

ОТЗЫВ

члена диссертационного совета Финансового университета Д 505.001.102,
доктора экономических наук, профессора Шарковой Антонины
Васильевны (профиль научной специальности «Организация и
управление в промышленности»)
на диссертацию и автореферат диссертации

Ивановой Елены Аркадьевной

**на тему: «Формирование и оценка человеческого капитала в
национальной инновационной системы», представленной на соискание
ученой степени кандидата экономических наук по научной
специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика: экономика
инноваций (экономические науки)**

Иванова Е.А. представила диссертацию на тему: «Формирование и
оценка человеческого капитала в национальной инновационной системе» на
соискание учёной степени кандидата экономических наук к публичному
рассмотрению и защите по научной специальности 5.2.3. Региональная и
отраслевая экономика: экономика инноваций (экономические науки).

Содержание диссертации полностью соответствует п. 7.6.
«Национальные инновационные системы, их структурные элементы и
участники» Паспорта научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая
экономика: экономика инноваций (экономические науки).

Полагаю возможным допустить соискателя учёной степени к защите
диссертации.

Отмечаю, что соискателем ученой степени Ивановой Е.А.:

- выделены ключевые компоненты национальной (региональной)
инновационной системы (подготовка профессиональных кадров в системе
непрерывного профессионального развития; генерация новых знаний;
производство инновационной, в том числе высокотехнологичной продукции;
трансфер знаний посредством инновационной инфраструктуры);

- предложены принципы управления формированием и оценки
инновационного человеческого капитала. Концептуальные принципы
управления формированием и оценки инновационного человеческого

капитала и инструментальные принципы оценки инновационного человеческого капитала объединены в группы принципов в контексте непрерывного профессионального развития специалистов субъектов-участников национальной инновационной системы;

- разработана модель управления формированием инновационного человеческого капитала на трех взаимосвязанных уровнях, представляющая собой циклический процесс по непрерывному управлению формированием инновационного человеческого капитала. Модель предполагает управление формированием инновационным человеческим капиталом на каждом отдельном уровне, горизонтально, вертикально – через взаимодействие субъектов управления: вуз – организация – регион (страна);

- сформирована система показателей оценки интеллектуально-профессионального капитала специалиста, инновационного человеческого капитала организации, региона (страны). Система показателей оценки позволяет определить текущее состояние и динамику изменений инновационного человеческого капитала и его структурных элементов, является основой для разработки методического инструментария оценки, инновационного человеческого капитала.

- разработан и апробирован методический инструментарий оценки инновационного человеческого капитала, который позволяет проведение комплексной интегральной оценки текущего уровня инновационного человеческого капитала, определение факторов, осуществление ранжирования организаций/регионов по структурным элементам инновационного человеческого капитала.

Сформулированные научные положения являются научным достижением по научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика: экономика инноваций (экономические науки), дополняющим новыми знаниями вопросы формирования национальной инновационной системы и инновационного человеческого капитала в современных условиях.

Соискатель учёной степени Иванова Е.А. ввела в научный оборот следующие новые научные результаты:

теоретические:

– сформированы компоненты национальной инновационной системы (подготовка профессиональных кадров в системе непрерывного профессионального развития; генерация новых знаний; производство инновационной, в том числе высокотехнологичной продукции; трансфер знаний посредством инновационной инфраструктуры). Взаимодействие данных компонентов достигается посредством использования инновационного человеческого капитала;

- предложены и раскрыты группы принципов управления формированием и оценки инновационного человеческого капитала (принципы, отражающие концептуальные подходы к управлению формированием и оценке инновационного человеческого капитала (концептуальные принципы): принцип комплексности; принцип иерархической системности; принцип целеполагания; принцип детерминизма; принцип непрерывности; принципы, отражающие авторскую специфику методического инструментария оценки инновационного человеческого капитала (инструментальные принципы): принцип количественно-качественной оценки; принцип структурной оценки; принцип интегральной оценки; принцип компетентностной оценки; принцип статистической оценки);

- разработана модель управления формированием инновационного человеческого капитала на трех взаимосвязанных уровнях;

практические:

– разработана методика оценки интеллектуально-профессионального капитала специалиста, инновационного человеческого капитала организации, региона (страны). Оценка функционирования инновационного человеческого капитала в целях непрерывного совершенствования национальной инновационной системы представляет собой систему, состоящую из 22-х показателей, разбитых на 4 блока в соответствии с ключевыми структурными

компонентами национальной инновационной системы, в каждом из которых выделяются условия и результаты функционирования инновационного человеческого капитала.

