

## СТЕНОГРАММА

**заседания диссертационного совета Д 212.298.07 при Южно-Уральском государственном университете по защите диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (управление инновациями)**

г. Челябинск

23 декабря 2016 г.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Уважаемые коллеги! Объявляется защита диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Разработка методов исследования и оценки инновационной культуры как фактора конкурентоспособности промышленных предприятий». Автор работы – Меленькина Светлана Анатольевна. Научный руководитель - Лутовинов Павел Павлович, доктор экономических наук, заслуженный работник Высшей школы, профессор кафедры экономики Уральского социально-экономического института, здесь присутствует, является одновременно членом совета.

Официальные оппоненты:

- Волков Андрей Тимофеевич, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Управление инновациями» ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» г. Москва, он по уважительной причине отсутствует, письмо от него есть;

- Боос Виктория Олеговна, здесь присутствует, кандидат экономических наук, доцент, заместитель генерального директора по формированию кластерных инициатив Автономной некоммерческой организации «Центр кластерного развития Челябинской области», г. Челябинск

На заседании присутствуют 22 из 25 членов совета, все присутствующие по профилю защищаемой диссертации. Кворум имеется.

Баев Игорь Александрович	д.э.н.	профессор	08.00.05
Кувшинов Михаил Сергеевич	д.э.н.	профессор	08.00.05
Бутрин Андрей Геннадьевич	д.э.н.	профессор	08.00.05
Алабугин Анатолий Алексеевич	д.э.н.	доцент	08.00.05
Баев Леонид Александрович	д.э.н.	профессор	08.00.05
Бабанова Юлия Владимировна	д.э.н.	доцент	08.00.05
Вайсман Елена Давидовна	д.э.н.	профессор	08.00.05
Васильева Ольга Евгеньевна	д.э.н.	доцент	08.00.05
Галкина Наталья Владимировна	д.э.н.	доцент	08.00.05
Горшенин Владимир Петрович	д.э.н.	доцент	08.00.05
Зубкова Ольга Владимировна	д.э.н.	доцент	08.00.05
Коркина Татьяна Александровна	д.э.н.	доцент	08.00.05
Криворотов Вадим Васильевич	д.э.н.	доцент	08.00.05
Лутовинов Павел Павлович	д.э.н.	профессор	08.00.05
Мельникова Елена Ивановна	д.э.н.	доцент	08.00.05
Мохов Вениамин Геннадьевич	д.э.н.	профессор	08.00.05
Неживенко Елена Алексеевна	д.э.н.	профессор	08.00.05
Ташев Александр Кузьмич	д.э.н.	профессор	08.00.05
Смагин Вячеслав Николаевич	д.э.н.	профессор	08.00.05
Чернов Владимир Борисович	д.э.н.	профессор	08.00.05
Шмидт Андрей Владимирович	д.э.н.	профессор	08.00.05
Шепелев Иван Георгиевич	д.э.н.	профессор	08.00.05

Слово предоставляется ученому секретарю, профессору Бутрину Андрею Геннадиевичу для зачитания документов, имеющих в деле.

**Ученый секретарь совета, д.э.н., профессор Бутрин А.Г.:** В деле имеется два заявления: первое от Меленькиной Светланы Анатольевны на имя ректора ЮУрГУ с просьбой разместить на сайте университета текст диссертации, второе заявление на имя председателя совета, профессора Баева И.А. с просьбой принять к рассмотрению и защите диссертацию на тему: «Разработка методов исследования и оценки инновационной культуры как фактора конкурентоспо-

способности промышленных предприятий». Личный листок по учету кадров, из которого следует, что Меленькина Светлана Анатольевна 1983 года рождения, место рождения – город Челябинск, окончила в 2005 году Уральский социально-экономический институт (филиал) Академии труда и социальных отношений. Получила специальность «Экономика труда», квалификацию экономист. Диплом с отличием. Владеет английским языком, имеет 15 статей. Трудовой путь: студентка Уральского социально-экономического института, затем слушатель ЮУрГУ, с 2005 года по 2008 год – консультант по займам, с сентября 2008 года по настоящее время – старший преподаватель кафедры экономики Уральского социально-экономического института. В деле имеется диплом о присуждении квалификации экономист по специальности «Экономика труда», справка о сдаче кандидатских экзаменов: история и философия науки – хорошо, иностранный язык, английский – отлично, специальная дисциплина «экономика и управление народным хозяйством» – отлично. Также в деле имеется справка о размещении текста диссертации, автореферата и объявления о защите на сайтах ЮУрГУ и ВАК РФ, согласно которой видна последовательность и своевременность выставления документооборота на сайте Вуза. Протокол N 267, согласно которому была избрана экспертная комиссия в составе профессоров Горшенина В.П., Ташева А.К., Вайсман Е.Д. Заключение экспертной комиссии в составе председателя комиссии доктора экономических наук, профессора Горшенина В.П., членов комиссии профессоров Ташева А.К., Вайсман Е.Д., согласно которому диссертация рекомендуется к защите в нашем совете и выписка из протокола заседания нашего совета от 20 октября 2016г., согласно которой данная диссертация принята к защите.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Есть ли вопросы к ученому секретарю по поводу документов, содержащихся в деле соискателя? Нет вопросов. Спасибо. Светлана Анатольевна, Вам предоставляется слово! Прошу доложить совету основные научные результаты Вашего исследования, пожалуйста.

**Доклад Меленькиной С.А.:** Уважаемый Председатель, Уважаемые Члены Совета, Уважаемые оппоненты и все присутствующие, актуальность выбранной темы исследования обусловлена тем, что на сегодняшний день существуют противоречия между предпринимаемыми на уровне государства усилиями по формированию инновационной среды и низким уровнем инновационной активности предприятий; между стимулированием инновационной деятельности на уровне отраслей и низкой конкурентоспособностью промышленных предприятий; между наличием множества форм инновационной деятельности и явно недостаточной конкурентоспособностью продукции.

На слайде 2 представлены результаты из отчета Всемирного экономического форума о международной конкурентоспособности за 2014–2015 гг. В России доля инновационной продукции в общем объеме выпуска составляет всего 8-9%, в то время как в странах-лидерах - около 15%. Результаты российских инноваций всё ещё обладают низкой конкурентоспособностью: доля России в общем мировом экспорте высокотехнологичных товаров составляет 0,4%. Россия значительно отстает от лидеров по количеству международных патентов при высоких госзатратах на НИОКР, при сопоставимом со странами-лидерами количестве исследователей. Российские компании пока мало восприимчивы к технологиям: инвестиции в нематериальные активы в России до 10 раз ниже, чем у лидеров.

На листе 3 иллюстративных материалов представлены цель, задачи исследования, объект и предмет.

На защиту выносятся четыре положения, обладающих научной новизной. Формулировка первого положения представлена на листе 4. Уточнено понятие «инновационная культура промышленного предприятия», как дефиниции, отражающей совокупность трудовых, экономических, организационных, научно-технических, производственных, предпринимательских и финансовых возможностей промышленного предприятия к созданию и освоению новшеств для обеспечения его конкурентоспособности.

С позиций рассмотрения инновационной культуры как фактора устойчивости развития предприятия предложена структура инновационной культуры, в которой выделены социально-экономические составляющие, представленные на листе 5. Все составляющие элементы инновационной культуры находятся в постоянном тесном взаимодействии, и, совершенствуясь, постепенно переводят инновационную культуру на новый уровень развития.

Применительно к инновационной культуре и на основе изучения подходов к классификации труда, объектов управления, уровня развития разработана классификация видов инновационной культуры по набору признаков, позволяющая более комплексно и полно изучить процессы формирования и развития инновационной культуры промышленного предприятия и сформулировать принципы управления ею. Классификация представлена на листе 6 иллюстративных материалов. На слайде 6 представлена классификация по трем используемым в работе признакам: по составляющим элементам, по уровню социально-трудовых отношений, по достигнутому уровню развития.

В исследовании определено, что влияние инновационной культуры на конкурентные преимущества позволяет достичь прочности стратегических позиций промышленного предприятия. Данный процесс проиллюстрирован на рисунке 3 на листе 7. Инновационная культура позволяет повысить число уникальных, труднодоступных для воспроизводства конкурентных преимуществ (наличие квалифицированного персонала, получение лицензий и патентов, использование уникальных энергосберегающих технологий и т.п.). Для этих целей важным становится возможность управления данным процессом.

Формулировка второго положения научной новизны представлена на листе 8. Разработан методический подход к управлению инновационной культурой. Определены компоненты системы управления, представленные на слайде. Разработанная структура управления представлена на листе 9. Функционирование структуры управления инновационной культурой происходит на основе диалектического принципа всеобщей связи. Посредством такого взаимодействия

образуются тесные внутрипроизводственные, внутриотраслевые, межотраслевые, территориальные и международные связи.

В диссертационном исследовании адаптировано понятие управления применительно к инновационной культуре, которое следует трактовать как сознательное целенаправленное воздействие на инновационную культуру, осуществляемое с целью обеспечения конкурентоспособности промышленного предприятия. Предложена классификация методов управления инновационной культурой по трем признакам (управление персоналом, продолжительность цикла управления, способ принятия решения). Данная классификация представлена на листе 11.

Разработаны принципы управления инновационной культурой. Определены требования соблюдения разработанных принципов, что позволяет повысить эффективность управления инновационной культурой и выявлять наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на ее уровень. Рассмотрим некоторые из разработанных принципов.

