

Типологизация коллективов современных предприятий разного уровня инновационной активности

Никиточкина Ю.В.¹

¹ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ:

В статье предложена типология основных системообразующих характеристик коллектива современных предприятий с учетом существующего уровня диверсификации и интеллектуализации экономики современной России. Структурное описание данных характеристик направлено на решение задач согласования требуемого уровня инновационной активности коллектива и выбранной стратегии развития промышленного предприятия. Перед разработкой конкретных рекомендаций промышленному предприятию необходимо оценить структурные характеристики своего коллектива и выявить основные направления его развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: производственный коллектив, промышленное предприятие, системная типология, системообразующие характеристики.

Classification of workgroups of modern enterprises of different levels of innovation activity

Nikitochkina Yu. V.¹

¹ The Financial University under the Government of the Russian Federation, Russia

Введение

И нновационная активность предприятия играет ключевую роль для реализации стратегии развития в современной экономике. Исследования доказали, что позиции инновационного лидера и наибольшего успеха достигли те предприятия, в которых руководство эффективно и целенаправленно управляет человеческими ресурсами [1] (Gupta, Singhal, 1993).

Роль и значение данного вида ресурса в постиндустриальную эпоху возрастает. Сегодня этот ресурс рассматривается в обществе в качестве сверхценного, функционирующего в социально-экономической системе, наделенного интеллектом, способностью к прогнозированию и «регулируется психологическими, социальными, финансовыми и другими инструментами управления, которые характеризуются субъектно-субъектными и субъектно-объектными отношениями» [2] (Melnikov, Yaremchuk, 2017).

Человеческий ресурс является ключевым стратегическим ресурсом на предприятии и движущей силой в инновационном предпринимательстве.

Данный вид ресурса на промышленном предприятии выступает в форме производственного коллектива (ПК). Под производственным коллективом мы понимаем как менеджмент производственного предприятия, так и остальных работников предприятия. [3, с. 343] (*Kleyner, 2008*).

Разный уровень инновационной активности отечественных промышленных предприятий диктует необходимость диверсификации требований к формированию коллектива с разными способностями и характеристиками, что предопределяет его структуру.

Под структурой производственного коллектива (СПК) в данном случае мы понимаем взаимодействие (взаимосвязь) между структурными элементами коллектива. Элементами выступают члены производственного коллектива (руководители и работники).

На эффективное функционирование СПК в долгосрочной перспективе воздействуют факторы и условия внешней среды, а сама структура коллектива, как правило, формируется в зависимости от характера внутренних взаимосвязей в коллективе.

Анализ связи коллектива с внешней средой позволил нам определить различные паттерны организационного поведения членов производственного коллектива промышленного предприятия, которые обуславливают формирование разных стилей управления предприятием [4] (*Nikitchkina, 2016a*). Достаточно обстоятельно эволюционные вопросы формирования структуры производственного коллектива и изменение базовых характеристик трудового коллектива под влиянием различных факторов внешней среды рассмотрены в работе [5] (*Nikitchkina, 2016b*).

ABSTRACT:

The article presents classification of the main system-forming characteristics of workgroups of modern enterprises, taking into account the existing level of diversification and intellectualization of modern Russian economy. The structural description of these characteristics is aimed at solving the problems of coordinating the required level of innovative activity of the workgroup and the chosen strategy for the development of an industrial enterprise. Prior to the development of specific recommendations for industrial enterprise, it is necessary to assess the structural characteristics of its team and identify the main directions of its development.

KEYWORDS: work group, industrial enterprise, system classification, system-forming characteristics

JEL Classification: L23, L53, M11, M12

Received: 02.02.2018 / **Published:** 30.04.2018

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Nikitchkina Yu.V. (1613753@gmail.com)

CITATION:

Nikitchkina Yu.V. [2018] Tipologizatsiya kolektivov sovremennyh predpriyatiy raznogo urovnya innovatsionnoy aktivnosti [Classification of workgroups of modern enterprises of different levels of innovation activity]. Rossiyskoe predprinimatelstvo. 19. (4). – 1331-1344. doi: [10.18334/rp.19.4.38883](https://doi.org/10.18334/rp.19.4.38883)

В данной статье нам представляется возможным предложить упрощенное разнообразие существующих (наиболее распространенных) внутренних взаимосвязей в коллективе и их структурное описание, образующее определенный тип коллектива. С помощью предложенной типологии предприятие (в зависимости от требуемого уровня инновационной активности) в кратчайшие сроки может оценить существующее положение дел всего производственного коллектива и провести кадровую ревизию.

