

КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА
Том 12 ● Номер 8 ● август 2018
ISSN 1994-6929
Journal of Creative Economy

издательство
Креативная экономика

Управление интеллектуальными ресурсами работников в условиях инновационного развития цифровой экономики

Яковлева Е.А. [1]

[1] Омский государственный технический университет, Омск, Россия

АННОТАЦИЯ:

Существенным фактором, детерминирующим инновационное развитие цифровой экономики, является интеллектуальный. В представляемой статье обоснован выбор и раскрыто содержание инфраструктурно-воспроизводственного подхода к управлению интеллектуальными ресурсами работников промышленных предприятий в условиях современных трансформационных процессов инновационного развития цифровизации, носящих объективный характер, имеющих эволюционно-технологическое происхождение и, обуславливающих глубокие социально-экономические изменения на всех уровнях экономики. С позиции предлагаемого подхода получены результаты по дополнению теории управления персоналом развивающими элементами, охватывающими классификацию организационных уровней управления интеллектуальными ресурсами работников на предприятиях промышленности, а также идентификацию типов кадровой политики, соответствующих определенному уровню организации управления интеллектуальными ресурсами работников. Результаты исследования полезны и необходимы для формирования и развития теоретической и методологической основы совершенствования организации управления персоналом инновационно активных промышленных субъектов экономики в условиях ее цифрового развития. Могут быть использованы при разработке инструментов, методов, систем, а также механизмов управления интеллектуальными ресурсами работников, нацеленных на максимизацию эффекта новаторства, необходимого для обеспечения стабильного инновационного развития на современном уровне.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: управление, персонал, интеллектуальные ресурсы, эффект новаторства, инфраструктурно-воспроизводственный подход, интеллектуализация, кадровая политика, инновационное развитие экономики, инновационная деятельность, промышленные предприятия, цифровая экономика.

Management of intellectual resources of employees in the conditions of innovative development in the digital economy

Yakovleva E.A. [1]

[1] Omsk State Technical University, Russia

Введение

Мегатренды необходимо отнести к той мощной силе, которая предопределяет развитие национальных экономик, крупных мировых корпораций на стратегическом уровне. Современная экономика, трансформируясь в цифровую, если судить по показателям объек-

тивного характера, становится все более интеллектуальной и менее материальной. Масштабность, глобальный характер данной тенденции позволяет отнести ее к мегатренду современности со своей весьма специфичной проблематикой. В частности, американский футуролог Дж. Нейсбит [6] *(Neysbit , 2005)* считает, что признак заката индустриализации США начал проявлять себя еще 1930-е гг. Уже тогда количество так называемых «белых воротничков» на различных должностях (причем не обязательно – управленческих) превосходило количество рабочих, относимых к группе «синих воротничков». В 1930–1960 гг. количество американских работников, занятых исследованиями и разработками, выросло более чем в десять раз, расходы государственного бюджета Соединенных Штатов Америки на НИОКР возросли в 15 раз, а на образование – в 6 раз.

Данная статья направлена на решение актуальной для современной международной и российской промышленной практики проблемы совершенствования кадрового обеспечения инновационных процессов по приоритетным направлениям модерниза-

ABSTRACT:

The essential factor determining innovative development of digital economy is intellectual. In the submitted article the choice is reasonable and the content of infrastructures-but-reproduction approach to management of intellectual resources of employees of the industrial enterprises in the conditions of the modern transformational processes of innovative development of digitalization having objective character, having evolutionary and technological origin and, causing deep social and economic changes at all levels of economy is disclosed. From a position of the offered approach results on addition of the theory of human resource management by the developing elements covering classification of organizational levels of management of intellectual resources of workers at the enterprises of the industry and also identification of the types of personnel policy corresponding to a certain level of the organization of management of intellectual resources of workers are received. Results of a research are useful and necessary for formation and development of a theoretical and methodological basis of improvement of the organization of human resource management of innovatively active industrial subjects of economy in the conditions of her digital development. Can be used when developing tools, methods, systems and also mechanisms of management of intellectual resources of the workers aimed at maximizing effect of the innovation necessary for ensuring stable innovative development at the modern level.

KEYWORDS: management, personnel, intellectual resources, effect of innovation, infrastructure and reproduction approach, intellectualization, personnel policy, innovative development of economy, innovative activity, industrial enterprises, digital economy.

JEL Classification: M12,O15, O33 **Received: 11.07.2018 / Published: 31.08.2018**

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Yakovleva E.A. (elenav12@yandex.ru)

CITATION:

Yakovleva E.A. (2018) Upravlenie intellektualnymi resursami rabotnikov v usloviyakh innovatsionnogo razvitiya tsifrovoy ekonomiki [Management of intellectual resources of employees in the conditions of innovative development in the digital economy]. Kreativnaya ekonomika. 12. (8). – 1073-1088. doi: 10.18334/ce.12.8.39292

ции и технологического развития промышленности на основе инноваций в условиях становления цифровой экономики.

