

О.С. Чечина

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ
В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ
ОТРАСЛЕВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ**

O.S. Chechina

**METHODOLOGICAL GUIDELINES
ON HUMAN CAPITAL MANAGEMENT
WITHIN THE CONCEPT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT
OF THE INDUSTRY-SPECIFIC ECONOMIC SYSTEM**

Изложены основные положения существующей концепции инновационного развития отраслевых экономических систем. Рассмотрены методологические предпосылки использования модели управления человеческим капиталом в рамках совершенствования концепции инновационного развития отраслевых экономических систем, уточнена роль процессов управления человеческим капиталом. Приведены результаты управления человеческим капиталом в отраслевой экономической системе на примере высшего профессионального образования в интересах инновационного развития системы. Показаны основные критерии управления человеческим капиталом отраслевой экономической системы. Представлены концептуальные положения инновационного развития отраслевой экономической системы на примере высшего профессионального образования.

КОНЦЕПЦИЯ; ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА; ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ; МОДЕЛЬ; ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ; ВЫСШЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.

The basic provisions of the existing concept of innovative development of industry-specific economic systems are reported. A methodological premise of using a human capital management model in the context of improving the concept of innovative development of industry-specific economic systems is studied. The role of human capital management processes is analyzed in terms of innovative development of industry-specific systems. The results of human capital management in an industry-specific economic system are provided as an example of higher vocational education for the benefit of innovative development of the system. The basic criteria of human capital management in the industry-specific economic system are shown. Conceptual guidelines of innovative development industry are presented as an example of the industry-specific economic system of higher vocational education.

CONCEPT; INDUSTRY-SPECIFIC ECONOMIC SYSTEM; INNOVATIVE DEVELOPMENT; MODEL; HUMAN CAPITAL; HIGHER VOCATIONAL EDUCATION.

Введение. Инновационное развитие отраслевой экономической системы (ОЭС) — это совокупность процессов структурного совершенствования отраслевой экономической системы, которое достигается на основе практического внедрения новых знаний и рационального использования инновационного потенциала ОЭС для целенаправленного увеличения объемов промышленного производства, повышения качества продукции, услуг, укрепления конкурентоспособности участников

ОЭС и ускорения темпов социального прогресса для развития человеческого капитала применительно к рассматриваемой системе.

Рассмотрим, прежде всего, основные положения существующей концепции инновационного развития ОЭС.

Существующая концепция инновационного развития ОЭС нами далее представлена следующими взаимосвязанными положениями [9]:

— текущее социально-экономическое положение ОЭС;

- ключевые проблемы инновационного развития ОЭС;
- преимущества участников ОЭС, включая и преимущества при разработке и внедрении инноваций;
- современные возможности экономического роста, а также система ограничений инновационного развития ОЭС;
- альтернативные стратегии в области инновационного развития ОЭС;
- цели в области инновационного развития ОЭС;
- современные задачи в области инновационного развития ОЭС;
- модели и механизмы формирования ресурсов инновационного развития участников ОЭС;
- средства, инструменты реализации процессов инновационного развития ОЭС;
- направления обеспечения устойчивости инновационного развития ОЭС.

Следует отметить, что концепция инновационного развития ОЭС, лежащая в основе современных стратегий управления научной и инновационной деятельностью участников ОЭС, предполагает обязательный учет факторов по приспособлению, адаптации ОЭС к меняющимся условиям рыночной среды. Поэтому в рамках ОЭС постоянно происходят изменения управленческой и инновационной структуры для сохранения современного положения участников ОЭС на целевых рынках и получения новых конкурентных преимуществ в силу разработки и внедрения инноваций.

Но это, в свою очередь, требует и соответствующего изменения, совершенствования самой концепции инновационного развития ОЭС. Например, с развитием локальных рынков знаний участники ОЭС получили новые возможности по снижению уровня затрат, связанных с получением информации и знаний по вопросам ведения научной и инновационной деятельности. Все это позволило современным участникам ОЭС все в большей степени привлекать в свои программы и проекты инновационного развития внешних партнеров и инвесторов. Из-за этого стали часто возникать новые проблемы в области эффективного управления человеческим капиталом участников ОЭС.

