

Ректор Государственного  
образовательного учреждения высшего  
профессионального образования  
«Луганский государственный  
университет



имени Владимира Даля»

Действительный профессор

В. Д. Рябичев

\_\_\_\_\_ сентября \_\_\_\_\_ 2016 г.

### ОТЗЫВ

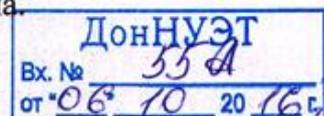
ведущей организации по диссертации Ващенко Натальи Валерьевны на тему «Развитие предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала», представленной на соискание научной степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. экономика предпринимательства)

#### Актуальность для науки и практики

Для современных кризисных условий, которые характеризуются политической и экономической нестабильностью и экономической блокадой Донбасса со стороны Украины, одной из основных отраслей, способных функционировать, несмотря на жесткие условия, является розничная торговля. В сложившихся условиях для торговых предприятий Донбасса возникают новые возможности, связанные с налаживанием предпринимательских отношений с поставщиками из Российской Федерации, ослаблением конкуренции из-за ухода многих игроков с регионального рынка продуктов питания, изменениями ценовой, товарной, налоговой политики в молодой Донецкой республике.

Однако теоретические вопросы управления развитием предприятия на инновационной основе в современной экономической литературе исследованы фрагментарно, не разработана единая концепция управления развитием торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала, отсутствуют действенные механизмы формирования и реализации инновационного потенциала персонала в процессе достижения целей; недостаточно разработана методология процесса управления персоналом с использованием форм и методов, мотивирующих его к экономному использованию ресурсов с целью повышения эффективности.

Основное внимание в диссертационной работе уделено разработке методологических основ и методических инструментов анализа и оценки развития торговых предприятий, принятию управленческих решений в процессе формирования стратегии управления ими на основе инновационного потенциала персонала; разработке научно-практических рекомендаций для торговых предприятий по совершенствованию процесса их развития путем создания условий для реализации инновационного потенциала персонала.



Выводы и рекомендации по вопросам использования инновационного потенциала персонала в процессе достижения стратегических целей торговых предприятий являются необходимыми для непрерывного развития предприятий торговли и повышения эффективности их функционирования. Все вышеперечисленное обуславливает своевременность и актуальность темы диссертационного исследования, ее научное и практическое значение.

## **Основные научные результаты и их значимость для науки и торговли**

Основные научные результаты, полученные автором:

1. Научно обоснована концепция развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала, которая включает: цель, задачи, объект и предмет, теоретические основы управления развитием предприятия, механизм интенсивного развития торговых предприятий, диагностику развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала, методологию управления развитием торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала, научно-методические рекомендации по развитию инновационного потенциала персонала в торговом предприятии (стр. 119 – 120).

2. Предложен методический подход к оценке развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала, включающий схему оценки и процесс отбора доминант формирования инновационного потенциала персонала (стр. 264 - 268);

3. Разработан механизм формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия, в котором определены принципы, методы и функции управления инновационным потенциалом персонала торгового предприятия (стр. 179 – 180);

4. Разработан механизм развития инновационного потенциала персонала торгового предприятия, включающий цель, задачи, принципы, инструменты, методы мотивации персонала к инновационному развитию, формы влияния субъекта на объект, в котором усовершенствована структура потребностей персонала, занимающегося инновационным трудом (стр.328 – 331).

5. Усовершенствован научный подход к обоснованию принципов и методов управления развитием торгового предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала с обоснованием и характеристикой принципов сменности, отбора, системно-инновационности, волнообразности, этапности, интенсивности и непрерывности, где последний признан базовым, что позволяет обеспечить непрерывное развитие торгового предприятия на инновационной основе (стр.274 – 278);

6. Обоснована стратегия управления торговым предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала, которая выступает в качестве плана последовательных управленческих действий решения доминирующих проблем непрерывного развития торгового предприятия в долгосрочной перспективе путем реализации инновационного потенциала персонала. Разработан алгоритм формирования стратегии управления торговым предприятием на основе

развития инновационного потенциала персонала, позволяющий определить проблемы развития и разработать рекомендации по достижению стратегических целей торгового предприятия (стр. 303 – 311).

7. Предложена логическая модель управления развитием предприятия, которая представлена системой взглядов на основе управления предприятием через управление персоналом, включающая цели, задачи, способы, методы и принципы, мотивацию к повышению производительности, формированию и реализации потенциала предприятия (стр. 115 – 116);

8. Обоснована система показателей для определения синергетического эффекта по двум компонентам: экономической (от внедрения инноваций в торговом предприятии), социальной (от реализации трудового и инновационного потенциалов) и логико-математическое выражение по его измерению на основе моделирования значений по блокам и факторам влияния (стр. 226 – 231);

9. Даны научно-методические рекомендации по разработке методов мотивации персонала к инновационному развитию торгового предприятия и алгоритма обеспечения этого процесса с выделением основных групп потребностей (материальные, моральные, социальные) с разработкой соответствующей классификации методов мотивации персонала к инновационному развитию предприятия (стр. 332 – 346).

10. Разработана структурно-логическая схема обеспечения интенсивного развития торгового предприятия с учетом усовершенствованной классификации инноваций, в которой определяются типы инноваций, соответствующие их виды и подвиды, за счет использования которых реализуется потенциал персонала для внедрения продуктовых инноваций (стр. 164).

11. Экономико-математическая модель управления инновационным потенциалом персонала на основе сетевой модели, включающей комплекс работ, которая сведена к задаче линейного программирования с целью минимизации затрат, которая позволяет управлять инновационным потенциалом персонала, что позволяет обеспечить оптимальный уровень инновационного потенциала персонала, соответствующего условиям нововведений, и способствует интенсивному развитию предприятия.

