

## ФАКТОРЫ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В УПРАВЛЕНИИ РЕГИОНАЛЬНЫМ ИНВЕСТИЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ

Статья посвящена совершенствованию теоретических подходов к управлению инновационным потенциалом персонала предприятия. Качество трудовых ресурсов оказывает непосредственное влияние на конкурентоспособность предприятия, региона и национальной экономики в целом. Для решения проблемы привлечения иностранных инвестиций в регион особое внимание следует уделять инновационной активности персонала предприятий. Цель исследования – сформулировать концепцию циклического управления уровнем инновационного потенциала персонала. Для достижения поставленной цели в работе использованы методы анализа и синтеза, элементы системно-структурного подхода, метод графического моделирования для описания системы управления. Для оценки человеческого потенциала предприятия предложено использовать адаптированную методику по расчету индекса развития человеческого потенциала, разработанную в рамках Программы развития ООН. В статье проанализированы понятия «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и предложено комплексное понятие «уровень инновационного потенциала персонала предприятия», их объединяющее. Предложены модель цикла изменений качества управления уровнем инновационного потенциала персонала предприятия и система управления процессом его повышения. Организация циклического подхода к управлению инновационным потенциалом персонала предприятий региона позволит повысить качество управления с достижением положительного синергетического эффекта. Данный подход предлагается учитывать при принятии управленческих решений руководителями предприятий, а также представителями региональных органов власти при разработке мероприятий, воздействующих на уровень инвестиционной привлекательности субъекта Федерации. Критерием качества управления является максимальный уровень согласования целей и интересов различных субъектов, взаимодействующих в циклическом процессе инновационного развития персонала предприятий в общей системе регионального управления.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, человеческий потенциал, циклический подход к управлению развитием предприятия, инновационный потенциал персонала предприятий, качество процесса управления региональными инвестициями.

### Актуальность темы исследования

Актуальность совершенствования методов оценки и управления развитием инновационного потенциала персонала предприятия заключается в том, что их качество при масштабировании применения на уровень региона влияет на состояние национальной экономики в целом. Действительно, ключевым звеном инновационной экономической системы предприятий в регионе должен быть человек, обладающий

творческим потенциалом и постоянно повышающий уровень знаний. Как следствие

<sup>1</sup> Алабугин Анатолий Алексеевич – доктор экономических наук, профессор кафедры международного менеджмента Южно-Уральского государственного университета (НИУ), г. Челябинск, Россия (454080, г. Челябинск, пр-т Ленина, 76); e-mail: alabugin48@mail.ru. Кочегарова Людмила Геннадьевна – преподаватель кафедры экономики и управления проектами Южно-Уральского государственного университета (НИУ), г. Челябинск, Россия (454080 г. Челябинск, пр-т Ленина, 76); e-mail: lyu72@yandex.ru.

такого требования появился термин «человеческий капитал».

В современном постиндустриальном обществе именно качество персонала и трудовых ресурсов оказывает определяющее влияние на повышение конкурентоспособности экономики предприятия, региона и страны. Исследователи отмечают, что наибольшего успеха в развитии достигают объекты, в которых главенствует модель экономики знаний как основа методов управления инновационным развитием предприятий в регионе. Практически это выражается в том, что в обществе постиндустриального типа инвестиции в развитие человека (здравоохранение, образование, культура и все то, что обеспечивает рост жизненного уровня) должны превышать вложения в машины и оборудование [1].

В процессе управления региональными инвестициями факторы инновационности субъектов и объектов деятельности являются одной из наиболее значимых составляющих. Они учитываются при формировании комплексного показателя инвестиционного потенциала региона [2, 3]. Предложенные нами показатели необходимы для оценки и прогнозирования региональных инвестиций.

### **Степень изученности проблемы**

Для количественной оценки потенциала предприятия по показателям его обеспеченности квалифицированным и инновационно активным персоналом, необходимо выявить различия между такими понятиями, как «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». Важно также исследовать генезис этих понятий, необходимость и возможность их интеграции в единый комплекс.

Впервые термин «человеческий капитал» появился в работах Т. Шульца в 1980-х гг., идеи которого были впоследствии восприняты и развиты его последователем Г. Беккером [4]. «Человеческий капитал» – стоимостная категория рынка труда, когда оценивается имеющийся у человека запас знаний, умений и навыков по величине

получаемого дохода. Исследованию человеческих ресурсов посвятили свои работы также ряд других зарубежных авторов, среди которых Л. Эдвинсон [5], Р. Холл [6], И. Малхотра [7], Р. Росленд, Р. Финчем [8] и другие.

