

ZORINA Natal'ya Anatol'yevna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Labor Economics Department.

SPIN-code: 3724-8523

AuthorID (RSCI): 328033

Address for correspondence: Zorinanatalja@inbox.ru

SAFRYGIN Pavel Alekseyevich, Graduate Student of Labor Economics Department.

Address for correspondence: Asspb_hleb.@inbox.ru

For citations

Zorin A. S., Zorina N. A., Safrygin P. A. The influence of entrepreneurial culture on enhancing efficiency of industrial entrepreneurship (case study of St. Petersburg Bakers' Association) // Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity. 2018. No. 1. P. 101 – 106. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-1-101-106.

Received 12 February 2018.

© A. S. Zorin, N. A. Zorina, P. A. Safrygin

УДК 331.1

DOI: 10.25206/2542-0488-2018-1-106-111

Е. В. ЯКОВЛЕВА

Омский государственный
технический университет,
г. Омск

УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЙ: АКТУАЛЬНОСТЬ, ОСОБЕННОСТИ, РЕЗУЛЬТАТЫ

Раскрываются актуальность управления интеллектуализацией персонала предприятий промышленности инновационного типа на современном этапе экономического и технологического развития, его особенности, обуславливающие специфику управления, а также полученные результаты исследования на различных уровнях: теоретическом, методологическом, методическом и практическом. Целью исследования, предполагающей реализацию соответствующих задач, является решение научной проблемы формирования интеллектуальной инфраструктуры инновационной деятельности в промышленном секторе национальной экономики.

Ключевые слова: персонал, управление, интеллектуализация, инновационные предприятия, промышленность, инновационное развитие экономики.

Основные предпосылки, исследования управления интеллектуализацией персонала инновационных предприятий промышленности связаны с факторами-тенденциями, ведущими из которых являются. На макроэкономическом уровне: формирование и развитие «новой» экономики как инновационной экономики современного поколения — поколения шестого технологического уклада [1]. С другой стороны, на микроэкономическом уровне наблюдается становление инновационных предприятий промышленности, производящих интеллектуальную инновационную продукцию (услуги) [2, 3].

В данном контексте по-особенному актуализируется интеллектуально-ресурсный компонент, прежде всего, генерируемый и сконцентрированный в рамках интеллектуальных возможностей работников, обоснованно рассматриваемый в качестве интеллектуальной основы технологической модернизации российской экономики посредством инновационных решений преимущественно прорывного характера. Как следствие, актуализируется необ-

ходимость совершенствования систем управления персоналом промышленных компаний инновационного типа, которые должны качественно соответствовать императивам наблюдаемой социально-экономической трансформации, обуславливающим развитие когнитивных механизмов на внутрифирменном уровне.

В результате наблюдаемых процессов технологической и экономической трансформации формируется новый стратегический тренд в национальной сфере человеческих ресурсов, обусловленный необходимостью повышения качества рабочей силы во всех секторах российской экономики, включая промышленность.

Указанные обстоятельства обуславливают необходимость переосмысления управленческих ценностей приоритетов, ориентиров, принципов в области управления персоналом промышленных предприятий, а в частности, в области инновационного управления персоналом, что повышает управленческий интерес к интеллектуальным ресурсам

работников, требует соответствующего развития теории, методологии, а также методических основ HR-менеджмента.

Современная теория и методология управления персоналом, безусловно, представлены множественными концепциями весьма различной направленности, сосредоточенными также и на аспектах управления, детерминируемых прогрессирующей инновационной активностью в экономике. Однако при этом не раскрывается на концептуальном уровне специфика управленческих проблем в сфере интеллектуальных ресурсов работников и путей их решения в интересах целенаправленной инновационной активности предприятий промышленности.

Анализ и систематизация научных представлений об интеллектуализации экономики позволили прийти к определенным выводам о состоянии и тенденциях в теории управления интеллектуализацией персонала.

Во-первых, выявленные концептуальные направления исследований интеллектуализации экономики представляют собой скорее лишь отдельные фрагменты, находящиеся на различных стадиях развития, относящиеся к различным разделам экономической науки, а также имеющие преимущественно косвенное отношение к управлению интеллектуализацией персонала.