Настоящий этап технологического развития определяет стратегический вектор современной экономики (причем как в международном, так и национальном измерении, включая все ее сферы), направленный на формирование цифровой экономики. В области экономики и управления человеческими ресурсами при этом все более характерной проблемой становится недостаток инновационно-компетентных работников по многим развивающимся направлениям промышленности [1, 2] *(Daf., 2010; Druker, 2012)*. В таких условиях востребованным результатом управления человеческими ресурсами промышленности является, прежде всего, качественное развитие персонала, нацеленное на инновационный результат в формате цифровой экономики, т.е. совершенствование профессиональных знаний, навыков, опыта, повышение на данной основе профессионально-квалификационного уровня, интегрируемого в профессиональные компетенции в современной инновационной сфере [3-5] *(Kleyner, 2008; Korneychuk, 2016; Lucas, 2013)*.

В результате назрела потребность пересмотра и переоценки концептуальных ориентиров менеджмента промышленно-производственного персонала на новой принципиальной основе с позиции приоритетов инновационного развития цифровой экономики, акцентирующих внимание на необходимости повышения научного интереса к *управлению интеллектуальными ресурсами работников* (*УИРР* – далее) и развитию инновационных компетенций работников на данной основе.

Следует отметить, что международная и российская теория и методология управления персоналом представлены достаточно разнообразными концепциями, сфокусированными на аспектах управления персоналом, обусловленных технологическими и структурными изменениями в экономике на инновационной основе [9-11] *(Yakovleva, 2016; Yakovleva, 2010a; Yakovleva, 2010b)*, но не дают достаточно четкого видения специфики управления в области развития инновационных компетенций и интеллектуализации персонала, направленных на решение задач диверсификации и технологической модернизации промышленности в условиях цифровой экономики, что является актуальной научной проблемой.

Таким образом, отсутствие возможности обеспечения эффективного управления промышленно-производственным персоналом в новых экономических условиях на основе традиционных подходов определило главную идею проводимой исследова-

ОБ АВТОРЕ:

Яковлева Елена Владимировна, профессор кафедры «Экономика и организация труда», доктор экономических наук, доцент (elenav12@yandex.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Яковлева Е.А. Управление интеллектуальными ресурсами работников в условиях инновационного развития цифровой экономики // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 8. – С. 1073-1088. doi: 10.18334/ce.12.8.39292

тельской работы, направленной на развитие теории и методологии управления персоналом на основе инфраструктурно-воспроизводственного подхода. В частности, полученные результаты могут быть использованы при развитии концепции «обучения на протяжении всей жизни», а именно при проработке организационных аспектов применения элементов lifelong learning на уровне предприятий. Помимо этого, полученные решения позволят исследовать и создавать управленческие системы и механизмы, позволяющие формировать и развивать профессиональные компетенции работников в сфере инноваций современного уровня цифровой индустрии (индустрии *4.0*).

Методы исследования

Выбор методов проводимого исследования основан на принципах объективности и всесторонности рассмотрения, непротиворечия (с точки зрения формальной и математической логики), а также достаточного обоснования. В соответствии с указанными принципами применен широкий спектр общенаучных методов исследования (общелогических, теоретических, эмпирических), включающих формализацию, анализ, синтез, сравнение, классификацию, обобщение, аналогию, моделирование, научное наблюдение, что позволило систематизировать представления о специфике управления интеллектуальными ресурсами работников в условиях цифровой экономики, отдельные аспекты которых раскрыты в данной статье.

Результаты исследования на основе инфраструктурно-воспроизводственного подхода

В условиях современной социально-экономической трансформации, детерминируемой технологическим фактором, опережающее развитие интеллекта превратилось в доминирующий фактор развития цифровой экономики [7] *(Kudina, Sazhina, 2013)*. Дело в том, что экономика сегодня – это, прежде всего, эффективный сектор высокотехнологичных производств, опирающийся в своем развитии в большой степени на ресурсы интеллектуального компонента [14-16] *(Freeman, 1995; Metcalfe, 1998; Nelson, Romer, 1996)*. Следовательно, повышается стратегическое значение различного вида интеллектуальных ресурсов и, прежде всего, интеллектуальных ресурсов работников (*ИРР* – далее).