Данному аспекту уделено значительное внимание и в работах российских ученых. В настоящее время А. Добрынин, С. Дятлов, Е. Цыренова рассматривают человеческий капитал как совокупность качеств человека (здоровье, образование, профессионализм), приносящих доходы предприятию [9]. По мнению В. Шорохова и Н. Морозовой, это понятие сводится к уровню и качеству образования работников, дающему возможность получать больший доход, выраженный в форме оплаты труда [10]. В такой трактовке речь идет о профессиональной компетентности [11].

Понятие «человеческий потенциал» включает социальные аспекты жизнедеятельности человека и характеристики его воспроизводства. В концепции социального механизма трансформации российского общества Т. Заславской дается следующее определение: «Человеческий потенциал страны – это совокупность физических и духовных сил граждан, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей, как инструментальных, так и экзистенциальных, включая расширение самих потенций человека и возможность его самореализации» [12]. Р. Закиров отмечает, что для успешного инновационного развития предприятия важным является и развитие творческого мышления работника [13].

И. Кравченко отмечает, что понятие «человеческий потенциал» включает имеющиеся или перспективные человеческие возможности, которые возможно реализовать в любой сфере общественно полезной деятельности для достижения поставленной цели. При этом утверждается, что человеческий капитал выступает в качестве конкретной исторической формы «функ-

ционирования и реализации человеческого потенциала» [14].

По мнению С. Сахаровского, человеческий потенциал включает скрытые качества, которые не всегда реализованы в данный момент времени через повышение доходов, но способны проявляться в более высоком качестве жизни иными способами. Автор также указывает на то, что особую роль в формировании и развитии человеческого потенциала играют институциональные факторы, в том числе институциональные особенности отдельных регионов [15]. А. Артемьев и Н. Аксенова также придерживаются мнения о важности институциональных факторов и отмечают, что органы государственной власти должны оказывать целенаправленное воздействие на развитие человеческих ресурсов через политику в сфере образования, здравоохранения, а также путем воздействия на рынок труда [16].

#### **Уровень инновационного потенциала персонала предприятия и его оценка**

Многофакторность понятий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» делает целесообразным их объединение в одно комплексное – уровень инновационного потенциала персонала предприятия (УИП). На основании анализа генезиса понятий оценим возможности их применения, используя четыре признака оценки различий и качества. Очевидно, что комплексное понятие УИП обеспечивает возможности достижения более высокой степени соответствия требованиям качества оценки и управления персоналом (табл. 1).

Понятие «человеческий потенциал» широко используется на международном уровне и является основополагающим для определения уровня развития государства либо региона и результатов социально-экономической политики.

Однако качество оценки и управления на основе этого понятия недостаточно

вследствие некомплексности учета факторов инновационного типа (признак 3).

На региональном уровне инновационный потенциал персонала является весомым фактором развития, оказывающим влияние на составляющие инвестиционной привлекательности, через которые осуществляется управление региональным инвестиционным процессом.

Региональный инвестиционный процесс представляет собой многостороннюю деятельность участников воспроизводственного процесса на уровне субъектов Российской Федерации, направленную на достижение полезного эффекта. Поэтому необходима возможность оценки и прогнозирования качества жизни населения региона и страны (признак 4).

Важно отметить, что инновационный фактор является основой долгосрочного экономического развития Российской Федерации. Основные положения и цели в области инноваций закреплены в Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 года.

Взятый правительством курс на формирование экономики инновационного типа позволяет осуществить переход от экстенсивного к интенсивному пути развития и добиться улучшения аналогичных показателей в соответствующей региональной стратегии.

В 80-х гг. XX в. Программой развития ООН для оценки места страны в системе мирохозяйственных связей было предложено вместо среднедушевого уровня валового внутреннего продукта ввести интегральный комплексный показатель ИРЧП (индекс развития человеческого потенциала). В данной интерпретации человеческий потенциал включает в себя три основных составляющих: ожидаемая продолжительность жизни; уровень грамотности населения; реальный уровень дохода на душу населения. Возможный диапазон значений показателя колеблется от 0 до 1.

