



DOI: 10.22363/2313-2329-2017-25-4-463-474

УДК 331.1+65.011

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

А.А. Тер-Григорьянц, О.И. Белозёрова

Северо-Кавказский федеральный университет
ул. Пушкина, 1, Ставрополь, Россия, 355009

В условиях рыночной нестабильности, как в практике хозяйственной деятельности, так и в научной литературе эффективное использование трудовых ресурсов все чаще признается основной предпосылкой создания качественно новых идей и внедрения ноу-хау в производственную среду экономических агентов. В связи с этим разработка и использование методов управления персоналом, исходя из необходимости решения задач развития инновационного потенциала коммерческой организации, приобретают особую значимость и актуальность, что и определило постановку цели данной статьи. Авторами обоснована необходимость использования разработанного инструментария, позволяющего выявлять готовность сотрудников хозяйствующего субъекта к осуществлению инновационных преобразований. Проведенное исследование на базе анализа изменения структуры трудовых ресурсов инновационно-ориентированных предприятий Северо-Кавказского федерального округа (СКФО) свидетельствует о том, что увеличение доли исследователей в общем количестве работников и повышение уровня их острепенности способствуют одобрению большего количества патентных заявок, поданных по результатам проводимых НИОКР. Трудовые ресурсы хозяйствующего субъекта, являясь ключевым элементом его инновационного потенциала, требуют реализации системного подхода к их формированию и использованию, лежащему на стыке экономического, гуманистического и компетентностного подходов к организации основных управленческих процессов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, управление, инновации, инновационный потенциал предприятия, эффективность, инструментарий

Введение

Необходимость реагирования Российской Федерации на ограничения внешнеэкономических связей и важность ускоренного перехода страны на курс импортозамещения предопределяют актуальность как оперативной корректировки сложившихся практик управления отдельными отраслями, так и интенсификации функционирования отдельных промышленных предприятий. Все чаще коммерческие организации сталкиваются с производственной задачей: как, оперируя имеющимися запасами ограниченных материальных ресурсов, не только получить востребованные потребителем аналоги экспортируемых ранее товаров, но и вывести на рынок уникальный отечественный продукт. Одним из приоритетных способов увеличения инновационной активности в стране должно стать совер-

шенствование существующих подходов к использованию инновационных потенциалов хозяйствующих субъектов и их элементов. Основываясь на авторском представлении о сущности инновационного потенциала предприятия как совокупности материально-технических, технологических, нормативно-правовых, информационных, трудовых, финансовых и организационно-административных ресурсов, которые определяют возможности экономического агента к осуществлению качественно новых преобразований и получению эффективных результатов его инновационной деятельности (Белозёрова О.И., 2017), авторы считают возможным утверждать, что эффективное использование именно трудовых ресурсов служит основным условием создания качественно новых идей и способствует их успешной коммерческой реализации в современной бизнес-среде.

Обзор литературы

В работах многих отечественных и зарубежных исследователей изучались как различные аспекты роли трудовых ресурсов в формировании и использовании инновационного потенциала коммерческой организации, так и их значение в процессе управления инновациями в целом (Армстронг М., 2004; Бондаренко Ю.В., 2014; Борисова Н.Н., 2014; Витчук Н.А., Перерва О.Л., 2014; Коноплева Г.И., 2015; Федосова Р.Н., Родионова Е.В., 2016 и др.). Особо следует отметить точку зрения Докашенко Л.В. и Бобровой В.В., в соответствии с которой «...управление творческой и инновационной деятельностью работников становится краеугольным камнем современной организации, содержанием новой стратегии и воплощением новой структуры» (Докашенко Л.В., Боброва В.В., 2011). Схожим с изложенным является и мнение Колосова А.Е. о том, что человеческий капитал в условиях инновационных преобразований на предприятии есть его базовый ресурс, эффективное использование которого существенно повышает шансы успешного внедрения инноваций (Колосов А.Е., 2010).

В целом для решения традиционных задач по управлению персоналом в системе менеджмента современных хозяйствующих субъектов используются три основных подхода к управлению их трудовыми ресурсами — экономический, гуманистический и компетентностный. При этом, по мнению Андреевой И.С. и Данилова И.П.: «Концепция управления персоналом — это система теоретических и методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях работы организаций» (Андреева И.С., Данилов И.П., 2014).