Проведенное исследование управленческой специфики *ИРР* позволило сделать вывод о достаточном разнообразии подходов к управлению в этой сфере (*рис. 1*) [8] *(Yakovleva, Miller, 2014)*. Причина обращения к методологическому опыту управления персоналом (развивающему и инновационному), с одной стороны, и опыту управления интеллектуальным ресурсным компонентом, с другой, заключается в специфике экономической природы *ИРР* как объекта управления, обуславливающей необходимость учитывать в исследованиях подобного рода, *во-первых*, генезис интеллектуализации персонала в результате синтеза ИРР таких, как знания, навыки, умения, опыт, компетенции, способности, а *во-вторых*, неотделимость *ИРР* (трудового коллектива)

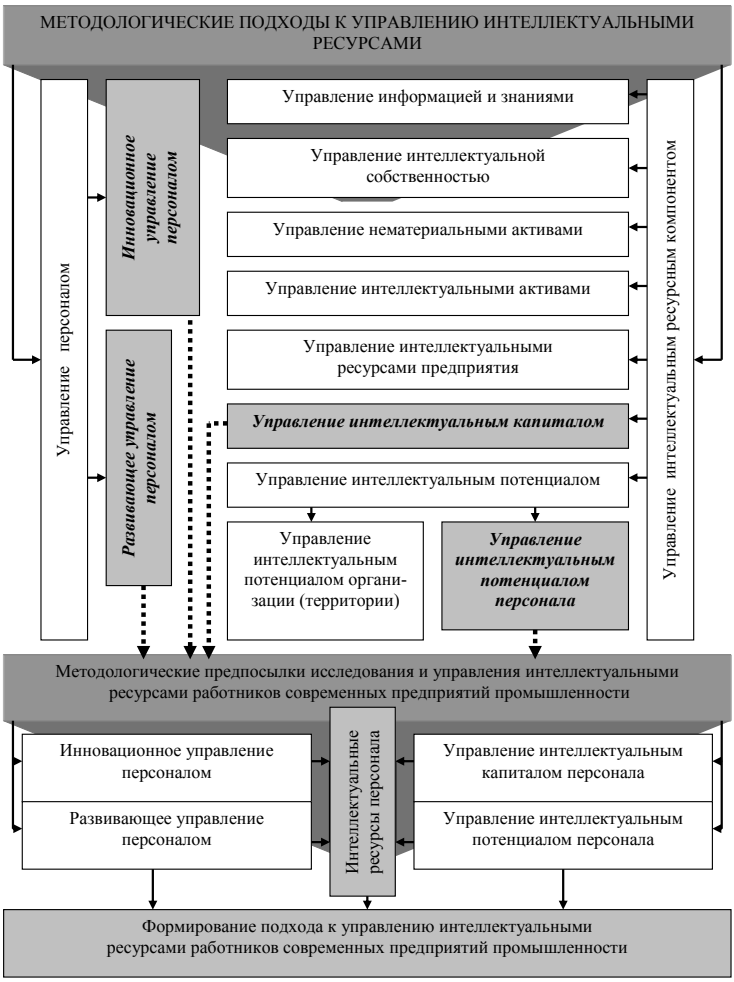


Рисунок 1. Синтез методологических подходов как основа инфраструктурно-воспроизводственного подхода к управлению интеллектуальными ресурсами работников современных предприятий промышленности

Источник: составлено автором

от персонала как от носителя, но не в виде «упаковки» пассивного характера, а оказывающего существенное влияние на качественный уровень *ИРР* на коллективном уровне (уровне трудового коллектива).

Методологических подходов к исследованию управления интеллектуальными ресурсами работников, позволяющих учесть необходимость воспроизводства ресурсов интеллекта, а также включающих данный воспроизводственный процесс в инновационный цикл предприятия в качестве инфраструктуры интеллектуально-ком-

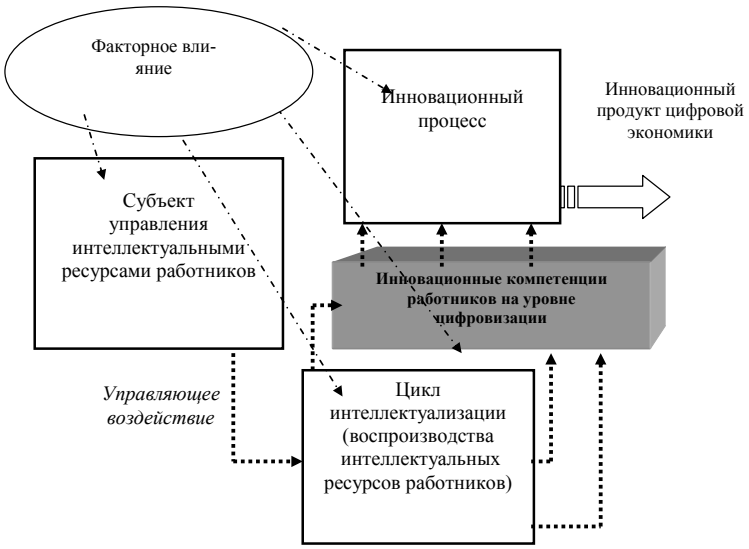


Рисунок 2. Инфраструктурно-воспроизводственный подход к управлению интеллектуальными ресурсами работников современных предприятий промышленности
Источник: составлено автором

петентностного обеспечения на уровне цифровизации, в пределах разносторонней проблематики управления интеллектуальными ресурсами не обнаружено.