Методика расчета ИРЧП постоянно дополняется и совершенствуется. В частно-

Оценка возможностей применения понятий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», определяющие необходимость введения комплексного понятия УИП в число факторов качества управления региональными инвестициями

Признаки	Типы понятий	
	Человеческий капитал	Человеческий потенциал
1. Многоаспектность влияния на качество жизни персонала предприятия с учетом факторов инновационного развития	Инвестирование в человеческий капитал направлено на получение дополнительных знаний, умений, навыков индивида с целью увеличения эффективности труда и получения дохода. <b>Недостаточная степень соответствия требованиям качества оценки управления персоналом</b>	Развитие человеческого потенциала связано с повышением качества жизни по показателям уровня дохода и возможностей для саморазвития и самореализации работника. <b>Средняя степень соответствия требованиям качества оценки управления персоналом</b>
2. Четкость структуры понятия, необходимая для качества управления по показателям инновационности развития	Включает социально-экономическую составляющую (приобретенные знания, умения и навыки, врожденные качества и способности индивида и мотивацию). <b>Средняя степень соответствия требованиям качества оценки управления персоналом</b>	Включает социально-экономическую, социально-демографическую, социально-культурную и социально-психологическую составляющие. <b>Средняя степень соответствия требованиям качества оценки управления персоналом</b>
3. Комплексность учета факторов, оказывающих влияние на инновационность развития	Уровень образования, профессиональный опыт, система стимулирования и поощрения. <b>Средняя степень соответствия требованиям качества оценки управления персоналом</b>	Инновационность стратегии предприятия, политики государства, экономическая ситуация в стране. <b>Средняя степень соответствия требованиям качества оценки управления персоналом</b>
4. Возможность обобщающей оценки и прогнозирования на уровнях предприятия, региона, страны	Поддается стоимостной оценке результатов текущей деятельности, но не перспективы развития объекта. <b>Средняя степень соответствия требованиям качества оценки управления персоналом</b>	Сложность стоимостной оценки вызвана тем, что составляющие человеческого потенциала не всегда имеют материальное выражение <b>Средняя степень соответствия требованиям качества оценки управления персоналом</b>

сти, с 1995 г. при оценке индекса принимается во внимание гендерный фактор. С конца 90-х годов расчет проводится разными методами для развитых и развивающихся стран с целью более корректной оценки. Тем не менее они требуют совершенствования, так как не учитывают уровень культурного развития общества, состояние экологии в регионе, непосредственно влияющие на здоровье и качество жизни индивида, и другие факторы. Другая проблема заключается в том, что учитываются, как правило, средние величины показателей, игнорирующие их максимальные и минимальные значения. Значительные трудности связаны с отсутствием необходимой социальной статистики в большинстве развивающихся стран и на региональном уровне, что требуется для получения сопоставимых показателей.

Так как человеческий капитал прямо влияет на эффективность работы предприятия, то не возникает сложности с его оценкой. Человеческий капитал поддается стоимостной оценке и в затратной, и в доходной частях, и определить его можно, например, как средний уровень дохода предприятия, приходящийся на одного работника. При этом оцениваются в основном результаты текущей деятельности, а не перспективы развития предприятия.

Для оценки человеческого потенциала требуется применение другого подхода, который должен учитывать составляющие, не всегда имеющие материальное выражение. Развивая человеческий потенциал, указанные объекты обеспечивают стабильность своего развития и реализацию стратегических целей. Кроме того, вероятно сокращение возможных потерь, связанных с текучестью кадров и уменьшением населения региона.

Методику оценки человеческого потенциала можно применить на уровне предприятия в модифицированном варианте оценки индекса человеческого потенциала предприятия (ИЧПП). При этом по анало-

гии с известной методикой расчета ИРЧП предлагается учесть следующие факторы: средний стаж работы сотрудников на данном предприятии, образование сотрудников, средний уровень заработной платы на предприятии в долгосрочном периоде.

Высказываются мнения, что продолжительность стабильного состояния предприятия и региона в большей степени связана с решением долгосрочных проблем управления развитием персонала. Речь идет об обучении системному мышлению, совершенствовании личного профессионального мастерства, создании нормативных моделей организационной культуры и разделяемого большинством видения будущего конкурентного состояния предприятия и региона. Факты говорят о том, что в «экономических компаниях», заботящихся лишь о доходах акционеров, меньше инновационный потенциал долгосрочного развития.

Необходимость интегрального подхода с использованием комплексного понятия УИП следует также из важности сочетания управленческих и экономических моделей развития предприятия. Для этого следует определить границы стабильных состояний в его деятельности и параметры оценки системы управления процессом инновационного развития персонала и предприятия. Понимание процесса как совокупности операционных зависимостей с прямыми и обратными связями позволяет ставить задачи применения законов и принципов, определяющих действие такой системы управления [17].

