

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор-проректор
по научной работе ФГАОУ ВО
«ЮУрГУ (НИУ)»,

доктор технических наук, доцент

А.В. Коржов

2023 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»

Диссертация «Управление инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий» выполнена на кафедре «Экономика и финансы».

В период подготовки диссертации Виноградова Татьяна Александровна с 2012 г. по настоящее время работает старшим преподавателем кафедры «Менеджмент» в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», основное место работы с 23.01.2023 г. – старший экономист ООО «ЧелябинскСпецГражданСтрой». С 01.11.2020 г. по 31.11.2020 г. прикреплена в качестве экстерна для прохождения промежуточной аттестации (подготовка и сдача кандидатских экзаменов) без освоения программы подготовки научно-педагогических кадров, с 01.01.2021 г. по настоящее время прикреплена для подготовки кандидатской диссертации по направлению (научной специальности) 08.00.05 (5.2.3. Региональная и отраслевая экономика) к кафедре «Экономика и финансы» федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)».

В 2012 году окончила федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) по специальности «Антикризисное управление» с присвоением квалификации «Экономист-менеджер».

Справка о сдаче кандидатских экзаменов выдана в феврале 2023 г. федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)».

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Экономика и финансы» федерального государственного

автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» Кувшинов Михаил Сергеевич.

Тема диссертации утверждена Ученым советом Высшей школы экономики и управления ЮУрГУ 25.10.2021 г. протокол № 3.

По результатам рассмотрения диссертации «Управление инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий» принято следующее **заключение.**

Актуальность темы исследования

Высокий уровень конкуренции в современных рыночных условиях порождает необходимость для предприятий искать пути и способы повышения своей конкурентоспособности на основе разработки и внедрения инноваций. Действующие на рынке санкционные меры ограничивают использование ранее свободных ресурсов и вызывают необходимость повышения эффективности деятельности предприятий, в том числе за счет повышения качества человеческого капитала, которое в значительной мере может характеризоваться уровнем его инновационной активности.

Для эффективного инновационного развития предприятий требуется механизм управления этим многофакторным и многоуровневым процессом. Стороной, реализующей инновационное развитие предприятия, является персонал, от инновационной активности и ролей различных групп которого в значительной мере зависят итоги деятельности предприятия. При этом требуется: 1) выделение роли различных участников в получении общего результата активизации инновационной деятельности, 2) оценка текущего уровня инновационной активности персонала для определения степени необходимости дополнительных мероприятий по его повышению, 3) определение из всей совокупности наиболее критичных по уровню показателей и разработка проекта мероприятий по результативному достижению требуемого уровня, как отдельных показателей, так и их взаимосвязанной совокупности на основе интегральной оценки. Объем аналитической работы, как по оценке отдельных показателей инновационной активности персонала так и ее интегральной оценки, требует использования программной поддержки аналитического обеспечения процессов управления. Это особенно относится к средним и крупным предприятиям, на которых уже реализуются инновационные технологии, и стратегическое руководство заинтересовано в устойчивом инновационном развитии в условиях смены рыночных условий. Разработка методического обеспечения механизма управления инновационной активностью персонала, закрепленная во внутреннем нормативном положении предприятий в виде элемента инновационной политики, позволит эффективно влиять на перспективы дальнейшего инновационного развития.

При всей значимости инновационной активности персонала для устойчивого инновационного развития предприятия в современной теории и практике вопросы управления инновационной активностью персонала получили

недостаточную теоретическую и методическую проработку, что обуславливает актуальность темы данного диссертационного исследования.

Все вышеизложенное служит обоснованием актуальности и выбора темы диссертационного исследования Виноградовой Татьяны Александровны, постановки его цели и задач.

Личное участие соискателя ученой степени в получении результатов, изложенных в диссертации

Автором в ходе исследования проанализировано большое количество научных трудов по соответствующей научной тематике, что позволило доказать актуальность и перспективность данной области исследования и целесообразность дальнейшего развития методических подходов к управлению инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий.

