

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ АРХИТЕКТУРЫ  
И СТРОИТЕЛЬСТВА  
Ex. № 857  
14 10 2014г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе  
ФГБОУ ВПО «Самарский  
государственный технический  
университет»

д.т.н. Ненашев М.В.



«14» 10 2014г.

## ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**на диссертационную работу Амировой Динары Рафиковны  
«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**

### **Актуальность темы диссертационного исследования**

Обозначенный Правительством РФ курс на инновации предполагает переориентацию производства и всех отраслей народного хозяйства на качественно новую ступень развития. Важнейшим ресурсом в этих условиях становится трудовой потенциал, ориентированный на инновационную деятельность и склонный к инновациям.

Недостаточная степень подготовленности трудовых ресурсов к новым требованиям научно-технического прогресса и к изменившемуся характеру трудовой деятельности - инновационной, обуславливает необходимость формирования инновационного трудового потенциала, как важнейшего фактора успешного функционирования предприятия, так и экономики в целом.

В то же время практика показывает, что уровень инновационной активности персонала на значительной части предприятий остается недостаточно высоким. Несмотря на активную государственную политику



области развития и финансирования инновации, инновационная активность предприятий остается по-прежнему невысокой, что является результатом несовершенства проблем управления инновационным трудовым потенциалом предприятия. Поэтому поставленная в диссертации задача совершенствования имеющихся и разработке новых теоретико-методических подходов к управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия представляется весьма актуальной.

Диссертантом четко сформулированы цель и задачи исследования (С. 5-6 диссертации), которые автор реализовал как в теоретическом, так и практическом плане достаточно обоснованно.

**Достоверность теоретических положений и практических рекомендаций** обеспечивается, во-первых, использованием современных методик сбора и обработки исходной информации, качественным инструментарием исследования, представительной и репрезентативной выборочной совокупностью (400 респондентов, занятых на промышленных предприятиях Пензенской области), совпадением теоретических результатов исследования с полученными эмпирическими данными и непосредственным участием соискателя в получении исходных данных.

**Обоснованность** обеспечивается критическим анализом результатов экономических исследований российских и зарубежных авторов, подбором и обработкой значительного количества информационно-статистического материала, в том числе Госкомстата РФ, территориальных статистических органов, апробацией в центральной печати, на всероссийских и международных научно-практических конференциях, в том числе докладах на семи международных научно-практических конференциях, публикациях в двух межвузовских сборниках научных трудов и трех журналах входящих в перечень ВАК.

Основные положения работы достаточно полно отражены в 12 научных публикациях общим объемом 5,15 п.л. (авторских - 3,2 п.л.).

Подробное ознакомление с диссертацией и авторефератом соискателя, позволяет сделать заключение, что поставленная цель диссертационного исследования достигнута и успешно реализована через решение поставленных задач. Не вызывает сомнения личный вклад соискателя в разработку научной проблемы.

Отраженные в диссертации научные положения и выносимые на защиту результаты исследования соответствуют области исследования специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент», а именно пунктам:

10.12 «Оценка управления организациями, как социальными и экономическими системами. Критерии оценки эффективности управления. Методы и показатели оценки результативности управления».

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».

**Научная новизна исследования** заключается в научном обосновании и развитии теоретических и методических положений, а также разработке модели и механизмов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия. Среди представленных элементов научной новизны можно выделить наиболее существенны:

1. Соискателем уточнена классификация составляющих элементов трудового потенциала, которая была расширена за счет включения инновационной составляющей (С. 29 диссертации).

2. Представлено авторское обоснование понятия «инновационный трудовой потенциал предприятия», 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» (С. 33, диссертации).

3. Заслуживают внимания, выявленные и объединенные в две группы условия «внешние» и «внутренние», оказывающие решающее влияние на формирование инновационного трудового потенциала предприятия.

4. Соискателем разработана и обоснована структура инновационного трудового потенциала, отражающая этапы его реализации, которая, несомненно, представляет научную ценность (С. 37 диссертации).