Так, в основе *экономического подхода* к управлению персоналом хозяйствующего субъекта лежит создание четкой системы управления кадрами, основанной на вертикали управления, строгой иерархии и единоначалии. В рамках данной концепции обеспечивается жесткий контроль деятельности персонала и соблюдения ими трудовой дисциплины, при этом интересы организации зачастую провозглашаются выше личных предпочтений работников. Основное достоинство экономического подхода к управлению персоналом — экономически оправданное и достаточное материальное вознаграждение за выполнение определенного

вида работ сотрудниками, что стимулирует повышение производительности их труда.

Отличие *гуманистического подхода* к управлению персоналом от экономического заключается в том, что он имеет более социально-ориентированный характер и направлен, как на повышение уровня мотивации работника организации, так и на персонализированный учет его профессиональных и личных интересов. Ярким примером внедрения данного подхода в систему менеджмента хозяйствующего субъекта является политика пожизненного найма сотрудников, реализуемая на предприятиях Японии.

В свою очередь, задачами *компетентного подхода* к управлению трудовыми ресурсами экономического агента служат как целенаправленное формирование специфических компетенций персонала, так и создание благоприятной внутриорганизационной атмосферы, способствующей саморазвитию работников и повышению эффективности функционирования всего хозяйствующего субъекта.

Проведенный анализ содержания различных подходов к управлению персоналом инновационно-ориентированных предприятий позволил сделать вывод о том, что традиционные методы управления трудовыми ресурсами, используемые исключительно обособленно друг от друга, существенно ограничивают возможности креативного и инициативного решения производственных задач, не учитывают их индивидуальные творческие способности, что в итоге снижает эффективность принятия управленческих решений. В связи с этим, целесообразным становится разработка новых методов эффективного управления персоналом экономического агента, адекватных современному состоянию рыночного хозяйства.

Исследование состояния трудовых ресурсов предприятий СКФО и разработка системного подхода к их управлению

Конкурентоспособность отдельного предприятия, как в национальном, так и глобальном масштабах во многом будет определяться способностями хозяйственного механизма территориального образования генерировать новшества, эффективностью инновационных процессов в отдельных субъектах Российской Федерации, результативностью использования соответствующих трудовых ресурсов.

Так, в СКФО в течение 2005—2015 гг. численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, возросла на 1866 чел. или 32,9%, составив 7521 чел. к началу 2016 г. (табл. 1). За анализируемый период в регионе повысился уровень остроты потребности сотрудников инновационно-ориентированных предприятий. В 2015 г. практически половина персонала организаций СКФО, занятого научными исследованиями и разработками, имела ученую степень (43,3%), из них 23% — степень доктора наук и 77% — степень кандидата наук.

С 2005 по 2015 гг. в составе персонала предприятий СКФО, занятого научными исследованиями и разработками, стабильно преобладали исследователи (рис. 1). Вместе с тем, в 2015 г. по отношению к 2005 г. доля изыскателей в общей численности персонала увеличилась на 29,6%, в то время как других категорий персонала существенно сократилась, а именно, техников — на 33,9%, вспомогательного персонала — на 37,5%, прочих работников — на 19,8%.

Таблица 1

Динамика трудовых ресурсов инновационно-ориентированных предприятий СКФО
[Dynamics of labor resources of innovation-oriented enterprises
in the North Caucasus Federal District]

Показатель	Год							2015 г. к 2010 г., в абс. выражении, чел.	2015 г. к 2005 г., в абс. выражении, чел.
	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, чел., в том числе:	5655	6053	8585	7188	6330	6628	7521	+1468	+1866
исследователи	2890	3534	5553	4736	3857	4224	4982	+1448	+2092
техники	631	521	568	461	563	555	553	+32	-78
вспомогательный персонал	1223	1184	1580	1230	1155	969	1019	-165	-204
прочие	911	814	884	761	755	880	967	+153	+56
Численность исследователей с учеными степенями, чел., в том числе:	1362	1877	3802	3198	2349	2644	3255	+1378	+1893
доктора наук	356	520	886	808	614	669	746	+226	+390
кандидаты наук	1006	1357	2916	2390	1735	1975	2509	+1152	+1503

Источник: рассчитано автором по данным Федеральной службы государственной статистики.

