

## О Т З Ы В

официального оппонента на диссертацию  
Желниной Евгении Валерьевны

«Социальная технология подготовки персонала как фактор инновационной активности промышленных предприятий», представленную на соискание ученой степени доктора социологических наук по специальности 22.00.08 – Социология управления в Диссертационный совет Д 002.088.01 при институте социально-политических исследований РАН

Опыт развитых стран свидетельствует о том, что коренные преобразования в области производительных сил в эпоху НТР, быстрая сменяемость ее волн, а, следовательно, новых комбинаций факторов производства, широкое внедрение нововведений стали нормой современной экономической жизни. И если инновационный подход играет возрастающую роль в развитых странах, то в современной России в условиях приоритета развития рыночной экономики и необходимости выхода из глубокого кризиса эта роль особенно велика.

Сегодня на долю новых знаний, воплощаемых в технологиях, оборудовании и организации производства в промышленно развитых странах, приходится 70–85% прироста внутреннего валового продукта. Объем мирового рынка инновационной продукции составляет более 3 трлн. долл. Эти и другие факты экспансии мирового инновационного рынка значительно повышают актуальность решения проблемы развития инноваций во всех отраслях и направлениях деятельности современного общества и ставят задачу создания и внедрения новой системы управления инновационными процессами на предприятиях РФ.

Управление человеческими ресурсами инновационного развития превращается в данном случае в задачу, требующую новых социально-технологических подходов. Решение ее невозможно без глубокого

теоретического осмысления различных аспектов управления инновационной деятельностью.

Именно в этом научно-поисковом фарватере выполнена диссертационная работа Желниной Евгении Валерьевны.

Диссертационная работа Желниной Е.В. имеет принятую структуру и включает 4 главы.

**Во введении** автор обосновывает актуальность выбранной темы, рассматривает теоретическую изученность и методологические подходы, способствующие созданию весомой научной платформы исследования. Автором поставлено 10 задач, в процессе реализации которых получены позиции научной новизны, предлагающие вниманию научной общественности, новые трактовки понятий, верифицированные тенденции в развитии промышленных предприятий, методологию синергетического моделирования объекта, факторную и синергетическую модель инновационной активности и разработанные социальные технологии подготовки персонала и реализации цикла инновационной активности предприятия. Обширность задач и научного приращения, безусловно, являются неоспоримым достоинством работы. Все определенные автором задачи, полученная новизна и положения, выносимые на защиту, соотнесены между собой. Хочется отметить логическую связь пунктов научной новизны, позволяющую дополнительно подтвердить логичность структуры диссертационного исследования.

Отдельного внимания заслуживает эмпирический арсенал диссертация – автор верифицирует теоретические модели и строит свои выводы основываясь на исследованиях, проводимых им с 2005 по 2014 год, с общей выборкой 3885 человек.

**В первой главе** диссертант осуществляет теоретико-методологический анализ инновационной активности как таковой, рассматривая инновации как объект междисциплинарных исследований и предлагая методологические подходы к разработке понятия «инновационная активность». Теоретические

изыскания автора органично дополняют данные проведенных им исследований, иллюстрирующих основные тенденции формирования, развития, а также препятствия на пути увеличения инновационной активности современного российского предприятия.

**Вторая глава** диссертации посвящена подробному рассмотрению факторов инновационной активности промышленных предприятий в условиях модернизации современного общества. В качестве таких факторов автор предлагает опираться на культуру, науку и образование, управление, технологии и общественное воспроизводство. Все факторы подробно описаны как с позиции онтологической структуры, так и применительно к объекту и предмету диссертационного исследования, что создает необходимую методологическую платформу для дальнейшего моделирования, с позиции выделенных компонент.

В **третьей главе** автор обращается к вопросу построения социальной технологии реализации модели инновационной активности промышленного предприятия. Для воплощения в реальность связанных с этим разделом задач, автором определяются методологические принципы социально-управленческого моделирования в сфере инновационной активности, заключающиеся в 11 правилах. Логическим результатом методологических изысканий становится предлагаемая автором синергетическая модель инновационной активности современного промышленного предприятия, трансформирующая изложенную ранее факторную модель в группу из 4 основных факторов и предлагающая интересный, авторский подход к циклической типологии их динамических моделей. Интегративная синергетическая модель дает возможность наглядно лицезреть сложность объекта исследования и еще раз актуализирует поиск управленческого алгоритма координации его функционирования.