Системная типология внутриколлективных характеристик коллективов

На наш взгляд, структура внутренних взаимосвязей в коллективе определяется набором системообразующих характеристик и их взаимодействием. Нами было выявлено, что ключевыми системообразующими характеристиками производственного коллектива выступают: культура, квалификация, кооперация, конкуренция, координация (во взаимосвязи с системой контроля), учет которых необходим в процессе формирования и имплементации стратегии [6] (*Nikitochkina, 2017*).

Коротко опишем данные характеристики ПК, их взаимосвязь и составим классификацию данных характеристик.

Культура – ключевой системообразующий элемент, формирует общую систему ценностей предприятия, что способствует кооперации и взаимовыручке, связывает членов производственного коллектива и стимулирует их на общие достижения, которые невозможно было бы достигнуть лишь с помощью структурных связей. Руководители промышленных предприятий, решая задачу развития организационной культуры, формируют основу для эволюции организационной системы предприятия и для его адаптации к изменениям условий внешней среды. Это позволяет трудовым коллективам сохранять устойчивость в кризисных ситуациях, а также иметь преимущество поддерживать конкурентоспособность предприятия в течение достаточно длительного времени. Наиболее распространенной типологией культуры является типология Ч. Хэнди [7] (*Handy, 2011*). Она базируется на идентификации источников власти и особенно часто практически применяется на предприятиях при распределении прав и ответственности. Согласно типологии Ч. Хэнди, культура делится на 4 типа: культура власти, роли, задачи, личности. Источники власти: личность, бюрократичность, интеллектуальность или творчество. Данная типология наглядно демонстрирует основу и суть сложившихся в организации отношений, норм и ценностей,

ОБ АВТОРЕ:

Никиточкина Юлия Валентиновна, аспирант, преподаватель кафедры «Системный анализ в экономике» (1613753@gmail.com)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Никиточкина Ю.В. Типологизация коллективов современных предприятий разного уровня инновационной активности // Российское предпринимательство. – 2018. – Том 19. – № 4. – С. 1331-1344. doi: [10.18334/rp.19.4.38883](https://doi.org/10.18334/rp.19.4.38883)

духовных установок.

Культура власти – авторитарная культура. Достоинством этой жесткой иерархической структуры является минимизация формализованных процедур и правил, а также принятие решений обусловлено эффективным функционированием горизонтальных и вертикальных связей.

Культуры роли – бюрократическая культура, ролевая. Роковой минус – неспособность коллектива к новаторству и изменениям внешней среды, что приводит к кризису управляемости.

Третий тип – культура задач – предполагает власть специалиста, наиболее компетентного в решении поставленной задачи, который принимает на себя роль лидера. Командная работа экспертной группы, которая быстро адаптируется под любую ситуацию, распределяя ресурсы должным образом, решает проблему на пике своей работоспособности, ведя за собой все предприятие.

Культура личности почитает талантливые независимые кадры, которые ориентированы в своем труде на достижение целей и получают за это вознаграждение от предприятия.

Квалификация необходима для распределения работ в соответствии со способностями, навыками и формируется за счет образования, опыта, навыков, знаний и умений, т.е. отражает степень профессиональной подготовки, необходимую для выполнения трудовых и производственных функций. Квалификация членов ПК и изменение содержания труда под воздействием инновационной техники сопровождается интенсификацией интеллектуальных сил, увеличением доли умственного труда в непосредственном производстве и интеграции производственного труда с наукой. Квалификация отражает уровень образования, умений, навыков и стратегических компетенций коллектива. Этот элемент многоаспектный, он позволяет нам сгруппировать производственный коллектив по двум признакам: уровень образования и наличие стратегической компетенции. В основе формирования производственного коллектива на промышленных предприятиях ключевой элемент квалификации – образование. Анализ данных о распределении численности занятых в обрабатывающем секторе российской промышленности по уровню образования приводит нас к формированию условно-субъективной классификации 4-х типов производственного коллектива по принципу совокупного доминирования уровня образования сотрудников на промышленном предприятии. Условно присвоим каждому типу названия: научный, научно-прикладной, механико-прикладной, механический тип производственного коллектива.

