ямпольская. – М., 1972.

193. Becker, G. Human Capital [Text]. – Chicago: Chicago Press, 1993. – 327 p.

194. Freeman, R.E. Strategic Management [Text]: A Stakeholder Approach. – Boston, 1984.

195. Mincer, J/ Investment in Human Capital and Income Distribution [Text] // Journal of Political Economy 66 (August 1958).

196. Shultz, T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences [Text]. – N.Y., 1968. – vol. 6

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

АНКЕТА

Уважаемый респондент!

В целях совершенствования механизмов управления инновационной активностью трудового потенциала Пензенской области просим Вас заполнить анкету.

Материалы анкеты будут использованы при выработке предложений для руководителей организаций, образовательных учреждений и в целях совершенствования работы в области управления инновационной активностью трудового потенциала.

1. ОЦЕНКА ФАКТОРОВ ФОРМИРУЮЩИХ ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

1. Укажите Ваше социальное положение в настоящее время.

Варианты ответов	Человек	% ответивших
Руководитель в сфере народного хозяйства (предприниматель, руководитель высшего или среднего звена)		
Специалист (специалист с высшим образованием технического или гуманитарного профиля)		
Инженер (любого профиля)		
Технический персонал (технический и обслуживающий персонал)		
Рабочий		

2. Укажите Ваш стаж работы на предприятии, в котором Вы на данный момент работаете.

	% ответивших
Менее 1 года	
От 1 года до 5 лет	
От 6 лет до 10 лет	
От 11 лет до 15 лет	
Более 15 лет	

3. Укажите, пожалуйста, средний возраст трудового коллектива в котором Вы работаете.

	% ответивших
От 18 до 25 лет	
От 25 до 30 лет	
От 30 до 35 лет	
От 35 до 40 лет	
От 40 до 45 лет	
От 45 до 50 лет	
От 50 до 55 лет	
От 55 до 60 лет	
Другое (укажите свой вариант ответа)	

4. Укажите, пожалуйста, в какой мере Вас удовлетворяют различные стороны Вашей работы.

Вопрос	Удовлетворен % ответивших	Затрудняюсь ответить % ответивших	Не удовлетворен % ответивших
Размер заработной платы			
Режим работы			
Разнообразие работы			
Необходимость решения новых задач			
Самостоятельность в работе			
Соответствие работы психофизиологическим способностям			
Возможность должностного продвижения			
Отношения в коллективе			
Руководство, трудовой распорядок			
Уровень технической оснащенности			

2. ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5. Укажите, создание каких условий будет способствовать повышению инновационной активности трудового потенциала.

Варианты ответов	% ответивших
Возможность для творческой реализации	
Возможность открыто выражать свою точку зрения при решении сложных задач	
Возможность предлагать новые идеи и проявлять инициативность	
Возможность повышать квалификацию	
Возможность международной стажировки	
Возможность получения дополнительного образования	

6. Укажите, какие условия, на Ваш взгляд, в наибольшей степени, влияют на формирование инновационного трудового потенциала.

Условия, способствующие формированию инновационного трудового потенциала предприятия	Степень значимости
Уровень развития трудового потенциала предприятия	
Финансово-экономическая устойчивость предприятия	
Уровень технической оснащенности предприятия	
Наличие внешнеэкономических контактов	
Стратегия инновационного развития предприятия	
Управление инновационным трудовым потенциалом предприятия	

7. Укажите, пожалуйста, Ваше профессиональное образование.

	% ответивших
Начальное профессиональное	
Среднее профессиональное	
Неполное высшее	
Высшее	
Кандидат наук, доктор наук	
Другое	

8. Имеется ли у Вас дополнительное образование?

	% ответивших
Имеется (укажите какое)	
Не имеется, но хотел (а) бы получить	
В настоящее время получаю второе образование	
Не имеется	

9. Испытываете ли Вы беспокойство, связанное с вероятностью потерять работу?

	% ответивших
Да, так как с моим образованием сложно найти хорошо оплачиваемую работу	
Да, поскольку в нашем регионе тяжело найти работу по специальности	
Нет, с моим опытом работы я легко трудоустроюсь	
Нет, у меня хорошее образование и я не боюсь конкуренции	
Затрудняюсь ответить	

3. ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

10. Оцените, пожалуйста, с помощью линейной шкалы уровень использования интеллектуальных резервов в %. (Обведите соответствующую цифру)

Уровень оценки	0-30	30-60	60 и выше
	Низкий (имеются внутренние интеллектуальные знания и способности, но на практике их не использую)	Средний (имеются внутренние интеллектуальные знания и способности, на практике их использую только по мере необходимости)	Высокий (использую все свои интеллектуальные способности и знания на практике)
% ответивших			

11. Оцените, пожалуйста, с помощью шкалы уровень развития Ваших творческих и креативных способностей в % (ответ обведите кружком).

