

**Заключение диссертационного совета Д 01.004.01 на базе
Государственной организации высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила
Туган-Барановского» Министерства образования и науки
Донецкой Народной Республики
по диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук**

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета Д 01.004.01 от 25.10.2016 г. № 17

О ПРИСУЖДЕНИИ

Ващенко Наталье Валерьевне
ученой степени доктора экономических наук

Диссертация «Развитие предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (пот отраслям и сферам деятельности, в т.ч. экономика, предпринимательства) принята к защите «30» июня 2016 г. (протокол № 16) диссертационным советом Д 01.004.01 на базе Государственной организации высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, 83050, г. Донецк, ул. Щорса, 31, Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 630 от 01.10.2015 г.

Соискатель Ващенко Наталья Валерьевна 1977 года рождения, диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.07.05 – «Экономика торговли и услуг» на тему «Налоговые механизмы повышения эффективности торговых предприятий» защитила в 2004 году в специализированном совете Донецкого национального университета экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского. В 2005 году присвоено ученое звание доцента. В период с 2013 по 2016 год обучалась в докторантуре при Донецком национальном университете экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского.

В настоящее время работает доцентом кафедры экономики предприятия в Государственной организации высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики.

Тема докторской диссертации отлична от темы кандидатской диссертации и не содержит материалы последней.

Диссертация выполнена на кафедре экономики предприятия института экономики и управления Государственной организации высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского».

Научный консультант – доктор экономических наук, профессор Шепеленко Оксана Владиславовна, ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», факультет маркетинга, торговли и таможенного дела, и.о. зав. кафедрой высшей и прикладной математики

Официальные оппоненты:

1. Андриенко Владимир Николаевич, доктор экономических наук, профессор, декан факультета математики и информационных технологий, зав. кафедрой информационных систем управления ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

2. Гончаров Валентин Николаевич, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет».

3. Петрушевский Юрий Люциянович, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой учета и аудита ГОУ ВПО «Донецкий государственный университет управления».

Официальные оппоненты дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация – Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» в своем положительном заключении, подписанным д.э.н., проф., заведующим кафедрой экономики предприятия Максимовым В.В., указала, что диссертация представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему; новые научные результаты, полученные дис-

сертантом, имеют существенное значение для экономической науки и практики; работа отвечает требованиям п. 2.1 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к докторским диссертациям. В автореферате достаточно полно отражено содержание диссертационной работы и кратко раскрыты все основные научные результаты и степень новизны разработок. Структура и содержание автореферата соответствуют требованиям нормативных документов. Автореферат и опубликованные работы отражают основное содержание диссертации.

На основании вышеизложенного ведущая организация ГОУ ВПО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» считает, что представленная диссертационная работа Ващенко Натальи Валерьевны соответствует требованиям п. 2.1 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к докторским диссертациям, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. экономика предпринимательства)

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается известностью их достижений в области специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика предпринимательства, наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

Основные результаты исследования опубликованы в 66 научных трудах, в том числе: 3 монографии, из которых одна личная (29,93 печ.л.), 2 – коллективные (лично автору принадлежит 1,75 печ.л.), 33 статьи в научных специализированных изданиях объемом 18,8 печ.л. (лично автору принадлежит 16,7 печ.л.), 30 тезисов докладов объемом 5,97 печ.л. (лично автору принадлежит 5,24 печ.л.). Общий объем публикаций автора, составляет 53,62 печ.л.

Наиболее значимыми научными работами по теме диссертации являются:

1. Ващенко, Н. В. Развитие торгового предприятия на основе формирования и реализации инновационного потенциала персонала: теория и методология : монография / Н. В. Ващенко. – Донецк : ДонНУЭТ. – Краматорск : Каштан, 2015. – 505 с.

2. Ващенко, Н. В. Сутність парадигми «управління підприємством через управління персоналом» / Н. В. Ващенко // Бізнес Інформ. – Харків : ІНЖЕК, 2013. – № 11. – С. 266-273.

3. Ващенко, Н. В. Адаптація принципів та методів управління персоналом у процесі управління підприємством / Н. В. Ващенко // Економічний часопис – XXI. – К. : Аграр Медіа Груп, 2014. – С. 98-101.

