

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

IMPROVING THE FORMS AND METHODS OF STIMULATING INNOVATIVE ACTIVITY OF ENTERPRISE PERSONNEL WITHIN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

ПОЛУЧЕНО 15.01.2026 ОДОБРЕНО 25.01.2026 ОПУБЛИКОВАНО 30.04.2026 УДК 331.108:658.3 DOI: 10.12737/2305-7807-2026-14-2-66-63



БУРОВ П.К.

Аспирант, АНО ВО «Московский университет «Синергия», г. Москва

BUROV P.K.

Postgraduate Student, Moscow University "Synergy", Moscow

e-mail: pburov58@gmail.com



АНИСИМОВ А.Ю.

Канд. экон. наук, доцент, заместитель директора по учебно-методической работе факультета информационных технологий, доцент кафедры информационного менеджмента им. профессора В.В. Дика, АНО ВО «Московский университет «Синергия», г. Москва

ANISIMOV A.YU.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Deputy Director for Academic and Methodological Work of the Faculty of Information Technology, Associate Professor of the Department of Information Management named after Professor V.V. Dick, Moscow University "Synergy", Moscow

e-mail: anisimov_au@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются теоретико-методические аспекты стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия в системе управления персоналом. Целью исследования является разработка теоретико-методических положений по совершенствованию форм и способов стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия. Объектом исследования является система управления персоналом предприятия в условиях инновационного развития, предметом исследования — формы и способы стимулирования инновационной деятельности персонала, реализуемые в системе управления персоналом. Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что повышение эффективности инновационной деятельности предприятия возможно при условии системного применения форм и способов стимулирования инновационной активности персонала, интегрированных в систему управления персоналом и ориентированных на цели инновационного развития. В ходе исследования использовались общенаучные и специальные методы научного познания, включая анализ и синтез, индукцию и дедукцию, системный и структурно-функциональный подходы. В рамках исследования проанализированы основные научные подходы к стимулированию инновационной деятельности персонала, выявлены их ограничения, связанные с фрагментарностью и недостаточной интеграцией в систему управления персоналом. Уточнено экономическое содержание стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия. Предложена систематизация форм и способов стимулирования инновационной активности персонала с учётом их роли в обеспечении инновационного развития предприятия. Полученные результаты могут быть использованы при формировании системы управления персоналом, ориентированной на повышение эффективности инновационной деятельности предприятия.

Ключевые слова: инновационная деятельность персонала, стимулирование инновационной деятельности, инновационная активность персонала, управление персоналом предприятия, мотивация труда, инновационное развитие предприятия, формы и способы стимулирования.

Abstract

The article examines theoretical and methodological aspects of stimulating the innovative activity of enterprise personnel within the human resource management system. The purpose of the study is to develop theoretical and methodological provisions aimed at improving the forms and methods of stimulating the innovative activity of enterprise personnel. The object of the study is the human resource management system of an enterprise under conditions of innovative development, while the subject of the study comprises the forms and methods of stimulating the innovative activity of personnel implemented within the human resource management system. The research hypothesis is based on the assumption that increasing the effectiveness of an enterprise's innovative activity is possible provided that forms and methods of stimulating personnel's innovative activity are applied systematically, integrated into the human resource management system, and aligned with the goals of innovative development. The study employs general scientific and special research methods, including analysis and synthesis, induction and deduction, as well as systemic and structural-functional approaches. The study analyzes key scientific approaches to stimulating the innovative activity of enterprise personnel and identifies their limitations related to fragmentation and insufficient integration into the human resource management system. The economic content of stimulating the innovative activity of enterprise personnel is clarified. A systematization of forms and methods for stimulating personnel's innovative activity is proposed, taking into account their role in ensuring the innovative development of the enterprise. The results obtained may be used in the formation of a human resource management system focused on improving the effectiveness of innovative activity of enterprises.

Keywords: innovative activity of personnel, stimulation of innovative activity, innovative behavior of personnel, human resource management, labor motivation, innovative development of an enterprise, forms and methods of stimulation.