Уровень оценки	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100
	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)
% ответивших					

12. Постарайтесь, как можно объективнее оценить уровень своей квалификации.

	% ответивших
Очень высокий	
Достаточно высокий, соответствует работе в нынешней должности	
Средний	
Низкий	
Очень низкий	

13. Принимаете ли Вы участие в разработке новых продуктов и технологий?

	% ответивших
Да конечно, это моя непосредственная работа	
Да, конечно, но только по мере необходимости	
Да, но только как вспомогательный или технический персонал	
Нет, но думаю, что мог бы	
Нет, это не входит в мои обязанности	

14. В чем конкретно Вы видите причину недоиспользования инновационного трудового потенциала работников? (Не более трех вариантов ответа)?

	% ответивших
В организации труда и режиме работы	
В не использовании творческого потенциала сотрудников	
В отсутствии у сотрудников желания и интереса к профессиональному росту	
В отсутствии возможности повышения квалификации для всех сотрудников	
В методах управления трудовым потенциалом и инновационным трудовым потенциалом	
В отсутствии четкой системы мотивации и стимулирования трудового потенциала	
В низком уровне профессионализма рабочих	
Другое	

15. Имеет ли Ваша работа творческий и креативный характер?

	% ответивших
Да, имеет	
Частично, временами необходим творческий подход при решении сложных задач	
Нет, не имеет	

16. Укажите основные факторы способствующие полной трудовой отдаче в процессе Вашей трудовой деятельности.

	% ответивших
Связь между уровнем оплаты и объемом выполненной работы	
Система поощрения (бонусы)	
Контроль со стороны руководства	
Стремление к саморазвитию	
Возможность карьерного роста	
Страх потерять рабочее место	
Применение штрафных санкций к рабочим	
Другое (укажите свой ответ)	

17. Какие формы повышения квалификации используются на Вашей работе?

	% ответивших
Индивидуальное обучение на рабочем месте	
Целевые курсы (с целью получения высшего образования или дополнительного профессионального образования)	
Тренинги и семинары	
Коучинги	
Международные стажировки	
Другое (укажите)	

18. Укажите, пожалуйста, как часто Вы повышаете свою квалификацию.

	% ответивших
Несколько раз в год	
Не менее 1 раза в год	
Не менее 1 раза в три года	
Не менее 1 раза в пять лет	
Ни разу не повышал квалификацию	

19. Считаете ли вы необходимым процессом формирование инновационной составляющей трудового потенциала Вашего персонала? (укажите вариант ответа)?

	% ответивших
Да, это необходимо, для выживания предприятия и повышения конкурентоспособности	
Да, это залог высокой производительности персонала	
Нет, это не оказывает влияния на производительность персонала и на работу предприятия	
Нет, это неоправданные затраты на обучение персонала	

20. Требуется ли Ваша профессиональная деятельность активизации инновационной составляющей Вашего трудового потенциала?

	% ответивших
Да, так как моя работа нуждается в творческом и нестандартном решении поставленных задач	
Да, моя работа связана с постоянным обменом информацией необходимой для достижения целей фирмы (организации, предприятия)	
Да, моя работа связана с частичным или полным управлением и контролем за деятельностью подчиненных	
Нет, так как моя работа связана с выполнением ротовых заданий или однообразной работы ежедневно	

21. Как Вы считаете, какой процент в Вашей трудовой деятельности принадлежит инновационной составляющей трудового потенциала или трудового потенциала работников Вашей организации (фирмы, учреждения)?

	% ответивших
1 – 5	
5 – 10	
10 – 20	
20 – 30	
30 – 40	
40 и более	
Другой	

22. Укажите, пожалуйста, поощряет ли Ваше руководство предложение новых и творческих идей, креативных путей решения проблем.

	% ответивших
Руководство всегда поощряет новые и творческие идеи, креативные пути решения проблем	4 %
Руководство очень редко поощряет новые и творческие идеи, креативные пути решения проблем со стороны сотрудников	11 %
Руководство не поощряет новые и творческие идеи, креативные пути решения проблем со стороны сотрудников	54 %
Сотрудники выполняют только свою работу и никогда не предлагают новые и творческие идеи и другие нестандартные пути решения проблем	31 %

23. Считаете ли Вы необходимым, поощрять своих сотрудников за качественную работу и их профессионализм?

	% ответивших
Нет, это входит в их обязанность	
Нет, это приводит к обратным результатам	
Да, это помогает при необходимости повысить их результативность	
Да, на нашем предприятии подобная практика существует давно	

24. Постарайтесь более объективно дать оценку уровню профессиональной подготовки Ваших сотрудников. (Вопрос для руководителей предприятий или структурных подразделений)

	% ответивших
Высокий	
Средний, но достаточный для работы, которую выполняю	
Средний, профессиональное образование не соответствует занимаемой должности	
Низкий, необходимо получение профессионального образования	

25. Укажите, пожалуйста, соответствует ли уровень профессиональной подготовки специалистов потребностям Вашего предприятия и региона.