Результаты, полученные автором, позволяют сформировать эффективный механизм управления инновационной активностью персонала для обеспечения принятия более обоснованных управленческих решений в области достижения целей инновационного развития промышленных предприятий в долгосрочной перспективе поскольку:

– уточнена сущность понятия «инновационная активность персонала», определившая разработку классификации факторов, влияющих на ее уровень и учитывающих ее ключевую роль в инновационном развитии промышленного предприятия. Предлагаемое определение и факторы обусловили выделение в рамках инновационной политики предприятия отдельного блока управления инновационной активностью персонала и отличаются от существующих оценкой и анализом, с одной стороны, связей сотрудника со средой групп ближнего и дальнего окружения (внешняя среда), а с другой стороны по связи с личностью сотрудника, его личностно-индивидуальных и профессионально-деловых характеристик (внутренняя среда), с развернутой детализацией по всем связям. Установленная многофакторность и многоуровневость позволяют выделить проблему управления инновационной активностью персонала в отдельный объект исследования в составе инновационной политики предприятия и конкретизировать требования к реализующему его механизму;

– предложен и обоснован методический подход к управлению инновационной активностью персонала, отличающийся комплексным использованием системного, процессного и проектного подходов, включающий: идентификацию факторов, влияющих на уровень инновационной активности персонала; оценку уровня инновационной активности персонала; оценку влияния инновационной активности персонала на финансовые и нефинансовые показатели деятельности предприятия; систему стимулирования инновационной активности персонала предприятия; мониторинг и контроль уровня инновационной активности персонала. В рамках методического подхода выделено 18 базовых подпроцессов проекта обеспечения требуемого уровня активности персонала, реализованных с помощью программного продукта ARIS.

Все это обеспечивает повышение эффективности разработки и реализации инновационной политики предприятия;

– разработана модель оценки уровня и определения типа инновационной активности персонала предприятия. В основе модели лежит сформированная с помощью четырехэтапной процедуры отбора, авторская система показателей и их весовых вкладов, обеспечивающая, расчет и прогнозирование величины интегрального показателя уровня инновационной активности персонала, учитывающая специфику инновационной деятельности конкретного промышленного предприятия. Результаты применения модели позволяют повысить экономическую эффективность инновационной деятельности предприятия за счет выявления проблемных зон в структурах управления персоналом и определить направления целевых корректирующих воздействий для обеспечения инновационного развития предприятия;

– в целях интенсификации инновационной деятельности промышленного предприятия разработана методика стимулирования инновационной активности персонала. Методика базируется на принципах: сочетания долгосрочных и краткосрочных стимулов, информационной открытости и добровольности участия, объективности, динамизма, справедливости, значимости и толерантности к неудачам; включает авторскую систему КРІ для трех категорий сотрудников, непосредственно отвечающих за инновационное развитие предприятия, используемую для расчета переменной части заработной платы. Применение предложенной системы стимулирования реализует соответствие интересов инновационного развития предприятия и дифференцированных интересов всех категорий его сотрудников;

– разработано методическое обеспечение реализации модели управления инновационной активностью персонала предприятия, включающие структуру внутренних регламентов управления инновационной активностью персонала как неотъемлемой части инновационной политики предприятия, методику расчета и прогнозирования интегрального показателя инновационной активности персонала и алгоритмы отдельных ее этапов, варианты практических рекомендаций по повышению эффективности инновационной активности сотрудников предприятия. Разработанное методическое обеспечение позволяет сократить трудовые и временные затраты на внедрение инструментов управления и снизить риски инновационного развития предприятия.

