

В диссертационный совет Д 999.239.03, созданный на базе ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева», ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта»

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации *Ануфриева Кирилла Олеговича* на тему «Управление развитием инновационной культуры в высокотехнологичных организациях», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями)

Вопросы инновационно-технологического развития промышленности в нашей стране в течение последних десятилетий являются предметом дискуссий ученых и практиков. Тема диссертации «Управление развитием инновационной культуры в высокотехнологичных организациях», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук, бесспорно актуальна и важна для современной российской науки и практики.

Актуальность диссертации Ануфриева К.О. определяется необходимостью развития методологии и разработки конкретных рекомендаций по совершенствованию инновационной культуры в высокотехнологичных организациях. Основные научные результаты и выводы исследования имеют теоретическое и прикладное значение и заключаются, по нашему мнению, в следующем:

- 1) систематизированы существующие подходы к оценке уровня развития и управления человеческим капиталом в условиях инновационной экономики, позволившие соискателю уточнить понятийный аппарат и разработать концепцию инновационной культуры высокотехнологичной организации как инструмента развития и управления человеческим капиталом, обеспечивающего повышение качества и ускорение инновационных процессов в высокотехнологичной организации;
- 2) предложена авторская концепция инновационной культуры высокотехнологичной организации;

3) разработана матрица соответствия свойств инновационной культуры высокотехнологичных организаций, позволяющая определить набор базовых компетенций, необходимых для повышения качества инновационных процессов в организации;

4) предложен комплекс инструментов оценки инновационной культуры высокотехнологичных организаций для определения соответствия её потребностям на каждом этапе жизненного цикла внедрения инноваций;

5) разработан организационно-управленческий механизм развития высокотехнологичной организации, отличающийся разработкой базовой функциональной стратегии развития её инновационной культуры, который позволил сформировать программу мероприятий и рекомендаций по совершенствованию управления развитием инновационной культуры для достижения оперативных и стратегических целей высокотехнологичных организаций.

Мы поддерживаем позицию автора относительно необходимости совершенствования методологических подходов к осуществлению стратегической инновационной деятельности экономических систем и практики формирования и реализации стратегии инновационно-технологического развития высокотехнологичных организаций. Вместе с тем, ряд положений диссертации, с нашей точки зрения, не бесспорны и требуют дополнительной аргументации.

Например, на с. 5 автореферата формулировка цели исследования вызывает ряд вопросов: автор считает необходимым «решить научно-практическую задачу повышения эффективности управления инновационной культурой в высокотехнологичных организациях посредством увеличения уровня её развития и использования в данных организациях, а также выработать методические и научно-практические рекомендации по совершенствованию механизма и оценки уровня развития инновационной культуры на разных этапах жизненного цикла инноваций как инструмента развития высокотехнологичной организации». Не ясно, как именно автор предполагает «*повысить эффективность управления инновационной культурой ... посредством увеличения уровня её развития и использования*»? (здесь и далее выделено нами – П.Г.С.).

Формулировка задач исследования также не бесспорна.

Задача 1: автор предполагает «*систематизировать ... подходы к специфике развития и управления человеческим капиталом...*» (!?)

Задача 3: предполагается «*разработать матрицу соответствия свойств инновационной культуры высокотехнологичных организаций как комплекс управленческих действий по формированию инновационной культуры в*

высокотехнологичных организациях *посредством воздействия на специфические характеристики человеческого капитала» (!?)*

Формулируя научную новизну диссертационной работы, автор акцентирует внимание на «решении научной задачи по обоснованию научно-методических и практических разработок, направленных на повышение *эффективности развития высокотехнологичных организаций посредством управления развитием их инновационной культуры как инструмента управления* их человеческим капиталом на разных этапах жизненного цикла внедрения инноваций *разработанными стратегическими и оперативными инструментами управления».* (?)

На с. 19 реферата автор представил рис. 2 под названием «Радиальная модель соотношения реального и желаемого состояния инновационной культуры высокотехнологичной организации «А». Однако не ясно, почему автор использует англиканизмы в собственном рисунке. Считаем необходимым внести уточнения в используемую автором терминологию.

В автореферате много схем и рисунков. Однако анализа фактических данных, характеризующих современный уровень и динамику развития инновационной культуры в высокотехнологичных организациях Российской Федерации не представлено. И, соответственно, экстраполяции этих данных в виде прогноза на ближайшую и отдаленную перспективу также нет. Возможно, подобный анализ есть в диссертации, но с нашей точки зрения важно было бы также его представить в реферате, например, на с. 21 развивая тезис о «количественном измерении эффективности соответствия инновационной культуры инновационным процессам высокотехнологичных организаций посредством расчёта индекса инноваций». Результатом применения предлагаемого соискателем индекса инновационности, с нашей точки зрения, должен стать показатель объема затрат организации в стоимостном выражении, что имеет особое значение в условиях СВО и санкционного давления на Россию со стороны США и их партнеров.

Несмотря на высказанные замечания, считаем, что в целом тема диссертации соответствует паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями). На основании автореферата можно сделать вывод, что работа представляет собой целостное и законченное научное исследование, а его результаты обоснованы на высоком научном уровне. В диссертации решена важная научная задача, имеющая существенное значения для развития высокотехнологичных организаций посредством управления развитием их инновационной культуры как инструмента

управления их человеческим капиталом на разных этапах жизненного цикла внедрения инноваций.

Автореферат составлен с соблюдением установленных требований, дает адекватное представление о работе. Материал изложен последовательно, логично и аргументировано.

По автореферату можно сделать вывод, что диссертационная работа Ануфриева Кирилла Олеговича на тему «Управление развитием инновационной культуры в высокотехнологичных организациях» по своему теоретическому уровню, научной новизне и практическому значению удовлетворяет требованиям п.9 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а её автор заслуживает присуждения искомой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями).

Профессор кафедры международных финансов
ФГАОУ ВО «Московский государственный институт
международных отношений (университет)
Министерства иностранных дел Российской Федерации»
доктор экономических наук, профессор



15.09.2022
Panova Galina Sergeevna

119454, Москва, проспект Вернадского, д.76.
Тел. +7(916) 642-93-23
e-mail: gpanova@mail.ru