4. Ващенко, Н. В. Етапізація процесу формування інноваційного потенціалу персоналу торговельного підприємства / Н. В. Ващенко // Економіка розвитку. – Харків : Вид-во ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – № 3(71). – С. 75-80.

5. Ващенко, Н. В. Механізм розвитку інноваційного потенціалу персоналу торгового підприємства / Н. В. Ващенко // Економіка и предпринимательство. – 2016. – № 1 (ч.1). – С. 845-851.

6. Ващенко, Н. В. Проблемы интенсивного развития торговых предприятий в Украине на инновационной основе / Н. В. Ващенко // Труд. Профсоюзы. Общество : науч.-практ. журн. – Минск, 2015. – № 3. – С. 213-219.

7. Ващенко, Н. В. Методи мотивації персоналу до інноваційного розвитку підприємства / Н. В. Ващенко // Економічний вісник національного гірничого університету. – 2015. – №2. – С.153-160.

8. Ващенко, Н. В. Обґрунтування концепції управління розвитком підприємства / Н. В. Ващенко // Академічний огляд. – 2014. – № 1(40). – С. 94-102.

9. Ващенко, Н. В. Аналіз природи протиріч формування концептуальних основ розвитку підприємства / Н. В. Ващенко // Маркетинг: теорія і практика. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля : зб. наук. пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. Володимира Даля, 2014. – С. 31-38.

10. Ващенко, Н. В. Кадрова складова інтенсивного розвитку підприємств / Н. В. Ващенко // Європейський вектор економічного розвитку : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ. – 2014. – № 1(16). – С. 19-27.

На автореферат дисертації постуило 18 отзывов, в которых отмечается актуальность и научная новизна исследования, а также личный вклад соискателя в разработку научных положений и получение научных результатов.

1. Отзыв, подписанный д.филол.н., профессором кафедры теории и экономики СМИ факультета журналистики ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова» Щепиловой Г.Г. Отзыв положительный. Замечаний нет.

2. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором кафедры «Управление бизнесом и персоналом» ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет» Пономаревым И.Ф. Отзыв положительный. Замечания: 1) в качестве дальнейшего развития научных подходов к определению групп факторов, влияющих на интенсивное развитие предприятий предложено их разделение на внешние и внутренние, при этом происходит их отождествление с факторами макро- и микросреды; 2) в автореферате отсутствует четко представленная система показателей, по которой определяется уровень развития предприятия и уровень инновационного развития предприятия; 3) на рисунке 7 автореферата (стр.18) графически не прослеживается взаимосвязь внешней среды с блоками В и С, которая описана на стр.18.

3. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором Тумаковой С.В. Отзыв положительный. Замечания: 1) предложенная автором эволюция стадий жизненного цикла предприятия (рис.1) никак не связана с результирующими показателями деятельности предприятия или конкурентоспособностью в целом, что не позволяет увидеть, как отражается изменение развития предприятия по второму, а не первому варианту на деятельности предприятия; 2) разработанная логическая модель управления развитием предприятия (рис.2) содержит в качестве элемента, на который направлено управление развитием «получение прибыли», но при этом отсутствует повышение конкурентоспособности, занятие целевой доли рынка и других целевых показателей, которые имеют стратегическое значение, а значит, более характерны для интенсивного развития предприятия;

4. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором, зав. кафедрой «Государственное управление и менеджмент» Абхазского государственного университета Шалашаа З.И. Отзыв положительный. Замечания: 1) на стр. 11 автореферата автор рассматривает эволюцию жизненного цикла предприятия по признаку непрерывного развития, а из текста не понятно, проводилось ли исследование зависимости инновационной активности персонала в зависимости от стадий жизненного цикла предприятий; 2) следует

конкретизировать, в чем заключается вклад автора в усовершенствование структуры потребностей персонала, занимающегося инновационным трудом (стр. 27);

5. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором, зав. кафедрой стратегического и производственного менеджмента ФГОУ ВО «Уральский государственный горный университет» Сёминым А.Н. Отзыв положительный. Замечания: 1) в автореферате следовало бы дать более подробную характеристику выделенным блокам показателей (А «Инновационная активность персонала», В «Инновационное развитие торгового предприятия», С «Уровень развития торгового предприятия»), особенно в части, оценки инновационной активности персонала; 2) из текста автореферата не понятно, проводил ли автор апробацию предложенной системы показателей оценки эффективности внедрения инноваций на торговом предприятии, или она носит рекомендательный характер.