Степень достоверности результатов, проведенных соискателем исследований

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций подтверждается:

– использованием в исследовании известных научных работ авторитетных отечественных и зарубежных исследователей в области управления инновационной активностью персонала предприятия;

– углубленным анализом доступных научных подходов по рассматриваемой проблеме;

– применением широко известных методов познания (синтез, сравнительный анализ, дедукция, индукция) и методов экономико-математического и программного моделирования;

– повсеместным обоснованием применяемых подходов и существенным объемом проанализированной доступной информации по теме исследования;

– верификацией результатов, которые получены на основе предложенных методического подхода, модели и методик.

Достоверность разработанных положений и методического подхода доказана в процессе апробации результатов диссертационного исследования.

Новизна и практическая значимость полученных результатов

В результате анализа вклада инновационной активности персонала в результаты инновационной деятельности предприятий установлена ее роль как одной из важнейших составляющих инновационного развития и выявлены неотъемлемые составляющие компоненты: 1) совокупность личностных качеств персонала, которые необходимы в рамках инновационной деятельности; 2) способность предлагать идеи, а также получать и передавать знания; 3) инновационная деятельность персонала, осуществляемая через процесс внедрения инноваций; 4) наличие и реализация инновационного потенциала персонала. Это послужило основанием для уточнения сущности понятия «инновационная активность персонала», определившая разработку классификации факторов, влияющих на ее уровень и учитывающих ее ключевую роль в инновационном развитии промышленного предприятия. Предлагаемые определение и факторы обусловили выделение в рамках инновационной политики предприятия отдельного блока управления инновационной активностью персонала и отличаются от существующих оценкой и анализом, с одной стороны, связей сотрудника со средой групп ближнего и дальнего окружения (внешняя среда), а с другой стороны по связи с личностью сотрудника, его личностно-индивидуальных и профессионально-деловых характеристик (внутренняя среда), с развернутой детализацией по всем связям. Установленная многофакторность и многоуровневость позволяют выделить проблему управления инновационной активностью персонала в отдельный объект исследования в составе инновационной политики предприятия и конкретизировать требования к реализующему его механизму

Многофакторность и многоуровневость процесса управления инновационной активностью персонала формирует необходимость создания единого механизма его реализации, основанного на приоритете инновационного развития предприятия, направленного на достижение его стратегических целей. Для этого предложен и обоснован методический подход к управлению инновационной активностью персонала, отличающийся комплексным использованием системного, процессного и проектного подходов, включающий: идентификацию факторов, влияющих на уровень инновационной активности персонала; оценку уровня инновационной активности персонала; оценку влияния инновационной активности персонала на финансовые и нефинансовые

показатели деятельности предприятия; систему стимулирования инновационной активности персонала предприятия; мониторинг и контроль уровня инновационной активности персонала. В рамках методического подхода выделено 18 базовых подпроцессов проекта обеспечения требуемого уровня активности персонала, реализованных с помощью программного продукта ARIS. Все это обеспечивает повышение эффективности разработки и реализации инновационной политики предприятия.

Для возможности моделирования процессов управления инновационной активностью персонала была разработана модель оценки уровня и определения типа инновационной активности персонала предприятия. В основе модели лежит сформированная с помощью четырехэтапной процедуры отбора, авторская система показателей и их весовых вкладов, обеспечивающая, расчет и прогнозирование величины интегрального показателя уровня инновационной активности персонала, учитывающая специфику инновационной деятельности конкретного промышленного предприятия. Результаты применения модели позволяют повысить экономическую эффективность инновационной деятельности предприятия за счет выявления проблемных зон в структурах управления персоналом и определить направления целевых корректирующих воздействий для обеспечения инновационного развития предприятия.

Достижение инновационно-активного поведения персонала предприятия возможно при создании условий для роста заинтересованности, в том числе самих сотрудников, в результатах инновационной деятельности предприятия. В целях интенсификации инновационной деятельности промышленного предприятия разработана методика стимулирования инновационной активности персонала. Методика базируется на принципах: сочетания долгосрочных и краткосрочных стимулов, информационной открытости и добровольности участия, объективности, динамизма, справедливости, значимости и толерантности к неудачам; включает авторскую систему КРІ для трех категорий сотрудников, непосредственно отвечающих за инновационное развитие предприятия, используемую для расчета переменной части заработной платы. Применение предложенной системы стимулирования реализует соответствие интересов инновационного развития предприятия и дифференцированных интересов всех категорий его сотрудников.