Во-вторых, в ранее проводимых исследованиях вообще не рассматривается управление интеллектуализацией как процессом с выявлением его особенностей и раскрытием специфики содержания в качестве объекта управления. Более конкретная проблематика — проблематика управления интеллектуализацией персонала инновационных предприятий промышленности, тем более не является объектом пристального научного интереса и в российской, и в зарубежной экономической науке.

Таким образом, теорию управления интеллектуализацией персонала инновационных предприятий промышленности необходимо рассматривать как зарождающееся направление исследований с несформировавшейся специальной терминологией. Формирование научного направления происходит на стыке специализированных разделов управления персоналом, менеджмента и интеллектуализации экономики под влиянием современных тенденций в теории инноватики.

Специфика управления интеллектуализацией персонала инновационных предприятий промышленности обусловлена, главным образом, нетрадиционностью объекта управленческого воздействия, в качестве которого рассматривается процесс интеллектуализации. Принимая во внимание общепринятое в современных научных кругах понимание сущности интеллектуализации персонала как процесса, направленного на повышение интеллектуального уровня работников, а также рассматривая в качестве одной из основных причин интеллектуализации персонала изменение характера и роли труда в условиях технологических перемен в экономике, автором отдаётся предпочтение воспроизводственной интерпретации процесса интеллектуализации работников. В основе авторского выбора, прежде всего, предпосылка о ресурсной безальтернативности интеллекта человека, являющегося незаменимым источником экономического развития на основе инноваций.

В итоге интеллектуализацию персонала предполагается трактовать в виде специфичного процесса воспроизводства интеллектуальных ресурсов работ-

ников, обуславливающего эффективность инновационной сферы современного предприятия. Такая позиция позволила формализовать исследуемый объект управления в виде взаимосвязанных воспроизводственных стадий: прогнозирования и планирования, формирования, развития, использования и преобразования интеллектуального потенциала персонала в экономический потенциал инновационного предприятия. В итоге управления необходимо обеспечить восходящую последовательность циклов интеллектуализации персонала, обеспечивающую расширенное воспроизводство интеллектуального потенциала работников, способствующее росту инновационной компетентности персонала в соответствии с потребностями предприятия, эволюционирующими в инновационной сфере.

В результате, основываясь на авторской воспроизводственной интерпретации интеллектуализации персонала, необходимости развития теории управления персоналом инновационных предприятий, предлагается к введению в научный оборот понятия «управление развитием интеллектуализации персонала» (*УИП* — далее), обозначающее динамичный и целенаправленный процесс расширенного воспроизводства интеллектуального потенциала персонала, включенный в инновационный цикл предприятия в качестве его интеллектуальной инфраструктуры. Предлагаемое понятие направлено на развитие специализации управления персоналом и отличается от различных аналогов фокусированием управления на комплексе взаимосвязанных воспроизводственных задач, не ограничиваясь только задачей развития интеллектуальных ресурсов работников, преобладающей в подобных исследованиях. Помимо этого, достигается конкретизация как направленности, так и содержательности HR-менеджмента современных предприятий промышленности.

Введение *УИП* в понятийный аппарат управления персоналом инновационных предприятий промышленности позволяет расширить его границы, во-первых, раскрывая специфику содержания управления, а во-вторых, способствуя научному обоснованию формирования нового раздела в теории управления персоналом — управления интеллектуализацией персонала предприятий промышленности инновационного типа, способствуя функциональному и технологическому развитию управления персоналом на промышленном предприятии в современных социально-экономических и технологических условиях. Управление персоналом при этом выводится за пределы локализованных подразделений и служб по управлению персоналом, приближаясь непосредственно к процессу инноваций.

Разделяя позицию ряда исследователей, в частности, А. Ф. Мартынова [4], Н. П. Макашевой, О. А. Нестеровой [5] о многоуровневости при исследовании интеллектуального потенциала, выделяющих уровни общества, территории, организации, человека принята двухуровневая динамичная трактовка интеллектуального потенциала персонала (*ИПП* — далее) на взаимосвязанных индивидуальном и коллективном уровнях [6], предполагающая, что состояние данных уровней динамично в любой момент времени вследствие неоднозначных взаимодействий эгофакторных компонентов интеллектуального потенциала персонала друг с другом, а также в результате влияния на интеллектуальный потенциал работников других факторов внутриорганизационного окружения и внешней среды.