	% ответивших
Да, соответствует	
Не в полной мере, приходится дополнительно обучать на рабочем месте	
Нет, не соответствует	

26. Укажите, пожалуйста, какие формы управления инновационным трудовым потенциалом используются на Вашем предприятии.

Вариант ответа	% ответивших
Система материального стимулирования (премирование)	
Система материального взыскания (штрафы)	
Система обучения и переобучения	
Повышение квалификации в других организациях	
Командная организация деятельности	

27. Укажите, пожалуйста, каким образом руководство Вашей компании, фирмы, организации (работодатель) активизирует инновационную деятельность сотрудников.

	% ответивших
Через систему повышения квалификации	
Применяется подход «обучение через всю жизнь»	
Формирование инновационной культуры мышления (установки, ценности)	
Применяется система материального стимулирования	
Руководство не ориентирует на инновационную деятельность	
Что-то слышал, но четкая стратегия и методика на практике для сотрудников отсутствует	
Затрудняюсь ответить	

28. Укажите, пожалуйста, какие методы оценки уровня развития трудового потенциала и инновационного трудового потенциала используются на Вашем предприятии.

	% ответивших
Аттестация работников	
Тестирование работников	
Оценка результатов трудовой деятельности	
Тестирование и собеседование, только при найме	
Анкетирование работников	
На предприятии не используют специальные методы оценки работников	

29. Как часто, проводится оценка уровня развития трудового потенциала и инновационного трудового потенциала на Вашем предприятии?

	% ответивших
Регулярно по результатам трудовой деятельности	
Раз в год	
Раз в пять лет	
Не проводится	

6. ОЦЕНКА УРОВНЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ С БИЗНЕСОМ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДОЙ, С ЦЕЛЬЮ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

30. Укажите, с какими формами и методами государственного и регионального стимулирования инновационной активности Вы сталкивались в процессе своей профессиональной деятельности.

Вариант ответа	% ответивших
Обеспечение ресурсной базой	
Содействие в продвижении продукции	
Финансирование НИОКР	
Софинансирование предприятий	
Гранты	
Субсидии	
Контракты на выполнение госзаказов	
Создание малого инновационного предприятия	
Затрудняюсь ответить	

31. Укажите пожалуйста, каким образом происходит взаимодействие между бизнесом (производством) и системой профессионального образования в Вашем регионе. (Не более двух ответов)

	% ответивших
Помощь в организации культурно-массовых мероприятий	
Организация экскурсий для учащихся на производство	
Сотрудничество по трудоустройству выпускников	
Проведение совместных исследований и разработок	
Организация практик учащихся	
Целевая подготовка для производства	
Другое	

32. Считаете ли Вы необходимым, принимать участие производству в процессе подготовки специалистов?

	% ответивших
Нет, подготовкой должны заниматься образовательные учреждения	
Возможно, поскольку это сократит время на адаптацию и обучение на месте специалистов	
Безусловно, да, поскольку это будет целевая подготовка для конкретного производства	

33. Считаете ли Вы возможным и необходимым участие производства в сотрудничестве с ВУЗами в научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработках?

	% ответивших
Да, данное сотрудничество необходимо, как для вузов так и для производства	
Да, данное сотрудничество возможно, оно будет способствовать наращиванию профессиональных навыков у студентов	
Нет, подобное взаимодействие может негативно сказаться на результатах производственной деятельности предприятия	

34. Ваш возраст

	% ответивших
18-20 лет	
21-25 лет	
26-30 лет	
31-35 лет	
36-40 лет	
41-45 лет	
46-50 лет	
51-55 лет	
56-60 лет и старше	

35. Пол

Мужчина	Женщина

СВОДНЫЕ ДАННЫЕ АНКЕТНОГО ОПРОСА

1. Укажите Ваше социальное положение в настоящее время.

Варианты ответов	Человек	% ответивших
Руководитель в сфере народного хозяйства (предприниматель, руководитель высшего или среднего звена)	40	10
Специалист (специалист с высшим образованием технического или гуманитарного профиля)	127	31,75
Инженер (любого профиля)	135	33,75
Технический персонал (технический и обслуживающий персонал)	70	17,5
Рабочий	28	7

2. Укажите Ваш стаж работы на предприятии, в котором Вы на данный момент работаете.

	% ответивших
Менее 1 года	1 %
От 1 года до 5 лет	11 %
От 6 лет до 10 лет	16,75 %
От 11 лет до 15 лет	26 %
Более 15 лет	45,25 %

3. Укажите, пожалуйста, средний возраст трудового коллектива, в котором Вы работаете.