Итогом главы становится описанный автором социально-технологический подход к реализации модели инновационной активности промышленных предприятий.

**Четвертая глава** диссертации посвящена рассмотрению технологии подготовки персонала как ключевого фактора воздействия на инновационную активность работников промышленных предприятий. Технология профессиональной подготовки персонала промышленных предприятий представляет собой подробное описание системы подготовки, с расставленными акцентами внимания для управленцев.

Особое внимание автор уделяет условиям эффективности социальной технологии профессиональной подготовки персонала промышленного предприятия, определяя требования к ее реализации и принципы использования на практике.

Итогом главы становится социальный механизм воздействия технологии подготовки персонала на инновационную активность промышленного предприятия, где представлены исследования автора, позволяющие прямо или косвенно установить отношение персонала к инновациям, а также определить пути и формы развития инновационной активности промышленного предприятия на основе опроса сотрудников.

В **заключении** автором подведены итоги исследования, подчеркнута научное приращение и практикоориентированность работы, даны основные выводы и рекомендации.

При рассмотрении диссертации Желниной Е. В. хочется отметить следующие значимые и положительные моменты:

- каждая позиция новизны, заложенная автором, предваряется детальным анализом всех научных дефиниций как со стороны теоретической разработанности, так с точки зрения прикладного аспекта;

- предлагаемые автором модели всех типов стремятся к сохранению свойств системности объекта моделирования и поиску управленческого ядра;

- модели, предлагаемые автором, носят нетривиальный характер и большая часть из них, после доработки в ходе полевых испытаний и верификаций может быть использована на практике;

- автором поставлено большое количество научно-поисковых задач, и они действительно выполнены в ходе диссертационных изысканий.

Однако, при рассмотрении диссертации Желниной Е. В. возникли вопросы, которые, для эффективности оппонирования, были распределены в «проблемные зоны диссертации».

### **Проблема Личности.**

На наш взгляд, в предлагаемом конструкте инновационной активности изначально отсутствует «пятый элемент» (в прямом и переносном смысле). И этот элемент – Личность. В контексте предлагаемых факторных моделей (а у автора их по сути две: одна заложена в содержании, другая ставится в основу «волновой динамики» инновационной активности) отсутствие личности инноватора, в качестве элемента, а возможно и ядра инновационной системы, привело к искажениям в построении динамики инновационного процесса. Инновационный процесс, инновационная деятельность строится вокруг инновационной идеи, создание которой, хотя и может быть продиктовано первичными и вторичными потребностями (которые рассматривает автор, выделяя при этом новую, достаточно спорную группу в этой типологии – спонтанные потребности), но в первую очередь связано с инновационным сознанием, с креативностью и генерацией идей. Таким образом формируется основная проблема развития инновационной активности предприятия – найти персонал, способный к инновациям. Да, возможно, обучения и знания повысят количество оптимизаций (именно так можно обозначит инновации, основанные на противоречии «норма-реальность» и включенные автором в первичные потребности персонала), но в условиях промышленного производства создать инновации прорывного характера способно только инновационное сознание и мышление.

Упущение личности, как таковой, из рассмотрения инновационного процесса, привело, на наш взгляд, к существенным ошибкам в моделировании (подробнее см. в «Проблеме воспроизводства»). И, хотя, в теоретической разработанности темы автор обращается к важности

рассмотрения теорий и концепций ряда авторов (А. Л. Штраус (характеристика инновационной личности), В. Франкл (смысл существования, экзистенциальный вакуум), Ж. Т. Тощенко (духовная жизнь человека и его реальные поступки), Д. Б. Богоявленская (проблема интеллектуальной активности в творчестве), О. Н. Вершинская (проблемы инновационного развития личности), В. П. Зинченко и Е. Б. Моргунов (проблематика человека развивающегося), Н. И. Лапин (деятельностный подход к исследованию инноваций), О. В. Степанов, и др.) в дальнейшем этот важный элемент уходит из поля его зрения.

