

Стратегическая взаимосвязь инновационного развития и управления кадровым потенциалом региона



**Анастасия Николаевна
КОЗИЦИНА**

ассистент кафедры маркетинга, Институт управления бизнес-процессами и экономики, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования Сибирский федеральный университет (660074, г. Красноярск, ул. Киренского, д. 26а, ауд. Д 4-28, kozitsina55@mail.ru)



**Ирина Владимировна
ФИЛИМОНЕНКО**

кандидат экономических наук, доцент, научный сотрудник, зав. кафедрой маркетинга, Институт управления бизнес-процессами и экономики, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования Сибирский федеральный университет (660074, г. Красноярск, ул. Киренского, д. 26а, ауд. Д 4-28, Ifilimonenko@sfu-kras.ru)

Аннотация. Современная концепция модернизации экономики Российской Федерации, выдвинутая федеральными органами исполнительной власти, предусматривает инновационную модель развития. Считается, что только инновации способны решить множество задач, стоящих перед российской экономикой, и прежде всего – повышения ее конкурентоспособности.

Одной из проблем российской инновационной системы является отсутствие комплекса ресурсов либо их неэффективное использование среди отдельных направлений развития инновационной деятельности: устаревшие производственные мощности и научно-исследовательская база исследовательских организаций; старение кадров; ограниченный доступ к финансовым ресурсам. От наличия и состояния этих ресурсов, от возможностей их использования – другими словами, от выбора стратегии инновационного развития напрямую зависит эффективность инновационной деятельности региона. В статье рассматривается классификация его инновационных стратегий. Так как важнейшим фактором достижения инновационного развития экономики является повышение качества кадрового потенциала, авторами поднимается проблема стратегического соответствия между инновационным развитием региона и управлением кадровым потенциалом.

На основе предложенной методики авторы определяют стратегию инновационного развития Красноярского края, придерживаясь методики стратегического соответствия, а также дают рекомендации по управлению кадровым потенциалом региона.

В статье использовались аналитические и статистические методы исследования, научные публикации отечественных и зарубежных учёных по данной проблеме. Результаты исследования могут применяться в реализации концепции инновационного развития региона.

Ключевые слова: инновационное развитие, инновационная стратегия, стратегия инновационного развития, стратегия управления кадровым потенциалом, стратегическое соответствие, инновационная экономика, кадровый потенциал.

В условиях перехода экономики региона к инновационному развитию трансформация её потребностей в ресурсах (производственных, финансовых, кадровых и пр.) обуславливает необходимость изменения сложившихся подходов к их воспроизводству. Традиционно одним из важнейших факторов-ресурсов инновационного развития экономической системы любого хозяйственного уровня является её кадровый потенциал [17], от состояния которого, прежде всего, зависят масштабы и качество результатов научных исследований и научно-технических разработок. Поэтому этап становления инновационной экономики требует выбора определенной стратегии развития с учетом специфических требований к параметрам кадрового потенциала.

Целью данного исследования является достижение стратегической взаимосвязи инновационного развития региона и управления кадровым потенциалом.

Для достижения данной цели необходимо определить тип инновационной стратегии развития региона на основе расчета интегрального показателя инновационного роста, установить вид стратегии управления кадровым потенциалом, соответствующий типу инновационной стратегии развития, сформулировать стратегические направления формирования кадрового потенциала региона.

Согласно определениям, принятым в экономической науке, стратегия инновационного развития региона понимается как система долгосрочных целей и задач, направленных на увеличение инновационной активности и наращивание инновационного потенциала региона, способов использования средств и ресурсов, обеспечивающих разработку, внедрение и распространение новаций и механизмов их реализации [1, 2, 18, 19].

Следует отметить, что в экономической науке, несмотря на большое количество исследований, не сложилось единой типологии, фиксирующей существенные различия стратегий инновационного развития регионов.

Объяснением этому является разнообразие целей и акцентов научных исследований, в частности: факторная обусловленность; элементный состав; структурные трансформации; экономические механизмы и пр.

