

## **ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА**

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

Диссертационная работа Виноградовой Татьяны Александровны на тему «Управление инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий» выполнена в русле поиска подходов к управлению интенсификацией инновационной деятельности персонала в условиях перманентных изменений хозяйственной среды и посвящена выявлению ключевых факторов и инструментов формирования инновационной политики предприятия, обеспечивающей конкурентоспособность и эффективную динамику его функционирования. Автор обращает внимание на назревшую к настоящему времени потребность в теоретическом осмыслении сложной и важной проблемы управления инновационной активностью персонала, в выработке соответствующего инструментария, усложняющейся высокой подвижностью и сложной прогнозируемостью параметров среды хозяйствования. Актуальность тематики исследования не вызывает сомнений.

В представленной работе аргументировано доказано, что объективная необходимость поддержания поступательного развития производительных сил определяет требования к исследованию механизмов формирования инновационной политики, в т.ч. стимулирования инновационной активности, методов и критериев оценки систем ее управления с учетом многофакторности и многоуровневости процесса. Постановка проблемы, таким образом, подтверждает соответствие представленной работы «Управление инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий» положениям Паспорта научной специальности 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика» (п. 7) и 5.2.6. «Менеджмент».

Значимость изучения инновационной активности персонала как важнейшей составляющей эффективности функционирования хозяйствующих субъектов, определяющей в конечном итоге конкурентоспособность территории их присутствия, повышается в силу настоятельности обеспечения паритета российской экономики с экономиками промышленно развитых стран. Упорядочение процесса управления

инновационной активностью дополнительно усложняется высоким динамизмом инновационной деятельности, непрерывной трансформацией хозяйственных взаимодействий и т.д.

Состав поставленных Виноградовой Т.А. задач (С. 5) обнаруживает их ориентированность на теоретическое и методическое исследование проблемы, что позволяет выделить – обзорные (обобщение теоретического и фактологического материала по исследованию сущности, факторов и подходов к оценке инновационной активности); систематизационные (разработка методического подхода к управлению инновационной активностью персонала с учетом структуры групп, ролей и интересов участников); аналитические (разработка модели и методики оценки уровня инновационной активности персонала, обеспечивающих его определение, идентификацию по достигнутому уровню и прогнозирование корректив, адаптируемых к условиям деятельности предприятия).

Можно констатировать, что поставленные автором задачи решены и обеспечивают достижение поставленной цели – развитие теоретического и разработка методического обеспечения управления инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития предприятия.

Положения научной новизны (С. 6–7) в полной мере отражены в содержании представленного исследования; выделено 3 главы, 9 параграфов.

Первая глава «Инновационная активность персонала промышленных предприятий как фактор управления» исследует взаимосвязь инновационной активности персонала и инновационного развития предприятия, отталкиваясь от приоритетности и безальтернативности первой в поддержании конкурентоспособности второго. Автором представлены различные подходы к определению инновационной активности (С. 23–24), дифференцированы термины «инновационный потенциал», «инновационная деятельность» (С. 18–22), что позволило предложить авторскую трактовку инновационной активности персонала и выделить ее значимые характеристики (С. 24).

Обращает на себя внимание поэтапная детализация сред формирования инновационной активности персонала (гл. 1.2), рассматриваемая изначально в аспекте инновационного развития предприятия (С. 26–28), в последствии – через воздействие инновационной активности персонала на инновационное развитие предприятия (С. 33), что послужило основанием авторского видения рассматриваемой взаимосвязи через понятийный аппарат процессного управления (рис. 1.4). Проведен анализ существующих подходов к оценке инновационной активности персонала (С. 38–45), на основании которого осуществлена

их группировка и выделены подходы, наиболее полно отражающие взаимосвязь «инновационная активность персонала–инновационное развитие предприятия».

