

ОТЗЫВ

официального оппонента

доктора экономических наук, профессора Никитиной Ирины Александровны 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 (менеджмент)

I. Актуальность избранной темы

Особенностью современного этапа развития России является вектор инновационной направленности экономического развития, что должно повлечь новые подходы в области менеджмента, в основе которых переосмысление сложившихся практик, анализ причин успешности и неудач конкретных организаций, необходимость дополнения традиционных установок новыми, учитывающими необходимые перемены, направленные на рост интеллектуального капитала организаций, создание новых знаний, мотивацию инновационной активности персонала. И здесь роль систем управления персоналом организаций является ключевой.

Обзор отечественной литературы показал, что исследования в данной сфере в основном сфокусированы на финансовых и законодательных стимулах инновационной активности организаций. Поэтому, тема предложенной работы является весьма своевременной и актуальной.

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

Диссертация Цыбовой В.С. представляет собой законченное, логически выстроенное исследование проблемы разработки модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях. Для достижения цели в диссертационном исследовании автором решаются следующие задачи:

- уточняется понятие «инновационно-активная компания»;
- обосновывается значимость человеческих ресурсов в достижении инновационных результатов компании;
- проводится анализ существующих исследований взаимосвязи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний в России и за рубежом;
- уточняются критерии оценки инновационной активности компании;
- проводится анализ инновационного рабочего поведения как фактора эффективного управления инновационной активностью компаний на основе сформированных экспериментальной и контрольной групп;
- разрабатывается модель управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях на основе результатов проведенного эмпирического исследования;
- разрабатываются рекомендации по управлению человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных Цыбовой В.С. в диссертации, обеспечивается корректной постановкой задач, грамотным анализом, обобщением и систематизацией фундаментальных и прикладных научных трудов отечественных и зарубежных ученых в области управления человеческими ресурсами, а также использованием современных инструментов эконометрического анализа для тестирования эмпирических гипотез исследования. Глубокое изучение теоретических и практических результатов подтверждается достаточно обширным списком использованной в диссертации литературы, содержащим 141 наименование, в том числе 115 на английском языке.

Диссертация состоит из введения, трех глав основного текста, заключения, списка литературы и приложений. В первой главе «Методология идентификации инновационно-активных компаний» автор рассматривает соотношение понятий «инновация», «инновационный процесс» и «инноваци-

онная деятельность компании» и приводит методологические основы идентификации и оценки инновационно-активных компаний.

Во второй главе «Управление человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях» излагаются теоретические основы управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях, приводятся практики управления человеческими ресурсами как инструмент формирования рабочего поведения персонала, устанавливается взаимосвязь практик управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний, рассматривается инновационное рабочее поведение как фактор эффективного управления инновационной активностью компаний.

В третьей главе «Построение модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях» приводятся два этапа проведенных исследований: на первом – изучение взаимосвязи управления человеческими ресурсами и инновационного рабочего поведения в инновационно-активных компаниях, на втором - выявление особенностей управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях. Автор проводит сравнительное исследование практик управления человеческими ресурсами в экспериментальной и контрольной группах компаний и на основании сравнения и выявления особенностей разрабатывает модель управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях и практические рекомендации по ее использованию.

Сильной стороной работы являются представленные автором систематизации подходов, исследованных как в отечественной, так и зарубежной литературе, к определению понятий «инновация» (с.13), «инновационная активность» (с.24), исследования взаимосвязи УЧР и инноваций (с.59).

К безусловным достоинствам работы следует отнести эмпирическую часть, выполненную на высоком уровне в соответствии с требованиями к современным эконометрическим исследованиям в области социально-экономических наук. Обоснованность выводов и рекомендаций, сделанных в третьей главе, подтверждается качественным выполнением Цыбиной В.С.

двух этапов исследования с применением анкетного опроса, грамотным применением статистического пакета STATA11.1.

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

Достоверность сформулированных автором выводов и рекомендаций диссертационной работы обеспечивается использованием имеющихся теоретических положений и методических основ теории управления человеческими ресурсами, подробным изложением двух этапов исследования, раскрытием информации о содержании анкетного опроса (Приложение 1, стр. 159-170), а также детальным описанием результатов статистического анализа полученных данных (с.77, 81, 85, 88).

Результаты диссертации докладывались и получили положительную оценку на российских и международных научно-практических конференциях, были опубликованы в 3 печатных работах общим объемом 4,45 п.л. (авт. 2,15 п.л.).