Принцип эффективности предполагает такую организацию системы управления инновационной культурой, при которой результат управления и затраты на это управление достигают наилучшего соотношения. Для целей соблюдения данных требований и принципа эффективности необходимо выделить границы эффективного управления инновационной культурой. Согласно теории «необходимого разнообразия» У.Эшби рост эффективности управления инновационной культурой обуславливается ростом ее качественных и количественных показателей. Их снижение неизбежно порождает стагнацию системы и ведет к ее неустойчивости, а именно потере конкурентоспособности промышленного предприятия. С другой стороны имеется предел повышения показателей инновационной культуры в соответствии с «теоремой конечности» Л.Левантовского. Чем сложнее и разнообразнее система управления инновационной культурой, тем более вероятно снижение ее устойчивости. Наложение графиков роста (а) и снижения (б) эффективности в соответствии с двумя названными теориями дает возможность получения границ эффективного управления инновационной

культурой промышленного предприятия. Это обозначено на рисунке на листе 12, где кривая «а» условно отображает повышение эффективности управления  $E$  с ростом показателей инновационной культуры  $L$  согласно первой теории, а кривая «б» - напротив, обозначает спад эффективности управления в соответствии со второй теоремой. Точка  $L1$  на оси  $L$  отображает уровень инновационной культуры при пороговом значении эффективности, точка  $L2$  отображает уровень инновационной культуры при предельно допустимой сложности системы управления. Управление считается эффективным только в заданных пределах Точка  $Ld$  обозначает необходимый уровень инновационной культуры для обеспечения конкурентоспособности промышленного предприятия.

Принцип стратегической целенаправленности означает, что управление инновационной культурой должно быть всегда ориентировано на выполнение главной цели ее существования – повышение конкурентоспособности промышленного предприятия. Расчет конкретных пропорций между приростом уровня инновационной культуры и приростом конкурентоспособности промышленного предприятия следует производить в соответствии с предлагаемой схемой, представленной на листе 13. Инновационная культура оказывает воздействие на конкурентоспособность предприятия, однако это воздействие носит нелинейный характер. Вектор воздействия имеет некоторые отклонения ( $L1, L2, L3$  на графике), которые приводят направленное влияние инновационной культуры промышленного предприятия на конкурентоспособность в состояние неопределенности и самоорганизации, а, следовательно, непредсказуемости. Управление процессом воздействия инновационной культуры промышленного предприятия на конкурентоспособность позволяет придать процессу взаимодействия определенную направленность (линия  $L0O$ ). При этом две силы – сила управления процессом (упорядочение) и сила энтропии (самоорганизация) сталкиваются в некой критической точке (Strategic Inflection point или точка Гроува), после которой процесс воздействия инновационной культуры промышленного предприятия на конкурентоспособность может пойти по одному из некоторого множества вариантов ( $K1, K2, K3, K4$ ). Направления вектора инновационной культуры

после точки Гроува ведут к разным вариантам прироста конкурентоспособности: от минимального К4 до максимального – К1. Принцип стратегической целенаправленности предполагает применение управленческого воздействия на инновационную культуру промышленного предприятия с целью ориентации ее влияния на создание конкурентных преимуществ и повышение конкурентоспособности в соответствии с вектором К1.

Принцип цикличности предполагает прохождение двенадцати этапов развития системы, последовательность которых представлена на листе 14. Прохождение этапов управления инновационной культурой промышленного предприятия возможно как последовательно, так и последовательно-параллельно. Данные предложения и разработки позволяют повысить эффективность управления инновационной культурой промышленного предприятия и выявлять наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на ее уровень.

Формулировка третьего положения научной новизны представлена на листе 15. Предложена авторская классификация факторов формирования и развития инновационной культуры промышленного предприятия на основании общих подходов к группировке социально-экономических факторов управления предприятием, наиболее значимыми признаками классификации которых являются объект и направление воздействия на инновационную культуру. Предложенная классификация факторов позволяет создавать эффективный механизм управления инновационной культурой для обеспечения конкурентоспособности промышленного предприятия.

Формулировка четвертого положения научной новизны представлена на листе 16. Разработан метод оценки уровня инновационной культуры промышленного предприятия, на основе предложенной системы, отличающейся использованием экономических и трудовых показателей, разграниченных на четыре группы: инновационной культуры персонала, культуры условий труда, поддержки инновационного развития промышленного предприятия, инновационной активности промышленного предприятия. Разработанный метод позволяет анализировать основные факторы развития инновационной культуры промыш-



ленного предприятия для подготовки мероприятий по совершенствованию деятельности промышленного предприятия. На этапе отбора множества частных показателей инновационной культуры промышленного предприятия с учётом их коррелированности использован кластерный метод с первичным формированием матрицы наблюдений. С помощью метода наибольшего диаметра выделены группы показателей, коррелированных между показателями из разных групп. Полученные 34 показателя были сгруппированы для дальнейшего расчета. Представляется целесообразным проводить расчет показателей согласно выделенным группам. Тогда производится расчет уровня группы по формуле 1. Для расчета интегрального показателя уровня инновационной культуры промышленного предприятия предлагается использовать выражение согласно формулы 3. Результаты проведенного исследования с использованием предлагаемого метода были апробированы на предприятиях Челябинской области, представленных на листе 18. В ходе апробации по разработанному методу проведена оценка интегрального показателя уровня инновационной культуры промышленного предприятия и установлена зависимость влияния инновационной культуры на конкурентоспособность. Использование предложенного нами метода позволит проводить исследование производственных факторов для достижения роста конкурентоспособности предприятия в условиях колебаний конъюнктуры рынка. Динамика интегральных значений уровня инновационной культуры исследуемых промышленных предприятий приведена на листе 18. Из графика видно, что предприятием-лидером среди отобранных промышленных предприятий является ОАО «Миасский машиностроительный завод».

Для определения влияния уровня инновационной культуры на уровень конкурентоспособности был проведен регрессионный анализ в оболочке MS Excel и пакете прикладных программ Mathcad с временным лагом в 4 квартала. Полученные значения показателей статистического анализа дают основание считать результаты расчетов согласно разработанного метода статистически значимыми, а сам метод практически применимым. По результатам расчетов можно сделать вывод о наличии тесной связи между интегральными показателями

уровня инновационной культуры и конкурентоспособности с временным лагом в 4 квартала: значения коэффициента корреляции превышают 0,7. По результатам расчетов значения коэффициента детерминации превышают 50%, что говорит о приемлемости модели, а по двум предприятиям (ОАО «Миасский машиностроительный завод» и ООО «Челябинский тракторный завод – УРАЛ-ТРАК») значения выше 80%. Так как фактическое значение F – критерия Фишера превышает табличное, то уравнение регрессии признается статистически значимым. Таким образом, разработанный метод может быть использован в качестве механизма управления инновационной культурой для повышения конкурентоспособности предприятия. Проведенная апробация метода оценки уровня инновационной культуры позволила предложить к использованию на промышленных предприятиях инновационный регистр с целью стимулирования инновационной активности персонала.

На данном этапе экономического развития и в сложившихся экономических условиях повышение инновационной культуры промышленных предприятий Челябинской области должно базироваться на росте уровня инновационной культуры персонала, его научных знаниях, реализуемых в последующих инновациях, а также на стимулировании инновационной активности промышленных предприятий посредством создания благоприятных финансово-экономических условий, обеспечивающих эффективную поддержку инновационного развития.

Важнейшим фактором развития инновационной культуры персонала является его самостоятельная инновационная активность, которая способствует стабильному развитию и обновлению производства во всех его аспектах и направлениях. И наоборот многочисленные препятствия на пути творчества инноваторов, бюрократизм отрицательно влияют на координацию усилий, людские ресурсы и правовую среду, что в итоге ограничивает возможности превращения научных прорывов и технологических достижений в коммерческий успех.

Предложенная система предполагает наличие определенной «лестницы инновационного регистра». Отнесение того или иного сотрудника к определенной «ступени» определяется величиной эффекта от его научно-технических реше-

ний, опытных разработок. Пример связи размера дополнительного вознаграждения с величиной полученного эффекта представлен на листе 20. Немаловажным направлением повышения инновационной культуры промышленного предприятия является поддержка его инновационного развития. В связи с этим благоприятные условия финансирования должны обеспечиваться для наиболее перспективных и приемлемых для предприятия проектов с целью обеспечения его конкурентоспособности. Представляется целесообразным формирование специального фонда инвестиционного капитала, включающего собственные и заемные средства, направляемые на финансирование своей инновационной деятельности промышленного предприятия. Однако в данном случае следует оценивать финансовую независимость промышленного предприятия.

Основные результаты диссертационного исследования представлены на слайде 21, важнейшими из которых являются следующие. В диссертационном исследовании доказано влияние уровня инновационной культуры на уровень конкурентоспособности промышленного предприятия на основе корреляционно-регрессионного анализа полученных результатов расчетов по данным крупных промышленных предприятий.

Предложены направления повышения инновационной культуры как фактора конкурентоспособности промышленных предприятий: применение принципа инновационного регистра с целью повышения мотивации инновационной активности персонала, поддержка инновационного развития предприятия.

Рассмотренный комплекс мер по обеспечению повышения уровня инновационной культуры промышленного предприятия, конечно, не охватывает всего многообразия существующих методов. Однако его реализация позволит повысить эффективность всего инновационного механизма промышленного предприятия и обеспечить рост его конкурентоспособности.

Повышение уровня инновационной культуры позволит разрешить противоречия между высокими финансовыми затратами на поддержку инновационного развития и низкой конкурентоспособностью российских промышленных предприятий, устранить причины "разомкнутости" инновационной системы, уско-

рить цикл перехода от фундаментальных к прикладным исследованиям, что даст новый промышленный рост и повысит уровень коммерциализации инноваций. Доклад окончен. Спасибо за внимание.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо, Светлана Анатольевна! Ответьте, пожалуйста на вопросы, которые зададут вам члены диссертационного совета. Профессор Чернов Владимир Борисович, пожалуйста.

**Д.э.н., профессор Чернов В.Б.:** Страница 18, пожалуйста. Скажите, пожалуйста, показатель уровня инновационной культуры носит дискретный или непрерывный характер?