Развитие региональной экономической системы осуществляется на основе принципов, которые основываются на общих законах управления. Наиболее близким для целей и задач исследования является закон синергии. Его действие заключается в таких процессах самоорганизации элементов открытых социально-экономических систем, результаты реализации которых в единой (целостной) системе существенно меньше либо существенно превышают результаты

действия простой суммы разрозненно действующих подсистем и элементов [17].

Нами предлагается авторская трактовка принципов, основанных на законе синергии:

а) регулирование ресурсов и резервов системы для достижения положительного синергетического эффекта при изменении среды отдельных подсистем и региона в целом следует осуществлять в зависимости от уровня инновационного потенциала персонала совокупности предприятий;

б) рост предсказуемости процессов развития при высоком уровне качества управления региональным развитием должен осуществляться по условиям компромисса стратегических альтернатив и целевых характеристик интересов предприятий на основе функций системы управления уровнем инновационного потенциала персонала предприятий.

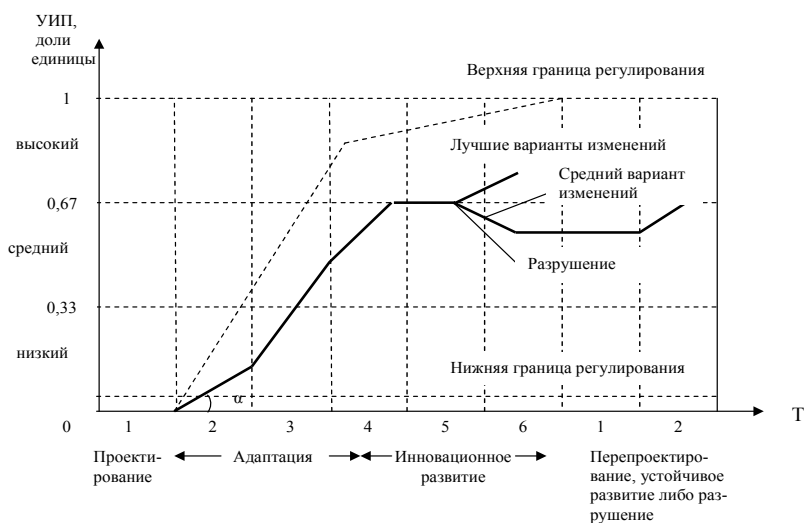
Различные виды ресурсов и факторы развития инновационного потенциала персонала на уровне региона и на уровнях региона и предприятия при их одновременной благоприятной направленности способны синергетически усиливать желаемый результат. Рост предсказуемости про-

цессов регионального развития достижим при балансе интересов региона и отдельно взятого предприятия.

### Циклический подход к управлению инновационным потенциалом предприятия

В организации процесса развития можно выделить статическую и динамическую фазы. Объединение статики и динамики обеспечивает достижение положительного синергетического эффекта. В статической фазе, соответствующей разработке процесса и механизма, отсутствует прямая связь с подсистемами предприятия. В динамической фазе по аналогии предлагается ввести понятие «цикл изменений качества управления показателем-свойством – уровнем инновационного потенциала персонала предприятия». В нем можно определить четыре этапа и шесть фаз цикла изменений оцениваемого показателя-свойства (рис. 1): проектирование, постепенная адаптация, инновационное развитие, устойчивое развитие либо разрушение объектов, либо проектирование изменений.

1. Разработка проекта и создание материальных элементов процесса и системы



Этапы цикла и его длительность

Рис. 1. Цикл изменений качества управления уровнем инновационного потенциала персонала предприятий в регионе (УИП)

управления (содержательно-понятийного и вещественно-ресурсного обеспечения) происходит независимо от этапа изменения. При этом начальная величина УИП, если система отсутствует либо создается, определяется решениями, закладываемыми в ее проект (эффективностью и производительностью системы и аппарата управления персоналом, финансами, результативностью основных операций и т. п.). Фактическая величина показателя-свойства, оцениваемая как первоначальная величина  $УИП_0$ , нулевая. Максимальная величина УИП может быть приравнена к единице или величине близкой к этому. Величина  $УИП = 0$  означает нефункционирование механизма и предприятия либо катастрофическое их состояние. Скорость изменений УИП также нулевая  $\left(\frac{\Delta УИП}{\Delta T}\right) = 0$ , так как прирост уровня человеческого потенциала  $\Delta УИП = 0$ .

