

На правах рукописи

**ЧЕЧИНА ОКСАНА СЕРГЕЕВНА**

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ  
КАПИТАЛОМ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО  
РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

Специальность: 08.00.05 — Экономика и управление  
народным хозяйством (региональная экономика)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
доктора экономических наук

**Санкт-Петербург - 2017**

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (СПбГЭУ)

**Научный консультант**

**Бездудная Анна Герольдовна**

доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», заведующая кафедрой производственного менеджмента и инноваций

**Официальные оппоненты:**

**Иванов Сергей Анатольевич**

доктор экономических наук, доцент, ФГБУН «Институт проблем региональной экономики РАН», руководитель лаборатории проблем развития социального и экологического пространства и воспроизводства трудовых ресурсов региона

**Семёнов Виктор Павлович**

доктор экономических наук, профессор, ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина)», заведующий кафедрой менеджмента и систем качества

**Толстых Татьяна Олеговна**

доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет», профессор кафедры экономики и управления на предприятии машиностроения

**Ведущая организация**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения»

Защита состоится «27» июня 2017 года в 13:00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.354.18 при Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» по адресу: 191023, Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 21, ауд. 3046.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте <http://www.unecon.ru/dis-sovety> Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Автореферат разослан «    »                      2017 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Ермакова Н.А.

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

### **Актуальность темы исследования**

Научно-технический прогресс и становление российского общества на инновационный путь развития оказывают существенное влияние на все регионы, формируя необходимость изменения действующей концепции их развития. Одним из основополагающих направлений развития региона является эффективное управление человеческим капиталом, который обеспечивает не только формирование и использование инновационного потенциала системы, но и определяет уровень интенсивности инновационных изменений, входящих в ее состав хозяйствующих субъектов.

В современных экономических условиях для каждого региона наибольшей значимостью обладают цели и задачи инновационного развития, основанные на повышении эффективности использования возможностей человеческого капитала. Материальные ресурсы региона вовлекаются в процесс его развития с различной степенью активности, но только человеческий капитал обладает потенциалом к качественным изменениям исследуемой системы.

Эффективное использование человеческого капитала способно качественно изменить структуру региона на основе практического внедрения новых знаний и рационального использования результатов инновационной деятельности хозяйствующих субъектов исследуемой системы. Инновационные изменения в регионе, ориентированные на управление человеческим капиталом, будут способствовать приросту добавочной стоимости на продукцию (работы, услуги) и укреплению конкурентоспособности участников исследуемой системы.

Целесообразность изменений в регионе на основе инновационного управления человеческим капиталом в интересах ее развития обусловлена множеством внутренних и внешних факторов. Внешние факторы способствуют расширению границ и масштабов инновационной деятельности в исследуемой системе. К ним относятся: использование ресурсов для обеспечения поддержки всех фаз инновационных процессов хозяйствующих субъектов от формулирования идеи инновационной разработки и создания новшества до коммерциализации результатов инновационной деятельности; установление коммуникаций с деловыми партнерами, заказчиками, конкурентами, инвесторами, исследовательскими структурами и вузами по вопросам повышения уровня инновационного потенциала. Внутренние факторы обеспечивают управление инновациями участников исследуемой системы и включают обеспечение: мотивированности руководства, интеграции организационно-управленческих и технологических инноваций, высокого уровня производительности труда хозяйствующих субъектов, эффективных отношений с работниками, широкое вовлечение работников в инновационную деятельность с использованием возможностей непрерывного обучения, а также построение эффективной системы маркетинга, которая осуществляет комплекс

коммуникаций с потребителями продукции (работ, услуг) и эффективное управление инфраструктурой, качеством, организационным развитием участников региона.

Развитие теории и методологии инновационно-ориентированного управления человеческим капиталом региона является актуальной проблемой, имеющей важное народнохозяйственное значение. В настоящее время в научной литературе существуют разные научные подходы и концепции того, на какой основе следует определять принципы и методы инновационной деятельности региона, и какие инструменты и технологии использовать для эффективного управления человеческим капиталом исследуемой системы в интересах ее инновационного развития. Это говорит не только о высокой актуальности темы исследования, но и о практической значимости выработки основных направлений развития методологии управления человеческим капиталом региона в интересах его инновационного развития в современных условиях меняющейся рыночной среды.

### **Степень научной разработанности научной проблемы**

В качестве теоретико-методологической базы исследования инновационной деятельности использованы труды таких представителей зарубежной и отечественной экономической теории, как В.М. Аньшин, Ю.А. Арутюнов, И.Т. Балабанов, Л.С. Барютин, С.В. Валдайцев, А.Е. Варшавский, Г.Я. Гольдштейн, В.Я. Горфинкель, А.А. Дынкин, С.Д. Ильенкова, А. Кляйкнехт, Н.Д. Кондратьев, К.М. Кристенсен, А.С. Кулагин, Л. Лейдесдорф, В.Е. Лепский, Б.Е. Лужанский, Г. Менш, К. Оппенлендер, Л. Суйте, А.Г. Фонотов, К. Фримен, Э. Харгадон, Й. Шумпетер, Ю.В. Яковец, А.Я. Яфасова и др.

Вопросы управления человеческим капиталом исследованы в трудах следующих зарубежных ученых: М. Армстронга, Г. Беккера, Д. Джой-Меттьюз, Р.У. Битти, Л. Туроу, М. А. Хьюзлида, Т. Шульца и др.

В нашей стране развитие концепции управления человеческим капиталом отражено в работах: А.Р. Алавердова, А.Г. Бездудной, А.В. Бычковой, С.А. Дятлова, П.В. Журавлёвой, А.А. Лобанова, Р.И. Капелюшниковой, Л.В. Карташовой, С.А. Курганского, А.В. Корицкого, А.Ф. Лыскова, В.И. Новичковой, Т.Л. Судовой, И.В. Соболевой, Л.С. Чижовой и др.

Проблемы инновационного развития регионов в России рассмотрены в работах таких ученых, как А.И. Грищенко, Г.В. Двас, М.А. Клупт, Е.А. Кордонец, Д.Н. Лапаев, В.Г. Матвейкин, В.М. Разумовский, В.М. Ходачек, В.В. Яновский и др.

Вместе с тем, в настоящее время недостаточно исследованы вопросы методологии управления человеческим капиталом для инновационного развития региона. Недостаточная изученность и степень разработанности, с одной стороны, и научно-практическая значимость — с другой определили выбор темы диссертационной работы, позволили сформулировать цель, задачи и круг рассматриваемых в ней вопросов.

**Цель** диссертационной работы заключается в научной разработке методологических и практических рекомендаций по управлению человеческим капиталом для инновационного развития региона.

Для достижения сформулированной цели в диссертации были поставлены и решены следующие **задачи**:

- разработать новый, более эффективный подход к управлению человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона;
- проанализировать методы формирования и оценки человеческого капитала и факторы его воздействия на инновационный потенциал исследуемой системы;
- обосновать методологические положения и концепцию интегративного управления человеческим капиталом региона в условиях его инновационного развития;
- разработать методику формирования, оценки и использования человеческого капитала как составляющей инновационного потенциала региона;
- предложить механизм инновационного развития региона на основе управления его человеческим капиталом;
- обосновать подход к организации инновационного процесса на базе, способствующей распространению, поддержке и принятию инноваций на региональном уровне;
- построить модель управления человеческим капиталом, способствующую инновационному развитию исследуемой системы;
- предложить комплекс экономических, социальных и инфраструктурных показателей, характеризующих вклад человеческого капитала в инновационное развитие региона.

**Область исследования** соответствует требованиям Паспорта специальности ВАК (Минобрнауки России) 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством: региональная экономика, п. 3.6 «Пространственная экономика. Пространственные особенности формирования национальной инновационной системы. Проблемы формирования региональных инновационных подсистем. Региональные инвестиционные проекты: цели, объекты, ресурсы, эффективность»; п. 3.19 «Разработка методологии анализа и методики оценки функционирования корпоративных структур, малого и среднего бизнеса, предприятий общественного сектора и некоммерческих организаций в регионах и муниципалитетах. Проблемы рационального использования региональных материальных и нематериальных активов — природных ресурсов, материально-технической базы, человеческого капитала и др.».

**Объект диссертационного исследования** — процесс организации эффективного функционирования региона за счет инновационного управления человеческим капиталом.

**Предметом исследования** выступают управленческие отношения, возникающие в процессе формирования и использования человеческого капитала в интересах инновационного развития региона.

**Гипотеза научного исследования.** Одной из основ устойчивого развития регионов является человеческий капитал, который не только обеспечивает формирование и эффективное использование инновационного потенциала системы, но и определяет уровень интенсивности инновационных изменений ее участников — хозяйствующих субъектов. Разработка методов интегративного управления человеческим капиталом для инновационного развития регионов позволит определить параметры инновационной активности для каждого хозяйствующего субъекта и обеспечить максимальный экономический эффект от использования их инновационного потенциала в условиях меняющейся рыночной среды.

**Теоретической и методологической базой** диссертационного исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых по вопросам управления инновациями, в частности инновационного развития региона, а также управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития. При решении теоретических и прикладных задач были использованы общенаучные методы исследования, методы системного и сравнительного анализа, экспертных оценок, методы теории инновационного развития, инновационного менеджмента, управления человеческим капиталом, теории управления социально-экономическими системами и ряд других. Совокупность используемой методологической базы позволила обеспечить достоверность и обоснованность выводов и практических решений.

**Информационную базу исследования** составили нормативно-правовые акты по вопросам инновационного развития региона и его человеческого капитала: официальные данные Федеральной службы государственной статистики, Министерства экономического развития РФ, Министерства промышленности и торговли РФ, Правительства Самарской области, Самарстата, программные документы и проекты целевых комплексных программ; факты, выводы и положения, опубликованные в научных изданиях России и других стран; данные глобальной информационной сети Интернет; аналитические отчеты экспертов в сфере инновационного развития регионов, а также результаты исследований и расчетов автора диссертации.

**Достоверность и обоснованность основных результатов и выводов исследования** обусловлены: методологическими и теоретическими предпосылками исследования теории и методов управления инновациями; опорой на достижения современных экономических наук, использованием методов и методик, адекватных предмету и задачам исследования; корректным формированием и применением методов и механизмов управления человеческим капиталом для инновационного развития региона.

**Научная новизна** диссертационной работы заключается в обосновании теоретико-методологических основ управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития регионов, что позволяет максимизировать эффект от вовлечения инновационной составляющей человеческого капитала в функционирование исследуемой системы. **В числе**

**наиболее важных научных результатов, полученных лично автором и определяющих значимость проведенных исследований:**

1. Систематизированы знания в области управления человеческим капиталом для обеспечения инновационного развития регионов и предложена классификация подходов к управлению креативностью и интеллектом как важнейшими составляющими человеческого потенциала. Разработан синергетический подход к управлению креативностью и интеллектом в интересах стимулирования инновационной активности человеческого потенциала, предполагающий одновременное управление ими в рамках общего процесса. Обозначен процесс преобразования человеческого потенциала в человеческий капитал в рамках предложенного синергетического подхода.

