

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.Н. Розмыслов

Луганский государственный университет имени Владимира Даля

Россия, Луганская Народная Республика, 91034, г. Луганск, квартал Молодежный, 20-а

Введение. Важным моментом системы организации производства в контексте раннего предупреждения и идентификации кризисных явлений является разработка превентивных мер, а также использование действенных антикризисных инструментов с ориентацией на долгосрочную перспективу. Одним из направлений антикризисных мероприятий является повышение инновационного уровня предприятия за счет организационного эффекта человеческого капитала.

Данные и методы. Исследования уровня влияния человеческого капитала на инновационную составляющую деятельности предприятия проведены с применением методов эмпирического исследования (наблюдения, сравнения, измерения, эксперимента и мониторинга полученных результатов). При исследованиях были учтены приоритетные задачи инновационного развития предприятий в условиях «санкционного давления» на уровне государственного значения. Инновационное развитие предприятий России в настоящее время находится на недостаточно высоком уровне, что обусловило проведение научных исследований эффективности применения человеческого капитала на основе общих методов, используемых как на эмпирическом, так и на теоретическом уровне исследования.

Полученные результаты. Разработана интегрированная в инновационную систему предприятия обобщенная модель организации производства инновационно ориентированных нематериальных активов в условиях антикризисного управления предприятием.

Предложено осуществлять оценку уровня нематериальных активов как составляющей ресурсного обеспечения инновационной деятельности предприятия в пределах трех основных направлений организации производственного процесса: структурная характеристика человеческого капитала, характеристика динамики человеческого капитала и характеристика качественных показателей состояния человеческого капитала, используемого на предприятии.

Заключение. По результатам исследования было обосновано, что в состав основных критериев оценки уровня развития инновационно ориентированных нематериальных активов предприятия следует отнести: уровень обеспеченности предприятия человеческим капиталом; удельный вес человеческого капитала в составе нематериальных активов предприятия; состав и структуру человеческого капитала предприятия; критерии оценки динамики человеческого капитала предприятия; качественные показатели человеческого капитала предприятия; показатели эффективности использования человеческого капитала предприятия.

Ключевые слова: организация производства, человеческий капитал, управление предприятием, финансово-экономический кризис, инновационное развитие, предприятие, факторы хозяйствования.

Для цитирования:

Сведения об авторе:

Розмыслов Александр Николаевич (*rozmaleksandr@yandex.com*), канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории

On author:

Rozmyslov Alexander N. (*rozmaleksandr@yandex.com*), Cand. in Economics, Associate Professor, Associate Professor, Department of Human Resources Management and Economic Theory

HUMAN CAPITAL IN THE SYSTEM OF PRODUCTION ORGANIZATION OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISE

A.N. Rozmyslov

Volodymyr Dahl Luhansk State University

Russia, Lugansk People's Republic, 91034, Lugansk, Molodezhny quarter, 20-a

Introduction. *An important point of the production organization system in the context of early warning and identification of crisis phenomena is the development of preventive measures, as well as the use of effective anti-crisis tools with a long-term focus.*

In order to diagnose the risk of an enterprise insolvency, we used tools for organizing production based on a rating assessment of the financial stability of an enterprise and discriminant models for assessing the probability of bankruptcy at an enterprise, which made it possible to draw conclusions about the level of impact of human capital on the innovative development of an enterprise.

Data and methods. *Studies of the level of influence of human capital on the innovative component of the enterprise's activity were carried out using the methods of empirical research (observation, comparison, measurement, experiment and monitoring of the results obtained). The research took into account the priority tasks of innovative development of enterprises in the conditions of "sanctions pressure" at the level of state significance. It should be noted that the innovative development of Russian enterprises is currently at an insufficiently high level, which led to scientific research on the effectiveness of the use of human capital based on general methods used both at the empirical and theoretical levels of research.*

Obtained results. *A generalized model for organizing the production of innovation-oriented intangible assets integrated into the innovation system of an enterprise under the conditions of anti-crisis management of an enterprise has been developed.*

It is proposed to assess the level of intangible assets as a component of resource support for the innovative activity of an enterprise within three main areas of organization of the production process: structural characteristics of human capital, characteristics of the dynamics of human capital and characteristics of qualitative indicators of the state of human capital used in the enterprise.

