

## ОТЗЫВ

**на автореферат диссертации Цыбовой Викторией Сергеевной 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 экономике знаний сфера управления человеческими ресурсами является основной ареной конкуренции между компаниями. У большинства менеджмента есть понимание, что сохранение и развитие рыночных позиций напрямую зависит от инновационной активности, но далеко не все могут ее обеспечить. Поэтому поиск инструментов стимулирования инновационной активности компаний стал основной задачей как исследователей, так и практиков. Относительно недавно в качестве ключевого элемента развития инновационности компаний было предложено рассматривать человеческие ресурсы, поскольку только они могут обладать творческим потенциалом и способностью генерировать новые идеи. Диссертационное исследование В.С. Цыбовой посвящено именно данной актуальной проблематике: управлению человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях. Более того автор не только рассматривает в своей работе определенные практики управления человеческими ресурсами, влияющие на инновационную активность компаний, но и делает попытку объяснить механизм данного влияния посредством анализа инновационного рабочего поведения в компаниях.

В автореферате корректно раскрыты существующие подходы к изучаемой проблеме, определены пробелы и проблемы в изучаемом вопросе, а также сформулированы актуальные цель и задачи диссертационного исследования. Полученные результаты являются новыми как с теоретической, так и с практической точки зрения.

К наиболее существенным новым результатам можно отнести следующие:

1. Предложено и обосновано использование концепции инновационного рабочего поведения в качестве опосредующего элемента взаимосвязи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний. Более того, впервые в отечественной литературе инновационное рабочее поведение рассматривается как процесс, что имеет не только теоретическую обоснованность, но и было доказано в ходе эмпирического исследования.
2. По результатам эмпирического исследования и оценки значимости влияния функциональных элементов системы управления человеческими ресурсами на

инновационное рабочее поведение и инновационную активность компании была разработана модель управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях. Данная модель позволяет управлять результатами инновационной активности компании в зависимости от инновационного рабочего поведения персонала и может быть положена в основу практических рекомендаций для организаций.

В качестве замечания можно отметить, что, судя по содержанию автореферата, в работе не рассмотрена связь между практиками УЧР и инновационной активностью, с одной стороны, и человеческим капиталом компании, с другой. Однако, данное замечание носят уточняющий характер и не снижают 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).

«6» 02 2015 г.

Профессор Высшей школы корпоративного  
управления РАНХ и ГС при Президенте РФ,  
д.соц.н.

Адрес:  
11957, Россия, г. Москва,  
пр. Вернадского, д. 82, стр. 1