2. Предложены методологические положения по управлению человеческим капиталом в рамках концепции инновационного развития региона, основанные на комплексной оценке, рациональном распределении, мотивации и эффективном использовании человеческого капитала и инновационного потенциала. Предложенные положения базируются на критериях: максимизации инновационности, социальной справедливости и экономического эффекта от управления человеческим капиталом при формировании и использовании инновационного потенциала. Применение методологических положений способствует качественному улучшению методов и механизмов управления человеческим капиталом, а также позволяет повысить готовность работников к восприятию инноваций и их эффективному использованию.

3. Обоснована концепция интегративного управления человеческим капиталом региона в интересах его инновационного развития, учитывающая необходимость использования синергетического научного подхода, модели и методологических положений, а также включающая экономические, социальные и инфраструктурные методы управления человеческим капиталом. Отличительной особенностью предложенной концепции является применение методов формирования, оценки и использования человеческого капитала исследуемой системы, механизма и показателей ее инновационного развития для повышения эффективности комплексного воздействия на инновационную составляющую человеческого капитала.

4. Разработана методика оценки человеческого капитала, включающая критерии и методы формирования и использования человеческого капитала как составляющей инновационного потенциала региона в интересах его инновационного развития. Отличительной особенностью предложенной методики является сочетание экономических, социальных и инфраструктурных методов управления человеческим капиталом, ориентированных на повышение стоимостной оценки инновационного потенциала исследуемой системы, что позволяет повысить объективность оценки человеческого капитала и определить его влияние на инновационный потенциал и вклад в инновационное развитие исследуемой системы.

5. Разработан механизм инновационного развития региона на основе

управления его человеческим капиталом, включающий элементы организационного и ресурсного обеспечения, а также комплекс экономических, социальных и инфраструктурных показателей. Механизм организационного обеспечения формирует условия для организации рационального взаимодействия участников региона в части разграничения их функций, полномочий, зон ответственности и вклада в инновационный потенциал исследуемой системы. Механизм ресурсного обеспечения способствует своевременному формированию, оценке и эффективному использованию инновационной составляющей человеческого капитала.

6. Обоснован подход к организации инновационного процесса на базе принципа «Инновации для конечных пользователей», в рамках которого предполагается, что для инновационного развития региона обязательна диффузия инноваций. Определены барьеры и характеристики инноваций, которые критически важны для их успешной диффузии, а также факторы и условия влияния контекста на инновационное развитие исследуемой системы. Отличительной особенностью предложенного подхода является смещение акцентов в процессе инновационно-ориентированного управления человеческим капиталом с создания инноваций на их диффузию. Данный подход способствует распространению, поддержке и принятию инноваций на региональном уровне.

7. Разработана модель управления человеческим капиталом для инновационного развития региона, основанная на синергетическом научном подходе и обеспечивающая решение экономических, социальных и инфраструктурных проблем инновационного развития исследуемой системы. Отличительной особенностью модели является применение всей совокупности функций управления при формировании, оценке и использовании человеческого капитала, что позволяет максимизировать эффект от вовлечения человеческого капитала в функционирование исследуемой системы.

8. Предложен комплекс экономических, социальных и инфраструктурных показателей инновационного развития региона, позволяющих определить общий уровень инновационного развития исследуемой системы и уровень инновационного развития его человеческого капитала. Комплекс включает три блока показателей: экономических, характеризующих приращение стоимостной оценки инновационной составляющей человеческого капитала региона; социальных, определяющих динамику повышения уровня жизни и социальной удовлетворенности работников от вновь приобретенных и развитых инновационных качеств; инфраструктурных, отражающих полноту и своевременность организационного и ресурсного обеспечения процессов инновационного развития региона.

**Теоретическая значимость** результатов исследования заключается в том, что основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, вносят существенный вклад в теорию управления инновациями. Они улучшают теорию и методологию инновационного развития регионов в

соответствии с требованиями инновационного развития национальной экономической системы и ее подсистем и могут быть использованы при совершенствовании методов и механизмов управления регионом. Результаты настоящего исследования могут быть использованы как методический и учебный материал при преподавании в вузах и учебных заведениях дополнительного профессионального образования по направлениям: «Экономика», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление».

**Практическая значимость результатов исследования** заключается в том, что их использование позволит повысить эффективность управления инновационным развитием региона. Практическая ценность работы состоит в возможности использования ее положений и выводов при управлении инновационным развитием исследуемой системы и усилении их влияния на инновационное развитие экономики страны. Комплекс методических и практических рекомендаций по управлению человеческим капиталом для инновационного развития региона позволил:

- разработать методику, включающую критерии и методы формирования, оценки и использования человеческого капитала как составляющей инновационного потенциала региона, что позволит повысить объективность оценки человеческого капитала и определить его вклад в инновационное развитие исследуемой системы;

- предложить механизм инновационного развития региона на основе управления его человеческим капиталом, включающий: механизм организационного обеспечения в части разграничения их функций, полномочий, зон ответственности и вклада в инновационный потенциал исследуемой системы; механизм ресурсного обеспечения, способствующий формированию, оценке и эффективному использованию инновационной составляющей человеческого капитала; комплекс экономических, социальных и инфраструктурных показателей инновационного развития региона, позволяющих определить общий уровень инновационного развития исследуемой системы и уровень инновационного развития человеческого капитала;

- обеспечить своевременную корректировку приоритетов инновационного развития региона и повысить ее инвестиционную привлекательность и конкурентоспособность продукции за счет эффективного использования человеческого капитала.

#### **Апробация и внедрение результатов работы**

Результаты диссертационного исследования используются при подготовке научно-исследовательских работ в ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет». Отдельные положения диссертации использованы при выполнении в 2006 г. российского научного проекта в рамках хоздоговорных и консультационных работ с ОУ ДПО «Региональный центр мониторинга образования».

Отдельные положения диссертационной работы приняты к реализации в АО «Гипрвостокнефть» – Институт по проектированию и

исследовательским работам в нефтяной промышленности; АО «ВПО «Точмаш» – предприятие Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом».

Результаты диссертационного исследования использованы в учебном процессе ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» при чтении лекций и проведении практических занятий по дисциплинам: «Инновационный менеджмент», «Государственное регулирование инновационной деятельности», «Управление человеческим капиталом корпорации», «Управление человеческими ресурсами», «Стратегическое планирование инновационного развития», «Инновационная инфраструктура».

Предложенный подход к методологии использования человеческого капитала как составляющей инновационного потенциала региона обсужден и одобрен на: Международной научно-практической конференции «Экономика и управление: теория, методология, практика» (Самара, 2009, 2010), Международной научной конференции «Наука в Центральной России» (Липецк, 2014), Международной научно-практической конференции «Проблемы развития предприятий: теория и практика» (Самара, 2014), Международной научно-практической конференции «Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития» (Курск, 2014), Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики» (Пермь, 2015, 2016); а также на ежегодных научно-практических конференциях и «круглых столах», Днях науки инженерно-экономического факультета ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» в 2006–2016 гг.

**Публикации.** Основные результаты диссертации опубликованы в 44 научных работах авторским объемом 30,72 печатных листа (п. л.), в том числе семнадцать статей в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ для опубликования результатов докторских диссертаций, трёх статьях в журналах, индексируемых в международной цитатно-аналитической базе данных Scopus; двух монографиях; двадцати двух статьях в других научных изданиях.

**Структура диссертации.** Структура диссертации отражает цель и задачи исследования. Работа состоит из введения, четырех глав, заключения и списка использованной литературы.

Во *введении* приведена актуальность, сформулированы цель и задачи исследования, обозначены объект, предмет и методы исследования, выдвинута гипотеза, охарактеризованы теоретическая и эмпирическая база диссертации, положения, выносимые на защиту, элементы научной новизны работы, теоретическая и практическая значимость выводов.

В *первой главе* — «Теоретико-методологические основы инновационного развития региона» — приведены современные теории инновационного развития региона, рассматривается региональный аспект

понятия «человеческий капитал», выявлены особенности преобразования человеческого потенциала в человеческий капитал. Рассмотрены дефиниции: регион как источник человеческого капитала и человеческий капитал как фактор инновационного развития региона.

Во *второй главе* — «Концепция управления человеческим капиталом на региональном уровне» — приведены концептуальные положения инновационного развития региона на основе управления его человеческим капиталом, уточнены задачи региональной политики в части формирования и развития человеческого капитала с целью повышения темпов экономического роста региона, выявлены принципы и методы управления человеческим капиталом для регионального инновационного развития, обоснована концепция интегративного подхода к управлению человеческим капиталом региона.

В *третьей главе* — «Методы формирования, оценки и использования человеческого капитала региона в интересах его инновационного развития» — проведен обзор методов формирования человеческого капитала, в том числе как особой формы, способа реализации человеческого потенциала, накопленного индивидом в процессе социальной и общественной жизни в регионе, при помощи инвестирования в развитие профессиональных качеств индивида; выделены методы оценки человеческого капитала и факторы его воздействия на инновационный потенциал региона, рассмотрен методический подход к использованию человеческого капитала для инновационного развития региона.

В *четвертой главе* — «Механизм инновационного развития региона на основе управления человеческим капиталом» — идет речь об управлении человеческим капиталом для инновационного развития региона как управлении всем количественным многообразием качественных характеристик человеческого капитала региона; рассмотрено ресурсное обеспечение инновационного развития исследуемой системы, выделены показатели инновационного развития региона.

*Заключение* содержит основные выводы, полученные в результате диссертационного исследования.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Разработан синергетический подход к управлению креативностью и интеллектом в интересах стимулирования инновационной активности человеческого потенциала, накопленного индивидом в процессе социальной и общественной жизни в регионе, при помощи инвестирования в развитие профессиональных качеств индивида. В рамках предложенного синергетического подхода предполагается, что данные подмножества не только пересекаются, но и представляют собой единое целое, которое под воздействием эффекта синергии приводит к созданию инноваций.**

Сегодня стратегическими целями региона следует считать цели его инновационного развития, движимого разработкой и внедрением инноваций для обеспечения модернизации экономики региона посредством формирования необходимого и высокого уровня его инновационного потенциала. С этих позиций, инновационное развитие региона есть совокупность процессов структурного совершенствования исследуемой системы, которое достигается на основе практического внедрения новых знаний и рационального использования инновационного потенциала для целенаправленного увеличения объемов промышленного производства, повышения качества продукции, услуг и укрепления конкурентоспособности участников исследуемой системы. В данном определении двумя важными составляющими инновационного развития становятся доступный инновационный потенциал и величина человеческого капитала региона.

