

В объединенный диссертационный совет Д 999.118.02
при ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет» и ФГАОУ ВО
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»

Отзыв

**официального оппонента на диссертационную работу
Семеновы Ирины Владимировны, выполненную на тему:
«Управление инициативным поведением персонала на основе
организационных и личностных механизмов проактивности работника»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических
наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (менеджмент)**

Персонал организации является её ключевым ресурсом, который обеспечивает конкурентоспособность и позитивную организационную динамику. При этом значение имеет качественное состояние данного ресурса. Сегодня организации заинтересованы в таком персонале, который бы добровольно, осознанно и своевременно проявлял активность для достижения совокупности собственных, командных и организационных целей. Наибольшим спросом на внешнем и внутреннем рынках труда пользуется инициативный персонал с соответствующим поведением.

Инициативное поведение персонала как форма или разновидность организационного поведения играет ведущую роль в таких значимых направлениях организационной активности как инициация и реализация инноваций, непрерывное улучшение деятельности, антикризисные программы, формирование организационной культуры и организационного позитивного лидерства. При этом персонал не всегда обладает способностью и мотивацией к инициативному поведению, а организационные механизмы не всегда направлены на детерминацию и поддержку данного поведения. Поэтому противоречие между, с одной стороны, высокой потребностью организации в инициативном персонале, с другой стороны, недостаточностью проявления инициативного поведения и отсутствием механизмов поддержки данного поведения, следует признать актуальной практической проблемой, требующей своего решения.

Для решения этой проблемы требуется развитие соответствующей научно-исследовательской базы. В частности, на данный момент имеются

теоретические и методологические разработки, касающиеся сущности и направлений проявления инициативы, формирования активного, инициативного поведения в рамках инновационной политики организации. Однако в малой степени изучены вопросы о детерминантах и механизмах формирования инициативного поведения, о важности и приоритетности его выраженности у разных групп персонала, об управленческих способах инициации и поддержки инициативы персонала. Ответы на эти важные научные и практические вопросы можно найти в подготовленной Семеновой И.В. диссертации.

Основным преимуществом диссертационной работы является то, что в ней проведено комплексное изучение объекта и предмета исследования, что позволило представить как личностные механизмы формирования инициативного поведения персонала, так и организационные механизмы, а также эти механизмы объединены в едином процессе управления инициативностью персонала для достижения целей организации, подразделений и отдельных работников. Это позволяет по-новому посмотреть на способы обеспечения качественными человеческими ресурсами более широких процессов инноваций, организационных изменений, внутреннего предпринимательства, конкурентоспособного функционирования и роста организации на рынке.

Беспорным достоинством работы является именно управленческий подход к исследованию проблемы инициативного поведения. На данный момент инициатива персонала изучена с позиций психологии личности, психологии труда, социологии труда, экономической социологии, экономики труда, организационного поведения. Соискатель опирается на эти исследования, но при этом расширяет теоретическую, методологическую и методическую базу с помощью обоснования управленческих механизмов оценки, формирования и развития инициативного поведения персонала при решении различных управленческих задач, стоящих перед организацией.

Диссертационную работу отличает высокая достоверность результатов и выводов исследования, так как они основываются и подтверждаются эмпирическими результатами исследования, проведенного соискателем в восьми организациях Перми, всего исследованием охвачено 422 сотрудника. Исследование проведено с соблюдением базовых требований к опросным социологическим методам. Выборочная совокупность обоснована в тексте диссертации (стр. 86-93). В параграфе 2.1 и в приложении 1 к диссертации

представлен инструментарий эмпирического исследования. В тексте диссертации (параграфы 2.3 и 2.4) полученные в ходе исследования результаты обобщены, сгруппированы, квалифицированно интерпретированы. Все выводы в ходе анализа обоснованы. Достоверность выводов и рекомендаций подтверждается их апробацией на практике. В диссертации проанализировано большое количество научных работ зарубежных (183 источника) и отечественных авторов (111 источников), которые исследовали с разных позиций проявление активности и инициативности персонала, роль инициативного поведения в менеджменте инноваций и изменений. При этом соискатель корректно обосновывает своё отношение к теоретическим и методологическим положениям по данным направлениям исследований, развивает имеющиеся положения и дает пояснения по собственным заключениям, обладающим научной новизной.

