

## ОТЗЫВ

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

Диссертационное исследование Цыбовой В.С. выполнено на актуальную тему, имеющую как теоретическую, так и практическую значимость. В теоретическом плане интерес представляет анализ связи используемых в компании инструментов и методов управления человеческими ресурсами с инновационной деятельностью персонала и организации в целом. В практическом плане заслуживают внимания рекомендации соискателя по управлению человеческими ресурсами в компаниях, ориентированных на инновации.

Объектом диссертационного исследования являются малые и средние российские компании, в той или иной мере вовлеченные в инновационную деятельность.

Целью диссертационного исследования выступает разработка «модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях» (с. 5).

Анализ текста автореферата позволяет сделать вывод, что поставленная цель соискателем достигнута. Основным научным результатом диссертации является разработка модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях, которая получена на основе изучения практик управления человеческими ресурсами в 54 инновационно-активных и 40 неинновационных компаниях (с.20).

Ряд научных результатов, полученных соискателем, обладает новизной и имеет теоретическую значимость. К их числу, на наш взгляд, относятся следующие положения и выводы:

- Цыбовой В.С. уточнены критерии идентификации инновационно-активных компаний (с.12-13); диссертант предлагает использовать две группы критериев: основные и дополнительные. При этом основные – это показатели, отражающие, с одной стороны, инвестиции в инновационную деятельность, а с другой – экономические результаты инновационной деятельности. В свою очередь дополнительные критерии используются для конкретизации основных показателей. Предлагаемый Викторией Сергеевной подход соответствует принятой в Санкт-Петербурге методике отнесения предприятий к инновационным.

- В диссертации обосновано, что связь между практиками управления человеческими ресурсами и инновационной активностью компании не прямая, она опосредована поведенческими характеристиками сотрудников, поэтому логичным является введение понятия «инновационное рабочее поведение». Практики УЧР влияют на формирование инновационного рабочего поведения, в свою очередь инновационная активность компании зависит от инновационного поведения ее сотрудников (с. 16-17).

- Инновационное рабочее поведение рассматривается соискателем как совокупность трех взаимосвязанных этапов деятельности персонала: формирование новой идеи, ее продвижение и реализация. Формирование идеи зависит от творческого потенциала сотрудников, для продвижения и реализации идеи необходимо создание благоприятной организационной среды. В связи с этим следует различать практики УЧР, воздействующие на творческий потенциал сотрудников (рост человеческого капитала организации), и практики, формирующие благоприятную среду для развития инноваций.

- К элементам организационной среды, позитивно влияющим на инновационное рабочее поведение, автор справедливо относит создание портала знаний и проведение профессиональных конференций (с. 28).

С методологической и практической точки зрения заслуживает внимания выполненное диссертантом эмпирическое исследование. В результате которого удалось

установить, что введение показателей инновационной деятельности в практику оценки персонала положительно влияет на инновационную деятельность компании (с. 18). Также удалось установить, что практики нематериального стимулирования персонала, связанные с поддержкой инновационной деятельности, положительно влияют на инновационную активность компании.

В целом, модель УЧР, полученная Цыбовой В.С. на основе изучения инновационно-активных и неинновационных компаний, заслуживает внимания и дальнейшего исследования.

Вместе с тем, нельзя не отметить и слабые стороны проведенного диссертационного исследования. Так, дискуссионным является предложение автора оценивать инновационное рабочее поведение с помощью показателя объема инвестиций в продуктовые, технологические и маркетинговые инновации (с. 17). Показатель инвестиций вряд ли характеризует поведение работников. Скорее, это фактор, влияющий на инновационную деятельность компании.

Вывод 2 на с. 19 очевиден, и вряд ли нуждается в специальном доказательстве, поскольку наличие заявок и патентов, а также показатель объема инновационной продукции являются, по мнению соискателя, признаками инновационно-активной компании (с. 12-13).

Высказанные замечания, однако, не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования Цыбовой В.С.

Диссертация Цыбовой Виктории Сергеевны посвящена решению актуальной проблемы, является самостоятельным и оригинальным исследованием. Поставленная цель автором достигнута. Теоретически положения аргументированы в достаточной мере. Эмпирическое исследование согласуется с теоретическими положениями диссертации. Рекомендации автора имеют практическую ценность.

Сказанное выше позволяет нам сделать вывод, что диссертация Цыбовой В.С. на тему «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, утвержденного Постановлением Правительства РФ 24.09.2013 г № 842), а ее автор заслуживает присуждения искомой степени по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (специализация: менеджмент).

Доктор социологических наук, профессор,  
зам. проректора по научной работе  
Санкт-Петербургского государственного университета

В.Н. Минина

Подпись: Минина  
Веры Николаевны