Человеческий капитал региона — это производительный интенсивный фактор обеспечения инновационного развития, повышения эффективности деятельности, который включает специальные знания, профессиональные умения и навыки участников (хозяйствующих субъектов) данной системы, инструментарий управленческого и интеллектуального труда, среду трудовой деятельности работников, которые приводят к эффективному и рациональному функционированию человеческого капитала как основы для создания идей в сфере разработки и внедрения инноваций.

Применительно к данному факту проявляется область пересечения инновационного потенциала и человеческого капитала региона, а именно: ускорения развития способностей и готовности работников, различных трудовых коллективов осуществлять такие виды экономической деятельности, чьим результатом будут разработка и последующее промышленное освоение широкого спектра объектов интеллектуальной собственности, приводящих, в свою очередь, к повышению инновационного потенциала исследуемой системы и последующему цикличному улучшению инновационных свойств человеческого капитала.

Следовательно, для обеспечения инновационного развития региона необходимо сначала сформировать человеческий потенциал, а затем с помощью управления трансформировать его в человеческий капитал.

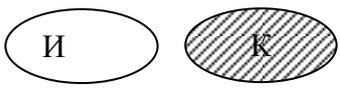
Человеческий потенциал — это имеющаяся возможность использования креативности и интеллекта в процессе повышения ее эффективности через управление на основе ожидаемых и неожиданных реакций и способов восприятия и поведения.

Классификация подходов к трактовке креативности и интеллекта как важнейших элементов человеческого потенциала приведена в таблице 1. Как видно из данной таблицы, все четыре существующих подхода так или иначе предполагают разграничение подмножеств творчества и интеллекта. Поэтому в соответствии с данными подходами управление креативностью и интеллектом в интересах стимулирования инновационной активности человеческого потенциала осуществляется в рамках двух параллельных процессов.

На основании того, что данные подмножества представляют собой единое целое, автор предлагает объединить управление креативностью и интеллектом в интересах стимулирования инновационной активности человеческого потенциала и осуществлять его в рамках одного общего процесса.

Таблица 1

**Классификация подходов к трактовке креативности (К) и интеллекта (И) как важнейших элементов человеческого потенциала региона**

Подход	Сущность подхода	Авторы
<p>Творчество и интеллект как отдельные множества</p> 	<p>Творчество — это не способность, а результат постоянной и осознанной практики. С данной точки зрения, интеллект не оказывает никакого влияния на творческую производительность</p>	H. Gardner
<p>Творчество как подмножество интеллекта</p> 	<p>Творчество включает в себя некоторые аспекты интеллекта, т. е. дивергентного мышления. Интеллект может быть использован в различных формах, в том числе для укрепления творческих результатов</p>	R.J. Sternberg, L. A. O'Hara, R.W. Weisberg
<p>Интеллект как подмножество творчества</p> 	<p>Для когнитивных процессов творческие способности требуются в большей степени, чем интеллектуальные. Творчество требует и включает в себя интеллект и другие атрибуты. Поэтому интеллект является частью сложного и многогранного творческого процесса</p>	S.H. Cho, J.T. Nijenhuis, A.E.M. VanVianen, H.-B. Kim, K.H. Lee
<p>Творчество и интеллект как пересекающиеся множества</p> 	<p>Творчество и интеллект подобны в некотором роде, но отличаются в другом. Сходства включают в себя способности решать задачи. Различия охватывают логические атрибуты интеллекта в противоположность нелогичным способам мышления, характерным для творчества</p>	M.M. Welter, S. Jaarsveld, C. van Leeuwen, T. Lachmann
<p>Творчество и интеллект как совпадающие множества</p> 	<p>Механизм, лежащий в основе творчества, тот же, что и в основе интеллекта.</p>	О.С. Чечина

**2. Сформулированы методологические положения по управлению человеческим капиталом в рамках концепции инновационного развития региона, что позволит сохранить положения участников исследуемой системы на целевых рынках, получить новые конкурентные преимущества в силу разработки и внедрения инноваций. Это, в свою очередь, требует и соответствующего изменения, совершенствования**

**самой концепции инновационного развития исследуемой системы путем включения в данную концепцию модели управления человеческим капиталом.**

Человеческий капитал региона — понятие широкое и многогранное, поэтому необходимо управлять всем количественным многообразием качественных характеристик человеческого капитала региона.

Устойчивое развитие региона — это одновременное повышение технического уровня производства, инвестиции в человеческий капитал, инвестиции в подготовку молодых ученых, внедрение инноваций, сохранение здоровья людей, а также качества природной среды, необходимого для удовлетворения потребностей настоящего и будущего поколений.

Основными методологическими предпосылками использования модели управления человеческим капиталом в рамках совершенствования концепции инновационного развития региона являются:

- повышение взаимозависимости и взаимосвязи процессов управления человеческим капиталом с процессами осуществления капиталовложений участниками системы;

- повышение требований к качеству производимой продукции (услуг) и к различным качественным характеристикам деятельности работников;

- повышение взаимозависимости и взаимосвязи процессов управления человеческим капиталом с процессами информационно-коммуникационного обеспечения научной и инновационной деятельности;

- повышение взаимозависимости и взаимосвязи процессов управления человеческим капиталом с процессами стоимостной оценки инновационной составляющей человеческого капитала;

- повышение взаимозависимости и взаимосвязи процессов управления человеческим капиталом с процессами интеллектуализации результатов ведения научной и инновационной деятельности.

Посредством применения данной модели создается среда развития человеческого капитала в научной и инновационной деятельности, новое качество жизни работников.

Всё вышесказанное в отношении методологических предпосылок позволяет уточнить роль процессов управления человеческим капиталом в реализуемой концепции инновационного развития региона: расширение возможностей осуществления профилактики проблемных и кризисных ситуаций в сфере ведения научной и инновационной деятельности; процессы управления человеческим капиталом можно рассматривать как важный стабилизирующий фактор среды научной и инновационной деятельности; процессы управления человеческим капиталом играют существенную роль в ускорении динамики инновационного развития.

Методологические положения инновационного развития региона на основе управления ее человеческим капиталом представлены на рис. 1.

Существующая концепция инновационного развития региона, лежащая в основе современных стратегий управления научной и инновационной

деятельностью ее участников, предполагает обязательный учет факторов по приспособлению, адаптации исследуемой системы к меняющимся условиям рыночной среды.

Указанные экономические, социальные и инфраструктурные критерии служат одновременно индикаторами для принятия решений в области управления человеческим капиталом региона средствами социально-экономической политики для мониторинга реальных ситуаций в регионе.



**Рис. 1. Методологические положения инновационного развития региона на основе управления его человеческим капиталом**

**3. Предложена концепция интегративного управления человеческим капиталом региона в интересах его инновационного развития, учитывающая необходимость использования синергетического научного подхода, модели и методологических положений, а также включающая экономические, социальные и инфраструктурные методы управления человеческим капиталом, ориентированные на приращение инновационного потенциала исследуемой системы. Отличительной особенностью предложенной концепции является применение методов формирования, оценки и использования человеческого капитала региона, механизма и показателей его**

## инновационного развития для повышения эффективности комплексного воздействия на инновационную составляющую человеческого капитала.

Концепция интегративного управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона обеспечивает привлечение, а также планомерное и поступательное развитие качественных в профессиональном и квалификационном плане работников системы и раскрытие их скрытых возможностей, обеспечивающих успешность реализации программ научной и инновационной деятельности (см. рис. 2).



**Рис. 2. Концепция интегративного управления человеческим капиталом в регионе в интересах его инновационного развития**

Интегративный подход к управлению человеческим капиталом и инновационному развитию региона имеет управленческий и инновационный аспекты. Управленческий аспект связан с реализацией подхода применительно к уровню управляющих подсистем — субъектов управления инновациями, а инновационный — применительно к уровню управляемых подсистем обеспечения инновационности и инновационного развития — объектов управления.

Предложенная концепция интегративного управления человеческим капиталом в регионе позволяет описать условия и возможности эффективного применения методов формирования, оценки и использования человеческого капитала, механизма и показателей ее инновационного развития для повышения эффективности комплексного воздействия на инновационную составляющую человеческого капитала.

**4. Разработана методика оценки человеческого капитала, включающая критерии и методы формирования и использования человеческого капитала как составляющей инновационного потенциала региона в интересах его инновационного развития. Отличительной особенностью предложенной методики является сочетание экономических, социальных и инфраструктурных методов управления человеческим капиталом, ориентированных на повышение стоимостной оценки инновационного потенциала исследуемой системы, что позволяет повысить объективность оценки человеческого капитала и определить его влияние на инновационный потенциал и вклад в инновационное развитие региона.**

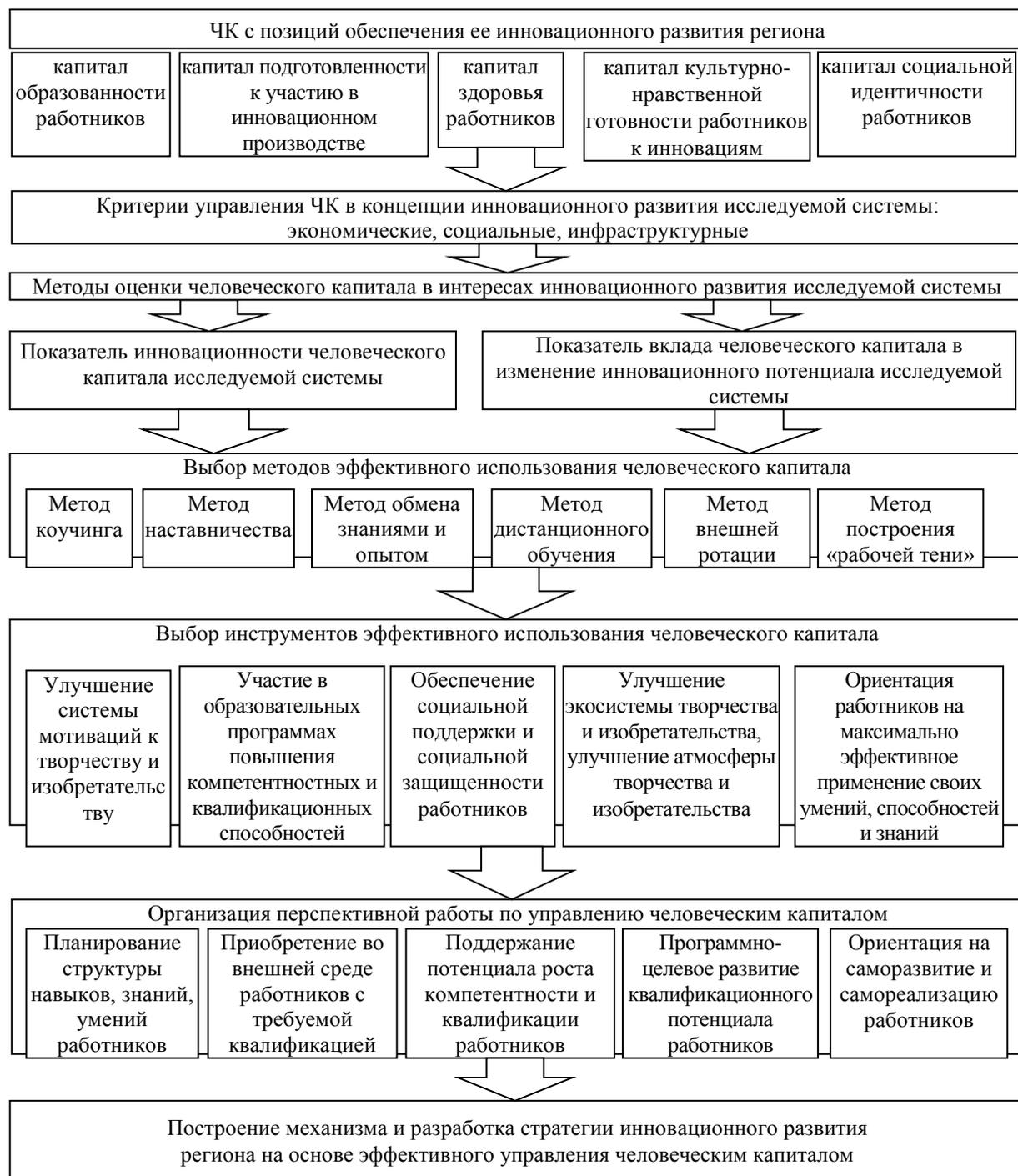
Знания имеют территориальное выражение, накапливаются в пространственных масштабах: городах, мегаполисах и регионах.

