В диссертационный совет 24.2.437.06 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, созданный на базе ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)»

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, профессора Кульковой Инны Анатольевны 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 специальности 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика» (7. Экономика инноваций), 5.2.6. «Менеджмент».

Актуальность темы исследования

Происходящие в современной экономике изменения повышают значимость осуществления предприятиями инновационной деятельности, а разворачивающиеся в нашей стране процессы импортозамещения делают инновации жизненно необходимыми. Для реального инновационного развития компаний должны быть созданы все необходимые условия, в том числе требуется обеспеченность всеми необходимыми ресурсами и квалифицированным, готовым разрабатывать и реализовывать инновационные проекты персоналом.

Понимание важности управления инновационной активностью персонала, сокращения его сопротивления новшествам и поддержки инновационных предложений работников являются одной из приоритетных задач руководства каждой организации. Для того, чтобы инновационное развитие компаний было эффективным, необходим системный подход к

управления инновационной активностью персонала, который включал бы инструменты стимулирования такой активности для работников разных уровней в организационной иерархии от высшего руководства до сотрудников, непосредственно реализующих инновации.

С учетом приведенных доводов тема диссертационного исследования Виноградовой Татьяны Александровны является актуальной, указанные в работе объект и предмет исследования в полной мере соответствуют поставленной цели исследования. Уровень теоретико-методологической проработанности материала, содержащегося в диссертационном исследовании, соответствует требованиям ВАК РФ, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук.

Степень обоснованности выдвигаемых научных положений, выводов и рекомендаций

Научные положения, выводы и рекомендации, которые содержатся в диссертационной работе, являются обоснованными. Это подтверждается, во-первых, достаточным объемом анализируемых научных публикаций. Всего по теме исследования было проанализировано 212 источников литературы. Во-вторых, соискателем в работе применялись разные научные методы исследования, среди которых синтез, экономико-математическое и программное моделирование, метод парного сравнения, метод Фишберна и др. В-третьих, при написании работы соискатель использовал теоретические положения таких наук, как финансовый менеджмент, инновационный менеджмент, теория стимулирования персонала, а также оценка экономической эффективности инновационных проектов. В-четвертых, соискателем проведена положительная апробация результатов исследования на международных и всероссийских научных конференциях, а также на промышленных предприятиях Челябинской области. Всего по теме исследования было опубликовано 15 статей, в том числе 5 статей в ведущих

изданиях согласно перечню ВАК РФ, и разделы в двух коллективных монографиях.

Таким образом, содержание диссертационной работы Виноградовой Т.А., стиль изложения материала, научные положения, представленные выводы и рекомендации соответствуют требованиям, которые предъявляются к научным работам, и в достаточной степени обоснованы.

Оценка содержания и структуры диссертации, ее завершенность

Содержание и структура диссертации и автореферата выполнены с соблюдением требований к работам такого рода.

Тема диссертационного исследования «Управление инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий» отражает прописанные в работе цель и задачи. Содержание всех разделов работы представлено с соблюдением логики представления материала и сохранением причинно-следственных связей между разделами работы.

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, 10 параграфов, заключения, списка литературы и 17 приложений. После каждой главы сформулированы выводы. Исследование диссертанта изложено на 301 странице, в том числе 238 страниц основного текста. Всего в работе приведено 37 таблиц, 26 рисунков и 60 формул.

Первая глава работы (с. 15-59) посвящена исследованию теоретических вопросов управления инновационной активностью персонала промышленных предприятий. Проанализирована сущность понятий «инновация», «инновационное развитие», «инновационная активность персонала». В работе представлена авторская трактовка инновационной активности персонала как «целенаправленной, динамической деятельности персонала всех категорий и уровней управления по разработке и внедрению инноваций, в рамках которой реализуются имеющиеся компетенции, а также проявляются заинтересованность, инициативность, предприимчивость и

ответственность сотрудников в результатах такой деятельности для достижения общих целей инновационного развития предприятия» (с. 23-24). Исследовано влияние инновационной активности персонала на процессы инновационного развития, в рамках чего была сформирована система факторов, влияющих на инновационное развитие персонала (с. 27). В работе представлено теоретическое обоснование значимости инновационной активности персонала как одного из главных факторов инновационного развития предприятия. На основании проведенных исследований соискателем систематизирована и выделена классификация факторов, влияющих на уровень инновационной активности персонала (с. 37).

