

**ОТЗЫВ**

члена диссертационного совета Финансового университета  
Д 505.001.102 доктора экономических наук, профессора  
**Паштовой Лели Германовны**

на диссертацию и автореферат диссертации  
**Ивановой Елены Аркадьевны на тему:**  
**«Формирование и оценка человеческого капитала в национальной  
инновационной системе»,**  
представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по  
научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика: экономика  
промышленности

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

Содержание диссертации соответствует Паспорту научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика: экономика инноваций (экономические науки), пункту:

7.6. «Национальные инновационные системы, их структурные элементы и участники».

Полагаю возможным допустить соискателя ученой степени Иванову Елену Аркадьевну к защите диссертации.

Уровень диссертации – кандидатская.

Отмечаю, что:

1) диссертация Ивановой Е.А. для науки и практики в полной мере соответствует установленному критерию. Соискатель ученой степени Иванова Е.А. предложила решение актуальной задачи, имеющей важное хозяйственное значение, проведя анализ современных тенденций развития экономики, обуславливающих системообразующую роль инновационного человеческого капитала и интеллектуально-профессионального капитала и обосновав инструментарий формирования и оценки инновационного человеческого капитала как детерминанты функционирования национальной (региональной) инновационной системы.

2) соискатель ученой степени Иванова Е.А. ввела в научный оборот новые научные результаты.

*Теоретические научные результаты исследования:*

обобщены и систематизированы представления о компонентах национальной (региональной) инновационной системы и ее системообразующем факторе функционирования – инновационном человеческом капитале. Автором предложена модель формирования инновационного человеческого капитала в парадигме управления непрерывным профессиональным развитием, сформулированы принципы управления формированием и оценки инновационного человеческого капитала в рамках системы непрерывного профессионального развития и разработан методический инструментарий оценки интеллектуально-профессионального капитала работника, ИЧК организаций, регионов и страны в целом.

*Практические научные результаты исследования:*

сформулированные научно-методические положения диссертации предназначены для совершенствования управления формированием и оценки инновационного

человеческого капитала как системообразующего фактора национальной инновационной (региональной) системы в контексте парадигмы непрерывного профессионального развития. Основные выводы и положения диссертационной работы могут быть использованы в практической работе руководства организации, региона и страны в целом для повышения конкурентоспособности национальной (региональной) инновационной системы за счет использования разработанной система показателей интегральной оценки инновационного человеческого капитала на индивидуальном, микро- и мезо- (макро-) уровнях, позволяющий определять экономические эффекты и качество управления формированием ИЧК.

3) диссертация на тему: «Формирование и оценка человеческого капитала в национальной инновационной системе» в целом обладает внутренним единством. Вначале обозначены компоненты национальной (региональной) инновационной системы, формируемые на основе процессно-функционального подхода к инновационной деятельности, в том числе проведен анализ современных тенденций развития экономики с точки зрения их влияния на обеспечение инновационной деятельности и определены сущностные характеристики инновационного человеческого капитала как детерминанты национальной (региональной) инновационной системы, а также роль инновационного человеческого капитала в их взаимосвязанном функционировании. Далее сформулированы принципы управления формированием и оценки инновационного человеческого капитала в рамках системы непрерывного профессионального развития и выделены три подхода к управлению формированием ИЧК как фактора НИС (РИС). Разработана модель управления формированием инновационного человеческого капитала и система показателей его оценки на индивидуальном уровне. Обоснован методический инструментарий оценки инновационного человеческого капитала на микро-, мезо- (макро-) уровнях. В итоге проведена апробация методического инструментария оценки ИЧК на мезоуровне (на примере регионов Центрального федерального округа и Приволжского федерального округа) и предложена методика факторного анализа динамики развития ИЧК в НИС (РИС) на основе индексного метода, фактически обеспечивающая руководству региона (страны) обратную связь в управлении внедрением региональных социально-экономических программ, нацеленных на инновационное развитие и повышение конкурентоспособности.

4) обоснованность положений и выводов диссертации «Формирование и оценка человеческого капитала в национальной инновационной системе» подтверждена следующими аргументами:

4.1. на основе комплексного подхода к инновационной деятельности, который объединяет системный и процессно-функциональный подходы, были определены ключевые элементы национальной (региональной) инновационной системы. К которым относятся: подготовка квалифицированных кадров в системе непрерывного профессионального развития; генерация новых знаний; производство инновационной, в том числе высокотехнологичной продукции; трансфер знаний через инновационную инфраструктуру. Для эффективного взаимодействия этих элементов было обосновано значение инновационного человеческого капитала как ключевого фактора национальной (региональной) инновационной системы, определена его структура, которая представляет собой целостное единство двух составляющих: инновационного человеческого потенциала и интеллектуально-профессионального капитала специалистов хозяйствующего субъекта (организации, региона), который является участником национальной (региональной) инновационной системы. (С. 25-30).

