*Председателю диссертационного совета 24.2.379.06*
*ФГАОУ ВО ««Самарский национальный*
*исследовательский университет имени*
*академика С. П. Королева»»*

**ОТЗЫВ**

**на автореферат диссертационной работы Ковельского Виктора Владиславовича на тему «Совершенствование теоретических и методологических аспектов инновационной деятельности российских вузов на основе развития человеческого капитала», представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.3. – Региональная и отраслевая экономика (экономика инноваций)**

Проблемы, которым посвящено диссертационное исследование Ковельского Виктора Владиславовича, сегодня являются острыми и значимыми для всех отечественных вузов, осуществляющих управление человеческими ресурсами, сталкивающихся с ресурсными ограничениями в кадрах, осуществляющих инновационную деятельность. Из автореферата ясно, что автор понимает и детально исследует обозначенные проблемы выбранного научного направления.

В представленном исследовании решены актуальные вопросы, в частности, разработана модель оценки инновационного развития вуза с использованием методического инструментария через различные параметры инновационной активности вуза; предложена методика оценки инновационного потенциала вуза с использованием технологической, информационной, ресурсной составляющих и эффективности инвестиций в человеческий капитал вуза.

Автореферат содержит четкую и логичную структуру, с поясняющими рисунками и схемами. Пункты полученной научной новизны полностью подтверждают выполнение сформированными автором цели и задачам научного исследования. В раскрытие каждого достигнутого пункта новизны представлены соответствующие теоретические основы исследования, описана методология, использованы инструменты и алгоритмы, обосновывающие результаты исследования.

Особого внимания заслуживает схема авторской концепции инновационного человеческого капитала. Она представлена достаточно ясно, с учетом возможных взаимосвязей между интеллектуальным и человеческим капиталом, влияющих на инновационную экономику. Предложенный алгоритм расчета оценки инновационного потенциала вуза и



Входящий № 206-46
Дата 11 ЯНВ 2024
Самарский университет

методический подход к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал является практически применимым инструментом для руководителей высших учебных заведений, которые сталкиваются с такого рода оценками.

Особенно ценным в данном автореферате является апробация разработанного инструментария применения авторской динамической матричной модели учета инновационного потенциала вуза, которая позволяет принимать стратегически обоснованные решения в развитии университета и учитывать показатели в сравнении их с показателями других вузов. Модель помогает демонстрировать желаемый вектор развития, визуализировать динамику и направления развития вузов с их корректировкой, позволяет увидеть эффективность и применимость предложенных решений в практической сфере.

Новизной, актуальностью, практической значимостью обладают, разработанные автором, методологические положения, алгоритм и модель управления человеческим капиталом вуза, в которых предусматривается организация центров прикладных компетенций, имеющих функционал методологического, информационно-аналитического и научно-методического обеспечения образовательных процессов и инновационных проектов, позволяющих сформировать инструментарий управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития университета.

В целом основные результаты проведенного исследования носят положительный характер восприятия, но есть и некоторые критические замечания, к которым можно отнести следующие:

1. Не ясно, как действует на практике методика разработанного автором инструментария оценки предрасположенности к инновационной деятельности на основе создания программы для ЭВМ в формате инновационного мобильного приложения (Стр. 24), и для кого она применима для студентов, аспирантов или сотрудников?

2. Из текста автореферата не понятно, сформированную автором детерминированную структуру основных инновационных компетенции сотрудника вуза (Рис. 8, стр. 25), как можно применить в практике развития университета? Все ли сотрудники вуза должны обладать полным комплексом представленных компетенций? И что делать, если соответствующих данным компетенциям сотрудников единицы?

3. Кроме того, предложенный автором алгоритм трансформации инновационной компетентности сотрудника вуза в новое научное знание (Рис. 9, стр. 26) требует особого пояснения. Не понятно: как инновационная деятельность вуза преобразуется в компетентности? О каких и чьих компетенциях идет речь?

В целом, по итогам изучения автореферата можно заключить, что представленное диссертационное исследование выполнено на актуальную тему, обладает теоретической и практической значимостью и представляет собой законченную научно-квалификационную работу, которая вносит значимый вклад в решение проблем управления инновационной деятельностью российских вузов на основе развития человеческого капитала. Диссертационное исследование полностью отвечает требованиям п.9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а Ковельский Виктор Владиславович заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.3 - Региональная и отраслевая экономика (экономика инноваций).

Профессор Бизнес школы Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», доктор экономических наук. Барышева Галина Анзельмовна

Ученый секретарь Ученого совета ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» Кулинич Екатерина Александровна

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет»
Россия, 634050, г. Томск, проспект Ленина, дом 30.
Тел.: +7 913 820 3261
E-mail: ganb@tpu.ru