**Меленькина С.А.:** Мы рассчитывали показатели фактические в абсолютных выражениях, эти показатели непрерывно меняются.

**Д.э.н., профессор Чернов В.Б.:** Может быть наглядней было бы изобразить график в виде гистограммы?

**Меленькина С.А.:** Мы изобразили результаты на графике в виде прямой для большей наглядности.

**Д.э.н., профессор Чернов В.Б.:** У меня второй вопрос: как вы считаете, такое явление, как сопротивление инновациям, влияет на инновационную культуру? В Вашем докладе об этом не упоминается.

**Меленькина С.А.:** Безусловно влияет. Данное явление учитывается при оценке уровня восприимчивости работников к инновациям, где проводится социологическое исследование.

**Д.э.н., профессор Чернов В.Б.:** Спасибо, достаточно.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо, Владимир Борисович. Профессор Алабугин Анатолий Алексеевич.

**Д.э.н., профессор Алабугин А. А.:** По слайду 8, пожалуйста. В системе управления блоки «структура управления», «методология управления» Вы как называете: концепция, элемент или метод управления?

**Меленькина С.А.:** Эти блоки являются компонентами системы управления.

**Д.э.н., профессор Алабугин А. А.:** А в автореферате написано, что определены пять концепций управления: это неточность?

**Меленькина С.А.:** Все верно. В рамках компонента «методология управления» определены пять концепций управления. На предприятии для тех или иных целей управления и на данном этапе развития могут быть применены концепции управления в сочетании.

**Д.э.н., профессор Алабугин А. А.:** Хорошо, еще вопрос. У Вас написано, что разработаны принципы управления: системности, эффективности и так далее. Это Вы разработали? В чем новизна?

**Меленькина С.А.:** В литературе мы не нашли принципов управления инновационной культурой и на основе существующих принципов в управлении предприятием мы разработали принципы применительно конкретно к инновационной культуре.

**Д.э.н., профессор Алабугин А. А.:** Спасибо.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Профессор Васильева Ольга Евгеньевна

**Д.э.н., профессор Васильева О.Е.:** Откройте, пожалуйста, 20-й слайд. Поясните, пожалуйста, это реальная лестница инновационного регистра? Для кого она была построена?

**Меленькина С.А.:** Это пример для промышленного предприятия, но в данном случае для каждого промышленного предприятия такая лестница будет индивидуальной, так как различные промышленные предприятия имеют различные финансовые возможности и находятся на разных этапах своего развития и соответственно ступени инновационного регистра могут отличаться по размерам.

**Д.э.н., профессор Васильева О.Е.:** Для всех категорий работников лестница будет одинаковой?

**Меленькина С.А.:** При разработке такой системы необходимо использовать метод форсайта для того, чтобы уточнить размеры ступеней и возможно

применение различных условий для различных категорий работников, с учетом размера получаемого эффекта.

**Д.э.н., профессор Васильева О.Е.:** Спасибо.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Профессор Вайсман Елена Давидовна

**Д.э.н., профессор Вайсман Е.Д.:** Вернитесь, пожалуйста, к 18-му слайду. Объясните, пожалуйста, здесь приведены расчеты по пяти предприятиям. То, что уровень инновационной культуры падает в «Уралтраке», я соглашусь, но почему он упал в «Метране»? Ведь это инновационное предприятие.

**Меленькина С.А.:** В рамках расчетов большое значение оказало снижение показателей по группе «инновационной культуры персонала» и «поддержки инновационного развития предприятия» в рамках тех показателей, которые мы рассчитывали. По группе показателей «инновационная активность предприятия» в промышленной группе «Метран» наблюдались наибольшие значения из всех предприятий. Но если проводить факторный анализ изменения интегрального показателя, то мы можем увидеть, в результате чего произошло снижение.

**Д.э.н., профессор Вайсман Е.Д.:** И в результате чего это произошло?

**Меленькина С.А.:** По промышленной группе «Метран» мы получили значительное снижение по группе «инновационной культуры персонала».

**Д.э.н., профессор Вайсман Е.Д.:** И что это значит?

**Меленькина С.А.:** Это значит, что показатели данной группы были недостаточно высокими: возможно по показателю уровня подготовки кадров.

**Д.э.н., профессор Вайсман Е.Д.:** Не может быть, на данном предприятии работники проходят тщательный отбор.

**Меленькина С.А.:** У нас в распоряжении были те данные, которые они нам предоставили.

**Д.э.н., профессор Вайсман Е.Д.:** Какие данные Вы запрашивали на предприятии, чтобы, например, найти уровень подготовки кадров?

**Меленькина С.А.:** Среднесписочная численность, численность работников с высшим образованием, с ученой степенью для расчета доли в общей численности с использованием веса для каждого показателя.

**Д.э.н., профессор Вайсман Е.Д.:** Вы считали весь персонал: и инженерные кадры, и управление и рабочих? И получили значения ниже, чем на других предприятиях?

**Меленькина С.А.:** Возможно снижение было по нескольким показателям в рамках данной группы.

**Д.э.н., профессор Вайсман Е.Д.:** Спасибо. По этому же слайду, скажите, пожалуйста, что обозначает R на графике?

**Меленькина С.А.:** Это достоверность прогноза – уровень аппроксимации. Мы строили прогноз по уровню интегрального показателя инновационной культуры на два квартала и рассчитывали достоверность аппроксимации, для чего использовалось уравнение с полиномом пятой степени.

**Д.э.н., профессор Вайсман Е.Д.:** Почему выбрали именно полином?

**Меленькина С.А.:** Потому что в состав интегрального показателя входят ряд показателей, которые могут изменяться разнонаправлено, соответственно, нам необходима была полиномиальная функция.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Профессор Горшенин Владимир Петрович.

**Д.э.н., профессор Горшенин В.П.:** Светлана Анатольевна, в менеджменте существует понятие организационной культуры, корпоративной культуры. Вы взяли инновационную культуру. Можете соотнести эти виды культур и определить, чем инновационная культура принципиально отличается от тех культур?

**Меленькина С.А.:** Мы исследовали определения корпоративной культуры и пришли к такому определению, как философия организации, которая определяет смысл ее существования, взаимоотношения с сотрудниками и с клиентами, психологический климат внутри организации или предприятия. Инновационная культура имеет большую направленность на инновационную активность, готовность к внедрению каких-либо новшеств в своей деятельности, на совокуп-

ность трудовых, организационных, экономических, производственных возможностей к внедрению новшеств в своей деятельности.

**Д.э.н., профессор Горшенин В.П.:** Я уточню свой вопрос: что шире корпоративная или инновационная культура? Инновационная культура находится внутри корпоративной или это разные понятия и Вы не вычленяете соотношения общего и частного?

**Меленькина С.А.:** Эти понятия соотносятся в некоторых аспектах, но при этом имеют отличия. Но при этом они не существуют обособленно друг без друга. Если рассматривать уровень предприятия, то корпоративная культура является базой для формирования инновационной культуры. Если рассматривать за рамками промышленного предприятия, то инновационная культура начинает формироваться с воспитания детей в детском саду, затем в школах, ВУЗах и СУЗах, где формируются инновационные навыки.

**Д.э.н., профессор Горшенин В.П.:** Хорошо, спасибо.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Профессор Мохов Вениамин Геннадьевич.

**Д.э.н., профессор Мохов В.Г.:** У меня два вопроса. Первый вопрос. Слайд 12, пожалуйста, откройте. Вы в ответах на предыдущие вопросы говорили об интегральных показателях. Почему здесь в рисунке об эффективности управления инновационной культурой ушли от интегрального показателя? Ведь, если сделать суммирование этих двух графиков, то у Вас получается, что эти графики дают минимум эффективности и никак не позволяют оценить максимум эффективности от реализации инновационной культуры. Зачем тогда эти графики, если они не позволяют говорить об оптимизации или максимизации эффективности от использования инновационной культуры?

**Меленькина С.А.:** максимум эффективности находится в границах от L1 до L2.

**Д.э.н., профессор Мохов В.Г.:** но если просуммировать, то максимум в этих границах не получится. Если взять дальние точки оси абсцисс, то тогда



минимум минуса даст хороший прирост эффективности, сумма этих графиков. А Вы говорите о максимуме в границах от L1 до L2.

**Меленькина С.А.:** Здесь представлен график уровня эффективности при повышении количественных и качественных показателей инновационной культуры.

**Д.э.н., профессор Мохов В.Г.:** Я понял, что у Вас есть график Эшби и график Левантовского. Интегральный график будет складываться из двух этих графиков. Если Вы делаете сумму, то Вы из плюса вычитаете минус, а там, где плюс с плюсом складываете. Два плюса с плюсом Вам не дадут такого результата, как по максимальной точке абсцисс плюс с минусом. Это никак не попадет в интервал L1-L2.

**Меленькина С.А.:** В зависимости от того, какой у нас получился уровень управляемости системы и уровень показателей инновационной культуры. Здесь ведь имеется в виду эффективность только управления, здесь не учитывается конкурентоспособность. Или я, видимо, неправильно поняла.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Речь идет только о графике о максимальном значении величины, которая на основе полученных графиков имеет значение.

**Д.э.н., профессор Мохов В.Г.:** Вообще с точки зрения математики, там, где скорость изменения производных будет одинаковой, там у Вас будет максимальная функция. Это назидательный вопрос.

**Меленькина С.А.:** Спасибо.

**Д.э.н., профессор Мохов В.Г.:** Второй вопрос. В уравнениях регрессии на слайде 19, пожалуйста, у Вас учтен только один фактор, как Вы сами говорили объясняющий фактор. Он зависит от таких факторов, как трудовые, экономические, организационные, научно-технические, финансовые, я бы добавил весьма значимые в экономике знаний информационные факторы. Если классифицировать по более крупным факторам, то есть две группы факторов: факторы внутренней среды и факторы внешней среды. Почему Вы учитываете только один фактор?