Введение. В современных условиях развития экономики и ускорения научно-технологических изменений инновационная деятельность предприятий приобретает особое значение как фактор обеспечения их устойчивости и конкурентоспособности. При этом практика функционирования российских и зарубежных предприятий в условиях инновационного развития показывает, что результативность инновационных процессов определяется не только объёмом используемых ресурсов и уровнем технологического оснащения, но в значительной степени зависит от человеческого фактора, а именно — от степени вовлечённости персонала в инновационную деятельность и его готовности к иницированию и реализации новых идей [1; 2; 10].

В то же время на многих предприятиях стимулирование инновационной активности персонала носит ограниченный и несистемный характер. Как правило, применяются отдельные материальные стимулы, которые не всегда связаны с целями инновационного развития и слабо интегрированы в систему управления персоналом. При этом нематериальные формы стимулирования, организационные условия инновационной деятельности, а также особенности инновационных процессов, предполагающих инициативность и креативность работников, учитываются в недостаточной степени. Всё это, в конечном итоге, снижает эффективность инновационной деятельности предприятия и ограничивает возможности её дальнейшего развития [5; 6; 7].

Проблематика стимулирования инновационной деятельности персонала достаточно широко представлена в научных исследованиях. В трудах отечественных авторов (А.Я. Кибанов, В.Р. Веснин, Р.А. Фатхутдинов и др.) и зарубежных исследователей (М. Armstrong, F. Herzberg, P. Drucker и др.) анализируются вопросы управления инновациями, мотивации труда, развития человеческого капитала и организационного поведения работников [3; 5; 6; 8–10]. Вместе с тем, несмотря на наличие значительного количества публикаций, следует отметить, что в научной литературе отсутствует единая, общепринятая систематизация форм и способов стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия. Кроме того, в ряде исследований недостаточно подробно раскрывается взаимосвязь стимулирования инновационной активности работников с системой управления персоналом, что затрудняет применение соответствующих теоретических положений в практической деятельности предприятий [3; 4; 8; 9].

Указанные обстоятельства, выражающиеся в фрагментарности существующих подходов, недостаточной интеграции стимулирующих механизмов в систему управления персоналом и отсутствии единой систематизации форм и способов стимулирования инновационной деятельности персонала, обуславливают необходимость дальнейшего развития теоретико-методологических положений в данной области. В частности, возникает потребность в уточнении экономического содержания понятия «стимулирование инновационной деятельности персонала», а также в систематизации форм и способов стимулирования с учётом их интеграции в систему управления персоналом и ориентации на цели инновационного развития предприятия.

Целью исследования является разработка теоретико-методологических положений по совершенствованию форм и способов стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия в системе управления персоналом. Для достижения поставленной цели в статье предполагается решение следующих задач:

- проанализировать существующие научные подходы к стимулированию инновационной деятельности персонала предприятия;

- уточнить экономическое содержание стимулирования инновационной деятельности персонала;
- систематизировать формы и способы стимулирования инновационной активности персонала предприятия;
- обосновать роль системы управления персоналом в обеспечении инновационного развития предприятия.

Объектом исследования является система управления персоналом предприятия в условиях инновационного развития.

Предметом исследования являются формы и способы стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия, реализуемые в системе управления персоналом.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что повышение эффективности инновационной деятельности предприятия возможно при условии системного применения форм и способов стимулирования инновационной активности персонала, интегрированных в систему управления персоналом и ориентированных на цели инновационного развития.

В процессе исследования использовались общенаучные и специальные методы научного познания, включая анализ и синтез, индукцию и дедукцию, а также системный и структурно-функциональный подходы.

Основная часть. В научных исследованиях проблематика стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия рассматривается достаточно широко и представлена в трудах отечественных и зарубежных авторов, посвящённых вопросам управления инновациями, мотивации труда, развития человеческого капитала и управления персоналом. В частности, данные вопросы получили отражение в работах П. Ф. Друкера, Й. А. Шумпетера, Р. А. Фатхутдинова, Б. Твисса, М. Армстронга, а также в исследованиях, опубликованных в профильных научных журналах, посвящённых проблемам управления персоналом и инновационного развития организаций [1–6; 8–11]. Анализ указанных исследований показывает, что подходы к трактовке содержания и инструментов стимулирования инновационной активности работников отличаются значительным разнообразием, что свидетельствует об отсутствии единой, общепринятой концепции в данной области и обуславливает необходимость их дальнейшего анализа и систематизации.