Кроме этого, следует указать на тот факт, что в высокотехнологичных современных участниках ОЭС применительно к сфере высшего

профессионального образования (ВПО) и вузовской науке научная и инновационная деятельность нередко разделена географически и часто базируется преимущественно на комплексной опытной базе знаний разработки и внедрения инноваций [10]. Как результат, это приводит к смещению фокуса управления научной и инновационной деятельностью участников ОЭС от менеджеров к конкретным работникам, что увеличивает значимость аккумулированных в ОЭС знаний в сравнении с другими используемыми ресурсами. Таким образом, сегодня появляется настоятельная необходимость совершенствования существующей концепции инновационного развития ОЭС путем включения в данную концепцию модели управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития системы.

Методика и результаты исследования.

Приведем далее основные методологические предпосылки использования модели управления человеческим капиталом в рамках совершенствования концепции инновационного развития ОЭС.

1. *Повышение взаимозависимости и взаимосвязи процессов управления человеческим капиталом в ОЭС с процессами осуществления капиталовложений участниками рассматриваемой системы.* Нарастающие проблемы по изысканию возможности учета, качественной и количественной оценки влияния качества человеческого капитала на эффективность принимаемых решений по капиталовложениям в ОЭС являются сегодня актуальными как в теоретическом, так и в практическом плане [1]. Кроме этого, требуется для повышения уровня эффективности управления человеческим капиталом в ОЭС создание динамичных систем подготовки, переподготовки работников в ОЭС, согласованных со стратегией инновационного развития отдельных участников ОЭС, включая и решение вопросов роста результативности капиталовложений в человеческий капитал.

2. *Повышение требований и к качеству производимой продукции, услуг участников ОЭС и к различным качественным характеристикам деятельности работников в ОЭС.* Сегодня на локальных рынках труда более востребованными для ОЭС являются работники,

которые владеют одновременно несколькими специальностями и способны к перекавалификации с учетом изменения приоритетов ведения научной и инновационной деятельности участников ОЭС. В результате успех инновационного развития ОЭС зависит и определяется фактором качества человеческого капитала. Сегодня настоятельно необходимо в рамках инновационного развития ОЭС повышение уровня квалификации работников в рамках их текущих или освоения новых профессий, необходимых для производства продукции, услуг с высоким уровнем добавленной стоимости.

3. Повышение взаимозависимости и взаимосвязи процессов управления человеческим капиталом в ОЭС с процессами инфо-коммуникационного обеспечения научной и инновационной деятельности участников ОЭС. Освоение инфо-коммуникационных технологий в ОЭС сегодня неизбежно в силу все большей интегрированности участников ОЭС в мировую глобальную экономику. Фактически, совершенствование инфо-коммуникационных технологий — неперемное и важное условие эффективного управления человеческим капиталом в ОЭС на примере ВПО и вузовской науки. Работники в ОЭС должны уметь применять компьютерные технологии, в том числе и интернет-технологии, иметь рабочее инфо-коммуникационное оборудование, оформленное как электронный офис ведения научной и инновационной деятельности участника ОЭС [2]. Совершенно очевидно, что уровень эффективности процессов инфо-коммуникационного обеспечения научной и инновационной деятельности в ОЭС напрямую связан с уровнем овладения участниками ОЭС интеллектуальными технологиями.

4. Повышение взаимозависимости и взаимосвязи процессов управления человеческим капиталом в ОЭС с процессами стоимостной оценки инновационной составляющей человеческого капитала в инновационном развитии ОЭС. Концепция, связанная с повышением стоимости участников ОЭС, относится сегодня к числу концепций инновационного типа. Мировая практика здесь отображает то, что самыми конкурентоспособными участниками ОЭС, как правило, выступают те,

для которых критерием по оценке качества человеческого капитала является повышение уровня стоимости данных участников с одновременным ростом доли инновационной составляющей в стоимости [3]. Уровень рыночной стоимости собственного капитала участников ОЭС часто существенно отличается от уровня балансовой стоимости в силу влияния человеческого капитала, который не учитывается в балансе участника ОЭС. Поэтому очень часто при проведении оценки уровня капитализации участников ОЭС, которые производят наукоемкую конкурентоспособную продукцию, услуги и пытаются привлечь дополнительное ресурсное обеспечение для ведения научной и инновационной деятельности, рыночная стоимость данных участников ОЭС оказывается в 30 раз больше балансовой стоимости за счет учета фактора развитости человеческого капитала [4].