В соответствии с целью данного исследования, в качестве критериев классификации стратегии инновационного развития предлагается использовать обобщенную скорость изменения показателей науки, технологий и инноваций, обеспечивающих инновационную активность региона. Это позволит, используя классификацию глобальных стратегий развития американских экономистов М. Мескона и Ф. Хедоури,

выделить три вида стратегий инновационного развития (рост, ограниченный рост, сокращение) [16]:

- *стратегия роста* характеризуется ежегодным наращиванием показателей развития науки, технологий и инноваций по сравнению с уровнем предыдущего года (рис. 1а):

$$X_j^{t+1} > X_j^t,$$

где X_j^t – показатель (j), характеризующий развитие науки, технологий или инноваций в период (t);

X_j^{t+1} – значения тех же показателей (j) в последующем периоде ($t+1$);

- *стратегия ограниченного роста* – увеличением показателей развития науки, технологий или инноваций по сравнению с уровнем предыдущего периода, не превышающим величину, обеспеченную ростом уровня инфляции (рис. 1б):

$$X_j^t < X_j^{t+1} \leq X_j^t + \Delta X_j^t(i),$$

где $\Delta X_j^t(i)$ – увеличение показателя развития науки, технологий или инноваций, вызванное ростом уровня инфляции (i) в период (t);

- *стратегия сокращения* – снижением достигнутого уровня изучаемых показателей по сравнению с уровнем предыдущего периода (рис. 1в):

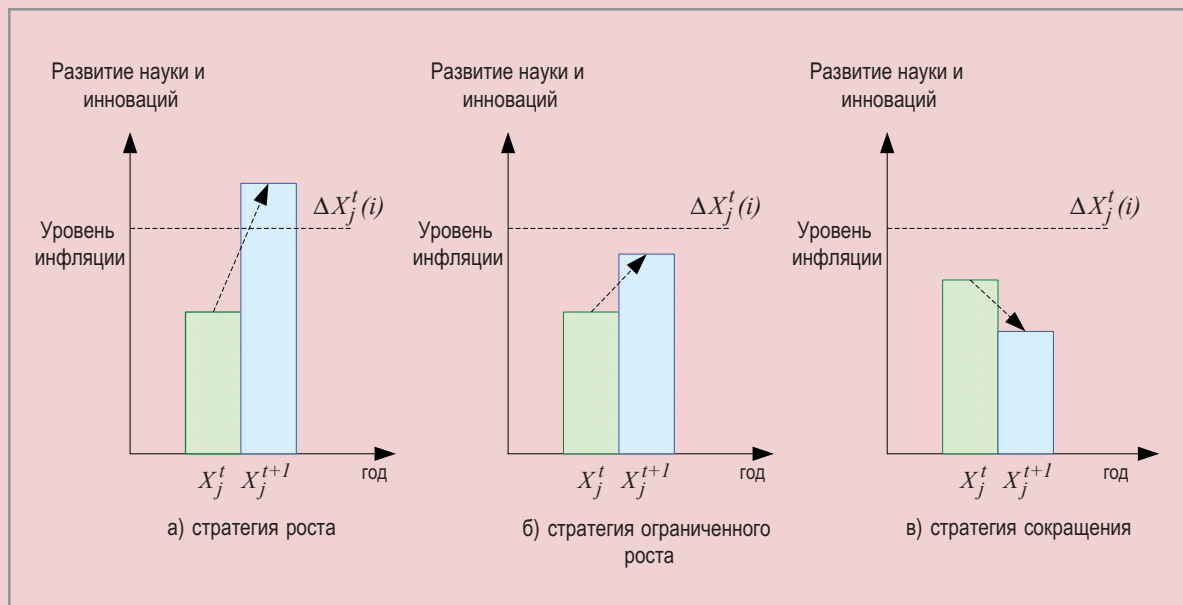
$$X_{j+1} < X_j.$$

Построение системы показателей инновационной активности региона проведено с учетом анализа мирового опыта [4, 20], особенностей формирования потенциалов инновационного развития российскими регионами [21, 22], наличия статистической информации, необходимой для анализа. Система охватывает три группы показателей.

Показатели, отражающие состояние кадрового потенциала региона для развития науки и инноваций:

- численность студентов образовательных учреждений высшего и среднего

Рисунок 1. Стратегии инновационного роста



Источник: составлено авторами.

профессионального образования на 10 000 человек населения — характеристика резерва пополнения доли высококвалифицированных специалистов;

- численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, — характеристика масштаба занятости в сфере науки, потенциала увеличения суммы научных знаний и поиска новых областей их применения;

- численность исследователей, имеющих ученую степень, — характеристика квалификации работников, занимающихся исследованиями и разработками.