### **Проблема Культуры предприятия.**

Упомянутая в факторной модели, *отраженной в содержании*, «культура предприятия» трансформируется в «отношения» в факторной модели, лежащей в основе *волновой динамики инновационной активности*. На наш взгляд такого рода трансформация невозможна и приводит к большой потере с точки зрения системности модели. В тексте третьей главы, трансформируясь в отношения, культура предприятия операционализируется через понятия психологического климата и дихотомию индивидуализм/коллективизм. Мы не можем согласиться с такой трактовкой и восприятием роли организационной культуры в обеспечении инновационной активности по следующим причинам. Во-первых, культура предприятия, это сложная система, в контексте инноваций создающая идеологическую платформу для ценностной декларации, нормативной регуляции, технологического сопровождения всего инновационного процесса. Именно в виде ее идеологической основы управленческие процессы, организация деятельности и коммуникации предприятия приобретают инновационную направленность. Культура предприятия является «управленческим пультом» программирования всего инновационного обеспечения и потенциал ее участия, на наш взгляд, автором в диссертации не раскрыт.

### **Проблема Воспроизводства.**

Фактор общественного воспроизводства, так подробно рассматриваемый как значимый для инновационного процесса во второй главе, уходит из внимания автора в факторной модели волновой динамики в третьей главе. На наш взгляд, с точки зрения адекватности модели, это является серьезным упущением, но оно может быть частично исправлено, если перевести понятие общественного воспроизводства в «материнское» по отношению к инновационному воспроизводственному циклу – а именно ему и посвящены синергетические модели автора. Данный переворот, который мы позволили себе предположить, для сохранения логики работы, определяет указанное проблемное поле диссертации, к которому на наш взгляд могут быть отнесены следующие вопросы:

- поэлементный состав факторных групп синергетической модели абсолютно не операционализирует их с позиции валидности. Так, фактор управление предлагается рассматривать через стиль руководства и стиль принятия решения. Возникает вопрос, а что делать с общепринятыми функциями управления (они же и процессы, эффективность которых мы оцениваем всегда, если хотим сделать вывод о данной системе) – как минимум, это целеполагание, планирование, мотивация, организация, оценка и контроль. Аналогичные претензии к операционализации каждой факторной группы;

- каждая факторная группа рассмотрена автором на основе «колеса волн цикла трансформации», состоящего из пяти циклических стадий. Несколькостораживает публицистический и даже житейский характер их наименования (например, «Не умеешь - научим», «Апатия», «Менять нельзя оставить (перенос запятой по смыслу)», «Можно менять, можно оставить», «Время инноваторов»), но мы допускаем, что в таких типологиях заложен потенциал последующей коммерциализации идеи диссертации. Несколько удивляет настаивание автора на цикличности типологии факторных групп: так, например, остается непонятным, как фактор «Знания» в контексте организованной системы обучения могут проходит ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНЫЙ

цикл, от отсутствия системы, через ее эффективное существование и вновь к ее отсутствию. Но, возможно, здесь имеется в виду система обучения конкретной инновации. Волнует скорее иное: колеса всех циклов, в интегративной синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия, нанизаны на ЦЕНТРАЛЬНЫЙ стержень «Миссия, цели, культура, ценности»! Тот факт, что культура перечислена в одном ряду со своими же элементами, вызывает отдельный вопрос. Но самое главное – если эти элементы несут, по сути модели, главную, управляющую, определяющую и регулирующую функцию в этом хаосе вращения «колес», почему их роль и механизм такой регуляции автором не рассматривается вообще?

- по логике автора, колеса волн циклов трансформации имеют разную скорость, а возможно даже и направление вращения. Мы не можем согласиться с позиционированием управляемой системы как нелинейного образования. Все эти факторные группы и их циклы ни в коей мере не являются самоорганизующимися системами, а ВХОДЯТ в систему управления, соответственно их циклы соподчинены. Возможность возникновения стохастического фактора, влияющего на скорость их вращения и создающего хаотичные флуктуации, могла бы быть рассмотрена со стороны ЛИЧНОСТИ, но она, как фактор, исключена автором из системы инновационной активности промышленного предприятия. Именно инновационная личность или ее отсутствие, могла бы детерминировать возникновение ситуации неопределенности, «Черного лебедя» (как не раз бывало в мировой истории, пример Г. Форда, Б. Гейтса, С. Джобса и др. известных новаторов);

### **Проблема Ключевого фактора.**

В качестве ключевого фактора развития инновационной активности промышленного предприятия, автор определяет профессиональную подготовку персонала. Уже в первой главе в итоге цепочки умозаключений автор приходит к выводу, что основной движущей силой экономического



роста является образование и профессиональная подготовка (предлагается графическая формула соотношения факторов, с которой мы не можем согласиться, так как точных расчетов представлено не было). В теоретическом рассмотрении факторного поля инновационной активности промышленного предприятия данный фактор звучал как «наука и образование». На наш взгляд, потеря «науки» в этой связке вообще и в рассмотрении вопроса промышленных инноваций в частности, невозможна, но далее по тексту, в предлагаемых социальных технологиях науки уже нет.