Представленная трактовка *ИПП* инновационного предприятия позволила выявить различные формы его состояния (позитивного, нейтрального и негативного характера) по отношению к инновационным проектам [7]. Для исследования и управления интеллектуализацией персонала как воспроизводственным процессом особую значимость имеет дифференциация активной и пассивной форм вовлечения *ИПП* в инновационную деятельность предприятия, различающихся степенью вовлечения и реализации в инновационном процессе.

Исследование на методологическом уровне позволили установить, что представленные в научной среде подходы к управлению в сфере интеллектуализации экономики не позволяют исследовать в полной мере *УИП* инновационных предприятий промышленности как процессом в виде воспроизводственных стадий, включенных в инновационный цикл предприятия в качестве его интеллектуальной инфраструктуры. Для разрешения данной проблемы предложен инфраструктурный подход [8], сущность которого состоит в том, что интеллектуализация персонала рассматривается в виде воспроизводственного процесса, инфраструктурно включенного в инновационный цикл предприятия. Предложенный подход базируется на следующих основаниях:

1) уточненной методологической основе в виде развивающего и инновационного подходов к управлению персоналом, а также подходов к управлению *ИПП* и интеллектуальным капиталом;

2) на авторской воспроизводственной трактовке интеллектуализации персонала в сочетании с базовой аксиомой о роли морально-нравственного совершенствования работника в процессе интеллектуального развития;

3) на учете влияния актуального мегатренда в виде развивающегося технологического уклада нового шестого поколения и формирования «индустрии 4.0».

Раскрывая содержание предложенного подхода, необходимо отметить его тип как программно-целевой, т.е. ориентированный на инновационный результат, а также назначение, которое заключается в исследовании *УИП* в интересах совершенствования системной организации управления персоналом и инновационного развития предприятий. Подход позволяет, прежде всего, формализовать процесс интеллектуализации персонала инновационного предприятия в качестве интеллектуальной инфраструктуры процесса инноваций определить функционально-компетентностные и структурные границы субъекта управления, синтезировать факторы организационной среды, влияющие на исследуемый в качестве объекта управления процесс, а также подход дает возможность оценить эффективность *УИП*. Кроме того, на основании предложенного подхода возможна разработка методических основ *УИП* инновационных предприятий промышленности. Особенностями подхода, характеризующими его как уникальный, в определенной степени являются:

— предопределенность формированием экономики шестого технологического уклада и нацеленность на её развитие в условиях современной российской экономики;

— ориентация на ресурсные потребности процесса инноваций, на его качественную интеллектуальную сервис-поддержку;

— информационная гибкость и универсальность в применении относительно промышленных предприятий различных видов экономической деятельности, организационно-правовых форм, степеней специализации, информатизации, автоматизации, механизации и пр., а также универсальная применимость по отношению к работникам различных категорий;

— возможность сокращения фрагментарности, анклавности и сегментированности в теории и методологии исследования *УИП* инновационных предприятий.

Основными характеристиками области применения подхода являются: внутрифирменный уровень, промышленно-производственный персонал, крупные инновационные производственно-хозяйственные системы (в том числе кластерного типа).

Предложенный подход позволил сформировать концептуальные основы *УИП* инновационных предприятий промышленности, развивающие теорию управления персоналом и интеллектуализации экономики. Приращение научного знания состоит в обосновании специфики *УИП* инновационных предприятий промышленности, которая заключается в трансформации традиционных предметного поля, объекта, цели, задач, принципов, функций и инструментария управления персоналом в соответствии с ценностными и целевыми ориентирами *УИП*, сфокусированного на решении производственных задач инновационного предприятия промышленности. Авторской концепции соответствует предложенная матрица целесообразной сбалансированности управленческого влияния на эгофакторные компоненты *ИПП* по относительно воспроизводственным этапам интеллектуализации персонала.

На методическом уровне исследований разработаны предложения по организации *УИП* инновационных предприятий промышленности по воспроизводственным стадиям.