Основные научные результаты, их теоретическая и практическая значимость.

Основные научные результаты диссертационного исследования заключаются в развитии теоретических положений о сущности, формах и видах, детерминантах и механизмах инициативного поведения персонала; обосновании модели управления инициативным поведением на основе личностных и организационных механизмов проактивности работников; разработке авторских методических основ оценки личностных и организационных механизмов проактивности персонала.

Научная новизна, а также все научные результаты в диссертации имеют достаточно полное обоснование. Остановимся на некоторых научных результатах, на мой взгляд, обладающих наибольшей значимостью.

1. Получили развитие научные подходы к трудовому потенциалу персонала, в частности, в структуре потенциала выделен потенциал проактивности работника (стр. 33, 42), показана его связь с иными элементами трудового потенциала (стр. 32). Особую ценность имеет выделение личностных механизмов, составляющих в своей совокупности потенциал проактивности работников – самолидерство, саморазвитие и вовлеченность. Проведен анализ сущности и специфического содержания этих механизмов в составе потенциала проактивности (стр. 33-41; 95-98).

2. Выделены организационные механизмы, направленные на поддержку и развитие потенциала проактивности работников (стр. 52-63), показана роль и характер влияния на инициативное поведение различных организационных

механизмов, среди которых весомую долю занимают практики управления человеческими ресурсами организации (стр. 64-66).

3. Вызывает интерес классификация форм и моделей инициативного поведения персонала (проактивное, активное, присоединяющееся и самоустраняющееся поведение) (табл. 3.4, стр. 153). Данные формы и модели учитывают соотношение элементов потенциала проактивности персонала и организационных источников мобилизации данного потенциала (стр. 152-154).

4. Обладает значительной научной новизной предложенная модель управления инициативным поведением на основе использования различных организационных механизмов активизации элементов потенциала проактивности работников. Центральное место в этой модели занимают организационные механизмы, образующие мобилизационную среду, к которой соискатель относит организационную структуру, организационную культуру, практики лидерства, обучения, развития и мотивации персонала (стр. 132-135). Все это формирует организационный контекст, под влиянием которого потенциально проактивный сотрудник делает выбор в пользу инициативного поведения. Обоснование элементов мобилизующей среды проведено тщательно и убедительно.

5. Интересным и крайне полезным для практики видится результат, связанный с разработкой и апробацией ряда методик, направленных на диагностику механизмов управления инициативным поведением персонала. Они включают в себя авторскую общую методику оценки готовности персонала и организации к инициативе рядовых работников на основе частных методик оценки потенциала проактивности работников и сегментации персонала (стр. 158-163), а также оценки мобилизующей способности организационной среды (стр. 164-170). Методики составлены квалифицированно, они базируются на диагностике поведенческих индикаторов и конкретной организационной практики. Отличительной положительной чертой методик является то, что они позволяют зафиксировать готовность персонала и организации к задействованию инициативного поведения, а также демонстрируют возможности организации для формирования потенциала проактивности работников (стр. 173, табл. 3.13).

Все полученные результаты демонстрируют высокую научную значимость работы, а также её прикладную ценность.

Анализ совокупности научных результатов, обладающих научной новизной, позволяет сделать вывод об их соответствии следующим пунктам Паспорта научной специальности ВАК 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)»:

– п. 10.13. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления;

– п. 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

Вместе с отмеченными достоинствами, в диссертационной работе имеются дискуссионные моменты и недостатки.

Замечания по диссертационной работе.