В научном типе производственного коллектива доминируют сотрудники с высшим образованием. Сильная сторона данного типа – возможность в кратчайшие сроки осваивать и внедрять изменения, продиктованные внешней средой. В научно-прикладном типе (сложившемся в СССР для создания широкого пласта сотрудников промышленности) преобладают члены коллектива со средним профессиональным образованием (СПО). В отличие от первого типа, в научно-прикладном появляются

группы лиц, входящих в ядро коллектива, со средним профессиональным образованием.

Механико-прикладной тип составляют члены коллектива со средним профессиональным и средним общим образованием. Здесь есть практико-ориентированные сотрудники и работники с дополнительным профессиональным образованием, которые получили образование в процессе трудовой деятельности и на предприятиях. Сильная сторона этого типа коллектива – в уникальном трудовом опыте специалистов.

Механический тип коллектива характеризуется преобладанием в коллективе специалистов со средним общим, основным общим образованием и индивидов без общего образования (с начальным). Такой коллектив низкоквалифицированный и дешев в оплате труда.

Второй важный компонент в составе квалификации – наличие компетенций, необходимых в процессе стратегирования. Общий перечень таких компетенций разрабатывается предприятием, чтобы стандартизировать и унифицировать поведение работников. Наиболее типичные компетенции можно обозначить как: способность к решению проблем и умение доносить решение до других членов производственного коллектива, способность адаптироваться к изменениям.

Особо важны такие факторы стратегического управления, как быстрая адаптация к внешним факторам и скорость реакции предприятия на них. Таким образом, руководство должно уметь в кратчайшие сроки решать возникающие проблемы, вносить рационализаторские предложения, доводить их до коллектива и внедрять в производство.

Итак, мы подошли к формулировке условно-субъективной классификации компетенций 4-х типов, которые обозначили как: инновационный тип, адаптационный, селективный, статичный тип производственного коллектива.

Инновационный тип ПК способен справиться с решением неожиданных и непредсказуемых проблем, используя новаторский подход, отлаженную коммуникацию между специалистами, творческие идеи. Членам этого коллектива характерны саморазвитие, быстрая адаптация к изменениям, реакция на внешние и внутренние факторы.

Селективный тип производственного коллектива решает проблемы путем сопоставления и оценки всех возможных уже существующих вариантов решения подобных существующей проблем. Если решение не имеет аналогов, его внедрение в производство происходит трудно. Этот тип возникает в связках с производственной необходимостью по принуждению, т.к. при данном виде стратегической ориентации достаточно иметь существующий опыт и образование.

В адаптационном типе коллектива у его членов возникают трудности при поиске новых подходов и решений к существующей проблеме: каждый сотрудник консервативен и не желает заменять привычные, но устаревшие методы новыми решени-

ями. Такой коллектив трудно убедить шагнуть в неизвестное. Саморазвитие в этом коллективе спонтанно, а при возникновении известной проблемы члены реагируют адекватно, отсрочивая принятие решения.

В статичном типе производственного коллектива процедуры и действия заранее прописаны, поэтому специалисты не ищут путей решения. Такой коллектив не нужно убеждать, в большинстве своем квалификацию повышают только руководители с целью трактовать имеющиеся указания или новые, спускающиеся вышестоящими инстанциями. Изменения внедряются постепенно и безболезненно.

Производственное предприятие может, опираясь на данную типизацию, сформировать определенный коллектив в зависимости от собственных технологических параметров.

Кооперация – следующая системообразующая характеристика. Как правило, объединение работников в целях решения производственной задачи обусловлено их высокими интеллектуальными и информационными потенциалами. В общем виде кооперация – это совместное участие людей в одном или разных, но связанных между собой процессах труда. Производительность коллектива работников, осуществляющих свои действия на принципах кооперации, в значительной степени выше производительности коллективов, осуществляющих свои действия на других принципах. Кооперация способствует единению на основании ядра производственного коллектива, вокруг которого сплачиваются талантливые сотрудники, что способствует повышению квалификационных навыков всего коллектива, внедрению коллективных рационализаторских предложений. Кооперация способствует более качественно и в более короткие сроки воплотить в жизнь тактические и стратегические задачи, поставленные перед коллективом.