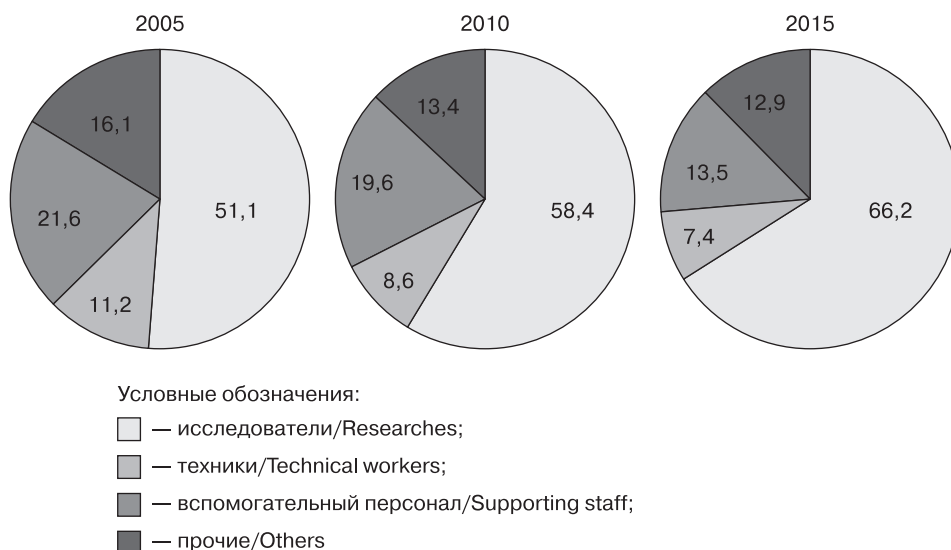


Рис. 1. Структура персонала, занятого научными исследованиями и разработками в СКФО в 2005, 2010, 2015 гг., %

[Fig. 1. The structure of personnel engaged in research and development in the North Caucasus Federal District in 2005, 2010, 2015, %]

Анализ статистических материалов свидетельствует о том, что предприятиями региона регулярно подавались патентные заявки, как на изобретения, так и на полезные модели (рис. 2).

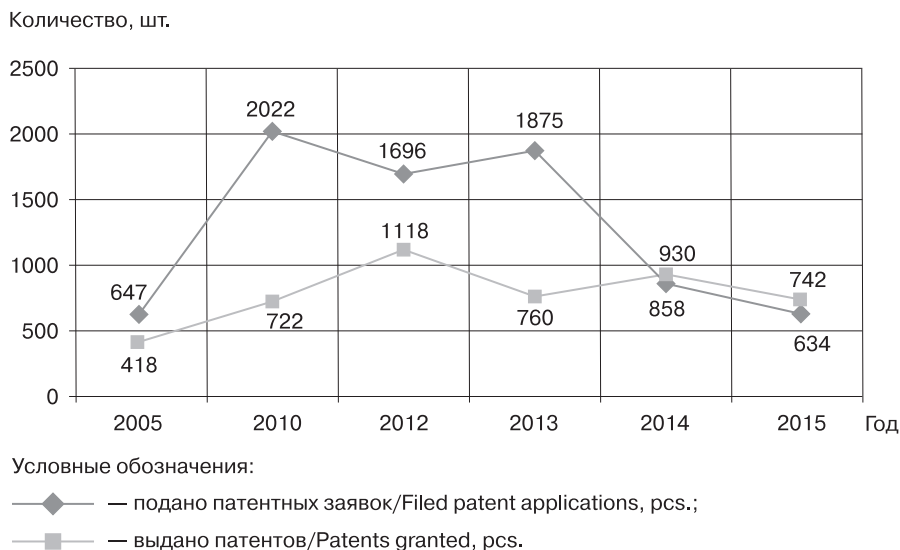


Рис. 2. Динамика поступления патентных заявок и выдачи патентов в СКФО за 2005—2015 гг.
[Fig. 2. The dynamics of the receipt of patent applications and the grant of patents in the North Caucasus Federal District for 2005—2015]

В течение 2012—2015 гг. всего было подано 4365 заявок на изобретения, а выдано 2938 патентов (одобрено — 67,3%); на полезные модели было подано 698 заявки, выдано 612 патентов (одобрено 87,7%). При этом в 2005 г. было одобрено 64,6% из общего числа поданных заявок, в 2010 — лишь 35,7%, причем в 2015 г. — количество выданных патентов составило 117,1% от общего количества поданных заявок за год (включая ранее поданные).