11. Уточнена сущность понятий «интенсивное развитие торгового предприятия» (процесс обеспечения его непрерывного развития на основе реализации инновационного потенциала, обеспечиваемого умением персонала внедрять инновации во все функциональные подсистемы предприятия, на стадиях закупки и продажи товара, позволяющих эффективно использовать ресурсы и получать прибыль); «инновационный потенциал персонала торгового предприятия» (возможность торгового предприятия внедрять на стадиях закупки, хранения и сбыта товара процессные и продуктовые инновации на основе генерации знаний персонала) (стр. 144 – 145, 170 - 171);

13. Научно обоснована теория эволюции жизненного цикла предприятия по признаку непрерывного развития, аргументирующее отличия между развитием и ростом, доказывающее превосходство эволюционности непрерывного развития (стр. 39 – 40).

Теоретическое значение полученных результатов заключается в научном обогащении теоретико-методологического базиса эффективного управления развитием торговых предприятий на основе обоснованных управленческих решений с целью непрерывности его развития. Разработанные в диссертации выводы и рекомендации по реализации инновационного потенциала персонала могут стать основой для дальнейших исследований в области развития не только торговых, но и производственных предприятий.

Практическая значимость полученных результатов заключается в том, что разработанные и предложенные в диссертационной работе научные идеи, научно-методические подходы и выводы могут быть использованы для решения актуальных проблем управления инновационным потенциалом персонала в практической деятельности торговых предприятий.

Наиболее важное практическое значение имеют следующие научно-прикладные разработки и рекомендации: концептуальные механизмы формирования и реализации инновационного потенциала персонала с усовершенствованием структуры потребностей персонала для, с выделением принципов, соответствующих методов и функций управления для его формирования; схема оценки развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала; методические подходы к оценке развития отрасли; методический подход к определению доминант формирования инновационного потенциала персонала, научно-методические подходы к определению синергетического эффекта на основе оценки инновационного потенциала персонала, применение логико-математического выражения по его измерению путем моделирования значений и построения квадранта зависимости с использованием построения Эйлеровых кругов.

### **Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.**

Считаем целесообразным продолжить работу в области прогнозирования стратегического развития и повышении эффективности управления инновационным потенциалом предприятий различных отраслей экономики.

Основные результаты, выводы и рекомендации диссертационной работы Ващенко Н.В. могут быть использованы в деятельности:

предприятий различных отраслей экономики при разработке стратегии их развития на основе реализации инновационного потенциала предприятия;

высших учебных заведений при преподавании дисциплин «Потенциал и развитие предприятия», «Управление потенциалом предприятия», «Экономика торгового предприятия», «Стратегия предприятия», «Стратегическое управление предприятием», а также при выполнении дипломных работ и магистерских диссертаций студентов экономических специальностей.

Интересными для практического использования предприятиями торговли являются: система показателей для определения экономического эффекта от внедрения инноваций в торговом предприятии, социального эффекта от реализации трудового и инновационного потенциалов, механизм и доминанты формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия, рекомендации по

разработке методов мотивации персонала к инновационному развитию торгового предприятия.

Разработанные диссертантом теоретические и методические решения могут применяться отечественными предприятиями с целью повышения эффективности функционирования, усиления инновационной активности, поддержания конкурентных преимуществ на рынке.

### **Общие замечания**

Отмечая безусловные преимущества работы, тем не менее, следует обратить внимание автора на ряд положений, которые требуют уточнения:

1. Принципы управления персоналом (стр. 87 – 89), целесообразно дать по тексту работы, а не выносить в приложение, как это сделано в работе.
2. Предложенную систему показателей оценки эффективности внедрения инноваций в торговом предприятии (стр. 227) следует дополнить определением оптимальных значений показателей, их минимальными и максимальными значениями.
3. Как недостаток отмечаем, что в работе не нашло отражение теоретическое обоснование структуры элементов потенциала предприятия и определения места инновационного потенциала в ней.

Отмеченные замечания и недостатки, тем не менее, не являются принципиальными и не снижают общей положительной оценки, научной ценности и практической значимости выполненной Ващенко Натальей Валерьевной работы, представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. экономика предпринимательства).

### **Заключение**

Диссертация представляет собой законченную научно-исследовательскую работу, на актуальную тему. Новые научные результаты, полученные диссертантом, имеют существенное значение для экономической науки и практики. Выводы и рекомендации достаточно обоснованы. Научный уровень выполненного исследования и содержание работы свидетельствуют о глубоком знании автором предмета исследования, владения методическим аппаратом, умение дать критическую оценку большому объему научной информации, навыкам обработки статистических и учетных данных, опыт использования в работе научного аппарата экономических наук и умение использовать в ходе исследования современные компьютерные технологии

Работа отвечает требованиям п. 2.1 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к докторским диссертациям, а ее автор – Ващенко Наталья Валерьевна заслуживает присуждения ей ученой степени доктора экономических наук специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. экономика предпринимательства).

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры экономики предприятия Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» «27» сентября 2016 г., протокол № 2.

Доктор экономических наук, профессор,  
зав. кафедрой экономики предприятия  
ГОУ ВПО «Луганский государственный  
университет имени Владимира Даля»

91034, г. Луганск, кв. Молодежный, 20а  
3-й корпус, ауд. 418  
тел.: +38 050 813 29 04  
e-mail: [kaf\\_ekonom\\_predpr@mail.ru](mailto:kaf_ekonom_predpr@mail.ru)

ГОУ ВПО «Луганский национальный университет имени В. Даля»  
заведующий кафедрой экономики предприятия



В.В.Максимов

*Согласен на автоматизированную обработку персональных данных.*

Подпись подтверждаю  
Начальник ОК *Жушеч*