В экономической теории и практике управления персоналом достаточно широко представлен подход, согласно которому стимулирование труда работников преимущественно связывается с использованием материальных вознаграждений, ориентированных на результаты трудовой деятельности. Данный подход получил развитие в трудах Й.А. Шумпетера, Б. Твисса, Р.А. Фатхутдинова, а также в ряде современных исследований, посвящённых управлению инновационными процессами на предприятии [2–4; 6; 12; 16]. Применительно к инновационной деятельности стимулирование в рамках данного подхода предполагает вознаграждение работников за участие в разработке и внедрении инноваций, достижение установленных показателей эффективности и получение экономического эффекта от реализации инновационных решений. Вместе с тем ряд авторов подчёркивает, что ориентация исключительно на материальные стимулы не в полной мере учитывает специфику инновационной деятельности, которая характеризуется повышенным уровнем неопределённости, отсроченным результатом и, как правило, коллективным характером инновационных процессов [2; 4; 12].

В исследованиях, выполненных в рамках поведенческого и мотивационного подходов, акцент делается на внутренних побуждениях работников, их потребностях в самореализа-

ции, признании и профессиональном развитии. Данные подходы представлены в работах А. Маслоу, Ф. Герцберга, М. Армстронга, а также в публикациях, посвящённых формированию инновационного поведения персонала и развитию человеческого капитала организаций [5; 8; 9; 21–23]. В соответствии с указанными подходами стимулирование инновационной деятельности персонала рассматривается как процесс формирования условий, способствующих проявлению инициативности, креативности и готовности работников к принятию рисков. Существенная роль при этом отводится нематериальным формам стимулирования, включая карьерное продвижение, участие работников в принятии управленческих решений, развитие корпоративной культуры и формирование благоприятного социально-психологического климата. Однако в ряде исследований инновационная активность персонала анализируется обособленно от системы управления персоналом предприятия в целом, что снижает практическую применимость полученных выводов [8; 9; 18; 20].

В исследованиях, выполненных в рамках концепции управления человеческим капиталом, инновационная деятельность персонала рассматривается как результат целенаправленных инвестиций предприятия в развитие знаний, компетенций и навыков работников. Данный подход представлен в трудах Г. Беккера, М. Армстронга, Ю.Г. Одегова, С.В. Шекшни и других авторов, анализирующих влияние человеческого капитала на инновационные результаты организаций [5; 10; 18; 20; 24]. В соответствии с указанным подходом стимулирование инновационной активности персонала связывается с формированием системы обучения, развития и оценки персонала, ориентированной на инновационные цели предприятия. Вместе с тем ряд исследований указывает на то, что при всей комплексности данного подхода недостаточно раскрывается механизм трансформации накопленного человеческого капитала в конкретные инновационные результаты, что затрудняет практическую реализацию соответствующих рекомендаций [5; 6; 18].

В исследованиях по инновационному менеджменту стимулирование инновационной деятельности персонала рассматривается как элемент системы управления инновациями предприятия. Данный подход получил развитие в работах П.Ф. Друкера, Б. Твисса, Ю.Н. Лапыгина, Г.Б. Клейнера, а также в зарубежных исследованиях, посвящённых организационным условиям инновационной деятельности [1; 4; 15; 16; 24]. Основной акцент в рамках данного направления делается на создании организационных условий, обеспечивающих вовлечение работников в инновационные процессы, развитие внутрифирменного предпринимательства и поддержку инновационных инициатив. В то же время в ряде работ стимулирование персонала анализируется преимущественно как вспомогательный элемент инновационной инфраструктуры предприятия, без детальной проработки его взаимосвязи с системой управления персоналом [1; 3; 10; 15].