В работе выявлены проблемы эффективного использования регионального человеческого капитала, к которым отнесены: непрофессиональный уровень стратегического планирования процессов эффективного использования регионального человеческого капитала с учетом поставленных приоритетов инновационного развития; недостаточный уровень ресурсного обеспечения процессов эффективного использования человеческого капитала; слабо развитая культура творчества и изобретательства; низкий уровень результативности применяемых методов, инструментов и технологий эффективного использования человеческого капитала в интересах инновационного развития региона.

Для решения указанных проблем необходимо определить основные критерии и соответствующие им показатели эффективного использования человеческого капитала в интересах инновационного развития региона.

В работе обосновано использование трех критериев: экономический критерий определяет оптимальность стратегии и тактики руководства исследуемой системы по вопросам ресурсного обеспечения, а также гарантирования достаточного профессионального уровня стратегического планирования эффективного использования человеческого капитала с учетом

поставленных приоритетов инновационного развития; социальный критерий — оптимальность стратегий и тактик по вопросам обеспечения достаточного уровня развития культуры творчества и изобретательства в системе; инфраструктурный критерий — оптимальность стратегий и тактик по вопросам обеспечения достаточного уровня результативности применяемых методов, инструментов и технологий. Основываясь на указанных критериях, мы предлагаем методику обеспечения эффективного использования человеческого капитала в интересах инновационного развития региона (см. рис. 3).



**Рис. 3. Методика обеспечения эффективного использования человеческого капитала для инновационного развития региона**

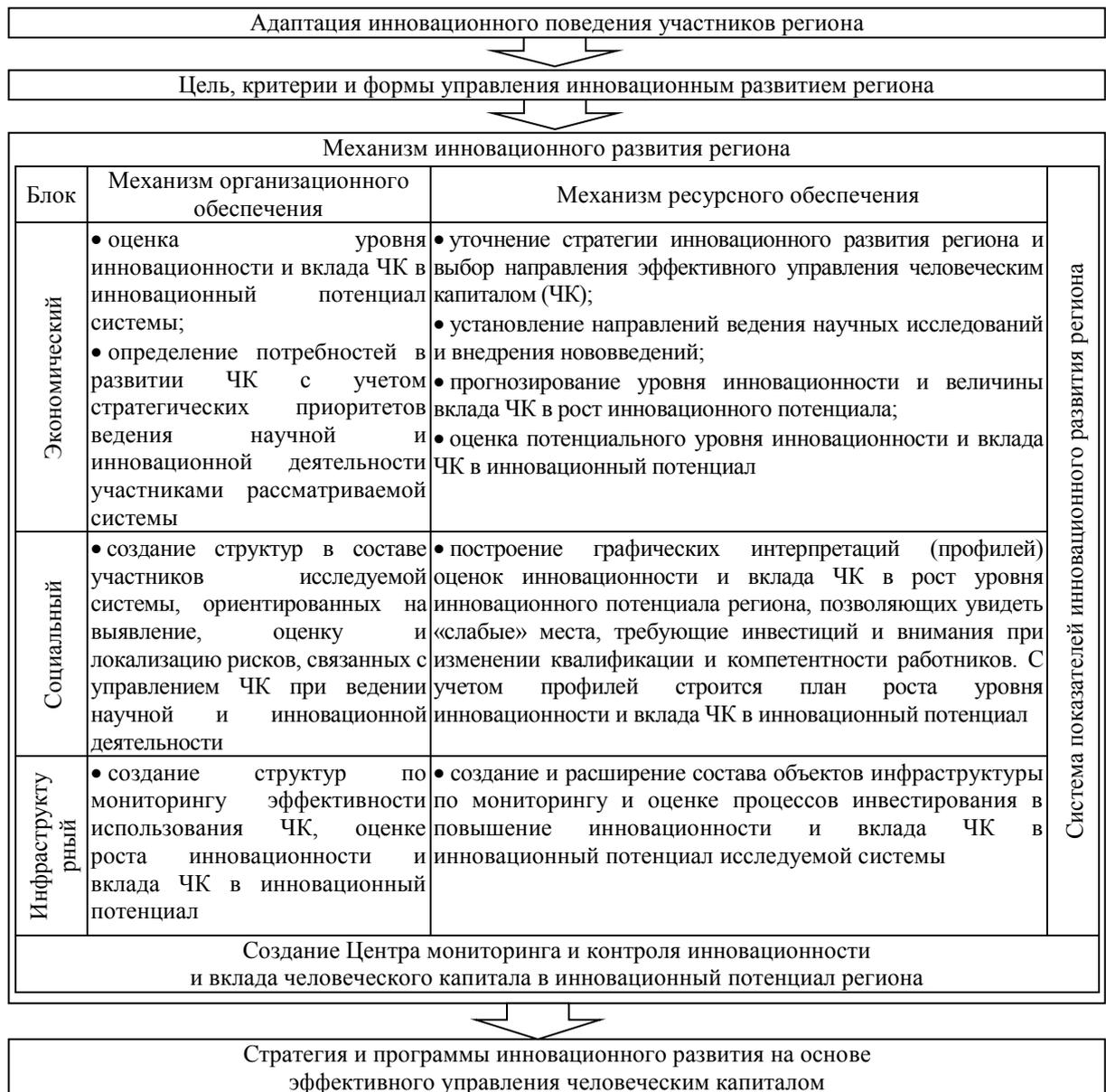
**5. Разработан механизм инновационного развития региона на основе управления человеческим капиталом, включающий элементы организационного и ресурсного обеспечения, а также комплекс экономических, социальных и инфраструктурных показателей. Механизм организационного обеспечения формирует условия для организации рационального взаимодействия участников региона в части разграничения их функций, полномочий, зон ответственности и вклада в инновационный потенциал исследуемой системы. Данный механизм способствует своевременному формированию, оценке и эффективному использованию инновационной составляющей человеческого капитала в процессе инновационного развития региона.**

Региональное неравенство экономического развития влияет на состояние регионального человеческого капитала. Региональное неравенство создает социальные и экономические проблемы в сфере занятости, дисперсии заработной платы, развития промышленности, человеческого капитала. Регионы отличаются друг от друга уровнем человеческого капитала, который создает разные модели роста. Высокая доля лиц с высшим образованием в региональном человеческом капитале приводит к увеличению темпов роста доходов населения. Человеческий капитал оказывает положительное влияние на региональном уровне для повышения благосостояния.

Таким образом, в настоящем исследовании автор показывает, что большая часть региональных различий в экономическом развитии может быть объяснена различиями в норме накопления и в уровне накопленного человеческого капитала. Полученные оценки говорят о том, что человеческий капитал по сравнению с наличием богатых природных ресурсов является более значимым фактором для экономического развития регионов. Увеличение человеческого капитала на один процент приводит к росту производительности труда на 3,8%. При изменении отраслевой структуры в пользу сырьевых отраслей производительность труда увеличивается только на 0,072%. Это означает, что успехов в экономическом развитии может добиться любой регион, в котором созданы благоприятные условия для накопления человеческого капитала. Впрочем, это также означает, что обострение региональной конкуренции за человеческий капитал в условиях его дефицита также неизбежно (что можно наблюдать на примере оттока квалифицированных специалистов в Москву и другие регионы с относительно высоким уровнем развития).

Реализация программно-целевой формы управления инновационным развитием региона предусматривает построение механизма координации и регулирования эффективности и результативности мероприятий научной и инновационной деятельности, а также построение системы показателей оценки происходящих изменений в формировании и использовании человеческого капитала.

Всё вышесказанное определяет необходимость разработки механизма инновационного развития региона на основе управления ее человеческим капиталом (см. рис. 4).



**Рис. 4. Механизм инновационного управления человеческим капиталом региона**

Структуру рассматриваемого механизма образуют блоки:

– *механизм организационного обеспечения*, связанный с формированием и совершенствованием кадровой, нормативно-правовой, информационной баз участников исследуемой системы на основе реализации комплекса организационных инноваций;

– *механизм ресурсного обеспечения*, связанный с формированием и совершенствованием инвестиционной, финансовой и ресурсной базы ведения научной и инновационной деятельности в регионе на основе внедрения широкого комплекса финансово-экономических инноваций;

– *система показателей инновационного развития*.

Важность построения системы показателей обусловлена усилением значения научно-технического прогресса на рынке образовательных услуг и инновационных разработок в сфере высшего образования и, как следствие, возникновением необходимости своевременной и корректной оценки новых предпочтений потребителей инновационной продукции и услуг

рассматриваемой системы.

Государство как субъект управления оказывает управленческое воздействие как на предприятия (организации), так и на домашние хозяйства. Учитывая характер управляемого объекта (человеческий капитал региона) и специфику предмета управления (процессы формирования человеческого капитала в условиях инновационного развития), на первый план выступают такие методы управления, как стимулирование и мотивация. Следовательно, особое значение приобретает учет интересов всех сторон — участников управленческого процесса, поскольку стимулирование как побуждение к действию возможно только на добровольных началах. Таким образом, возникает необходимость в следующем:

- определить интересы сторон — участников процесса управления человеческим капиталом в регионе;
- выявить противоречия между интересами региона как представителя интересов государства и других хозяйствующих субъектов.