Вторая глава посвящена исследованию процесса формирования механизма управления инновационной активностью персонала, что достигается посредством разработки методического подхода (гл. 2.1), построением модели оценки уровня инновационной активности (гл. 2.2), формированием методики стимулирования инновационной активности персонала промышленных предприятий (гл. 2.3). Автором позиционированы компоненты политики управления инновационной активностью персонала и детально раскрыто их содержание, в частности:

- предложена схема управления инновационной активностью в виде модели «черного ящика» на основе процессного подхода, послужившая основанием детализации данного процесса (выделение подпроцессов – табл. 2.3) и построения цикла его реализации (С. 65–68), что позволило обосновать эволюционную цикличность управления инновационной активностью (С. 70);
- выделена значимость информационной составляющей, приведена дифференциация используемого инструментария в зависимости от охвата аудитории (С. 72); выделены методы управления (С. 73); предложены варианты структурной подчиненности организационной единицы управления инновационной активностью в зависимости от особенностей функционирования предприятия (С. 73–74), что формирует основу целеориентированного выбора инструментария управления инновационной активностью персонала;
- отталкиваясь от классификации факторов, влияющих на уровень инновационной активности персонала (глава 1 диссертационной работы), автором предложены методы идентификации с учетом их применимости и способа сбора данных (Приложение Г диссертационной работы);
- многоаспектность исследуемого процесса доказана посредством выделения форм проявления эффекта от инновационной активности персонала в различных сферах деятельности предприятия (С. 76–78).

Модель оценки уровня инновационной активности персонала (гл. 2.2), базируясь на критериях и признаках выделения групп показателей (гл. 1), подтверждает взаимодополняющее участие в становлении инновационной активности как персонала, так и компании (С. 83, табл. 2.6). Необходимо отметить, что несмотря на кажущуюся схожесть предлагаемых показателей оценки, автору удалось выделить специфику деятельности каждого из участников (С. 88 – 99). Предварительный перечень показателей (Приложение Г), указанный в качестве дополнения к предложенной модели, создает

предпосылки для вариативности дальнейших исследований, в т.ч. при рассмотрении иных аспектов инновационной активности. Предложенная модель характеризуется стройностью построения и логической завершённостью – автором «пройден путь» от отбора и ранжирования показателей оценки до интерпретации полученного значения интегрального показателя (С. 105).

Предложенная Виноградовой Т.А. в гл. 2.3 система стимулирования инновационной активности персонала (рис. 2.15) раскрывается посредством детального обоснования ключевых принципов разработки данной системы (С. 122–125), технологий стимулирования (С. 126–146) с акцентированием внимания на механизме разработки и использования ИКРІ с дифференциацией для различных групп персонала в зависимости от их положения в управленческой иерархии (С. 127–137), роли информирования (С.140–143), структурирования эффективного контракта (С. 145–147), подхода к расчету части фонда оплаты труда на премирование инновационно активных сотрудников в текущем периоде (С. 148–150).

Автором предложена структура политики управления инновационной активностью предприятия с определением содержательного наполнения каждого раздела (гл. 3.1), послужившее основой анализа данной политики на предприятиях Челябинской области (С. 165–170); произведен расчет интегрального показателя уровня инновационной активности (С. 172–180) и даны прогнозы развития для выбранных предприятий (С. 181–183), подкрепленные бюджетом предстоящих расходов на реализацию мероприятий и оценкой их эффективности (С. 187). Следует отметить изложенные в гл. 3.3 результаты внедрения механизма стимулирования инновационного поведения сотрудников на исследуемых предприятиях (С. 189–193). Вышесказанное подтверждает несомненную практическую применимость выделенных положений и предложенных методик.

Работа опирается на обширный список литературы, достаточно широко представлен предметный список источников (207 наименований, из которых 29 являются англоязычными).

В целом среди достоинств рассматриваемой диссертации следует констатировать, что поставленная цель достигнута, заявленные задачи получили позитивные решения и подтверждена их научная новизна, что позволяет дать общую положительную оценку.

Тем не менее диссертационное исследование не свободно от недостатков.

Автором в качестве исходного условия принимается тот факт, что персонал уже обладает достаточными компетенциями для активного участия в инновационной деятельности и основной акцент сделан на формирование среды, способствующей становлению инновационно активного поведения. При этом не уделяется достаточного внимания роли компании в

подготовке работников к интенсивной инновационной деятельности, хотя культивирование качественного роста персонала выступает значимым компонентом – поступательный характер развития компании требует перманентного обновления базы профессиональных знаний (тем более, что автором в гл 1.1 упоминается «инновационный потенциал» как способность к инновационной деятельности, трансформация которого в «инновационную активность» требует создания соответствующей среды). Учет данной составляющей в представленной модели оценки уровня инновационной активности (например, подгруппа 2.1) позволил бы более ярко оттенить роль компании как организатора/инициатора.

Представляется целесообразным внесение корректив в формулирование объекта исследования, который представляет собой перечисленные в представленной диссертации процессы и взаимодействия, возникающие при управлении инновационной активностью персонала.