Показатели активности и результативности инновационной деятельности:

- число организаций, выполняющих научные исследования и разработки;

- доля организаций, осуществляющих технологические, организационные или маркетинговые инновации, в общем числе организаций;

- число используемых передовых производственных технологий;

- число получивших охрану результатов интеллектуальной деятельности;

- объем инновационных товаров, работ, услуг;

- удельный вес вновь внедренных или подвергавшихся значительным технологическим изменениям товаров, работ, услуг организаций региона в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг.

Показатели затрат на технологические инновации, научные исследования и разработки:

- удельный вес затрат на НИОКР в валовом региональном продукте характеризует материальную базу научных исследований, наличие и обновление оборудования, возможность апробации и внедрения результатов исследования на практике, уровень оплаты труда занятых в НИОКР;

- доля внебюджетных средств в затратах на НИОКР.

Для определения типа инновационной стратегии региона необходимо по каждому единичному показателю его инновационной активности сформировать статистические ряды данных; рассчитать индексы показателей на основе отношения значений единичных показателей в конце исследуемого периода к их среднему значению за анализируемый временной интервал; рассчитать интегральный показатель инновационного развития региона (α) на основе средней арифметической индексов единичных показателей.

Определение типа стратегии инновационного развития происходит согласно следующему правилу:

- если величина интегрального показателя меньше единицы ($\alpha < 1,0$), тип региональной стратегии инновационного развития — *сокращение*;

- если величина интегрального показателя возросла в пределах установленного уровня инфляции ($1,0 < \alpha < 1+i$), тип стратегии — *ограниченный рост*;

- если величина интегрального показателя превышает показатели прошлых лет ($\alpha > 1+i$), тип стратегии — *рост*.

Результаты расчетов для Красноярского края на основе использования статистических данных за пять лет — с 2009 по 2013-й — представлены в *таблице*. Расчеты темпов роста единичных показателей и интегрального показателя ($\alpha = 1,3$) позволили установить тип инновационной стратегии — *ограниченный рост*, поскольку значение интегрального показателя не превышает величину официально установленного уровня инфляции за 2013 год (6,45%). Положительную динамику имеет большая часть рассматриваемых показателей, максимально влияют на интегральный показатель инновационной активности региона показатели «объем инновационных товаров, работ, услуг» и «удельный вес вновь внедренных или подвергав-

Расчет интегрального показателя инновационного роста Красноярского края

Показатель	2009	2010	2011	2012	2013	Ср. зн.	2013/ ср. зн.
1. Численность студентов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования на 10 000 человек населения	620	601	557	557	847	636	1,33
2. Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, чел.	6299	6475	6748	6353	7273	6629	1,10
3. Численность исследователей, имеющих ученую степень, чел.	790	823	850	839	837	827	1,01
4. Число организаций, выполняющих научные исследования и разработки, ед.	52	54	53	52	52	52	0,99
5. Доля организаций, осуществляющих технологические, организационные или маркетинговые инновации, в общем числе организаций	12,2	10,0	10,2	9,5	11,2	10	1,05
6. Число используемых передовых производственных технологий, ед.	1352	1937	1979	2261	2388	1983	1,20
7. Число получивших охрану результатов интеллектуальной деятельности	561	518	474	529	499	516	0,97
8. Объем инновационных товаров, работ, услуг, млн. руб.	3 895	4 957	11 694	35 800	53 874	22 044	2,44
9. Удельный вес вновь внедренных или подвергавшихся значительным технологическим изменениям товаров, работ, услуг организаций региона в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг	0,6	0,5	1,1	3,4	5,1	2,2	2,36
10. Внутренние затраты на научные исследования и разработки, млн. руб.	5572	6961	8908	10548	9736	8345	1,17
11. Доля внебюджетных средств в затратах на НИОКР	58,3	77,3	106,9	45,3	42,1	65,9	0,64
Интегральный показатель (α)							1,3
Составлено по: Данные статистики Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.krasstat.gks.ru .							

шихся значительным технологическим изменениям товаров». В то же время среди единичных показателей инновационного развития региона выделены три показателя с отрицательной динамикой, среди них: «число организаций, выполняющих научные исследования и разработки», «число получивших охрану результатов интеллектуальной деятельности», «доля внебюджетных средств в затратах на НИОКР».

