

В совет по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук Д 999.239.03 на базе ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева», ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта»

### **ОТЗЫВ**

*официального оппонента доктора экономических наук, профессора  
Головиной Татьяны Александровны  
на диссертацию Ануфриева Кирилла Олеговича  
«Управление развитием инновационной культуры в высокотехнологичных  
организациях», представленную к защите на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и  
управление народным хозяйством: управление инновациями»*

#### **Актуальность темы диссертационного исследования.**

В настоящее время перспективным направлением развития экономики является реализация инновационной культуры человеческого капитала в высокотехнологичных организациях как одного из главных конкурентных преимуществ, а также наиболее эффективное использование знаний и навыков людей для постоянного совершенствования технологий, стратегия инновационного развития страны, основанная на экономических результатах и жизни всего общества. Именно человек, как носитель знаний, служит основным источником инноваций и важнейшим ресурсом инновационного развития высокотехнологичных организаций. Поэтому изучение резервов управления развитием инновационной культуры за счет мобилизации человеческого капитала в высокотехнологичных организациях является важной научной и практической задачей.

Учитывая вышеизложенное, исследование теоретических и эмпирических аспектов управления развитием инновационной культуры в высокотехнологичных организациях на основе совершенствования

инструментов управления человеческим капиталом является вполне обоснованным.

**Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании.**

В представленном диссертационном исследовании формируемые диссертантом научные положения, выводы и рекомендации обладают достаточной степенью достоверности и обоснованности, так как опираются на современные методы исследования: метод графической интерпретации и визуализации, диалектический подход, методы системного анализа, сравнения и группировок, историко-логический и индексный методы, метод эмпирического обобщения и др.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования послужили результаты исследований и научные разработки российских и зарубежных ученых по выбранной теме диссертационной работы. Методологическую основу исследования сформировали системный, процессный и поведенческие подходы к управлению развитием инновационной культуры в высокотехнологичных организациях. В качестве методов научного поиска были использованы общенаучные методы, а также статистический и эмпирический анализ, экспертный опрос, методы масштабирования, моделирования и графической интерпретации данных.

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, обеспечивается систематизацией и изучением имеющегося опыта по данной проблеме, репрезентативность используемых данных, а также апробация результатов работы в рамках международных форумов и конференций, публикаций в ведущих российских журналах.

Диссертация Ануфриева Кирилла Олеговича обладает необходимой степенью теоретической проработки, методологической полноты, обоснованности и достоверности научных положений, выводов, рекомендаций эмпирического материала, необходимого для получения научных результатов.

**Научная новизна и научные результаты диссертационного исследования и личный вклад соискателя.**

Научная новизна результатов исследования состоит в решении комплексной задачи теоретико-методического обеспечения управления развитием инновационной культуры в высокотехнологичных организациях на

основе совершенствования управления человеческим капиталом. Наиболее значимые научные результаты, определяющие научную новизну исследования, заключаются в следующем:

1. Приведены в систему существующие подходы к специфике развития и управления человеческим капиталом в условиях инновационной экономики, отличающиеся такими свойствами, как соответствие жизненному циклу инноваций, наличие встроенных механизмов к саморазвитию, склонность к повышению уровней инновационной культуры и организационной культуры в части повышения качества инновационных процессов, что позволяет уточнить определение понятия «инновационная культура» и сформулировать теоретические основы понятий «инновационная культура высокотехнологичной организации», «инновационная культура человеческого капитала», а также разработать концепцию инновационной культуры высокотехнологичной организации как инструмента развития и управления человеческим капиталом;

2. Предложена концепция инновационной культуры высокотехнологичной организации в части совершенствования управления человеческим капиталом, базирующаяся на авторском обосновании необходимости внедрения инновационной культуры в высокотехнологичной организации как инструмента развития человеческого капитала, обусловленная уровнем развития человеческого капитала, нацеленная на применение актуального инструментария управления человеческим капиталом, позволяющая определить прогнозную потребность в компетенциях и обосновать перспективы развития адаптивных способностей человеческого капитала;

3. Разработана матрица соответствия свойств инновационной культуры высокотехнологичных организаций, представляющая комплекс управленческих действий по формированию инновационной культуры в организациях крупного бизнеса, субъектах малого и среднего предпринимательства, университетах, научно-исследовательских институтах, что позволяет предложить специфические характеристики человеческого капитала, распределенные по стадиям жизненного цикла внедрения инноваций и определить набор базовых компетенций, необходимых для повышения качества инновационных процессов в организации посредством функций управления.

4. Предложен комплекс инструментов оценки инновационной культуры высокотехнологичных организаций, включающий качественную оценку затрат на изменение показателей, характеризующих инновационную культуру в желаемом направлении; математическую формализацию оценки инновационной культуры и модель соотношения реального и желаемого состояния инновационной культуры высокотехнологичной организации, позволяющий определить соответствие её потребностям на каждом этапе жизненного цикла внедрения инноваций.

Особо хотелось отметить предложенный организационно-управленческий механизм развития высокотехнологичной организации, включающего разработку базовой функциональной стратегии развития её инновационной культуры, матрицу соответствия свойств инновационной культуры высокотехнологичных организаций, алгоритм внедрения адаптивной инновационной культуры на всех стадиях жизненного цикла высокотехнологичной организации и комплексную оценку инновационной культуры высокотехнологичных организаций, как фактора совершенствования, подлежащей реализации в условиях высокой степени турбулентности внешней среды и внутренней противоречивости.