6. Отзыв, подписанный д.гос.упр., доц., профессором кафедры «Менеджмент строительных организаций» ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры» Вольской Е.М. Отзыв положительный. Замечания: 1) в представленной логической модели управления развитием предприятия рис. 2 автор в качестве одного из способов управления развитием предприятия рассматривает «интенсивное развитие», что в то же время является генеральной стратегической целью; 2) требует пояснения, каким образом автор определял инновационную активность предприятий по видам экономической деятельности (рис. 6).

7. Отзыв, подписанный д.э.н., доцентом, зав. кафедрой управления персоналом Института управления ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» Третьяковой Л.А. Отзыв положительный. Замечания: 1) в автореферате на с.16 и на с.18 упоминаются методы управления инновационным потенциалом персонала торговых предприятий, но не указано, какие конкретно из этих методов были отобраны автором; 2) представленные в таблице 4 (с. 22) значения рассчитанных автором коэффициентов, применяемых для интегральной оценки формирования и реализации инновационного потенциала персонала, целесообразно было бы дополнить интерпретацией полученных результатов для различных предприятий.

8. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором, зав. кафедрой управления персоналом и социально-экономических отношений ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет» (г. Барнаул) Лобовой С.В. Отзыв положительный. Замечания: 1) не достаточно обоснованной и бездоказательной в автореферате является утверждение автора относительно того, что для торгового предприятия характерны особые черты развития, связанные с ролью торговли в социально-экономическом развитии и его функциях; 2) в автореферате (таблица 2) разработана авторская система показателей для определения эффекта внедрения инноваций на торговом предприятии и эффекта от реализации трудового и инновационного потенциалов. Однако, без привязки к бухгалтерскому учету и финансовой отчетности, данная методика выглядит менее функциональной.

9. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором кафедры Торгового дела и маркетинга Торгово-экономического института ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск) Куимовым В.В. Отзыв положительный. Замечания: 1) в автореферате указаны научно-прикладные разработки и рекомендации, имеющие наибольшее практическое значение, обозначена практическая значимость полученных результатов для торговых предприятий, а также констатировано, что предложения и рекомендации, разработанные в диссертационной работе, одобрены и внедрены в практику деятельности торговых предприятий (с указанием соответствующих актов и справок внедрения): ООО «Продтовары», ООО «Капитал 2008», ООО «Сарепта Трейд 1», ООО «ПКФ Рудаз». Однако при этом не уточнены разработки и рекомендации конкретизировано для торговых предприятий. 2) в автореферате указано о проведении всех расчетов в диссертационной работе с использованием современных компьютерных технологий. Однако автор по тексту на них не ссылается, не указывает количество и виды использованных, а также лично разработанных прикладных компьютерных программ и модулей.

10. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором, ректором автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления» (г. Симферополь) Узуновым В.Н. Отзыв положительный. Замечания: 1) дискуссионным является предложенная диссертанткой «Логическая модель управления развитием предприятия» (рис. 2 стр. 12) и «Концеп-

туальная схема развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала» (рис. 3 стр. 14), в связи с тем, что отсутствует в представленных рисунках один из элементов системного подхода – субъект управления и внедрения инноваций на предприятии; 2) спорной является предложенная классификация инноваций торгового предприятия по технологии внедрения. Диссертанткой выделены лишь два типа инноваций. Так, представленные подвиды инноваций в виде «Нововведения, связанные с товаром» должны быть включены и в «Нововведения, связанные с услугами» и наоборот (табл.1 стр.15); 3) к тому же является неясным, каким образом на реализацию потенциала персонала влияют стадии (закупки, хранения и сбыта товаров) представленные на рис. 4 стр.17 автореферата.

11. Отзыв, подписанный д.э.н., доцентом, профессором кафедры экономики и финансов общественного сектора ИГСУ ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» Полозковым М.Г. Отзыв положительный. Замечания: 1) предложенную автором систему показателей оценки эффективности внедрения инноваций (табл. 2, стр. 19) следовало бы дополнить таким показателем, как уровень конкурентоспособности торгового предприятия, определение которого позволит оценить эффективность принимаемых управленческих решений в части инновационного развития предприятия; 2) автором предложен процесс отбора доминант формирования инновационного потенциала персонала (рис. 10, стр. 24), использование которого позволяет определить факторы торможения развития инновационного потенциала персонала. Одновременно не обозначены сами факторы и направления по снижению негативного воздействия данных факторов на формирование инновационного потенциала персонала торгового предприятия.