В результате проведенных расчетов (см. таблицу) установлено, что становление и развитие инновационной экономики ре-

гиона в большей степени обусловлено как прямым (первая группа показателей – п. 1–3), так и косвенным (показатели результативности – п. 7–9) влиянием кадрового потенциала. Вклад данных показателей в интегральный показатель (α) инновационного развития Красноярского края составляет 64,7%. Таким образом, выполненное исследование позволило обосновать важность стратегии управления кадровым потенциалом для обеспечения инновационного роста региональной экономической системы.

Вместе с тем, в условиях перехода экономики региона к инновационной модели развития, наблюдается ряд взаимосвязанных проблем в отношении управления кадровым потенциалом.

Во-первых, в результате данных процессов *изменяются внутренние потребности экономики*, ориентированные на ресурсоэффективные и инновационные технологии, приводящие, в свою очередь, к необходимости изменения *качественного состава* (профессионально-квалификационного) *кадрового потенциала* региона.

Во-вторых, *технологическая многоукладность* экономики региона обуславливает существование *сегментов*, находящихся на разных стадиях экономического развития и предъявляющих *различные потребности* к качеству и составу кадрового потенциала.

В-третьих, *отраслевая неравномерность* инновационной активности приводит к необходимости одновременного воспроизводства в региональной экономической системе кадров, *традиционных* для экономики региона, и формирования кадрового потенциала *нового качества* для потребностей инновационного развития.

Следовательно, особенности становления инновационной экономики региона обуславливают формирование и выбор различных стратегий управления кадровым потенциалом, вертикально интегрированных со стратегией развития региона и являющихся ее неотъемлемой частью [3]. Вертикальная интеграция необходима для обеспечения согласованности стратегии развития региона и стратегии формирования, использования и управления кадровым потенциалом в целях достижения синергетического эффекта от их взаимодействия.

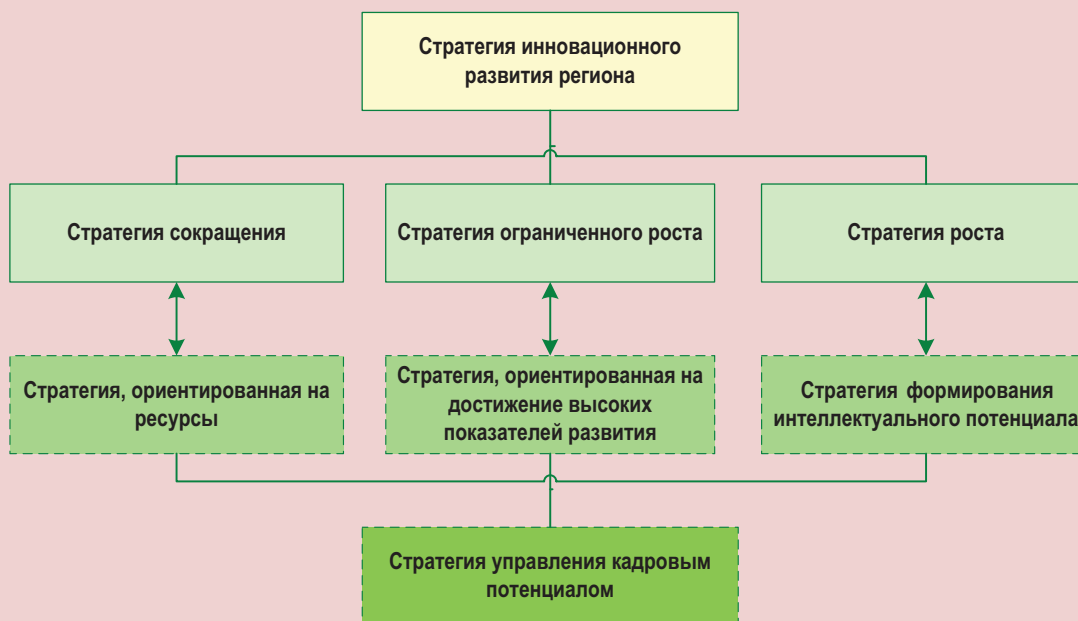
В соответствии с типологией Майкла Армстронга можно выделить три стратегии управления кадровым потенциалом региона [3]:

- стратегия, ориентированная на ресурсы;
- стратегия, ориентированная на достижение высоких показателей развития;
- стратегия формирования интеллектуального потенциала, ориентированная на высокий уровень участия и приверженности.