2. Рост  $УИП_0$  определяется применением общих и базовых конкретных функций управления либо ролей менеджера предприятия. В итоге той или иной степени освоения начального инновационно-управленческого потенциала предприятий и качества управления соответствует динамика и тип перемен (постепенный функционально- и структурно-эволюционный – сплошная линия, революционный (скачкообразный) – штриховая линия).

Величина УИП в фазе 2 – в пределах зоны низких значений, а скорость изменений  $\left(\frac{\Delta УИП}{\Delta T} = \text{tg}\alpha \leq 45^\circ\right)$  соответствует постепенным изменениям. Это означает преобладание стандартных стратегий выживания предприятия (например, увеличение запасов ресурсов, формализация и рост сложности существующих структур как плановое реагирование на изменение факторов среды либо пассивный их контроль).

3. Рост темпов изменений и величины УИП происходит также в результате процессов самообучения и самоорганизации по целям предприятия с учетом обратных связей и внешних факторов (сплошная

линия). Если на этапе 2 потенциалы инновационности были выше, то изменения на этапе 3 позволяют достичь более высокого УИП (штриховая линия) и скорости перемен. Величина УИП достигает зоны средних либо начала зоны высоких значений. Накопление опыта, возросшая компетентность персонала в итоге самообучения включает в действие механизмы самоорганизации (интенсивность, инновационное совершенствование элементов и процессов предприятия, усиление внутренних, горизонтальных связей и т. п.). Это ведет к росту скорости изменений  $\left(\frac{\Delta УИП}{\Delta T} > 45^\circ\right)$  функционально-эволюционного либо структурно-эволюционного типов процесса.

4. Замедление темпов изменений величины УИП в фазе 4 (адаптация осуществляется в сравнительно узком диапазоне регулируемых параметров в состоянии устойчивого равновесия систем предприятий). Основные затраты направлены на стабилизацию его состояния в пределах достигнутых характеристик инновационности поведения персонала. Достигнутая величина УИП характеризуется как неустойчивая и медленно растущая  $\left(\frac{\Delta УИП}{\Delta T} < 45^\circ\right)$ . Эффективность деятельности достигается лишь в краткосрочном периоде времени в негативно-самоорганизующемся типе процесса воспроизводства существующего поведения и структур независимо от среды окружения.

5. «Нулевые» организационные изменения (этап процесса отражает медленно-постепенную адаптацию перед состоянием неустойчивого равновесия как промежуточно-переходного периода между фазами 5,6 прогрессивного развития либо дезорганизации (распада, либо ликвидации предприятия)). На этом этапе снижаются показатели не только краткосрочной, но и долгосрочной эффективности (занимаемой предприятием доли рынка, конкурентоспособности региона и т. д.) Возможно, ухудшение его коммуникаций с внешней средой

и внутри самой системы. Поэтому необходимо накопление опыта (самообучение), вытеснение отживших элементов структуры процесса и объекта при  $\left(\frac{\Delta \text{УИП}}{\Delta T} = 0\right)$ . Неопределенность процесса самоорганизации снижает устойчивость систем управления предприятиями региона.

6. Высокая изменчивость процесса и чувствительность системы управления в зоне границ регулирования (повышающейся вероятности бифуркации). Это этап противоречивого развития: разрушение предприятия при достижении УИП = 0 (тонкая линия) либо скачкообразный переход, либо перепроектирование механизма управления для перехода к расширенному диапазону управляемости при сохранении либо повышении УИП. Скачок возможен за счет инновационных стратегий и специальных показателей как структурообразующих целевых параметров в структурно-революционном типе процесса изменений. Как средний вариант изменений может быть обозначен процесс планируемого обновления предприятий. В долгосрочной стратегии региона он сопровождается временным снижением УИП, при  $\left(\frac{\Delta \text{УИП}}{\Delta T} < 45^\circ\right)$  и некоторых краткосрочных показателей эффективности, требует инвестиций. Однако такой вариант означает вероятность успеха последующего цикла развития.

Значение предложенной концепции циклического управления в том, что, несмотря на многообразие процессов, можно выделить в них типическое. Следовательно, руководство получает метод определения типа этапа с элементами последующей предсказуемости и ситуационного соответствия управленческих решений. Тип и название процесса устанавливается по результатам диагностики и используется для прогнозирования [10].

