

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д212.184.03

на базе ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» по диссертации Амировой Динары Рафиковны на соискание ученой степени кандидата наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от «11» ноября 2014 г. протокол № 21

О присуждении Амировой Динаре Рафиковне, гражданке РФ ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия» по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент» принята к защите « 5 » сентября 2014 г. протокол № 16 диссертационным советом Д212.184.03 на базе ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» 440028 г. Пенза, ул. Германа Титова, 28, приказ Министерства образования и науки РФ № 714/нк от 2.11.2012 года.

Соискатель Амирова Динара Рафиковна 1979 года рождения, в 2008 году окончила ГОУ ВПО «Пензенский государственный педагогический университет имени В.Г. Белинского». С декабря 2008 года работает на кафедре «Маркетинг и экономическая теория» ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», в начале ассистентом, а с 2011 года и по настоящее время - в должности старшего преподавателя. С 1 ноября 2012 г. обучается в заочной аспирантуре Пензенского государственного университета архитектуры и строительства Министерства образования и науки РФ.

Диссертация выполнена на кафедре «Маркетинг и экономическая теория» в ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» Министерства образования и науки РФ.

Научный руководитель – заслуженный работник высшей школы РФ, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Маркетинг и экономическая теория» ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства» Резник Галина Александровна.

Официальные оппоненты:

1. Долгий Владимир Иванович, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономика труда и управление персоналом» Саратовского социально-экономического института ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет» им. Г.В. Плеханова;

2. Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Экономика» НОУ ВПО «Нижегородский институт менеджмента и бизнеса»

дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет» в своем положительном заключении, подписанном заведующей

кафедрой «Экономика и управление организацией», доктором экономических наук, профессором Гагаринской Галиной Павловной и утвержденном проректором по научной работе ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет», доктором технических наук, Ненашевым Максимом Владимировичем указала, что диссертация 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.

Соискатель имеет 23 опубликованные научные и учебно-методические работы, в том числе 12 по теме диссертационного исследования (5,15 п.л., авторских 3,2 п.л.), из них 3 работы опубликованы в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Амирова Д.Р. Инновационная актуальность трудового потенциала как важнейший ресурс модернизации экономики / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // «Экономика и предпринимательство». – 2013. – №12. – Ч.2. – 0,8 п.л. (лично автором – 0,4 п.л.) - перечень ВАК

2. Амирова Д.Р. Инновационный трудовой потенциал: условия формирования и причины недоиспользования / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // «Экономика и управление». – 2014. – № 3. – 0,5 п.л. (лично автором – 0,25 п.л.) - перечень ВАК

3. Амирова Д.Р. Инновационный трудовой потенциал как важнейший стратегический ресурс развития инновационной экономики / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // «Экономика и предпринимательство». – 2014. – №6. – 0,5 п.л. (лично автором – 0,25 п.л.) - перечень ВАК

На диссертацию и автореферат поступили положительные отзывы от: заведующего кафедрой «Управление и право» Поволжского государственного технологического университета (г. Йошкар-Ола), д.э.н., профессора Арзамасцева Алексея Дмитриевича и к.э.н., профессора кафедры «Менеджмент и бизнес» Цветковой Галины Сергеевны; заведующего кафедрой «Менеджмент» Пензенского государственного университета, заслуженного деятеля науки и техники, д.т.н., профессора Дорофеева Владимира Дмитриевича; заведующей кафедры

«Менеджмент» Мордовского государственного университета им Н.П. Огарева (г. Саранск), заслуженного деятеля науки РФ, д.э.н., профессора Гуськовой Надежды Дмитриевны; заведующей кафедры «Организация и информатизация производства» Пензенской государственной сельскохозяйственной академии, д.э.н., профессора Винничек Любови Борисовны; профессора кафедры «Менеджмент и маркетинг» Московского университета имени С.Ю. Витте, д.э.н., профессора Алексева Александра Николаевича; профессора кафедры «Экономика и менеджмент» Национального исследовательского университета «МИЭТ» (г. Москва), д.э.н., профессора Анискина Юрия Петровича; заведующей кафедрой «Менеджмент» Торгово-экономического института Сибирского федерального университета (г. Красноярск), д.э.н., профессора Чаплиной Альбины Николаевны.