**Меленькина С.А.:** Безусловно, инновационная культура как фактор конкурентоспособности не является доминантом, она является одним из внутренних факторов конкурентоспособности предприятия.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Вы занимаетесь инновационной культурой поэтому все факторы, которые касаются именно культуры будут доминантами. Первым фактором является сама культура.

**Д.э.н., профессор Мохов В.Г.:** Вот я и спрашиваю, почему только один фактор? Упрощенная модель? Почему не взяли несколько рассредоточенных факторов, выявив через коэффициент корреляции, детерминации доминантность?

**Меленькина С.А.:** То есть разбивать инновационную культуру на факторы и делать множественный факторный анализ? Это возможно сделать в оболочке Microsoft Excel и Mathcad. Но в рамках данного исследования мы провели анализ только по интегральному показателю, такой факторный анализ мы не делали, но в дальнейшем мы, конечно, проведем такие исследования, так как это очень интересный вопрос.

**Д.э.н., профессор Мохов В.Г.:** Светлана Анатольевна, Вы сделали этот анализ, просто Вы упростили его. Понятно, что объем диссертации не позволял увеличить анализ. Все, спасибо.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Профессор Шмидт Андрей Владимирович, пожалуйста.

**Д.э.н., профессор Шмидт А.В.:** Светлана Анатольевна, вопрос на понимание понятия и интерпретацию уровня инновационной культуры: все-таки это понятие больше потенциальное, то есть, чтобы начались изменения в организации должен определенный уровень быть оформлен. В определении на 11 странице автореферата утверждается, что инновационная культура отражает направленность работников и руководства предприятия по отношению к нововведениям, которая закреплена в ценностях, мотивах и так далее. Ключевое слово «закреплена». Тогда прошу пояснить график на странице 15 автореферата «Жизненный цикл инновационной культуры промышленного предприятия».

Здесь приведено два графика: один график – это инновационная культура и ее изменение на всех стадиях жизненного цикла, второй график отражает объем прибыли. У Вас получается, что начинается движение в системе тогда, когда уровень инновационной культуры равен нулю. Как Вы можете это объяснить? Если это понятие потенциальное, то определенный уровень должен быть накоплен, после этого должны начаться изменения, а у Вас изменения начинаются из нуля и начинаются изменения в системе. И второй вопрос. Вы приводите стадии жизненного цикла Формирование и Развитие – первые два этапа. С этапом формирования Вы связываете определенное понятие управления с наличием нечеткой стратегии, второй этап – развитие – связан с нестабильной структурой. На мой взгляд, если речь идет об инновациях и прежде, чем что-то начинать, стратегия должна быть четкая.

**Меленькина С.А.:** Безусловно, инновационная культура при существующем предприятии не может быть равна нулю на стадии формирования. Тут имеется ввиду, что стадия формирования может иметь место при организации самого предприятия, при его возникновении, либо при реинжиниринге бизнеса и, таким образом, расчеты начинаются с нуля. При этом рассчитываются не только показатели, связанные с оценкой восприимчивости работников к инновациям и уровень подготовки кадров. На стадии формирования мы только закладываем базовые основы в соответствии с нашей стратегией инновационного развития предприятия и отрицательный финансовый результат на данном этапе означает объем прибыли только от затрат на инновационную культуру: на ее формирование, развитие и поддержание на необходимом уровне. Из-за того, что на стадии формирования требуются значительные финансовые вложения в технологический уровень, в организацию производства, соответственно, финансовый результат будет низкий, либо отрицательный. На стадии развития происходит интенсивное повышение показателей инновационной культуры, что приводит к росту финансовых показателей, окупаемости затрат. Затем мы переходим к стадии стабильности в жизненном цикле инновационной культуры, при котором инновационная культура должна обеспечивать максимальный

уровень конкурентоспособности и, соответственно, максимальный финансовый результат. В данном случае предприятию важно не допустить стадию деградации в инновационной культуре и оказывать опережающее воздействие на уровень инновационной культуры для того, чтобы стадия стабильности сменилась стадией развития следующего жизненного цикла согласно следующего графика.

**Д.э.н., профессор Шмидт А.В.:** То есть данный график отражает не уровень инновационной культуры, а уровень затрат на реализацию?

**Меленькина С.А.:** Да, верно.

**Д.э.н., профессор Шмидт А.В.:** Спасибо.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Пожалуйста, еще вопросы. Профессор Неживенко Елена Алексеевна.

**Д.э.н., профессор Неживенко Е. А.:** Светлана Анатольевна, Ваша тема обозначена как «Разработка методов исследования и оценки инновационной культуры...» ради повышения конкурентоспособности промышленных предприятий и ключевое слово здесь все-таки конкурентоспособность. Наш разговор пока только идет вокруг инновационной культуры и я хочу перейти к главной составляющей Вашего исследования, насколько я понимаю. Откройте, пожалуйста, слайд номер 13 и я сформулирую свой вопрос. Вы на этом графике пытаетесь концептуально показать взаимосвязь между приростом инновационной культуры предприятия и ее развитие с конкурентоспособностью. Вопрос: как Вы оцениваете уровень конкурентоспособности, какими методами количественной оценки устанавливаете взаимосвязь между инновационной культурой и конкурентоспособностью? На графике продемонстрирована разница величин прироста, то есть Вы считаете, что прирост инновационной культуры должен быть выше прироста конкурентоспособности? По каким параметрам Вы оцениваете уровень конкурентоспособности? По каким параметрам эта оценка должна идти? И каков Ваш метод количественной оценки влияния прироста ИКПП на конкурентоспособность?

**Меленькина С.А.:** Конкурентоспособность мы оценивали интегральным показателем, в который вошли индекс роста удельной прибыли и индекс роста объема продаж. Индексы перемножались для получения совокупного кумулятивного эффекта.

**Д.э.н., профессор Неживенко Е. А.:** Тогда еще один дополнительный вопрос: что вы понимаете под конкурентоспособностью предприятия?

**Меленькина С.А.:** Конкурентоспособность – это способность предприятия эффективно распоряжаться имеющимися ресурсами и на основе этого создавать такие конкурентные преимущества, которые позволят предприятию удерживать свои позиции и сохранять свою финансовую независимость в настоящем и в будущем.

**Д.э.н., профессор Неживенко Е. А.:** И теперь расскажите, пожалуйста, какие методы Вы использовали для количественной оценки взаимосвязи или влияния?

**Меленькина С.А.:** Здесь график отражает вектор влияния инновационной культуры.

**Д.э.н., профессор Неживенко Е. А.:** Нет, как измерить, насколько изменился уровень конкурентоспособности при изменении прироста ИКПП на один процент или на один пункт? Как количественно измерить уровень влияния?

**Меленькина С.А.:** Мы рассчитываем интегральный показатель уровня инновационной культуры в соответствии с предлагаемым методом и интегральный показатель конкурентоспособности и затем рассчитываем взаимосвязь этих показателей с временным лагом в четыре квартала через корреляционную зависимость.

**Д.э.н., профессор Неживенко Е. А.:** Нет, это показывает тесноту связи, а как посчитать, насколько изменился прирост уровня конкурентоспособности при изменении ИКПП на единицу?

**Меленькина С.А.:** Это делается математическими методами: факторным анализом.

**Д.э.н., профессор Неживенко Е. А.:** Какие методы факторного анализа вы применяете?

**Меленькина С.А.:** В данном исследовании мы не рассчитывали конкретные пропорции этой зависимости, но это возможно рассчитать, применяя математические методы. В данном случае на слайде приведен принцип управления, который нужно учитывать при управлении инновационной культурой, когда мы должны воздействовать на инновационную культуру опережающе, чтобы уровень инновационной культуры имел задел для того. При этом размеры прироста уровней инновационной культуры и конкурентоспособности не могут быть равными.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Речь идет о зависимостях в приростных единицах: как вы получаете эту зависимость?

**Меленькина С.А.:** Приростные зависимости мы не рассчитывали, мы считали абсолютные изменения.

**Д.э.н., профессор Неживенко Е. А.:** То есть в Вашей работе это не рассматривалось?

**Меленькина С.А.:** Да такая задача не ставилась, но мы учтем это в дальнейших исследованиях.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Будут еще вопросы? Пожалуйста, профессор Галкина Наталья Владимировна.

**Д.э.н., профессор Галкина Н.В.:** Я держу в руках автореферат и вижу некоторые противоречия. Название работы: «Разработка методов исследования и оценки ...», а цель исследования – развитие методических основ исследования и оценки инновационной культуры. Что необходимо считать верным? Почему здесь разногласия?

**Меленькина С.А.:** В рамках исследования мы разрабатывали методы не только оценки, но и методы исследования инновационной культуры: такие методы эмпирического исследования как сравнение, наблюдение, эксперимент, измерение, описание.

**Д.э.н., профессор Галкина Н.В.:** А методические основы исследования?

**Меленькина С.А.:** Это разработанный методический подход к управлению инновационной культурой и разработка методов познания, таких как формализация, аксиоматический метод, гипотетико-дедуктивный метод. Эти методы исследования были использованы в диссертации.

**Д.э.н., профессор Галкина Н.В.:** Сложно разобраться, но все-таки необходимо более точно обозначить результаты, что конкретно Вы использовали.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Пожалуйста, еще вопросы, коллеги! Вопросов больше нет. Слово предоставляется научному руководителю, профессору, доктору экономических наук Лутовинову Павлу Павловичу.

**Д.э.н., профессор Лутовинов П.П.:** излагает содержание отзыва (отзыв прилагается).

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо, Павел Павлович! Я предоставляю слово ученому секретарю, профессору Бутрину для оглашения заключения организации, в которой выполнялась работа, отзыва ведущей организации, отзывов на автореферат. Пожалуйста.

