

ОТЗЫВ

официального оппонента

кандидата экономических наук Логиновой Александры Викторовны на диссертацию Цыбовой Виктории Сергеевны, выполненную 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 народным хозяйством (специализация: менеджмент)

I. Актуальность избранной темы

Поддержка инновационной деятельности предприятий и организаций в современном мире, ориентированном на глобализацию экономики и интенсивное развитие технологий, становится важнейшей задачей как на микро-, так и на макроэкономическом уровне. Инновации создаются внутри организаций, и особую роль в создании инноваций играют человеческие ресурсы, поскольку в основе любой инновации лежат знания экспертов в области проектирования инновационных решений. В связи с этим можно утверждать, что для управления процессами создания и внедрения инноваций важно уделять первоочередное внимание уровню подготовки персонала организаций и использовать в практике управления специальные методы и приемы, актуализирующие эти знания. В целом в последние десятилетия происходит интеллектуализация предпринимательской деятельности: руководители предприятий вкладывают средства в подготовку высококвалифицированных сотрудников и развитие персонала. Развитие человеческих ресурсов приобретает особое значение для организаций, сферой деятельности которых являются выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок и внедрение технических и иных нововведений в практику бизнеса.

Вышесказанное определяет актуальность темы диссертационного исследования В.С. Цыбовой.

В своем диссертационном исследовании В.С. Цыбова поставила задачу соотнести существующие практики управления человеческими ресурсами со степенью инновационной активности организации.

Следует отметить, что такая постановка задачи несёт в себе элемент научной новизны, поскольку прежде вопрос принципиального отличия методов и моделей управления персоналом для коллективов, успешно разрабатывающих и внедряющих инновации, мало исследовался отечественными авторами. В качестве примеров научных исследований и практических разработок в этой области можно привести работы, посвященные отдельным вопросам управления персоналом, таким как управление инновационными проектными коллективами (например, работы В.Л. Попова, В.А. Заренкова, Е.М. Роговой, И.И. Мазура и др.); управление человеческими ресурсами как частью ресурсов научно-промышленных комплексов (Р.А. Фатхутдинов, А.И. Базилевич, С.Д. Ильенкова и др.). Также отдельно рассматривались вопросы инвестиционной политики инновационных организаций (например, работы Е.Б. Ленчук, Г.А. Власкина). На макроэкономическом уровне исследовалось влияние законодательных механизмов на инновационную активность

компаний. Вместе с тем, в связи с превращением современного стратегического менеджмента в менеджмент знаний, необходимо определение и развитие специальных методов управления человеческими ресурсами как носителем этих знаний и особым стратегическим ресурсом компании, фактором её конкурентоспособности на рынке в условиях глобальной экономики.

Диссертационное исследование В.С. Цыбовой обладает несомненной практической значимостью для систем управления отечественными организациями. Компании в России, как и во всем мире, в настоящий момент действуют в условиях, при которых использование механизмов поддержки инновационной активности становится не просто важным, но необходимым условием для сохранения своей позиции на рынке. При этом культура инновационного менеджмента и новые организационные формы управления инновации в организациях продолжают своё формирование, что требует новых разработок в этой области, некоторые из которых представлены в исследовании В.С. Цыбовой.

II. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Обоснованность выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании В.С. Цыбовой, подтверждается, в том числе, тем, что автор диссертации опирался на результаты анализа классических отечественных и зарубежных работ в области управления персоналом и менеджмента инноваций, таких как труды Дж. Пфеффера, М. Хаселида, Е. Делери и Д. Доти, Б. Беккера, Б. Герхарта, Д. Геста, К. Фомбрана, Л. Дайера, Р. Шулера, С. Джексона, Дж. Барни, А. Ладо и М. Уилсона, Г. МакМэхана, Дж. Де Лида и Дж. Луиса, Д. Хименес-Хименеса и Р. Санс-Валле, Д. Мэйта, Т.Бондарюк, Дж. Педромо-Ортиса, Ф. Йоргенсена, Дж. Тида, И. Б. Гуркова, О.В. Шелеховой, Е. Н. Коньшиной, Н. В. Шаховой, А. Н.Петуховой и др.

В качестве объекта исследования В.С. Цыбовой в работе были выбраны малые и средние инновационно-активные российские компании, ведущие свою деятельность в различных отраслях. Предметом исследования являлись практики управления человеческими ресурсами, используемые в компаниях.

Методы и подходы к проведению исследования, выбранные В.С. Цыбовой, адекватны объекту, предмету и задачам исследования и демонстрируют высокую квалификацию автора диссертации. Построение диссертации соответствует логике проведенного исследования.