Отзывы содержат следующие критические замечания: более развернутый перечень вопросов в опросных анкетах, позволил бы соискателю шире рассмотреть условия, способствующие повышению инновационной активности персонала промышленных предприятий; было бы целесообразно расширить ключевые показатели эффективности управления инновационным трудовым потенциалом на предприятии ОАО «Биосинтез» и ОАО «Пензадизельмаш», учет которых позволил бы повысить эффективность предложенных рекомендаций; расчет интегрального индекса развития инновационного трудового потенциала представляет собой средневзвешенное значение ряда индексов. Однако в совокупность указанных индексов не вошли результаты оценки интеллектуальных резервов работников предприятия, которые нашли отражение в автореферате (таблица 4, с. 14). В то же время при расчете интегрального индекса автор учитывает индекс изобретательской активности, шкала оценки которого не представлена в содержании автореферата; в модели системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия (с. 18) в качестве цели данной системы представлено «повышение инновационной активности персонала предприятия, повышение инновационной активности и конкурентоспособности предприятия». Однако, в содержании автореферата не поясняется в чем состоит суть инновационной активности предприятия и в чем заключается ее отличие от инновационной активности персонала; 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; на рис. 1 (стр. 9 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»; на схеме (рис.4, стр.16) не указаны конкретные методы и инструменты управления, что могло бы значительно повысить ее практическую ценность; автору следовало больше внимания уделить описанию факторов, представленных в модели системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, оказывающих несомненно огромное влияние на

формирование инновационного трудового потенциала предприятия и управление им; в автореферате недостаточно уделено внимания роли государственного регулирования процесса управления инновационным трудовым потенциалом предприятия; (Стр. 10, Рис.2) возможно, целесообразно было бы показать взаимосвязь трудового потенциала с другими потенциалами: конкурентным, стратегическим, адаптивным, организационным; (Стр.18) не ясно, на каких принципах разработаны и каково содержание эффективных контрактов при найме на работу необходимого персонала. А также имеют ли эффективные контракты постоянные работники?

Выбор официальных оппонентов обосновывается тем, что официальные оппоненты Долгий Владимир Иванович и Гуськова Ирина Владимировна являются докторами наук по специальности рассматриваемой диссертации и имеют публикации, соответствующие тематике диссертационного исследования.

Выбор ведущей организации ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет» обусловлен тем, что кафедра «Экономика и управление организацией», рассматривавшая диссертацию и подготовившая положительный отзыв, занимается научными исследованиями, связанными с тематикой диссертации Амировой Д.Р., а преподаватели кафедры имеют публикации в ведущих рецензируемых изданиях, соответствующие тематике диссертационной работы, что в целом свидетельствует об их способности определить научную и практическую ценность диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что **на основании выполненных соискателем исследований получены следующие наиболее существенные научные результаты, отличающиеся новизной:**

- введено в научный оборот авторское понятие «инновационный трудовой потенциал предприятия», под которым понимается «совокупность личностных, профессиональных, интеллектуальных, творческих способностей персонала, склонного к инновационному мышлению и способного гибко адаптироваться к происходящим изменениям во внешней и внутренней среде предприятия», которое легло в основу раскрытия структуры инновационного потенциала предприятия (включающего интеллектуальный и творческий элементы), формирование которого происходит под воздействием условий внешней среды (глобализация и интеграция, государственная политика в области инноваций, образования и науки, др.) и внутренней среды (уровень развития трудового потенциала предприятия, финансово-экономическая устойчивость и др.), что позволяет более эффективно формировать и использовать инновационный трудовой потенциал предприятия [С. 13-52];