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что роль трудовых ресурсов в повышении эффективности использования инновационного потенциала предприятия можно определить как существенную. При этом бизнес-процессы организаций СКФО, обуславливающих инновационную активность персонала характеризуются совокупностью таких проблем:

- недостаточной материальной мотивацией работников для осуществления новаторской деятельности;
- текучестью кадров, низким уровнем корпоративной культуры и отсутствием приверженности организации;
- низким уровнем квалификации персонала для транслирования инновационных идей;
- несоответствием профессиональных знаний и умений сотрудников профилю занимаемых ими должностей.

Ввиду сложности реализации инновационных процессов хозяйствующий субъект должен иметь четкую стратегию управления сотрудниками и их развитием, чтобы максимально эффективно использовать их инновационные способности. Так, например, внедрение только экономического подхода в систему управления позволит создать четкую организационную структуру предприятия, обеспечить соответствующие материальные условия и стимулы для работников, однако это может значительно снизить возможности осуществления ими преобразований,

поскольку готовность отдельных работников к созданию управленческих, технических или других видов инноваций в рамках данной концепции учитывается в меньшей степени.

Без использования гуманистического подхода в процессе управления персоналом развитие благоприятного социально-психологического климата и слаженной работы коллектива будут значительно затруднены, что, в свою очередь, замедлит добровольный и открытый обмен знаниями и новыми идеями между сотрудниками.

В соответствии же с компетентностным подходом к управлению трудовыми ресурсами, в бизнес-процессы организации следует вовлекать инновационно-ориентированных сотрудников нового психотипа — предприимчивых исследователей, чья трудовая деятельность была бы не только практико-ориентированной, но и основанной на модернизированных профессиональных компетенциях.

В результате в целях развития инновационного потенциала хозяйствующего субъекта следует использовать системный подход к управлению его трудовыми ресурсами, который базируется на реализации экономических, гуманистических и компетентностных способов воздействия на персонал (рис. 3).