Автором упоминаются роли участников (С. 74, 80 и др.), детализация которых ограничивается выделением групп высшего руководства, управленцев среднего уровня и участников инноваций (С. 128), рассмотрение же содержания и трансформации ролевых функций участников безусловно обогатило бы полученные результаты и, возможно, позволило детализировать спектр показателей оценки. В качестве рекомендации для последующих исследований – учет дифференциации инноваций (например, по признаку новизны) позволил бы существенно обогатить предлагаемые автором методики оценки уровня инновационной активности персонала и его стимулирования.

Представленные схемы управления инновационной активностью (рис. 1.4 и рис. 2.2) требуют более четкого отражения эволюционного характера инновационного развития – повышение конкурентоспособности (как выход процесса) может быть рассмотрено как исходное условие, отражающее достигнутый уровень развития компании, тем более, что автор в последствии указывает на цикличность процесса (С. 68, 70).

Требует уточнения определение «достаточного для достижения целей инновационного развития предприятия уровня инновационной активности персонала», выделенного в качестве основной задачи политики управления инновационной активностью (С. 60). В составе экономических методов управления инновационной активностью необходимо пояснение – с чем связано позиционирование наряду с материальными формами стимулирования такого метода как «регулирование величины заработной платы в зависимости от индивидуального и группового вклада в инновационное развитие предприятия» (С. 72).

При выборе показателей для составления модели не явно прослеживается отличие между показателями «Доля сотрудников, которые участвуют в инновационных проектах

предприятия» (С. 92) и «Доля сотрудников, вовлеченных в инновационную деятельность» (С.94), относящихся к характеристикам персонала и компании соответственно.

Автор утверждает, что премии и надбавки к заработной плате «не способствуют достижению профессиональных целей работника и долгосрочных целей работодателя в будущем, а направлены только на качественное выполнение текущих заданий и задач в данный временной период», «при разработке системы стимулирования инновационной активности персонала необходимо сделать акцент на долгосрочном характере стимулирующего воздействия на сотрудников» (С. 122), тем не менее, утверждает, что «применение КРІ для стимулирования инновационной активности персонала в долгосрочной перспективе приведет к повышению вовлеченности персонала в инновационные процессы предприятия» (С. 136) и подкрепляет данный тезис примером распределения премиальной части годового фонда оплаты труда для инновационно активных сотрудников (С. 133).

Следует отметить повтор части материала, изложенного в главе 1 и главе 3 представленного исследования, – в частности, речь идет о принципах системы управления инновационной активностью (С. 64 и С. 159–160), совокупности подпроцессов управления инновационной активностью (С. 66 и С. 160–161).

Так же имеют место грамматические погрешности в оформлении текста (например, С. 15, 19, 25, 28, 64, 95, 118, 126, 171).

Тем не менее, указанные недостатки не умаляют значимости полученных результатов исследования и могут быть устранены в дальнейшей научной работе соискателя. Следует отметить высокий уровень систематизации материала, структурирование процесса управления инновационной активностью, предложенную интегральную оценку уровня инновационной активности с учетом интересов предприятия, методику стимулирования инновационно активного персонала, высокая практическая значимость которых доказана их апробацией на предприятиях региона.

Достоверность и обоснованность результатов подтверждена корректностью и четкостью аргументации, выстроенной на обширном и разнообразном материале. Диссертация Виноградовой Т.А. является законченной самостоятельной научно-квалификационной работой, основное содержание которой изложено в 17 публикациях, в т.ч. 5 публикаций в журналах Перечня ВАК. Опубликованные автором работы отражают содержание исследования, обладают признаком географической широты, позволяя научной общественности ознакомиться с его этапами и результатами.

Автореферат соответствует содержанию диссертации. Работа оформлена в соответствии с требованиями, изложение материала построено логически грамотно.

В целом диссертационная работа Виноградовой Татьяны Александровны «Управление инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий» выполнена на высоком научном уровне, а ее автор – заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика» (7. Экономика инноваций), 5.2.6. «Менеджмент».

Официальный оппонент

профессор кафедры управления инновациями федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» (634050, г. Томск, пр. Ленина, д. 36; (3822) 52-98-52, [rector@tsu.ru](mailto:rector@tsu.ru), [www.tsu.ru](http://www.tsu.ru)), доктор экономических наук (08.00.01 – Экономическая теория), доцент



Матюгина Элеонора Григорьевна

27.04.2023



Подпись удостоверяю  
Ведущий документовед  
Андрейченко И.В.