	% ответивших
от 18 до 25 лет	0 %
от 25 до 30 лет	7 %
от 30 до 35 лет	33 %
от 35 до 40 лет	45 %
от 40 до 45 лет	13 %
от 45 до 50 лет	2 %
от 50 до 55 лет	-
от 55 до 60 лет	-
Другое (укажите свой вариант ответа)	-

4. Укажите, пожалуйста, в какой мере Вас удовлетворяют различные стороны Вашей работы?

Вопрос	Удовлетворен % ответивших	Затрудняюсь ответить % ответивших	Не удовлетворен % ответивших
Размер заработной платы	35 %	21 %	44 %
Режим работы	69 %	21 %	10 %
Разнообразие работы	69 %	23 %	8 %
Необходимость решения новых задач	59 %	34 %	7 %
Самостоятельность в работе	68 %	26 %	6 %
Соответствие работы психофизиологическим способностям	56 %	34 %	10 %
Возможность должностного продвижения	45 %	32 %	23 %
Отношения в коллективе	78 %	13 %	9 %
Руководство, трудовой распорядок	70 %	13 %	12 %
Уровень технической оснащенности	58 %	23 %	19 %

2. ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5. Укажите, создание каких условий будет способствовать повышению инновационной активности трудового потенциала.

Варианты ответов	% ответивших
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 повышать квалификацию	7 %
Возможность международной стажировки	28 %
Возможность получения дополнительного образования	15 %

6. Укажите, какие условия, на Ваш взгляд, в наибольшей степени, влияют на формирование инновационного трудового потенциала предприятия.

Условия, способствующие формированию инновационного трудового потенциала предприятия	Степень значимости
Уровень развития трудового потенциала предприятия	18 %
Финансово-экономическая устойчивость предприятия	29 %
Уровень технической оснащенности предприятия	21 %
Наличие внешнеэкономических контактов	7 %
Стратегия инновационного развития предприятия	2 %
Управление инновационным трудовым потенциалом предприятия	23 %

7. Укажите, пожалуйста, Ваше профессиональное образование.

	% ответивших
Начальное профессиональное	0 %
Среднее профессиональное	35 %
Неполное высшее	7 %
Высшее	53 %
Кандидат наук, доктор наук	5 %
Другое	

8. Имеется ли у Вас дополнительное образование?

	% ответивших
Имеется (укажите какое)	7 %
Не имеется, но хотел (а) бы получить	18 %
В настоящее время получаю второе образование	2 %
Не имеется	73 %

9. Испытываете ли Вы беспокойство, связанное с вероятностью потерять работу?

	% ответивших
Да, так как с моим образованием сложно найти хорошо оплачиваемую работу	15 %
Да, поскольку в нашем регионе тяжело найти работу по специальности	29 %
Нет, с моим опытом работы я легко трудоустроюсь	31 %
Нет, у меня хорошее образование и я не боюсь конкуренции	25 %
Затрудняюсь ответить	

3. ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

10. Оцените, пожалуйста, с помощью линейной шкалы уровень использования интеллектуальных резервов в %. (Обведите соответствующую цифру)

	0-30	30-60	60 и выше
Уровень оценки	Низкий (имеются внутренние интеллектуальные знания и способности, но на практике их не использую)	Средний (имеются внутренние интеллектуальные знания и способности, на практике их использую только по мере необходимости)	Высокий (использую все свои интеллектуальные способности и знания на практике)
% ответивших	23 %	39 %	38 %

11. Оцените, пожалуйста, с помощью шкалы уровень развития Ваших творческих и креативных способностей в %. (Ответ обведите кружком)

	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)
% ответивших	12 %	38 %	31 %	17 %	2 %

12. Постарайтесь, как можно объективнее оценить уровень своей квалификации?

	% ответивших
Очень высокий	9 %
Достаточно высокий, соответствует работе в нынешней должности	32 %
Средний	20 %
Низкий	37 %
Очень низкий	2 %

13. Принимаете ли Вы участие в разработке новых продуктов и технологий?

	% ответивших
Да конечно, это моя непосредственная работа	2 %
Да, конечно, но только по мере необходимости	7 %
Да, но только как вспомогательный или технический персонал	17 %
Нет, но думаю, что мог бы	24 %
Нет, это не входит в мои обязанности	50 %

14. В чем конкретно Вы видите причину недоиспользования инновационного трудового потенциала работников? (Не более трех вариантов ответа)?

	% ответивших
В организации труда и режиме работы	17 %
В не использовании творческого потенциала сотрудников	29 %
В отсутствии у сотрудников желания и интереса к профессиональному росту	28 %
В отсутствии возможности повышения квалификации для всех сотрудников	16 %
В методах управления трудовым потенциалом и инновационным трудовым потенциалом	50 %
В отсутствии четкой системы мотивации и стимулирования трудового потенциала	50 %
В низком уровне профессионализма рабочих	10 %
Другое	

15. Имеет ли Ваша работа творческий и креативный характер?