- доказано, что ключевыми особенностями, оказывающими влияние на формирование инновационного трудового потенциала предприятия являются: высокий уровень развития инновационной инфраструктуры, высокий образовательный уровень населения, низкий уровень инновационной активности населения, и определены тенденции, отражающие социально-экономические показатели трудового потенциала региона (снижение численности населения в активном трудоспособном возрасте, увеличение доли занятых лиц с высшим и

средним профессиональным образованием, развитие инновационной инфраструктуры и др.), учет которых позволяет более эффективно осуществлять процесс управления инновационным трудовым потенциалом предприятия и проводить его оценку на основе расчета интегрального индекса инновационного трудового потенциала предприятия [С. 73-110];

- разработана модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, отражающая взаимосвязи между элементами системы управления (объектом, субъектом, а также механизмами управления: механизм взаимодействия предприятий и образовательных учреждений, механизм активизации инновационного мышления и творческого потенциала, механизм мотивации и стимулирования персонала, механизм формирования командной формы работы, механизм контроля эффективности использования инновационного трудового потенциала), использование которой способствует повышению инновационной активности трудового потенциала предприятия [С. 126-148];

- предложены и обоснованы рекомендации по оценке эффективности управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, основанные на расчете следующих показателей: прирост промышленной продукции за счет инновационных технологий и создания новых рабочих мест на основе реализации инновационных проектов; доля прироста промышленной продукции за счет реализации рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом; эффективность затрат на реализацию рекомендаций по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия, учет которых позволяет повысить эффективность управления инновационным трудовым потенциалом предприятия [С. 148-157].

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

– **в диссертационной работе доказана** перспективность развития теоретических и методических положений по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия за счет уточнения его структурных элементов, выявления условий, способствующих формированию инновационного трудового потенциала и его использования на предприятии, обоснования механизмов и инструментов управления инновационным трудовым потенциалом предприятия;

– **выявлены** тенденции и региональные особенности формирования инновационного трудового потенциала предприятия, определена инновационная активность трудового потенциала предприятия, на основании которой разработана модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия и механизмы ее реализации, а также разработана методика оценки экономической эффективности системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия;

– применительно к исследованию проблемы диссертационного исследования **результативно использованы** общенаучные и специальные методы исследования (системный и процессный подходы, использовались следующие методы: общенаучные, обобщения, структурного, логического и сравнительного анализа, экономико-математического моделирования, научной гипотезы, методы

социологических и статистических исследований: анкетный опрос, документальный анализ)

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

– модель системы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия имеет практическую ценность и может быть использована при разработке и реализации экономически обоснованных решений по формированию и эффективному использованию инновационного трудового потенциала предприятий;

– механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, внедренные в деятельность предприятий Пензенской области и учебный процесс Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, позволили повысить эффективность формирования и использования инновационного трудового потенциала;

– предложенные методические подходы и рекомендации по управлению инновационным трудовым потенциалом предприятия могут быть реализованы в практической деятельности, что позволит повысить эффективность системы управления инновационным трудовым потенциалом и инновационную активность предприятий.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

– **идея диссертационного исследования базируется** на использовании в качестве теоретической и методологической основы трудов российских и зарубежных ученых (среди которых: М.И. Бухалков, С.М. Васин, Г.П. Гагаринская, И.В. Гуськова, А.И. Добрынин, В.И. Долгий, А.П. Егоршин, А.Я. Кибанов, Э.М. Коротков, Е.В. Маслов, Е.А. Неретина, Г.А. Резник, С.Д. Резник и др.) в области управления инновационным трудовым потенциалом, идеях и представлениях современных исследователей по формированию и развитию систем управления инновационным трудовым потенциалом предприятия, а также на изучении материалов периодической печати и научных конференций;