На практике может встретиться ряд вариантов цикла организационных изменений: отсутствие этапа 1 (в случае рассмотрения второго и последующих циклов

изменений); эволюционный (сплошная линия) либо революционный (штриховая линия) типы изменений; прекращение деятельности предприятия по внешнеэкономическим причинам (природные катастрофы, террористические акты и т. п.) в короткий период времени; отсутствие этапа снижения показателя УИП, когда существует лишь положительный темп (адаптивность только растет) при  $\left(\frac{\Delta \text{УИП}}{\Delta T} > 45^\circ\right)$ , что показано штриховой линией на рис. 1; средний вариант, когда при использовании инноваций темпы падают  $\left(\frac{\Delta \text{УИП}}{\Delta T} < 45^\circ\right)$  и УИП снижается.

На основе поэтапного анализа ситуации появляется возможность выбора типа управления в краткосрочном и долгосрочном периодах времени. Понимание цикла качества процесса изменений как системы с обратными связями необходимо для формирования системы реализации предлагаемых дополнительных функций управления развитием предприятий (рис. 2). Эти системы рассматриваются нами как подсистема управления региональными инвестициями.

### **Основные выводы**

Таким образом, главные факторы, определяющие качество процессов инновационного развития (человеческий потенциал, уровень инновационного потенциала персонала), проявляют действие в подциклах предприятий в цикле управления региональными инвестициями. Качество управления персоналом повышается при использовании комплексного понятия факторного показателя УИП. Такой подход соответствует методам ООН, использующим индексы интегрального типа.

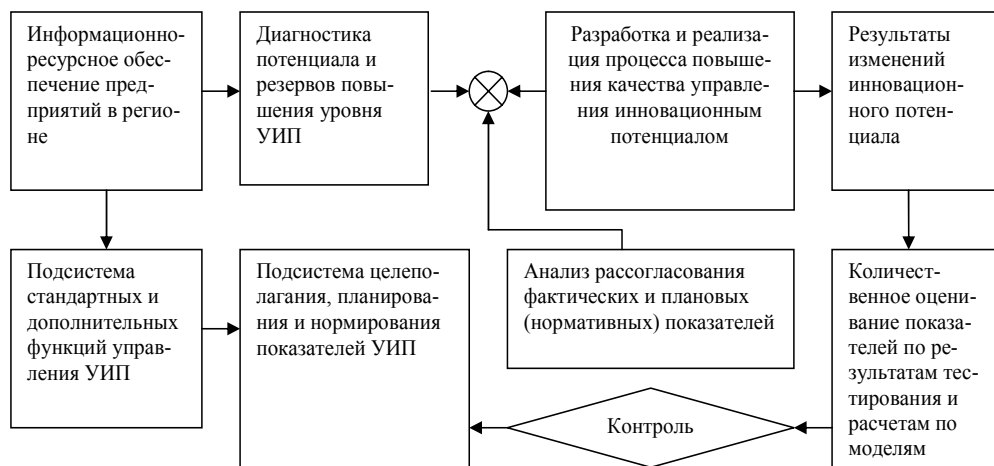
Учет комплексно-интеграционных факторов инновационности возможен с использованием специальных методов оценки резервов повышения качества и эффективной системы управления инновационным потенциалом персонала предприятий в регионе на основе стратегии устойчивого развития. Определяющим критерием качества



управления должна служить максимальной степенью согласования индивидуальных и внутриорганизационных ценностей и интересов предприятий потребностей с целями региона и факторами внешней среды в циклическом процессе инновационного развития персонала предприятий в общей системе управления региональными инвестициями.

В качестве приоритетного направления дальнейших исследований авторами

предполагается разработка и апробация подходов к количественной оценке уровня инновационного потенциала персонала предприятия, а также разработка показателей оценки согласованности интересов различных субъектов взаимодействия. Другим основным направлением является исследование влияния уровня инновационного потенциала на инвестиционную привлекательность региона и объемы привлекаемых инвестиций.



*Рис. 2. Система управления процессом изменений уровня инновационного потенциала персонала предприятий (УИП) в регионе*

#### **Список использованных источников:**

1. Чернявский И. Активизация человеческого потенциала как условие // Экономист. 2007. № 8. С. 45–49.
2. Алабугин А.А., Кочегарова Л.Г. Методика оценки и прогнозирования региональных инвестиций в интеграционной модели // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 10–17.
3. Кочегарова Л.Г. Формирование статистической модели оценки привлечения иностранных инвестиций на территорию субъектов РФ // Управленец. 2013. № 4. С. 48–53.
4. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
5. Edvinsson L. Some Perspectives on Intangibles and Intellectual Capital 2000 // Journal of Intellectual Capital. 2000. Vol. 1, No. 1. P. 12–16.
6. Hall R. Strategic Analysis of Intangible resources // Strategic Management Journal. 1992. Vol. 13. P. 135–144.
7. Malhotra Y. Knowledge Assets in the Global Economy: Assessment of National Intellectual Capital // Journal