Сопоставительный анализ исследований, выполненных в рамках мотивационного, экономического, инновационного и человеческого капитала подходов, позволяет сделать вывод о том, что стимулирование инновационной деятельности персонала предприятия в научной литературе, как правило, рассматривается фрагментарно — либо с позиций мотивации труда, либо в контексте управления инновациями, либо в рамках развития человеческого капитала. При этом в большинстве исследований недостаточно внимания уделяется интеграции форм и способов стимулирования инновационной активности работников в систему управления персоналом предприятия, что ограничивает возмож-

ности комплексного управления инновационным развитием организаций [3; 8; 9; 18; 20].

Выявленные ограничения существующих научных подходов обуславливают целесообразность уточнения экономического содержания понятия «стимулирование инновационной деятельности персонала» и обоснования системного подхода к его реализации, учитывающего особенности инновационных процессов и роль системы управления персоналом в обеспечении инновационного развития предприятия. Решение данной задачи создаёт теоретическую основу для последующего исследования вопросов совершенствования форм и способов стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия.

В условиях инновационного развития предприятий стимулирование инновационной деятельности персонала приобретает особое значение и не может рассматриваться исключительно в логике традиционных подходов к стимулированию труда. Это обусловлено особенностями инновационной деятельности, к числу которых относятся повышенный уровень неопределённости, отсроченный экономический эффект, а также коллективный характер получаемых результатов. Указанные особенности определяют необходимость уточнения экономического содержания стимулирования инновационной деятельности персонала с учётом специфики инновационных процессов [1; 2; 4; 12].

В научных исследованиях стимулирование инновационной активности персонала нередко отождествляется с мотивацией труда либо трактуется как совокупность отдельных материальных и нематериальных мер воздействия на работников. Подобный подход представлен в трудах, посвящённых проблематике мотивации труда и управления персоналом, в том числе в исследованиях А.Я. Кибанова, В.Р. Веснина, М. Армстронга и ряда других авторов [5–7; 18; 20]. Вместе с тем в научной литературе отмечается, что отождествление стимулирования с мотивацией не позволяет в полной мере раскрыть его системный характер и роль в обеспечении инновационного развития предприятия, поскольку стимулирование предполагает целенаправленное управленческое воздействие со стороны организации, формирующее условия и инструменты вовлечения персонала в инновационные процессы [8; 9; 12].

С учётом изложенного стимулирование инновационной деятельности персонала предприятия целесообразно рассматривать как элемент системы управления персоналом, обеспечивающий согласование интересов работников с целями и приоритетами инновационного развития предприятия. В данном случае стимулирование выполняет интегрирующую функцию, связывая инновационную стратегию предприятия, организацию труда и поведение персонала в процессе разработки и реализации инноваций, что подчёркивается в исследованиях по управлению инновациями и человеческими ресурсами [1; 3; 10; 15].

Исходя из проведённого анализа, под стимулированием инновационной деятельности персонала предприятия следует понимать совокупность экономических, организационных и социально-психологических воздействий, реализуемых в системе управления персоналом и направленных на формирование устойчивой заинтересованности работников в иницировании, разработке и реализации инноваций, а также на повышение результативности инновационной деятельности предприятия в целом.

Представленное определение отражает ряд принципиальных положений. Во-первых, стимулирование инновационной деятельности рассматривается как системный процесс, интегрированный в общую систему управления персоналом предприятия. Во-вторых, объектом стимулирующего

воздействия выступает не только конечный результат инновационной деятельности, но и процесс участия персонала в инновационной деятельности на различных этапах её реализации. В-третьих, подчёркивается ориентация стимулирующих воздействий на достижение целей инновационного развития предприятия, а не исключительно на получение краткосрочного экономического эффекта.

Экономическое содержание стимулирования инновационной деятельности персонала проявляется через реализацию ряда функций, среди которых можно выделить побудительную, направляющую, координирующую и воспроизводственную. Побудительная функция направлена на активизацию инновационной активности работников; направляющая функция обеспечивает ориентацию инновационного поведения персонала на приоритетные направления развития предприятия; координирующая функция способствует согласованию индивидуальных и коллективных инновационных инициатив; воспроизводственная функция создаёт условия для устойчивого развития инновационного потенциала персонала.