Установим логическую взаимосвязь между стратегиями инновационного развития региона и управления кадровым потенциалом региона (*рис. 2*).

Поскольку *стратегия сокращения* характеризуется снижением инновационной активности, развитие экономики региона реализуется в большей степени за счет социально-экономических факторов, следовательно, кадровый потенциал региона отличается стабильной профессионально-квалификационной структурой (по уровням, направлениям и квалификациям профессиональной подготовки), традиционной для экономики региона. В этих условиях его стратегия управления кадровым потенциалом ориентирована на повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Целью данной стратегии является достижение стратегического соответствия между ресурсами и благоприятными возможностями получения добавленной стоимости от их эффективного использования. Тип стратегии – *ориентированная на ресурсы* – подчеркивает прямую зависимость результатов деятельности профессиональных кадров от затрат на повышение уровня социально-личностных компетенций (дисциплинированность, ответственность, трудолюбие) и поддержку необходимого уровня профессиональных компетенций (образование, квалификация) [3].

Рисунок 2. Стратегическое соответствие инновационного развития экономики региона и управления кадровым потенциалом



Источник: составлено авторами.

Стратегия ограниченного роста, являясь промежуточным звеном на пути перехода к инновационной модели развития, не предполагает качественных изменений в структуре кадрового потенциала региона, допуская при этом количественные перераспределения трудовых ресурсов между профессионально-квалификационными группами (по уровням, направлениям и квалификациям профессиональной подготовки). Данная стратегия ориентирована на увеличение масштабов экономики в целом и умеренные показатели инновационного роста, достигаемые за счет разработки программ стимулирования и мотивации трудовых ресурсов в целях реализации крупномасштабных инвестиционных проектов развития, использования новых форм занятости (вахтовый метод, неполная занятость и пр.), напрямую влияющих на рост производительности труда, качество выполняемых

работ и получение добавленной стоимости. Тип стратегии управления кадровым потенциалом — *ориентированная на достижение высоких показателей развития* — подчеркивает зависимость результатов деятельности профессиональных кадров от расширения спектра их компетенций (профессиональные, организационные, социально-личностные и др.) [3].

Стратегия инновационного роста экономики характеризуется качественным изменением спроса в отношении профессиональных кадров, обуславливающим качественные изменения структуры (новые уровни профессиональной подготовки, специальности, профессии) кадрового потенциала региона. Тип стратегии управления профессиональными кадрами — *формирование интеллектуального потенциала региона*, ориентированное на достижение высокого уровня участия профессиональных кадров в разработке,

внедрении и распространении инноваций (глубокие знания предметной области, нестандартность мышления, умение работать не только в команде, но и автономно, готовность к непрерывному обучению, повышению квалификации, готовность к нововведениям и переменам). При таком варианте развития необходимым условием является формирование приверженности профессиональных кадров не только за счет высокого уровня доверия и партнерских отношений с работодателями [3], но и в результате продуманной региональной политики инновационного развития, среди задач которой должны быть обозначены [23]:

- снижение неопределенности относительно направлений инновационного развития региона;

- содействие организации активных форм сотрудничества предприятий и университетов, способных оказать позитивное влияние на качество интеллектуального потенциала;

- поддержка (налоговая, ресурсная, коммуникационная) развития инновационных производств, возникновения новых рабочих мест, удержания высококвалифицированных работников и привлечения специалистов из других регионов.

Таким образом, по мнению Р. Нильсона и Э. Фелпса, значение кадрового потенциала региона повышается с увеличением

инновационного содержания выполняемых задач и технологических изменений [4, с. 69].

Результаты расчета интегрального показателя инновационного развития позволили определить тип инновационной стратегии роста Красноярского края – *ограниченный рост*. На основании установленного стратегического соответствия наиболее приемлемая стратегия управления кадровым потенциалом региона – *ориентированная на достижение высоких показателей развития*. Основными стратегическими направлениями развития кадрового потенциала региона целесообразно принять разработку программ управления занятостью на территории региона с использованием форм внутрирегиональной мобильности; повышение эффективности подготовки профессиональных кадров с расширенным спектром компетенций (профессиональные, организационные, социально-личностные и др.) для обеспечения потребностей инвестиционного развития региона; выявление потребностей инновационного развития экономики в целях формирования программ подготовки высококвалифицированных интеллектуальных работников, обладающих фундаментальными знаниями, способных эффективно использовать современные технологии, имеющих склонность к инновационному мышлению и созиданию.

