

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной и инновационной
деятельности ФГБОУ ВО «Белгородский
государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова»
доктор педагогических наук, профессор
Т.М. Давыденко



2023 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертационную работу Виноградовой Татьяны Александровны на тему «Управление инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальностям 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика» (7. Экономика инноваций), 5.2.6. «Менеджмент».

Актуальность темы исследования:

В современных экономических условиях одним из главных факторов экономического роста на промышленных предприятиях является осуществление на постоянной основе инновационной деятельности, в процессе которой будут созданы и реализованы нововведения. Инновации позволяют предприятиям приобретать конкурентное преимущество, выходить на новые рынки сбыта, укреплять экономическое положение, а также в условиях санкционных ограничений существенно снизить зависимость от иностранных поставщиков.

Инновационная деятельность на предприятиях обеспечивает трансформацию научных идей сотрудников от этапа их разработки до получения результата в процессе их практического использования. В связи с этим важное значение приобретает процесс управления инновационной активностью персонала предприятия. Основным преимуществом инновационно

активного персонала является: рост количества и качества предложенных инновационных идей, сокращение сроков разработки и реализации инновационных проектов, заинтересованность сотрудников в повышении экономической эффективности осуществляемых проектов.

Необходимость реализации инновационной активности персонала актуализирует такие вопросы, как стимулирование персонала к участию в инновационных процессах предприятия, разработка инновационной политики предприятия в области управления инновационной деятельностью в том числе на основе оценки уровня инновационной активности персонала. В соответствии с этим выбранная автором диссертационной работы тема исследования является актуальной и значимой для развития науки управления экономикой инноваций и ее прикладного практического приложения.

Общая оценка диссертационной работы:

Полученные результаты диссертационного исследования Виноградовой Т.А. по повышению инновационной активности персонала способствуют приращению знаний в теории и практике управления инновационной деятельностью предприятия в интересах его инновационного развития. Важность исследования заключается в разработке методического инструментария к управлению инновационной активностью персонала, в т.ч. в части оценки, анализа и стимулирования уровня инновационной активностью персонала.

Содержание диссертационной работы выстроено логически последовательно и полностью соответствуют цели и задачам исследования. Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Раскрытие содержательной части работы представлено на 301 странице машинописного текста, включая 37 таблиц, 26 рисунков и 60 формул. Список литературы содержит 212 наименований.

В первой главе автор рассматривает и исследует теоретические вопросы формирования инновационной активности персонала и ее место в результатах

инновационной деятельности предприятия. Автором исследованы следующие категории:

- инновации и инновационное развитие предприятий (стр. 15-17);
- инновационная активность (стр. 18-25), где, в том числе, сформулирована авторская трактовка термина «инновационная активность персонала»;
- факторы, влияющие на инновационное развитие предприятия (стр. 27-33), исследование роли инновационной активности персонала как одного из ключевых факторов экономической результативности инновационной деятельности;
- факторы, влияющие на уровень инновационной активности персонала с позиции внутренней и внешней среды по отношению к работнику предприятия (стр. 35-38);
- современные подходы к оценке уровня инновационной активности персонала (стр. 38-48);
- проблемы в области управления инновационной активностью персонала на современных промышленных предприятиях (стр. 48-57).

Вторая глава посвящена вопросам разработки методического подхода и механизма управления инновационной активностью персонала. В рамках данной главы были исследованы и описаны следующие авторские разработки:

- политика управления инновационной активностью персонала предприятия (стр. 60-80) как совокупность: системы управления инновационной активностью персонала; структуры управления инновационной активностью персонала; идентификации факторов, влияющих на уровень инновационной активности персонала; оценки уровня инновационной активности персонала; оценки влияния инновационной активности персонала на финансовые и нефинансовые показатели; системы стимулирования инновационной активности персонала предприятия; мониторинга и контроля уровня инновационной активности персонала;

- модель оценки уровня инновационной активности персонала (стр. 81-117), включающая: систему показателей оценки; процедуру оценки; интерпретацию результатов; процедуру принятия управленческих решений;
- система стимулирования инновационной активности персонала предприятия для достижения целей его инновационного развития (стр. 117-151) в совокупности с обозначением цели, задач, принципов, инструментов реализации и показателей эффективности такой системы.