Conclusion. *Based on the results of the study, it was substantiated that the main criteria for assessing the level of development of innovatively oriented intangible assets of an enterprise should include: the level of provision of an enterprise with human capital; the share of human capital in the composition of intangible assets of the enterprise; the composition and structure of the human capital of the enterprise; criteria for assessing the dynamics of the human capital of an enterprise; qualitative indicators of the human capital of the enterprise; indicators of the effectiveness of the use of the human capital of the enterprise.*

Keywords: *organization of production, human capital, enterprise management, financial and economic crisis, innovative development, enterprise, economic factors.*

For citation:

Rozmyslov A.N. Human capital in the system of production organization of innovative development of the enterprise // Organizer of Production. 2023. Vol.31. No. 1. Pp. 116-128. DOI: 10.36622/VSTU.2023.79.62.009

Введение (Introduction). Рост стабилизации экономики и обеспечения кризисных явлений обуславливает устойчивого развития социально-необходимость поиска действенных путей экономической системы на предприятиях

России. Неотъемлемой особенностью развитой экономической системы является наличие эффективного механизма организации производства на качественно новом уровне использования человеческого капитала. Сегодня в условиях нестабильной среды хозяйствования большинство российских предприятий подвергаются риску банкротства, что обусловлено не только экономическими и политическими факторами, но и биологическими, связанными с негативным влиянием централизованных антипандемических мер. Это обуславливает актуализацию проблемы организации производственных процессов на предприятии и необходимость разработки эффективных форм и методов противодействия возникновению и локализации финансово-экономического кризиса на предприятиях в условиях более совершенного принципа использования потенциала человеческого капитала.

Целью исследования является разработка подходов к формированию системы инновационно ориентированного организационного механизма управления на предприятии на основе эффективного применения человеческого капитала.

Для достижения поставленных целей были последовательно поставлены и решены следующие задачи: исследованы проблемы формирования системы организационного механизма управления человеческим капиталом на предприятиях; рассмотрены стратегии и модели антикризисного управления; изучен инструментальный анализ финансовой устойчивости предприятия; разработана модель трансфера технологий инновационно-ориентированного человеческого капитала в условиях антикризисного управления; разработаны подходы к оценке уровня развития человеческого капитала как составляющей ресурсного обеспечения инновационной деятельности в условиях антикризисного управления.

Теория (Theory). Развитие теоретико-методологических положений организации

производством в условиях антикризисного управления представлено в трудах таких ученых как: А. Журиха, С. Валдайцев, К. Кондратьева, С. Валдайцев, Н. Маренков, В. Касьянов, Р. Попов и другие. Авторы в своих работах рассматривают причины возникновения кризисной ситуации, изучают способы преодоления экономического кризиса на основе эффективной системы организации производства на предприятии, исследуют варианты санации и особенности реализации процедуры банкротства на предприятиях. Однако в научной литературе недостаточно внимания уделяется исследованию стратегических аспектов антикризисного управления на основе построения эффективного использования человеческого капитала, в частности, разработке мероприятий, обеспечивающих поддержание приемлемого уровня и повышения уровня финансово-экономической безопасности предприятия в долгосрочном периоде. Прогрессивное развитие предприятия, повышение конкурентоспособности и уровня финансово-экономической безопасности в долгосрочном периоде обеспечивают инновации, в основе которых находится человеческий капитал.

Исследованию проблем инновационной деятельности посвящены работы таких ученых, как: П. Друкер, Б. Твисс, Б. Санто, В. Базилевич, Ю. Бажал, П. Перерва, Р. Фатхутдинов, В. Мединский, С. Ильенкова, С. Ямпольский, А. Лапко и т.д. В научной литературе недостаточно внимания уделено исследованию инноваций в контексте антикризисного управления на предприятиях. Следовательно, особую актуальность приобретает определение роли инноваций в системе антикризисного управления, исследование инноваций как инструмента обеспечения устойчивого развития в контексте антикризисного управления на предприятии. Эффективное антикризисное управление состоит из трех основных моментов: выявление и предупреждение кризиса; ликвидация

кризисного состояния; определение новой управленческой стратегии [1, с. 111; 2].

Сущность антикризисного управления трактуют как преодоление предприятием кризисных явлений с минимальными потерями, в том числе за счет минимизации потерь при использовании человеческого капитала [3, с. 140]. В этом случае кризисы возникают по причине несбалансированности между функционированием и развитием, поэтому антикризисное управление трактуется как одна из составляющих системы организации производства в целом [4, с. 101].

Интенсификация инновационной деятельности в нынешних условиях становится эффективным антикризисным инструментом для предприятий, которые качественно используют человеческий капитал. Инновации обеспечивают обновление не только материальной и технологической базы сферы производства, но и способствуют укреплению конкурентных позиций отечественных предприятий на мировом рынке. Несмотря на всесторонние исследования проблематики сферы инноваций, проблема формирования эффективной системы использования человеческого капитала на пути инновационного развития до сих пор не является окончательно решенной. Особое внимание, на наш взгляд, требует исследования особенностей инновационной деятельности в условиях санкционного давления.

Отдельного внимания заслуживает исследование процесса обмена человеческим капиталом между хозяйствующими субъектами, сопровождающимися феноменом диффузии инноваций, и разработка эффективной системы трансфера человеческого капитала для обеспечения непрерывного цикла обновления производства и реализации принципа интенсивного развития за счет инновационной деятельности.