Успешность реализуемой стратегии зависит не только от компетентности сотрудников, но и от их личной удовлетворенности в своей работе, т.к. отсутствие интереса и неприязнь к ней приводит к профессиональному выгоранию и утомляемости специалиста. Отсюда снижение производительности труда и качества выполняемой работы.

Внимание руководства к интересам, склонностям и предпочтениям сотрудников – мощный фактор кооперации, который помогает добиться успеха в трудовой деятельности и реализовать стратегические задачи.

Создать типологию производственного коллектива по признаку кооперирования (отношение к профессионально-трудовой деятельности) нам позволила синонимичная нашей концепция В.И. Гарбузова, основанная на типизации людей по доминирующему специфическому инстинкту. Мы присвоим следующие названия каждому типу: исследовательский, эгофильный, доминантно-аналитический, либертофильный.

Так, исследовательский тип характеризуется преобладанием исследовательского желания в деятельности, стремлением добраться во всем до сути. Члены коллектива много читают и экспериментируют.

Доминантно-аналитический тип коллектива включает членов ПК, доминирующее желание которых – организовать дело так, чтобы реализовать поставленную цель и

проявить волю для ее достижения. В приоритете – реализация статусных потребностей, пренебрежение интересами конкретного человека ради потребностей всего коллектива.

Либертофильный тип – это преобладание в коллективе сотрудников свободных, стремящихся к самостоятельности, упрямых, рискованных, нетерпимых к рутине и бюрократии. Здесь особое внимание необходимо уделять интересам и индивидуальности каждого члена.

Эгофильный тип коллектива – это доминирование осторожных людей, с обостренным чувством самосохранения. Такой тип порождает продолжателей преемственности и хранителей традиций.

Но, несмотря на кооперацию и работу всего коллектива в целом, на предприятии имеет место и *конкуренция*. На наш взгляд, без здоровой конкуренции невозможен рост и изменения на предприятии. В социалистическом обществе такую конкуренцию называли «социалистическим соревнованием». Для современного общества этот феномен называется конкуренцией, поскольку, в отличие от социалистического прошлого, в современных условиях учитываются индивидуальные достижения каждого члена ПК и есть возможность получить материальное вознаграждение в зависимости от вклада в общее дело. Стоит также отметить, что решение предприятием стратегических задач, таких, например, как внедрение инноваций, создание и поддержание внутренних (между подразделениями) и внешних (с контрагентами) связей, невозможно без постоянной и здоровой конкуренции между членами ПК или между ПК различных подразделений предприятия. Мы придерживаемся точки зрения, что конкуренция выступает движущей силой активации усилий членов промышленного коллектива и повышает эффективность и качество производства в целом.

В ходе реализации стратегических задач важным фактором развития становится здоровая конкуренция среди коллективов и предприятий.

Основополагающим фактором мотивации для членов производственного коллектива является достижение личных целей и целей всего предприятия. Н.П. Павлов отмечает, что данная динамическая способность человека обусловлена особенностями его нервной системы. Мы, основываясь на этом тезисе и базовых особенностях четырех типов темперамента Гиппократа, предлагаем типизацию конкуренции по признаку способности достижения цели.

Жесткая конкуренция (холерик) предполагает преобладание в коллективе активных, задорных, эмоционально-страстных, несдержанно-отважных, общительных, бескомпромиссных членов, суровых и жестоких к своим оппонентам. Коллектив подвержен перепадам настроения и работоспособности, но к цели идет напролом. Достижение цели затягивается и становится вовсе неактуально, если присутствует нестабильность силы мотивирующих факторов. Умеренная конкуренция (сангвиник) – это доминирование в коллективе людей общительных, оптимистичных, легко переключаемых, а главное, компромиссных и гибких. Коллектив характеризуется рис-

кованностью, свободолюбием, ориентированностью на быстрый результат, однако в принятии решений уравновешен, что помогает идти к цели ровно, без рывков и практически всегда достигать поставленной задачи. В ходе конкурентной борьбы члены данного коллектива легко приспосабливаются к изменению внутриколлективных целей. В конфликте с конкурентами данные представители обдумывают каждое свое действие.

Представители изменчивой конкуренции (флегматик) отличаются упорством и способностью к монотонной работе. При отсутствии конкуренции члены такого коллектива медленно и терпеливо будут идти к поставленной цели. В ситуации соперничества представители изменчивой конкуренции будут уравновешены по отношению к конкурентам, упорны в достижении цели и постоянны в отношении к выбранному методу работы.