Личный вклад автора

Личный вклад В.С. Цыбовой в проблему определения подходов и методов управления персоналом инновационно-активных компаний состоит, на мой взгляд, в следующем:

1. Выполнена оригинальная постановка задачи диссертационного исследования, несущая в себе научную новизну. Автором диссертации предложено было сопоставить степень инновационной активности компании с методами управления человеческими ресурсами, используемыми в ней. В отечественной научной литературе в настоящее время представлено сравнительно мало работ, в которых исследовалась бы связь между системой управления человеческими ресурсами компании и её инновационной активностью.

2. В.С. Цыбовой внесён определенный вклад в теорию инновационного менеджмента и в теорию управления человеческими ресурсами. В том числе в диссертационном исследовании уточнено понятие «инновационно-активная компания» и выполнено теоретическое обоснование значимости человеческих ресурсов в достижении инновационных результатов в бизнесе.

3. В диссертационном исследовании В.С. Цыбовой разработан ряд практически значимых подходов и моделей к анализу системы управления организациями, внедряющими инновации. Так, в диссертации уточнен набор критериев для оценки инновационной активности компании и реализован пример оценки компаний с помощью данных критериев. Одним из основных результатов диссертационного исследования стала разработка модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях, которая помогла В.С. Цыбовой сформулировать общие рекомендации по совершенствованию и развитию систем управления человеческими ресурсами подобных компаний а также выработать рекомендации, относящиеся к системам менеджмента конкретных средних и малых российских предприятий.

4. В диссертации выполнен анализ такого фактора, влияющего на результаты деятельности инновационно-активных компаний, как инновационное рабочее поведение. В.С. Цыбовой используется понятие «инновационное рабочее поведение» и исследуется его структура, особенности и влияние на результаты деятельности организации. Обоснован тот факт, что инновационное рабочее поведение является связующим механизмом между системой управления человеческими ресурсами и инновационной активностью компании.

III. Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Научная новизна положений и выводов, сформулированных в диссертационном исследовании В.С. Цыбовой, состоит в следующем:

1. В диссертации предложена и решена задача сопоставления уровня инновационной активности компании и модели управления человеческими ресурсами, используемой в ней. Такая постановка исследовательской задачи отличает работу В.С. Цыбовой от большинства других работ отечественных исследователей, посвященных вопросам управления персоналом инновационных коллективов.

2. В диссертационном исследовании разработано понятие «инновационно-активная компания». На основе сопоставления и анализа определений инновационно-активных компаний, встречающихся в отечественной и зарубежной литературе, автором диссертации сформулировано новое уточнённое определение данного понятия.

3. В.С. Цыбовой разработана система критериев оценки инновационной активности компании, показан пример выполнения оценки российских компаний с помощью данных критериев, что дало возможность уточнить критерии инновационной активности компании для отечественных предприятий.

4. В диссертации исследована структура инновационного рабочего поведения, доказано наличие отличительных черт, присутствующих в поведении персонала инновационно-активных компаний и их значимость для результатов деятельности компании. Выполнено обоснование факта наличия тесной связи между системой управления человеческими ресурсами и инновационной активностью компании, связующим механизмом которой является инновационное рабочее поведение.

5. Экспериментальным путём выявлены особенности управления человеческими ресурсами, характерные для инновационно-активных компаний.

6. Разработана модель управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях, нацеленная на развитие инновационного рабочего поведения. Данная модель апробирована на примере малых и средних отечественных инновационно-активных организаций.

Достоверность результатов диссертационного исследования В.С. Цыбовой подкрепляется выбором методов и средств для проведения исследования и высоким уровнем владения ими, продемонстрированными в работе. В исследовании применялись как общенаучные методы (анализ, синтез, обобщение, гипотетико-дедуктивный метод), так и методы проведения эмпирического исследования, характерные для гуманитарных и социально-экономических наук (структурированное интервью, анкетирование, анализ документов). Обработка данных полученных в результате эксперимента, проводилась с привлечением методов математической статистики.

Основные положения диссертации прошли апробацию на заседаниях кафедры организационного поведения и управления персоналом Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета; на международных научных и научно-исследовательских конференциях в США, Испании, Швеции, Великобритании, России (гг. Денвер, Гранада, Линчепинг, Ливерпуль, Хьюстон, Эдинбург, Санкт-Петербург). Достоверность, практическая значимость и научная новизна диссертационного исследования В.С. Цыбовой подтверждаются также публикациями автора по теме диссертации в ведущих журналах по менеджменту в Москве и Санкт-Петербурге, включенных в перечень российских рецензируемых научных журналов и изданий для опубликования основных научных результатов диссертаций.

