

В диссертационный совет Д 999.056.02  
при ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский  
политехнический университет Петра Великого»  
п при ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский  
университет ИТМО»

**ОТЗЫВ**  
**официального оппонента**

**на диссертационную работу Валебниковой Ольги Александровны на  
тему: «Управление человеческим капиталом на основе интеллектуально-  
ориентированного консалтинга в интересах развития инновационной  
деятельности предприятия», представленную на соискание ученой  
степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 –  
Экономика и управления народным хозяйством (управление  
инновациями)**

**1. Актуальность диссертационного исследования**

Актуальность темы исследования Валебниковой О.А. не вызывает сомнения и обусловлена тем, что в современной экономике не столько материальные, финансовые ресурсы, сколько человеческий капитал становится решающим фактором повышения конкурентоспособности предприятий, экономического роста и развития экономики в целом.

Инновации, безусловно, являются одной из основ конкурентоспособности компании. Истории известны положительные эффекты технологических инноваций, учитывая возможное повышение производительности, разработку новых продуктов, повышение качества и дифференциации, снижение затрат и цен и т.д. Поэтому мы можем утверждать, что инновации имеют решающее значение для повышения стоимости компании.

Однако инвестиции в исследования и разработки необходимы, но недостаточны для развития инновационного потенциала. В этом смысле он должен сочетаться с инвестициями в человеческий капитал (это позволит трансформировать инновационный потенциал в продуктивные реалии), структурный капитал (способствует управлению процессами, связанными с

владением активами) и клиентский капитал (в отношениях с заинтересованными сторонами). Принимая во внимание вышеупомянутое, инновации можно рассматривать как наиболее наукоемкий организационный процесс, учитывая, что он зависит как от ноу-хау отдельного сотрудника, так и от внутренних и внешних знаний компании.

Человеческий капитал, понимаемый как индивидуальные и групповые знания сотрудников компании, особенно важен для определения инновационного потенциала фирм. Человеческий капитал является одним из факторов, определяющих конкурентоспособность организации, учитывая компетенции, знания, креативность, способность решать проблемы, лидерство и личный компромисс, что требуется для удовлетворения потребностей турбулентных сред и достижения организационных целей.

Указанные обстоятельства обуславливают актуальность темы диссертационного исследования и высокую теоретическую и практическую значимость проблемы управления человеческим капиталом предприятий, нацеленных на развитие инновационной деятельности. При этом уровень решаемых в диссертации задач можно определить как стратегически важный.

## **2. Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций диссертации обеспечивается глубоким анализом представленных материалов, применением ряда научных экономико-статистических и экспертных методов исследования, изучением научных публикаций российских и зарубежных авторов, исследованием материалов, отражающих практические результаты в области управления человеческим капиталом на отечественных и зарубежных предприятиях, использованием данных официальной статистики, результатов оценки характеристик сотрудников инновационного предприятия.

Методологическая база работы построена на принципах системного подхода к исследованию управления человеческим капиталом в целях инновационного развития; изучении и обобщении современных концепций, позиций и взглядов ведущих ученых, научно-исследовательских институтов, внутренних подразделений инновационных предприятий, занимающихся управлением человеческим капиталом и исследованием его аспектов с позиции научных подходов.

Поставленные Валебниковой О.А. цели и задачи исследования раскрыты в диссертации, включающей 3 главы.

В главе 1 «Теоретические основы управления человеческим капиталом для развития инновационной деятельности предприятия» автор обосновывает значимость совершенствования системы управления человеческим капиталом при реализации инновационной деятельности предприятием.

В ходе изложения рассмотрены основные теоретические особенности понятий инновации, инновационный процесс, деятельность и инфраструктура (с.12-23), развитие концепции человеческого капитала от истоков до современности (с. 24-32), а также сгруппирован инструментарий управления человеческим капиталом (с.32-59). Проанализированные элементы легли в основу определения роли человеческого капитала в интересах развития инновационной деятельности предприятия (с.57).

Автором проведен анализ теоретических и практических решений, которые формируют современные инновации в управлении человеческими ресурсами (с.36), что позволило сформировать комплексное понимание современных направлений развития управления человеческим капиталом (с. 50-52) в условиях цифровизации и инновационного развития.

В главе 2 «Интеллектуально-ориентированный консалтинг как методический подход к управлению человеческим капиталом предприятия» введено понятие интеллектуально-ориентированного консалтинга (ИОК) и проведено последовательное обоснование выбора методов кадрового

консалтинга, которые составили базу для ИОК с акцентом на инновационное развитие. (с.60-67). Автором представлены характеристики методов ИОК, которые определяют влияние на развитие человеческого капитала (с.68). Автором определены математические алгоритмы, которые позволят оценить влияние методов ИОК на человеческий капитал предприятия (с.69-102), что позволило определить уровни человеческого капитала и предложить их математическую оценку (с.77-82). Автором предложен процесс интеграции ИОК в систему управления человеческим капиталом предприятия в целях инновационного развития предприятия (с.102-108).