В результате для исследования и управления *ИРР* современных предприятий промышленности предлагается инфраструктурно-воспроизводственный подход (*рис. 2*).

Раскрывая содержание инфраструктурно-воспроизводственного подхода к *УИРР* современных предприятий промышленности, необходимо отметить прежде всего следующие особенности его формирования на основе:

а) воспроизводственной трактовки интеллектуализации работников, (структурная модель – на *рис. 3*) [8] *(Yakovleva, Miller, 2014)*;

б) учета влияния социально-экономических предпосылок и факторов, обусловленных мегатрендом современности в виде развивающейся цифровизации экономики.

Предлагаемый инфраструктурно-воспроизводственный подход к исследованию *УИРР* современных предприятий промышленности позволяет рассматривать интеллектуализацию персонала как объект управления, акцентируя внимание, *во-первых*, на воспроизводственном характере управляемого процесса, *во-вторых*, на его инфраструктурном месте и роли в инновационном цикле, сконцентрированным на создании условий для формирования и развития столь необходимых в условиях цифровой экономики инновационных компетенций работников.

Подход отличает прежде всего возможность исследования и решения на его основе весьма специфических проблем по *УИРР* в условиях цифровой экономики, обуслов-

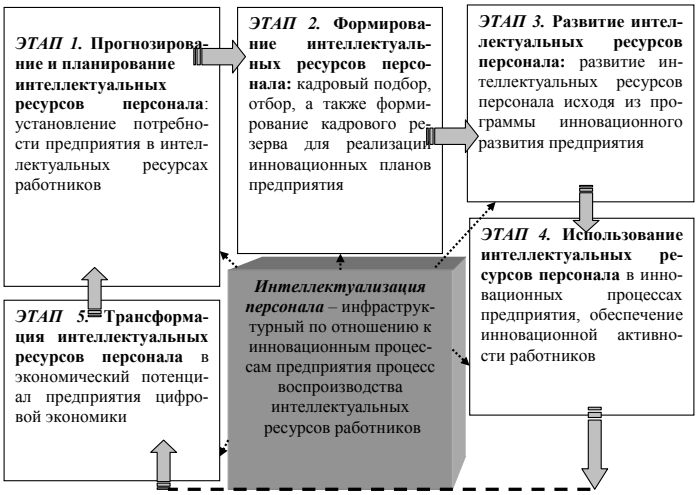


Рисунок 3. Структура воспроизводственного цикла интеллектуализации персонала
Источник: составлено автором

ленных необходимостью целесообразно сбалансированного воспроизводства *ИРР* и инновационных компетенций работников на основе интеллектуального «донорства» («донорства» *ИРР*) (*табл. 1*).

Раскрытые элементы характеризуют и позволяют конкретизировать содержание инфраструктурно-воспроизводственного подхода как специализированного и направленного на исследование *УИРР* предприятий промышленности в условиях инновационного развития цифровой экономики и формирование соответствующих систем управления.

Применение предлагаемого подхода исследованию *УИРР* предприятий выборочной совокупности, сформированной по критериям: *размер предприятия, вид его экономической деятельности, предназначение в условиях активизации инновационных процессов, тип инноваций, полнота инновационного процесса, тип производственной стратегии, инновационный потенциал* (табл. 2), позволило получить результаты по дополнению теории управления персоналом развивающими элементами, заключающимися в классификации организационных уровней *УИРР* на предприятиях промышленности, а также в идентификации типов кадровой политики, соответствующих определенному уровню организации *УИРР*.

Предложена классификация различных организационных *УИРР* промышленных предприятий по охвату элементов воспроизводственного процесса интеллектуализации персонала (табл. 3):

Таблица 1

Основные элементы инфраструктурно-воспроизводственного подхода к управлению интеллектуальными ресурсами работников в условиях цифровой экономики

Элемент	Характеристика
Тип	Программно-целевой – ориентированный на инновационный результат
Назначение	Развитие организации управления промышленно-производственным персоналом в условиях цифровой экономики
Инструментарий	Экономическая оценка показателей УИРР
Возможности	- интеграция факторного влияния организационной среды управления; - экономическая оценка эффективности и качества управления; - структурирование объекта управления и систематизация характеристик управленческой специфики; - методическое обеспечение управления интеллектуальными ресурсами работников; - моделирование систем и механизмов управления, позволяющих алгоритмизировать организацию управления
Преимущества	- способствует сокращению фрагментарности и сегментированности в теории и методологии управления интеллектуальными ресурсами работников; - ориентирован на ресурсное обеспечение процесса инноваций; - объект управления представлен в воспроизводственно-инфраструктурной трактовке; - универсален по отношению к различным категориям работников предприятий промышленности; - предопределен условиями инновационного развития в условиях цифровой экономики
Ограничения	Внутрифирменный уровень предприятий промышленности