Источники

1. Ильенкова, С.Д. Инновационный менеджмент: учебник [Электронный ресурс] / С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, С.Ю. Ягудин; под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Юнити, 1997. – 306 с. – Режим доступа: <http://www.vipstudent.ru/index.php?q=lib&r=13&id=1194190608&p=34>
2. Пиканов, М.И. Формирование стратегии инновационного развития региона / М.И. Пиканов // Экономика и управление. – 2011. – № 4 (77). – С. 58-62.
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / М. Армстронг. – Режим доступа: http://thelib.ru/books/maykl_armstrong/praktika_upravleniya_chelovecheskimi_resursami-read-11.html (дата обращения: 11.12.2013).
4. Nelson, R. Investment in humans, technological diffusion, and economic growth / R. Nelson, E. Phelps // American Economic Review: Papers and Proceedings. – 1966. – No. 51 (2). – P. 69-75.

5. Фурсик, С.Н. Качество человеческого потенциала как фактор инновационного развития экономики региона / С.Н. Фурсик // Проблемы развития территории. – 2014. – № 1 (69). – С. 67-81.
6. Гузакова, О.Л. Качество человеческого капитала как фактор экономического роста [Текст]: монография / О.Л. Гузакова, С.Н. Фурсик, С.А. Андронович; науч. ред. О.Л. Гузакова. – Вологда: ВГПУ, 2011. – 118 с.
7. Шабунова, А.А. Трудовой потенциал региона [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.А. Шабунова, Е.А. Чекарцева. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. – 95 с.
8. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. [Текст] / под редакцией А.А. Аузана и С.Н. Бобылева. – М.: ПРООН в РФ, 2011. – 146 с.
9. Зарубина, Н.Н. Человеческие ресурсы российской модернизации: к новой парадигме исследования [Текст] / Н.Н. Зарубина // Вестник МГИМО-Университета. – М.: МГИМО(У). – 2010. – № 6 (15). – С. 7-14.
10. Человеческий капитал и проблемы формирования инновационной экономики: монография / Л.Г. Симкина, М.М. Критский, Т.Л. Судова, Т.А. Селищева и др. – СПб.: СПбГИЭУ, 2007. – 227 с.
11. Тихонова, Н.Е. Человеческий потенциал российских модернистов и перспективы модернизации в России [Текст] / Н.Е. Тихонова // Terra economicus. – 2012. – Т. 10. – № 1. – С. 135-146.
12. Гулин, К.А. К вопросу о социально-экономической модернизации российских регионов [Текст] / К.А. Гулин // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – № 4. – С. 42-58.
13. Человеческий капитал и проблемы формирования инновационной экономики: монография / Л.Г. Симкина, М.М. Критский, Т.Л. Судова, Т.А. Селищева и др. – СПб.: СПбГИЭУ, 2007. – 227 с.
14. Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал – сущность, идеология, развитие [Электронный ресурс] / Ю.А. Корчагин. – Режим доступа: <http://www.lerc.ru>
15. Инновационный менеджмент: учебник [Электронный ресурс] / С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, Н.Д. Ильенкова и др. – 2000. – Режим доступа: <http://www.irbis.vegu.ru>
16. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М., 2009. – 672 с.
17. Петрухина, Е.В. Интеллектуально-кадровый потенциал инновационного развития региона [Электронный ресурс] / Е.В. Петрухина, Л.И. Губарева // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 1. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/107-8363>
18. Коробейников, О.П. Стратегическое поведение: от разработки до реализации / О.П. Коробейников, В.Ю. Колесов, А.А. Трифилова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – № 3. – С. 88-129.
19. Леонов, С.Н. Разработка стратегии регионального развития (пример Дальнего Востока России) [Текст] / С.Н. Леонов // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2009. – № 2 (т. 2). – С. 59-70.
20. Hollanders, H. Regional Innovation Scoreboard (RIS) 2009 / H. Hollanders, S. Tarantola, A. Loschky // Pro Inno Europe. – 2009. – С. 4.
21. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации. – Вып. 2 / под ред. Л.М. Гохберга. – М.: Национальный исследовательский университет ВШЭ, 2014. – 88 с.
22. Дубинин, А.С. Сущность и методы оценки инновационной активности региона / А.С. Дубинин // Вестник Новгородского государственного университета. – 2011. – № 61. – С. 22-26.
23. Лагутина, Л.Г. Использование форсайта в процессе управления интеллектуальным потенциалом региона / Л.Г. Лагутина // Экономические науки. – 2009. – № 4 (53). – С. 169-171.