– разработан и апробирован методический инструментарий оценки инновационного человеческого капитала на примере ранжирования регионов Центрального федерального округа и Приволжского федерального округа по качеству функционирования инновационного человеческого капитала в национальной инновационной системе.

Диссертация «Формирование и оценка человеческого капитала в национальной инновационной системе» обладает внутренним единством, что обусловлено использованием теоретических основ оценки человеческого капитала и достоверностью использованных для анализа исходных данных, статистического и сравнительного анализа, табличных и графических приемах визуализации данных, математическим аппаратом.

Обоснованность положений и выводов диссертации «Формирование и оценка человеческого капитала в национальной инновационной системе» подтверждена использованием в диссертации трудов отечественных и зарубежных авторов, раскрывающие теоретические и методологические аспекты национальной инновационной системы, вопросы человеческого капитала и экономики инноваций и проблемы инновационного развития предприятий и регионов; нормативно-правовой базы в области инновационного и научно-технологического развития, материалов периодических изданий, данных Росстата и иных аналитических источников в сфере экономики, инноваций, науки и профессионального образования по российским регионам и стране в целом.

В разрезе положений и вынесенных на защиту выводов обоснованность положений и выводов диссертации «Формирование и оценка человеческого капитала в национальной инновационной системе» подтверждена следующими аргументами:

теоретические:

- на основе системно-интеграционного и процессно-функционального подходов осуществлению инновационной деятельности выделены ключевые компоненты национальной (региональной) инновационной системы. Вместе с тем использовались теоретические основы по инновационному развитию, национальной инновационной системе (К. Фримен, Б. Лундвалл, Дж. Меткалф, Н.И. Иванова, О.Г. Голиченко, А.А. Качкаева, И. Алнафра, В.Л. Квинт, А.В. Трачук, В.Д. Дзгоев и др.).

- на основе использования компетентностно-ориентированного, бизнес-ориентированного, кадрово-ориентированный подходов обоснован подход к управлению формированию инновационного человеческого капитала. В контексте непрерывного профессионального развития специалистов субъектов-участников национальной инновационной системы предложены принципы управления формированию и оценки инновационного человеческого капитала.

- на основе изучения нормативно-правовой базы по вопросам совершенствования системы высшего образования, национальных проектов в контексте парадигмы непрерывного профессионального развития разработана модель управления формированию инновационного человеческого капитала.

практические:

- на основе логико-содержательного подхода, принципов количественно-качественной и статистической оценки сформирована система показателей оценки интеллектуально-профессионального капитала специалиста, инновационного человеческого капитала организации, региона (страны).

- с использованием интегрального показателя уровня инновационного человеческого капитала и сравнительной оценки функционирования инновационного человеческого капитала в инновационной системе разработан и апробирован методический инструментарий оценки инновационного человеческого капитала.

Результаты исследования нашли практическое применение в деятельности кадровой службы ООО «Группа Альянс». В частности применяется методический инструментарий по оценке инновационного человеческого капитала высокотехнологичной компании на основе разработанной системы показателей, включающей оценку аттестационных характеристик, инновационно-цифровых 10 компетенций, научно-исследовательской и инновационной деятельности, позволяющей эффективно управлять его формированием и развитием в организации. Выводы и основные положения исследования позволяют осуществлять мониторинг и диагностику развития инновационного человеческого капитала в целях повышения конкурентоспособности компании за счет увеличения отдачи от его использования.

Диссертация содержит сведения о личном вкладе Ивановой Е.А. в науку, который выразился в проявлении системных, общих теоретических знаний по научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика: экономика инноваций (экономические науки) в соответствии с темой диссертации.

Иванова Е.А. овладела принципами, логикой и методологией научного познания, показала умение излагать материал по вопросам оценки человеческого капитала емко и в доступной форме изложения существа проблемы.

Личный вклад Ивановой Е.А. заключается в самостоятельном формулировании актуальности темы работы, планировании цели и задач, предмета и объекта исследования, анализе и обобщении информации по теме диссертации в научной форме, планировании и проведении качественного и количественного анализа, апробации (внедрении) результатов диссертации.

Все материалы или отдельные результаты, заимствованные Ивановой Е.А. из чужих работ, оформлены в тексте диссертации надлежащим образом с указанием источника заимствования.