По результатам анализа существующих подходов к оценке уровня инновационной активности персонала выявлены их недостатки и аспекты, требующие совершенствования. В работе отмечается, что наличие проблем в управлении инновационной активностью персонала является причиной, приводящей к снижению инновационной активности персонала и недостижению целей в области инновационного развития персонала.

Во второй главе (с. 60-155) разработан механизм управления инновационной активностью персонала, который включает разработку политики управления и системы стимулирования инновационной активности персонала. Предложены авторские трактовки таких терминов как политика управления инновационной активностью персонала (с. 61), управление инновационной активностью персонала (с. 65), система стимулирования инновационной активностью персонала (с. 120) и др.

Соискателем предложен и обоснован методический подход к оценке уровня инновационной активности персонала через расчет интегрального показателя. Всего было выбрано 40 показателей для включения в оценку при использовании комбинации методов парного сравнения и метода Фишберна. В работе представлена и обоснована процедура выбора данных показателей (с. 81-99). Введена классификация из трех типов инновационной активности

персонала в зависимости от полученного значения интегрального показателя (с. 105).

Все авторские разработки по управлению инновационной активностью персонала предложено систематизировать в официальном локальном документе – политике управления инновационной активностью персонала. При этом расчеты рекомендовано проводить с использованием разработанной экономико-математической модели на базе программного продукта MS Excel.

В завершении второй главы представлены разработки по созданию единой системы стимулирования инновационной активности персонала предприятия (с. 117-150), включающей как материальные, так и нематериальные инструменты реализации.

В третьей главе (с. 156-200) проведена оценка практической применимости разработанного инструментария на предмет возможности принятия управленческих решений на базе проводимой оценки уровня инновационной активности персонала предприятия. В работе доказано на примере двух промышленных предприятий, что предложенные идеи имеют достаточно оснований быть использованными на конкретном предприятии инновационного сектора экономики для повышения инновационной активности персонала и достижения целей его инновационного развития.

Диссертационная работа характеризуется целостностью и полнотой изложения материала, а насыщенность работы графическим и табличным материалами придает работе дополнительную ценность.

Научная новизна и достоверность полученных результатов

Диссертационная работа Виноградовой Т.А. направлена на развитие теоретического и разработке методического обеспечения управления инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития предприятия, что и являлось целью диссертационного

исследования. Для достижения данной цели соискателем были последовательно решены следующие задачи:

1. Уточнена сущность понятия «инновационная активность персонала» и определяющие его факторы, систематизированы теоретические подходы к определению его ключевой роли в инновационном развитии предприятия.

2. Предложен и обоснован методический подход к управлению инновационной активностью персонала, учитывающий структуру групп, роли и интересы участников инновационного развития предприятия.

3. Разработана модель и реализующая ее методика оценки уровня инновационной активности персонала, обеспечивающие его расчет, идентификацию по достигнутому уровню и прогнозирование требуемой корректировки, адаптируемые к условиям деятельности предприятия.

4. Разработана методика стимулирования инновационной активности персонала, соответствующая целям развития предприятия.

5. Предложен и апробирован механизм управления инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития предприятия.

Представленные задачи нашли свое отражение в научных результатах, которые обладают научной новизной:

1. Уточнено понятие «инновационная активность персонала» и предложена классификация факторов, влияющих на повышение уровня инновационной активности персонала (с. 23-37). Установленные соискателем многофакторность и многоуровневость управления инновационной активностью персонала позволили выделить вопросы управления инновационной активностью персонала в отдельный объект исследования в составе инновационной политики предприятия (с. 33).

2. Предложен и обоснован методический подход к управлению инновационной активностью персонала (с. 60-80), комбинирующий использование системного, процессного и проектного подходов. Разработанный соискателем подход позволит организациям повысить эффективность реализуемой инновационной политики.

3. В целях обеспечения анализа и оценки уровня инновационной активности персонала для повышения эффективности инновационной деятельности компаний соискателем предложена система оценки, включающая систему показателей, процедуру оценки, интерпретацию результатов и алгоритм принятия управленческих решений на базе полученных результатов (с. 81-106). Система позволит выявить проблемные аспекты в структурах управления персоналом и определить направления совершенствования инновационного развития предприятия.

4. Методический инструментарий исследования дополнен разработанной методикой стимулирования инновационной активности персонала. Методика создана с учетом удовлетворения интересов и предприятия, и всех категорий сотрудников при использовании ключевых показателей эффективности инновационной деятельности (с.120-150).