Верификация предложенных решений обеспечивается и подтверждается разработанным и апробированным методическим обеспечением реализации модели управления инновационной активностью персонала предприятия, включающее структуру внутренних регламентов управления инновационной активностью персонала как неотъемлемую часть инновационной политики предприятия, методику расчета и прогнозирования интегрального показателя инновационной активности персонала, алгоритмы отдельных ее этапов и варианты практических рекомендаций по повышению эффективности инновационной активности сотрудников предприятия. Разработанное методическое обеспечение позволяет сократить трудовые и временные затраты на внедрение инструментов управления и снизить риски инновационного

развития предприятия

В целом реализация предлагаемого методического подхода дает возможность промышленным предприятиям, ориентированным на вектор инновационного развития, идентифицировать состояние уровня инновационной активности персонала и обеспечить повышение эффективности политики и системы управления им в составе инновационной политики

Работа выполнена в соответствии с пунктами паспорта специальности 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.

Научная значимость результатов заключается в приращении знаний в области теории стратегического и инновационного менеджмента.

Материалы диссертации полно представлены в работах, опубликованных соискателем. По теме диссертации опубликовано 17 работ, общим объемом 21,4 п.л. из них 20,1 п.л. авторского текста, в том числе 5 статей в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований, две монографии.

Статьи в научных изданиях, определенных Перечнем ВАК Минобрнауки России:

1. Виноградова, Т.А. Реализация оценки и анализа уровня инновационной активности персонала предприятия / Т.А. Виноградова, М.С. Кувшинов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2021. – Т. 15. – № 2. – С. 132–139. – DOI 10.14529/em210215. (авт. 0,46 п.л.)

2. Кувшинов, М.С. Материальное стимулирование инновационной активности персонала предприятия на основе ключевых показателей эффективности инноваций / М.С. Кувшинов, Т.А. Виноградова // Экономика промышленности. – 2021. – Т.14. – №4. – С. 463–470. – DOI 10.17073/2072-1633-2021-4-463-470. (авт. 0,62 п.л.)

3. Виноградова, Т.А. Анализ и прогнозирование уровня инновационной активности персонала промышленного предприятия / Т.А. Виноградова, М.С. Кувшинов // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2022. – № 2 (164). – С. 55–62. – DOI 10.34773/EU.2022.2.11. (авт. 0,48 п.л.)

4. Vinogradova T.A. The study of employees' innovative behaviour at industrial enterprises / T.A. Vinogradova, M.S. Kuvshinov // Journal of New Economy, 2022. – vol. 23, no. 3, pp. 109–126. DOI: 10.29141/2658-5081-2022-23-3-6. (авт. 0,92 п.л.)

5. Виноградова, Т.А. Оценка экономической эффективности мероприятий по

стимулированию инновационной активности персонала / Т.А. Виноградова // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. – 2022. – Т.16. – №3. – С. 48-57. – DOI: 10.14529/em220306 . (авт. 0,77 п.л.).

Монографии

6. Кувшинов М.С. Инновационная активность персонала: оценка и управление / М.С. Кувшинов, **Т.А. Виноградова**. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2022. – 249 с. (авт. 12,9 п.л.)

7. Кувшинов М.С. Управление инновационной активностью персонала экономических субъектов / М.С. Кувшинов, **Т.А. Виноградова** // Инновационное развитие экономических субъектов России в условиях цифровой трансформации: монография / под редакцией И.А. Соловьевой. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2021. – 203 с. – С.108-131. (авт. 1,0 п.л.)

