



Утверждаю

Директор
НИИ ВШО-Санкт-Петербург
С.М. Кадочников

« 2 » января 2015 года.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертацию Цыбовой Виктории Сергеевны на тему: «Разработка модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народными хозяйствами (менеджмент)

1. Актуальность темы диссертационного исследования

Глобальные процессы, затронувшие в последнее десятилетие национальные экономики большинства стран, требуют от социально-экономических и управленческих наук оперативного поиска ответов на ряд вопросов, связанных с готовностью компаний выйти на мировой уровень и активно взаимодействовать с партнерами на внешнем и внутреннем рынках.

В современной экономике – экономике знаний - роль инноваций значительно возросла. Способность создавать инновации позволяет создавать конкурентоспособную продукцию в соответствии с растущими требованиями потребителей, снижать ее себестоимость, привлекать инвестиции, повышать рейтинг производителя, открывать новые рыночные сегменты. При выборе направлений инновационного развития отдельного хозяйствующего субъекта необходимо учитывать многие составляющие как внешней, так и внутренней среды: инновационный климат, инновационную позицию, инновационный потенциал, инновационную активность.

В современной науке одним из факторов выживания и успешного развития организации считается наличие у нее способности и умения нужным образом и вовремя измениться. При этом ключевым ресурсом конкурентоспособности организации в изменяющейся среде признаются ее сотрудники. Таким образом, задачи управления изменениями в современной организации тесно переплетаются с задачами управления человеческими ресурсами.

Диссертационное исследование В.С. Цыбовой посвящено актуальной проблеме поиска инструментов стимулирования инновационной активности персонала; целью его является разработка модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях. По каким критериям можно судить инновационной активности компании? Каковы особенности инновационного рабочего поведения персонала как фактора эффективного управления инновационной активностью? В чем суть механизма связи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний?

На эти и другие вопросы можно найти ответы в диссертационном исследовании В.С. Цыбовой. Можно утверждать, что автор диссертации избрал тему, актуальную для развития знаний в избранной области.

2. Научная новизна и вклад автора

1

1. Автором предложено использование концепции инновационного рабочего поведения в качестве опосредующего элемента взаимосвязи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний (гл.2, с.38-54). Этот вывод автора важен, поскольку может быть положен в основу исследований, позволяющих установить зависимость личностной инновационной активности персонала и его различных групп и показателей инновационной активности компании;

2. Впервые в отечественных эмпирических исследованиях инновационное рабочее поведение рассматривается как процесс, состоящий из нескольких последовательных этапов (гл.3). Данный вывод позволяет разработать инструментарий управления человеческими ресурсами на каждом этапе и оценить его результативность;

3. Проведена оценка значимости влияния функциональных элементов системы управления человеческими ресурсами на инновационное рабочее поведение;

4. На основе проведенного сравнительного исследования экспериментальной и контрольной групп компаний выявлены особенности управления человеческими ресурсами, характерные для инновационно-активных компаний (инвестиции в обучение, нематериальное стимулирование, обратная связь с персоналом администрации компании). На стр. 80 представлены коэффициенты корреляций между практиками УЧР и показателем «Успешно реализованные инновационные проекты»;

5. Разработана модель управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях, позволяющая управлять результатами инновационной активности компании в зависимости от инновационного рабочего поведения персонала.

3. Степень обоснованности и достоверности научных выводов, положений, рекомендаций и заключений

1. В диссертационной работе определены не решенные на сегодняшний день задачи в области исследования инновационного менеджмента. На основе этого логично сформулирована цель исследования и задачи для ее достижения. Автор демонстрирует высокую осведомленность о современном состоянии исследований, в основном, зарубежных), а также способность к критическому анализу и интеграции. Диссертационная работа базируется на трудах классиков в области теории человеческого капитала, управления человеческими ресурсами, а также в области инновационного менеджмента.

2. Автором проведено собственное эмпирическое исследование (анкетирование и интервьюирование) персонала организаций различной степени инновационной активности.

3. Степень достоверности обеспечивается использованием статистических методов: частотный анализ, корреляционный и факторный анализ.

4. У автора имеется 4 публикации по теме диссертации, из них 3 журналах ВАК.

4. Значимость результатов, полученных автором, для науки и практики

Исследование дает возможность для дальнейшего развития теоретических и методологических основ в научных областях управления человеческими ресурсами и инновационного менеджмента. Результаты исследования позволяют совершенствовать систему управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях на основе предложенной модели.

