

ОТЗЫВ

официального оппонента доктора экономических наук профессора Долгий Владимира Ивановича на диссертационную работу Амировой Динары Рафиковны на тему: «Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент

1. Актуальность темы диссертационной работы

В современном мире, в том числе и в российской экономике наблюдаются глобальные изменения производственных процессов. Особую значимость и ценность приобретают инновационные разработки, их внедрение в производственный процесс, а также трудовой потенциал, возможности которого могут эффективно и продуктивно использоваться в инновационных процессах. Повышение инновационной активности трудовых ресурсов является в этих условиях важнейшим направлением экономической политики, как на федеральном и региональном уровнях, так и уровне предприятия. Поскольку эффективность производственной деятельности предприятий сегодня оценивается исходя из уровня их инновационной активности, степени развитости инновационных форм производств, наличия принципиально новых инновационных разработок и др.

В то же время на современном этапе развития экономики Российской Федерации наблюдается недостаток действующих механизмов взаимодействия участников инновационной деятельности, в результате чего не в полной мере используются экономический и инновационный потенциалы предприятий в народном хозяйстве. Недоиспользование инновационного трудового потенциала предприятий, как правило, происходит из-за несоответствия трудового потенциала работников потребностям производства. Как показывает практика, многие отечественные предприятия столкнулись именно с такой проблемой на пути

модернизации и переоснащения производства. Не менее существенной причиной является система управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, включающая в себя формирование, с учетом потребностей производства и его использования.

Факты указывают на то, что в условиях глобальной конкуренции инновационная активность многих российских предприятий в настоящее время остается низкой. Это обуславливает необходимость постоянного контроля за процессами формирования и использования инновационного трудового потенциала предприятия, как важнейшего производственного ресурса и выявляет острую необходимость разработки механизмов управления им, в соответствии с потребностями национальной экономики в целом.

В связи с этим тема диссертационного исследования Амировой Д.Р. «Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия» актуальна и своевременна.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность и новизна

Обоснованность и достоверность результатов и выводов, полученных в диссертации, определяются наличием серьезной методологической основы, разработанной учеными-экономистами российской школы, на научные работы которых в диссертации имеются корректные ссылки, использованием современных методик сбора и обработки информации, участием соискателя в получении исходных данных. По теме диссертационной работы автором опубликовано 12 печатных работ, 5,15 п.л. (авторских 3,2 п.л.), в том числе 3 статьи в ведущих, рецензируемых по списку ВАК изданиях, в которых достаточно полно отражены результаты проведенного исследования.

Автором изучены, критически проанализированы и обобщены научные труды и разработки ведущих ученых и специалистов по вопросам

формирования инновационного трудового потенциала и разработки механизмов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия. Теоретическая проработка проблемы явилась научной основой авторских подходов к формированию механизмов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Элементы научной новизны диссертационного исследования заключаются в:

– уточнении классификации составляющих элементов трудового потенциала путем включения и конкретизации понятия «инновационный трудовой потенциал предприятия»;

– выявлении основных условий формирования инновационного трудового потенциала предприятия и обосновании структуры инновационного трудового потенциала, этапов его реализации;

– выявлении региональных особенностей, влияющих на формирование инновационного трудового потенциала предприятия;

– разработки методических основ оценки инновационного трудового потенциала предприятий;

– разработке модели системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия;

– разработке и обосновании предложенных механизмов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия;

– предложении рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия и методического подхода к экономической оценке его эффективности.

В первой главе «Теоретические и методологические подходы к управлению трудовым потенциалом» автор раскрывает понятие трудового потенциала, уточняет его структуру, проводит анализ составляющих элементов трудового потенциала предприятия по различным классификационным признакам [с. 29-31 диссертации]. В диссертации дано авторское определение инновационного трудового потенциала, под

которым понимается «совокупность личностных, профессиональных, интеллектуальных, творческих способностей персонала, склонного к инновационному мышлению, способного гибко адаптироваться к происходящим изменениям во внешней и внутренней среде предприятия» [§ 1.1, с. 33].

Представляет научный интерес структура инновационного трудового потенциала предприятия, которая достаточно аргументированно обоснована и раскрыта, с учетом этапов его реализации [с. 37 диссертации].

Изучение особенностей функционирования инновационной деятельности предприятий позволило соискателю выявить основные условия, способствующие формированию инновационного трудового потенциала [с. 42-48 диссертации]. Следует согласиться с автором, что инновационный трудовой потенциал в условиях глобальной конкуренции формируется под влиянием условий внешней и внутренней среды предприятия.

Также в первой главе проводится анализ основных методов и инструментов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, с учетом современных особенностей развития экономики [§ 1.3, с. 54-59].

Во второй главе «Анализ практики формирования и развития инновационного трудового потенциала предприятия» автором подробно раскрываются региональные особенности и факторное пространство, влияющие на эффективность деятельности предприятий региона и обуславливающие процессы формирования инновационного трудового потенциала предприятия [§ 2.1. диссертационного исследования].

Заслуживает внимания проведенная оценка уровня развития инновационного трудового потенциала предприятия, на основе расчета интегрального индекса, что, несомненно, является достоинством данной работы [§ 2.2., с. 108-110].

По результатам проведенного анализа диссертантом выявлены

используемые на предприятиях основные формы управления инновационным трудовым потенциалом и причины низкой инновационной активности персонала [с. 113 диссертации].

В третьей главе «Разработка рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия» представлена разработанная автором упорядоченная модель управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, объединяющая в единое целое субъект управления, воздействующий на объект управления, предусматривающая их взаимодействие через реализацию механизмов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия [§ 3.1., с. 135].