Источник: составлено автором

Таблица 2

Основные характеристики промышленных предприятий выборочной совокупности

Классификационный критерий	Характеристика предприятия
Размер предприятия	Численность персонала более 1 тыс. чел.
Вид экономической деятельности	обрабатывающие; добыча полезных ископаемых; производство и распределение электроэнергии, газа и воды
Предназначение в условиях инновационного развития цифровой экономики	коммерциализация и серийное производство новой продукции; промышленное освоение новых технологий
Тип инноваций	продуктовые; процессные
Инновационная стратегия	Эволюционное изменение продуктов, технологий (виолентная (силовая) стратегия)

Источник: составлено автором

Таблица 3

Организационные уровни управления интеллектуальными ресурсами работников по охвату элементов воспроизводственного процесса интеллектуализации персонала

Уровень организации УИРР	Критерий уровня организации УИРР	Элементы УИРР на предприятии
Пассивный: воспроизводственный процесс интеллектуализации не может быть организован	Представление в кадровой политике предприятия не менее одного элемента УИРР	1. Развитие интеллектуальных ресурсов персонал
Средне-активный: воспроизводственный процесс интеллектуализации сложно организовать	Представление в кадровой политике предприятия не менее двух элементов УИРР	1. Формирование интеллектуальных ресурсов персонала. 2. Развитие интеллектуальных ресурсов персонала
Активный: воспроизводственный процесс интеллектуализации может быть организован при условии развития функций УИРР	Представление в кадровой политике предприятия не менее трех элементов УИРР	1. Формирование интеллектуальных ресурсов персонала. 2. Развитие интеллектуальных ресурсов персонала. 3. Использование интеллектуальных ресурсов
Сфокусированно-активный: воспроизводственный процесс интеллектуализации организован и эффективен в качестве инфраструктуры процесса инноваций	Представление в кадровой политике предприятия полного комплекта элементов УИРР	Сбалансировано-рациональное представление в УИРР всех этапов воспроизводственого цикла интеллектуализации персонала

Источник: составлено автором

а) пассивный уровень – представление в организации *УИРР* не менее одного элемента воспроизводственного процесса интеллектуализации работников;

б) средне-активный уровень – представление в организации *УИРР* не менее двух элементов воспроизводственного процесса интеллектуализации работников;

в) активный уровень – представление в организации *УИРР* не менее трех элементов воспроизводственного процесса интеллектуализации работников;

г) сфокусировано-активный уровень – представление в организации *УИРР* полного комплекта элементов воспроизводственного процесса интеллектуализации работников.

В качестве отдельных элементов воспроизводственного процесса интеллектуализации персонала рассматривались: *прогнозирование и планирование, формирование, развитие, использование и преобразование интеллектуальных ресурсов работников в экономический потенциал промышленного предприятия цифровой экономики.*

Содержание различных уровней организации *УИРР* уточнено с точки зрения критических условий эффективного управления, к которым отнесены два вида условий: необходимое и достаточное (*табл. 4*).

Таблица 4

Критические условия эффективного управления интеллектуальными ресурсами работников

Условия	Характеристика условия	Критерии условия
Необходимое	Характеризует качественный уровень интеллектуальных ресурсов работников и полноту их использования в инновационном процессе	$ИРР = ИРР_{Ф} = ИРР_{т}$, где ИРР – интеллектуальные ресурсы работников; $ИРР_{Ф}$, – фактически используемые в инновационном процессе ИРР; $ИРР_{т}$ – ИРР требуемого качества исходя из необходимости достижения инновационных целей предприятия в условиях цифровизации
Достаточное	Позволяет оптимизировать соотношение результата от использования ИРР в инновационном процессе и затрат на их формирование и развитие	$К_{эирр} > 1$, где $К_{эирр}$ – коэффициент эффективности использования ИРР в инновационном процессе. $К_{эирр} = Р_{ИРР} / З_{ИРР}$, где $Р_{ИРР}$ – выраженные в денежном эквиваленте экономические результаты от использования ИРР в инновационном процессе; $З_{ИРР}$ – выраженные в денежном эквиваленте затраты на формирование ИРР

Источник: составлено автором

Характеристиками организационных уровней *УИРР* (пассивного, средне-активного, активного, сфокусировано-активного) по критическим условиям необходимости и достаточности эффективного управления, раскрывающими степень достижимости определенного организационного оптимума в управлении, являются следующие (*табл. 5*).

С точки зрения решения проблем по формированию траектории инновационного развития цифровой экономики становится необходим сфокусировано-активный уровень *УИРР* предприятий, представленный единым комплексом взаимосвязанных элементов, сформированных по принципу воспроизводственной сбалансированности интеллектуальных ресурсов персонала в интересах инновационного развития предприятий.