Отсутствие конкуренции (меланхолик): доминантой являются члены с отсутствующим желанием соперничества, не вступающие в конкурентную борьбу ни внутри коллектива, ни за его пределами. Если возникает соперничество, коллектив приходит в состояние растерянности, замедленности, ухудшения результатов деятельности или вообще ее прекращения – ступор. Спокойствие и стабильность в работе, цели, спускающиеся свыше, не подразумевающие конкурентную борьбу, приводят к тому, что все задачи в итоге реализуются.

Для достижения согласованности в работе всех звеньев производственной системы и работы всего производственного коллектива необходима *координация*. Среди факторов успешной координации в ПК – умение его членов интегрироваться в процесс производства путем понимания своего места и роли в работе всего предприятия. В этих условиях возможно построение системы горизонтального и вертикального управления коллективом предприятия, основанной на доверии в отношениях как между членами коллектива, так и между членами коллектива и руководителем. Исследования показали, что «только от руководителей (менеджеров) предприятия зависит развитость инновационной среды, которая зависит от их готовности нести дополнительные расходы на организацию управления процессами создания доверительных отношений в своих коллективах на базе соблюдения этических норм и правил» [2, с. 41] (*Melnikov, Yaremchuk, 2017*).

Координация работы ПК предполагает рациональное распределение ответственности между членами коллектива за их профессиональные действия. Равномерным распределением ответственности между работниками за их действия в рамках ПК является взаимодействие в системе «руководитель – подчиненный» на демократических принципах (не на бюрократических). Координация предполагает также планирование совместных действий членов ПК для решения производственных задач в условиях возрастания рабочей нагрузки. При правильном построении системы координации производственной деятельности предприятия коллектив будет устойчив к любым внешним и внутренним изменениям.

Как было отмечено ранее, в процессе координации поведение и взаимозависимость сотрудников определяются через упорядочивание действий и грамотное делегирование полномочий в решении проблем. Результативность достигается тогда, когда отлажено взаимодействие по вертикали и горизонтали между членами коллектива и созданы условия для роста профессиональных компетенций.

Вертикальная координация предполагает несколько вариантов роли руководителя. Г.Б. Клейнер в своей работе упрощенно их разделяет на существенную и несущественную роли. Мы считаем возможным усложнение типологии до следующих видов координации: существенно-активный, существенно-пассивный, несущественно-активный, несущественно-пассивный.

При существенно-пассивной роли руководитель находится в курсе всех дел, сам следит за процессами, контролирует ситуацию и может проверить достоверность информации. Он необщителен, держит дистанцию, основной стиль общения с коллективом – приказной. Здесь лидер – доминантная единица коллектива, обладающая непререкаемой властью. Инициатива членов коллектива не приветствуется.

Существенно-активный тип координации предполагает также единоличный центр управления в лице лидера предприятия, однако руководитель дает возможность членам коллектива вносить предложения и проявлять инициативу. Предложения тщательно прорабатываются по форме и содержанию и внедряются в производственный процесс только руководителем после одобрения. Общение коллектива происходит в деловом стиле.

Несущественно-активный тип координации проявляется в ситуации, когда руководитель знает достаточно об основных целях предприятия. Решения принимаются после коллективного обсуждения, их одобрения и согласия. Тип отношений в коллективе – дружеский, доверительный.

Несущественно-пассивный тип координации – это автономная работа квалифицированного компетентного коллектива. Сотрудники отличаются инициативностью, ответственностью за свой блок работы, стремлением к улучшению работы и повышению ее эффективности. Развиты горизонтальные связи и групповая взаимосвязь. Руководитель – профессионал высокого уровня, нацеленный на высший результат.

Таким образом, характеристики вышеперечисленных типов в определенных пропорциях образуют профиль производственного коллектива предприятия, а в общем виде – кадровый профиль компании.

Заключение

С точки зрения реализации выбранной стратегии мы придерживаемся мнения, что эффективное воплощение (реализация) стратегии зависит от структуры ПК, которая характеризуется разнообразием внутриколлективных связей, как по вертикали, так и по горизонтали.