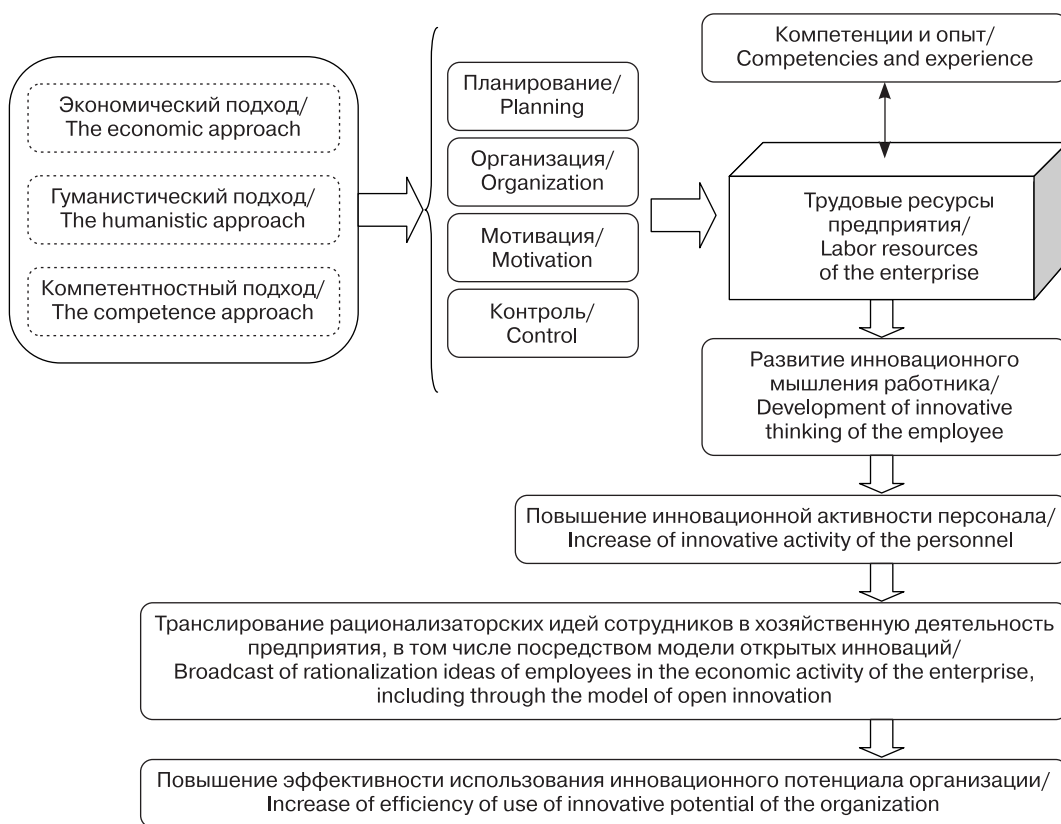


Рис. 3. Структура системного подхода к управлению трудовыми ресурсами инновационно-ориентированного предприятия
[Fig. 3. A systematic approach to the management of the labor resources of an innovation-oriented enterprise]

Основным направлением применения системного подхода к управлению трудовыми ресурсами предприятия должно стать сочетание принципов рациональной и экономически целесообразной организации труда, при котором расстановка кадров будет основана на соответствии способностей и компетенций сотрудников к инновационным преобразованиям и реализуемым ими трудовым функциям, а также на поддержании особого корпоративного микроклимата, благоприятного для сплочения коллектива, развития сопричастности к жизненному циклу организации и решения производственных задач на основе коллективно-го принятия прогрессивных идей (табл. 2).

Таблица 2

Содержание элементов системного подхода к управлению трудовыми ресурсами организации
[The content of the elements of the system approach to the management of the labor resources of the organization]

Элементы системного подхода к управлению трудовыми ресурсами		
экономический	гуманистический	компетентностный
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> — персоналу ставятся четкие производственные задачи, выполнение которых сопровождается заслуженным вознаграждением; — в рамках регулирования трудовой дисциплины на предприятии поддерживаются принципы доброжелательности, равенства и справедливости, что мотивирует сотрудников на эффективное исполнение обязанностей и повышает их склонность к формулированию предложений по совершенствованию бизнес-процессов в организации; — соблюдается строгая управленческая вертикаль, которая также используется как канал для коммуникации между сотрудниками и органами управления предприятием и принятия решений по вопросам использования его инновационного потенциала; — синхронизация индивидуальных интересов персонала и стратегических целей инновационного развития экономического агента достигается на основе честных соглашений и разумного контроля трудовых отношений 	<ul style="list-style-type: none"> — деятельность членов трудового коллектива коммерческой структуры осуществляется с помощью общепринятых символов и образцов поведения; — активно поддерживается саморазвитие и самоорганизация сотрудников, а также происходит отождествление их личных целей со стратегическими целями предприятия; — целенаправленно развивается корпоративная культура предприятия, ориентированная на сплочение сотрудников и объединение их усилий в достижении целей инновационного развития хозяйствующего субъекта; — в системе менеджмента экономического агента пропагандируются общечеловеческие ценности, что повышает не только доверие персонала к органам управления — организацией, но и усиливает его лояльность к выполнению задач, связанных с осуществлением инновационной деятельности на предприятии; — на предприятии реализуется платформа открытых инноваций и сотрудники принимают активное участие в формулировании рационалистических предложений 	<ul style="list-style-type: none"> — на предприятии активно повышается компетентность персонала в области создания инноваций и проводится оперативное информирование сотрудников о планируемых направлениях развития инновационного потенциала организации; — знания, навыки, умения и компетенции, имеющиеся у персонала, повышают эффективность его труда и активизируют способности сотрудников к осуществлению ими качественно новых преобразований; — обеспечение ориентированности персонала на участие в инновационной деятельности основано на согласованном взаимодействии как линейных руководителей, так и кадровых служб организации, выявляющих инновационно-активных сотрудников и поддерживающих их инициативу; — на предприятии реализуется грамотная кадровая политика, направленная на замещение вакантных должностей кандидатами с высоким уровнем профессиональных навыков, новаторскими и лидерскими качествами

Следует отметить, что в процессе реализации системного подхода к управлению трудовыми ресурсами организации необходимо систематически и объективно оценивать содержание кадровой политики по управлению персоналом и результативность применяемых мер воздействия на сотрудников. Полагаем, что

определить текущий уровень эффективности реализации системного подхода к управлению трудовыми ресурсами предприятия можно с помощью трехкомпонентного показателя $S(x)$, переменные которого соответствуют ответам экспертов на вопросы, связанные с применением экономических, гуманистических и компетентностных элементов воздействия на персонал хозяйствующего субъекта: «да» присваивается 1 балл и «нет» — 0 баллов (табл. 3).