12. Отзыв, подписанный д.э.н., доцентом, профессором кафедры «Менеджмент» Севастопольского экономико-гуманитарного института (филиала) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.Н.Вернадского» Намхановой М.В. Отзыв положительный. Замечания: 1) в автореферате следовало бы пояснить, что представляют собой инструменты формирования у персонала необходимых качественных характеристик в «Механизме формирования инновационного потенциала торгового предприятия (рис. 5), с. 17, а также отдельные принципы управления

развитием торгового предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала: системно-инновационности, волнообразности, этапность и др. в «Научном подходе к обоснованию принципов и методов управления развитием торгового предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала» (рис. 11), с. 25; 2) в представленном «Алгоритме формирования стратегии управления торговым предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала» (рис. 12) процесс разработки стратегии целесообразно было бы завершить разработкой корректирующих действий, проводимых по результатам оценки достижения поставленных стратегических целей.

13. Отзыв, подписанный д.э.н., доц., профессором кафедры экономики и финансов ФГБОУ ВО «Воронежский государственный лесотехнический университет им. Г.В. Морозова» Зиновьевой И.С. Отзыв положительный. Замечания: 1) на рис. 14 в качестве составляющей интенсивного развития выделено инвестирование в человеческий капитал. В то же время в автореферате не дано авторское определение данной категории, не раскрыто его содержание и не приведены критерии, по которым можно было бы оценить эффективность инвестирования; 2) в качестве субъекта развития инновационного потенциала персонала торгового предприятия автор выделяет руководителя (владельца) торгового предприятия. Интересным было бы рассмотрение проблем, которые могут возникнуть при реализации стратегии инновационного развития персонала торгового предприятия в случае, если руководитель не является собственником, в контексте агентских отношений; 3) в автореферате неоднократно используется категория «инновационная активность», целесообразным было бы конкретизировать ее содержание.

14. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором, зав. отделом научных исследований информационного рынка Всероссийского института научной и технической информации Российской академии наук Родионовым И.И. Отзыв положительный. Замечаний нет.

15. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором, зав. кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита ФГБОУ ВО Юго-западный государственный университет» (г. Курск) Бессоновой Е.А. Отзыв положительный. Замечания: 1) на рисунке 3, стр. 14 автором представлена концептуальная схема развития предприятия на основе ре-

ализации инновационного потенциала персонала, согласно которой механизм развития инновационного потенциала персонала в контексте интенсивного развития предприятия основан на формировании методов мотивации персонала к инновационному развитию предприятия. В то же время недостаточно аргументированным является обоснование механизма развития инновационного потенциала персонала сводить лишь к использованию методов мотивации персонала, не учитывая методы непрерывного обучения персонала, повышения квалификации, подготовки и переподготовки; 2) следует уточнить сущность понятий «инновационное развитие предприятия» и «инновационная активность предприятия».

16. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором кафедры «Финансы и кредит» ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» (г. Ставрополь) Зенченко С.В. Отзыв положительный. Замечания: 1) в системе оценки развития торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала (рис.7, стр. 18) наглядно не отражена зависимость изменения динамики показателей блока «А»; 2) в автореферате не указана сущность уточнения теории жизненного цикла предприятия с обоснованием теории эволюции жизненного цикла предприятия по признаку непрерывного развития.

17. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором по кафедре макроэкономики ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» (г. Москва) Мокием М.С. Отзыв положительный. Замечания: 1) к табл. 3 и 4 (стр. 22) не приведена шкала интервалов предельных значений рассчитанных коэффициентов, что не позволяет оценить результаты измерения синергетического эффекта; 2) требует уточнения, для каких групп работников и типов трудовых коллективов относятся представленные методы мотивации персонала в автореферате (стр.27).