Современные исследования в области управления человеческим капиталом и

инновационной деятельностью носят разрозненный характер. Однако, следует, что в научной литературе недостаточно внимания в уделено исследованию вопросов управления нематериальной составляющей обеспечения инновационного процесса на основе эффективного применения человеческого капитала, занимающих ключевое место в проблемном поле интенсификации инновационной деятельности и технологического развития производственного сектора в национальной экономической системе. Реализация инвестиционно-инновационной модели экономического развития предполагает формирование новых требований к структуре и качества кадрового потенциала промышленного сектора [5, с. 240].

Данные и методы (Data and Methods).

Объектом исследования является система антикризисного управления предприятием в условиях инновационного развития. Предметом исследования является согласованный инструментарий антикризисного управления и обеспечение инновационного развития. В рамках исследования были использованы общие научные методы познания, методы сравнительного анализа, метод коэффициентного анализа, метод рейтинговой оценки, методы индукции и дедукции, методы прогнозирования.

Как свидетельствуют результаты проведенного исследования, в научной литературе структуризация подходов к характеристике сущности антикризисного управления происходит в зависимости от широты содержания «системы организации производства» при возникновении кризиса, а при необходимости и принятие мер в условиях наступления кризиса постфактум.

На наш взгляд, систему организации производством в условиях качественного использования человеческого капитала следует понимать комплексно как систему раннего предупреждения и идентификации кризисных явлений, разработки превентивных мер и при необходимости

разработки и использования действенных антикризисных инструментов в условиях наступления финансово-экономического кризиса с ориентацией на долгосрочную перспективу.

Обобщив научные подходы к характеристике категории «использование человеческого капитала в антикризисном управлении», можно предложить следующее определение: человеческий капитал в антикризисном управлении предприятием – это система с определенным комплексом мер и инструментов, используемая в процессе управления для выявления и предупреждения или устранения кризисного состояния на любом этапе жизненного цикла предприятия, посредством эффективного применения человеческого капитала [6, 7, 8].

Модель (MethodsorModel).

Формирование эффективной системы антикризисного управления на основе применения свойств человеческого капитала требует структуризации факторов, обуславливающих их возникновение на предприятии. Сегодня мы наблюдаем ход процессов усиления системного финансово-экономического кризиса в России, связанный с возникновением новых факторов, оказывающих негативное влияние на финансовое состояние предприятий. В последние годы такими факторами стали экономический кризис вызванный санкционными действиями и внедрение антипандемических мер, направленных на борьбу с COVID-19 и их модификациями [9, 10]. Формирование человеческого капитала в контексте современных кризисных условий рыночной экономики приобретает новые особенности, а именно:

- 1) непрерывность обучения и неразрывную связь образования с производственной деятельностью человека;
- 2) способность творческого применения накопленных знаний, навыков для генерации новых ноу-хау;
- 3) развитие инновационной экономики обуславливает применение элементов

творчества не только отдельных работников, но и целых коллективов предприятий.

Человеческий капитал представляют собой вещественную основу инноваций, включая технологии и технологическое оборудование нового поколения для наукоёмких отраслей. Это формирует на предприятии инновационную активность и определяет производственные мощности интеллектуальных работников [11, с. 34].

Игнорирование современных методов к применению качественно нового подхода использования человеческого капитала при организации современного производственного процесса приводит к возникновению нового витка кризисных явлений [12, с. 104]. Причиной кризисного состояния значительной части предприятий России является их медленное и не всегда эффективное адаптивное к изменению внешней и внутренней среды хозяйствования. Основные внешние и внутренние факторы, способствующие возникновению кризисных явлений на предприятиях, приведены в таблице 1. Следует отметить, что фактор человеческого капитала в антикризисном управлении предприятием, приведенных в таблице 1 трудно прогнозируется, что значительно усложняет процесс разработки и реализации антикризисных мер на предприятиях.

Стратегии антикризисного управления предприятием направлены на оптимизацию использования человеческого капитала в условиях отрицательной динамики внешней и внутренней хозяйственной среды. Антикризисная стратегия может рассматриваться как модель, обеспечивающая контроль и прекращение кризисных процессов и создающая условия для восстановления утраченного потенциала человеческого капитала. Своевременное планирование эффективного использования человеческого капитала дает возможность избежать и смягчения возможных кризисных ситуаций [13].