Стадия 1. Прогнозирование и планирование *ИПП*. Осуществляется на основе соответствующих прогнозных оценок и заключается в разработке плана мероприятий по решению задач достижения прогнозного уровня *ИПП*, включая планирование источников текущей и перспективной потребностей в высококвалифицированных работниках определенной специализации, а также планирование затрат на реализацию соответствующих мероприятий.

Стадия 2. Формирование *ИПП*: поиск и отбор кандидатов для реализации инновационных проектов; всесторонняя адаптация перспективных высокоинтеллектуальных сотрудников; работа с кадровым резервом.

Стадия 3. Развитие *ИПП*, а именно обеспечение интеллектуального развития персонала в соответствии с потребностями инновационной сферы предприятия.

Стадия 4. Использование *ИПП*. Ключевой проблемой является повышение интеллектуальной активности работников в инновационной сфере, а также направление этой активности по целевой траектории деятельности инновационного предприятия.

Завершающей задачей управленческого воздействия на цикл интеллектуализации персонала является преобразование *ИПП* в экономический потенциал инновационного предприятия.

Цель и задачи УИП инновационных предприятий промышленности обуславливают необходимость комплексной экономической оценки ИПП на различных воспроизводственных стадиях. В качестве необходимых этапов экономической оценки определены:

— этап измерения: получение информации о параметрах индикаторов качества, количества интеллектуального потенциала персонала, а также результативности его преобразования в инновационном процессе;

— этап оценки (базисный): сравнение результатов измерения с эталонными значениями, обозначенными в стратегических целях и задачах предприятия;

— этап диагностики проблем и перспектив в интеллектуально-ресурсной сфере работников предприятия, прогноз воспроизводственных возможностей.

С учетом особенностей экономической природы объекта управления, связанных с тем, что уровень интеллектуальных возможностей персонала образует интеллектуальный ресурсный компонент, а также, учитывая результаты проведенного анализа специфики факторного влияния, разработан необходимый оценочный инструментарий, опирающийся на матричную систему экономических оценочных индикаторов. С его помощью становится возможно сформировать мультивекторное оценочное пространство для исследования УИП инновационных предприятий промышленности, позволяющее осуществить выбор определенной необходимой для целей исследования оценочной подсистемы, а также дополнить вариативный набор оценочных направлений, групп индикаторов и отдельных индикаторов в зависимости от конкретной цели оценки с последующим рейтинговым ранжированием полученных результатов и определением комплексного показателя результата управления.

На основе проведенных теоретического, методологического и методического этапов исследования разработан механизм УИП инновационных предприятий промышленности [9] в виде совокупности взаимосвязанных блоков, формирующих управленческое воздействие на процесс интеллектуализации персонала. В качестве основных блоков механизма управления определены.

А. Целевой блок, формирующий соответствующие цели и задачи управления в области сбалансированного воспроизводства ИПП инновационного предприятия промышленности. Генеральная целевая установка управления заключается в достижении требуемого уровня ИПП, позволяющего сформировать профессиональные компетенции работников, необходимые для реализации эффективной инновационной деятельности предприятия. Основными задачами УИП являются: развитие активной формы участия ИПП в инновационном процессе; повышение (стабилизация) требуемого качества ИПП предприятия, вовлеченного в инновационный процесс; снижение затрат на интеллектуализацию персонала. Более конкретные задачи УИП локализованы по структурным единицам субъекта управления.

Б. Ресурсный блок механизма УИП — образуемый человеческими и другими материальными и нематериальными ресурсами.

В. Организационный блок. С учетом специфики конкретных предприятий вариантами внутрифирменной организации УИП могут быть различные:

а) структурного подчинения субъекта управления — топ-менеджменту предприятия в качестве штабного подразделения;

б) включения модуля управления в руководство предприятием, что предполагает равнозначность УИП в ряду остальных подсистем управления предприятием;

в) диверсификации службы управления персоналом, обусловленной расширением функционального разнообразия менеджмента человеческих ресурсов;

г) сочетания диверсификации службы управления персоналом и формирования специализированной структуры по управлению инновационной деятельностью;

д) УИП в процессе инновационной деятельности с распределением конкретизированных управленческих задач за линейными руководителями соответствующих процессов.