Kozitsina A.N., Filimonenko I.V.

Strategic relationship between innovation development and management of human resources potential in the region

Anastasiya Nikolaevna Kozitsina – Teaching Assistant at the Marketing Department, Institute for Management of Business Processes and Economy, Federal State Autonomous Institution of Higher Professional Education Siberian State University (26A, Kirensky Street, room D 4-28, Krasnoyarsk, 660074, Russian Federation, kozitsina55@mail.ru)

Irina Vladimirovna Filimonenko – Ph.D. in Economics, Associate Professor, Research Associate, Head of the Marketing Department, Institute for Management of Business Processes and Economy, Federal State Autonomous Institution of Higher Professional Education Siberian State University (26A, Kirensky Street, room D 4-28, Krasnoyarsk, 660074, Russian Federation, Ifilimonenko@sfu-kras.ru)

Abstract. The modern concept for modernization of Russia's economy, put forward by the federal executive authorities, provides for an innovation development model. It is believed that only innovation is able to solve many problems that the Russian economy faces, and first of all, the enhancement of its competitiveness.

One of the problems of Russia's innovation system consists in the lack of resources and in their inefficient use in certain directions of development of innovation activity: outdated production capacities and facilities and equipment at research organizations; ageing of staff; limited access to financial resources. The availability and condition of these resources, the opportunities for their usage – in other words, the choice of innovation development strategy, all these factors determine the effectiveness of innovation activity in the region. The article provides a classification of the region's innovation strategies. Due to the fact that the most important factor in achieving innovation economic development is the improvement of the quality of human resources, the authors highlight the issue of strategic compliance between the innovation development of the region and human resources management.

The authors define the strategy for innovative development of Krasnoyarsk Krai on the basis of the proposed methodology according to the methodology of strategic compliance; they also give recommendations on human resources management in the region.

The authors use analytical and statistical methods of research, and they take into consideration relevant scientific publications of domestic and foreign scientists. The research findings can be applied in the implementation of the concept for innovation development of the region.

Key words: innovation development, innovation strategy, innovation development strategy, human resources management strategy, strategic compliance, innovation economy, human resources potential.

References

1. Il'enkova S.D., Gokhberg L.M., Yagudin S.Yu. *Innovatsionnyi menedzhment: uchebnik* [Innovation Management: Textbook]. Ed. by S.D. Il'enkova. Moscow: Yuniti, 1997. 306 p. Available at: <http://www.vipstudent.ru/index.php?q=lib&r=13&id=1194190608&p=34>
2. Pikanov M.I. Formirovanie strategii innovatsionnogo razvitiya regiona [Formation of the Strategy for Innovation Development of the Region]. *Ekonomika i upravlenie* [Economics and Management], 2011, no. 4 (77), pp. 58-62.
3. Armstrong M. *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami* [A Handbook of Human Resource Management Practice]. Available at: http://thelib.ru/books/maykl_armstrong/praktika_upravleniya_chelovecheskimi_resursami-read-11.html (Accessed December 11, 2013).
4. Nelson R., Phelps E. Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 1966, no. 51 (2), pp. 69-75.
5. Fursik S.N. Kachestvo chelovecheskogo potentsiala kak faktor innovatsionnogo razvitiya ekonomiki regiona [Quality of Human Capital as a Factor Promoting Innovation Development of the Region's Economy]. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of Territory's Development], 2014, no. 1 (69), pp. 67-81.
6. Guzakova O.L., Fursik S.N., Andronovich S.A. *Kachestvo chelovecheskogo kapitala kak faktor ekonomicheskogo rosta: monografiya* [The Quality of Human Capital as a Factor in Economic Growth: Monograph]. Under scientific editorship of O.L. Guzakova. Vologda: VGPU, 2011. 118 p.
7. Shabunova A.A., Chekmareva E.A. *Trudovoi potentsial regiona: ucheb. posobie dlya vuzov* [Labor Potential of the Region: Textbook for Higher Schools]. Vologda: ISERT RAN, 2010. 95 p.