Соискатель учёной степени Иванова Е.А. указала, что лично ею получены следующие результаты:

- на основе системно-интеграционного и процессно-функционального подходов к осуществлению инновационной деятельности выделены следующие ключевые компоненты национальной (региональной) инновационной системы: подготовка профессиональных кадров в системе непрерывного профессионального развития; генерация новых знаний; производство инновационной, в том числе высокотехнологичной продукции; трансфер знаний посредством инновационной инфраструктуры. Для успешного взаимодействия выделенных компонентов обоснована значимость инновационного человеческого капитала как системообразующего фактора национальной/региональной инновационной системы и определена его структура.

- предложены и раскрыты группы принципов управления формированием и оценки инновационного человеческого капитала в контексте непрерывного профессионального развития специалистов субъектов-участников национальной/региональной инновационной системы, положенные в основу разработки модели управления формированием инновационного человеческого капитала и методического инструментария его оценки.

- в контексте парадигмы непрерывного профессионального развития разработана модель управления формированием инновационного человеческого капитала на трех взаимосвязанных уровнях вуз – организация – регион, отличительной особенностью которой является совокупное применение участниками национальной/региональной инновационной системы компетентностно-ориентированного, бизнес-ориентированного и кадрово-ориентированного подходов для удовлетворения потребностей своего инновационного развития. Применение модели позволит повысить конкурентоспособность национальной (региональной) инновационной

системы за счет увеличения отдачи от инновационного человеческого капитала.

- на основе логико-содержательного подхода, принципов количественно-качественной и статистической оценки сформирована система показателей оценки интеллектуально-профессионального капитала специалиста, региона (страны), отличающаяся от имеющихся опорой на структуру инновационного человеческого капитала. Данная система показателей позволяет определить текущее состояние и динамику изменений инновационного человеческого капитала и его структурных элементов, является основой для разработки методического инструментария оценки.

- разработан и апробирован методический инструментарий оценки инновационного человеческого капитала, включающий в себя: интегральный показатель интеллектуально-профессионального капитала специалиста, интегральный показатель уровня и показатель выполнения плана развития инновационного человеческого капитала организации/региона/страны; алгоритм выявления и анализа взаимосвязей между структурными составляющими, их влияния на валовой региональный продукт на основе построения корреляционно-регрессионных моделей; методические рекомендации проведения факторного анализа динамики развития инновационного человеческого капитала организации/региона/страны на основе индексного метода. Данный инструментарий позволяет проводить комплексную интегральную оценку текущего уровня инновационного человеческого капитала, выявлять факторы, оказывающие наибольшее влияние на его изменение.

Основные научные результаты диссертации опубликованы в 6 статьях общим объемом 4,32 п.л. (авторский объем – 4,02 п.л.) в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК при Минобрнауки России. Все публикации по теме диссертации.

Соискатель учёной степени Иванова Е.А. в ходе работы над диссертацией и подготовки к публичной защите показала себя как знающий и

грамотный исследователь, инициативный, организованный и имеющий высокий творческий потенциал человек, способный самостоятельно формулировать цели и задачи исследования, обладающий достаточными компетенциями, знаниями, умениями и навыками. Иванова Е.А. подготовила завершенное научное исследование, продемонстрировав квалификационные способности к самостоятельной научной деятельности.

Существенных замечаний в работе не выявлено. В то же время, в процессе дальнейшего исследования соискателю можно порекомендовать расширить исследование и апробировать методический инструментарий на примере других регионов и провести сравнительный анализ по федеральным округам. Это позволило бы выявить наилучшие практики текущего уровня инновационного человеческого капитала и адаптировать в регионы с низким уровнем.

Однако вышеназванное пожелание не снижает качества, научной значимости, полноты и логичности представленного диссертационного исследования.

Исходя из изложенного, полагаю, что представленная к защите диссертация Ивановой Елены Аркадьевны на тему «Формирование и оценка человеческого капитала в национальной инновационной системе»:

- 1) соответствует заявленной научной специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика: экономика инноваций (экономические науки) и может быть допущена к защите;
- 2) соответствует установленным критериям и требованиям.



_____ / *В* _____
доктор экономических наук, профессор

В Шаркова Антонина Васильевна

« *15* » *декабря* 2025 г.

и
итета
ухова
15 г.

нау

«