**6. Предложен подход к организации инновационного процесса на базе принципа «Инновации для конечных пользователей». Это принципиально новый для современной России подход к организации инновационного процесса. Он предполагает, что разработка новых решений для отдельных прикладных задач — инноваций (на микроуровне) — является необходимым, но недостаточным условием для запуска инновационного развития региона, а также поддержка и принятие этих инноваций на региональном уровне, обучение и внедрение в хозяйственную практику «конечными пользователями инноваций», то есть рыночными агентами.**

Для инновационного развития региона необходимо соблюдение двух условий: активное создание инноваций, и их диффузия (распространение инноваций по данной системе и становление частью хозяйственной деятельности). Поэтому инновационно-ориентированное управление человеческим капиталом на региональном уровне должно предполагать не только стимулирование его высокой инновационной активности (количественная характеристика), но также обеспечивать диффузию создаваемых инноваций (качественная характеристика).

Следовательно, можно сформулировать два концептуальных положения данного подхода. Во-первых, инновации, по самой своей природе, определяются контекстом, в котором они проводятся. Во-вторых, инновационно-ориентированное управление человеческим капиталом на региональном уровне предполагает обязательную диффузию инноваций. Автор выделил семь характеристик инноваций, которые критически важны для их успешной диффузии:

1. Относительное преимущество (преимущества по сравнению со старой или существующей практикой хозяйствования).
2. Совместимость с организационными целями, культурой и ценностями рыночных агентов.

3. Сложность (насколько трудно принять/адаптировать инновационные идеи к хозяйственной практике различных рыночных агентов).

4. Проверимость (насколько легко и рискованно попробовать инновацию на практике);

5. Прозрачность (насколько очевидны преимущества инновации для ее потенциальных конечных пользователей).

6. Долговечность (применимость и устойчивость на протяжении длительного времени).

7. Воспроизводимость (инновации могут быть применены различными практиками).

Автором выявлены условия, которые должны соблюдаться на региональном уровне хозяйственной системы, чтобы обеспечивать благоприятный климат для ее инновационного развития:

- стимулирование инноваций: сильная и эффективная мотивация к созданию новых профессиональных знаний;

- активное вовлечение: возможность активно участвовать в инновационной деятельности;

- компетентность: наличие необходимых навыков для проверки достоверности новых выводов;

- научная база: обладание необходимыми знаниями для создания действительно новых идей (а не повторного открытия уже существующих);

- техническое оснащение: наличие необходимого оборудования и ресурсов для проведения научных исследований;

- условия для трансляции инноваций: наличие средств для обмена и распространения успешно прошедших проверку новых знаний и технологий.

Таким образом, важной частью понимания инноваций является то, что их ценность и востребованность зависят от конкретных условий. Если идея кажется новой для данной организации, для нее это нововведение. Следовательно, каждый элемент инноваций определяется контекстом, в котором они практикуются. Этот специфический контекст может создавать барьеры на пути диффузии инноваций, поскольку каждый из их элементов может восприниматься по-разному в различных условиях.

Человеческий капитал отражается в плане производства, стоимости и доходах; он влияет на региональную экономику через прямые и косвенные каналы.

Прямые каналы — это технологические изменения и инновации, развитие предпринимательства для реализации изобретений и инноваций, а также диффузия изобретений и инноваций.

Косвенные каналы — это побочные эффекты динамической локализации экономики и урбанизации экономикой, накопление человеческого капитала, увеличение уровня рождаемости, положительная обратная связь, состоящая из человеческого капитала, технологии и предпринимательства.

В соответствии с этим мы выделили два ключевых фактора, которые влияют на процесс диффузии инновации и определяют вероятность ее

успеха. Первым фактором является степень инновационности, то есть отличия инновации от существующей хозяйственной практики. Вторым фактор представляет собой степень, в которой инновация зависит от наличия (объема и доступности) ресурсов для достижения успеха.

Автором определены барьеры на пути диффузии инноваций, они разделены на барьеры первого порядка (или внешние барьеры), которые представляют собой проблемы с принятием новой хозяйственной практики со стороны окружающей среды, в которой вводятся инновации (например, отсутствие доступа к ресурсам, нехватка времени, отсутствие эффективного обучения или технические проблемы), и барьеры второго порядка (или внутренние барьеры), которые основаны более на восприятии и отношении к инновациям вовлеченных в инновационный процесс человеческих ресурсов.

В зависимости от степени агрегирования человеческий капитал можно рассматривать: на микроуровне (на уровне отдельных субъектов, семей и организаций); мезоуровне (на уровне отраслей (видов экономической деятельности), регионов или федеральных округов); макроуровне (на уровне всей национальной экономики); мегауровне (на уровне объединения стран, регионов мира или всего мирового (глобального) хозяйства).

На региональном рынке труда увеличивается спрос на «мягкие» навыки человеческого капитала, такие как работа в команде, гибкость и коммуникабельность. Спрос на работников с базовыми навыками падает.

Высокий уровень человеческого капитала региона порождает широкий спектр неэкономических выгод:

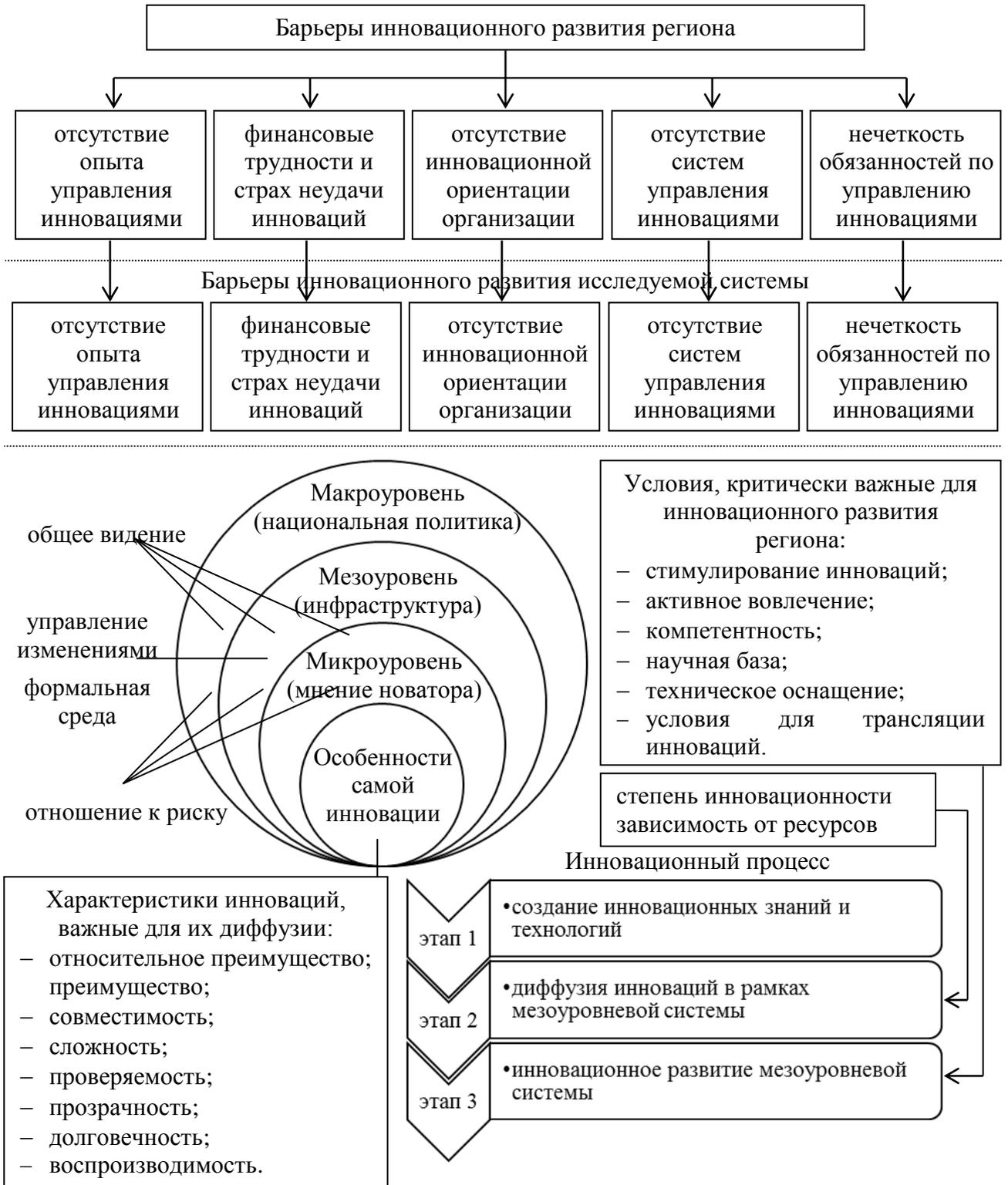
- улучшение здоровья, благополучие, воспитание;
- высокая гражданская активность;
- волонтерство;
- благотворительность;
- низкий риск преступной деятельности.

На основании вышеизложенного нами составлена следующая структурно-логическая схема диффузии инноваций через призму инновационно-ориентированного управления человеческим капиталом на региональном уровне (см. рис. 5).

**7. Разработана модель управления человеческим капиталом для инновационного развития региона, основанная на синергетическом научном подходе и обеспечивающая решение экономических, социальных и инфраструктурных проблем инновационного развития исследуемой системы. Отличительной особенностью модели является применение всей совокупности функций управления при формировании, оценке и использовании человеческого капитала, что позволяет максимизировать эффект от вовлечения человеческого капитала в функционирование исследуемой системы.**

Регионы являются инкубаторами для формирования экономической среды, творчества, инноваций, создания новых предприятий, в основе которых заложено распространение знаний. Регионы создают условия точек

роста. Движущая сила регионального роста сместилась в сторону понятий «экономика знаний» и «человеческий капитал». Экономический рост региона зависит от компетенций индивидуума, его знаний, личностных характеристик физических лиц, то есть от человеческого капитала.



**Рис. 5. Структурно-логическая схема диффузии инноваций через призму инновационно-ориентированного управления человеческим капиталом на региональном уровне**

Взаимосвязь между человеческим капиталом и уровнем активности организации в значительной степени сосредоточена на индивидуальном уровне. Индивидуальный человеческий капитал содействует развитию предпринимательства. Взаимосвязь между индивидуальными и региональными компонентами человеческого капитала ярко выражена в развитии регионального предпринимательства. Многоуровневый характер человеческого капитала способствует улучшению понимания истоков предпринимательства, ведения бизнеса в региональном контексте.

Изучение теоретических положений по управлению человеческим капиталом на региональном уровне позволяет понять структуру и содержание основных экономических, социальных и инфраструктурных проблем его инновационного развития.

С учетом указанных проблем предлагается модель управления человеческим капиталом для инновационного развития региона (см. рис. 6).