5. Интересным результатом исследования является разработанное методическое обеспечение реализации модели управления инновационной активностью персонала предприятия (с. 107-117, с. 171-188).

Достоверность достигнутых результатов подтверждается успешной апробацией результатов диссертационного исследования на базе промышленных предприятий Челябинской области, а также применением в образовательном процессе на кафедре «Менеджмент» ФГАУО ВО «ЮУрГУ (НИУ)».

Дискуссионные вопросы и замечания по диссертационному исследованию

При общей положительной оценке диссертационного исследования Виноградовой Т.А. на тему «Управление инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий» стоит отметить ряд дискуссионных вопросов и замечаний:

1. Представленный на стр. 66-70 процесс управления инновационной активностью персонала описан достаточно подробно, но на стр. 67 указано, что предлагаемые соискателем этапы «следует скорректировать под

особенности деятельности конкретного предприятия». При этом не уточнено, какие именно особенности стоит принимать во внимание для корректировки данного процесса на различных предприятиях, кто и каким образом, как предполагается, эти этапы будет корректировать?

2. На стр. 79 указывается «мониторинг и контроль уровня инновационной активности персонала» как один из элементов политики управления инновационной активностью персонала. Следует уточнить кто предполагается в качестве субъекта данного мониторинга и контроля на предприятии.

3. Вызывает сомнения необходимость использования столь большого числа показателей в системе оценки уровня инновационной активности персонала (стр. 88-99), поскольку большой объем работы по сбору и расчету показателей для оценки уровня инновационной активности персонала предприятия может привести к отказу от их использования в практике предприятий. По нашему мнению, количество показателей можно было сократить, убрав косвенное дублирование.

4. Представляется спорным называть технологию управления, включающую разработку стратегии и локальных нормативных документов, «легализацией инновационной политики» (стр. 126-127 и рис. 2.15, стр. 121), поскольку термин «легализация» означает официальное признание с оттенком декриминализации. Здесь больше подходит термин «регламентация».

5. На стр. 149 в описании коэффициентов, учитывающих результаты достижения экономического эффекта от инновационной деятельности, при расчете фонда оплаты труда на премирование инновационно-активных сотрудников предложены три ключевых показателя: чистая приведенная стоимость, срок окупаемости и рентабельность инновационного проекта. При этом, не обоснованы границы средних значений процента выполнения плановых показателей по проектам.

Вышеуказанные замечания и дискуссионные вопросы не снижают научной ценности проведенного исследования и общую положительную оценку работы.

Заключение

Диссертационная работа и представленный автореферат Виноградовой Татьяны Александровны на тему «Управление инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий» на соискание ученой степени кандидата экономических наук соответствуют критериям и требованиям Постановления Правительства РФ от 24.09.2013 N 842 (ред. от 26.01.2023) «О порядке присуждения ученых степеней». Диссертационное исследование является самостоятельно выполненной, научной работой.

Представленная диссертация и автореферат 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.

Диссертационное исследование Виноградовой Т.А. способствует приращению знаний в области управление инновационной деятельностью предприятия. Полученные в работе выводы являются полезными для повышения инновационной активности персонала предприятия для достижение стратегических целей в области инновационного развития. Работа имеет высокую практическую значимость и может быть использована при разработке и совершенствовании инновационной стратегии.

Автор диссертационной работы Виноградова Татьяна Александровна заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика» (7. Экономика инноваций), 5.2.6. «Менеджмент».

Сведения об официальном оппоненте:

ФИО лица, представившего отзыв официального оппонента на данную диссертацию	Кулькова Инна Анатольевна
Почтовый адрес	620014, Россия, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29
Телефон	+7 (902) 44-44-746
Адрес электронной почты	i.a.koulkova@mail.ru
Наименование организации, работником которой является лицо, представившее отзыв на данную диссертацию	ФГБУН Институт экономики Уральского отделения РАН
Ученое звание	Профессор
Ученая степень	Доктор экономических наук
Должность в данной организации	Ведущий научный сотрудник Центра исследований социоэкономической динамики
Специальность, по которой оппонентом защищена кандидатская диссертация	08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Официальный оппонент, доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Центра исследований социоэкономической динамики ФГБУН Институт экономики Уральского отделения РАН (специальность 08.00.05) Кулькова Инна Анатольевна

«28» 04 2023 г.

ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ
Для документов
к.э. ... Полянская И.Г.