В соответствии с уровнями организации *УИРР* предлагается различать следующие типы кадровых политик предприятий промышленности в условиях инновационного развития цифровой экономики: пассивная не инновационно-ориентированная; средне-активная инновационной ориентации; активной инновационной ориентации; сфокусировано-активной инновационной ориентации (*табл. 6*).

Перспективы управления интеллектуальными ресурсами работников

УИРР на основе инфраструктурно-воспроизводственного подхода позволит избежать многих характерных проблем в управленческой практике, приводящих к неэффективной интеллектуализации работников предприятий промышленности в усло-

Таблица 5

Организационные уровни управления интеллектуальными ресурсами работников по критическим условиям необходимости и достаточности эффективного управления

Организационный уровень УИРР	Характеристика по критериям условий необходимости и достаточности
Пассивный	1) нерегулярное, нецеленаправленное формирование и развитие ИРР; 2) ИРР используются не в полной мере, но уровень их фактического использования соответствует производственным потребностям (предприятие не достаточно активно в области инноваций); 3) $K_{эирр} < 1$
Средне-активный	1) необоснованно завышенные затраты на формирование и развитие ИРР инновационной сферы предприятия, не обуславливающие окупаемость инвестиций; 2) недоиспользование ИРР; 3) $K_{эирр} < 1$
Активный	1) полное использование ИРР, уровень качества которых, однако, не отвечает ресурсным потребностям предприятия в инновационной сфере либо уровень фактического использования ИРР ниже интеллектуальных возможностей персонала (либо отдельных ключевых работников), что так же не соответствует производственным целям и задачам предприятий в условиях инновационного развития на новом цифровом уровне; 2) $K_{эирр} £ 1$.
Сфокусированно-активный	1) оптимальное соотношение между качественным уровнем ИРР и полнотой их использования в инновационной сфере: $ИРР = ИРР_{Ф} = ИРР_{Т}$; 2) $K_{эирр} > 1$

Источник: составлено автором

виях инновационного развития цифровой экономики [12, 13] *(Yakovleva, Mamay , 2016; Yakovleva , Zuykova, 2017)*. В результате организационного встраивания *УИРР* в систему менеджмента промышленного предприятия становится возможным устранить или минимизировать определенные проблемы, что позволит минимизировать неэффективность интеллектуализации работников как воспроизводственного процесса по всем его стадиям. А именно, становятся достижимыми следующие управленческие результаты.

1. Повышение целенаправленности и систематизация периодичности (вплоть до непрерывности) формирования и развития *ИРР*.

2. Оптимизация затрат на формирование и развитие *ИРР*.

3. Обеспечение полноты использования *ИРР*, качественный уровень которых отвечает потребностям предприятия в инновационной сфере, что означает понижение доли *ИРР*, включенных в инновационный цикл предприятия, качественно не соответствующих текущим и стратегическим планам предприятия по инновационному разви-

Таблица 6

Идентификация типов кадровой политики предприятий промышленности в условиях инновационного развития цифровой экономики

Уровень организации УИРР	Тип кадровой политики
Пассивный	Пассивная не инновационно-ориентированная: пассивная инновационно-ориентированная направленность всех элементов кадровой политики
Средне-активный	Средне-активной инновационной ориентации: а) кадровая политика ориентирована на обеспечение предприятия высококвалифицированными кадрами; б) сохраняется пассивная инновационная ориентация кадровой политики по многим направлениям
Активный	Активной инновационной ориентации: кадровая политика направлена на формирование и развитие инновационной команды профессионалов, способной обеспечить инновационное развитие предприятия
Сфокусированно-активный	Сфокусировано-активной инновационной ориентации: кадровая политика, сформированная по принципу воспроизодственной сбалансированности ИРР предприятия в интересах обеспечения его стабильного инновационного развития

Источник: составлено автором

тию. Последнее (качественное несоответствие *ИРР*) может быть связано как с физическим старением кадров предприятия, так и с моральной составляющей качественного несоответствия работников предприятия требованиям работодателей, например, по причине отсутствия или недостатка квалифицированных специалистов на предприятии по новым востребованным профессиональным направлениям, актуализируемым в условиях инновационного развития цифровой экономики.

4. Создание условий труда на предприятии, позволяющих исключить недоиспользование *ИРР*, а следовательно, снизить последующие, связанные с этим экономические и морально-психологические потери, как для предприятия, так и для трудового коллектива, а также для отдельных работников. Следует отметить, что вариантами недоиспользования *ИРР* (неэффективного использования *ИРР*) на предприятии могут быть различные. Причем далеко не всегда это происходит по причине «плохих» работников.