Диссертационная работа представляет собой завершённую научно-квалификационную работу. Основные теоретические и прикладные результаты диссертационной работы были опубликованы автором лично и в соавторстве в период с 2015 по 2022 гг. Всего по теме диссертации опубликовано 14 работ, из них 8 - в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ. Общий объём опубликованных работ составил 7,32 п.л., доля автора – 4,14 п.л.

#### **Научная и практическая значимость полученных результатов исследования.**

Диссертационная работа Ануфриева К.О. является научным исследованием, развивающим теоретико-методические положения в области управления развитием инновационной культуры в высокотехнологичных организациях.

Научные положения, выводы и рекомендации диссертационного исследования Ануфриева Кирилла Олеговича могут найти применение в учебном процессе учреждениями высшего образования.

Результаты диссертационного исследования апробированы в публикациях и выступлениях автора, его докладах на международных форумах и конференциях. Апробация подтвердила теоретические положения и методологические разработки, выводы и результаты диссертационного исследования.

#### **Дискуссионные вопросы и замечания по диссертационному исследованию.**

Считаем необходимым отметить ряд дискуссионных моментов и замечаний по содержанию диссертационного исследования Ануфриева К.О.:

1. В первой главе исследования автором рассмотрены различные трактовки понятий «инновации», «высокотехнологичная продукция», «высокотехнологичный сектор» (с. 15-39 диссертации). Однако, не обоснована собственная, авторская точка зрения по дефиниции «высокотехнологичная организация» в контексте проводимого исследования.

2. В предложенной автором качественной оценке затрат на изменение показателей, характеризующих инновационную культуру высокотехнологичных организаций в желаемом направлении следовало бы пояснить, каким образом были установлены весовые коэффициенты частным показателям, включенным в состав интегрального показателя (с. 115 диссертации).

3. Заслуживает внимания предложенный алгоритм внедрения адаптивной инновационной культуры на всех стадиях жизненного цикла высокотехнологичной организации (рисунок 3.7 с. 127 диссертации). Следовало бы показать функционал данного алгоритма применительно к реально функционирующей высокотехнологичной организации.

4. Автор делает обоснованный вывод о том, что комплекс общих и специфических компетенций руководителей-инноваторов и исполнителей-инноваторов, а также профессиональные инновационные компетенции для реализации различного рода инноваций являются составляющей алгоритма формирования адаптивной инновационной культуры на всех этапах жизненного цикла высокотехнологичной организации (таблица 3.5 с. 133 диссертации). В тоже время следовало бы уделить внимание созданию пула инновационных талантов, которые следят за новыми тенденциями и возможностями для высокотехнологичного бизнеса и могут предложить новую бизнес-модель.

5. Автором в работе составлена матрица управленческих действий по формированию инновационной культуры государственных и рыночных

субъектов высокотехнологичного сектора через призму общих функций управления: планирование, организация, мотивация и контроль (с. 135 диссертации). Ясно, что различные факторы оказывают неравное воздействие на развитие субъектов адаптивной инновационной культуры. К сожалению, автором не проводилась сравнительная оценка факторов по силе их влияния во внутриотраслевой и внешней среде высокотехнологичных организаций в инновационной экономике.

Указанные недостатки не отменяют общую ценность результатов диссертационного исследования и их можно вынести на дискуссионное обсуждение и проработку в процессе дальнейших авторских исследований.

**Соответствие диссертационного исследования Положению о порядке присуждения ученых степеней.**

Представленная диссертационная работа и автореферат соответствуют требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства от 24.09.2013 г. № 842 «О порядке присуждения ученых степеней».

Методы научного исследования адекватны и обладают достаточной аналитической глубиной, а эмпирический материал свидетельствует о многоаспектности изучаемой научной проблемы. Проведенные исследования представляются завершенными. Автореферат отражает содержание диссертации. Выполненная диссертационная работа представляет собой самостоятельное научно-квалификационное исследование, в котором содержится решение научной проблемы, имеющее важное социально-экономическое значение и заключающееся в развитии теоретических положений и практических рекомендаций по управлению развитием инновационной культуры в высокотехнологичных организациях.

Область исследования соответствует пунктам Паспорта специальности ВАК 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: управление инновациями», в частности: п.п. 2.3. Развитие методологии формирования инновационной среды как важнейшего условия осуществления эффективных инноваций. Определение подходов, форм и способов создания благоприятных условий для осуществления инновационной деятельности; 2.8. Исследование жизненного цикла инноваций: параметры цикла, инструменты и технологии управления параметрами жизненного цикла, сбалансированное развитие инновационного и инвестиционного циклов в экономических системах; 2.29.

Совершенствование методологии управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития.

Диссертация соответствует квалификационным требованиям, с точки зрения актуальности, постановки и сложности решаемых задач, научной новизны, практической значимости полученных результатов, а ее автор – Ануфриев Кирилл Олегович – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями).

**Официальный оппонент:**

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и управления персоналом факультета экономики и менеджмента Среднерусского института управления – филиал РАНХиГС

**Головина Татьяна Александровна**



**Сведения об официальном оппоненте: Головина Татьяна Александровна** - доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Менеджмент и управление персоналом» Среднерусского института управления – филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А, тел. +7 (4862) 59-95-81, e-mail: golovina-ta@ganepa.ru, докторская диссертация защищена по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством).