	% ответивших
Да, имеет	52 %
Частично, временами необходим творческий подход при решении сложных задач	27 %
Нет, не имеет	21 %

16. Укажите основные факторы способствующие полной трудовой отдаче в процессе Вашей трудовой деятельности.

	% ответивших
Связь между уровнем оплаты и объемом выполненной работы	55 %
Система поощрения (бонусы)	50 %
Контроль со стороны руководства	31 %
Стремление к саморазвитию	12 %
Возможность карьерного роста	24 %
Страх потерять рабочее место	8 %
Применение штрафных санкций к рабочим	20 %
Другое (укажите свой ответ)	

17. Какие формы повышения квалификации используются на Вашей работе?

	% ответивших
Индивидуальное обучение на рабочем месте	69 %
Целевые курсы (с целью получения высшего образования или дополнительного профессионального образования)	16 %
Тренинги и семинары	41 %
Коучинги	4 %
Международные стажировки	4 %
Другое (укажите)	

18. Укажите, пожалуйста, как часто Вы повышаете свою квалификацию.

	% ответивших
Несколько раз в год	5 %
Не менее 1 раза в год	27 %
Не менее 1 раза в три года	8 %
Не менее 1 раза в пять лет	20 %
Ни разу не повышал квалификацию	40 %

19. Считаете ли вы необходимым процессом формирование инновационной составляющей трудового потенциала Вашего персонала (укажите вариант ответа)

	% ответивших
Да, это необходимо, для выживания предприятия и повышения конкурентоспособности	32 %
Да, это залог высокой производительности персонала	36 %
Нет, это не оказывает влияния на производительность персонала и на работу предприятия	24 %
Нет, это неоправданные затраты на обучение персонала	8 %

20. Требуется ли Ваша профессиональная деятельность активизации инновационной составляющей Вашего трудового потенциала?

	% ответивших
Да, так как моя работа нуждается в творческом и нестандартном решении поставленных задач	28 %
Да, моя работа связана с постоянным обменом информацией необходимой для достижения целей фирмы (организации, предприятия)	30 %
Да, моя работа связана с частичным или полным управлением и контролем за деятельностью подчиненных	14 %
Нет, так как моя работа связана с выполнением разовых заданий или однообразной работы ежедневно	28 %

Продолжение прил. 2

21. Как Вы считаете, какой процент в Вашей трудовой деятельности принадлежит инновационной составляющей трудового потенциала или трудового потенциала работников Вашей организации (фирмы, учреждения)?

	% ответивших
1 – 5	40 %
5 – 10	27 %
10 – 20	13 %
20 – 30	10 %
30 – 40	6 %
40 и более	4 %
Другой	

22. Укажите, пожалуйста, поощряет ли Ваше руководство предложение новых и творческих идей, креативных путей решения проблем.

	% ответивших
Руководство всегда поощряет новые и творческие идеи, креативные пути решения проблем	4 %
Руководство очень редко поощряет новые и творческие идеи, креативные пути решения проблем со стороны сотрудников	11 %
Руководство не поощряет новые и творческие идеи, креативные пути решения проблем со стороны сотрудников	54 %
Сотрудники выполняют только свою работу и никогда не предлагают новые и творческие идеи и другие нестандартные пути решения проблем	31 %

23. Считаете ли Вы необходимым, поощрять своих сотрудников за качественную работу и их профессионализм?

	% ответивших
Нет, это входит в их обязанность	43 %
Нет, это приводит к обратным результатам	8 %
Да, это помогает при необходимости повысить их результативность	18 %
Да, на нашем предприятии подобная практика существует давно	31 %

24. Постарайтесь более объективно дать оценку уровню профессиональной подготовки Ваших сотрудников (вопрос для руководителей предприятий или структурных подразделений).

	% ответивших
Высокий	37 %
Средний, но достаточный для работы которую выполняю	31 %
Средний, профессиональное образование не соответствует занимаемой должности	22 %
Низкий, необходимо получение профессионального образования	10 %

25. Укажите, пожалуйста, соответствует ли уровень профессиональной подготовки специалистов потребностям Вашего предприятия и региона.

	% ответивших
Да, соответствует	49 %
Не в полной мере, приходится дополнительно обучать на рабочем месте	40 %
Нет, не соответствует	11 %

26. Укажите, пожалуйста, какие формы управления инновационным трудовым потенциалом используются на Вашем предприятии.

Вариант ответа	% ответивших
Система материального стимулирования (премирование)	29 %
Система материального взыскания (штрафы)	3 %
Система обучения и переобучения	20 %
Повышение квалификации в других организациях	47 %
Командная организация деятельности	1 %

27. Укажите, пожалуйста, каким образом руководство Вашей компании, фирмы, организации (работодатель) активизирует инновационную деятельность сотрудников.