**Рис. 6. Модель управления человеческим капиталом для инновационного развития региона**

Модель состоит из семи блоков, основывается на синергетическом научном подходе, учитывает предложенные в работе закономерности и особенности инновационного развития рассматриваемой системы на примере высшего образования и обеспечивает решение экономических, социальных и инфраструктурных проблем инновационного развития исследуемой системы за счет модернизации функций управления человеческим капиталом.

Экономический эффект от реализации модели управления человеческим капиталом для инновационного развития региона зависит от уровня заработной платы в регионе, миграции выпускников ВУЗов в экономически развивающиеся регионы, миграции студенчества, создания

местных развивающихся агломераций, развития инфраструктуры региона.

Механизм реализации указанной модели управления региональным человеческим капиталом должен быть взаимоувязан с кадровой политикой производственного комплекса региона. Только такой тандем обеспечит производственную подсистему региона высокоинтеллектуальным кадровым потенциалом и соответственно — его конкурентоспособность.

**8. Предложен комплекс экономических, социальных и инфраструктурных показателей инновационного развития региона, позволяющих определить общий уровень инновационного развития исследуемой системы и уровень инновационного развития ее человеческого капитала. Комплекс включает три блока показателей: экономических, характеризующих приращение стоимостной оценки инновационной составляющей человеческого капитала региона; социальных, определяющих динамику повышения уровня жизни и социальной удовлетворенности работников от вновь приобретенных и развитых инновационных качеств; инфраструктурных, отражающих полноту и своевременность организационного и ресурсного обеспечения процессов инновационного развития региона.**

Существуют отдельные подходы к структурированию индивидуального, регионального, национального и глобального человеческого капитала.

В последние годы наиболее востребованным методом с точки зрения межрегионального сравнения выступает представительный подход. Он предполагает измерение человеческого капитала и его отдельных элементов с помощью соответствующих показателей — индикаторов. Они предоставляются Федеральной службой государственной статистики в разрезе отдельных территорий — федеральных округов и субъектов Федерации. Межрегиональное сравнение требует приведения отобранных показателей в нормированный вид или индексы, которые обобщают для нахождения сводного значения.

В таблице 2 приведен комплекс экономических, социальных и инфраструктурных показателей инновационного развития региона, выбранный методом экспертных оценок, позволяющий рассчитать на основе индексов выбранных показателей индекс инновационного развития исследуемой системы, определяющий общий уровень инновационного развития человеческого капитала региона.

Применение методологии многомерного статистического анализа интегральных показателей используется в отечественной экономической науке при исследовании влияния политических и правовых факторов на экономический рост в российских регионах, выявлении закономерностей макроэкономического развития страны, установлении зависимостей макроэкономических показателей региона, выявлении скрытых закономерностей промышленного развития экономики России на уровне ее макрорегионов.

**Показатели инновационного развития региона при эффективном управлении  
человеческим капиталом**

		<b>Организационное обеспечение</b>	<b>Ресурсное обеспечение</b>
Экономические показатели	общие	<ul style="list-style-type: none"> <li>• величина расходов на подготовку и освоение инновационных продуктов и услуг (K<sub>1</sub>);</li> <li>• доля инновационных продуктов и услуг (K<sub>2</sub>);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• доля затрат на разработки и исследования (K<sub>5</sub>);</li> <li>• удельный вес расходов на разработки и исследования в общих расходах (K<sub>6</sub>);</li> <li>• результативность расходов на разработки и исследования (K<sub>7</sub>);</li> </ul>
	ЧК	<ul style="list-style-type: none"> <li>• степень заинтересованности работников в выполнении задач научной и инновационной деятельности (K<sub>3</sub>);</li> <li>• число прямых контактов работников с потребителями инновационной продукции и услуг (K<sub>4</sub>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• динамика уровня производительности труда по одному или группе работников (K<sub>8</sub>);</li> <li>• число вновь разработанных и внедренных инноваций работниками (K<sub>9</sub>)</li> </ul>
Социальные показатели	общие	<ul style="list-style-type: none"> <li>• число рационализаторских предложений на одного работника (K<sub>10</sub>);</li> <li>• число зарегистрированных в регионе патентов и изобретений (K<sub>11</sub>);</li> <li>• средний срок эффективного действия полученных патентов участниками (K<sub>12</sub>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• величина расходов на повышение квалификации одного работника (K<sub>16</sub>);</li> <li>• величина расходов на стимулирование работников к изобретательству (K<sub>17</sub>);</li> <li>• уровень результативности вложения ресурсов в повышение квалификации работников (K<sub>18</sub>)</li> </ul>
	ЧК	<ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень социальной защищенности работников (K<sub>13</sub>);</li> <li>• удельный вес работников, изменивших уровень навыков, знаний и опыта (K<sub>14</sub>);</li> <li>• удельный вес наград, полученных работниками за результаты научной и инновационной деятельности (K<sub>15</sub>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень доверия работников (K<sub>19</sub>);</li> <li>• уровень удовлетворенности работников условиями и содержанием ведения творческой и изобретательской деятельности (K<sub>20</sub>)</li> </ul>
Инфраструктурные показатели	общие	<ul style="list-style-type: none"> <li>• число введенных в эксплуатацию систем информационного обеспечения научной и инновационной деятельности, поддержки обмена опытом (K<sub>21</sub>);</li> <li>• продолжительность реализации программ научной и инновационной деятельности в регионе (K<sub>22</sub>);</li> <li>• число новых участников исследуемой системы, которым стало доступно инфраструктурное обслуживание научной и инновационной деятельности (K<sub>23</sub>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень затрат на улучшение инфраструктурных объектов к общим расходам на модернизацию (K<sub>25</sub>);</li> <li>• уровень инфраемкости научной и инновационной деятельности (K<sub>26</sub>);</li> <li>• уровень маркетинговых расходов на одного потребителя инновационной продукции и услуг (K<sub>27</sub>);</li> <li>• доля непроизводительных расходов на одного потребителя инновационной продукции и услуг за год (K<sub>28</sub>)</li> </ul>
	ЧК	<ul style="list-style-type: none"> <li>• число часов повышения квалификации работников (K<sub>24</sub>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• уровень частоты повышения квалификации работников (K<sub>29</sub>)</li> </ul>

Каждому из показателей  $K_i$  присваивается весовой коэффициент  $\alpha_i$ , отражающий относительный вклад этого показателя в суммарный индекс, причем сумма  $\alpha_i$  в каждой определенной первичной группе показателей (Т) равна 1 (объединение в группы Т продемонстрировано на рис. 7).

Алгоритм вычисления индекса инновационного развития региона при эффективном управлении человеческим капиталом  $K_{\Sigma}$  имеет вид:

$$K_{\Sigma} = \delta_1 \cdot \mathcal{E}_{\Sigma} + \delta_2 \cdot C_{\Sigma} + \delta_3 \cdot I_{\Sigma}, \quad (1)$$

где  $\mathcal{E}_{\Sigma}$  — частный индекс для группы экономических показателей;  $C_{\Sigma}$  — частный индекс для группы социальных показателей;  $I_{\Sigma}$  — частный индекс для группы инфраструктурных показателей и  $\sum \delta_i = \delta_1 + \delta_2 + \delta_3 = 1$ .

Для иллюстрации построения алгоритма расчета величины индекса инновационного развития региона рассмотрим построение алгоритма расчета величины частного индекса  $\mathcal{E}_{\Sigma}$  группы экономических показателей из таблицы 3.

Таблица 3

## Группа экономических показателей

		Организационное обеспечение		Ресурсное обеспечение $\beta_{12}$	
		$\beta_{11}$	вес		вес
Экономические показатели $\delta_1$	Общие $\gamma_{11}$	• величина расходов на подготовку и освоение инновационных продуктов и услуг ( $K_1$ ) .	$\alpha_1$	• доля затрат на разработки и исследования ( $K_5$ )	$\alpha_5$
		• доля инновационных продуктов и услуг ( $K_2$ )	$\alpha_2$	• удельный вес расходов на оборудование для исследований в общих расходах ( $K_6$ )	$\alpha_6$
				• результативность расходов на разработки и исследования ( $K_7$ )	$\alpha_7$
	ЧК $\gamma_{12}$	• степень заинтересованности работников в выполнении задач научной и инновационной деятельности ( $K_3$ )	$\alpha_3$	• динамика уровня производительности труда по одному или группе работников ( $K_8$ )	$\alpha_8$
		• число прямых контактов работников с потребителями инновационной продукции и услуг ( $K_4$ )	$\alpha_4$	• число вновь разработанных и внедренных инноваций работниками ( $K_9$ )	$\alpha_9$

Числовые значения величин  $K_i$ ,  $\alpha_i$ ,  $\beta_{11}$ ,  $\gamma_{11}$ ,  $\beta_{12}$ ,  $\gamma_{12}$  приведены в таблице 4.

Таблица 4

## Числовые значения величин

$\alpha_1 = 0,3$	$K_1 = 1,2$	$\alpha_2 = 0,7$	$K_2 = 2,1$	$\alpha_3 = 0,45$	$K_3 = 0,9$
$\alpha_4 = 0,55$	$K_4 = 0,4$	$\alpha_5 = 0,25$	$K_5 = 2,0$	$\alpha_6 = 0,35$	$K_6 = 1,6$
$\alpha_7 = 0,4$	$K_7 = 0,8$	$\alpha_8 = 0,4$	$K_8 = 1,5$	$\alpha_9 = 0,6$	$K_9 = 1,9$
$\gamma_{11} = 0,45$	$\gamma_{12} = 0,55$	$\beta_{11} = 0,4$	$\beta_{12} = 0,6$		

Схема алгоритма вычисления частного индекса  $\mathcal{E}_{\Sigma}$  для группы экономических показателей приведена на рис. 7.

