

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 доктора экономических наук, доцента Чулановой Оксаны Леонидовны на диссертацию Семеновой Ирины Владимировны на тему «Управление инициативным поведением персонала на основе организационных и личностных механизмов проактивности работника», представленной в диссертационный совет Д 999.118.02 на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Актуальность темы диссертации И.В. Семеновой определяется значимостью инициативного поведения персонала для обеспечения конкурентоспособности организаций в условиях динамичных изменений бизнес-среды, когда важнейшими предпосылками эффективности и опережающего развития компаний становятся предприимчивость, компетентность и творческое отношение к труду рядовых работников. Многие организации сегодня делают заявления о своей заинтересованности в инициативах «снизу», однако далеко не все из них оказываются способными реализовать это на практике. Несмотря на то, что в российской и зарубежной науке проводятся исследования различных аспектов активности персонала, проблематика инициативного поведения до сих пор остается малоизученной областью, поскольку охватывает целый спектр не решенных теоретических и методических вопросов об источниках, факторах, условиях и методах активизации персонала, которые не исчерпываются вопросами индивидуальной и групповой мотивации ввиду сложности и многогранности взаимодействия работника и организации

Диссертация имеет типовую структуру и состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Материал характеризуется внутренним единством, изложен последовательно и логично: начав свое исследование с обоснования преобразующей роли работника в рамках новой парадигмы менеджмента, уточнения понятия «инициатива» и выявления личностных и организационных механизмов инициативного поведения на уровне исполнительского персонала, автор во второй главе представляет детальное эмпирическое исследование, подтверждающее все основные теоретические положения диссертации, что позволило в заключительной части работы представить научно обоснованный подход к управлению инициативным поведением персонала и сформировать соответствующий методический инструментарий, доведя диссертационное исследование до логического конца. Список литературных источников отражает обширную теоретическую базу диссертационного исследования.

В связи с изложенным, следует констатировать своевременность постановки научной задачи изучения механизмов управления инициативным поведением персонала, и признать тему и содержание диссертационной работы И.В. Семеновой соответствующими актуальным направлениям развития теории и практики менеджмента.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность и новизна.

Экспертиза диссертации доказывает, что все пункты научной новизны, выдвигаемые соискателем к защите, присутствуют в работе.

Положение 1. *Выявлены личностные механизмы инициативного поведения – самолидерство, саморазвитие и вовлеченность, образующие в совокупности потенциал проактивности работника (ППР), представляющий собой самовозобновляющийся внутриличностный ресурс самомобилизации работника к инициативным действиям в интересах организации (с. 42-43, 45).* Данное положение отличается от ранее известных выделением в структуре трудового потенциала работника деятельностно-мотивационного меха-

низма, преобразующего его личностные, квалификационные, мотивационные и культурные характеристики в интеллектуальный, творческий или инновационный потенциал (с. 27-31). Обоснованность авторской модели ППР подтверждается теоретико-методологическими положениями, отраженными в современных концепциях инициативного и проактивного поведения, а ее достоверность – результатами эмпирического исследования с участием 422 сотрудников, часть из которых занята инновационно-интеллектуальным трудом, а другая – деятельностью с элементами предпринимательства (с. 86-93, 94-105).

Положение 2. *Идентифицированы формы и модели инициативного поведения персонала – проактивное, активное, присоединяющееся и самоустранивающееся* (с. 153). Отличительной особенностью данного положения в сравнении с существующими подходами являются критерии идентификации поведенческих моделей: степень выраженности в поведении сотрудников самолидерства, стремления к саморазвитию и вовлеченности, а также источник самодетерминации – внутренний или внешний (с. 152-155). Обоснованность и достоверность указанного положения подтверждаются результатами эмпирического исследования в восьми организациях различных видов деятельности с применением методов корреляционного и дисперсионного анализа (с. 146-148). На практике данная типология позволит организациям выявлять группы сотрудников с разными моделями поведения и использовать соответствующие им инструменты активизации инициативного поведения.

Положение 3. *Предложена модель управления инициативным поведением персонала на основе организационных механизмов мобилизации ППР (структура управления, организационная культура, практики лидерства, обучения, развития и мотивации персонала), образующих общую способность организационной среды к запуску и поддержанию самовозобновляющихся инициатив персонала в интересах организации* (рис. 3.1., с. 135). В отличие от ранее сформированных подходов, представляющих лишь набор руководящих принципов и некоторых практических рекомендаций (с. 49), ав-

торская модель соединяет в единое целое организационные цели управления инициативным поведением, конкретные категории персонала, инструменты и результаты, интегрируя этот специфический вид деятельности в систему управления организации и предлагая конкретный инструментарий управления человеческими ресурсами для настройки организационного контекста с учетом специфики доминирующих личностных механизмов инициативного поведения сотрудников (рис. 3.2., с. 133). Данные разработки, безусловно, будут полезны организациям, ожидающим инициативы от своих сотрудников, и могут использоваться в качестве методических рекомендаций.