**Ученый секретарь совета, д.э.н., профессор Бутрин А.Г.:** В деле имеется заключение двух кафедр Уральского социально-экономического института: кафедры экономики и кафедры менеджмента и управления персоналом, в рамках заседаний которых была обсуждена данная диссертация. Отзыв ведущей организации. Таковой явился Челябинский государственный университет. Отзыв составлен зав. кафедрой менеджмента доктором экономических наук, доцентом Головихиным Сергеем Александровичем. Отзыв утвержден проректором по научной работе доктором физико-математических наук, профессором Бучельниковым В.Д. Замечания. Первое: автору следовало более четко определить личный вклад при разработке методического подхода к управлению ИКПП в части классификаций принципов, методов, функций и факторов формирования и развития ИКПП. Второе: для оценки уровня ИКПП автор использует 34 показателя, что позволяет проводить расчет отдельных элементов ИКПП, выявить и идентифицировать проблемы, свойственные отдельным предприятиям, однако

необходимо конкретизировать алгоритм отбора частных показателей ИКПП для проведения расчетов таксономическими методами. Третье: из работы неясно, какие источники (информационные, литературные, статистические) послужили основой для определения списка из 97 показателей. Четвертое: предложения по применению инновационного регистра для стимулирования повышения уровня инновационной культуры работников автором предлагается применять внутри предприятия, но представляется, что данная форма была бы более эффективно применима среди групп предприятий (кластеров). Заключение положительное.

Отзывы на автореферат. Первый отзыв из Москвы. Зав. кафедрой финансового менеджмента «РЭУ имени Г.В. Плеханова» профессор Ордов: отсутствие в автореферате всего списка показателей, используемых при оценке уровня инновационной культуры промышленного предприятия.

Следующий отзыв. «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли профессор, доктор экономических наук Кобзев Владимир Васильевич. Неясно, пишет он, как отбирались показатели инновационной культуры, вошедшие в расчет интегрального показателя. Второе: как устанавливались коэффициенты значимости показателей и групп показателей для расчета интегрального показателя.

Следующий отзыв из Ижевска. Доктор экономических наук, зав. кафедрой «Экономика и гуманитарные науки» Сарапульского политехнического института (филиала) «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова» Ревенко Николай Фёдорович. В автореферате и, по-видимому, в диссертации наблюдается противоречивость суждений. Так, на странице 6 заявляется, что «Разработаны принципы управления ИКПП», а на странице 13 – «Предлагается использовать следующие принципы управления ИКПП». Второе: имеются незначительные погрешности орфографического и синтаксического характера, оговорка принципиального характера не имеет в данном замечании.

Следующий отзыв. Профессор кафедры экономики труда и производственных комплексов «Саратовского государственного технического университета



имени Гагарина Ю.А.» доктор наук Землянухина. На наш взгляд, методологический уровень диссертации повысился бы, если бы автор более обстоятельно обосновал понятие «инновационная культура промышленного предприятия». Автор считает, что эта дефиниция отражает совокупность трудовых, экономических, организационных, производственных, предпринимательских возможностей (курсивом выделено) к созданию и освоению новшеств, то есть культура сводится к различного рода возможностям. На наш взгляд, это – сужение содержания понятия, так как культура отражает не только возможности, но и поведение, культивирование ценностей, действий людей в процессе создания и использования инноваций. Второе: желательно было бы при характеристике культуры показать ее соотношение с такими родственными категориями как трудовая культура, деловая культура, корпоративная культура, что позволило бы подчеркнуть специфику инновационной культуры.

Следующий отзыв. Директор Челябинского филиала Института экономики УрО РАН, доктор экономических наук, профессор Белкин: не отражено в автореферате, какие методы управления инновационной культурой следует применять в различных социально-экономических условиях функционирования промышленных предприятий. Второе: остается неясным были ли рассчитаны конкретные пропорции между приростом уровня культуры и конкурентоспособности предприятия.

Следующий отзыв. Кандидат наук, доцент кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент» «Самарского государственного технического университета» Бабордина: неясно, каким образом определяются частные показатели в расчете интегрального уровня инновационной культуры.

Кандидат наук, доцент кафедры «Экономика и управление» Шахтинского института (филиал) «Южно-Российского государственного политехнического университета имени М.И. Платова» Захаров: не видно, исследовалась ли автором взаимосвязь культуры и активности и как они зависят между собой. Второе: необходимо конкретизировать проблему отбора частных показателей.

Следующий отзыв. «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», кандидат наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Масалова Юлия Александровна: не понятно, как отбились показатели инновационной культуры, вошедшие в расчет интегрального показателя. Второе: как рассчитывались или устанавливались весовые значения, как показателей, так и групп показателей, вошедших в расчет.

И две справки о внедрении. Первая с ВУЗа, подписанная директором института, доктором наук, профессором Артемовой О.В. Справка об использовании результатов работы в учебном процессе. И с предприятия Акционерное общество «Теплоэнергооборудование» справка, подписанная генеральным директором Самойловым.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Светлана Анатольевна, ответьте на замечания, содержащиеся в отзыве ведущей организации и в отзывах на автореферат.

**Меленькина С.А.:** Ответы на замечания ведущей организации – «Челябинский государственный университет». По первому замечанию: мы согласны. По второму замечанию: отбор параметров для оценки проводился на основе многомерного статистического анализа, в частности с помощью таксономических методов анализа. В работе использовался метод выбора репрезентантов групп. Для получения диагностических признаков с необходимыми свойствами в работе использовался метод центра тяжести, с помощью которого и строился дендрит. Расчеты проводились с помощью пакета прикладных программ по таксономическим методам и они подробно не описывались в диссертации. По третьему замечанию: для получения необходимой для расчета уровня инновационной культуры промышленных предприятий информации использовались конъюнктурные обзоры, статистическая отчетность предприятий, результаты маркетинговых исследований, представленных на странице 120 работы. С помощью таксономических методов из совокупности всех показателей выделялись группы сходных признаков, а затем выбирались репрезентанты в каждой группе. По четвертому замечанию: данное замечание представляет интерес для

дальнейших исследований на региональном уровне. Оно будет учтено в дальнейшей работе.

Замечания Белкина Владимира Никифоровича доктора экономических наук, профессора, директора Челябинского филиала Института экономики УрО РАН. По первому замечанию: рекомендации по применению выделенных методов управления представлены в Приложении А диссертации (с. 185-188). По второму замечанию: конкретные пропорции между приростом уровня инновационной культуры и конкурентоспособности предприятия в работе не рассчитывались, так как такая задача в исследовании не ставилась, но это замечание будет учтено в дальнейших исследованиях. По дополнительно построенным корреляционным зависимостям это можно сделать.

Захаров Сергей Викторович, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и управление» Шахтинского института «Южно-Российского государственного политехнического университета имени М.И. Платова». Ответ на замечание: показатели инновационной активности входят в состав показателей оценки уровня инновационной культуры промышленного предприятия.

Замечание Кобзева Владимира Васильевича доктора экономических наук, профессора, зав. кафедрой экономики и менеджмента в машиностроении Высшей школы промышленного менеджмента и экономики «Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого». Ответ на замечание: коэффициенты значимости показателей и групп показателей для расчета интегрального показателя уровня ИКПП согласовывались с группой экспертов по месту апробации (с. 120 диссертации).

По замечаниям Масаловой Юлии Александровны, кандидата экономических наук, доцента кафедры экономики труда и управления персоналом «Новосибирского государственного университета экономики и управления «НИНХ», Бабординой Ольги Анатольевны, кандидата экономических наук, доцента кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент» «Самарского государственного технического университета», Захарова Сергея Викторовича, кандидата экономических наук, доцента кафедры «Экономика и

управление» Шахтинского института «Южно-Российского государственного политехнического университета имени М.И. Платова», Кобзева Владимира Васильевича доктора экономических наук, профессора, зав. кафедрой экономики и менеджмента в машиностроении Высшей школы промышленного менеджмента и экономики «Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого» отвечаем. На этапе отбора множества частных показателей инновационной культуры с учётом их коррелированности использовался кластерный метод с первичным формированием матрицы наблюдений. С целью приведения показателей к сопоставимому виду и одному масштабу использовалась процедура стандартизации с получением матрицы расстояний. Затем с помощью метода наибольшего диаметра выделялись группы показателей, коррелированных между показателями из разных групп. С остальными замечаниями в целом согласны.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо! Переходим к выступлению оппонентов. Я попрошу Андрея Геннадьевича зачитать отзыв первого оппонента, коим является Волков Андрей Тимофеевич, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Управление инновациями» «Государственного университета управления», г. Москва.

**Ученый секретарь совета, д.э.н., профессор Бутрин А.Г.:** В деле имеется от профессора Волкова письмо с уважительной причиной очного отсутствия на имя председателя совета Баева Игоря Александровича. Зачитывает заявление и отзыв официального оппонента Волкова А.Т. (заявление и отзыв прилагаются).

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо! Светлана Анатольевна, ответьте, пожалуйста, на замечания официального оппонента.

**Меленькина С.А.:** По первому замечанию. Да, действительно, мнение автора совпадает с мнением Е.А. Ларичевой. Соотношение понятий «консервативная культура», «корпоративная (организационной культура)», «инновационная культура» рассматривалась автором только в контексте формулировки понятия инновационная культура. Отличия или общие параметры рассматриваемых в экономической литературе видов культур не рассматривались, так как на

предприятия специалистами исследуется множество видов культур и каждый имеет несколько определений.

По второму замечанию. Рассматривалась классификация видов инновационной культуры, более широкого понятия, чем инновационная культура промышленного предприятия (ИКПП), для того, чтобы подчеркнуть многоаспектность и многофакторность понятия «инновационная культура», ее способность воздействовать на все сферы общественной жизни. ИКПП рассматривается с точки зрения частного экономического аспекта инновационной культуры. Так, виды инновационной культуры, подразделенные «по фазам общественного воспроизводства» действительно в случае «инновационной культуры потребления» не относятся к промышленному предприятию, в данном случае речь может идти об организациях (либо иных экономических агентах), ведущих свою деятельность на различных стадиях общественного воспроизводства.

