

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Амировой Динары Рафиковны на тему: «Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: «Менеджмент»

Тема диссертационного исследования Амировой Д. Р. представляется, безусловно, актуальной, поскольку провозглашенный национальным Правительством курс на построение инновационной рыночной экономики, отраженный в стратегии долгосрочного развития «Инновационная Россия – 2020» и других государственных стратегиях и программах в этой области, определяет новые требования к процессу управления трудовым потенциалом современного предприятия.

Целью диссертационной работы явилась разработка механизмов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия. Предметом исследования выступили механизмы управления формированием и использованием инновационного трудового потенциала предприятия. Объектом исследования выбран инновационный трудовой потенциал предприятий промышленности Пензенской области.

Научная новизна диссертационной работы заключается в следующих положениях:

1. Уточнена классификация составляющих элементов трудового потенциала, которая, в отличие от существующих, расширена за счет включения инновационной составляющей, наряду с физиологической, демографической, психосоциальной, интеллектуальной, квалификационной, ценностно-нравственной. Конкретизировано понятие «инновационный трудовой потенциал предприятия».

2. Выявлены основные условия формирования инновационного трудового потенциала предприятия с учетом воздействия внешней и внутренней среды. Выполнено функциональное разграничение понятий «трудовой потенциал» и «инновационный трудовой потенциал» предприятия. Обоснована и проанализирована структура инновационного трудового потенциала, отражающая этапы его реализации.

3. Выявлены и проанализированы ключевые региональные особенности, влияние которых на формирование инновационного трудового потенциала предприятия является определяющим.

4. Проведена оценка инновационного трудового потенциала, позволившая выявить низкий уровень использования творческого и интеллектуального потенциалов работников предприятий. Результат оценки получен на основе расчета интегрального индекса инновационного трудового потенциала предприятия, включающего: индекс уровня образования, индекс периодичности повышения уровня квалификации, индекс уровня квалификации,

индекс уровня развития творческих и креативных способностей, индекс стажа и опыта работы, индекс изобретательской активности.

5. Разработана модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия с формализацией таких ее составляющих, как цель, факторы внешней среды, субъект и объект управления, механизмы и результаты реализации. Модель отражает взаимосвязи между элементами системы управления, участвующими в процессе формирования и использования инновационного трудового персонала.

6. Разработаны механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия: механизм взаимодействия предприятий и образовательных учреждений, механизм активизации инновационного мышления и творческого потенциала, механизм мотивации и стимулирования персонала, механизм формирования командной формы работы (кружки качества, формирования инновационных разработок), механизм контроля эффективности использования инновационного трудового потенциала.

7. Разработаны рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия и предложен методический подход к экономической оценке его эффективности.

Достоверность результатов проведенного диссертационного исследования обеспечена использованием научных современных методик сбора и обработки исходной информации, Microsoft Office, SPSS 18.0, Microsoft Excel 2011, участием соискателя в получении исходных данных; репрезентативностью выборочной совокупности (400 респондентов, из числа занятых на 20 предприятиях промышленности Пензенской области); соответствием теоретических и эмпирических данных.

Теоретическая значимость диссертационной работы состоит в развитии и обосновании положений по управлению инновационным трудовым потенциалом на основе уточнения понятия «инновационный трудовой потенциал предприятия», его структуры, а также в разработке модели управления инновационным трудовым потенциалом предприятия и механизмов ее реализации.

Практическая значимость полученных результатов заключается в том, что разработанные в диссертации модель, механизмы и рекомендации по совершенствованию управления инновационным трудовым потенциалом могут быть использованы на предприятиях промышленности, что позволит повысить эффективность формирования и использования инновационного трудового потенциала.

Наряду с представленными несомненными достоинствами диссертационной работы можно выделить следующие недостатки:

1. В число анализируемых сравнительных характеристик трудового потенциала и инновационного трудового потенциала (таблица 1, стр.10 автореферата) диссертантом не включен такой значимый признак, как способность персонала адаптироваться к происходящим изменениям во внешней и внутренней среде предприятия.

2. На рис. 1 (стр. 10 автореферата) диссертантом представлены этапы реализации инновационного потенциала предприятия. Однако, в тексте автореферата не представлена научно обоснованная авторская позиция в отношении необходимости разграничения понятий «инновационная активность» и «инновационная деятельность».

Отмеченные критические замечания не снижают научной значимости проведенного диссертационного исследования.

Содержание автореферата соответствует требованиям паспорта специальностей ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), в частности пункту 10.12. «Оценка управления организациями как социальными и экономическими системами. Критерии оценки эффективности управления. Методы и показатели оценки результативности управления», пункту 10.20. «Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом», а соискатель – Амирова Д. Р. – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: «Менеджмент».

Заведующая кафедрой «Организация и информатизация производства»,
ФГБОУ ВПО «Пензенская ГСХА»
д.э.н., профессор

Л.Б. Винничек

440014, г. Пенза, ул. Ботаническая д. 30
Тел: 8 (8412) 628-563
Email: l_vinnichuk@mail.ru



Личную подпись *Винничек Л.Б.*
удостоверяю
Начальник управления кадров
Л.Е. Бычкова Л.Е. Бычкова