- of Global Information Management. 2000. Vol. 8, No. 3. P. 5–15.
8. Roslend R., Fincham R. Thinking Critically about Intellectual capital Accounting // *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 2005. Vol. 14, No. 4. P. 383–399.
  9. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономики. М.: Наука, 1999. 312 с.
  10. Шорохов В., Морозова Н. «Человеческий потенциал» и «человеческий капитал»: соотношение понятий // *Человек и труд*. 2007. № 3. С. 80–82.
  11. Лелекова С.Ю. К особенностям формирования понятия «профессиональная компетентность» // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: экономика и менеджмент*. 2011. № 28 (245). С. 96–98.
  12. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // *Общественные науки и современность*. 2005. № 4. С. 13–25.
  13. Закиров Р.Ш. Инновационная устремленность: влияние обучения // *Современная высшая школа: инновационный аспект*. 2010. №1. С. 25–32.
  14. Кравченко І.М. Аналіз категорій «трудо́вий потенціал» у контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» і «трудо́ві ресурси» // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2012. № 51. С. 125–132.
  15. Сахаровский С.Н. Институциональные факторы формирования человеческого потенциала // *Journal of Institutional Studies*. 2012. № 2. Т. 4. С. 83–92.
  16. Артемьев А.В., Аксенова Н.А. Роль новых форм и методов государственного управления в сохранении и развитии человеческого капитала как основы роста современной экономики // *Актуальные проблемы экономики и права*. 2014. № 1 (29). С. 77–83.
  17. Алабугин А.А. Управление сбалансированным развитием предприятия в динамичной среде. Кн. 1: Методология и теория формирования адаптационного механизма управления развитием предприятия : монография. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. 362 с.

*Alabugin A.A.*, doctor of economics, professor,  
*Kochegarova L.G.*, candidate,  
*South Ural State University*  
*(National Research University),*  
*Chelyabinsk, Russia*

#### **FACTORS OF INNOVATIVE CAPACITY OF THE STAFF OF ENTERPRISES IN REGIONAL INVESTMENT PROCESS MANAGEMENT**

The article is devoted to improving theoretical approaches to the management of the innovative potential of factory personnel. Quality of human resources has a direct impact on the competitiveness of enterprises, the region and the national economy as a whole. Special attention should be paid to the innovative activity of the personnel of enterprises to solve the problem of attracting foreign investors in the region. The purpose of research is to formulate the concept

of cyclic control over the level of innovation potential in staff. To achieve this goal we used the method of analysis and synthesis, elements of the system-structural approach, the graphical modeling method to describe the control system. We propose using an adapted methodology for the calculation of the Human Development Index developed by the United Nations Development Programme to assess the human potential of the enterprise. The paper analyzes the concept of “human capital”, “human potential”, and we propose using a complex umbrella concept of the “level of innovative potential of enterprise personnel”. The cyclic model of changes in the quality management of the plant personnel innovation potential level and process control system of its increase are offered. Organization of the cyclic approach to managing innovation potential in personnel of companies in the region will enhance quality management with the achievement of positive synergies. This approach should be taken into account in decision-making by enterprises, as well as by regional officials when developing activities that affect the level of investment attractiveness of Russia’ regions. The key quality management criterion is the harmonization of goals and interests of different actors interacting in a cyclic process of factory personnel innovation development in the overall regional management system.

**Key words:** human capital, human potential, cyclical approach to the management of enterprise development, innovative potential of enterprise personnel, process of quality control over regional investments.