Исходя из полученных результатов можно сделать вывод о готовности сотрудников к осуществлению инновационных преобразований. Так, высокий уровень комплексного показателя [$S(x) = (1, 1, 1)$], свидетельствует о том, что работники предприятия не только обладают высокой инновационной активностью, но и готовы участвовать во всех этапах инновационного процесса — от идеи создания инновационных товаров, работ, услуг, технологий до их коммерческой реализации.

Таблица 3

Определение эффективности использования системного подхода к управлению трудовыми ресурсами инновационно-ориентированного предприятия
[Determination of the effectiveness of the use of the system approach to the management of the labor resources of an innovation-oriented enterprise]

Уровень эффективности реализации системного подхода к управлению трудовыми ресурсами	Экономическая составляющая	Гуманистическая составляющая	Компетентностная составляющая
	1	2	3
Высокий: $S(x) = (1, 1, 1)$	Сотрудники не только обладают высокой производительностью труда, но и ориентированы на постоянное совершенствование используемых ими технологий организации труда и производства	Сотрудники обладают высокой мотивацией к труду, содержание которого соответствует их индивидуальным стремлениям к самореализации, а благодаря социальной интеграции работника в производственную систему, он воспринимает цели ее инновационного развития как свои собственные	Труд персонала эффективно организован, исходя из профессиональных знаний, навыков и умений сотрудников. При этом постоянно происходит развитие их компетентности, что позволяет более эффективно использовать его труд и повышать уровень инновационного потенциала коммерческой структуры
Средний: $S(x) = (0, 1, 1)$; $S(x) = (1, 0, 1)$; $S(x) = (1, 1, 0)$.			
Низкий: $S(x) = (0, 0, 1)$; $S(x) = (0, 1, 0)$; $S(x) = (1, 0, 0)$.			
Нулевой: $S(x) = (0, 0, 0)$.			

Нулевое значение показателя [$S(x) = (0, 0, 0)$] соответствует ситуации, когда персонал хозяйствующего субъекта не обладает ни должным уровнем квалификации, ни стремлением к рационализации своего труда, соответственно, инновационный потенциал экономического агента практически не развивается. При среднем или низком уровне рассматриваемого индикатора, руководству инновационно-ориентированного предприятия необходимо разработать и внедрить ряд корректирующих мер, направленных на выравнивание соответствующих значений трехкомпонентного показателя.

Таким образом, внедрение системного подхода в механизм управления трудовыми ресурсами организации позволит достичь высокого уровня развития инновационного мышления ее работников, повышения их инновационной активности и готовности к осуществлению рационализаторской деятельности, что в целом окажет положительное воздействие на эффективность использования инновационного потенциала экономического агента.

Методы исследования

Теоретическую основу исследования составили работы отечественных и зарубежных авторов, описывающих роль персонала в формировании инновационного потенциала коммерческой структуры, логический и сравнительный анализ содержания которых позволил сформулировать системный подход к управлению трудовыми ресурсами хозяйствующего субъекта.

Круг подлежащих рассмотрению задач определил необходимость использования соответствующего методического инструментария, а именно: абстрактно-логического, экономико-статистического, аналитического, а также экспертных оценок, монографического обследования и др. Интерпретация статистических данных о состоянии и динамике инновационных процессов в СКФО за 2005—2015 гг. была осуществлена с использованием принципов перехода количественных изменений в качественные и с помощью построения графических изображений.

Выводы по результатам исследования

Без формирования рационального, научно обоснованного качественного и количественного кадрового состава освоение и использование инновационного потенциала организации становится практически неосуществимым. Именно высококвалифицированные работники не только являются носителями интеллектуальных знаний, но и способны применять законы логики, здравого смысла и творчески подходить к решению текущих производственных задач. При этом креативность и саморазвитие, стремление к успеху и самореализации, обладание уникальными личностными, социально-психологическими и культурными качествами, предпринимательскими способностями отличают сотрудника хозяйствующего субъекта от высокотехнологичных и скоростных, но алгоритмизированных аппаратных средств обработки информации. Интеллектуальные качества человека, зачастую, необходимые и достаточные предпосылки для генерирования сверхновых знаний.