Экономическое содержание стимулирования инновационной деятельности персонала раскрывается через реализацию ряда функций, выделяемых в научных исследованиях, посвящённых вопросам управления персоналом и инновационной активности работников. В частности, в трудах отечественных и зарубежных авторов стимулирование рассматривается как совокупность побудительных, направляющих, координирующих и воспроизводственных воздействий на персонал [5; 6; 8; 9; 18]. Побудительная функция ориентирована на активизацию инновационной активности работников; направляющая функция обеспечивает согласование инновационного поведения персонала с приоритетными направлениями развития предприятия; координирующая функция способствует согласованию индивидуальных и коллективных инновационных инициатив; воспроизводственная функция создаёт условия для устойчивого развития инновационного потенциала персонала.

Реализация стимулирования инновационной деятельности персонала в системе управления персоналом основывается на ряде принципов, сформулированных в исследованиях по теории управления и управлению человеческими ресурсами. К числу таких принципов относятся системность, комплексность, дифференцированность, адаптивность и ориентация на инновационный результат [3; 5; 7; 18]. Соблюдение указанных принципов позволяет обеспечить согласованность стимулирующих воздействий, учитывать разнообразие форм участия персонала в инновационной деятельности и адаптировать применяемые инструменты к особенностям инновационных процессов на предприятии.

Эффективность стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия определяется не отдельными мерами воздействия, а их согласованным применением в рамках системы управления персоналом, что подчёркивается в ряде исследований, посвящённых вопросам управления инновациями и человеческими ресурсами [1; 3; 10; 15]. В этой связи особое значение приобретает систематизация форм и способов стимулирования инновационной активности работников, позволяющая обеспечить целенаправленное воздействие на инновационное поведение персонала и повысить результативность инновационной деятельности предприятия.

В научных исследованиях формы стимулирования инновационной деятельности персонала, как правило, классифицируются по характеру воздействия на работников и подразделяются на материальные и нематериальные [5; 6;

7; 18]. Данный подход является достаточно распространённым, однако он не в полной мере отражает особенности инновационной деятельности, предполагающей необходимость создания соответствующих организационных условий и формирования устойчивой институциональной среды. С учётом этого представляется целесообразным дальнейшее развитие подходов к систематизации форм стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия с учётом их роли в системе управления персоналом и обеспечения инновационного развития.

С учётом результатов проведённого теоретического анализа формы стимулирования инновационной деятельности персонала целесообразно классифицировать на материальные, нематериальные, организационные и институциональные. Данный подход к классификации форм стимулирования опирается на положения теории управления персоналом и инновационного менеджмента, представленные в работах отечественных и зарубежных авторов [1; 3; 5; 6; 18]. Каждая из указанных форм реализуется посредством совокупности соответствующих способов стимулирования и оказывает различное влияние на инновационную активность персонала в зависимости от этапа инновационного процесса, а также организационно-экономических особенностей функционирования предприятия.

Систематизация форм и способов стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия, обобщающая положения существующих научных подходов и дополненная с учётом целей настоящего исследования, представлена в табл. 1.

Таблица 1

Систематизация форм и способов стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия

Форма стимулирования	Основные способы стимулирования персонала предприятия	Направленность воздействия
Материальная	Премирование за участие в инновационных проектах; выплаты за рационализаторские предложения; долевое участие в экономическом эффекте от внедрения инноваций; гранты и целевые выплаты	Повышение экономической заинтересованности персонала в инновационной деятельности
Нематериальная	Признание инновационных достижений; карьерное продвижение; расширение профессиональной автономии; участие в принятии управленческих решений; формирование инновационной корпоративной культуры	Развитие внутренней мотивации и инновационной активности работников
Организационная	Создание проектных и кросс-функциональных команд; гибкие формы организации труда; выделение времени на инновационную деятельность; поддержка внутрифирменного предпринимательства	Формирование условий для реализации инновационного потенциала персонала
Институциональная	Регламентация инновационных процессов; системы оценки инновационной деятельности; механизмы защиты интеллектуальной собственности; развитие инновационной инфраструктуры предприятия	Обеспечение устойчивости и воспроизводства инновационной деятельности

Источник: составлено авторами на основе анализа [1; 3; 5; 6; 8; 10; 18].

