

Отзыв

на автореферат диссертации Семеновы Ирины Владимировны «Управление инициативным поведением персонала на основе организационных и личностных механизмов проактивности работника», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)»

В условиях глобальных изменений концептуальных основ социально-трудовых отношений на предприятиях, особое значение приобретает применение нестандартных подходов, новых технологических решений и инструментов для выявления и развития активных профессионалов, крепко связывая управление персоналом со стратегией развития бизнеса. Поэтому формирование механизмов вовлечения талантливых специалистов в инновационную деятельность организации, механизмов активизации их внутренних резервов профессиональной активности является актуальным направлением современного менеджмента, что выявляет значимость и актуальность темы диссертационного исследования И.В. Семеновы для науки и практики менеджмента.

Теоретическая значимость работы И.В. Семеновы видится в приращении знаний в сфере управления персоналом в виде научно-методического практико-ориентированного подхода к управлению инициативным поведением работника на основе механизмов его активизации в организациях различных форм и видов деятельности. Соискатель выделяет и эмпирически обосновывает личностные и организационные механизмы инициативного поведения, предлагает модель потенциала проактивности работника, убедительно доказывает необходимость ее включения в структуру трудового потенциала. Практическая ценность работы складывается из предложенных научно - методических рекомендаций по управлению инициативной персонала, включающих пошаговую оценку возможности и готовности работника и организации к инициативе. Особый интерес, как с теоретической так и практической точек зрения заслуживает предложенный соискателем подход к сегментации персонала относительно формы его инициативного поведения в организации, что действительно расширяет представление об особенностях проявления инициативной активности относительно личной предрасположенности работника и позволяет провести надежную классификацию персонала для выбора способов и методов управления в целях эффективной реализации кадровой политики компании в любой организации.

Тем не менее, остались некоторые вопросы:

1. Возможно ли использование предложенной соискателем методики оценки ИИР на этапе отбора внешних кандидатов и в каких случаях это будет целесообразно.
2. Существует ли в рамках исследования технология принятия управленческого решения о настройке системы управления персоналом в целях активизации инициативы персонала.

Указанные вопросы имеют уточняющий характер и не влияют на качество исследования.

На основании вышеизложенного следует считать, что диссертация представляет собой самостоятельное научное исследование, обладающее внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, свидетельствующие о личном вкладе автора в науку и практику управления, и отвечает требованиям ВАК, предъявляемым к кандидатским диссертациям (п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842), а ее автор И.В. Семенова заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Доктор экономических наук, доцент,
зав. кафедрой управления персоналом и экономики труда
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный
университет им. В.И. Вернадского»
Дата 26.03.2018 г.

 О.С. Резникова

Подпись Резниковой Ольги Сергеевны удостоверяю:

Учёный секретарь

Александр Л.М. Метрехина

г. Симферополь, ул. Киевская 181/3, каб. 322.
+7 (978) 951-55-64
E-mail: os@crimea.com