Положение 4. *Разработан методический инструментарий диагностики механизмов управления инициативным поведением персонала, включающий авторскую методику оценки готовности персонала и организации к инициативе рядовых работников на основе методик оценки ППР, сегментации персонала и оценки мобилизующей способности организационной среды.* Автором предложен методический подход к диагностике, разработанный с учетом особенностей инициативного поведения персонала различных категорий (с. 161-162), а также специфики организационной среды (с. 169-170); разработаны показатели оценки готовности персонала и компании к инициативе рядовых работников (с. 173, 172-174) и даны методические рекомендации по их расчету и интерпретации (с. 158-175). Оригинальность авторской методики заключается в том, что впервые предложен инструмент для комплексного изучения различных аспектов инициативного поведения, которые ранее исследовались при помощи отдельных методик, не связанных с трудовой деятельностью работника (методики по оценке самолидерства и саморазвития (с. 71), либо не учитывали личностные механизмы самоактивизации (методики оценки вовлеченности, с. 72). Необходимо подчеркнуть высокую практическую значимость и универсальность предложенного автором методического инструментария – компактного, легко адаптируемого и не требующего специального программного обеспечения, что позволяет его исполь-

зовать как в крупных, так и малых компаниях, независимо от видов деятельности.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, подтверждается выполненным автором анализом теоретико-методологических основ управления инициативным поведением персонала с использованием достаточного числа научных работ известных отечественных и зарубежных ученых в областях менеджмента, организационного поведения и управления человеческими ресурсами, применением научного аппарата теоретического и эмпирического исследования, в том числе методов социологического и статистического анализа с использованием стандартного программного обеспечения, а также результатами выполненного лично автором исследования.

Значимость для науки и практики полученных автором результатов заключается в выдвижении и доказательстве новых научных идей и гипотез о природе и факторах инициативного поведения персонала в условиях современных организаций; разработке научно-обоснованных и практико-ориентированных подходов, открывающих новые возможности активизации и использования потенциала сотрудников в целях организации; разработке методических рекомендаций и инструментария, которые могут стать основой для формирования кадровой политики, процессов управления персоналом и программ в организациях различных отраслей экономики, размеров и форм организации бизнеса.

Материалы диссертации могут использоваться в образовательной деятельности для разработки и преподавания дисциплин поведенческого профиля и управления человеческими ресурсами, а также найдут применение в дальнейших научных исследованиях по проблематике управления инициативным поведением персонала.

Замечания по диссертации. Представленная работа, в целом, достаточно убедительна как в части теоретических положений, так и научно-

практических рекомендаций. Однако в ней имеется ряд узких мест, в частности:

1. Теоретический обзор и анализ основан только на современных концепциях менеджмента, что не дает представления об эволюции роли работника в организации. Работа была бы более цельной, если бы автор показал логику изменения восприятия этой роли в историческом контексте теории и практики управления, в том числе в области управления человеческими ресурсами.

2. В исследовании не представлены количественные данные об уровнях инициативы в изучаемых организациях, что вызывает вопросы об обоснованности теоретических положений, предложенных автором, в части влияния ППР и организационных механизмов на проявление инициативы сотрудников.

3. В исследовании не идентифицированы риски, связанные с применением предложенных инструментов управления инициативным поведением персонала. Работа была бы более завершенной, если бы автором был рассмотрен этот аспект.

Отмеченные недостатки носят уточняющий характер, не снижая качества исследования, и не влияют на главные теоретические и практические результаты диссертационной работы И.В. Семеновой.

Общее заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением ВАК о порядке присуждения ученых степеней.

Результаты экспертизы диссертации, автореферата и опубликованных автором работ свидетельствуют о высоком научном и методическом уровне проведенного исследования, наличии существенных результатов позволяющих их квалифицировать как решение важной научной задачи, имеющей значение для теории и практики менеджмента в части решения проблем и задач управления инициативным поведением персонала. Результаты исследования достоверны, выводы и заключения базируются на достаточном числе исходных данных и подтверждаются эмпирически.

Основные научные положения диссертации опубликованы в 15 статьях, из них 5 в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

Все ссылки на источники цитирования выполнены корректно, заимствования материалов или отдельных результатов без ссылки на автора и (или) источник не обнаружены (п. 14 Положения о присуждении ученых степеней).

Таким образом, диссертация «Управление инициативным поведение персонала на основе организационных и личностных механизмов проактивности работника» является самостоятельной, законченной научно-квалификационной работой, обладающей внутренним единством, в которой содержатся новые научные результаты и положения, свидетельствующие о личном вкладе автора в науку и практику менеджмента, что отвечает требованиям ВАК, предъявляемым к кандидатским диссертациям (п. 9 Положения о присуждении ученых степеней), а ее автор Семенова Ирина Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Официальный оппонент:

доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры «Государственное,
муниципальное управление и управление
персоналом» БУ ВО Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры «Сургутский
государственный университет»



О.Л. Чуланова
21 марта 2018 г.

628412, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра,
г. Сургут, проспект Ленина, 1. Тел.: 8 (3462) 76-28-88,
E-mail: chol9207@mail.ru