В ходе диссертационного исследования автору удалось получить ряд теоретических результатов, обладающих научной новизной.

Так, автором предложены уточненные критерии оценки инновационной активности компаний в российских условиях (с.33). Предложенный авторский набор из 5 показателей можно рассматривать как выполнение условий «необходимости и достаточности»: показатели как необходимые предлагались многими авторами различных методов оценки инновационной активности компаний, достаточность обусловлена доступностью показателей, поскольку их расчет производится на основе вторичных источников информации (статистическая, финансовая и бухгалтерская отчетность), которые доступны в информационных базах.

Несомненной научной новизной является предложение автора рассматривать понятие «инновационного рабочего поведения» в качестве опосредующего элемента взаимосвязи управления человеческими ресурсами и ин-

новационной активности компаний. Для доказательства этой опосредованной связи автором фактически выдвигается теорема транзитивности – 3 гипотезы, которые блестяще подтверждаются статистикой (с. 64, 69):

гипотеза 1- существует комбинация практик УЧР, которая связана с инновационной активностью компаний;

гипотеза 2- существуют практики УЧР, которые положительно влияют на формирование инновационного рабочего поведения;

гипотеза 3- инновационное рабочее поведение положительно связано с инновационной активностью компаний.

Научной новизной обладают выявленные автором особенности управления человеческими ресурсами, характерные для инновационно-активных компаний (с.91).

На основе оценки их значимости разработана модель управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях, позволяющая управлять результатами инновационной активности компании в зависимости от инновационного рабочего поведения персонала (с.128, 131). Данная модель может быть положена в основу практических рекомендаций для организаций.

Наряду с безусловными достоинствами работы можно сделать ряд замечаний.

1. Основным замечанием (а может быть, пожеланием в дальнейших исследованиях) является отсутствие количественных взаимосвязей между рассматриваемыми факторами, поскольку предложенная автором модель основана на оценке качественного влияния структурных элементов практик управления человеческими ресурсами на инновационную активность компаний и выборе лучших на основе частотных характеристик в соответствии с экспертными опросами. Если бы автору удалось установить зависимость между количественным изменением инновационной активности компании и выбранными параметрами практик УЧР, работа бы много выиграла.

2. Есть некоторые неточности в формулировках в тексте диссертации. Так, на с.34 автор утверждает, что «инновационная деятельность – это не сумма отдельных действий, а совокупность мероприятий организации, направленных на достижение высоких инновационных результатов». Представляется, что совокупность мероприятий это именно сумма действий (в противовес дискретным действиям).

3. Довольно неконкретны некоторые рекомендации автора: так в рекомендациях (с.137) предлагается «не экономить на обучении и развитии персонала», хотя на с.78 автор констатирует отсутствие взаимосвязи традиционных методов обучения (лекции, тренинги) с инновационной активностью компаний (согласно корреляционному анализу). Размытость рекомендаций по типу «Значительные вложения средств в обучение и подготовку работников» неизбежно вызывают вопрос – «Сколько? - Чему равны эти значительные вложения для конкретной организации?».

4. Вызывает сомнение предположение автора о том, что материальное (финансовое) вознаграждение в инновационно-активных компаниях отходит на второй план (с.140), по крайней мере, требует специальных исследований.

Отмеченные замечания не снижают общего положительного впечатления от диссертационной работы Цыбовой В.С. и не влияют на оценку главных теоретических и практических результатов диссертации.

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

Диссертация Цыбовой В.С. на тему «Разработка модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях» является научно-квалификационной работой, отражающей высокий исследовательский потенциал и творческие способности автора. Работа содержит совокупность оригинальных результатов и новых положений, которые способствуют развитию науки и практики в области управления человеческими ресурсами и повышению инновационной активности компаний.

Структура работы отражает логику исследования и соответствует методологическим принципам, принятым при осуществлении данного вида научных работ. Автореферат диссертации соответствует основному содержанию диссертации, а представленные в автореферате публикации подтверждают основные результаты 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:

Профессор кафедры управления трудовыми и социальными процессами
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский
государственный экономический университет»
доктор экономических наук, профессор

И.А.Никитина

« 26 » февраля 2015г

Адрес: 191023, Санкт-Петербург, улица Садовая, дом 21

Тел. (812) 602-23-44

Адрес электронной почты: sizn@mail.ru

Подпись официального оппонента заверяю