В табл. 1 систематизированы основные формы стимулирования, соответствующие им способы реализации и на-

правленность стимулирующего воздействия на инновационную активность персонала.

Представленная систематизация отражает комплексный характер стимулирования инновационной деятельности персонала и позволяет рассматривать стимулирующее воздействие как многоуровневый процесс, интегрированный в систему управления персоналом предприятия. Материальные и нематериальные формы стимулирования в большей степени ориентированы на формирование индивидуальной заинтересованности работников в инновационной деятельности, тогда как организационные и институциональные формы направлены на создание условий и регламентов участия персонала в инновационных процессах и обеспечение устойчивости инновационного развития предприятия [1; 3; 10].

Использование представленной в табл. 1 систематизации в практике управления персоналом позволит повысить соответствие стимулирующих воздействий, обеспечит их соответствие целям инновационного развития предприятия и сформирует предпосылки для устойчивого роста инновационной активности персонала. Кроме того, результаты систематизации создадут теоретическую основу для последующей разработки методических рекомендаций по оценке эффективности стимулирования инновационной деятельности персонала, что определяет перспективность дальнейших исследований в данном направлении.

Заключение. Проведённое исследование теоретико-методологических основ стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия позволило обобщить существующие научные подходы и сформулировать выводы, имеющие значение для развития теории управления персоналом и инновационного менеджмента в условиях инновационного развития предприятий.

В результате анализа установлено, что в современных условиях инновационного развития устойчивость и конкурентоспособность предприятий в значительной степени зависят от результативности инновационной деятельности, ключевым участником которой является персонал как носитель знаний, компетенций и творческого потенциала. В этой связи стимулирование инновационной деятельности персонала целесообразно рассматривать не только как элемент мотивационного воздействия, но и как важную составляющую системы управления персоналом, ориентированную на достижение целей инновационного развития предприятия.

Обобщение результатов анализа теоретических подходов к стимулированию инновационной деятельности персонала показало, что в научной литературе данный процесс, как правило, рассматривается в рамках отдельных направлений — мотивационных теорий, экономических инструментов стимулирования труда, концепций управления человеческим капиталом и инновационного менеджмента. Недостаточная интеграция указанных подходов затрудняет формирование целостного представления о стимулировании инновационной активности персонала и ограничивает возможности комплексного управления инновационным развитием предприятий.

В ходе исследования уточнено экономическое содержание понятия «стимулирование инновационной деятельности персонала предприятия», которое рассматривается как системный процесс управленческого воздействия, реализуемый в системе управления персоналом и направленный на формирование устойчивой заинтересованности работников в участии в инновационных процессах, а также на повышение результативности инновационной деятельности пред-

приятия. Полученное уточнение позволяет разграничить понятия мотивации и стимулирования и обосновать роль стимулирования в реализации инновационной стратегии предприятия.

Обобщение результатов проведённого теоретического анализа позволило обосновать целесообразность рассмотрения стимулирования инновационной деятельности персонала в контексте системы управления персоналом, обеспечивающей согласование интересов работников и целей инновационного развития предприятия. Включение стимулирующих воздействий в основные подсистемы управления персоналом, такие как подбор, оценка, обучение, развитие и вознаграждение, рассматривается как важное условие формирования устойчивых моделей инновационного поведения персонала.

Кроме того, в рамках исследования выполнена систематизация форм и способов стимулирования инновационной деятельности персонала предприятия, включающая материальные, нематериальные, организационные и институциональные формы стимулирования. Проведённое обобщение теоретических подходов позволяет рассматривать согласованное применение указанных форм как инструмент комплексного воздействия на инновационную активность персонала с учётом специфики инновационных процессов и особенностей функционирования предприятий.