Автор подробно раскрывает содержание каждого механизма управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, что, несомненно, представляет научный интерес [с. 142-146].

Предложенный методический подход к оценке экономической эффективности рекомендаций по развитию системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия нашел применение в практической деятельности предприятий Пензенской области [§ 3.3. диссертации].

В заключении сформулированы основные выводы и предложения по исследуемой в диссертационной работе проблеме.

3. Общие замечания по диссертационной работе

1. В параграфе 2.1. проводится анализ региональных особенностей, влияющих на формирование инновационного трудового потенциала предприятий. Однако автор не достаточно полно раскрыл последствия влияния региональной политики в области инноваций, на уровень инновационной активности трудовых ресурсов.

2. Оценка интегрального индекса уровня развития инновационного трудового потенциала предприятия включает индексы: уровня образования, периодичности повышения квалификации, уровня квалификации, уровня развития творческих и креативных способностей, стажа и опыта работы,

изобретательской активности [табл.2.2.5, с. 109]. Данную группу показателей можно было бы дополнить индексом уровня взаимодействия предприятий с научными организациями и учреждениями. Тем более, автором в параграфе 3.2. на стр. 143 диссертации предлагается «Механизм взаимодействия предприятий и образовательных учреждений».

3. В параграфе 3.2. автор предлагает «Механизм контроля эффективности использования инновационного трудового потенциала». В то же время, в параграфе 2.3 «Управление формированием и развитием инновационного трудового потенциала предприятия», проводится анализ существующих на предприятиях методов управления, однако автор не проводит анализ текущих методов контроля за его использованием на исследуемых предприятиях, что определенно повысило бы практическую значимость предлагаемого механизма.

4. Перечень инструментов в рамках разработанных механизмов управления инновационным трудовым потенциалом должен быть более обоснованным, что усилило бы их практическую ценность [табл. 3.2.1., с. 142-143].

5. В п. 3.3. нуждается в уточнении взаимосвязь показателей расчета экономической эффективности использования инновационного трудового потенциала исследуемых предприятий и компонентов его составляющих (создания инновационных групп, уровня развития творческих и креативных способностей, формирования принципиально новых профессиональных компетенций работников, применения инновационных технологий трудовой деятельности).

Указанные недостатки не снижают положительной оценки диссертационного исследования. Представленная диссертационная работа является законченной самостоятельной квалификационной работой, содержащей элементы научной новизны, теоретическую и практическую значимость.

4. Значимость результатов диссертации для науки и практики и возможные конкретные пути их использования

Соискателем изучен и обобщен достаточно большой объем отечественной и зарубежной работы соответствующий направлению диссертационного исследования. Теоретическая значимость заключается 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 данной работы заключается в том, что основные положения частично внедрены в деятельность ряда промышленных предприятий Пензенской области.

Отдельные разработки методического характера внедрены и используются в учебном процессе по образовательной программе «Менеджмент», научные результаты диссертации могут быть учтены и усовершенствованы в дальнейших научных разработках по данной проблематике.

5. Оценка содержания диссертации

Диссертационное исследование Амировой Динары Рафиковны состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка, 7 приложений. Основной текст диссертации изложен на 216 страницах, содержит 29 таблиц и 29 рисунков. В диссертационной работе представлен значительный объем научных работ, обоснована необходимость теоретического и методического решения проблемы формирования инновационного трудового потенциала промышленных предприятий региона.

Материал диссертации изложен четким, стилистически корректным языком, выводы обоснованы, имеются ссылки на авторов и первоисточники. Разработки автора проиллюстрированы структурно-логическими схемами,

представлены в виде экономико-математических моделей, представлены в удобной для восприятия табличной форме, что улучшает целостное восприятие работы.

Проведенная апробация и внедрение результатов диссертации подтверждается участием автора в научных международных, всероссийских, региональных конференциях.

Изучение содержания диссертации, автореферата и публикаций позволяет сделать вывод о том, что поставленная диссертантом цель работы была достигнута.

Заслуживает одобрения широкий круг задач, которые автору удалось решить достаточно успешно, что характеризует работу как серьезное экономическое исследование, отвечающее всем требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям.

В работе прослеживается четкая определенная структура и логическая последовательность этапов исследования.

6. Заключение о соответствии диссертации требованиям Положения о порядке присуждения научным и научно-педагогическим работникам ученых степеней и присвоения научным работникам ученых знаний

В целом, можно сделать вывод о том, что диссертация является научно-квалификационной работой, имеющая научную новизну и практическую значимость. По каждой главе имеются четкие выводы. Автореферат соответствует основному содержанию диссертационной работы. Полученные автором результаты достоверны, выводы и заключения четко обоснованы.

В соответствии с формулой специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»: менеджмент, в диссертации разработаны теоретические и методические положения по формированию инновационного трудового потенциала предприятий, реализация которого способствует повышению эффективности деятельности предприятий

промышленности Пензенской области. Полученные результаты соответствуют пунктам 10.12 «Оценка управления организациями как социальными и экономическими системами. Критерии оценки эффективности управления. Методы и показатели оценки результативности управления» и 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».

По совокупности представленных характеристик диссертационная работа Амировой Динары Рафиковны соответствует требованиям ВАК, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05-Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (менеджмент).

Официальный оппонент:

заведующий кафедрой «Экономика труда
и управление персоналом»

Саратовского социально-экономического
института ФГБОУ ВПО

«РЭУ им. Г.В. Плеханова»


доктор экономических наук, профессор


Владимир Иванович Долгий

410003 г. Саратов, ул. Радищева, д. 89

Телефон кафедры: (845-2) 211-758

Email: vid1952@mail.ru

подпись		заверяю
специалист		
кадрам		