Использование системного подхода к управлению трудовыми ресурсами позволит синхронизировать направления экономического, гуманистического и компетентностного развития персонала организации с целями и потребностями использования ее инновационного потенциала. Деятельность руководителей организации по управлению кадрами должна быть направлена на удовлетворение экономических интересов отдельных категорий персонала предприятия, соответствовать общепринятым этическим нормам, а также отвечать требованиям рационального функционального распределения сотрудников коммерческой структуры в решении производственных задач в соответствии с их профессиональными знаниями, умениями и опытом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Андреева И.С., Данилов И.П. Компетентностный подход к управлению персоналом как конкурентное преимущество предприятия // Вестник Чувашского университета. 2014. № 1. С. 218—224.

- Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд.: пер. с англ. М. Армстронг / под ред. С.М. Мордовина. СПб.: Питер 2004. 832 с.
- Белозёрова О.И.* Развитие корпоративной культуры предприятия как основа формирования его инновационного потенциала // *Вестник Северо-Кавказского федерального университета.* 2017. № 3 (60). С. 49—56.
- Борисова Н.Н.* Мотивационная стратегия управления персоналом в системе инновационно-ориентированного управления человеческими ресурсами // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России.* 2014. Т. 3. № 6. С. 58—65.
- Бондаренко Ю.В.* Роль мотивации персонала и ее оценка в рамках инновационной деятельности предприятия // *Региональная экономика: теория и практика.* 2014. № 23. С. 22—29.
- Витчук Н.А., Перерва О.Л.* Повышение инновационного потенциала промышленного предприятия на основе комплексной системы управления трудовыми ресурсами // *Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки.* 2014. № 5—1. С. 244—252.
- Докашенко Л.В., Боброва В.В.* Роль человеческих ресурсов в развитии инновационной экономики. URL: http://vestnik.osu.ru/2011_13/26.pdf (дата обращения: 15.10.2017).
- Колосов А.Е.* Ключевые направления развития человеческого капитала предприятия в целях повышения эффективности инновационных преобразований // *Транспортное дело России.* 2010. № 10. С. 90—91.
- Коноплева Г.И.* Роль кадров в инновационной деятельности // *Альманах современной науки и образования.* 2015. № 7 (97). С. 79—81.
- Федеральная служба государственной статистики [Официальный сайт]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 20.10.2017).
- Федосова Р.Н., Родионова Е.В.* Личностный потенциал сотрудников как главный фактор инновационной активности организации // *Известия Международной академии аграрного образования.* 2016. № 28. С. 151—154.

© Тер-Григорьянц А.А., Белозерова О.И., 2017

История статьи:

Дата поступления в редакцию: 7 ноября 2017

Дата принятия к печати: 29 декабря 2017

Для цитирования:

Тер-Григорьянц А.А., Белозерова О.И. Управление трудовыми ресурсами как основа повышения эффективности использования инновационного потенциала предприятия // *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика.* 2017. Т. 25. № 4. С. 463—474. DOI: 10.22363/2313-2329-2017-25-4-463-474

Сведения об авторах:

Тер-Григорьянц Анна Александровна, доктор экономических наук, профессор кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита института экономики и управления Северо-Кавказского федерального университета. *Контактная информация:* e-mail: ann_ter@mail.ru

Белозёрова Оксана Ивановна, старший преподаватель кафедры социально-экономической географии, геоинформатики и туризма института математики и естественных наук Северо-Кавказского федерального университета. *Контактная информация:* e-mail: ugu_cyga@list.ru

MANAGEMENT OF LABOR RESOURCES AS A BASIS OF INCREASING THE EFFICIENCY OF USING THE INNOVATIVE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Anna Ter-Grigoryants, Oxana Belozeroва

North-Caucasus Federal University
1, Pushkin str., Stavropol, Russia, 355009

Abstract. In the conditions of market instability, both in the practice of economic activity and in the scientific literature, the effective use of labor resources is increasingly recognized as the main prerequisite for the creation of qualitatively new ideas and the introduction of know-how into the production environment of economic agents. In this regard, the development and use of methods of personnel management, based on the need to address the development of the innovative potential of the commercial organization, acquire a special significance and relevance, which determined the setting of the purpose of this article. The authors substantiate the necessity of using the developed toolkit, which makes it possible to identify the willingness of the employees of the economic entity to implement innovative transformations. The research carried out on the basis of the analysis of changes in the structure of the labor resources of innovation-oriented enterprises of the North Caucasus Federal District indicates that an increase in the share of researchers in the total number of employees and an increase in their level of development contribute to the approval of a larger number of patent applications filed according to the results of R&D. The labor resources of the economic entity, being a key element of its innovative potential, require the implementation of a systematic approach to their formation and use, which lies at the intersection of economic, humanistic and competence approaches to the organization of basic managerial processes.