По третьему замечанию. Да, действительно данные стадии жизненного цикла инновационной культуры были выделены на основании анализа существующих исследований стадий жизненного цикла инновации, организации, предприятия. Точка окупаемости обозначает получение положительного финансового результата от вложений в формирование и развитие инновационной культуры. S-образная кривая представляет наиболее приемлемую траекторию развития для инновационной культуры. Предприятию необходимо не допустить наступление стадии деградации инновационной культуры. В противном случае изменения в технологии и товаре будут происходить быстрее, что приведет к непреодолимому отставанию предприятия от своих конкурентов. Таким образом, жизненный цикл инновационной культуры должен быть меньше цикла товара, она должна опережать его в своем развитии, работая на перспективу, прогнозируя потребности рынка.

По четвертому замечанию. Учет таких показателей производится согласно положению об организации инновационной деятельности персонала, принятому на промышленном предприятии. Количество предложенных инновационных идей», «численность работников, участвующих в создании высокотехнологич-

ной продукции» определяется из документов, в которых указываются авторы идей и работники, поощряемые за содействие внедрению новшеств.

По пятому замечанию. Исходные данные приведены по предприятию ОАО ИПШ «Челябтехстром» в Приложении Г в качестве примера подробного расчета, по другим предприятиям эти расчеты в целях экономии не приведены.

По шестому замечанию. В приложении А знаки «+», «++» и «+++» обозначают рекомендации к использованию данных методов в данных условиях (чем больше «+», тем эффективнее использование того или иного метода); в приложении Г на стр. 106-113 перечислены все показатели в рамках выделенных групп: например, показатель 1.1 левой графы таблицы Г1 Приложения Г обозначает первый показатель (J1) первой группы «Уровень подготовки кадров»; в приложениях Д, Е, Ж действительно приводятся результаты расчетов, которые в работе отображены графически.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо, присаживайтесь, пожалуйста. Слово предоставляется второму оппоненту, кандидату экономических наук, доценту Боос Виктории Олеговне.

**К.э.н., доцент Боос В.О.:** Излагает содержание отзыва, дает положительную оценку диссертационной работе и высказывает замечания (отзыв прилагается).

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо, Вам, Виктория Олеговна! Пожалуйста, Светлана Анатольевна, ответьте на замечания.

**Меленькина С.А.:** По первому замечанию. Согласны, будет учтено в дальнейших исследованиях.

По второму замечанию. Отбор параметров для оценки проводился на основе многомерного статистического анализа, в частности с помощью таксономических методов анализа. В работе использовался метод выбора репрезентантов групп, при котором получают признаки, наиболее полно характеризующие изучаемые объекты, но при этом образуется менее многочисленный набор. Для получения диагностических признаков с необходимыми свойствами в работе использовался метод центра тяжести, с помощью которого и строился дендрит.

Расчеты проводились с помощью пакета прикладных программ по таксономическим методам и они подробно не описывались в диссертации.

По третьему замечанию. Данные понятия находятся в тесном взаимодействии: уровень реализации инновационного потенциала зависит от поддержки инновационного развития промышленного предприятия.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Виктория Олеговна, Вы удовлетворены ответами?

**К.э.н., доцент Боос В.О.:** Да.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Переходим к дискуссии. Пожалуйста, Елена Давидовна.

**Д.э.н., профессор Вайсман Е.Д.:** Я в первую очередь хотела отметить, на мой взгляд, крайне интересную и актуальную тему. Я полностью согласна с экономистами-институционалистами, которые на сегодня говорят, что все проблемы российской экономики в культуре. Когда профессор Аузан выступает, всем известный декан МГУ, перед аудиторией и его спрашивают: «Скажите, пожалуйста, что должно измениться в экономике?» Он говорит: «Культура». Так говорят институционалисты и я с ними полностью согласна. Потому что все наши предлагаемые методы более точных оценок, более корректного анализа, даже управления будут до той поры неэффективными, пока в головах, и наших в том числе, не будет инновационный подход к делу в принципе. И мне очень понравился ответ соискателя на то, что инновационная культура – это вещь, которой можно учить еще в детском саду. Ведь еще в детском саду можно прививать элементы инноваторства, и в школе, и в университете для того, чтобы специалисты уже на предприятиях инновационные процессы сдвинули с мертвой точки. Я бы хотела отметить, кроме актуальности и, на мой взгляд, своевременности затронутой темы еще и достаточную степень разработки поставленных перед соискателем вопросов. Безусловно, тема крайне сложная, потому что все, что связано с человеческим фактором, все, что связано с культурой, с человеческим капиталом, с интеллектуальным капиталом, все, что затрагивает еще и человеческое поведение, все, что не формализовано, очень тяжело

исследовать. Поэтому те результаты, которые были получены Светланой Анатольевной, на мой взгляд, действительно способствуют приращению знаний в изучаемой области. Довольно странным мне показалось уже в конце, когда Светлана Анатольевна отвечала на вопросы второго оппонента, то, что, оказывается, там были использованы таксономические методы. Мне показалось, что я не услышала таксономических методов, когда она делала свой доклад. То есть очевидно это свидетельствует о том, что в работе сделано существенно больше, чем представлено сегодня и в автореферате. Я считаю, что работа заслуживает одобрения советом и буду голосовать «за». Спасибо.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо. Профессор Чернов Владимир Борисович, прошу Вас.

**Д.э.н., профессор Чернов В.Б.:** Я хочу присоединиться к тому, что сказала Елена Давидовна. Действительно вопросы культуры имеют очень важное значение и в том числе характерны для России. Во-первых, есть такой амбициозный, достаточно молодой ученый, который занимается вопросами управления и рисками. Меня сначала немного удивило, когда я прочитал его слова: «Самое главное в управлении рисками – это развитие корпоративной культуры». Я все-го, что угодно ожидал, только не этой фразы. А потом понял, что он вкладывает в эту фразу. Если корпоративная культура будет достаточно правильной, то естественно и с рисками можно будет бороться. Касательно вопроса Владимира Петровича о соотношении корпоративной культуры и культуры инновационной я бы сформулировал так. Инновационная культура является весьма важным компонентом корпоративной культуры, которая в нее вкладывается, но, тем не менее, значение ее весьма и весьма велико. Этими вопросами определяется актуальность данной работы. Потому что, если мы не будем заниматься вопросами корпоративной культуры и, в частности, вопросами инновационной культуры, когда мы будем заниматься инновационным сценарием развития, то ничего у нас не получится. Если персонал будет не мотивирован, то, естественно, никакие инновации у нас не пойдут. И, наоборот, если у нас, начиная с первого лица, курс будет заточен на инновации и весь коллектив будет к этому стре-



миться, у нас все будет. Да в работе, конечно, есть определенные недоработки, которые касаются вопросов оценки, но, наверно, не существует абсолютно идеальных кандидатских диссертаций, которые со всех сторон не имеют никаких недостатков. Я думаю, наоборот, было бы удивительно, если бы этих недостатков не было бы. Я думаю, что направление пути, траектория движения выбрана правильно. Тот, кто идет, тот достигает. Кто ничего не делает, ничего не достигает. Считаю, что данная работа является законченным диссертационным научным трудом, а соискатель заслуживает степени кандидата экономических наук. Буду голосовать «за». Спасибо.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо, Владимир Борисович. Профессор Алабугин Анатолий Алексеевич, прошу.

**Д.э.н., профессор Алабугин А.А.:** Я бы отметил, говоря об актуальности, что действительно автор попытался измерить трудно измеримое и то, что изменяется на самом деле очень долго. И эти попытки отражены видимо хорошо в тексте диссертации, но всегда наступает тот момент, когда главное не что сказать, а как сказать и как написать. И, к сожалению, в тексте автореферата достаточно много неточностей, которые несколько снижают ту ценность работы, которая несомненно присутствует. Не ясно, допустим, в положениях новизны – в чем доля авторства? Не может же автор разработать принципы системности, эффективности. Просто их надо было конкретизировать. Этого не хватает. Точно также на рисунке 6 «Классификация методов управления»: так, когда внешне смотришь, то они кажутся просто списанными из учебника. И, чтобы понять, где авторский вклад, надо вчитываться, смотреть. Точно то же можно сказать о графиках: они выглядят, как неоцифрованные, неизмеримые, хотя, когда сопоставляешь с тем, что было показано, рассказано, выясняется, что измерители есть. Поэтому это стало существенным недостатком, который я бы отметил, но, учитывая то, что в диссертации это сделано, в материалах, представленных к защите диссертации, дополнено. Это позволяет смириться с не совсем высоким средним уровнем качества изложения и сказать, что по содержанию и

по всему остальному диссертация соответствует требованиям и может быть оценена как кандидатская диссертация по экономике.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Большое спасибо. Профессор Мохов, пожалуйста.