	ТИП 1	ТИП 2	ТИП 3	ТИП 4
Системообразующие характеристики производственного коллектива	Существенно-пассивной тип	Существенно-активный тип	Несущественно-активный тип	Несущественно-пассивный тип
Координация	Отсутствие конкуренции	Жёсткая конкуренция	Изменчивой конкуренции	Умеренная конкуренция
Кооперация	Эгофильный тип	Либертофильный тип	Доминантно-аналитический тип	Исследовательский тип
Квалификация	Механический тип Статичный тип	Механико-прикладной тип Адаптационный тип	Научно-прикладной тип Селективный тип	Научный тип Инновационный тип
Культура	Культура власти	Культура роли	Культура задач	Культура личности
	Низкая	Средняя -	Средняя +	Высокая
	Уровень инновационной активности предприятия			

Рисунок. Типологизация коллективов в зависимости от уровня инновационной активности предприятия

Источник: составлено автором

Инновационная деятельность предприятия играет ключевую роль для реализации стратегии, особенно в условиях высокой конкурентной среды. Но, как было отмечено ранее, уровень инновационной активности диверсифицирован на разных предприятиях по-разному и требует проявления разнообразной степени активности, квалификационных навыков способностей от членов ПК.

На основании подхода, рассмотренного в данной статье, и классификационного разнообразия системообразующих характеристик мы провели типизацию коллективов в соответствии с уровнем инновационной активности предприятия (рис.).

Выбор типа культуры является ключевым компонентом для целей согласования общих ценностей предприятия и членов ПК. При выборе типа культуры для конкретного предприятия можно руководствоваться принципами, способствующими формированию благоприятной инновационной среды на предприятии. Согласно проведенному исследованию, на культуру, способную генерировать инновации, влияют два основных фактора: степень иерархичности (чем меньше слоев иерархии, тем благоприятнее среда для создания инноваций) и индивидуализм (индивидуальные цели приоритетнее, чем коллективные) [8] (Shane, 1992).

Усложнение технологических процессов на производстве способствует привлечению на предприятие более квалифицированных специалистов. Чем более прогрессивна инновационная политика, тем выше требования к наличию квалификаций. Базовая характеристика квалификационной способности выражается в уровне образования и отражает первоначальный уровень профессиональной подготовки. Кроме того, в условиях турбулентности важным становится подбор членов ПК, обладающих определенными поведенческими компетенциями, например, умением проявлять инициативу при поиске решений в условиях возникновения проблем и адаптироваться к изменениям разного характера. Кроме того, разнообразие предложенных взаимосвязей по горизонтали определяется типом кооперационных связей, в основе которых лежит фактор удовлетворенности от своей работы. Это, в свою очередь, предполагает выбор сотрудников при их объединении с учетом их отношения к профессионально-трудовой деятельности. Кооперация во взаимосвязи со здоровой (продуктивной) конкуренцией является мощным движущим фактором активизации трудовой активности членов ПК. В связи с этим нам представляется возможным определить для конкретного предприятия необходимую степень проявления конкурентоспособности членов ПК, которая на этапе формирования коллектива определяется индивидуальными особенностями каждого члена ПК и их свойствами (особенностями) нервной системы.

Вертикальная связь в коллективе определяется координационными типами. При этом надо учесть, что новаторы ценят свободу, стараясь быть автономными и независимыми [9] (*Lebedeva, Yasin, 2009*). «Чувство внутренней свободы специалиста – одно из основных и обязательных условий обеспечения инновационной среды в коллективе новаторски мыслящих личностей» [10, с. 2091] (*Melnikov, Melnikov, Chibisova, 2016*). Таким образом, чем выше необходимость проявления у членов ПК креативных, новаторских способностей, тем пассивнее влияние руководства с точки зрения вмешательства в трудовую деятельность и несущественнее его роль.

Типология основных видов внутриколлективных отношений позволит провести кадровую ревизию на предприятии и сформировать эффективную структуру коллектива в зависимости от типологических особенностей промышленного предприятия.

