

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)

Актуальность выбранной темы объясняется отсутствием в научной литературе (в большей степени в отечественной) полноценных исследований, посвященных изучению взаимосвязи управления человеческими ресурсами, инновационного рабочего поведения и инновационной активности компаний. В диссертационном исследовании В.С. Цыбовой вопрос взаимосвязи этих трех элементов не только получил теоретическое обоснование посредством анализа как отечественной, так и зарубежной литературы, но и эмпирическое подтверждение в ходе авторского исследования.

Логика изложения материала, представленного в автореферате диссертационной работы, соответствует сформулированной теме. Предмет и объект исследования сформулированы корректно. Выдвинутые гипотезы в результате проведенного исследования находят подтверждение.

Наиболее интересными положениями, обладающими научной новизной, представляются следующие:

1. Теоретическое обоснование получило использование концепции управления человеческими ресурсами в качестве элемента, влияющего на инновационную активность компаний, посредством развития инновационного рабочего поведения сотрудников.
2. По результатам двух эмпирических исследований были выявлены конкретные практики управления человеческими ресурсами, которые потенциально влияют как на формирование инновационного рабочего поведения, так и на стимулирование инновационной активности компаний. Полученные результаты позволили автору предложить модель управления человеческими

ресурсами в инновационно-активных компаниях, а также сформулировать практические рекомендации для организаций.

К недостаткам работы можно отнести следующее замечание.

Разработанная автором модель (рис. 3) включает структурные элементы, которые присущи традиционным системам управления человеческими ресурсами (отбор, оценка, обучение и развитие, материальное и нематериальное стимулирование), поэтому, вероятно, в инновационно-активных компаниях должны измениться пропорции затрачиваемых на них средств и полученных результатов (эффективность), что можно было бы выявить сравнением и оценкой количественных взаимосвязей.

Указанное замечание не снижает научной ценности и практической значимости диссертационного исследования.

Автореферат диссертации Цыбовой В.С. по теме «Разработка модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях» отвечает 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).

«20» февраля 2015 г.

Заведующий кафедрой управления
трудовыми и социальными процессами
СПбГЭУ, д.э.н., профессор

Адрес:
191023, Россия, г. Санкт-Петербург,
Ул. Садовая, д. 21

