

## **ОТЗЫВ**

**на автореферат диссертации Цыбовой Виктории Сергеевны по теме  
«Разработка модели управления человеческими ресурсами в  
инновационно-активных компаниях», представленной к защите на  
соискание ученой степени  
кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика  
и управление народным хозяйством (менеджмент)**

В современных условиях быстро меняющейся внешней среды, когда конкурентное преимущество организации напрямую связано с ее способностью к инновационной деятельности, поиск инструментов стимулирования инновационной активности компаний приобретает особую значимость. В связи с этим рассмотрение влияния управления человеческими ресурсами на инновационную активность компаний через призму инновационного рабочего поведения является актуальным вопросом как для отечественных, так и для зарубежных исследований.

Автореферат диссертации Цыбовой В.С. позволяет судить о том, что работа логично структурирована. Более того, в работе в достаточной степени обоснована теоретическая и практическая база исследования. Полученные результаты и сделанные на их основе выводы обладают новизной и вносят вклад в соответствующую область науки.

Особый интерес представляют следующие аспекты положений, выносимых на защиту.

Во-первых, в работе не только обосновано использование концепции инновационного рабочего поведения в качестве опосредующего элемента взаимосвязи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний, но и впервые в отечественных исследованиях предложено рассматривать инновационное рабочее поведение в качестве процесса, состоящего из нескольких последовательных этапов, а также эмпирически проверено и доказано влияние различных этапов инновационного рабочего поведения на инновационную активность компании.

Во-вторых, результаты проведенного в работе эмпирического исследования экспериментальной и контрольной групп компаний позволили выявить особенности управления человеческими ресурсами, характерные для инновационно-активных компаний, а также разработать модель, которая дает

возможность управлять результатами инновационной активности компании в зависимости от инновационного рабочего поведения персонала. Соответственно, модель обладает теоретической значимостью для развития области изучения управления человеческими ресурсами и имеет практическое применение.

В работе можно выделить ряд аспектов, вызывающих вопросы:

1) предложенные рекомендации следует конкретизировать под задачи коммерческих организаций;

2) в работе присутствует значительное количество графической и статистической информации, что может препятствовать пониманию ключевых вопросов.

Указанные вопросы скорее носят уточняющий характер и не снижают положительной оценки работы.

Содержание автореферата свидетельствуют о том, что диссертация Цыбовой В.С. по теме «Разработка модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях» представляет законченное научное исследование и полностью соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук п.9-14 Положения о присуждении ученых степеней (утверждено Постановлением Правительства РФ 24.09.2013 г № 842). Автор, Цыбова Виктория Сергеевна, заслуживает присуждения искомой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

«12» февраля 2015 г.

Начальник отдела по работе с личным составом аппарата управления и командирования за рубеж Департамента управления персоналом ОАО «РЖД», к.э.н.



Е.Ю.Браулов

Адрес:

107174, Москва, Новая Басманная, д.2

Тел: +7 (499) 262-77-48

e-mail: braulov@mail.ru

*Е.И. Павлова*  
подпись  
ведущий специалист  
Департамент управления персоналом ОАО «РЖД»