4.2. сформирована система показателей оценки инновационного человеческого капитала на индивидуальном, микро-, мезо- и макроуровнях (С. 66-67).

4.3. для разработки модели управления формированием инновационного человеческого капитала и методического инструментария его оценки предложены и детально рассмотрены группы основополагающих принципов, лежащих в основе управления процессом формирования и оценки инновационного человеческого капитала в контексте непрерывного профессионального развития специалистов (С. 80-85).

4.4. для повышения конкурентоспособности национальной (региональной) инновационной системы за счет увеличения отдачи от инновационного человеческого капитала разработана модель управления формированием инновационного человеческого капитала на трех взаимосвязанных уровнях вуз – организация – регион (С. 97-102).

4.5. для определения текущего состояния и динамики изменений инновационного человеческого капитала и его структурных элементов, а также оценки качества управления ИЧК и определения экономического эффекта отдачи от ИЧК сформирована система интегральных показателей оценки интеллектуально-профессионального капитала специалиста, ИЧК организации/региона/страны (С. 115-127, 135-145).

5) Иванова Е.А. указала о внедрении результатов исследования в практическую деятельность кадровой службы ООО «Группа Альянс».

6) диссертация содержит сведения о личном вкладе Ивановой Елены Аркадьевны. в науку, который выразился в том, что представленные в диссертации научные результаты отражают решение экономических задач и характеризуются использованием достоверных и проверяемых данных об изучаемом объекте, корректным применением методов их обработки, наличием аргументированных выводов и подтвержденных методических положений.

Иванова Е.А. ставит задачи, анализирует различные теоретические положения и эмпирические данные, делает собственные выводы, значимые для использования при оценке текущего уровня инновационного человеческого капитала, выявлении факторов, оказывающих наибольшее влияние на его изменение, осуществления ранжирования организаций/регионов по структурным элементам ИЧК, оценки качества управления ИЧК и определения экономического эффекта отдачи от ИЧК. В целом можно утверждать, что соискатель доказал наличие квалификационных способностей к дальнейшей научной деятельности в решении новых научных задач по научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика: экономика инноваций. Основные результаты полученных исследований соискатель излагает в самостоятельных публикациях.

7) все материалы или отдельные результаты, заимствованные Ивановой Е.А. из чужих текстов (работ), оформлены в тексте диссертации надлежащим образом с указанием источника заимствования.

Результаты, имеющие самостоятельную практическую значимость диссертации Ивановой Е.А. 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 компетенций, научно-исследовательской и инновационной деятельности, позволяющей эффективно управлять его формированием и развитием в организации.

Также материалы диссертации используются кафедрой корпоративных финансов и корпоративного управления Факультета экономики и бизнеса Финансового университета в преподавании учебной дисциплины «Интеллектуальный капитал корпораций: оценка и управление» по образовательной программе магистратуры 38.04.01 «Экономика», направленность программы «Оценка бизнеса и корпоративные финансы».

8) основные научные результаты опубликованы в 6 научных работах общим объемом 4,32 п.л. (авторский объем 4,02 п.л.) в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК при Минобрнауки России.

Проведенное рецензирование диссертационной работы выявило ряд дискуссионных вопросов:

1. В диссертации при рассмотрении понятия человеческого капитала, следовало уделить большее внимание истории его создания. Спорный философский вопрос, какой термин лучше использовать: кадровый потенциал, профессиональные ресурсы, интеллектуальный капитал, работоспособный контингент, трудовой резерв, производственный персонал, рабочая сила и др. Рыночная экономика, рассматривая человеческий капитал фокусируется на качестве и инвестициях в работников, рассматривая их как экономический актив, т.е. совокупность знаний, навыков, опыта, здоровья и других качеств человека, представляются как ресурс, контролируемый организацией или физическим лицом, который способен приносить экономические выгоды в будущем!
2. В диссертации при рассмотрении непрерывного профессионального образования, вероятно, большее внимание можно было уделить формальному образованию и актуальности его трансформации в фундаментальное. Трансформировать систему формального образования в систему фундаментального — задача сложная, так как она требует пересмотра основополагающих принципов и подходов к обучению. Фундаментальное образование подразумевает глубокое понимание базовых концепций и методов, необходимых для дальнейшего развития в любой области знаний, что приводит к возрастанию интеллектуального капитала человека.

Однако, отмеченные дискуссионные вопросы не снижают общего уровня проведенного исследования и не влияют на качество исследования в целом.

В целом, содержание автореферата и диссертации позволяет заключить, что представленная Ивановой Еленой Аркадьевной к защите диссертация на тему: «Формирование и оценка человеческого капитала в национальной инновационной системе» на соискание ученой степени кандидата наук:

- 1) соответствует заявленной научной специальности и может быть допущена к защите;
- 2) соответствует установленным критериям и требованиям.

Паштова Леля Германовна  
доктор экономических наук, профессор  
15.01.2025



Паштова  
Леля  
Германовна