18. Отзыв, подписанный д.э.н., профессором, гл. научным сотрудником Центра налоговой политики и налогового администрирования Департамента налоговой политики и таможенно-тарифного регулирования ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (г. Москва) Богачевым С.В. Отзыв положительный. Замечания: 1) в рисунке 10 автор рассматривает процесс отбора доминант формирования инновационного потенциала персонала, однако в тексте автореферата отсутствует их характеристика; 2) в таблице 1 (стр. 17) автор, рассматри-

вая нововведения, связанные с товаром, в качестве их подвидов выделяет: нововведения в ценовой стратегии и нововведения в маркетинговой стратегии, тогда как и товар, и цена являются элементами маркетинговой стратегии, и разделять здесь эти направления не вполне корректно.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработаны: механизм формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия; система показателей оценки эффективности внедрения инноваций на торговом предприятии и логико-математическое выражение по измерению синергетического эффекта; механизм развития инновационного потенциала персонала торгового предприятия; алгоритм формирования и стратегия управления торговым предприятием; научно-методический подход к оценке развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала; экономико-математическая модель управления инновационным потенциалом персонала торгового предприятия;

предложены: научно обоснованная концепция развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала торгового предприятия; структурно-логическая схема обеспечения интенсивного развития торгового предприятия с учетом усовершенствованной классификации инноваций; научно-методические рекомендации по разработке методов мотивации персонала к инновационному развитию торгового предприятия и алгоритма обеспечения этого процесса; классификация инноваций для торговых предприятий по признаку технологии внедрения.

доказаны: превосходство эволюционности непрерывного развития; развитие предприятия представлено во взаимосвязи и взаимозависимости от развития систем более высокого уровня («общество» и «экономика»); главной движущей силой деятельности выступает сформированный потенциал предприятия и образованный персонал, способный осуществлять нововведения.

введены: уточненные формулировки содержания понятий «интенсивное развитие торгового предприятия» соответствующее процессу непрерывного развития; термин «инновационный потенциал персонала торгового предприятия», соответ-

ствующий специфике его деятельности и объекта исследования; классификация принципов управления предприятием и персоналом; получили дальнейшее развитие научное обоснование теории эволюции жизненного цикла предприятия по признаку непрерывного развития; логическая модель управления развитием торгового предприятия.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказан недостаточный уровень инновационного развития торговых предприятий, что является существенной причиной торможения их развития в целом и, в частности, приводит к экстенсивному развитию; главенствующая роль инновационного потенциала персонала в процессе обеспечения интенсивного развития торгового предприятия.

изложены научные подходы к обоснованию принципов и методов управления развитием инновационного потенциала персонала торгового предприятия; концептуальная схема развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала торгового предприятия; концептуальный подход к реализации экономической свободы деятельности ресторанного бизнеса; организационный и экономический механизму управления развитием ресторанного бизнеса.

раскрыты специфические предпосылки интенсивного развития торговых предприятий; процесс отбора доминант формирования инновационного потенциала персонала торгового предприятия, по итогам которого определены факторы торможения развития инновационного потенциала персонала, построены доминантные ряды стратегического управления развитием торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала с целью обеспечения управляемости и подконтрольности процесса; методология управления развитием предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала.

изучены теоретико-методологические основы управления развитием предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала; концепция и механизмы формирования и развития инновационного потенциала персонала.

разработаны экономико-математическая модель управления инновационным потенциалом персонала торгового предприятия на основе сетевой модели; методи-

ческие рекомендации по совершенствованию развития инновационного потенциала персонала торгового предприятия.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены рекомендации по применению алгоритма формирования стратегии управления предприятием на основе развития инновационного потенциала персонала (справка о внедрении Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики № 2713 от 24.12.2015г.). Внедрены в учебный процесс ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и управления имени Михаила туган-Барановского» разработанные в диссертации теоретические и научно-методические положения и рекомендации при преподавании дисциплин «Потенциал и развитие предприятия», «Управление потенциалом предприятия», «Экономика торгового предприятия», «Стратегия предприятия», «Стратегическое управление предприятием» (справка №11/256 от 21.03.2016 г.).