Г. Инструментальный блок. Формируется для реализации цели и задач УИП инновационных предприятий промышленности и включает совокупность организационных, экономических и морально-психологических методов воздействия на объект управления, а также соответствующие им инструменты управления, включая оценочный инструментарий анализа эффективности управления.

В целом, ресурсный, организационный и инструментальный блоки сформированного механизма управления являются подчиненными его целевому предназначению и в совокупности позволяют реализовать эффективное управленческое воздействие, обусловленное интересами современного промышленного предприятия в сфере инноваций.

В качестве практических рекомендаций по эффективному применению механизма УИП предложены, в частности, условия эффективного управления [10]. В соответствии с необходимым условием имеющийся ИПП должен быть максимально полно вовлечен и используем в инновационной сфере, а также качественно соответствовать потребностям предприятия в инновационном развитии. Достаточное условие позволяет оптимизировать соотношение эффекта от использования ИПП в инновационной сфере и затраченных ресурсов на его достижение. Предложены также функции УИП инновационных предприятий промышленности, сгруппированные по взаимосвязанным этапам воспроизводственного процесса с учетом необходимости экономической оценки параметров управления, в данном случае — экономической оценки ИПП, необходимой для решения всего круга управленческих задач по УИП.

Полученные результаты исследования на уровнях теории, методологии, методики и практики позволяют решать комплексную задачу по проектированию и внедрению соответствующих управленческих систем и механизмов в экономическую среду современных предприятий промышленности, повышения с их помощью инновационной компетентности работников, формирующей в трудовом коллективе позитивное отношение к обновлению и созидательному разрушению в интересах повышения экономической безопасности предприятий в условиях конкуренции их инновационных возможностей и достижений.

Библиографический список

1. Мартынов А. В. Об обновленной концепции экономической трансформации // Общество и экономика. 2011. № 4-5. С. 5–36.
2. Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем. М.: Наука, 2004. 240 с. ISBN 5-02-032878-2.
3. Клейнер Г. Б. Стратегия предприятия. М.: Дело, 2008. 568 с. ISBN 978-5-7749-0487-7.
4. Мартынов А. Ф. Воспроизводство интеллектуального потенциала: оценка, моделирование, методология управления: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. М., 2008. 306 с.
5. Макашева Н. П., Нестерова, О. А. Оценка интеллектуального потенциала на рынке труда Томской области // Вестник ТГУ. Экономика. 2011. № 2 (14). С. 88–98.
6. Яковлева Е. В. Теоретико-методологические основы управления интеллектуальным потенциалом персонала промышленных предприятий: моногр. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2010. 250 с. ISBN 978-5-8149-0824-7.
7. Яковлева Е. В. Управление интеллектуализацией персонала промышленных предприятий: моногр. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2014. 376 с.
8. Яковлева Е. В., Миллер А. Е. Инфраструктурный методологический подход к исследованию управления интеллектуализацией персонала // Вестник СиБАДИ. 2014. № 5. С. 117–123.
9. Яковлева Е. В. Формирование механизма управления интеллектуализацией персонала промышленных предпри-

ятий: история, предпосылки, основные элементы: моногр. М.: Креативная экономика, 2016. 114 с. ISBN 978-5-91292-164-3. DOI: 10.18334/9785912921643.

10. Яковлева Е. В. Условия-критерии эффективного управления инновационно-ориентированной интеллектуализацией персонала // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2016. № 1. С. 93–96.

ЯКОВЛЕВА Елена Владимировна, доктор экономических наук, доцент (Россия), профессор кафедры «Экономика и организация труда».
SPIN-код: 1581-2810
AuthorID (РИНЦ): 650709
Адрес для переписки: elenav12@yandex.ru

Для цитирования

Яковлева Е. В. Управление интеллектуализацией персонала инновационных предприятий промышленности как направление исследований: актуальность, особенности, результаты // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. 2018. № 1. С. 106–111. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-1-106-111.

Статья поступила в редакцию 11.01.2018 г.