5. Повышение взаимозависимости и взаимосвязи процессов управления человеческим капиталом в ОЭС с процессами интеллектуализации результатов ведения научной и инновационной деятельности в ОЭС. Высокий уровень динамизма технологических и прочих нововведений в ОЭС вызвал необходимость формирования у всех участников ОЭС систем по непрерывному образованию для согласованного с изменениями внешней среды повышения компетентностного уровня и качества человеческого капитала. Сегодня каждому работнику в ОЭС важно регулярно обновлять и пополнять свои профессиональные навыки и умения, поскольку иначе величина качества человеческого капитала в ОЭС будет падать, что скажется на невысоком уровне конкурентоспособности создаваемых инноваций, производимой продукции, услуг участников ОЭС [5].

Таким образом, следует отметить, что в аспекте понимания представленных выше методологических предпосылок использования модели управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития ОЭС фактически можно говорить о том, что посредством применения данной модели создается рациональная социальная среда развития человеческого капитала в научной и инновационной деятельности, новое качест-



во жизни работников в ОЭС. Последнее определяет социализацию научной и инновационной деятельности в ОЭС и означает критическое самостоятельное мышление, а также нестандартное творческое, креативное отношение к своей работе как важный критерий и профессиональное требование к процессам управления человеческим капиталом в ОЭС в интересах ее инновационного развития.

Все вышесказанное в отношении методологических предпосылок позволяет нам уточнить роль процессов управления человеческим капиталом в концепции инновационного развития ОЭС.

Прежде всего, следует указать на расширение возможностей осуществления профилактики проблемных и кризисных ситуаций в сфере ведения научной и инновационной деятельности в ОЭС. Качество сформированного человеческого капитала в ОЭС влияет на характер и количество ошибок при принятии инновационных решений, на своевременное восприятие различных циклических сигналов инновационного развития, объективную и всестороннюю оценку ситуаций по созданию новшеств, на проектирование деятельности по повышению эффективности ведения научной и инновационной деятельности участниками ОЭС. Ведь работники лишь тогда становятся человеческим капиталом в ОЭС, когда их мотивация, профессионализм, отношение к ОЭС определяют высокий уровень эффективности и качество ведения научной и инновационной деятельности [6]. В случае наличия модели управления человеческим капиталом вероятность ведения недостаточной эффективной и результативной научной и инновационной деятельности в ОЭС существенно снижается.

Далее, процессы управления человеческим капиталом можно рассматривать как важный стабилизирующий фактор среды научной и инновационной деятельности в ОЭС. Образованные работники в ОЭС глубже и системнее понимают происходящие события в окружающей внешней среде ведения научной и инновационной деятельности, им меньше свойственны расслабленность, панические настроения, недисциплинированность. Такие черты квалифициро-

ванного работника ОЭС, как собранность, уверенность, деловитость, которые формируются в процессе управления человеческим капиталом для реализации образования, приобретения профессионализма, проявления инновационной культуры, отражают реальность и перспективы инновационного развития участников ОЭС с точки зрения рациональности их экономического и инновационного поведения.

Процессы управления человеческим капиталом играют существенную роль для ускорения динамики инновационного развития ОЭС. Здесь существенны такие черты работников в ОЭС, как энтузиазм, профессионализм, перспективность и креативность мышления. Данные черты являются следствием инновационности участников ОЭС и высокого уровня формирования инновационного потенциала их перспективной деятельности. Во многом это происходит за счет того, что при управлении человеческим капиталом в ОЭС большое значение приобретает обеспечение гармонии двух функций организации научной и инновационной деятельности участников системы – объекта, а также средств управления инновациями [7]. Таким образом, стремясь смягчить влияние проблем инновационного развития и разрешить их в пользу повышения эффективности ведения научной и инновационной деятельности в ОЭС, модель управления человеческим капиталом способствует улучшению инновационной внутренней среды участников ОЭС и ориентирует данных участников на вложение инвестиций: в образование и рост уровня компетентности, здоровый и рациональный образ жизни, в мотивирование творчества в работе, создание благоприятных социально-психологических условий, формирование ценности и традиции, кривых опыта созданий новшеств, повышение уровня корпоративной инновационной культуры. Все это позволяет создать условия для эффективного государственного регулирования и внутриотраслевого управления человеческим капиталом участников ОЭС в интересах ее долгосрочного инновационного развития.