Типичной является ситуация, когда основным фактором, влияющим на эффективность использования *ИРР,* является внутренняя среда предприятия, характеризуемая организационно-техническим уровнем производства, целями и задачами по инновационному развитию. Например, *ИРР* используются не в полной мере, но уровень их фактического использования соответствует производственным потребностям предприятия, что означает, что интеллектуальный потенциал персонала выше, чем требуется для решения задач экономической деятельности данного предприятия. Для работников это означает профессиональный застой, неудовлетворенность трудом, снижение мотивации к профессиональному развитию и высокопроизводительной

трудовой деятельности. Приведем другой пример. Уровень фактического использования *ИРР* в основном ниже уровня интеллектуальных возможностей персонала, а также это не соответствует производственным целям и задачам предприятия, т.к. связано с недоиспользованием целодневного и внутрисменного фонда рабочего времени, как по вине персонала, так и по организационно-техническим причинам.

В общей сложности, неэффективное воспроизводство *ИРР* в инновационной сфере, заключающееся, по сути, в рассогласовании между потенциальными возможностями работников и потребностями предприятия в инновационном развитии, происходит в основном по причине множественных несоответствий: между возрастающими потребностями предприятия в инновационном развитии и существующим профессионально-квалификационным уровнем работников; в случаях нерациональной расстановки исполнителей по рабочим местам в инновационном проекте; при отсутствии необходимой мотивации или мотивационной усталости работников; при неудовлетворенности трудом.

Заключение

Переход к активной фазе инновационного развития цифровой экономики связан с глубокими институциональными преобразованиями, переосмыслением концептуальных подходов и пересмотром промышленных ценностей уходящей «техногенной» культуры и зарождением ценностей информационного и «хомогенного» характера формирующейся новой культуры, акцентирующей внимание на роли и значении взаимообусловленных информационных и человеческих ресурсов.

Актуальной проблемой современной экономики в связи с показанными тенденциями является формирование новой «колеи», обеспечивающей стабильно положительную динамику в направлении инновационного развития цифровой экономики. Одним из основополагающих факторов создания такой инновационной «колеи» является новаторство трудовых коллективов, массовость и масштабность которого позволит сформировать соответствующий эффект, детерминируемый преимущественно *ИРР*, а именно их эффективным и целенаправленным формированием, развитием и использованием в инновационных процессах. Причем данный эффект становится определяющим фактором при глубокой трансформации существующих или зарождении новых институтов экономики.

Основным целевым ориентиром *УИРР* современного предприятия промышленности должны стать достижение и стабилизация требуемого воспроизводственного уровня *ИРР*, обусловленного потребностями предприятия в инновационном развитии в соответствии с этапом цифровизации экономики. Данный ориентир определяет последовательность решения проблем, инструментарий, порядок распределения ресурсов в процессе внутрифирменного управления, нацеленного на инновационный результат. В связи с этим актуализируется потребность поиска адекватных управленческих подходов, позволяющих разработать необходимые системы и механизмы

управления, востребованные в условиях реализации перспективных направлений инновационного развития отечественной экономики.

Направлениями перспективного продолжения исследования могут быть дальнейшее развитие теоретико-системных представлений о специфике управления интеллектуализацией работников как воспроизводственным процессом, инфраструктурно включенным в инновационную деятельность, а также совершенствование методологии, методики организационных процедур и инструментария оценки результативности управления.

ИСТОЧНИКИ:

1. Дафт Р.Л. Менеджмент. / пер. с англ. под ред. С.К. Мордвинова. – СПб.: Питер, 2010. – 800 с.
2. Друкер П.Ф. Менеджмент. Вызовы XXI века. – М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2012. – 256 с.
3. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия. – М.: «Дело», 2008. – 568 с.
4. Корнейчук Б.В. «Эффект колеи» в контексте эволюционной теории экономических изменений // Terra Economicus. – 2016. – № 1. – с. 78-87. – doi: 10.18522/2073-6606-2016-14-1-78-87.
5. Лукас Р.Э. Лекции по экономическому росту. / пер. с англ. Д. Шестакова. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2013. – 288 с.
6. Нейсбит Д. Высокая технология, глубокая гуманность. Технологии и наши поиски смысла. / пер. с англ. – М.: АСТ: Транзиткнига, 2005. – 381 с.
7. Кудина М.В., Сажина М.А. Экономика инновационного развития. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 256 с.
8. Яковлева Е.В., Миллер А.Е. Инфраструктурный методологический подход к исследованию управления интеллектуализацией персонала // Вестник сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. – 2014. – № 5(39). – с. 112-118.
9. Яковлева Е.В. Формирование механизма управления интеллектуализацией персонала промышленных предприятий: история, предпосылки, основные элементы. / Монография. – М.: Креативная экономика, 2016. – 114 с.
10. Яковлева Е.В. Персонал как объект управления в условиях инновационной экономики // Креативная экономика. – 2010. – № 6. – с. 7-13.
11. . Яковлева Е.В. Формирование подхода к управлению персоналом современных промышленных предприятий в России // Вестник ИНЖЭКОНА. Серия: Экономика. – 2010. – № 1. – с. 116-122.
12. Яковлева Е.В., Мамай Е.В. Управление конкурентоспособностью работников инновационных предприятий промышленности // Креативная экономика. – 2016. – № 5. – с. 517-528. – doi: 10.18334/ce.10.5.35254.
13. Яковлева Е.В., Зуйкова Е.П. Технологическая трансформация и мотивация работников предприятий инновационного типа: взаимообусловленность и особенности