В третьей главе дана характеристика результатов практической апробации разработанных положений диссертационной работы на базе двух промышленных предприятий:

- проведен анализ политики предприятий в области управления инновационной активностью персонала, в рамках которого подтверждена необходимость совершенствования политики управления инновационной деятельностью с целью достижения плановых целей, в том числе необходимость повышения инновационной активности персонала (стр. 156-171);
- проведена оценка практической применимости методики оценки и анализа уровня инновационной активности персонала предприятия на базе разработанной экономико-математической модели (стр. 172-183);
- разработан комплекс мероприятий на 1 календарный год по достижению запланированного уровня инновационной активности персонала (стр. 185-188);
- внедрены технологии стимулирования инновационной активности персонала на базе ключевых показателей эффективности (стр. 189-191) в виде проекта, который был признан экономически целесообразным для каждого исследуемого предприятия (стр. 193-196).

Заключение содержит основные выводы и результаты работы диссертанта.

Степень обоснованности вынесенных на защиту научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации:

В диссертационной работе Виноградовой Т.А. в качестве источников научной информации и литературы были использованы отечественные и зарубежные монографии, научные статьи, материалы конференций, источники сети Интернет по тематике исследования и др. официальные материалы. В достаточной степени был проведен анализ тематических исследований различных авторов в соответствующих разделах работы. В дополнение к приведенным источникам обоснованность и достоверность положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, подтверждается следующими основаниями:

- применением в работе известных и признанных в науке и практике методов исследования (например, методы экономико-математического анализа, метод Фишберна, метод интегральной оценки, методика интервальных рядов распределения и прочие методы);
- ориентированностью работы на практические аспекты ее применения в деятельности конкретного предприятия;
- применением результатов исследования в учебном процессе ФГБОУ ВО «ЮУрГУ» при преподавании учебных курсов «Управление инновациями», «Управление организационными изменениями» и «Инновации в управлении персоналом»;
- значительным объемом публикаций основных положений и результатов диссертационного исследования общим объемом 21,4 п.л. в 17 работах (в т.ч. 5 статей в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований и 2 монографий).

Содержание диссертационной работы полностью отражает ее название, цели и задачи исследования. Все требования к структуре, содержанию, иллюстрирующему материалу и пояснениям результатов диссертационного исследования выполнены. Работа обладает практической значимостью и

содержит элементы научной новизны, что в совокупности позволяет сделать вывод о наличии вклада автора в приращение научных знаний в области экономики инноваций применительно к управлению инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития предприятия.

Основные научные результаты и их новизна:

К наиболее существенным результатам диссертационного исследования Виноградовой Т.А., характеризующимся научной новизной, относятся следующие положения.

1. Предложены авторские трактовки по ключевым понятиям, входящим в предметную область темы исследования, включая термин «инновационная активность персонала». Предложенное обоснование сущности данного термина определило состав классификации факторов, которые влияют на уровень инновационной активности персонала и обуславливают выделение управления им в отдельный блок в рамках инновационной политики предприятия. Разработанные положения учитывают многофакторность и многоуровневость в процессе влияния инновационной активности персонала на инновационное развитие предприятия.

2. Предложен методический подход к управлению инновационной активностью персонала, в состав которого входит: идентификация факторов, влияющих на уровень инновационной активности персонала; оценка уровня инновационной активности персонала; оценка влияния инновационной активности персонала на финансовые и нефинансовые показатели деятельности предприятия; система стимулирования инновационной активности персонала предприятия; мониторинг и контроль уровня инновационной активности персонала. При комплексном использовании проектного и процессного подходов были определены ключевые этапы управления инновационной активностью персонала в виде реализуемых процессов и отражающих их алгоритмов.

3. Разработана процедура и модель оценки уровня инновационной активности персонала предприятия. Выделены три типа инновационной

активности персонала в зависимости от полученного значения интегрального показателя: инновационно-активный, инновационно-неустойчивый, инновационно-пассивный. Предложен механизм действий для руководства предприятий при отнесении интегрального показателя к каждому типу.

4. Разработана методика стимулирования персонала к его участию в инновационных процессах предприятия. Ключевыми инструментами реализации такой методики выступили следующие элементы: 1) легализация инновационной политики предприятия и системы управления инновационной активностью персонала; 2) внедрение материальных форм стимулирования; 3) внедрение нематериальных форм стимулирования; 4) создание информационной системы инновационной деятельности предприятия; 5) эффективный контракт для отдельных категорий сотрудников, напрямую отвечающих за инновационное развитие предприятия. Автором была разработана система KPI для инновационной деятельности предприятия для трех категорий персонала: высшее руководство; средний уровень менеджмента; инициаторы инноваций и исполнители. Интересы данных категорий персонала были сбалансированы через сочетание взаимосвязанных показателей эффективности их деятельности при осуществлении инновационной деятельности.