Рассматривая и предлагая социальные технологии для построения системы профессиональной подготовки кадров, автор утрачивает из виду и из текста диссертации собственно сам процесс, саму деятельность, для которой будет производиться эта подготовка. Конечно, унифицированность социальных технологий должна присутствовать, но в чем тогда связь предлагаемой системы именно с инновационными процессами? Получается, что достаточно создать в организации систему подготовки кадров (она в крупных корпорациях существует, вплоть до корпоративных университетов) и сразу начинает развиваться инновационный процесс? Потеря инновационной личности из логики рассуждения автора, на наш взгляд, сместила акценты в его поиске. Возможно, если бы «пятый элемент» не исчез бы из системы, ключевым фактором инновационной активности стала бы не система подготовки, а отбор персонала. Опираясь на синергетические законы, на наш взгляд в системе инновационного творчества часто бывает, что 1 больше 1000, в то время как система подготовки, как раз направлена на формирование 1000. Тысячи обычных обученных людей не склонных к инновационной деятельности и не способных к инновационному поиску. Повысит ли это инновационную активность предприятия? На наш взгляд – нет.

В последнем параграфе диссертации автор вновь обращается к социальному алгоритму работы с инновацией, из рассмотрения которого остаётся неясным место подробно описанной системы подготовки

персонала и циклов факторных «колес», которые, видимо, благодаря технологии должны быть приведены в сбалансированное состояние. Возможно, система подготовки может быть использована как обеспечение кадровыми ресурсами процесса инновационного производства, внедрения инновации, но, в любом случае в предлагаемых автором технологических моделях это не зафиксировано.

Последним, итоговым вопросом анализа диссертационного исследования, является вопрос, связанный с его гипотезой: каковы доказательства того, что интенсивность инновационной активности современных промышленных предприятий обусловлена характеристиками внедрённых в функционирование предприятий социальных технологий профессиональной подготовки персонала? Есть ли действительные данные (возможно, статистические) того, что организации, имеющие искомые социальные технологии, обладают высокими показателями инновационной активности?

Необходимо отметить, что указанные недостатки не снижают достоинств диссертационного исследования Желниной Евгении Валерьевны «Социальная технология подготовки персонала как фактор инновационной активности промышленных предприятий».

**Заключение.** В целом диссертация представляет собой внушительное и оригинальное исследование актуальной и значимой в теоретическом и практическом плане темы. Автореферат и имеющиеся публикации автора в достаточной мере отражают содержание диссертации. Полученные выводы и результаты и, в первую очередь, разработанную автором модель инновационной активности промышленного предприятия, а также социальную технологию по её применению возможно использовать для дальнейшего развития теории социологии управления, социологии инноватики и индустриальной социологии, и для организации практической работы с инновациями. В работе изложены новые научно-обоснованные решения, внедрение которых вносит значительный вклад в социально-

экономическое развитие страны, что соответствует требованиям п. 9 «Положения о порядке присуждения учёных степеней», утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени доктора наук. Автор диссертации – Евгения Валерьевна Желнина – вполне заслуживает присуждения учёной степени доктора социологических наук по специальности 22.00.08 – Социология управления.

Доктор социологических;  
наук, заведующая кафедрой  
социологии и организации  
работы с молодежью НИУ «БелГУ»

И. С. Шаповалова  
30.01.2016

Подпись Шаповаловой Инны Сергеевны подтверждаю

*кадровый отдел  
федеральной службы*  
Должность



*И. О. Фамина*  
подпись

*И. О. Фамина*  
И. О. Фамина

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (НИУ «БелГУ»)

Заведующий кафедрой социологии и организации работы с молодежью

Адрес: Россия, 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85,

Тел: (4722) 30-12-11

Факс: (4722) 30-10-12, (4722) 30-12-13

Сайт: <http://www.bsu.edu.ru>

E-mail: [Info@bsu.edu.ru](mailto:Info@bsu.edu.ru), [shapovalova@bsu.edu.ru](mailto:shapovalova@bsu.edu.ru)