современной динамики // Омские научные чтения: материалы Всероссийской научно-практической конференции (Омск, 11–16 декабря 2017 г.). – Омск, 2017. – с. 739-742.
14. Freeman C. The national systems of innovation in historical perspective // Cambridge Journal of Economics. – 1995. – № 19. – p. 5-24.
15. Metcalfe J.S. Evolutionary economics and creative destruction. – London. New York : Routledge, 1998. – 153 p.
16. Nelson R.R., Romer P. Science, economic growth, and public policy // Challenge. – 1996. – № 1. – p. 9-21.

REFERENCES:

. Yakovleva E.V. (2010). Formirovanie podkhoda k upravleniyu personalom sovremennyh promyshlennyh predpriyatiy v Rossii [Approach formation to management of the personnel of the modern industrial enterprises in russia]. Bulletin of Saint-Petersburg State University of Economics. Series: The Economy. (1). 116-122. (in Russian).

Daft R.L. (2010). Menedzhment [Management] SPb.: Piter. (in Russian).

Druker P.F. (2012). Menedzhment. Vyzovy XXI veka [Management. Challenges of the twenty-first century] M.: «Mann, Ivanov i Ferber». (in Russian).

Freeman C. (1995). The national systems of innovation in historical perspective Cambridge Journal of Economics. 1 (19). 5-24.

Kleyner G.B. (2008). Strategiya predpriyatiya [Enterprise strategy] M.: Delo. (in Russian).

Korneychuk B.V. (2016). «Effekt kolei» v kontekste evolyutsionnoy teorii ekonomicheskikh izmeneniy [Path dependence in context of evolutionary theory of economic change]. Terra Economicus. 14 (1). 78-87. (in Russian). doi: 10.18522/2073-6606-2016-14-1-78-87.

Kudina M.V., Sazhina M.A. (2013). Ekonomika innovatsionnogo razvitiya [Economy of innovative development] M.: INFRA-M. (in Russian).

Lukas R.E. (2013). Lektsii po ekonomicheskomu rostu [Lectures on economic growth] M.: Izd-vo Instituta Gaydara. (in Russian).

Metcalfe J.S. (1998). Evolutionary economics and creative destruction London. New York: Routledge.

Nelson R.R., Romer P. (1996). Science, economic growth, and public policy Challenge. 39 (1). 9-21.

Neysbit D. (2005). Vysokaya tekhnologiya, glubokaya gumannost. Tekhnologii i nashi poiski smysla [High technology, deep humanity. Technology and our search for meaning] M.: AST: Tranzitkniga. (in Russian).

Yakovleva E.V. (2010). Personal kak obekt upravleniya v usloviyakh innovatsionnoy ekonomiki [Staff as object of management in the innovation economy]. Creative economy. (6). 7-13. (in Russian).

Yakovleva E.V. (2016). Formirovanie mekhanizma upravleniya intellektualizatsiey personala promyshlennyh predpriyatiy: istoriya, predposylki, osnovnye elementy [Formation of the mechanism of intellectual staff management of industrial enterprises: history, background, fundamental elements] M.: Kreativnaya ekonomika. (in Russian).

Yakovleva E.V., Mamay E.V. (2016). Upravlenie konkurentosposobnostyu rabotnikov innovatsionnyh predpriyatiy promyshlennosti [Management of competitiveness of innovative industrial enterprises employees]. Creative economy. 10 (5). 517-528. (in Russian). doi: 10.18334/ce.10.5.35254.

Yakovleva E.V., Miller A.E. (2014). Infrastrukturnyy metodologicheskiy podkhod k issledovaniyu upravleniya intellektualizatsiey personala [Infrastructure methodological approach to research of management by personnel intellectualization]. Vestnik sibirskoy gosudarstvennoy avtomobilno-dorozhnoy akademii. (5(39)). 112-118. (in Russian).

Yakovleva E.V., Zuykova E.P. (2017). Tekhnologicheskaya transformatsiya i motivatsiya rabotnikov predpriyatiy innovatsionnogo tipa: vzaimoobuslovlennost i osobennosti sovremennoy dinamiki[Technological transformation and motivations of employees of the enterprises of innovative type: interconditionality and features of modern dynamics] Omsk science readings. 739-742. (in Russian).