© Е. В. Яковлева

MANAGEMENT OF INTELLECTUALIZATION OF INNOVATIVE ENTERPRISES PERSONNEL OF INDUSTRY AS DIRECTION OF RESEARCH: RELEVANCE, FEATURES, RESULTS

The relevance of management of intellectualization of personnel of the enterprises of the industry of innovative type at the present stage of economic and technological development is considered, its features are revealed causing specifics of management and also the received results of a research at various levels reveals: theoretical, methodological, methodical and practical. The research objective assumes realization of the corresponding tasks is the solution of a scientific problem of formation of intellectual infrastructure of innovative activity in the industrial sector of national economy.

Keywords: personnel, management, intellectualization, innovative enterprises, industry, innovative development of economy.

References

1. Martynov A. V. Ob obnovennoy kontseptsii ekonomicheskoy transformatsii [On the updated concept of economic transformation] // *Obshchestvo i ekonomika. Society and Economics*. 2011. No. 4-5. P. 5–36. (In Russ.).
2. Kleyner G. B. Evolyutsiya institutsional'nykh sistem [Evolution of Institutional Systems]. Moscow: Nauka Publ., 2004. 240 p. ISBN 5-02-032878-2. (In Russ.).
3. Kleyner G. B. Strategiya predpriyatiya [Company strategy]. Moscow: Delo Publ., 2008. 568 p. ISBN 978-5-7749-0487-7. (In Russ.).
4. Martynov A. F. Vosproizvodstvo intellektual'nogo potentsiala: otsenka, modelirovaniye, metodologiya upravleniya [Reproduction of intellectual potential: assessment, modeling, management methodology]. Moscow, 2008. 306 p. (In Russ.).
5. Makasheva N. P., Nesterova, O. A. Otsenka intellektual'nogo potentsiala na rynke truda Tomskoy oblasti [Assessment of intellectual potential in the labor market of Tomsk oblast] // *Vestnik TGU. Ekonomika. Tomsk State University Journal of Economics*. 2011. Issue 2 (14). P. 88–98. (In Russ.).
6. Yakovleva E. V. Teoretiko-metodologicheskiye osnovy upravleniya intellektual'nym potentsialom personala promyshlennykh predpriyatiy [Teoretiko-methodological bases of management of intellectual potential of the personnel of industrial enterprises]. Omsk: OmSTU Publ., 2010. 250 p. ISBN 978-5-8149-0824-7. (In Russ.).
7. Yakovleva E. V. Upravleniye intellektualizatsiyey personala promyshlennykh predpriyatiy [Management of intellectualization of the personnel of industrial enterprises]. Omsk: OmSTU Publ., 2014. 376 p. (In Russ.).
8. Yakovleva E. V., Miller A. E. Infrastrukturnyy metodologicheskiy podkhod k issledovaniyu upravleniya intellektualizatsiyey personala [Infrastructural methodological approach to the study of management of the intellectualization of personnel] // *Vestnik SibADI. Vestnik SibADI*. 2014. No. 5. P. 117–123. (In Russ.).
9. Yakovleva E. V. Formirovaniye mekhanizma upravleniya intellektualizatsiyey personala promyshlennykh predpriyatiy: istoriya, predposylki, osnovnyye elementy [Formation of a mechanism for managing intellectualization of the personnel of industrial enterprises: history, prerequisites, basic elements]. Moscow: Creative Economy Publ., 2016. 114 p. ISBN 978-5-91292-164-3. DOI: 10.18334/9785912921643. (In Russ.).
10. Yakovleva E. V. Usloviya-kriterii effektivnogo upravleniya innovatsionno-oriyentirovannoy intellektualizatsiyey personala [Condition-criteria of effective management of innovative focused intellectualization for personnel] // *Omskiy nauchnyy vestnik. Seriya Obshchestvo. Istoriya. Sovremennost'. Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*. 2016. No. 1. P. 93–96. (In Russ.).

YAKOVLEVA Elena Vladimirovna, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of Economics and Labour Management Department.
SPIN-code: 1581-2810
AuthorID (RSCI): 650709
Address for correspondence: elenav12@yandex.ru

For citations

Yakovleva E. V. Management of intellectualization of innovative enterprises personnel of industry as direction of research: relevance, features, results // *Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*. 2018. No. 1. P. 106–111. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-1-106-111.

Received 11 January 2018.

© E. V. Yakovleva