Таблица 1

Факторы, способствующие возникновению кризисного состояния предприятия

Table 1

Factors contributing to the emergence of a crisis state of the enterprise

Факторы	Описание факторов
Внешние	изменения в законодательстве и принятие новых законов
	снижение платежеспособности потребителей, что приводит к уменьшению спроса на товары
	обесценивание национальной валюты
	появление неисследованных ранее факторов (пандемия Covid-19)
	нестабильное положение государства
	системный финансово-экономический кризис
Внутренние	разбалансированность финансового механизма предприятия
	расхождение между спросом потребителей и видом или структурой продукции
	низкая конкурентоспособность отечественных предприятий
	потеря налаженных хозяйственных связей и стратегий
	низкое качество человеческого капитала предприятия

*Источник: разработано автором**Source: developed by the author*

Учитывая стратегический характер антикризисного управления, можно выделить следующие базовые стратегии применения человеческого капитала: наступательная, защитная, компромиссная, делегирование полномочий и ликвидационная [14].

Реализация стратегии антикризисного управления осуществляется с помощью моделей антикризисного управления, которым присущи определенные организационно-методические особенности. Исходной предпосылкой успешной реализации выбранной модели реализации свойств человеческого капитала является осуществление диагностических процедур для выявления узких мест и поиска слабых сигналов угрозы наступления возможного финансово-экономического кризиса на предприятии [15].

Исследование процесса формирования моделей влияния человеческого капитала на антикризисное финансовое управление в условиях конкретного предприятия нуждается в применении индивидуализированного подхода,

учитывающего особенности человеческого капитала и финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Исходным этапом диагностики вероятности наступления финансово-экономического кризиса на предприятии считаем проведение анализа качественных показателей человеческого капитала и показателей финансовой устойчивости предприятия в контексте возможности наименее рискованной мобилизации финансовых ресурсов, необходимых для осуществления финансово-хозяйственной деятельности при сохранении приемлемого уровня платежеспособности и кредитоспособности предприятия.

Важным элементом инновационного процесса, на наш взгляд, является трансфер технологий человеческого капитала, который обеспечивает формирование нематериальной ресурсной составляющей обеспечения инновационного проекта. Человеческий капитал является важнейшей и неотъемлемой составляющей обеспечения инновационного процесса и выступают нематериальной основой любой инновации. Именно с помощью человеческого капитала,

Управление инновационными процессами

воплощающего информационный ресурс инновационного развития и отражающих права на внедрение новой технологии или производства нового продукта, обеспечивается реализация сущности инновационного процесса – внедрение в реальном производстве новой идеи или качественно нового научно-технического решения, способного повысить эффективность организации производственного процесса и улучшить потребительские качества продукции и услуг.

Трансфер человеческого капитала представляет собой сложный процесс, обеспечивающий реализацию и обуславливающий эффективность инновационного процесса на предприятии. Комплексное представление о механизме трансфера технологий на предприятии можно получить на основе построения модели этого механизма.

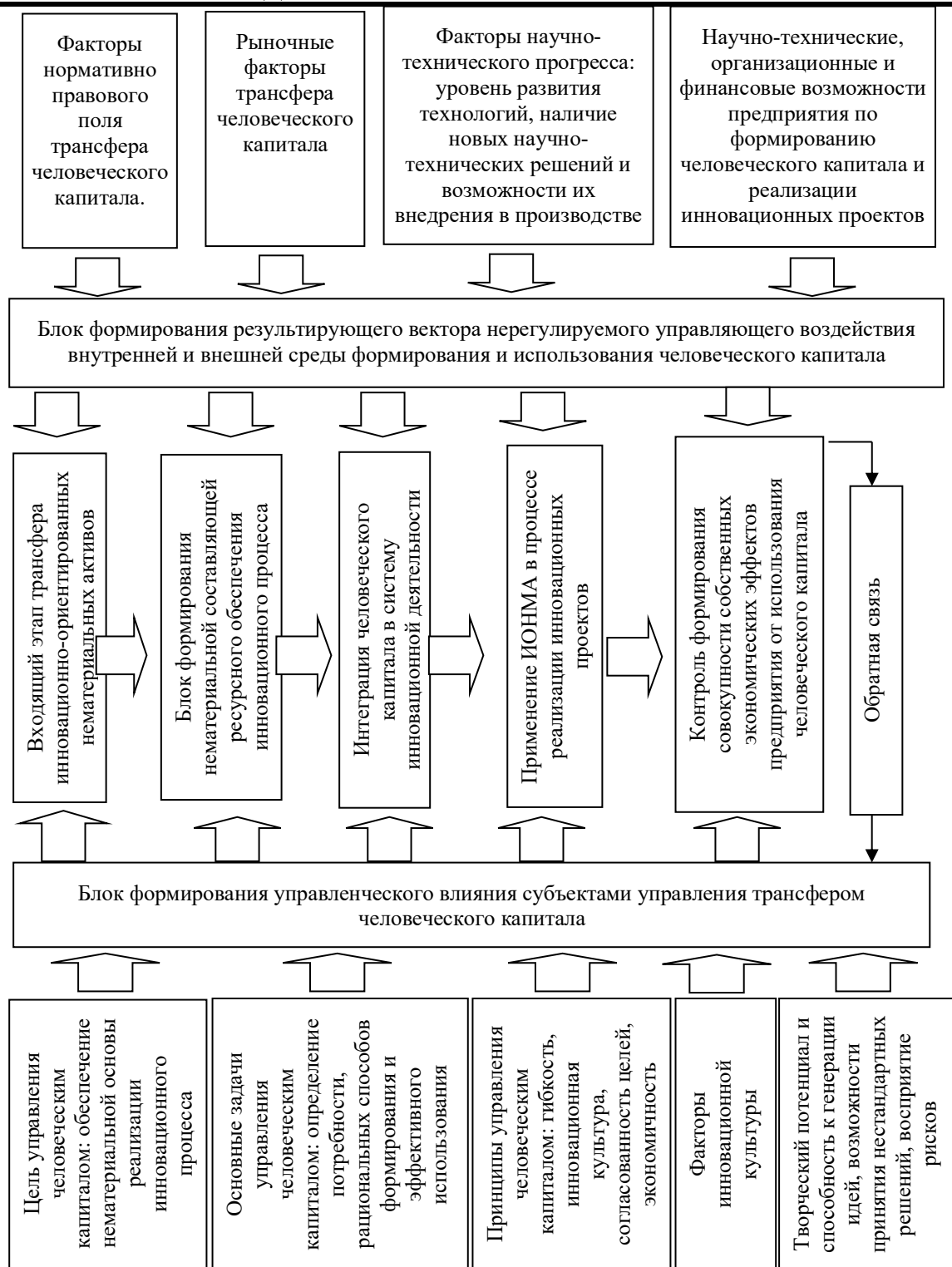
Разработанная на основе проведенного исследования интегрированная в инновационную систему предприятия обобщенная модель управления трансфером инновационно ориентированного человеческого капитала в условиях антикризисного управления представлена на рис. 1.