Другие публикации

8. Виноградова, Т.А. ИТ-технологий в управлении инновационной активностью персонала / Т.А. Виноградова, М.С. Кувшинов // Умные технологии в современном мире: материалы III всероссийской научно-практической конференции, 24–25 ноября 2020 г. / под ред. И.А. Баева. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2020. – Т. 2. – С. 33–39. (авт. 0,27 п.л.)

9. Виноградова, Т.А. Анализ факторов, влияющих на уровень инновационной активности персонала предприятия / Т.А. Виноградова // Наука и инновации в современном мире материалы VII Международной научно-практической конференции, 26 февраля 2021 г. – М.: Издательство «Перо», 2021. – С. 133–137. (авт. 0,25 п.л.)

10. Виноградова, Т.А. Методика оценки уровня инновационной активности персонала предприятия / Т.А. Виноградова, М.С. Кувшинов // Научный поиск. Материалы тринадцатой научной конференции аспирантов и докторантов, 13–15 апреля 2021 года. – Челябинск: Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), 2021. – С. 196–205. (авт. 0,37 п.л.)

11. Виноградова, Т.А. Выбор технологий стимулирования инновационной активности персонала / Т.А. Виноградова // Инновационные технологии, экономика и менеджмент в промышленности: сборник научных статей VII международной научной конференции. 22-23 июля 2021г. – Волгоград: ООО «Конверт», 2021. – С. 154–158. (авт. 0,33 п.л.)

12. Виноградова, Т.А. Формирование переменной части фонда оплаты труда для премирования инновационно-активных сотрудников / Т.А. Виноградова // Научные исследования и инновации: сборник статей XI Международной научно-практической конференции. – Саратов: НОО «Цифровая наука». – 2021. – С. 131–139. (авт. 0,26 п.л.)

13. Виноградова, Т.А. Система управления инновационной активностью персонала промышленного предприятия / Т.А. Виноградова // Приоритетные направления инновационной деятельности в промышленности: сборник научных статей VIII международной научной конференции. 30-31 августа 2021 г. – Казань: ООО «Конверт». – 2021. – С. 164–168. (авт. 0,22 п.л.)

14. Виноградова, Т.А. Актуальные проблемы управления инновационной активностью персонала промышленных предприятий //Актуальные проблемы общества, экономики и права в контексте глобальных вызовов: Сборник материалов IV Международной научно-практической конференции, г. Москва, 4 октября 2021 г. – М.: ООО «ИРОК», 2021. – С. 128–133. (авт. 0,27 п.л.)

15. Виноградова, Т.А. Методика формирования системы показателей оценки уровня инновационной активности персонала / Т.А. Виноградова, М.С. Кувшинов // Умные технологии в современном мире: материалы IV Всероссийской научно-практической конференции, 24–25 ноября 2021 г. под ред. И.А. Соловьевой. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2021. – Т. 1. – С. 173–180. (авт. 0,38 п.л.)

16. Vinogradova, T.A. Creating the algorithm for the process of employees' innovative behavior management in order to achieve the goals of innovative development of enterprises / T.A. Vinogradova // Modern methods and innovations in science. – Saint Petersburg. – 2022. – p. 28–32. (авт. 0,3 п.л.)

17. Виноградова, Т.А. Оценка окупаемости инвестиций в повышение инновационной активности персонала предприятия / Т.А. Виноградова, М.С. Кувшинов // Наука ЮУрГУ. Секции экономических наук. Материалы 74-й научной конференции. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Южно-Уральский государственный университет. Челябинск, Издательский центр ЮУрГУ. 2022. – С. 74-79. (авт. 0,28 п.л.)

Диссертационная работа соответствует требованиям, установленным п. 14 Положения о присуждении ученых степеней. Текст диссертации представляет собой самостоятельную научно-квалификационную работу, не содержит заимствованного материала без ссылки на автора и (или) источник заимствования.

Диссертация «Управление инновационной активностью персонала в интересах инновационного развития промышленных предприятий» Виноградовой Татьяны Александровны рекомендуется к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальностям 5.2.3. «Региональная и отраслевая экономика (экономика инноваций)» и 5.2.6. «Менеджмент».