Подтвердим далее изменение роли управления человеческим капиталом в концепции инновационного развития ОЭС на

примере ВПО и вузовской науки за счет представления соответствующей статистики (см. таблицу).

Представленная статистика по результатам управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития ОЭС на примере ВПО позволяет сделать следующие выводы.

Прежде всего, по общему количеству ресурсов на разработки и исследования, которые были освоены в ОЭС на примере ВПО, в 2012 г. они немного превысили размер ресурсного обеспечения программ фундаментальных исследований, проводимых в РАН, а также в ее различных региональных отделениях. Кроме этого, следует указать на тот факт, что в сравнении с ресурсным обеспе-

чением РАН рассматриваемые средства, связанные с управлением человеческим капиталом в ОЭС, не обладают статусом резервированных средств, за исключением ресурсов учредителей, которые были направлены в государственные вузы для последующего выполнения тематических планов НИР (с 2012 г. — государственных заданий на НИР). Удельный вес данных средств достигает 10 %. Как результат, значительная часть ресурсного обеспечения процессов управления человеческим капиталом в ОЭС в интересах ее инновационного развития была привлечена на внешнем и внутреннем рынках разработок и исследований, включая и средства, привлеченные из системы обеспечения государственных закупок.

Результаты управления человеческим капиталом в ОЭС на примере ВПО в интересах инновационного развития системы*

Показатели	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Уровень внутренних затрат на разработки и исследования в ВПО, млрд руб.	13,44	18,54	23,57	27,89	35,65	43,81	45,82	47,09
Доля вузовской науки применительно к общим затратам на разработки и исследования, %	5,88	6,21	6,43	6,60	7,23	8,45	8,99	9,27
Объем выработки на одного работника, который занят разработками и исследованиями в ВПО, тыс. руб.	307,52	397,53	479,34	607,65	715,40	821,40	865, 38	901,14
Примерный расчетный уровень среднемесячной заработной платы занятого разработками и исследованиями ВПО, тыс. руб.	12,88	17,63	19,84	26,37	29,86	35,28	37,44	41,26
Средства участников ОЭС, которые израсходованы на разработки и исследования, млн руб.	182,30	593,20	891,10	519,20	328,30	509,30	556,74	580,91
Доля средств участников ОЭС, которые были израсходованы на разработки и исследования, в суммарных затратах на разработки и исследования, %	0,09	0,31	0,26	0,13	0,08	0,11	0,13	0,15
Доля средств участников ОЭС, которые были израсходованы на разработки и исследования, в суммарных затратах на разработки и исследования в ВПО, %	1,37	3,37	3,77	1,78	0,95	1,17	1,26	1,85

* Составлена по данным Федерального агентства по статистике РФ.

Также сравнение доли исследователей и инноваторов в ОЭС на примере ВПО в общем числе и доли затрат на разработки и исследования, которые отрабатываются вузовской наукой, помогает нам установить положительную синхронную динамику данных показателей. При этом на протяжении значительного временного периода применительно к ОЭС на примере ВПО значение параметра числа исследователей и инноваторов в вузовской науке, по данным Министерства образования и науки РФ, устойчиво растет более чем на 2,5 %. Если сравнивать долю вузовской науки применительно к общему числу работающих в секторе разработок и исследований и структурные параметры по объему ресурсного обеспечения, то здесь уровень производительности вузовского сегмента следует оценивать как более высокий с точки зрения среднего уровня применительно ко всей науке в России.

Важно также отметить высокий уровень, связанный с выработкой на одного работника в рассматриваемой ОЭС на примере ВПО, который определяется как соотношение объемов ресурсного обеспечения разработок и научных исследований, проводимых в вузах, к общему числу осуществляющих разработки и исследования, не ограничиваясь исключительно исследователями. В 2012 г. уровень удельной выработки в ОЭС на примере ВПО составил 136% от производительности труда по экономике России в среднем, что определило приемлемую зарплату.