Базовой основой для построения интегрированной в инновационную систему предприятия обобщенной модели управления трансфером инновационно-ориентированных элементов человеческого капитала как составляющей ресурсного обеспечения инновационной деятельности предприятия стало использование элементов системного и процессного подхода, принципа открытости системы управления и принципа интеграции системы управления трансфером технологий с системой реализации инновационной деятельности на предприятии.

Интеграция в инновационную систему предприятия модели управления трансфером человеческого капитала позволяет реализовывать элементы концепции управления по результатам (управление по целям), ориентированными на усовершенствование организации работы работников на основе более глубокого понимания содержания труда и разъяснения целей и желаемых результатов. В процессе организации трансфера человеческого капитала и реализации инновационной деятельности человеческий фактор имеет решающее значение, учитывая творческий характер инновационного процесса, необходимость работать в условиях риска и совокупность других субъективных факторов, связанных с восприятием изменений и развитием предприятия.

Процесс управления трансфером человеческого капитала должен включать элемент контроля и оценки результатов использования человеческого капитала в инновационной деятельности предприятия, сопоставления выгод и затрат, связанных с формированием трудовых ресурсов предприятия. Использование элемента контроля и оценки результатов использования человеческого капитала в инновационной деятельности предприятия позволяет оценить степень достижения поставленных целей управления и одновременно определить целесообразность и эффективность принятых управленческих решений в сфере трансфера человеческого капитала.

Предлагаемая модель позволяет комплексно подходить к формированию модели управления трансфером человеческого капитала на предприятии, системно согласовывать отдельные элементы процесса моделирования системы управления трансфером человеческого капитала.



Источник: разработано автором

Рис. 1. Обобщённая модель управления трансфером человеческого капитала интегрированная в инновационную систему организации производства

Source: developed by the author

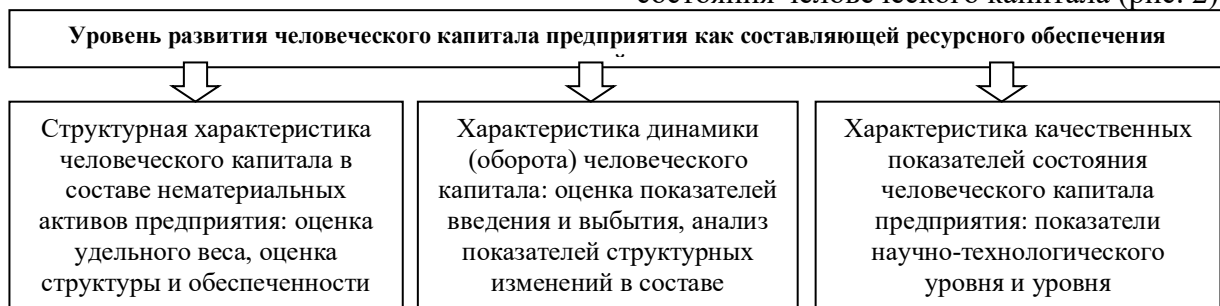
Figure 1. A generalized model for managing the transfer of human capital integrated into an innovative production organization system