Через систему повышения квалификации	28 %
Применяется подход «обучение через всю жизнь»	6 %
Формирование инновационной культуры мышления (установки, ценности)	4 %
Применяется система материального стимулирования	8 %
Руководство не ориентирует на инновационную деятельность	17 %
Что-то слышал, но четкая стратегия и методика на практике для сотрудников отсутствует	14 %
Затрудняюсь ответить	23 %

28. Укажите, пожалуйста, какие методики и методы оценки уровня развития трудового потенциала и инновационного трудового потенциала используются на Вашем предприятии.

	% ответивших
Аттестация работников	21 %
Тестирование работников	4 %
Оценка результатов трудовой деятельности	16 %
Тестирование и собеседование, только при найме	22 %
Анкетирование работников	2 %
На предприятии не используют специальные методы оценки работников	35 %

29. Как часто, проводится оценка уровня развития трудового потенциала и инновационного трудового потенциала на Вашем предприятии?

	% ответивших
Регулярно по результатам трудовой деятельности	28 %
Раз в год	11 %
Раз в пять лет	13 %
Не проводится	48 %

4. ОЦЕНКА УРОВНЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ С БИЗНЕСОМ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДОЙ, С ЦЕЛЮ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

30. Укажите, с какими формами и методами государственного и регионального стимулирования инновационной активности Вы сталкивались в процессе своей профессиональной деятельности.

Вариант ответа	% ответивших
Обеспечение ресурсной базой	11 %
Содействие в продвижении продукции	7 %
Финансирование НИОКР	2 %
Софинансирование предприятий	7 %
Гранты	12 %
Субсидии	17 %
Контракты на выполнение госзаказов	11 %
Создание малого инновационного предприятия	13 %
Затрудняюсь ответить	20 %

31. Укажите, пожалуйста, каким образом происходит взаимодействие между бизнесом (производством) и системой профессионального образования в Вашем регионе. (Не более двух ответов)

	% ответивших
Помощь в организации культурно-массовых мероприятий	37 %
Организация экскурсий для учащихся на производство	23 %
Сотрудничество по трудоустройству выпускников	25 %
Проведение совместных исследований и разработок	7 %
Организация практик учащихся	40 %
Целевая подготовка для производства	7 %
Другое	

32. Считаете ли Вы необходимым, принимать участие производству в процессе подготовки специалистов?

	% ответивших
Нет, подготовкой должны заниматься образовательные учреждения	29 %
Возможно, поскольку это сократит время на адаптацию и обучение на месте специалистов	26 %
Безусловно, да, поскольку это будет целевая подготовка для конкретного производства	45 %

33. Считаете ли Вы возможным и необходимым участие производства в сотрудничестве с вузами в научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработках?

	% ответивших
Да, данное сотрудничество необходимо, как для ВУЗов так и для производства	43 %
Да, данное сотрудничество возможно, оно будет способствовать наращиванию профессиональных навыков у студентов	46 %
Нет, подобное взаимодействие может негативно сказаться на результатах производственной деятельности предприятия	11 %

34. Ваш возраст.

	% ответивших
18-20 лет	1 %
21-25 лет	3 %
26-30 лет	6 %
31-35 лет	13 %
36-40 лет	7 %
41-45 лет	23 %
46-50 лет	16 %
51-55 лет	16 %
56-60 лет и старше	5 %

35. Пол

Мужчина	Женщина
61 %	39 %

РАСЧЕТ ИНДЕКСОВ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

1. Индекс трудовой активности	$I_{ТА} = \frac{488,2}{800,8} = 0,609$
2. Образовательный индекс	$I_{ОБ} = \frac{(19300 + 45600 + 826 + 36)}{800800} = 0,082$
3. Индекс профессиональной квалификации трудового потенциала	$I_{ПК} = \frac{(184000 + 183000 + 113000)}{672000} = 0,714$
4. Индекс, характеризующий численность персонала, занятого исследованиями и разработками	$I_{ЗИР} = \frac{5583}{672000} = 0,008$
5. Индекс инновационной активности	$I_{ИА} = \frac{508}{5583} = 0,09$

**РАСЧЕТ ОЦЕНКИ ИНТЕГРАЛЬНОГО ИНДЕКСА
ИННОВАЦИОННОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА (ИИТП)**

Оценочная шкала уровня образования $I_{об.ур}$

Показатели оценки	Количество ответивших респондентов									
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Кандидат наук, доктор наук	20	5 %								
Высшее			212	53 %						
Неполное высшее					28	7 %				
Среднее профессиональное							140	35 %		
Начальное профессиональное									0	0
Расчет индекса / анкетированных	$20 \cdot 5 + 212 \cdot 4 + 28 \cdot 3 + 140 \cdot 2 + 1 \cdot 0 = 1312 (3,28)$									