ИСТОЧНИКИ:

1. Gupta K., Singhal A. Managing human resources for innovation and creativity // *Research Technology Management*. – 1993. – № 36(3). – p. 41-48.
2. Мельников О.Н., Яремчук А.П. Доверительные и этические отношения как социально-«цементирующий» фактор экономических достижений в инновационном предпринимательстве // *Креативная экономика*. – 2017. – № 1. – с. 29-44. – doi: 10.18334/се.11.1.37531.
3. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия. – М.: Дело, 2008. – 567 с.
4. Никиточкина Ю.В. Динамика изменения характеристик производственных коллективов промышленных предприятий и их взаимосвязь с политическими, экономи-

- ческими и социальными явлениями за 150 лет // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2016. – № 12. – с. 59-68.
5. Никиточкина Ю.В. Эволюция производственных коллективов в России и ее особенности (на примере промышленных предприятий) (часть 1– 3) // Молодой ученый. – 2016. – № 20(124). – с. 371-399.
 6. Никиточкина Ю.В. Системообразующие характеристики производственных коллективов в контексте стратегического управления // Горизонты экономики. – 2017. – № 4(37). – с. 84-88.
 7. Handy C. Gods of Management: The Changing Work of Organisations. – London: Souvenir Press, 2011. – 272 p.
 8. Shane S. Why Do Some Societies Invent More an Others? // Journal of Business Venturing. – 1992. – № 7. – p. 29-46.
 9. Лебедева Н.М., Ясин Е.Г. Культура и инновации: к постановке проблемы // Форсайт. – 2009. – № 2. – с. 16-26.
 10. Мельников О.Н., Мельников И.О., Чибисова В.Г. Алгоритм комплексного обеспечения повышения эффективности проявления инновационной активности специалистами современных организаций // Российское предпринимательство. – 2016. – № 17. – с. 2087-2102. – doi: 10.18334/rp.17.17.36537.

REFERENCES:

- Gupta K., Singhal A. (1993). Managing human resources for innovation and creativity Research Technology Management. (36(3)). 41-48.
- Handy S. (2011). Gods of Management: The Changing Work of Organisations London: Souvenir Press.
- Kleyner G.B. (2008). Strategiya predpriyatiya [Strategy of the enterprise] M.: Delo. (in Russian).
- Lebedeva N.M., Yasin E.G. (2009). Kultura i innovatsii: k postanovke problemy [Culture and innovation: to the formulation of the problem]. Foresight. 3 (2). 16-26. (in Russian).
- Melnikov O.N., Melnikov I.O., Chibisova V.G. (2016). Algoritm kompleksnogo obespecheniya povysheniya effektivnosti proyavleniya innovatsionnoy aktivnosti spetsialistami sovremennyh organizatsiy [Algorithm for complex maintenance of efficiency improvement of innovative activity manifestation by experts of the modern organizations]. Russian Journal of Entrepreneurship. 17 (17). 2087-2102. (in Russian). doi: 10.18334/rp.17.17.36537.
- Melnikov O.N., Yaremchuk A.P. (2017). Doveritelnye i eticheskie otnosheniya kak sotsialno-«tsementiruyushiy» faktor ekonomicheskikh dostizhenii v innovatsionnom predprinimatelstve [Trust and ethical relationships as a social and “cementing” factor of economic achievements in the innovative entrepreneurship]. Creative economy. 11 (1). 29-44. (in Russian). doi: 10.18334/ce.11.1.37531.

- Nikitochkina Yu.V. (2016). Dinamika izmeneniya kharakteristik proizvodstvennykh kollektivov promyshlennykh predpriyatiy i ikh vzaimosvyaz s politicheskimi, ekonomicheskimi i sotsialnymi yavleniyami za 150 let [Dynamics of changes in the characteristics of the labor collectives of industrial enterprises and their relationship with the political, economic and social phenomena for 150 years]. Economics and management: problems, solutions (Ekonomika i upravleniye: problemy, resheniya nauchno-prakticheskiy zhurnal). 4 (12). 59-68. (in Russian).
- Nikitochkina Yu.V. (2016). Evolyutsiya proizvodstvennykh kollektivov v Rossii i ee osobennosti (na primere promyshlennykh predpriyatiy) (chast 1– 3) [Evolution of work groups in Russia and its features (by the example of industrial enterprises) (part 1 – 3)]. The young scientist. (20(124)). 371-399. (in Russian).
- Nikitochkina Yu.V. (2017). Sistemoobrazuyushchie kharakteristiki proizvodstvennykh kollektivov v kontekste strategicheskogo upravleniya [System-forming characteristics of production teams in the context of strategic management]. Horizons of the economy (Gorizonty ekonomiki). (4(37)). 84-88. (in Russian).
- Shane S. (1992). Why Do Some Societies Invent More an Others? Journal of Business Venturing. (7). 29-46.