На основе использования предлагаемого подхода к формированию модели управления трансфером человеческого капитала разработана интегрированная в инновационную систему предприятия обобщенная модель управления трансфером инновационно-ориентированного человеческого капитала. Предложенная модель ориентирована на обоснованные концептуальные основы управления трансфером человеческого капитала, учитывает влияние факторов внешней и внутренней среды формирования и использования человеческого капитала, результирующий вектор формирования управленческих влияний на процесс формирования и использования человеческого капитала, влияние человеческого фактора на процесс управления трансфером включает компонент контроля и учитывает принцип целеориентированного управления формированием и использованием инновационно ориентированных нематериальных активов предприятия. Использование предлагаемой модели управления трансфером инновационно ориентированных нематериальных активов создает предпосылки для повышения эффективности инновационной деятельности за счет оптимизации процесса формирования и использования человеческого капитала как составляющей ресурсного обеспечения

инновационной деятельности на предприятии.

Для классификации предприятий по уровню развития человеческого капитала как составляющей ресурсного обеспечения инновационной деятельности можно использовать следующие показатели: удельный вес человеческого капитала в составе нематериальных активов предприятия; показатели выбытия и обновления человеческого капитала предприятия; объемы операций, связанных с трансфером технологий и формированием нематериальной составляющей ресурсного обеспечения инновационной деятельности; качественные показатели человеческого капитала на предприятии, характеризующие их научно-технологический уровень, уровень конкурентоспособности рынка технологий; уникальность человеческого капитала конкретного предприятия и структурная характеристика человеческого капитала, которым обладает предприятие.

Следовательно, оценку уровня человеческого капитала, как составляющей ресурсного обеспечения инновационной деятельности предприятия можно разделить на три основных направления: структурная характеристика человеческого капитала в составе нематериальных активов предприятия, характеристика динамики (оборота) человеческого капитала и характеристика качественных показателей состояния человеческого капитала (рис. 2).



Источник: разработано автором

Рис. 2. Основные составляющие оценки уровня развития человеческого капитала как составляющей ресурсного обеспечения инновационной деятельности предприятия

Source: developed by the author

Figure 2. The main components of assessing the level of development of human capital as a component of resource support for the innovative activity of an enterprise

Следовательно, организация производства, основанного на оценке уровня развития человеческого капитала должна базироваться на использовании качественных и количественных показателей, характеризующих качественный состав, удельный вес в структуре человеческого капитала, степень и интенсивность его использования, влияния на ход инновационных процессов на предприятии.

Полученные результаты (Results).

Таким образом, в состав основных критериев организации производственного процесса, основанного на оценке уровня развития человеческого капитала предприятия следует отнести:

1. Уровень обеспеченности предприятия человеческим капиталом (оценка технологического уровня производства, оценка удельного веса человеческого капитала в общем объеме нематериальных активов и общем объеме внеоборотных активов).

2. Удельный вес человеческого капитала в составе нематериальных активов предприятия (характеризующий уровень инновационности нематериальных активов предприятия) и удельный вес человеческого капитала в составе трудовых ресурсов предприятия.

3. Состав и структура человеческого капитала предприятия (характеризуют виды человеческого капитала, используемые на предприятии и соотношение их удельного веса).

4. Критерии оценки динамики человеческого капитала предприятия, характеризующие количественные показатели ввода, выбытия, изменения состава и структуры человеческого капитала на предприятии.

5. Качественные показатели человеческого капитала предприятия, отражающие научно-технические и технологические параметры и характеристики человеческого капитала предприятия.

6. Характеристики эффективности использования человеческого капитала компании, характеризующие общий уровень эффективности и уровень эффективности отдельных видов человеческого капитала компании.

Таким образом анализ приведенных показателей по основным критериям оценки уровня развития человеческого капитала предприятия позволяет сделать обоснованные экспертные выводы относительно уровня организации производства на основе применения человеческого капитала предприятия и обеспечить формирование релевантной информации для принятия оптимальных управленческих решений в сфере инновационной деятельности предприятия в условиях антикризисного управления.

Заключение (Conclusions or Discussion and Implication). Систему антикризисного управления следует понимать комплексно как систему раннего предупреждения и идентификации кризисных явлений, разработки превентивных мер и при необходимости разработки и использования действенных антикризисных инструментов в условиях наступления финансово-экономического кризиса с ориентацией на долгосрочную перспективу.

По результатам проведенного исследования разработана интегрированная в инновационную систему предприятия обобщенная модель управления трансфером инновационно ориентированного человеческого капитала в условиях антикризисного управления. Предлагаемая модель позволяет комплексно подходить к формированию модели управления трансфером человеческого капитала предприятия, системно согласовывать отдельные элементы процесса моделирования системы управления трансфером человеческого капитала для обеспечения принятия рациональных управленческих решений в инновационной сфере.