**Д.э.н., профессор Мохов В.Г.:** Уважаемые коллеги, извините меня за хрестоматийное вступление. Развитие современной теории организации прошло три стадии: первая стадия была на стыке 19 и 20 веков, когда впервые менеджмент как самостоятельную функцию отделили от собственно производства. В 1920 году мы столкнулись со второй стадией развития современной корпорации, когда был взят акцент и направление на централизацию организации. Были отделены централизованные функции управления и административный аппарат был отделен от оперативного производства. И на стыке 20 и 21 веков началась третья стадия, которая связана с ориентацией на информатизацию и экономику знаний, о которой нам Елена Давидовна говорила в своих научных исследованиях. То есть в принципе это исследование под руководством Павла Павловича отличается совершенной новизной и меня удивило то, что Вы взяли за разработку столь новой и актуальной темы, не связанной просто с трудовыми ресурсами. Дело в том, что инновационная культура, само по себе это понятие появилось тогда, когда производство было сориентировано не просто на ресурсное обеспечение – труд, капитал, материальные ресурсы и технический прогресс пусть нейтральный по Хиксу, по другим лауреатам Нобелевской премии, которые предложили свои варианты, а сориентированные на использование научно-технического потенциала, на экономику знаний, когда знания стали одной из основных двигательных сил развития научно-технического прогресса. В этом плане для меня это исследование является весьма актуальным, одним из немногих, которое рассматривается в нашем диссертационном совете. Работа интересная. Постольку поскольку она обладает очень весомой новизной, любое новое имеет под собой де факто возможности для определенных издержек. И эти издержки не обошли Вашу работу. Мои вопросы, равно как замечания были связаны с оценкой инновационной культуры. Дело в том, что экономика, как

наука, становится как таковой наукой только тогда, когда она опирается на математику. И в этом плане Вы должны быть более точны в своих количественных оценках и выводах. Приводите эти зависимости, нужно смотреть, какова их экономическая интерпретация и математическая составляющая. Кроме того, исследование регрессионных зависимостей, когда значимый фактор зависит от зависимого фактора, от всего лишь одного, это слишком упрощенная экономическая интерпретация, я уже не говорю о математической интерпретации. Несмотря на эти относительные издержки, подчеркивая актуальность, новизну, проработанность этой работы, мне, честно говоря, работа понравилась и я ее оцениваю как положительную, отвечающую требованиям Высшей аттестационной комиссии, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05, и я буду голосовать «за». Спасибо.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Большое спасибо. Доктор экономических наук, профессор Зубкова Ольга Владимировна, пожалуйста.

**Д.э.н., профессор Зубкова О.В.:** Я бы хотела выступить не как член совета, а как заведующий кафедрой, на которой данная работа была выполнена. В течение трех лет мы неоднократно заслушивали Светлану Анатольевну, как на заседаниях кафедры, так и на научно-практических конференциях и всегда ее доклады вызывали очень бурную дискуссию. Я считаю, что это вызвано двумя вещами: во-первых, потому что эта тема интересная и вызывает отклик у широкой научной общественности, во-вторых, это связано с тем, что она еще не разработана. То есть, нет устоявшихся подходов, нет многочисленных публикаций, как, например, по устойчивому развитию, которые тысячами измеряются. Эта тема новая. Очень радостно, что Светлана Анатольевна не побоялась и не остановилась, когда, например, на предзащите один из экспертов задал ей много вопросов и замечаний. Светлана Анатольевна очень ответственно подходило ко всем замечаниям, отработывала их. Спасибо. Надеюсь, что члены совета примут положительно решение по этой диссертации.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо. Кто еще желает высказаться? Профессор Шепелев Иван Георгиевич.

**Д.э.н., профессор Шепелев И.Г.:** Я хотел выступить в защиту этой работы, но мне не с кем оппонировать. Потому что я тоже считаю, что это очень интересная работа и перспективная работа для нашего совета. Потому что эти сугубо гуманитарные вопросы – это новый следующий этап нашей работы. Все, спасибо.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо. Есть еще желающие выступить? Спасибо. Закончили выступления, коллеги, желающих выступить больше нет. Давайте послушаем соискателя, заключительное слово, какие есть замечания по работе совета.

**Меленькина С.А.:** Уважаемый председатель диссертационного совета, уважаемые члены совета! Разрешите выразить свою благодарность за интерес и внимание к моей работе, конструктивные предложения и замечания, положительную оценку работы. Отдельно хотелось бы выразить огромную благодарность своему научному руководителю Лутовинову Павлу Павловичу за ту профессиональную помощь, которая была оказана мне при проведении данного диссертационного исследования. Хочу поблагодарить Боос Викторию Олеговну и Волкова Андрея Тимофеевича, а также ведущую организацию. Постараюсь в дальнейшей научной работе учесть все высказанные Вами замечания и пожелания. Очень признательна всем, к кому приходилось обращаться за советом и помощью, а также присутствующим за проявленный интерес и моральную поддержку. Спасибо вам.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Следующий этап нашей работы – это выбор счетной комиссии. Я предлагаю в счетную комиссию включить уважаемую Елену Алексеевну, поблагодарив ее за хорошую работу в совете. Ольга Евгеньевна, мы Вас тоже включаем. Председатель комиссии – Бабанова Юлия Владимировна. Нет возражений? Нет. Пожалуйста, приступайте.

**Д.э.н., профессор Бабанова Ю.В.:** Протокол №280 заседания счетной комиссии, избранной диссертационным советом Д.212.298.07 от 23 декабря 2016

года. Состав избранной комиссии: Неживенко Е.А., Васильева О.Е., Бабанова Ю.В. Комиссия избрана для подсчета голосов при тайном голосовании по диссертации Меленькиной Светланы Анатольевны на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Состав диссертационного совета утвержден в количестве 25 человек. В состав не вводились дополнительные члены, присутствовало на заседании 22 члена совета, в том числе докторов наук по профилю рассматриваемой диссертации – 22. Роздано бюллетеней – 22. Осталось нерозданных – 3. Оказалось в урне бюллетеней – 22. Результаты голосования по вопросу о присуждении ученой степени кандидата экономических наук Меленькиной Светлане Анатольевне: за – 22; против – нет; недействительных бюллетеней нет. Подписи членов комиссии.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.:** Спасибо! Есть предложение утвердить результаты голосования. Кто за то, чтобы утвердить? Прошу голосовать. Кто против? Воздержавшихся нет. Хорошо, коллеги, переходим к заключению.

С корректировками отдельных положений заключения выступили: д.э.н., профессор Баев И.А., д.э.н., профессор Мохов. В.Г., д.э.н., профессор Вайсман Е.Д., д.э.н., профессор Неживенко Е.А.

Кто за то, чтобы принять с учетом замечаний проект заключения? Прошу голосовать. Кто против? Кто воздержался? Таковых нет.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.298.07 НА БАЗЕ  
ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (НИУ)»  
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЁНОЙ СТЕПЕНИ  
КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № \_\_\_\_\_

решение диссертационного совета от 23 декабря 2016 г. № 280

О присуждении Меленькиной Светлане Анатольевне, Российская Федерация, ученой степени кандидата экономических наук

Диссертация «Разработка методов исследования и оценки инновационной культуры как фактора конкурентоспособности промышленных предприятий» по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями)» принята к защите 20 октября 2016 г., протокол № 267 диссертационным советом Д 212.298.07 на базе ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет» (НИУ), 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, д. 76, № 105/нк от 11.04.2012 г.

Меленькина Светлана Анатольевна, 1983 года рождения. В 2005 г. окончила Уральский социально-экономический институт (филиал) Академии труда и социальных отношений по специальности «Экономика труда», также в 2005 г. окончила Лингвистический центр ЮУрГУ по специальности «Теория и практика английского языка». В период подготовки диссертации и по настоящее время – старший преподаватель Уральского социально-экономического института (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений». Являлась соискателем кафедры экономики труда (с 01.09.2015 – кафедра экономики) Уральского социально-экономического института (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений».

Научный руководитель – Лутовинов Павел Павлович, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики Уральского социально-

экономического института (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Челябинск.

Официальные оппоненты:

1. Волков Андрей Тимофеевич, д.э.н., проф., зав.каф. «Управление инновациями» ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» г. Москва;

2. Боос Виктория Олеговна, к.э. н., заместитель генерального директора по формированию кластерных инициатив Автономной некоммерческой организации «Центр кластерного развития Челябинской области», г. Челябинск;

дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет» в своем положительном заключении, подписанном Головихиным Сергеем Александровичем, доктором экономических наук., доцентом, зав. кафедрой менеджмента, указала, что диссертация соответствует критериям, установленным постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013г. №842 «О порядке присуждения ученых степеней». Основные положения, выводы и результаты, изложенные в диссертации, обеспечивают решение важных задач, связанных с оценкой инновационной культуры промышленного предприятия в ее взаимосвязи с уровнем конкурентоспособности предприятия и разработкой конкретных практических рекомендаций, направленных на повышение этого уровня.

Соискатель имеет 16 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 16 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях - 4 работы. Наиболее значимые научные работы по теме диссертации, полностью раскрывающие основные научные результаты:

1. Лутовинов, П.П. Оценка инновационной культуры персонала машиностроительного предприятия [Текст] / П.П. Лутовинов, С.А. Меленькина // Вестник ЮУрГУ. Сер. Экономика и менеджмент. – 2012. – Вып. 21. – №9(268). – С.68 – 72. – 0,31 п.л. (авт. 0,25 п.л.).

2. Лутовинов, П.П. Систематизация факторов механизма управления инновационной культурой промышленного предприятия [Текст] / П.П. Лутовинов,

С.А. Меленькина // Организатор производства. – 2015. – №2(65). – С.42 – 50. – 0.56 п.л. (авт. 0,45 п.л.).

3. Меленькина, С.А. Современное состояние взаимодействия инновационной культуры и конкурентоспособности промышленного предприятия [Электронный ресурс] / С.А. Меленькина // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1 – 0,5 п.л.; URL: <http://www.science-education.ru/121-18869> (дата обращения: 30.04.2015).