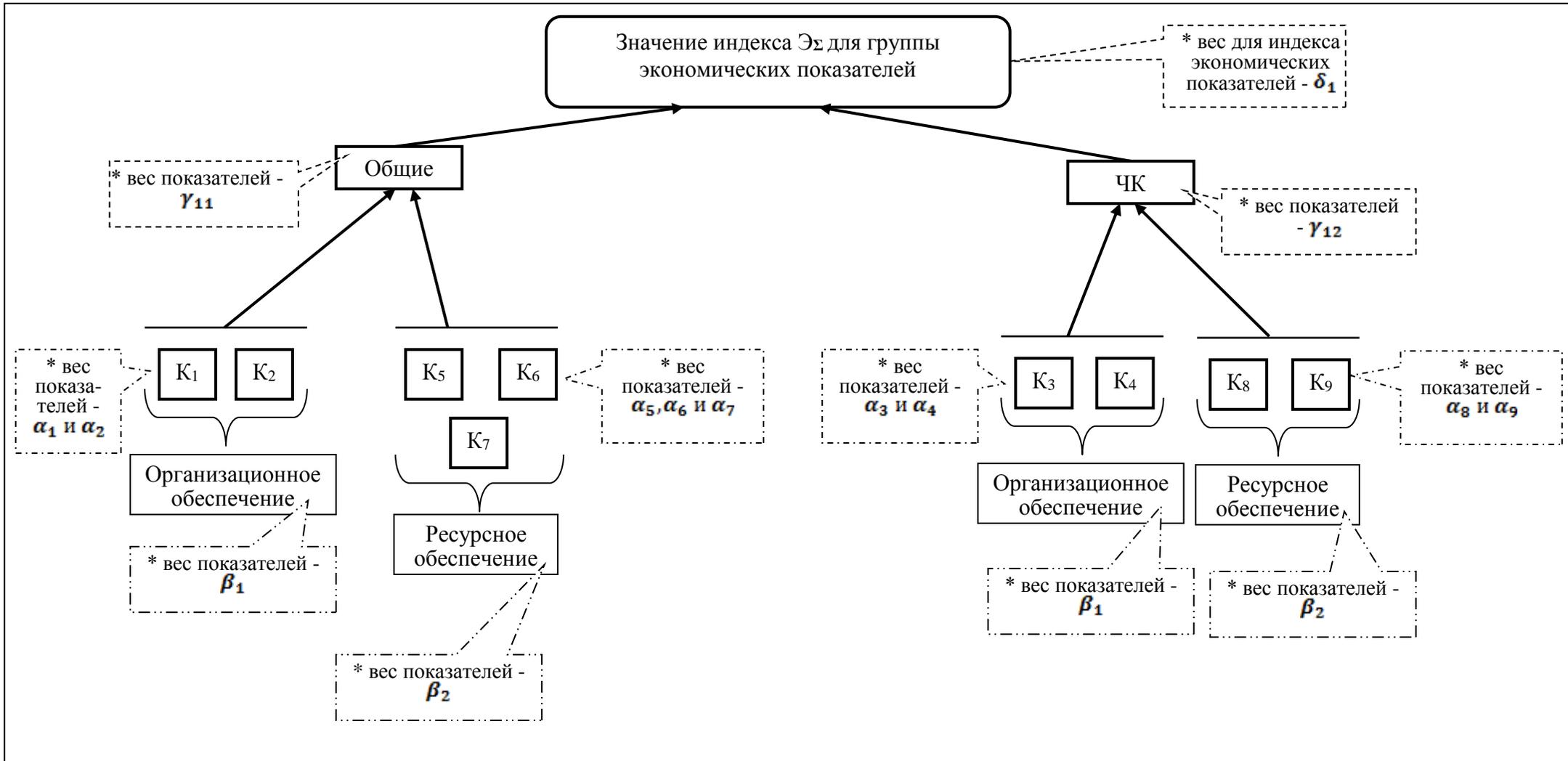


Рис. 7. Схема алгоритма вычисления частного индекса Эз для группы экономических показателей

Введем обозначения:

$$T_{11} = \alpha_1 \cdot K_1 + \alpha_2 \cdot K_2 \quad (2)$$

$$T_{12} = \alpha_5 \cdot K_5 + \alpha_6 \cdot K_6 + \alpha_7 \cdot K_7 \quad (3)$$

$$T_{13} = \alpha_3 \cdot K_3 + \alpha_4 \cdot K_4 \quad (4)$$

$$T_{14} = \alpha_8 \cdot K_8 + \alpha_9 \cdot K_9 \quad (5)$$

Проведем вычисление частного индекса  $\mathcal{E}_\Sigma$  для группы экономических показателей по алгоритму рис. 7, используя введенные обозначения:

$$\mathcal{E}_\Sigma = \gamma_{11} \cdot (\beta_{11} \cdot T_{11} + \beta_{12} \cdot T_{12}) + \gamma_{12} \cdot (\beta_{11} \cdot T_{13} + \beta_{12} \cdot T_{14}) \quad (6)$$

Расчет величины индекса по данным таблицы 4 дал результат  $\mathcal{E}_\Sigma = 1,41$ .

Аналогично проведем вычисление частного индекса  $\mathcal{C}_\Sigma$  для группы социальных показателей:

$$\mathcal{C}_\Sigma = \gamma_{21} \cdot (\beta_{21} \cdot T_{21} + \beta_{22} \cdot T_{22}) + \gamma_{22} \cdot (\beta_{21} \cdot T_{23} + \beta_{22} \cdot T_{24}) \quad (7)$$

и частного индекса  $\mathcal{I}_\Sigma$  для группы инфраструктурных показателей:

$$\mathcal{I}_\Sigma = \gamma_{31} \cdot (\beta_{31} \cdot T_{31} + \beta_{32} \cdot T_{32}) + \gamma_{32} \cdot (\beta_{31} \cdot T_{33} + \beta_{32} \cdot T_{34}) \quad (8)$$

Проведенные вычисления частных индексов  $\mathcal{C}_\Sigma$  и  $\mathcal{I}_\Sigma$  дали соответственно результаты 1,13 и 1,18.

Формула вычисления суммарного индекса инновационного развития региона с учетом формул (6-8) имеет следующий вид:

$$K_\Sigma = \sum_{j=1}^3 \delta_j \sum_{i=1}^2 [\gamma_{j1} \cdot (\beta_{ji} \cdot T_{ji}) + \gamma_{j2} \cdot (\beta_{ji} \cdot T_{j(i+2)})] \quad (9)$$

Расчет величины эффективности управления человеческим капиталом по формуле 9 дает следующее значение:  $K_\Sigma = 1,27$ .

### III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Человеческий капитал занимает центральное место в структуре капитала предприятия и региональной экономике. Высококачественный человеческий капитал — это дефицитный региональный ресурс, который необходимо формировать, культивировать и накапливать на региональном уровне.

Социальные аспекты накопления человеческого капитала характеризуются побочным эффектом — генерировать расширенную базу знаний с течением времени в тех регионах, которые имеют большой начальный запас человеческого капитала.

Воспроизводство человеческого капитала региона формируется и развивается под воздействием демографических, экономических,

экологических, научно-технических и природно-климатических факторов. На него оказывают воздействие, с одной стороны, государство, реализующее свою экономическую политику через механизмы финансирования и государственного регулирования, с другой — органы регионального управления, осуществляющие поставленные перед ними цели.

1. Синергетический подход к управлению инновационным потенциалом и человеческим капиталом для инновационного развития региона должен обеспечивать решение экономических, социальных и инфраструктурных проблем инновационного развития исследуемой системы за счет модернизации функций управления человеческим капиталом.

2. Методологические положения по управлению человеческим капиталом в рамках концепции инновационного развития региона должны быть основаны на комплексной оценке, рациональном распределении, мотивации и эффективном использовании человеческого капитала и инновационного потенциала, а также согласованности их развития.

3. Концепция интегративного управления человеческим капиталом региона в интересах его инновационного развития должна учитывать необходимость использования синергетического научного подхода, модели и методологических положений, а также включать экономические, социальные и инфраструктурные методы управления человеческим капиталом, ориентированные на приращение инновационного потенциала.

4. Авторская методика формирования, оценки и использования человеческого капитала как составляющей инновационного потенциала региона в интересах его инновационного развития должна сочетать экономические, социальные и инфраструктурные методы управления человеческим капиталом, ориентированные на повышение стоимостной оценки инновационного потенциала.

5. Механизм инновационного развития региона на основе управления его человеческим капиталом должен включать механизмы организационного и ресурсного обеспечения, а также комплекс экономических, социальных и инфраструктурных показателей.

6. Подход к организации инновационного процесса должен строиться на базе принципа «Инновации для конечных пользователей», в рамках которого предполагается, что для запуска инновационного развития региона обязательна диффузия инноваций.

7. Модель управления человеческим капиталом для инновационного развития региона, основанная на синергетическом научном подходе, должна обеспечить решение экономических, социальных и инфраструктурных проблем инновационного развития исследуемой системы.

8. Комплекс экономических, социальных и инфраструктурных показателей инновационного развития региона должен позволять определить общий уровень инновационного развития исследуемой системы и уровень инновационного развития ее человеческого капитала.

#### **IV. ОСНОВНЫЕ РАБОТЫ, ОПУБЛИКОВАННЫЕ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

##### **Монографии**

1. Чечина, О.С. Совершенствование системы показателей оценки трудового потенциала промышленных предприятий: монография / О.С. Чечина. — Самара: Самарский государственный технический университет, 2007. — 160 с. (9,3 п. л.)
2. Чечина, О.С. Управление человеческим капиталом отраслевой экономической системы: монография / О.С. Чечина. — М.: Мир науки, 2015. — 120 с. (7,0 п. л.)

##### **Статьи в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ**

3. Чечина, О.С. Модель управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития отраслевых экономических систем / О.С. Чечина // Инновации и инвестиции. — 2012. — № 3. — С. 268–272. (0,73 п. л.)
4. Чечина, О.С. Интегративный подход к управлению человеческим капиталом и инновационному развитию отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Инновации и инвестиции. — 2013. — № 6. — С. 240–246. (0,88 п. л.)
5. Чечина, О.С. Формирование методологии управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития / О.С. Чечина, Л.М. Альбитер // Вестник Самарского государственного университета. — 2014. — № 6 (117). — С. 226–231. (0,44/0,22 п. л.)
6. Чечина, О.С. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития отраслевых экономических систем: факторы, функции, проблемы / О.С. Чечина // Интеграл. — 2014. — № 2,3 (75–76). — С. 98–99. (0,27 п. л.)
7. Чечина, О.С. Методы оценки человеческого капитала и факторы его воздействия на инновационный потенциал отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Вестник Самарского государственного экономического университета. — 2014. — № 8 (118). — С. 79–83. (0,51 п. л.)
8. Чечина, О.С. Ресурсное обеспечение инновационного развития отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Экономика и менеджмент». — 2014. — Т. 8, № 4. — С. 61–67. (0,70 п. л.)
9. Чечина, О.С. Методы расчета показателей инновационного развития отраслевой экономической системы [Электронный ресурс] / О.С. Чечина // Науковедение. — 2014. — № 4 (23). (0,52 п. л.)
10. Чечина, О.С. Основные направления инновационного развития вузовской науки Самарской области / О.С. Чечина // Вестник Самарского муниципального института управления. — 2014. — № 3 (30). — С. 25–31. (0,40 п. л.)
11. Чечина, О.С. Методы эффективного использования человеческого капитала в интересах инновационного развития отраслевой экономической

системы / О.С. Чечина // Вестник университета (Государственный университет управления). — 2014. — № 15. — С. 154–158. (0,45 п. л.)

12. Чечина, О.С. Стратегия инновационного развития вузовской науки на основе эффективного управления человеческим капиталом системы высшего профессионального образования Самарской области / О.С. Чечина // Казанская наука. — 2014. — № 12. — С. 116–119. (0,30 п. л.)

13. Чечина, О.С. Особенности управления ключевыми сотрудниками организации / О.С. Чечина, Е.В. Франк // Экономика и предпринимательство. — 2014. — № 12 (ч.4), (53–4). — С. 836–839. (0,34/0,17 п. л.)