Наконец, усиление участия институтов ВПО в осуществлении разработок и исследований по заказу внешних партнеров и продолжительное время минимальной исследовательской и творческой активности, финансируемой посредством собственных ресурсов вузов (менее 1 % применительно к общим затратам на разработки и исследования), свидетельствует, что рассматриваемая ОЭС до сих пор находится при управлении своим человеческим капиталом на этапе создания и развития компетенций, планомерного наращивания эффектов масштаба от подготовки и переподготовки работников в ОЭС. Фактически, за счет государственной поддержки ВПО в части управления своим человеческим капиталом в интересах инновационного развития переживает преимущественно экс-

тенсивный рост, что не переходит в качественные системные изменения в инновационной среде ВПО, которые в среднесрочной и долгосрочной перспективе выразятся в повышении уровня результативности ведения научной и инновационной деятельности вузов на благо повышения конкурентоспособности национальной экономики России.

На основании вышеизложенного зафиксированы основные критерии управления человеческим капиталом ОЭС в интересах ее инновационного развития, при этом сгруппируем указанные критерии в три блока – экономический, социальный и инфраструктурный.

Экономические критерии управления человеческим капиталом ОЭС в интересах ее инновационного развития:

- критерий эффективного использования человеческого капитала и инновационного потенциала участников ОЭС, включая и обеспечение согласованности из развития;
- критерий оптимальности затрат на управление научной и инновационной деятельностью в ОЭС;
- критерий роста объема инвестиций в новые программы и проекты инновационного развития за счет улучшения состава и структуры человеческого капитала ОЭС.

Социальные критерии управления человеческим капиталом ОЭС в интересах ее инновационного развития:

- критерий социальной справедливости при организации научной и инновационной деятельности участников ОЭС [8];
- критерий роста уровня производительности труда работников в ОЭС;
- критерий обеспечения пропорций социального развития участников ОЭС, создания условий и расширения возможностей в сфере всестороннего совершенствования личности работника ОЭС как инноватора и изобретателя;
- критерий роста уровня удовлетворенности работника как изобретателя и инноватора в ОЭС.

Инфраструктурные критерии управления человеческим капиталом ОЭС в интересах ее инновационного развития:

- критерий максимизации инновационности;
- критерий оптимальности обеспечения продаж продукции и услуг с высоким уровне

добавленной стоимости в привлекательных сегментах целевого рынка (критерий максимальной удовлетворения потребностей заказчиков результатов научной и инновационной деятельности);
 – критерий достаточного обеспечения производства квалифицированными работника-

ми в ОЭС, имеющими требуемые как базовую, так и специальную подготовку.

Все вышеизложенное в отношении концептуальных положений инновационного развития ОЭС на примере ВПО на основе управления ее человеческим капиталом представлено следующей схемой.



Концептуальные положения инновационного развития ОЭС на основе управления ее человеческим капиталом



Выводы. Таким образом, нами сформулированы методологические положения по управлению человеческим капиталом в рамках концепции инновационного развития ОЭС, основанные на комплексной оценке, рациональном распределении, мотивации и эффективном использовании человеческого капитала и инновационного потенциала,

а также согласованности их развития. Применение методологических положений способствует качественному улучшению методов и механизмов управления человеческим капиталом, а также позволяет повысить готовность работников к восприятию инноваций и их эффективному использованию в деятельности отраслевой экономической системы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Инновационное развитие в экономике, социологии, образовании, юриспруденции, управлении проектами, медицине, экологии: сб. науч. ст. по итогам Междунар. науч.-практ. конф., 23–24 ноября 2012 г. СПб.: КультИнформПресс, 2012. 212 с.
2. **Косинова Н.Н.** Система стратегического управления на предприятиях промышленности: особенности формирования и инновационные инструменты развития: моногр. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2010. 289 с.
3. **Мейер М.В.** Оценка эффективности бизнеса: пер. с англ. М.: Вершина, 2004.
4. **Абрамов П.С.** Развитие системного менеджмента на промышленных предприятиях в условиях инновационного производства: моногр. Белгород: Изд-во БелГУ, 2009. 235 с.
5. **Новаковская О.** Человеческий капитал как объект управления // *Человек и труд*. 2002. № 12. С. 79.
6. **Котаева В.Б.** Управление внутренним трансфером знаний сотрудников в инновационном

процессе промышленных предприятий: отечественный и международный опыт: моногр. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2007. 138 с.