**Оценочная шкала периодичности повышения
уровня квалификации $I_{п.кв}$**

Показатели оценки	Количество ответивших респондентов									
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Несколько раз в год	20	5 %								
Не менее 1 раза в год			108	27 %						
Не менее 1 раза в три года					22	5,5 %				
Не менее 1 раза в пять лет							90	22,5 %		
Ни разу не повышал квалификацию									160	40 %
Расчет индекса/число анкетированных	$20 \cdot 5 + 108 \cdot 4 + 22 \cdot 3 + 90 \cdot 2 + 160 \cdot 1 = 938 (2,34)$									

Продолжение прил. 4

Оценочная шкала уровня квалификации $I_{\text{кв.ур}}$

Показатели оценки	Количество ответивших респондентов									
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Очень высокий	36	9 %								
Достаточно высокий, соответствует работе в нынешней должности			128	32 %						
Средний					80	20 %				
Низкий							148	37 %		
Очень низкий									8	2 %
Расчет индекса / число анкетированных	$36 \cdot 5 + 128 \cdot 4 + 80 \cdot 3 + 148 \cdot 2 + 8 \cdot 1 = 1236 (3,09)$									

Оценочная шкала уровня развития творческих и креативных способностей $I_{\text{творч.сп}}$

Показатели оценки	Количество ответивших респондентов									
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Очень высокий (я постоянно предлагаю оригинальные и новые идеи)	8	2 %								
Высокий (я часто предлагаю оригинальные и новые идеи)			68	17 %						
Средний (по мере необходимости могу что-то предложить неординарное)					124	31 %				
Низкий (я лучше буду выполнять конкретную работу)							152	38 %		
Очень низкий (творческая работа это не про меня)									48	12 %
Расчет индекса / число анкетированных	$8 \cdot 5 + 68 \cdot 4 + 124 \cdot 3 + 152 \cdot 2 + 48 \cdot 1 = 1036 (2,59)$									

Окончание прил. 4

Оценочная шкала стажа и опыта работы И ст.р

Показатели оценки	Количество ответивших респондентов									
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Более 15 лет	181	45,25 %								
От 11 лет до 15 лет			104	26 %						
От 6 лет до 10 лет					67	16,75 %				
От 1 года до 5 лет							44	11 %		
Менее 1 года									4	1 %
Расчет индекса/число анкетуемых	$181 \cdot 5 + 104 \cdot 4 + 67 \cdot 3 + 44 \cdot 2 + 4 \cdot 1 = 1614(4,03)$									

Оценочная шкала индекса изобретательской активности $I_{из.акт}$

Показатели оценки	Количество ответивших респондентов									
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Да конечно, это моя непосредственная работа	8	2 %								
Да, конечно, но только по мере необходимости			28	7 %						
Да, но только как вспомогательный или технический персонал					68	17 %				
Нет, но думаю, что мог бы							96	24 %		
Нет, никогда, это не входит в мои обязанности									200	50 %
Расчет индекса	$8 \cdot 5 + 28 \cdot 4 + 68 \cdot 3 + 96 \cdot 2 + 200 \cdot 1 = 748 (1,87)$									

РАСЧЕТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Т а б л и ц а 1 П 5

Макроэкономические индикаторы, применяемые для расчета эффективности управления инновационным трудовым потенциалом промышленной отрасли Пензенской области в период с 2011–2013 гг.

№	Наименование показателя	2011	2012	2013
1	Валовой региональный продукт в текущих ценах, млрд руб.	213,4	240,3	235,5
2	Объем отгруженной промышленной продукции в текущих ценах, млрд руб.	118,9	130,2	135,4
3	Число созданных рабочих мест в промышленности за счет реализации инновационных проектов в сети бизнес-инкубаторов, чел.	433	638	679
4	Инвестиции в основной капитал за счет всех источников, млрд руб.	59,3	69,8	83,2
5	Затраты на реализацию мероприятий по формированию и управлению инновационным трудовым потенциалом в Пензенской области, млн руб.	10,67	12	11,7
6	Численность занятых в промышленной отрасли экономики Пензенской области, тыс. чел.	124,6	133,7	113,3

Прирост промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом региона за 2011–2015 гг., в том числе за счет созданных дополнительных рабочих мест в промышленности за счет реализации инновационных проектов в сети бизнес-инкубаторов Пензенской области:

2011 г.:

$$\Delta\Pi_{\text{ИН}2011} = \frac{118,9}{124,6} \cdot 433 = 0,413 \text{ млн руб.}$$

2012 г.:

$$\Delta\Pi_{\text{ИН}2012} = \frac{130,2}{133,7} \cdot 638 = 0,621 \text{ млн руб.}$$

2013 г.:

$$\Delta \text{ПП}_{\text{ИН}2013} = \frac{135,4}{113,3} \cdot 679 = 0,811 \text{ млн руб.}$$

2014 г.:

$$\Delta \text{ПП}_{\text{ИН}2014} = \frac{144,3}{121,1} \cdot 870 = 1,036 \text{ млн руб.}$$

2015 г.:

$$\Delta \text{ПП}_{\text{ИН}2015} = \frac{153,8}{129,5} \cdot 1103 = 1,309 \text{ млн руб.}$$

Доля прироста объема промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом в промышленности Пензенской области в 2011–2015 гг.