Оценка уровня человеческого капитала как составляющей ресурсного обеспечения инновационной деятельности предприятия предложена осуществлять в пределах трех основных направлений: структурная характеристика человеческого капитала в составе нематериальных активов предприятия, характеристика динамики (оборота) человеческого капитала предприятия и характеристика качественных показателей состояния нематериальных активов предприятия.

Обосновано, что в состав основных критериев оценки уровня развития человеческого капитала предприятия следует отнести: уровень обеспеченности предприятия человеческим капиталом; удельный вес человеческого капитала в составе нематериальных активов предприятия; состав и структуру человеческого капитала предприятия; критерии оценки динамики человеческого капитала предприятия; качественные показатели человеческого капитала предприятия; показатели эффективности использования человеческого капитала предприятия.

Библиографический список

1. Журиха, А.М. Научные подходы к антикризисному управлению предприятием / А.М. Журиха. — Текст: непосредственный // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2016 г.). — Санкт-Петербург: Свое издательство, 2016. — С. 110-112. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/219/11514/> (дата обращения: 19.01.2023).

2. Khaled Zamoum and Tevhide Serra Gorpe. Crisis Management: A Historical and Conceptual Approach for a Better Understanding of Today's Crises Submitted: October 28th, 2017 Reviewed: March 5th, 2018 Published: June 27th, 2018. DOI: 10.5772/intechopen.76198

3. Валдайцев С.В. Антикризисное управление на основе инноваций: Учебное пособие. — М.: ТК «Велби», 2016. — 312 с.

4. Кондратьева К.В. Состояние и проблемы развития антикризисного управления на предприятиях промышленности // Вестник Пермского университета. — 2014. — Выпуск № 4.—С. 99–107.

5. N.M. Burbano, M.P. Valls. Analysis of scientific production on organizational innovation. / Montalván-Burbano et al., Cogent Business & Management (2020), №7. P. 2 – 17.

6. Чернявская А.С. Формирование и развитие человеческого капитала как важнейший фактор инновационного развития организации / А.С. Чернявская. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 42 (280). — С. 239-241. — URL: <https://moluch.ru/archive/280/63198/> (дата обращения: 19.01.2023).

7. Иванцевич Дж.М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Дж.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. — М.: Изд-во Дело, 2017. — 304 с.

8. Krasko A.A. Assessing the Risk of Negative Development of the Process of Influence of Regional Human Capital on Socio-Economic Development. // Components of Scientific and Technological Progress. Scientific and practical journal № 6(72) 2022. Paphos, Cyprus, 2022. — P. 30 – 40.

9. Лукьянова Т.В. Управление персоналом: Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: Учебно-практическое пособие / Т.В. Лукьянова. — М.: Проспект, 2016. — 72 с.

10. S. Dutta, B. Lanvin, L. Rivera S. Wunsch-Vincent. Tracking Innovation through the COVID-19 Crisis. 2021. — 226 p. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_public_gii_2021.pdf (дата обращения: 20.01.2023)

11. Шеркунов С.А. Человеческий капитал и стратегия инновационного развития экономики / С.А. Шеркунов. — Текст: непосредственный // Проблемы и перспективы экономики и управления:

материалы I Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель 2012 г.). — Санкт-Петербург: Реноме, 2012. — С. 34-36. — URL:

<https://moluch.ru/conf/econ/archive/15/2087/>

(дата обращения: 18.01.2023).

12. Argenti, P. Crisis communication: Lessons from 9/11. *Harvard Business Review*, 80(12), 2002. — P. 103 – 109.

13. Ershova N.A., Kosareva T.N. Digitalization of Economy in Russia: Prospects and Challenges / Proceedings of the International Conference “Science and innovations 2021: development directions and priorities” (May 26, 2021. Melbourne, Australia). P. 7 – 13. URL: <http://ran-nauka.ru/wp-content/uploads/2021/06/Science-and-innovations-2021-May-26.pdf>. (дата обращения: 23.01.2023).

14. L.M. Idigova, V.R. Markaryan, A.H. Majiev. Digital technologies in the personnel management system. / The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences P. 543 – 548. URL:

<https://doi.org/10.15405/epsbs.2022.12.69>

Corresponding Author: Lalita Musaevna Idigova Selection and peer-review under responsibility of the Organizing Committee of the conference eISSN: 2357-1330

15. Markeeva, A. V., Panferov, D. A., & Zholobova, O. A. (2019). Digital Economy and Retraining Programs of Unemployed Persons in Russia. *Vestnik Moskovskogo Universiteta: Seriya 18, Sociologiya i Politologiya*, 25(2), 133–156. URL: <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2019-25-2-133-156>

Поступила в редакцию – 13 декабря 2022 г.

