

В диссертационный совет Д 999.118.02
ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Семеновой 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)»

Активизация инновационной деятельности на организационном уровне с целью повышения конкурентоспособности является важной задачей на современном этапе. Инициативное поведение персонала, ориентированное на интересы конкретной организации, без сомнения, позволяет повысить, как индивидуальную, так и организационную эффективность.

В настоящее время в научных работах и публикациях, посвященных проблемам управления инновационной деятельностью организаций (персонала), практически отсутствуют конкретные разработки и исследования, учитывающие влияние инновационного потенциала работника и деятельности по управлению человеческими ресурсами на инновационную активность организации. В силу этого, тему диссертационной работы Семеновой И.В. можно считать актуальной и соответствующей требованиям времени.

Нельзя не согласиться с мнением соискателя о том, что активизация инициативного поведения персонала должна учитывать проактивность работника и включать в себя механизмы, которые бы позволили запустить и поддерживать его готовность к добровольному соучастию в деятельности организации. Таким образом, автором была предложена модель управления инициативным поведением персонала на основе организационных механизмов мобилизации проактивности работника, которая представляет научный интерес. В этой связи интересной представляется классификация форм и моделей инициативного поведения персонала, предложенная типология позволяет осуществить выбор методов управления инициативным поведением, учитывая поведенческие модели работников. В целом можно поддержать и предложенный исследователем методический инструментарий, позволяющий диагностировать механизмы управления инициативным поведением персонала.

Выделенные и предлагаемые автором личностные механизмы инициативного поведения не вызывают возражений и содержат элементы научной новизны.

В то же время, несмотря на значимые положительные результаты исследования и достаточное количество положений, обладающих научной новизной, по работе можно высказать следующие замечания:

1. Из автореферата не понятно, как определялся характер профессиональной деятельности работников, влияющий на индивидуальную инициативность. Почему были выделены именно инновационно-интеллектуальная и условно предпринимательская. Могут ли другие виды деятельности способствовать проявлению инициативы;

2. Кроме того, спорным является выделение самоустраняющегося поведения как одной из форм инициативного поведения, если оно характеризуется отсутствием инициативы как таковой.

Однако отмеченные недостатки не снижают ценности и значимости выполненной работы и могут быть разрешены в процессе дискуссии.

В целом автореферат позволяет сделать вывод, что диссертация Семеновой И.В. представляет собой актуальное содержательное и законченное исследование, отличается научной новизной, имеет теоретическую и практическую значимость. Все вышесказанное позволяет считать, что диссертация Семеновой И.В. соответствует критериям 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).

Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»,
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики труда и управления персоналом
Масалова Юлия Александровна

630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, 52/1 каб. 5-306 (5 корпус)
y.a.masalova@edu.nsuem.ru
сот.89137612715; раб. т. (8-393) 243-95-12