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1) Кобзева Владимира Васильевича д.э.н., профессора, зав. кафедрой экономики и менеджмента в машиностроении Высшей школы промышленного менеджмента и экономики Института промышленного менеджмента, экономики и торговли ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», отзыв положительный, замечания: из автореферата не понятно, как отбирались показатели инновационной культуры, вошедшие в расчет интегрального показателя. Как устанавливались коэффициенты значимости показателей и групп показателей для расчета интегрального показателя уровня ИКПП; 2) Ордова Константина Васильевича, д.э.н., зав. кафедрой финансового менеджмента ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»; отзыв положительный, замечание: в автореферате отсутствует весь список показателей, используемых при оценке уровня инновационной культуры промышленного предприятия; 3) Ревенко Николая Фёдоровича, д. э. н., проф., зав. каф. «Экономика и гуманитарные науки» Сарапульский политехнический институт (филиал) ФГБОУ ВО «Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»; отзыв положительный, замечания: в автореферате и, по-видимому, в диссертации наблюдается противоречивость суждений. Так, на странице 6 заявляется, что «Разработаны принципы управления ИКПП», а на странице 13 – «Предлагается использовать следующие принципы управления ИКПП». Имеются незначительные погрешности орфографического и синтаксического характера (стр. 4, 5, 11, 20); 4) Землянухиной Светланы Георгиевны, д.э.н., профессора кафедры экономики труда и производственных комплексов



ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», отзыв положительный, замечания: методологический уровень диссертации повысился бы, если бы автор более обстоятельно обосновал понятие «инновационная культура промышленного предприятия». Автор считает, что эта дефиниция отражает совокупность трудовых, экономических, организационных, научно-технических, производственных, предпринимательских и финансовых возможностей промышленного предприятия к созданию и освоению новшеств для обеспечения его конкурентоспособности в условиях рыночной экономики (с. 9), то есть инновационная культура сводится к различного рода возможностям. На наш взгляд, это – сужение содержания понятия, так как инновационная культура предприятия отражает не только возможности, но и поведение, культивирование инновационных ценностей, действий людей в процессе создания и использования инноваций. Желательно было бы также при характеристике инновационной культуры показать ее соотношение с такими родственными категориями как трудовая культура, деловая культура, корпоративная культура, что позволило бы подчеркнуть специфику инновационной культуры, ее направленность на обеспечение и использование инновационной восприимчивости персонала предприятия; 5) Белкина Владимира Никифоровича, д.э.н., профессора, директора Челябинского филиала Института экономики УрО РАН»; отзыв положительный, замечания: в автореферате не отражено, какие методы управления инновационной культурой следует применять в различных социально-экономических условиях функционирования промышленных предприятий. Остается неясным были ли рассчитаны конкретные пропорции между приростом уровня инновационной культуры и конкурентоспособности предприятия (с. 16); 6) Захарова Сергея Викторовича, к.э.н., доцента кафедры «Экономика и управление» Шахтинского института (филиал) ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова», отзыв положительный, замечания: из автореферата не видно, исследовалась ли автором взаимосвязь инновационной культуры и инновационной активности предприятия и в какой зависимости находятся эти показатели. Необходимо конкретизиро-

вать проблему отбора частных показателей инновационной культуры для проведения расчетов таксономическими методами; 7) Бабординой Ольги Анатольевны, к.э.н., доцента кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент» ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»; отзыв положительный, замечание: из автореферата остается неясным, каким образом определяются частные показатели, учитываемые в расчете интегральной величины уровня инновационной культуры промышленного предприятия (с. 19-20), так как необходимо знать содержание каждого из них и силу влияния на конкурентоспособность; 8) Масаловой Юлии Александровны, к.э.н., доцента кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»; отзыв положительный, замечания: из автореферата не понятно, как отбирались показатели инновационной культуры, вошедшие в расчет интегрального показателя. Как рассчитывались или устанавливались весовые значения, как показателей, так и групп показателей, вошедших в расчет. Почему для расчета интегрального показателя уровня ИКПП используется сумма произведений показателей уровня группы и его значимости, а, например, не среднегеометрическое произведение этих показателей.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывался наличием ученой степени доктора (кандидата) наук, публикаций по теме диссертационного исследования, широкой известностью своими достижениями в области управления инновационной деятельностью предприятия и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

-разработаны теоретические положения оценки инновационной культуры как фактора конкурентоспособности промышленных предприятий с применением кластерного метода формирования матрицы наблюдений по отбору множества частных показателей с последующим формированием их групп, прогнозирования, свёртки и расчета интегрального показателя уровня инновационной культу-

ры промышленного предприятия для выработки решений по его повышению, имеет место приращение научных знаний в части анализа конкурентоспособности;

-предложен оригинальный методический подход к исследованию и оценке инновационной культуры промышленного предприятия как системы, включающей: принципы инновационной активности, стратегической целенаправленности, преемственности и непрерывности, цикличности, гибкости, соответствия культурному развитию рынка, интеллектуальной защищенности, стимулирования персонала, экологической безопасности; методы управления инновационной культурой;

-доказана целесообразность использования разработанной системы управления инновационной культурой промышленного предприятия для повышения его конкурентоспособности;

-введены: уточненное понятие «инновационная культура промышленного предприятия», отражающее совокупность трудовых, экономических, организационных, научно-технических, производственных, предпринимательских и финансовых возможностей промышленного предприятия к созданию и освоению новшеств для обеспечения его конкурентоспособности; разработанная классификация видов инновационной культуры с новым набором признаков (составляющие элементы, уровень социально-трудовых отношений, достигнутый уровень развития).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

-доказано влияние уровня инновационной культуры на уровень конкурентоспособности промышленного предприятия на основе корреляционно-регрессионного анализа полученных результатов расчетов по данным крупных промышленных предприятий;

-применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс существующих базовых методов исследования, в том числе синтез, анализ, сравнение, системный подход, индукция, дедукция, обобщение, формальная логика, аналогия, классификация, экспертные оценки, анкетирование,

методы статистического анализа, а также специальные методы сравнительного многомерного анализа, такие как методы упорядочивания, методы разбиения и методы выбора репрезентантов групп;

-изложены факторы формирования и развития инновационной культуры промышленного предприятия в авторской классификации, отличающейся наиболее значимыми признаками классификации: «объект» и «направление воздействия на ИКПП», что обеспечивает их комплексный учет по наиболее полному перечню и создает предпосылки для минимизации негативных и усиления действия позитивных факторов, влияющих на конкурентоспособность предприятия;

-раскрыты противоречия между предпринимаемыми на уровне государства усилиями по формированию инновационной среды и низким уровнем инновационной активности предприятий; между стимулированием инновационной деятельности на уровне отраслей и низкой конкурентоспособностью промышленных предприятий; между наличием множества форм инновационной деятельности и явно недостаточной конкурентоспособностью продукции;

-изучены факторы конкурентоспособности промышленного предприятия и определено место инновационной культуры среди факторов, представленных в классификациях М. Портера и О.С. Виханского;

-проведена модернизация метода оценки инновационной культуры промышленного предприятия с использованием системы экономических и социологических показателей путем нелинейного упорядочивания в процедурах нормирования.

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

-разработан и внедрен метод оценки уровня инновационной культуры промышленного предприятия с применением алгоритма определения состава показателей в рамках выделенных групп для расчета интегрального показателя на промышленном предприятии АО «Теплоэнергооборудование»;

-определены перспективы практического использования разработанного метода оценки уровня инновационной культуры промышленного предприятия на

основе четырех групп показателей: инновационной культуры персонала, культуры условий труда, поддержки инновационного развития, инновационной активности промышленного предприятия в практике предприятий, занимающихся инновационной деятельностью;

-представлены практические рекомендации по повышению конкурентоспособности с применением разработанных методов, принципов, учета и использования факторов формирования и развития инновационной культуры промышленного предприятия, апробированные на ряде промышленных предприятий Челябинской области.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

-теория построена с использованием известных положений фундаментальных и прикладных работ отечественных и зарубежных исследователей в области теории инноваций, теории управления факторами конкурентоспособности промышленных предприятий, менеджмента, социологии;

-идея базируется на анализе практической деятельности отечественных и зарубежных промышленных предприятий, занимающихся инновационной деятельностью, на оценке существующих методов исследования, учета преимуществ комплексного динамического подхода к оценке инновационной культуры промышленного предприятия;

-использованы данные, полученные автором в ходе практических исследований инновационной культуры на промышленных предприятиях Челябинской области; проведенный анализ выявил сопоставимость полученных результатов прогнозных значений с тенденциями, представленными в «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»;

-установлено, что выводы диссертационного исследования согласуются с основным содержанием работы и идеями, опубликованными по данной проблематике;

-использованы современные методики сбора и анализа статистических данных, экспертных оценок, данных финансовой отчетности промышленных предприятий, экономических результатов хозяйственной деятельности.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии в получении и анализе исходных данных, положенных в основу разработки новых понятий «инновационная культура промышленного предприятия», «управление инновационной культурой промышленного предприятия», в разработке классификация типов инновационной культуры по набору признаков (составляющие элементы, уровень социально-трудовых отношений, достигнутый уровень развития), в разработке методического подхода к управлению инновационной культурой промышленного предприятия, в предложении авторской классификации факторов формирования и развития инновационной культуры промышленного предприятия на основании общих подходов к группировке социально-экономических факторов управления предприятием, в разработке метода оценки уровня инновационной культуры промышленного предприятия, на основе предложенной системы, отличающейся использованием экономических и трудовых показателей, разграниченных на четыре группы: инновационной культуры персонала, культуры условий труда, поддержки инновационного развития промышленного предприятия, инновационной активности промышленного предприятия. Автором проведена апробация полученных результатов исследования в деятельности АО «Теплоэнергооборудование», что подтверждено справкой.

По выполненному исследованию подготовлено лично и в соавторстве 16 научных публикаций, в том числе 4 публикации в изданиях, определенных ВАК РФ. Основные выводы и положения диссертации докладывались на международных и всероссийских научно-практических конференциях.

На заседании 23.12.2016 г. диссертационный совет принял решение присудить Меленькиной С.А. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 22 человека, из них 22 доктора экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством», участвовавших в заседании, из 25 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за 22, против 0, недействительных бюллетеней 0.

**Председатель совета, д.э.н., профессор Баев И.А.** Светлана Анатольевна!  
Диссертационный совет присудил Вам ученую степень кандидата экономических наук по специальности 08.00.05. С чем мы Вас и поздравляем! Заседание окончено.

Председатель диссертационного совета



Баев И.А.

Учёный секретарь диссертационного совета



Бутрин А.Г.

Со стенограммой ознакомлена