IV. Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней

Диссертация В.С. Цыбовой охватывает ряд значимых научно-исследовательских и практических задач из области менеджмента предприятий и организаций, сосредотачивая внимание на вопросах стимулирования инновационной активности компаний малого и среднего бизнеса посредством изменения модели управления человеческими ресурсами компании.

К достоинствам диссертационного исследования В.С. Цыбовой следует отнести:

1. Оригинальную постановку задачи исследования, отличающуюся научной новизной и системный подход к разработке выбранной темы.
2. Существенный вклад в теорию управления человеческими ресурсами компаний, внедряющих инновации. Диссертационное исследование даёт возможность для дальнейшего развития теоретических и методологических основ стратегического, инновационного менеджмента и менеджмента человеческих ресурсов предприятия.
3. Практическую значимость работы: результаты диссертационного исследования имеют универсальный характер и могут быть использованы в практике управления человеческими ресурсами компаний, вне зависимости от их размера, профиля деятельности и организационно-правовой формы.

В то же время следует отметить некоторые дискуссионные моменты и вопросы по диссертации:

1. При описании авторской модификации «Методики отнесения организации к инновационному типу», предложенной Комитетом по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга, указывается, что модификация сводится к сокращению количества показателей оценки инновационной активности компании с восьми до пяти (табл. 3, 4., С. 30-34). Сокращение числа показателей обосновывается выбором в пользу наиболее значимых показателей и доступностью сведений о них в открытых вторичных источниках информации. Вместе с тем, из оригинальной методики оценки инновационной активности компании оказались исключенными показатели, связанные с увеличением численности персонала, вовлеченного в основную деятельность компании, и с объемом и эффективностью инвестиций в научные исследования и разработки. В то же время именно названные показатели – единственные в оригинальной методике, которые дают представление не о состоянии системы управления инновациями в организации на определенный момент времени, а показывают динамику этих изменений. Поэтому можно предположить, что исключение конкретного набора показателей из «Методики отнесения организации к инновационному типу» недостаточно обосновано.
2. В параграфе 2.2, посвященном обзору и сравнительному анализу существующих практик управления человеческими ресурсами инновационных организаций (С. 52-58), слабо представлен системно-целевой подход к управлению персоналом инновационных коллективов, в разработку которого внесли существенный вклад отечественные исследователи (например, Б.З. Мильнер, С.А. Валуев, В.Н. Сагатовский, Ф.Е. Темников, Г.С. Поспелов, Ф.И. Перегудов и др.).
3. При проведении корреляционного анализа и выявлении статистически значимых связей между уровнем развития в компании определенных практик управления человеческими ресурсами и показателями инновационного рабочего поведения для этой компании (табл. 11, 13, 14, С. 81-90) внимание уделяется только положительным

коэффициентом корреляции (рис. 7 С. 91). В то же время отрицательные коэффициенты корреляции также несут значимую информацию о связях между практиками управления человеческими ресурсами (УЧР) и результатами инновационной деятельности организации. Можно заметить, что отрицательные коэффициенты корреляции между практиками УЧР и показателями инновационного рабочего поведения характерны для различных практик, связанных с оплатой обучения сотрудников. Интересно было провести дополнительный анализ причин, определяющих обратную корреляцию значений данных показателей. Также хотелось бы видеть в работе сравнительный анализ существующих связей между практиками УЧР и результатами инновационной деятельности организации для российских и зарубежных компаний, поскольку можно предположить, что некоторые из значений коэффициентов корреляции в табл. 11-14 обусловлены особенностями корпоративной культуры отечественных организаций.

Перечисленные выше замечания не снижают научной и практической значимости работы, они также не снижают достоверности выводов и рекомендаций, сформулированных автором диссертационного исследования.

Диссертация соответствует требованиям, предъявляемым Положением о присуждении ученых степеней, п. 9. Автор диссертационного исследования, Цыбова Виктория Сергеевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Официальный оппонент:

доцент кафедры Информационных систем в экономике и менеджменте
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский Государственный политехнический университет», кандидат экономических наук

«26» февраля 2015 г.

А.В. Логинова

Адрес: 195251, Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д. 29, 3-й учебный корпус.

Телефон: (+7 812) 534-73-89

Адрес электронной почты: alexandra-lo@yandex.ru

Подпись официального оппонента заверяю:



нач. управления персонала ФГАОУ ВО «СПбПУ»

М.В. Пахомова

26 февраля 2015г.