Практическая значимость результатов диссертационного исследования:

1. на основании полученных данных сформулированы практические рекомендации по использованию конкретных практик управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях;

2. предложенная методика идентификации инновационно-активных компаний может служить инструментом для дальнейших исследований в области управления человеческими ресурсами в компаниях с разными уровнями инновационной активности;

3. результаты исследования позволяют осуществлять выбор определенных практик УЧР, соответствующих конкретным целям и задачам инновационно-активных компаний;

4. положения и выводы диссертационного исследования могут быть использованы при чтении курсов, посвященных управлению человеческими ресурсами, инновационному менеджменту.

5. Замечания и вопросы по диссертационной работе

1. Первые две главы диссертации посвящены, по существу, теоретическому анализу проблемы инновационной активности организаций. При разборе подходов к оценке инновационной активности не указывается диапазон их применимости. Вместе с тем, эмпирический материал собран по 118 малым и средним предприятиям, отличающимся, как известно, особыми практиками управления человеческими ресурсами.

2. В работе использована концепция инновационного рабочего поведения в качестве опосредующего элемента взаимосвязи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний. Вместе с тем, методики исследования – анкетирование и интервью – строятся на оценке и самооценке. Метод наблюдения, который позволил бы фиксировать элементы поведения персонала, не используется.

3. Не все авторы, упомянутые в тексте работы, присутствуют в списке литературы.

6. Общие выводы и заключение

Рецензируемая диссертация представляет собой новое оригинальное самостоятельное научное исследование. Она выполнена на актуальную тему, содержит элементы новизны, полезные как для дальнейшего развития теории, так и для практической деятельности. Ее выводы и рекомендации могут быть использованы в проектной работе, непосредственном управлении производством, в учебном процессе будущих менеджеров и экономистов. Работа соответствует требованиям ВАК, предъявляемым к кандидатским

диссертациям, а ее автор Цыбова Виктория Сергеевна заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Д. э. н., профессор департамента менеджмента
НИУ ВШЭ Санкт-Петербург

И. В. Андреева

Руководитель департамента менеджмента
НИУ ВШЭ Санкт-Петербург
К.э.н., доцент

А.А. Кайсаров



Подпись руки Андреева И.В. удостоверение

Подпись руки Кайсаров А.А. удостоверение



**Ведущий инспектор
по кадрам**

Сычева Е.В.
« » 20 г.

ВЫПИСКА
из протокола № 5 заседания департамента менеджмента
от "27" января 2015 года

В составе кафедры 42 человек.

На заседании присутствовало 15 человек.

ПРИСУТСТВОВАЛИ: Андреева И. В., Беляков В. Г., Васильев Ф. В., Голубкова О.А., Кайсаров А. А., Корчагина Е.В., Кудрявцева Е.И., Матецкая М. В., Твердохлеб И.В., Шляго Н.Н., Грищенко Т.Ю., Светуных С.Г., Новаторов Э.В., Санникова Ю.С., Тимофеев К.Н.

СЛУШАЛИ: Андрееву И.В., Кайсарова А.А.

В диссертационной работе определены не решенные на сегодняшний день задачи в области исследования инновационного менеджмента. На основе этого логично сформулирована цель исследования и задачи для ее достижения. Автор демонстрирует высокую осведомленность о современном состоянии исследований, в основном, зарубежных, а также способность к критическому анализу и интеграции. Диссертационная работа базируется на трудах классиков в области теории человеческого капитала, управления человеческими ресурсами, а также в области инновационного менеджмента. Первые две главы диссертации посвящены, по существу, теоретическому анализу проблемы инновационной активности организаций. При разборе подходов к оценке инновационной активности не указывается диапазон их применимости. Вместе с тем, эмпирический материал собран по 118 малым и средним предприятиям, отличающимся, как известно, особыми практиками управления человеческими ресурсами.

В работе использована концепция инновационного рабочего поведения в качестве опосредующего элемента взаимосвязи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний. Вместе с тем, методики исследования – анкетирование и интервью – строятся на самооценке.

Не все авторы, упомянутые в списке работы, присутствуют в списке литературы.

ПОСТАНОВИЛИ: Рецензируемая диссертация представляет собой новое оригинальное самостоятельное научное исследование. Она выполнена на актуальную тему, содержит элементы новизны, полезные как для дальнейшего развития теории, так и для практической деятельности. Ее выводы и рекомендации могут быть использованы в проектной работе, непосредственном управлении производством, в учебном процессе будущих менеджеров и экономистов. Работа соответствует требованиям ВАК, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор Цыбова Виктория Сергеевна заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народных хозяйством (менеджмент).

Руководитель департамента, доцент



А.А.Кайсаров

Специалист по УМР 1-й категории департамента

Е.Н.Вильская