Заключение принято на заседании кафедры «Экономика и финансы» федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)».

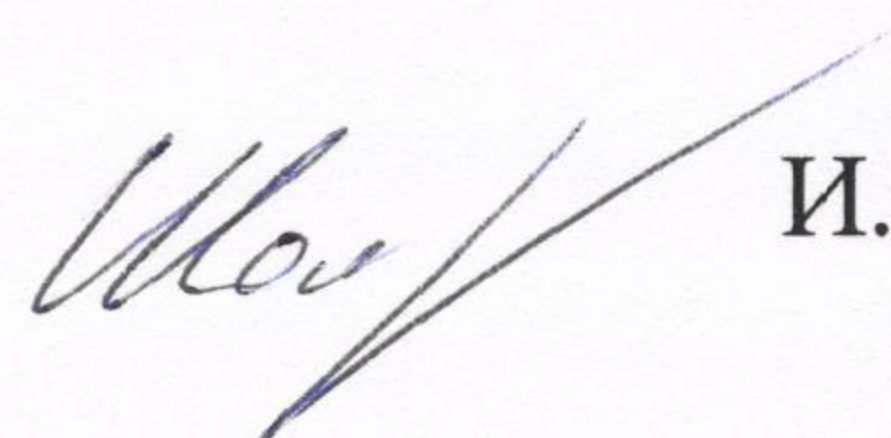
ПРИСУТСТВОВАЛИ: зав. кафедрой Соловьева Ирина Александровна (доктор экономических наук, доцент, профессор), Кувшинов Михаил Сергеевич (доктор экономических наук, профессор, профессор), Кучина Елена Вячеславовна (доктор экономических наук, доцент, профессор), Просвирина Ирина Игоревна (доктор экономических наук, доцент, профессор), Подшивалова Мария Владимировна (доктор экономических наук, доцент, профессор), Каплан Алексей Владимирович (доктор экономических наук, профессор), Баева Дарья

Александровна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Денисова Тая Виталиевна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Кандауров Дмитрий Владимирович (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Зайончик Леонид Львович (кандидат технических наук, доцент, доцент), Каримова Татьяна Григорьевна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Сухих Елена Генриховна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Морозова Лариса Шагиевна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Жданова Нина Викторовна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Тишина Валентина Николаевна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Ткач Елена Сергеевна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Бутрина Юлия Владимировна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Мостовщикова Ирина Александровна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Никифорова Наталья Сергеевна (кандидат экономических наук, доцент), Гвоздев Максим Юрьевич (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Гончар Евгения Анатольевна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Субботина Татьяна Юрьевна (кандидат экономических наук, доцент, доцент), Волченкова Ольга Алексеевна (старший преподаватель), Качалова Татьяна Александровна (старший преподаватель), Шишкина Анна Владимировна (старший преподаватель).