7. **Шинкевич М.В., Шинкевич А.И.** Институционализация устойчивого инновационного развития мезосистем: модели и технологии управления: моногр. Казань: КНИТУ, 2011. 332 с.

8. **Шамина Л.К.** Методология и методика управления инновационными процессами на предприятии: моногр. СПб.: Изд-во Ин-та бизнеса и права, 2011. 192 с.

9. **Чечина О.С.** Концептуальные положения инновационного развития отраслевых экономических систем на основе управления человеческого капиталом: сб. науч. ст. по итогам 13-й Междунар. науч.-практ. конф., 27–28 ноября 2014 г. Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2014.

10. **Юрлов Ф.Ф.** Инвестиционная и инновационная деятельность экономических систем на разных уровнях управления: вчера, сегодня и завтра: моногр. Н. Новгород: Нижегород. гос. техн. ун-т им. Р.Е. Алексеева, 2012. 183 с.

REFERENCES

1. Innovatsionnoe razvitiie v ekonomike, sotsiologii, obrazovanii, iurisprudentsii, upravlenii proektami, meditsine, ekologii: sb. nauch. st. po itogam Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., 23–24 noiabria 2012 g. SPb.: Kul'tInformPress, 2012. 212 s. (rus)
2. **Kosinova N.N.** Sistema strategicheskogo upravleniia na predpriiatiiakh promyshlennosti: osobennosti formirovaniia i innovatsionnye instrumenty razvitiia: monogr. Volgograd: Izd-vo VolGU, 2010. 289 s. (rus)
3. **Meier M.V.** Otsenka effektivnosti biznesa: per. s angl. M.: Verzhina, 2004. (rus)
4. **Abramov P.S.** Razvitiie sistemnogo menedzhmenta na promyshlennykh predpriiatiiakh v usloviakh innovatsionnogo proizvodstva: monografiia. Belgorod:

Izd-vo BelGU, 2009. 235 s. (rus)

5. **Novakovskaia O.** Chelovecheskii kapital kak ob"ekt upravleniia. *Chelovek i trud*. 2002. № 12. S. 79. (rus)

6. **Kotaeva V.B.** Upravlenie vnutrennim transferom znaniia sotrudnikov v innovatsionnom protsesse promyshlennykh predpriatii: otechestvennyi i mezhdunarodnyi opyt: monografiia. SPb.: Izd-vo Politekhn. un-ta, 2007. 138 s. (rus)

7. **Shinkevich M.V., Shinkevich A.I.** Institutsionalizatsiia ustoiichivogo innovatsionnogo razvitiia mezosistem: modeli i tekhnologii upravleniia: monogr. Kazan': KNITU, 2011. 332 s. (rus)

8. **Shamina L.K.** Metodologiia i metodika upravleniia innovatsionnymi protsessami na predpriatii:

monografiia. SPb.: Izd-vo In-ta biznesa i prava, 2011. 192 s. (rus)

9. **Chechina O.S.** Kontseptual'nye polozheniia innovatsionnogo razvitiia otraslevykh ekonomicheskikh sistem na osnove upravleniia chelovecheskikh kapitalom: sb. nauch. st. po itogam 13-i Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., 27–28 noiabria

2014 g. Samara: Izd-vo Samar. gos. ekon. un-ta, 2014. (rus)

10. **Iurlov F.F.** Investitsionnaia i innovatsionnaia deiatel'nost' ekonomicheskikh sistem na raznykh urovniakh upravleniia: vchera, segodnia i zavtra: monografiia. N. Novgorod: Nizhegor. gos. tekhn. un-t im. R.E. Alekseeva, 2012. 183 s. (rus)

ЧЕЧИНА Оксана Сергеевна – доцент Самарского государственного технического университета, кандидат экономических наук.

443100, ул. Молодогвардейская, д. 244, г. Самара, Россия. E-mail: ChechinaOS@yandex.ru

CHECHINA Oksana S. – Samara State Technical University.

443100. Molodogvardeyskaya str. 244. Samara. Russia. E-mail: ChechinaOS@yandex.ru