14. Чечина, О.С. Методологические положения по управлению человеческим капиталом в рамках концепции инновационного развития отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Серия «Экономические науки». — 2015. — № 1 (211). — С. 126–134. (0,73 п. л.)

15. Чечина, О.С. Взаимосвязь принципов и методов управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Научное обозрение. — 2015. — № 1. — С. 221–226. (0,4 п. л.)

16. Чечина, О.С. Современные теории инновационного развития отраслевых экономических систем / О.С. Чечина // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. — 2015. — № 1 (39). — С. 99–104. (0,6 п. л.)

17. Чечина, О.С. Влияние основных изменений в трудовом законодательстве на рынок труда / О.С. Чечина, Н.Н. Сатонина // Экономика и предпринимательство. — 2015. — № 4 (ч. 2), (57-2) — С. 87–90. (0,54/0,27 п. л.)

18. Чечина, О.С. Оценка показателей человеческого капитала / О.С. Чечина // Вопросы экономики и права. — 2015. — № 81. — С. 41–45. (0,35 п. л.)

19. Чечина, О.С. Особенности формирования человеческого капитала в сфере высшего образования / О.С. Чечина, А.Г. Бездудная // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. — 2017. — № 1 (38). — С. 20–24. (0,30/0,15 п. л.)

#### **Статьи в журналах, индексируемых в международной цитатно-аналитической базе данных Scopus**

20. Chechina, O.S. Problem of the Human Capital Quality Reducing in Conditions of Educational Unification // Mediterranean Journal of Social Sciences / O.S. Chechina, E.G. Popkova, S.A. Abramov. — 2015. — Vol. 36. — P. 95–100. (0,45/0,15 п. л.)

21. Chechina, O.S. Human Capital as a Key Factor of Economic Growth in Crisis / O.S. Chechina, A.V. Sultanova // European Research Studies Journal. — 2016. — Vol. XIX, Issue 2 Special Issue. — P. 71–78. (0,5/0,25 п. л.)

22. Chechina, O.S. Structural and Logical Model of Contemporary Global Economic System / O.S. Chechina, E.G. Popkova, A.V. Sultanova // European Research Studies Journal. — 2016. — Vol. XIX, Issue 2 Special Issue. — P. 218–227. (0,45/0,15 п. л.)

### Статьи в зарубежных изданиях

23. Chechina, O.S. Human Resources as Foundation for Innovational Potential and Strategic Competitiveness of Modern Enterprises / O.S. Chechina, A.V. Sultanova, L.V. Ermolina // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. — 2016. — Vol. VII, № 1. — P. 274–278. (0,45/0,15 п. л.)

### Статьи, опубликованные в российских научных изданиях

24. Чечина, О.С. Понятие и содержание трудового потенциала / О.С. Чечина, Т.Г. Крайкова // *Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. вып. 1*. — Самара: Самар. гос. экон. акад.-я, 2004. — С. 77–84. (0,5/0,25 п. л.)

25. Чечина, О.С. Измерители и показатели трудового потенциала / О.С. Чечина, Т.Г. Крайкова // *Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. вып. 1*. — Самара: Самар. гос. экон. акад.-я, 2004. — С. 266–273. (0,5/0,25 п. л.)

26. Чечина, О.С. Роль человеческого фактора в современном обществе / О.С. Чечина // *Стабилизация экономического развития Российской Федерации: мат-лы III всерос. науч.-практ. конф.* — Пенза: РИО ПГСХА, 2004. — С. 306–309. (0,15 п. л.)

27. Чечина, О.С. Разграничение понятий рабочей силы, трудовых ресурсов и трудового потенциала / О.С. Чечина // *Вестник Самарского государственного технического университета. Серия «Экономические науки»*. Ч. 1. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т. — 2006. — № 49. — С. 90–94. (0,45 п. л.)

28. Чечина, О.С. Образование как важнейший компонент человеческого капитала / О.С. Чечина // *Экономика Поволжья: мат-лы VI всерос. науч.-техн. конф.*, 19 апр. 2007. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2007. — С. 187–192. (0,3 п. л.)

29. Чечина, О.С. Инновационный рынок в современных условиях: становление и основные пути развития / О.С. Чечина, А.В. Султанова // *Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. вып. 1, ч. 2: М–Я*. — Самара: Самар. гос. экон. ун-т, 2009. — С. 142–149. (0,46/0,23 п. л.)

30. Чечина, О.С. Индекс развития человеческого потенциала в Самарской области / О.С. Чечина, А.В. Султанова // *Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. вып. 1, ч. 2: М–Я*. — Самара: Самар. гос. экон. ун-т, 2009. — С. 186–191. (0,36/0,18 п. л.)

31. Чечина, О.С. Трудовой потенциал Самарской области — состояние и развитие / О.С. Чечина // *Высшее образование, бизнес, предпринимательство'2009: мат-лы междунар. науч.-практ. конф. «Наука, бизнес, образование'2009» и междунар. науч.-техн. конф. «Экономика и управление: теория, методология, практика»*, ч. 2. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, Поволжск. ин-т бизнеса, 2009. — С. 228–237. (0,5 п. л.)

32. Чечина, О.С. Основные тенденции развития человеческого потенциала в России / О.С. Чечина, А.В. Морозова, М.С. Шаповалов // *Высшее*

образование, бизнес, предпринимательство'2010: мат-лы междунар. науч.-практ. конф. «Наука, бизнес, образование'2010» и междунар. науч.-техн. конф. «Экономика и управление: теория, методология, практика». — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, Поволжск. ин-т бизнеса, 2010. — С. 369–375. (0,45/0,15 п. л.)

33. Чечина, О.С. Вопросы комплексной оценки человеческого капитала отраслевой экономической системы, ориентированной на инновационное развитие / О.С. Чечина // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия «Экономические науки». — 2013. — № 4 (10). — С. 28–31. (0,30 п. л.)

34. Чечина, О.С. Основные критерии выбора показателей инновационного развития отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Экономика и менеджмент: от теории и практике. Сб. научных трудов по итогам междунар. науч.-практ. конф. — Ростов-н/Д.: Инновационный центр развития образования и науки, 2014. — С. 129–131. (0,25 п. л.)

35. Чечина, О.С. Показатели инновационного развития отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Современный взгляд на проблемы экономики и менеджмента: Сб. научных трудов по итогам междунар. науч.-практ. конф. — Уфа: Инновационный центр развития образования и науки, 2014. — С. 62–64. (0,20 п. л.)

36. Чечина, О.С. Концептуальные положения инновационного развития отраслевых экономических систем на основе управления человеческим капиталом / О.С. Чечина // Проблемы развития предприятий: теория и практика: мат-лы XIII междунар. науч.-практ. конф., 27–28 нояб. 2014 г. редкол.: Г.Р. Хасаев, С.И. Ашмарина (отв. ред.) [и др.]. — Ч.3. — Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2014. — С. 64–68. (0,27 п. л.)

37. Чечина, О.С. Особенности инновационного развития отраслевой экономической системы на примере высшего профессионального образования / О.С. Чечина // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия «Экономические науки». — 2014. — № 4 (14). — С. 126–130. (0,40 п. л.)

38. Чечина, О.С. Критерии формирования человеческого капитала при инновационном развитии отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Отечественная наука в эпоху изменений: постулаты прошлого и теории нового времени: сб. науч. стат. IV междунар. науч.-практ. конф. — Екатеринбург: Национальная ассоциация ученых. — 2014. — № 4 (ч. 1). — С. 17–18. (0,17 п. л.)

39. Чечина, О.С. Функции управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Наука в центральной России: сб. науч. стат. XI междунар. науч. конф., 29 декаб. 2014. — Липецк: Потенциал современной науки. — 2014. — № 8. — С. 21–24. (0,30 п. л.)

40. Чечина, О.С. Управление процессами инновационного развития отраслевой экономической системы на примере системы высшего профессионального образования / О.С. Чечина // Исследование инновационного потенциала общества и формирование направлений его стратегического развития: сб. науч. стат. IV междунар. науч.-практ. конф., 25–27 декаб. 2014 г.

— Т. 2. — Курск: Юго-Зап. гос. ун-т, 2014. — С. 269–273. (0,30 п. л.)

41. Чечина, О.С. Особенности и принципы формирования человеческого капитала при инновационном развитии отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Современные наукоемкие технологии. — 2014. — № 12. — С. 222–226. (0,45 п. л.)

42. Чечина, О.С. Факторы инновационного развития отраслевой экономической системы / О.С. Чечина // Успехи современного естествознания. — 2015. — № 1. — С. 280–282. (0,35 п. л.)

43. Чечина, О.С. Принципы инновационного развития отраслевых экономических систем / О.С. Чечина // Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики: материалы V междунар. науч.-практ. конф., 28 апр. 2015. — Пермь: Пермский национальный исследовательский политехнический университет, 2015. Т. 1. — С. 540–546. (0,35 п. л.)

44. Чечина, О.С. Основные проблемы эффективного использования человеческого капитала / О.С. Чечина // Актуальные проблемы экономики и управления на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики: материалы VI междунар. науч.-практ. конф., 28 апр. 2016. — Пермь: Пермский национальный исследовательский политехнический университет, 2016. — С. 243–248. (0,27 п. л.)

### **Учебные пособия**

45. Чечина, О.С. Управление персоналом: учебник (рекомендован УМО по образованию в области менеджмента) / под ред. Г.П. Гагаринской. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, Поволжск. ин-т бизнеса, 2008. — 262 с. (15,34/1,0 п. л.)

46. Чечина, О.С. Организация труда персонала: учеб. пособие (рекомендовано УМО по образованию в области менеджмента) / О.С. Чечина, Г.П. Гагаринская. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, Поволжск. ин-т бизнеса, 2009. — 212 с. (12,32/6,16 п. л.)

47. Чечина, О.С. Экономика и социология труда: учеб. пособие. (рекомендовано УМО по образованию в области менеджмента) / О.С. Чечина, Г.П. Гагаринская, Е.В. Мюллер. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, Поволжск. ин-т бизнеса, 2010. — 302 с. (17,55/5,85 п. л.)

48. Чечина, О.С. Основы менеджмента: учеб. пособие / О.С. Чечина, Е.В. Мюллер. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, Поволжск. ин-т бизнеса, 2010. — 242 с. (15,12/7,56 п. л.)

49. Чечина, О.С. Инновационный менеджмент: учеб. пособие / О.С. Чечина. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2012. — 129 с. (7,44 п. л.)

50. Чечина, О.С., Альбитер, Л.М., Сатонина, Н.Н. Основы управления персоналом: учеб. пособие (рекомендовано УМО по образованию в области менеджмента) / О.С. Чечина, Л.М. Альбитер, Н.Н. Сатонина. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2014. — 219 с. (12,71/4,24 п. л.)