

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Мостовщиковой Ирины Александровны
«Командное управление инновационными проектами промышленного предприятия»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по научной
специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (управление
инновациями; менеджмент)»

Актуальность темы диссертационного исследования. Инновационное проектирование является формой целевого управления инновационной деятельностью, направленной на достижение конкретных задач в приоритетных направлениях развития науки и техники. Ошибки при формировании проектных команд влекут за собой множество проблем: снижение показателей экономической эффективности проектов, высокая текучесть кадров, падение трудовой и исполнительской дисциплины и, как следствие, снижение и инновационной активности предприятий. Поэтому грамотный подход к подбору участников команды оказывает существенное влияние на конечные финансовые результаты инновационной деятельности. С этой точки зрения, тема диссертационного исследования представляется весьма актуальной, поскольку предлагаемый автором подход к распределению сотрудников в инвестиционно-инновационной деятельности, доказавший при апробации свою состоятельность, способен решить проблему подбора участников проектов и существенно повысить реализуемость и отдачу от проектов высокого риска.

Результаты, выводы и рекомендации, обладающие научной новизной и практической значимостью.

1. Уточнено понятие «команда» и предложено понятие «команда, реализующая инновационный проект», в котором автор предлагает учесть такие критерии, как «соответствие целям и рискам проекта», а также «согласованное видение общей цели».
2. Изучены особенности становления такого научного направления знания, как «командное управление инновационными проектами», в ходе чего автором в рамках генезиса командного подхода к управлению человеческими ресурсами выделена ветвь, затрагивающая вопросы управления командами инновационных проектов. Автором выделено 3 этапа и сделан особый акцент на современную теорию командного интеллекта, разрабатываемую в США. Это позволило выделить критерии состоятельности команд, реализующих инновации и разработать методику диагностики готовности предприятия к реализации высокорисковых проектов.
3. Предложен метод распределения сотрудников в инвестиционно-инновационной деятельности на основе принципов портфельного подхода, включающий в себя ранжирование проектов по степени значимости для предприятия, оценку эффективности и риска сотрудников, а также поиск оптимальных соотношений между характеристиками проектов и команд. Данный подход позволяет использовать имеющиеся в распоряжении ресурсы предприятия с максимальной эффективностью.
4. Разработаны инструменты, ускоряющие внедрение предлагаемого инструмента на практике: матрица выбора стратегии формирования команды, матрица взаимодействий сотрудников, схема расчета интегрального показателя значимости проекта и ранжирования проектов по данному показателю, матрица проблемных зон и рекомендаций по их устранению.

Обоснованность и достоверность научных выводов и рекомендаций. Научные выводы и положения, выносимые на защиту вполне обоснованы и достоверны. Это подтверждается использованием в работе трудов авторитетных ученых в области стратегического управления

инновациями; применением таких методов познания, как анализ, синтез, дедукция, индукция, сравнительный анализ; глубоким изучением методов стратегического управления; значительным объемом проанализированной информации по исследуемой проблеме (207 источников литературы); применением в работе экономико-математического моделирования; верификацией результатов.

Дискуссионные вопросы и замечания. В ходе экспертного прочтения автореферата диссертации возникло несколько вопросов к соискателю.

1. В пункте 3 (с. 13-16) автором предложен метод диагностики готовности предприятия к реализации инноваций, а на с. 15 на рис. 4 представлена матрица проблемных зон компании, на которой проводилась апробация метода. Ни в одну из подверженных оценке пяти групп сотрудников не вошли специалисты, связанные с инновациями прямо, например, конструкторы, разработчики, проектировщики, маркетологи и т.п. Означает ли это, что таких специалистов нет на предприятии или их оценку не проводили?
2. Определен ли автором уровень затрат, необходимых для реализации разработанной методики распределения человеческих ресурсов на конкретном предприятии? И в какие сроки это можно сделать?

Общая оценка автореферата диссертационной работы Мостовщиковой Ирины Александровны. Опираясь на данные автореферата, можно заключить, что диссертация Мостовщиковой Ирины Александровны является законченным научным исследованием, проведенным автором самостоятельно, обладающим элементами научной новизны, а также теоретической и практической значимостью для организаций, причастных к исследуемой области.

Научно-квалификационная работа автора соответствует требованиям Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями; менеджмент)».

Доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой «Менеджмент и
маркетинг» ФГБОУ ВО ПГУПС

Ксенофонтова Татьяна Юрьевна



e-mail: tyksenofontova@mail.ru

Полное наименование места работы:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I» (ФГБОУ ВО ПГУПС)

190031, Санкт-Петербург, наб. р. Фонтанки, 115 (Юсуповский дворец)

Телефон: +7 (812) 407-40-39, +7 (812) 457-85-46

E-mail: mm@pgups.ru

Сайт организации: <https://www.pgups.ru>