5. Разработан методический аппарат организационного управления инновационной активностью персонала предприятия, в т.ч.: внутренние регулирующие документы и регламенты управления, методические рекомендации по расчету и прогнозированию интегрального показателя инновационной активности персонала, включая алгоритмы реализации отдельных этапов и варианты практических рекомендаций, которые позволяют систематизировать процесс управления инновационной активностью персонала.

Полученные результаты подтверждают, что работа Виноградовой Т.А. является важной и значимой с научной точки зрения, а также включает такой набор методик и практических инструментов, который в совокупности

представляет собой комплексную систему, обеспечивающую достижение положительных результатов в области снижения трудоемкости затрат на внедрение инструментов управления инновациями и снижению рисков инновационного развития предприятия. Таким образом, научная новизна результатов работы не вызывает сомнений, а их достоверность была подтверждена в ходе практической апробации на промышленных предприятиях Челябинской области.

Замечания и дискуссионные вопросы к диссертационному исследованию:

1. При разработке системы стимулирования большое внимание отводится характеристике и описанию инструментов реализации такой системы. При этом внедрение материальных форм стимулирования предполагается осуществить, используя системы ключевых показателей эффективности. Но в тексте диссертационного исследования не в полной мере представлено обоснование к использованию данного инструмента, его ограничений и возможных рисков.

2. При апробации результатов исследования на примере двух промышленных предприятий не была проанализирована возможность и необходимость корректировки стратегии предприятия в целом при условии внедрения мероприятий в области управления инновационной активностью персонала.

3. В процессе расчета интегрального показателя для оценки уровня инновационной активности персонала на предприятии автором был предложен перечень из 85 показателей, который в результате целенаправленного отбора сократился до 40 показателей. На наш взгляд, такое количество показателей является большим, а процесс расчета может быть трудозатратным, особенно для средних предприятий, в которых инновационная деятельность может не выделяться в отдельный сегмент и нет специальной службы, отвечающей за процессы инновационного развития.

4. В работе представлена типология инновационной активности персонала: инновационно-активный, инновационно-неустойчивый, инновационно-

пассивный. При этом отсутствует авторская трактовка сущности указанных видов.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждении ученых степеней:

Диссертационная работа на соискание ученой степени кандидата экономических наук Виноградовой Татьяны Александровны на тему «Управление инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий» является самостоятельно выполненной, завершенной научной работой, которая решает актуальные вопросы повышения инновационной активности персонала промышленных предприятий в составе обеспечения экономически эффективной инновационной политики предприятий. Работа выполнена в соответствии с критериями и требованиями п.п. 9 - 14 Постановления Правительства РФ от 24.09.2013 N 842 (ред. от 26.01.2023) «О порядке присуждения ученых степеней».

Результаты диссертационного исследования получили положительную оценку в научной среде, а также были применены на функционирующих промышленных предприятиях, реализующих инновационную деятельность. Научные положения диссертационной работы в достаточной степени представлены в опубликованных научных статьях, монографиях и на научных конференциях.

Цель, задачи, а также содержание представленной диссертации и автореферата соответствуют пунктам паспорта специальностей ВАК:

5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (экономика инноваций): п. 7.1. Теоретико-методологические основы анализа проблем инновационного развития и инновационной политики; п. 7.13. Управление инновациями и инновационными проектами на уровне компаний, предприятий и организаций. Инновационные риски; п. 7.14. Инновационная политика. Механизмы и инструменты стимулирования инновационной активности и улучшения инновационного климата;

5.2.6. – Менеджмент: п.23. Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами.