определены парадигма «управление предприятием через управление персоналом», позволившей сбалансировать эти два процесса с целью мобилизации внутреннего потенциала предприятия на основе развития мотивации персонала (справка о внедрении ООО «Капитал 2008» г. Донецк № 948/43 от 14.03.2014 г.); научно-методический инструментарий определения синергетического эффекта и применения логико-математического выражения по его измерению для получения интегральной оценки формирования и реализации инновационного потенциала персонала, а также научно - методический подход для обоснования отбора доминант формирования инновационного потенциала персонала для стратегического управления предприятием (справка о внедрении ООО «Сарепта Трейд 1» г. Донецк № 205 от 15.12.2015 г.)

создана система практических рекомендаций по реализации стратегии управления предприятием на основе повышения уровня мотивированности персонала с учетом развития инновационного потенциала персонала (справка о внедрении ООО «Продтовары» г. Макеевка №17/234 от 18.11.2014 г.);

представлены научно-методические рекомендации по развитию инновационного потенциала персонала, разработанные методы мотивации персонала и алго-

ритм обеспечения развития торгового предприятия на основе инновационного потенциала персонала (справка о внедрении отдела потребительской инфраструктуры Администрации Калининского района г. Донецка № 3731-02/43 от 03.02.2016); методические рекомендации по оценке развития предприятия на основе инновационного потенциала персонала (справка о внедрении ООО «ПКФ Рудаз» г. Азов РФ № 3181 от 02.02.2016 г.).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория диссертационного исследования основывается на репрезентативных данных, полученных в ходе проведенного соискателем эмпирического исследования, которые согласуются с опубликованными официальными данными по теме диссертации и с выводами, полученными другими авторами;

идея базируется на научных концепциях и фундаментальных теоретических разработках отечественных и зарубежных ученых и специальной научной литературы по проблемам развития торговых предприятий, управления инновационным потенциалом предприятия и персонала, информационных материалах статистических, справочных, периодических изданий; ресурсах Internet; отчетности исследуемых предприятий;

использовано сравнение полученных автором данных с ранее рассмотренными теоретическими и практическими подходами, а также современные методы сбора и обработки исходной информации, обеспечивающие логику выводов, сделанных в исследовании.

установлено качественное совпадение результатов, полученных автором в ходе исследования, с результатами, представленными в других научных источниках по данной тематике;

использованы общенаучные и специальные аналитические методы абстрагирования, объяснения, обобщения, группирования; метод системного анализа и синтеза; метод графического изображения, а также специальные методы научного познания: формально-логический, сравнения, сравнительного анализа, статистический и балансовых расчетов; анкетирования и экспертной оценки; логико-математического моделирования; логического анализа; прогнозирования, экономико-математического моделирования, сетевого моделирования.

Личное участие соискателя в получении результатов, изложенных в диссертации, состоит в обосновании цели и задач, методологического инструментария исследования, личном участии на всех этапах процесса написания диссертационной работы, непосредственном участии в получении исходных данных, их обработке и интерпретации полученных конкретных научных результатов, личном участии в апробации результатов исследования, персональной разработке научных и практических рекомендаций по совершенствованию процесса развития торговых предприятий путем создания условий для реализации инновационного потенциала персонала. Лично автором впервые разработана концепция развития предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала, научно-методический подход к оценке развития торговых предприятий на основе инновационного потенциала персонала, механизмы формирования и развития инновационного потенциала персонала торгового предприятия.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной задачи и соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается наличием последовательного плана исследования, логичностью излагаемого материала, концептуальностью и взаимосвязью выводов.

Диссертационный совет считает, что диссертация Ващенко Натальи Валерьевны на тему «Развитие предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала» является завершенной самостоятельно выполненной научно-квалификационной работой, в которой содержится решение теоретико-прикладной проблемы развития предприятий на основе реализации инновационного потенциала персонала, имеющее важное значение для развития и функционирования предпринимательских структур. По актуальности, научной новизне, обоснованности основных положений, теоретической и практической значимости полученных результатов диссертация соответствует требованиям п. 2.1 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 27.02.2015 г. № 2-13.

На заседании 25.10.2016 года диссертационный совет Д 01.004.01 принял решение присудить Ващенко Наталье Валерьевне ученую степень доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч. экономика предпринимательства).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 18 человек, из них 12 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством, участвовавших в заседании, из 20 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за - 18, против - нет, недействительных бюллетеней - нет.

Председатель
диссертационного совета Д 01.004.01
д.э.н., профессор

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 01.004.01
к.э.н., доцент

25.10.2016 г.



Е.М. Азарян

А.Н. Германчук