В главе 3 «Практическое применение интеллектуально-ориентированного консалтинга в управлении человеческим капиталом предприятия» предложено поэтапное внедрение ИОК в систему управления человеческим капиталом предприятия (с. 109-115). Для реализации внедрения ИОК предложены методы оценки человеческого капитала на всех этапах внедрения (с.116-131). Используя расчёты ранговой корреляции, подтверждаются первоначальная гипотеза о целесообразности ИОК для управления человеческим капиталом для развития инновационной деятельности предприятия.

Предложенные диссертантом мероприятия по совершенствованию системы управления человеческим капиталом на основе внедрения ИОК обеспечат соответствие интересам развития инновационной деятельности предприятия. (с. 132-146).

Автореферат и публикации отражают основные результаты диссертационного исследования.

### **3. Научная новизна и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций диссертации**

Научная новизна диссертационного исследования состоит в развитии теоретических положений, раскрывающих сущность и содержание интеллектуально-ориентированного консалтинга в целях управления

человеческим капиталом предприятия в рамках развития инновационной деятельности, и в разработке рекомендаций по внедрению интеллектуально-ориентированного консалтинга на предприятие.

Автором получен ряд результатов, обладающих элементами научной новизны. К таким результатам относятся:

Представленный автором анализ особенностей инновационной деятельности предприятий позволил прийти к выводам о том, что инновационная деятельность в современных условиях подвержена качественным изменениям на ежедневной основе (с.20-22). Изменения требуют создания новой корпоративной культуры, способов взаимодействия между сотрудниками и контрагентами, методов контроля и отчетности в условиях диверсифицированной работы. Для корректного управления всеми подсистемами предприятия особую роль занимает управление человеческим капиталом.

Существенный научный интерес в диссертации представляют выделенные характеристики, отражающие понятие человеческого капитала в условиях качественных преобразований в экономике, эпохе цифровизации, развитии инновационной активности (с. 30-31). Перечисленные аспекты способствовали получению автором необходимых предпосылок для уточнения понятия человеческого капитала (с. 31), которое представляет собой динамически развивающийся набор навыков, компетенций, знаний, умений и опыта.

Проведенный автором анализ (с.32-56) позволил определить роль системы управления человеческим капиталом (с.57) в интересах инновационного развития предприятия, которая состоит в важности человеческого капитала для устойчивого развития предприятия, развитии управления человеческим капиталом для создания гибких подходов к преобразованию бизнес-процессов, для взаимодействия между сотрудниками внутри и за пределами предприятия, необходимости постоянного развития

сотрудников для обеспечения непрерывности деятельности в условиях нестабильности мировой ситуации, создания качественно новых средств мотивации, обучения, а также способов работы в условиях инновационных преобразований на предприятии (с.58-59).

К несомненной заслуге автора, составляющей научную новизну, следует отнести разработку понятия интеллектуально-ориентированного консалтинга, которое подразумевает использование ключевых методов кадрового консалтинга направленных на управление человеческим капиталом с акцентов на инновационное развитие (с.60-67). Отобранные методы представляют собой готовый инструментарий для последующего использования на предприятии.

Важным для развития научного познания в области управления человеческим капиталом является представленный автором механизм внедрения интеллектуально-ориентированного консалтинга на предприятие. Автором предложена очередность применения методов (с.69-75, с. 102-107, с.110-115), входящих в интеллектуально-ориентированный консалтинг, что позволило сформировать целостный механизм для его дальнейшей интеграции в систему управления человеческим капиталом.

Считаю, что предложенная Валебниковой О.А. Программа внедрения интеллектуально-ориентированного консалтинга и Политика управления знаниями позволит достичь значимых результатов для инновационного развития предприятия, а именно нацелить сотрудников на создание новых идей, побудить лидерство, удерживать «цифровые» таланты на основе устойчивой корпоративной культуры, обосновать уровень человеческого капитала и разработать шаги по его увеличению, реализовать инновационную стратегию в соответствии с поставленными задачами (с.169-172, с.175-177)

Определенный научный и практический интерес представляет разработанная автором система уровней человеческого капитала, отражающая организационные и личностные качества сотрудников, такие как

образование, опыт работы и пр. (с.76-82). Расчет уровня человеческого капитала предложенным автором методом позволит провести оценку на предприятии и далее сфокусировать вектор развития сотрудников на необходимые ключевые области.

Научным вкладом диссертанта является разработка системы показателей оценки уровней человеческого капитала (с.128-131), которая позволит гибко подойти к набору составляющих показателей конкретного предприятия, основанная на различных методиках расчета человеческого капитала, оценки инновационного потенциала предприятия с применением интегрального показателя (с. 115-126). Предложенная система показателей позволит определить стоимость человеческого капитала до и после внедрения интеллектуального капитала, таким образом наглядно представить его результативность, выявить первоочередные проблемы, существующие на предприятии, а также стать отправной точкой для корректировки инновационной стратегии, стратегии управления человеческим капиталом, что позволит скорректировать задачи дальнейшего развития предприятия.