1. Инициативное поведение позиционируется как поведение, имеющее однозначно положительный эффект для организации в виде поддержки инноваций, позитивного настроения на изменения, внутреннего предпринимательства и пр. Инициатива, по мнению автора, проявляется в «улучшении своей работы, деятельности подразделения или организации в целом» (стр. 23). Остается открытым вопрос о том, может ли инициативное поведение давать отрицательные эффекты. К примеру, сотрудники, проявляющие инициативное поведение, направленное на срыв инноваций, саботаж управленческих решений, инициацию организационных изменений в разрез с интересами организации, разжигание конфликта интересов и противостояние. В этом случае также проявляются черты инициативного поведения, выделенные в работе: такие сотрудники «более склонны к активному подходу к работе, выходят за рамки того, что формально от них требуется на рабочих местах, и отличаются настойчивостью..., добровольностью и активностью» (стр. 22). Если признать вероятность отрицательных последствий инициативного поведения, то возникают управленческие задачи, связанные не с поддержкой, а с предотвращением

негативного инициативного поведения или управленческого реагирования на такое поведение.

2. Используются как идентичные по своей сущности термины «инициатива» и «инициативное поведение». При этом под инициативой автор понимает добровольные действия работника, направленные на личное совершенствование, улучшение своей работы, деятельности подразделения или организации в целом (стр. 23). Исследование выиграло бы, если была бы приведена трактовка понятия инициативного поведения, которое, на мой взгляд, является более широким понятием, чем просто инициатива, аналогично тому, как в классической теории организационного поведения понятие «поведение» трактуется шире, чем понятие «действие». При этом следует отметить, что содержание авторских разработок согласуется с сущностью именно поведения, а не просто действий.

3. В главе 2 успешно решена задача установления взаимосвязи между потенциалом проактивности работника и организационными механизмами управления инициативным поведением персонала. Однако важно установить еще и взаимосвязь между потенциалом и самим инициативным поведением, то есть ответить на вопрос о том, насколько выражены и устойчивы связи между уровнем сформированности потенциала и степенью проявления инициативного поведения.

4. Кластерный анализ персонала в зависимости от выраженности составных элементов потенциала проактивности позволил обосновать формы и модели инициативного поведения: проактивное, активное, присоединяющееся и самоустраняющееся (стр. 149-156). Но в работе не дан ответ на вопрос о том, какие специфические управленческие механизмы должны быть реализованы в отношении каждого кластера персонала и каждой формы инициативного поведения. Например, что именно надо делать в отношении сотрудников с самоустраняющимся или присоединяющимся поведением? Считаю это перспективным направлением для дальнейшего развития данной предметной области.

Отмеченные замечания носят уточняющий характер и не снижают в целом положительной оценки диссертационной работы.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней.

Диссертация представляет собой самостоятельное завершенное научное исследование, выполненное на актуальную для науки и практики тему. Новые

научные результаты, полученные соискателем и развивающие представления об управлении инициативным поведением персонала, базируются на обширном эмпирическом материале, имеют существенное значение для экономической науки и представляют практический интерес для организаций в условиях инноваций, организационных изменений, предпринимательской активности.

Основные положения диссертации изложены в автореферате и научных публикациях (15 публикаций общим объемом 6,45 п.л., авторских 5,42 п.л., в том числе 5 работ в журналах, включенных в перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации). Автореферат в полной мере содержит основные положения и выводы работы, отражает вклад автора в проведенное исследование, представляет научную новизну и практическую значимость работы.

Диссертационная работа, включая постановку актуальной задачи, методы её решения, практическое использование полученных результатов, полностью удовлетворяет требованиям ВАК к кандидатским диссертациям, изложенным в п.п. 9-14 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук. Автор диссертации Семенова Ирина Владимировна заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Официальный оппонент:

Зав. кафедрой «Инновационное
и проектное управление» Федерального
государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского», доктор
экономических наук, профессор

С.Н. Апенько

Подпись Апенько Светланы Николаевны подтверждаю:

Ученый секретарь ученого совета
ФГБОУ ВО «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского»

Л.И. Ковалевская



Подпись работника	
Зверяю: Ученый секретарь Ученого совета университета	

644077, г. Омск, Пр. Мира, 55-а,

ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского».

Эл. почта: arenkosn@yandex.ru (личный), личный телефон: +7-916-964-16-86