8. *Doklad o razvitii chelovecheskogo potentsiala v Rossiiskoi Federatsii za 2011 g.* [National Human Development Report for the Russian Federation 2011]. Ed. by A.A. Auzan and S.N. Bobylev. Moscow: PROON v RF, 2011. 146 p.
9. Zarubina N.N. Chelovecheskie resursy rossiiskoi modernizatsii: k novoi paradigme issledovaniya [Human Resources of Russian Modernization toward a New Research Paradigm]. *Vestnik MGIMO-Universiteta* [Bulletin of MGIMO University], 2010, no. 6 (15), pp. 7-14.
10. Simkina L.G., Kritskii M.M., Sudova T.L., Selishcheva T.A. et al. *Chelovecheskii kapital i problemy formirovaniya innovatsionnoi ekonomiki: monografiya* [Human Capital and the Issues of Building an Innovation Economy: Monograph]. Saint Petersburg: SPbGIEU, 2007. 227 p.
11. Tikhonova N.E. Chelovecheskii potentsial rossiiskikh modernistov i perspektivy modernizatsii v Rossii [Human Potential of the Russian Modernists and the Prospects of Modernization in Russia]. *Terra Economicus*, 2012, vol. 10, no. 1, pp. 135-146.
12. Gulin K.A. K voprosu o sotsial'no-ekonomicheskoi modernizatsii rossiiskikh regionov [On the Issue of Socio-Economic Modernization of Russian Regions]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 2012, no. 4, pp. 42-58.
13. Simkina L.G., Kritskii M.M., Sudova T.L., Selishcheva T.A. et al. *Chelovecheskii kapital i problemy formirovaniya innovatsionnoi ekonomiki: monografiya* [Human Capital and the Issues of Building an Innovation Economy: Monograph]. Saint Petersburg: SPbGIEU, 2007. 227 p.
14. Korchagin Yu.A. *Chelovecheskii kapital – sushchnost', ideologiya, razvitie* [Human Capital: Essence, Ideology, Development]. Available at: <http://www.lerc.ru>
15. Il'enkova S.D., Gokhberg L.M., Il'enkova N.D. et al. *Innovatsionnyi menedzhment: uchebnyk* [Innovation Management: Textbook]. 2000. Available at: <http://www.irbis.vegu.ru>
16. Mescon M., Albert M., Khedouri F. *Osnovy menedzhmenta* [Management]. Moscow, 2009. 672 p.
17. Petrukhina E.V., Gubareva L.I. Intelektual'no-kadrovyy potentsial innovatsionnogo razvitiya regiona [Intellectual and Personnel Potential of Innovation Development in the Region]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern Issues of Science and Education], 2013, no. 1. Available at: <http://www.science-education.ru/107-8363>
18. Korobeinikov O.P., Kolesov V.Yu., Trifilova A.A. Strategicheskoe povedenie: ot razrabotki do realizatsii [Strategic Behavior: from Design to Implementation]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [Management in Russia and Abroad], 2002, no. 3, pp. 88-129.
19. Leonov S.N. Razrabotka strategii regional'nogo razvitiya (primer Dal'nego Vostoka Rossii) [Development of the Strategy for Regional Development (Case Study of Russia's Far East)]. *Problemy analiz i gosudarstvenno-upravlencheskoe proektirovanie* [Problem Analysis and Public Administration Projection], 2009, no. 2, vol. 2, pp. 59-70.
20. Hollanders H., Tarantola S., Loschky A. Regional Innovation Scoreboard (RIS) 2009. *Pro Inno Europe*, 2009, p. 4.
21. *Reiting innovatsionnogo razvitiya sub"ektov Rossiiskoi Federatsii* [Innovative Development Rating of the Russian Federation Subjects]. Issue 2. Ed. by L.M. Gokhberg. Moscow: Natsional'nyi issledovatel'skii universitet VShE, 2014. 88 p.
22. Dubinin A.S. *Sushchnost' i metody otsenki innovatsionnoi aktivnosti regiona* [Essence and Methods of Estimation of Innovation Activity in the Region]. *Vestnik Novgorodskogo gosudarstvennogo universiteta* [Herald of Novgorod State University], 2011, no. 61, pp. 22-26.
23. Lagutina L.G. Ispol'zovanie forsaita v protsesse upravleniya intellektual'nym potentsialom regiona [The Use of Foresight in the Management of the Region's Intellectual Potential]. *Ekonomicheskie nauki* [Economic Sciences], 2009, no. 4 (53), pp. 169-171.