Обоснованность и достоверность научных положений и выводов подтверждается успешной апробацией основных результатов исследования на научно-практических конференциях и в публикациях по теме диссертационного исследования в общем количестве 23 статьи, в том числе 4 статьи в научных журналах и изданиях, рекомендуемых ВАК и 5 в изданиях, входящих в базы данных Scopus и Web of Science, 14 научных работ в изданиях РИНЦ.

#### **4. Практическая ценность диссертации**

Практическая значимость работы заключается в возможности применения разработанного автором подхода к управлению человеческим капиталом в целях развития инновационной деятельности предприятий различных форм собственности. Применение интеллектуально-ориентированного консалтинга позволит качественно преобразовать или

улучшить систему управления человеческим капиталом за счет поэтапной интеграции и применения передовых методов, а также учета особенностей инновационного развития.

Результаты работы могут найти применение при преподавании курсов ряда экономических дисциплин в высших учебных заведениях.

## **5. Замечания по диссертации**

В целом, положительно оценивая результаты работы, необходимо отметить ее недостатки и спорные положения:

1. В диссертации представлен обзор элементов интеллектуального капитала (с.25-26). Однако, на наш взгляд, недостаточно раскрыты клиентский и организационный капитал, их взаимоувязка с человеческим капиталом, как общих составляющих интеллектуального капитала.

2. Автором рассматривается вопрос о доле человеческого капитала в структуре интеллектуального капитала (с. 27), однако обоснование квантификации интеллектуального капитала отсутствует, т.е. не указано каким образом можно оценить человеческий, организационный и клиентский капитал на предприятиях. В этом контексте представляется целесообразным проведение сравнительного анализа интеллектуального капитала на предприятии, осуществляющим инновационную деятельность.

3. Автором предложены инновации в управлении человеческим капиталом в различных сферах деятельности сотрудника (с. 36-37), представлен набор инструментов для управления человеческим капиталом (с.38). Возможно, следовало бы объединить предложенные инновации и инструменты для выработки стратегических решений в управлении человеческим капиталом, что могло бы стать дополнительным пунктом научной новизны диссертации.

4. Автор обосновал базис категории интеллектуально-ориентированный консалтинг (с.64-67), однако представляется необходимым составление сводного анализа методов, входящих в перечисленный автором вид

консалтинга (с. 61-62), чтобы представить более четкое обоснование выбора кадрового консалтинга и входящих в него методов.

5. Предложенный автором интеллектуально-ориентированный консалтинг в целях управления человеческим капиталом составляет новаторскую идею, однако неясно, какова должна быть периодичность проведения предложенных мероприятий. В рамках исследования представлены этапы внедрения интеллектуально-ориентированного консалтинга (с.109-110), но отсутствуют рекомендации по частоте проведения этих этапов. Следовало бы дополнить рекомендации в соответствии с предложенным замечанием.

6. Интеллектуально-ориентированный консалтинг, предложенный автором, следовало бы сравнить с продуктами уже существующими на рынке, которые используются при управлении человеческими ресурсами, что позволило бы более наглядно представить преимущества интеллектуально-ориентированного консалтинга.

#### **6. Заключение о соответствии диссертации требованиям, установленным Положением о присуждении ученых степеней**

Диссертационная работа Валебниковой Ольги Александровны на тему: «Управление человеческим капиталом на основе интеллектуально-ориентированного консалтинга в интересах развития инновационной деятельности предприятия» представляет собой законченное научное исследование, имеющее внутреннее единство и целостность.

Представленная диссертация является актуальной, самостоятельной научно-квалификационной работой, в которой поставлена и успешно решена важная для экономики инновационных предприятий проблема адаптации методов и подходов управления человеческим капиталом к специфическим особенностям инновационной деятельности.

Исследование выполнено в соответствии со специальностью 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями), соответствует п. 2.29 «Совершенствование методологии управления

человеческим капиталом в интересах инновационного развития» паспорта специальности ВАК при Министерстве науки и высшего образования России.

Представленная диссертация и автореферат полностью соответствуют требованиям Положения о присуждении ученых степеней (в ред. Постановления Правительства РФ от 24.09.2013 №842) к кандидатским диссертациям, а автор исследования, Валебникова Ольга Александровна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями).

Официальный оппонент:  
Заведующий лабораторией изучения социально-экономических и политических процессов современного общества  
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет»,  
доктор экономических наук, доцент



Сергей Анатольевич  
Иванов

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет»  
199034, Санкт-Петербург, Менделеевская линия, 2  
Тел.: 950-57-90, e-mail: s.a.ivanov@spbu.ru

**ПОДПИСЬ РУКИ**



**УДОСТОВЕРЯЮ**

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА  
УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВ Г УОРП**

**ХОМУТСКАЯ Л. П.**