Key words: labor resources, management, innovations, an innovative potential of the enterprise, efficiency, toolkit

REFERENCES

- Andreeva I.S., Danilov I.P. (2014) Kompetentnostnyi podkhod k upravleniyu personalom kak konkurentnoe preimushchestvo predpriyatiya. *Vestnik Chuvashskogo universiteta*. No. 1. Pp. 218—224 (In Russ).
- Armstrong M. (2004) *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami*. 8-e izd.: per. s angl. M. Armstrong. pod red. S.M. Mordovina. SPb.: Piter. 832 p. (In Russ).
- Belozeroва O.I. (2017) Razvitie korporativnoy kul'tury predpriyatija kak osnova formirovaniya ego innovacionnogo potentsiala. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta*. No. 3 (60). Pp. 49—56 (In Russ).
- Borisova N.N. (2014) Motivacionnaya strategiya upravleniya personalom v sisteme innovacionno-orientirovannogo upravleniya chelovecheskimi resursami. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii*. Vol. 3. No. 6. Pp. 58—65 (In Russ).
- Bondarenko Ju.V. (2014) Rol' motivatsii personala i ee ocenka v ramkah innovacionnoy dejatel'nosti predpriyatija. *Regional'naya ekonomika: teorija i praktika*. No. 23. S. 22—29 (In Russ).
- Vitchuk N.A., Pererva O.L. (2014) Povyshenie innovacionnogo potentsiala promyshlennogo predpriyatija na osnove kompleksnoy sistemy upravleniya trudovymi resursami. *Izvestija Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Jekonomicheskie i juridicheskie nauki*. No. 5—1. S. 244—252 (In Russ).
- Dokashenko L.V., Bobrova V.V. (2011) Rol' chelovecheskikh resursov v razvitii innovatsionnoi ekonomiki. URL: http://vestnik.osu.ru/2011_13/26.pdf (accessed: 15.10.2017). (In Russ).

- Kolosov A.E. (2010) Klyuchevye napravleniya razvitiya chelovecheskogo kapitala predpriyatiya v tselyakh povysheniya effektivnosti innovatsionnykh preobrazovaniy. *Transportnoe delo Rossii*. No. 10. Pp. 90—91 (In Russ).
- Konopleva G.I. (2015) Rol' kadrov v innovacionnoj dejatel'nosti. *Al'manah sovremennoj nauki i obrazovaniya*. No. 7 (97). S. 79—81 (In Russ).
- Federal'naya sluzhba gosudarstvennoi statistiki [Federal State Statistics Service]. URL: <http://www.gks.ru> (accessed: 20.10.2017). (In Russ).
- Fedosova R.N., Rodionova E.V. (2016) Lichnostnyj potencial sotrudnikov kak glavnyj factor innovacionnoj aktivnosti organizacii. *Izvestiya Mezhdunarodnoj akademii agrarnogo obrazovaniya*. No. 28. S. 151—154 (In Russ).

Article history:

Received: 7 November 2017

Revised: 30 November 2017

Accepted: 29 December 2017

For citation:

Ter-Grigoryants A.A., Belozerova O.I. (2017) Management of Labor Resources as a Basic of Increasing the Efficiency of using the Innovative Potential of the Enterprise. *RUDN Journal of Economics*, 25 (4), 463—474. DOI: 10.22363/2313-2329-2017-25-4-463-474

Bio Note:

Ter-Grigoryants A.A. Doctor of Economics, Professor of the Department of Accounting, Analysis and Audit of the Institute of Economics and Management, North Caucasian Federal University. *Contact information:* e-mail: ann_ter@mail.ru

Belozerova O.I. Senior lecturer of the Department of Social and Economic Geography, Geoinformatics and Tourism of the Institute of Mathematics and Natural Sciences, North-Caucasian Federal University. *Contact information:* e-mail: ugu_cyga@list.ru