Полученные выводы формируют теоретическую основу для дальнейших исследований, направленных на разработку методического инструментария оценки эффективности стимулирования инновационной деятельности персонала и его последующую апробацию в условиях конкретных организаций. Практическое использование результатов исследования может способствовать повышению обоснованности управленческих решений в сфере управления персоналом и реализации инновационной стратегии предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Друкер П.Ф. Инновации и предпринимательство [Текст] / П.Ф. Друкер. — М.: Вильямс, 2019. — 432 с.
2. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития [Текст] / Й.А. Шумпетер. — М.: Прогресс, 2018. — 455 с.
3. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент [Текст] / Р.А. Фатхутдинов. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 448 с.
4. Твисс Б. Управление инновациями [Текст] / Б. Твисс. — М.: Экономика, 2017. — 304 с.
5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. — СПб.: Питер, 2020. — 832 с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации [Текст] / А.Я. Кибанов. — М.: ИНФРА-М, 2021. — 512 с.
7. Веснин В.Р. Управление персоналом [Текст] / В.Р. Веснин. — М.: Проспект, 2021. — 512 с.
8. Базаров Т.Ю. Управление инновационным поведением персонала в организации [Текст] / Т.Ю. Базаров // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2019. — № 2. — С. 5–13.
9. Одегов Ю.Г. Стимулирование инновационной активности персонала в системе управления человеческими ресурсами [Текст] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2020. — № 4. — С. 18–26.
10. Шекшня С.В. Развитие человеческого капитала как фактор инновационного роста организаций [Текст] / С.В. Шекшня // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — № 1. — С. 9–16.