– использованы анализ и сравнение теоретических, практических и аналитических данных, включая данные, полученные ранее отечественными и зарубежными учеными по рассматриваемой тематике в области формирования и эффективного использования инновационного трудового потенциала предприятия среди ученых следует выделить следующих: В.В. Адамчук, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, П.П.Васильев, Б. М. Генкин, П.В. Журавлев, Б.Г. Збышко, В.В. Ишин, Т.В. Игнатова, Р.И. Капелюшников, Р.П. Колосова, М.Г. Колосницына, В.Г. Костаков, А.Л. Мазин, Ю.Г. Одегов, Ю.М. Остапенко, А.С. Панкратов, С.Г. Радько, Т.О. Разумова, О.В. Ромашов, А.И. Рофе, С.Ю. Роцин, Г.Г. Руденко, Г.Э. Слезингер, М.И. Скаржинский, А.И. Тяжов, Н.И. Шаталова, П.Э. Шлендер и др.

– высокая репрезентативность выборочной совокупности, которая включает 400 респондентов, работающих на предприятиях Пензенской области;

– в диссертации использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, позволившие представить значительный объем эмпирического материала в табличной и графической формах, что способствовало

более полному анализу проблем управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

Обоснованность результатов исследования подтверждена:

– использованием для решения избранной автором проблемы исследования таких методов как: общенаучные, обобщения, структурного, логического и сравнительного анализа, экономико-математического моделирования, научной гипотезы, методы социологических и статистических исследований: анкетный опрос, документальный анализ;

– доказательностью и обоснованностью аналитических выводов как основанием для предложенных рекомендаций;

– опытом практической реализации результатов исследования в деятельности промышленных предприятий и в учебный процесс высшего учебного заведения (предоставлены справки о внедрении);

– обсуждением результатов исследования на семи Международных научно-практических конференциях;

– публикациями результатов проведенного исследования в рецензируемых научных изданиях, включенных в перечень ВАК РФ.

Личный вклад соискателя состоит в:

– непосредственном участии соискателя в анализе опыта отечественных и зарубежных ученых по проведению оценки уровня развития инновационного трудового потенциала предприятий, получении исходных статистических данных посредством проведения анкетного опроса руководителей и персонала предприятий промышленности Пензенской области;

– обработке статистических данных, а также результатов собственного исследования проведенного на предприятиях промышленности Пензенской области и полученных лично автором;

– публикации результатов исследования в рецензируемых научных изданиях, в том числе в журналах, включенных в перечень ВАК РФ «Экономика и предпринимательство» (2013, №12), «Экономика и управление» (2014, № 3), «Экономика и предпринимательство» (2014, №6).

Диссертационный совет считает целесообразным рекомендовать использовать результаты диссертационной работы в практической деятельности предприятий Пензенской области при формировании инновационного трудового потенциала и повышения инновационной активности персонала.

Представленные в диссертационном исследовании научные положения, соответствуют формуле и области исследования специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент», а также пунктам паспорта специальности, 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 органи-

заций. 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».

Диссертация Амировой Д.Р. соответствует п.п. 9 и 10 Положения о порядке присуждения ученых степеней, в частности:

– в соответствии с п. 9: диссертационная работа Амировой Д.Р. является научно-квалификационной работой, в которой решается задача, имеющая существенное значение для развития теории и практики управления процессами формирования и использования инновационного трудового потенциала предприятия;

– в соответствии с п.10: диссертационная работа Амировой Д.Р. написана автором самостоятельно, грамотным научным языком, содержит новые научные результаты, развивающие теоретические и методические положения по формированию инновационного трудового потенциала предприятия, в частности модель и механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия.

На заседании «11» ноября 2014 года диссертационный совет пришёл к выводу о том, что диссертация представляет собой научно-квалификационную работу, которая соответствует критериям, установленным п.п. 9 и 10 Положения о порядке присуждения ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, и принял решение присудить Амировой Динаре Рафиковне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 16 человек, из них 8 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации (08.00.05. Экономика и управление народным хозяйством: «менеджмент»), участвовавших в заседании, из 21 человека входящего в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали:

за 16 , против 0 , воздержались 0 .

Председатель
диссертационного совета Д 212.184.03

С.Д. Резник

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 212.184.03

С.Ш. Левина