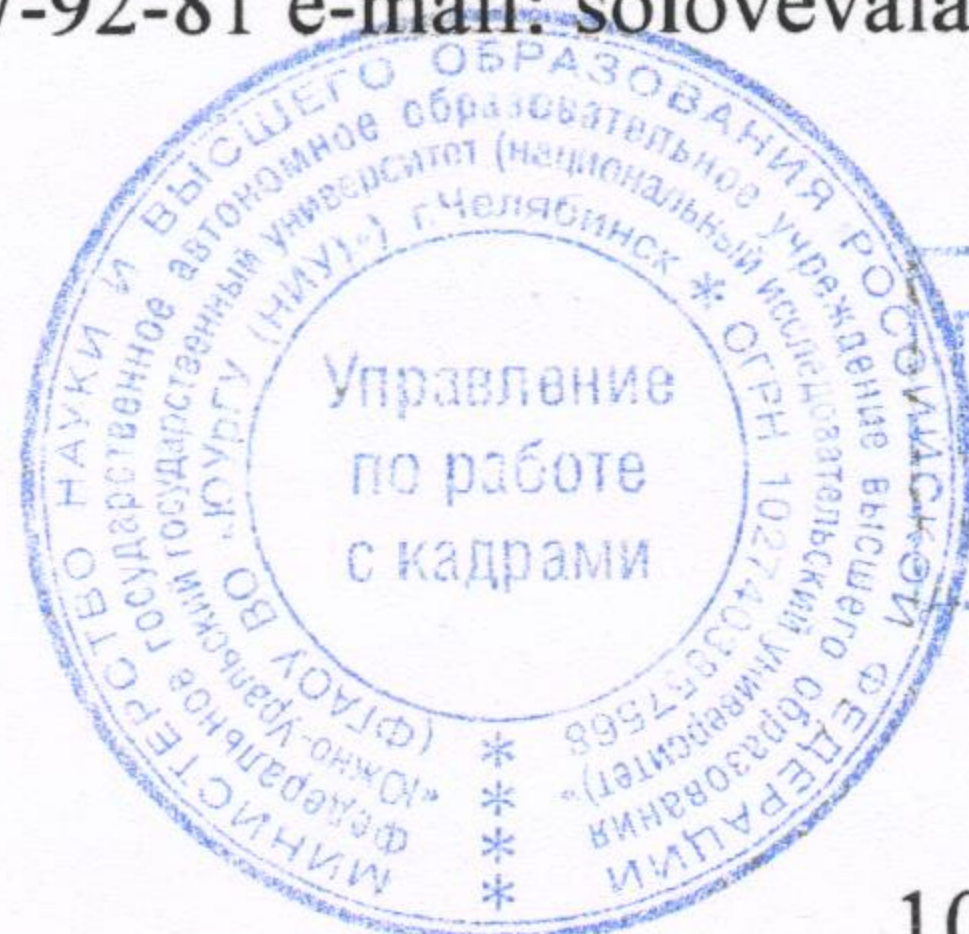
ПРИГЛАШЕНЫ: Худякова Татьяна Альбертовна (доктор экономических наук, зав. кафедрой «Цифровая экономика и информационные технологии», ВШЭУ, ЮУрГУ, член диссертационного совета 24.2.437.06), Лясковская Елена Александровна (доктор экономических наук, профессор кафедры «Цифровая экономика и информационные технологии», ВШЭУ, ЮУрГУ, член диссертационного совета 24.2.437.06).

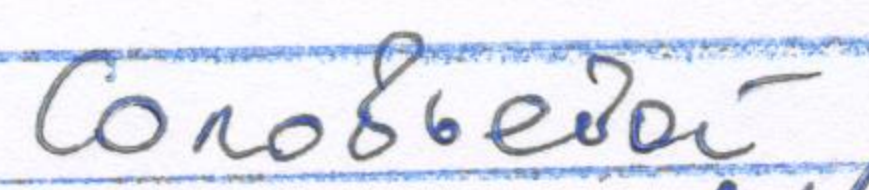
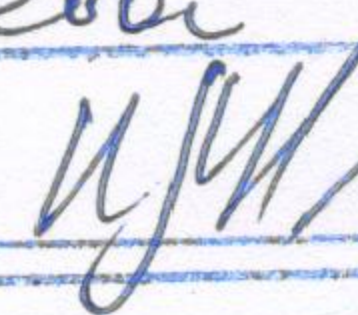
Результаты голосования: «за» – 25 чел., «против» – 0 чел., «воздержались» – 0 чел., протокол №8 от «01» марта 2023 г.

Заведующий кафедрой
«Экономика и финансы»
Высшей школы экономики и
управления ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ),
д-р экономических наук, доцент

 И.А. Соловьева

ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», Министерство науки и высшего образования РФ Адрес: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76, +7 (351)267-92-81 e-mail: solovevaia@susu.ru



Подпись  удостоверяю
Начальник управления
по работе с кадрами  Н.С. Минакова