2011 г.:

$$D_{\text{ИН}2011}^{\text{ПП}} = \frac{0,413}{118,9 - 107,5} \cdot 100 \% = 3,65 \%$$

2012 г.:

$$D_{\text{ИН}2012}^{\text{ВП}} = \frac{0,621}{130,2 - 118,9} \cdot 100 \% = 5,4 \%$$

2013 г.:

$$D_{\text{ИН}2013}^{\text{ВП}} = \frac{0,811}{135,4 - 130,2} \cdot 100 \% = 15,5 \%$$

2014 г.:

$$D_{\text{ИН}2014}^{\text{ВП}} = \frac{1,036}{144,3 - 135,4} \cdot 100 \% = 11,6 \%$$

2015 г.:

$$D_{\text{ИН}2015}^{\text{ВП}} = \frac{1,309}{153,8 - 144,3} \cdot 100 \% = 13,7 \%$$

Эффективность затрат на реализацию рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом в 2011–2015 гг. Согласно информационно-аналитическим материалам о развитии инноваций в промышленности субъектов Российской Федерации, находящихся в пределах Приволжского федерального округа (2007–2009 гг.), затраты на развитие инновационной деятельности, в том числе управление инновационным трудовым потенциалом составляют 0,05 % от ВРП, таким образом эффективность затрат составила:

2011 г.:

$$\mathcal{E}_{\text{ЗИН}2011} = \frac{213,4}{59,3+10,67} = 3,049.$$

2012 г.:

$$\mathcal{E}_{\text{ЗИН}2012} = \frac{240,3}{69,8+12} = 2,937.$$

2013 г.:

$$\mathcal{E}_{\text{ЗИН}2013} = \frac{235,5}{83,2+11,7} = 2,481.$$

2014 г.:

$$\mathcal{E}_{\text{ЗИН}2014} = \frac{248}{98,1+12,4} = 2,253.$$

2015 г.:

$$\mathcal{E}_{\text{ЗИН}2015} = \frac{261,2}{116,2+13,06} = 2,020.$$

Экономическая эффективность развития системы управления инновационного трудового потенциала промышленной отрасли Пензенской области представлена в табл. 2П5.

Таблица 2 П 5
Показатели эффективности управления инновационным трудовым потенциалом промышленной отрасли Пензенской области
в период с 2011–2015 гг.

№	Наименование показателя	2011	2012	2013	Прогноз	
					2014	2015
1	Прирост промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом региона, млн рублей	0,413	0,621	0,811	1,036	1,309
2	Доля Прирост промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом региона, %	3,65	5,4	15,5	11,6	13,7
3	Эффективность затрат на управление инновационным трудовым потенциалом промышленной отрасли	3,049	2,937	2,481	2,253	2,020

Проведенные расчеты и полученные результаты по экономической оценке эффективности развития системы управления инновационным трудовым потенциалом промышленной отрасли Пензенской области, в период с 2011–2015 гг. свидетельствуют об эффективности разработанных рекомендаций.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ	8
1.1. Трудовой потенциал: сущность, структура и основные методологические подходы к анализу исследования	8
1.2. Этапы и условия формирования инновационного трудового потенциала	25
1.3. Методы и инструменты управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.....	39
2. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	55
2.1. Региональные особенности формирования инновационного трудового потенциала предприятия и выявление тенденций его развития	55
2.2. Оценка уровня развития инновационного трудового потенциала предприятия	72
2.3. Управление формированием и развитием инновационного трудового потенциала предприятия	85
3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННЫМ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ	97
3.1. Модель управления инновационным трудовым потенциалом предприятия	97
3.2. Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия	105
3.3. Экономическая эффективность развития системы управления инновационного трудового потенциала предприятия	114
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	123
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	126
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	140

Научное издание

Резник Галина Александровна
Амирова Динара Рафиковна

**МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ
ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Монография

В авторской редакции
Верстка Т.А. Лильп

Подписано в печать 10.03.15. Формат 60×84/16.
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.
Усл.печ.л. 9,77. Уч.-изд.л. 10,5. Тираж 500 экз. 1-й завод 100 экз.
Заказ № 83.

Издательство ПГУАС.
440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28.