11. Маслова В.М. Мотивационные механизмы инновационной активности персонала [Текст] / В.М. Маслова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — № 3. — С. 22–30.
12. Балашов А.И. Инновационная активность персонала как фактор развития предприятия [Текст] / А.И. Балашов // Экономика и управление. — 2019. — № 6. — С. 44–51.
13. Горфинкель В.Я. Управление инновационным развитием организаций [Текст] / В.Я. Горфинкель // Менеджмент в России и за рубежом. — 2018. — № 5. — С. 3–10.
14. Иванова Т.Ю. Стимулирование инновационной деятельности работников: организационный аспект [Текст] / Т.Ю. Иванова // Вестник университета. — 2020. — № 7. — С. 112–118.
15. Клейнер Г.Б. Инновационное развитие предприятий: системный подход [Текст] / Г.Б. Клейнер // Экономические науки. — 2018. — № 12. — С. 7–14.
16. Лапыгин Ю.Н. Управление инновационными процессами в организациях [Текст] / Ю.Н. Лапыгин // Инновации. — 2019. — № 4. — С. 15–22.
17. Сухарев О.С. Инновационное развитие и мотивация труда в современной экономике [Текст] / О.С. Сухарев // Экономические науки. — 2020. — № 11. — С. 24–31.
18. Одегов Ю.Г. Современные тенденции развития систем управления персоналом [Текст] / Ю.Г. Одегов // Труд и социальные отношения. — 2021. — № 2. — С. 19–27.
19. Савченко И.А. Формирование инновационного потенциала персонала организации [Текст] / И.А. Савченко // Экономика труда. — 2022. — № 1. — С. 55–63.
20. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами в инновационной организации [Текст] / С.А. Шапиро // Российский журнал менеджмента. — 2018. — № 3. — С. 47–56.
21. Amabile T.M. A model of creativity and innovation in organizations // *Research in Organizational Behavior*. 1988. Vol. 10, pp. 123–167.
22. Janssen O. Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2000. Vol. 73. No. 3, pp. 287–302.
23. Scott S.G., Bruce R.A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace // *Academy of Management Journal*. 1994. Vol. 37. No. 3, pp. 580–607.
24. Subramaniam M., Youndt M.A. The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities // *Academy of Management Journal*. 2005. Vol. 48. No. 3. P. 450–463.
6. Kibanov A.Ya. Upravlenie personalom organizatsii [Human Resource Management of the Organization]. Moscow: Infra-M Publ., 2021. 512 p. (In Russian).
7. Vesnin V. R. Upravlenie personalom [Human Resource Management]. Moscow: Prospekt Publ., 2021. 512 p. (In Russian).
8. Bazarov T.Yu. Managing innovative behavior of personnel in organizations. Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii [Human Resource Management and Intellectual Resources in Russia], 2019, no. 2, pp. 5–13. (In Russian).
9. Odegov Yu.G., Rudenko G.G. Stimulating innovative activity of personnel in the human resource management system. Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii [Human Resource Management and Intellectual Resources in Russia], 2020, no. 4, pp. 18–26. (In Russian).
10. Shekshnya S.V. Development of human capital as a factor of innovative growth of organizations. Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii [Human Resource Management and Intellectual Resources in Russia], 2021, no. 1, pp. 9–16. (In Russian).
11. Maslova V.M. Motivational mechanisms of innovative activity of personnel. Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii [Human Resource Management and Intellectual Resources in Russia], 2022, no. 3, pp. 22–30. (In Russian).
12. Balashov A.I. Innovative activity of personnel as a factor of enterprise development. *Ekonomika i upravlenie [Economics and Management]*, 2019, no. 6, pp. 44–51. (In Russian).
13. Gorfinkel V.Ya. Management of innovative development of organizations. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom [Management in Russia and Abroad]*, 2018, no. 5, pp. 3–10. (In Russian).
14. Ivanova T.Yu. Stimulating innovative activity of employees: organizational aspect. *Vestnik universiteta [University Bulletin]*, 2020, no. 7, pp. 112–118. (In Russian).
15. Kleiner G.B. Innovative development of enterprises: a system approach. *Ekonomicheskie nauki [Economic Sciences]*, 2018, no. 12, pp. 7–14. (In Russian).
16. Lapygin Yu.N. Management of innovation processes in organizations. *Innovatsii [Innovations]*, 2019, no. 4, pp. 15–22. (In Russian).
17. Sukharev O.S. Innovative development and labor motivation in the modern economy. *Ekonomicheskie nauki [Economic Sciences]*, 2020, no. 11, pp. 24–31. (In Russian).
18. Odegov Yu.G. Modern trends in the development of human resource management systems. *Trud i sotsial'nye otnosheniya [Labor and Social Relations]*, 2021, no. 2, pp. 19–27. (In Russian).
19. Savchenko I. A. Formation of innovative potential of organizational personnel. *Ekonomika truda [Labor Economics]*, 2022, no. 1, pp. 55–63. (In Russian).
20. Shapiro S.A. Human resource management in an innovative organization. *Rossiyskii zhurnal menedzhmenta [Russian Management Journal]*, 2018, no. 3, pp. 47–56. (In Russian).
21. Amabile T.M. A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 1988, vol. 10, pp. 123–167.
22. Janssen O. Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2000, vol. 73, no. 3, pp. 287–302.
23. Scott S.G., Bruce R.A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 1994, vol. 37, no. 3, pp. 580–607.
24. Subramaniam M., Youndt M.A. The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, 2005, vol. 48, no. 3, pp. 450–463.

REFERENCES

1. Drucker P.F. Innovatsii i predprinimatel'stvo [Innovation and Entrepreneurship]. Moscow: Williams Publ., 2019. 432 p. (In Russian).
2. Schumpeter J.A. Teoriya ekonomicheskogo razvitiya [The Theory of Economic Development]. Moscow: Progress Publ., 2018. 455 p. (In Russian).
3. Fatkhutdinov R.A. Innovatsionnyi menedzhment [Innovation Management]. Moscow: Infra-M Publ., 2020. 448 p. (In Russian).
4. Twiss B. Upravlenie innovatsiyami [Managing Innovation]. Moscow: Ekonomika Publ., 2017. 304 p. (In Russian).
5. Armstrong M. Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami [Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice]. St. Petersburg: Piter Publ., 2020. 832 p. (In Russian).