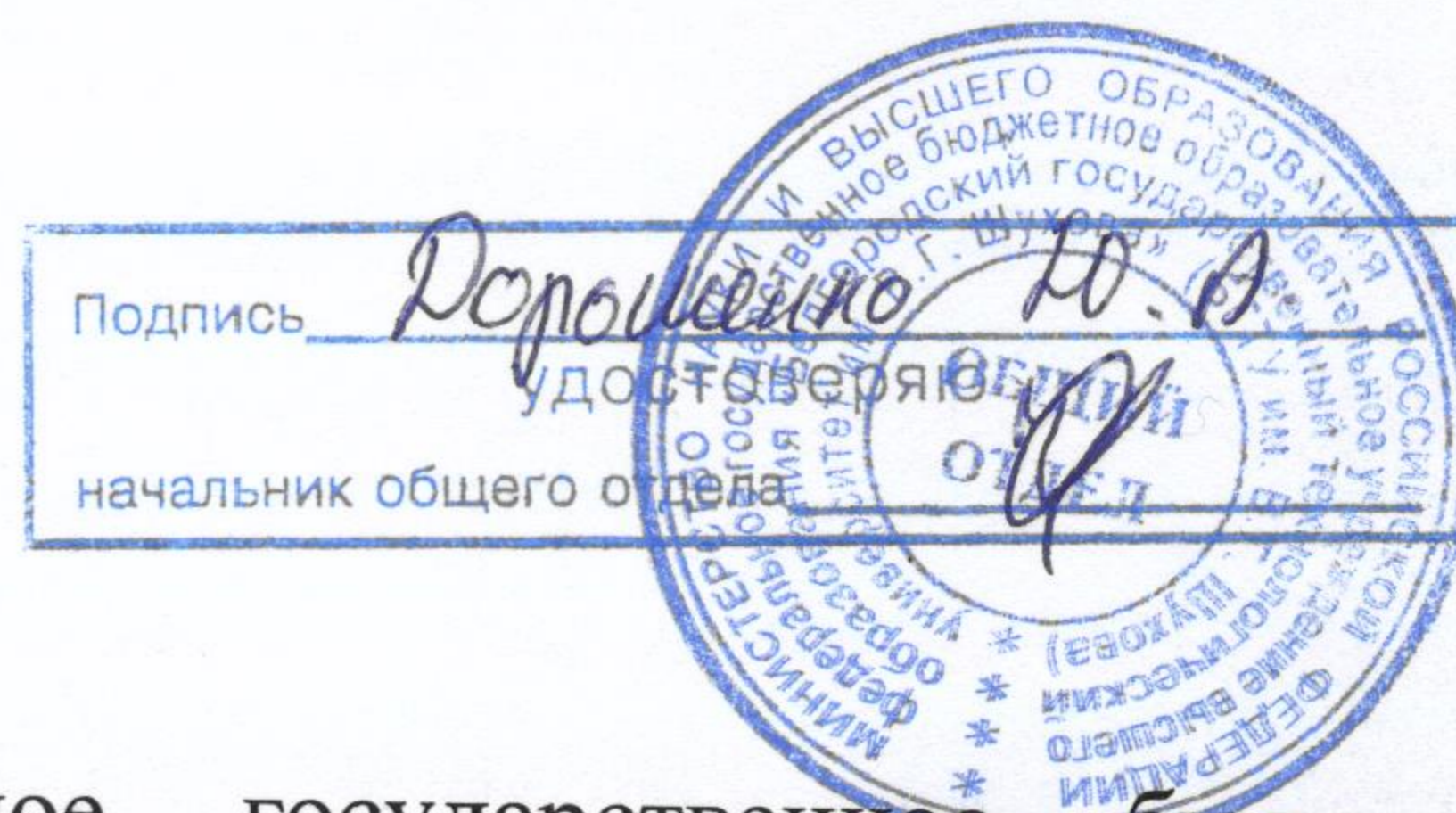
Считаем, что автор диссертационной работы Виноградова Татьяна Александровна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальностям 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика» (7. Экономика инноваций), 5.2.6. «Менеджмент».

Отзыв ведущей организации подготовил доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой стратегического управления ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» Дорошенко Юрий Анатольевич.

Диссертация и отзыв обсуждены на заседании кафедры стратегического управления ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород (протокол № 10 от «11» апреля 2023 г.).

Заведующий кафедрой
стратегического управления
ФГБОУ ВО «Белгородский государственный
технологический университет им. В.Г. Шухова»,
доктор экономических наук, профессор,
научная специальность
08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством

Дорошенко Юрий Анатольевич



Сведения об организации:

Наименование организации: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова»

Адрес: 308012, Белгородская область, г. Белгород, ул. Костюкова, 46

Телефон: +7 (4722) 54-20-87

E-mail: rector@intbel.ru

Сайт: <https://www.bstu.ru/>