Принята в печать – 02 февраля 2023 г.

Bibliography

1. Zhuriha, A.M. Nauchnye podhody k antikrizisnomu upravleniju predpriyatijem / A.M. Zhuriha. — Tekst: neposredstvennyj // Problemy i perspektivy jekonomiki i upravlenija: materialy V Mezhdunar. nauch. konf. (g. Sankt-Peterburg, dekabr' 2016 g.). — Sankt-Peterburg: Svoe izdatel'stvo, 2016. — S. 110-112. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/219/11514/> (data obrashhenija: 19.01.2023).

2. Khaled Zamoum and Tevhide Serra Gorpe. Crisis Management: A Historical and Conceptual Approach for a Better Understanding of Today's Crises Submitted: October 28th, 2017 Reviewed: March 5th, 2018 Published: June 27th, 2018. DOI: 10.5772/intechopen.76198

3. Valdajcev S.V. Antikrizisnoe upravlenie na osnove innovacij: Uchebnoe posobie. — M.: TK «Velbi», 2016. — 312 s.

4. Kondrat'eva K.V. Sostojanie i problemy razvitija antikrizisnogo upravlenija na predpriyatijah promyshlennosti // Vestnik Permskogo universiteta. — 2014. — Vypusk № 4. — S. 99–107.

5. N.M. Burbano, M.P. Valls. Analysis of scientific production on organizational innovation. / Montalván-Burbano et al., *Cogent Business & Management* (2020), №7. R. 2 – 17.

6. Chernjavskaja A.S. Formirovanie i razvitie chelovecheskogo kapitala kak vazhnejshij faktor innovacionnogo razvitija organizacii / A.S. Chernjavskaja. — Tekst: neposredstvennyj // Molodoj uchenyj. — 2019. — № 42 (280). — S. 239-241. — URL: <https://moluch.ru/archive/280/63198/> (data obrashhenija: 19.01.2023).

7. Ivancevich Dzh.M. Chelovecheskie resursy upravlenija: osnovy upravlenija personalom / Dzh.M. Ivancevich, A.A. Lobanov. — M.: Izd-vo Delo, 2017. — 304 s.

8. 8Krasko A.A. Assessing the Risk of Negative Development of the Process of Influence of Regional Human Capital on Socio-Economic Development. // Components of Scientific and Technological Progress. Scientific and practical journal № 6(72) 2022. Paphos, Cyprus, 2022. — R. 30 – 40.

9. Luk'janova T.V. Upravlenie personalom: Teorija i praktika. Upravlenie innovacijami v kadrovoj rabote: Uchebno-prakticheskoe posobie / T.V. Luk'janova. — M.: Prospekt, 2016. — 72 c.

10. S. Dutta, B. Lanvin, L. Rivera S. Wunsch-Vincent. Tracking Innovation through the COVID-19 Crisis. 2021. – 226 r. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf (data obrashhenija: 20.01.2023)
11. Sherkunov S.A. Chelovecheskij kapital i strategija innovacionnogo razvitija jekonomiki / S.A. Sherkunov. — Tekst: neposredstvennyj // Problemy i perspektivy jekonomiki i upravlenija: materialy I Mezhdunar. nauch. konf. (g. Sankt-Peterburg, aprel' 2012 g.). — Sankt-Peterburg: Renome, 2012. — S. 34-36. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/15/2087/> (data obrashhenija: 18.01.2023).
12. Argenti, P. Crisis communication: Lessons from 9/11. Harvard Bu. iness Review, 80(12), 2002. – R. 103 – 109.
13. Ershova N.A., Kosareva T.N. Digitalization of Economy in Russia: Prospects and Challenges / Proceedings of the International Conference “Science and innovations 2021: development directions and priorities” (May 26, 2021. Melbourne, Australia). R. 7 – 13. URL: <http://ran-nauka.ru/wp-content/uploads/2021/06/Science-and-innovations-2021-May-26.pdf>. (data obrashhenija: 23.01.2023).
14. L.M. Idigova, V.R. Markaryan, A.H. Majiev. Digital technologies in the personnel management system. / The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences R. 543 – 548. URL: <https://doi.org/10.15405/epsbs.2022.12.69> Corresponding Author: Lalita Musaevna Idigova Selection and peer-review under responsibility of the Organizing Committee of the conference eISSN: 2357-1330
15. Markeeva, A. V., Panferov, D. A., & Zholobova, O. A. (2019). Digital Economy and Retraining Programs of Unemployed Persons in Russia. Vestnik Moskovskogo Universiteta: Seria 18, Sociologija i Politologija, 25(2), 133–156. URL: <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2019-25-2-133-156>

Received for publication - December 13, 2022.

Accepted for publication - February 02, 2023.