5. Следует отметить такой элемент новизны как: оценка инновационного трудового потенциала, полученная 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, индекс изобретательской активности (С. 108-110 диссертации).

6. Соискателем разработана модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, отражающая взаимосвязи между элементами системы управления участвующими в процессе формирования и использования инновационного трудового персонала (С.135 диссертации).

7. Особый интерес представляют разработанные 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 (С.142-146 диссертации). Предложенные механизмы позволят повысить эффективность системы управления инновационным трудовым потенциалом и соответственно имеют большую практическую ценность для предприятия.

8. Кроме того, в работе разработаны рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия и предложен методический подход к экономической оценке его эффективности. Представленные результаты расчета отражают положительную динамику, что подтверждает эффективность предложенных рекомендаций.

**Теоретическая значимость исследования** 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** исследования заключается в том, что разработанные в диссертации модель, механизмы и рекомендации по совершенствованию управления инновационным трудовым потенциалом могут быть использованы на предприятии, что позволит повысить эффективность формирования и использования инновационного трудового потенциала.

Высокая оценка практической значимости работы подтверждается применением в практике предприятий Пензенской области результатов исследования.

При общей положительной оценке диссертационной работы, следует отметить и некоторые недостатки.

1. В диссертации достаточно глубоко анализируется сущность трудового потенциала, его структура, составляющие элементы. Полагаем, что сравнительную характеристику трудового потенциала и инновационного трудового потенциала можно было расширить, за счет включения дополнительных признаков, характерных как для трудового, так и инновационного трудового потенциала (параграф 1.2., С. 36 диссертации).

2. В представленной работе уделено достаточно много внимания выявлению и изучению причин низкой инновационной активности трудового потенциала предприятий (параграфы 2.2. и 2.3. диссертации). Однако работа значительно выиграла, если бы был сделан акцент в опросных анкетах на выявление причин недостаточного внимания руководителей формированию инновационных компетенций персонала.

3. Выбранные показатели при расчете экономической эффективности представляются недостаточно обоснованными (С. 142 диссертации).

4. В работе имеются некоторые редакционные и стилистические погрешности.

**Выводы.** На основании выше изложенного следует заключить, диссертационная работа Амировой Д.Р. обладает несомненными достоинствами: работа написана грамотным научным языком, логично выстроена, имеет четкую структуру, по каждой главе сделаны четкие выводы, аккуратно оформлена и имеет практическую и теоретическую ценность; в работе имеется достаточное количество ссылок, подтверждающих масштабность проделанной работы; работа представляет собой законченное научное исследование, выполненное автором самостоятельно. Основные положения, выводы и рекомендации,



сформулированные соискателем в диссертации, научно обоснованы, аргументированы и соответствуют основному содержанию работы.

В целом диссертация представляет собой законченную научно-исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему, и соответствует требованиям п. 9 и 10 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор Амирова Динара Рафиковна, заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент.

Отзыв подготовлен доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой «Экономика и управление организацией» Самарского государственного технического университета Гагаринской Галиной Павловной.

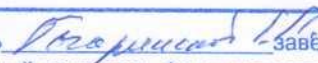
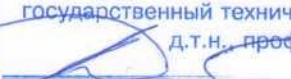
Отзыв на диссертацию и автореферат обсужден на заседании кафедры «Экономика и управление организацией» Самарского государственного технического университета « 3 » октября 2014 г., протокол № 3 .

Заведующая кафедрой  
«Экономика и управление организацией»  
Самарского государственного  
технического университета  
доктор экономических наук, профессор



Г.П. Гагаринская

443100, Самара, ул. Молодогвардейская, 244  
Телефон: 8(846)278-43-81; 8-927-012-69-14  
E-mail: eyo080505@mail.ru

Подпись  заверяю  
Учёный секретарь федерального  
государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего  
профессионального образования "Самарский  
государственный технический университет"  
д.т.н., профессор  
 Д.А. Деморецкий