### References

1. Cherniavskii, I. (2007). Aktivizatsiia chelovecheskogo potentsiala kak uslovie [Building up the human potential as a condition]. *Ekonomist*, No. 8, 45–49.
2. Alabugin, A.A., Kochegarova, L.G. (2014). Metodika otsenki i prognozirovaniia regional’nykh investitsii v integratsionnoi modeli [Method for assessment and forecasting regional investments in an integration model]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom [Management in Russia and abroad]*, No. 3, 10–17.
3. Kochegarova, L.G. (2013). Formirovanie statisticheskoi modeli otsenki privlecheniia inostrannykh investitsii na territoriiu sub’ektov RF [Creating a statistical model for assessment of investments attracted by Russian regions]. *Upravlenets [Administrator]*, No. 4, 48–53.
4. Becker, G. (1978) *The Economic Approach to Human Behavior*. University of Chicago Press, 314. (Russ. ed.: Bekker, G.S. (2003). *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskii podkhod. Izbrannye trudy po ekonomicheskoi teorii*. Moscow, HSE, 672).
5. Edvinsson, L. (2000). Some Perspectives on Intangibles and Intellectual Capital 2000. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1, No.1, 12–16.
6. Hall, R. (1992). Strategic Analysis of Intangible resources. *Strategic Management Journal*, Vol. 13, 135–144.
7. Malhotra, Y. (2000). Knowledge Assets in the Global Economy: Assessment of National Intellectual Capital. *Journal of Global Information Management*, Vol. 8, No. 3, 5–15.
8. Roslend, R., Fincham, R. (2005). Thinking Critically about Intellectual capital Accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 14, No. 4, 383–399.
9. Dobrynin, A.I., Diatlov, S.A., Tsyrenova, E.D. (1999). *Chelovecheskii kapital v tranzitivnoi ekonomiki [Human capital in a transition economy]*. Moscow, Nauka, 312.
10. Shorokhov, V., Morozova, N. (2007). «Chelovecheskii potentsial» i «chelovecheskii kapital»: sootnoshenie

- poniatii ["Human potential" and "human capita": correlation of concepts]. *Chelovek i trud [Man and Labour]*, No. 3, 80–82.
11. Lelekova, S.Iu. (2011). K osobennostiam formirovaniia poniatiiia "professional'naia kompetentnost'" [On peculiarities of formation of "professional competence" concept]. *Vestnik Iuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Serii: ekonomika i menedzhment [Bulletin of South Ural State University. Series "Economics and management"]*, No. 28 (245), 96–98.
  12. Zaslavskaiia, T.I. (2005). Chelovecheskii potentsial v sovremennom transformatsionnom protsesse [Human potential in the modern transformation process]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost' [Social Sciences and Modernity]*, No. 4, 13–25.
  13. Zakirov, R.Sh. (2010). Innovatsionnaia ustremlennost': vliianie obucheniiia [Innovation determination: Education influence]. *Sovremennaia vysshaia shkola: innovatsionnyi aspekt [Modern higher education: Innovation aspect]*, No. 1, 25–32.
  14. Kravchenko, I.M. (2012). Analiz kategorii «trudovii potentsial» u konteksti kategorii «robocha sila», «liuds'kii potentsial», «liuds'kii kapital» i «trudovi resursi» [Analysis of concepts "worker potential" in the context of the categories "labour force", "human potential", "human capital" and "labour"]. *Gumanitarnii visnik Zaporiz'koi derzhavnoi inzhenernoi akademii [Humanities bulletin of Zaporizhzhya State Engineering Academy]*, No. 51, 125–132.
  15. Sakharovskii, S.N. (2012). Institutsional'nye faktory formirovaniia chelovecheskogo potentsiala [Institutional factors of human potential foundation]. *Journal of Institutional Studies*, No. 2, Vol. 4, 83–92.
  16. Artem'ev, A.V., Aksenova, N.A. (2014). Rol' novykh form i metodov gosudarstvennogo upravleniia v sokhraneni i razvitii chelovecheskogo kapitala kak osnovy rosta sovremennoi ekonomiki [The role of new methods of state management in preserving and developing the human capital as the basis of the modern economy growth]. *Aktual'nye problemy ekonomiki i prava [Actual problems of economics and law]*, No. 1 (29), 77–83.
  17. Alabugin, A.A. (2005). *Upravlenie sbalansirovannym razvitiem predpriatii v dinamichnoi srede. Kn. 1: Metodologiya i teoriia formirovaniia adaptatsionnogo mekhanizma upravleniia razvitiem predpriatii [Management of balanced development of an enterprise in a dynamic environment. Part One. Methodology and theory of building an adaptation mechanism of enterprise development management]*. Chelyabinsk, South Ural State University Press, 362.

#### Information about the authors

**Alabugin Anatoly Alekseevich** – Doctor of Economics, Professor, International Management Department, South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk, Russia (454080, Chelyabinsk, Pr. Lenina, 76); e-mail: alabugin48@mail.ru.

**Kochegarova Liudmila Gennadiievna** – Lecture, Economics and Project Management Department, South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk, Russia (454080, Chelyabinsk, Pr. Lenina, 76); e-mail: lyu72@yandex.ru.