

Отзыв

на автореферат диссертационной работы 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 современных экономических отношений, которые предполагают модернизацию российской экономики на основе инноваций и внедрение в практику новых методов управленческой деятельности, основным ресурсом предприятия следует признать персонал, обладающий определенными качествами, важными для организации. Для эффективного управления человеческими ресурсами необходимо учитывать и развивать в персонале инициативное поведение и проактивность, поэтому актуальность диссертационного исследования не вызывает сомнения. Основные научные и практические результаты представлены автором в соответствии с целью и задачами исследования. Положения диссертационной работы имеют большое практическое значение для организаций, которые имеют целью повысить свою эффективность за счет грамотного управления системой отношений, возникающих в процессе формирования и использования личностных и организационных механизмов активизации инициативного поведения персонала.

Соискателем раскрыта сущность потенциала проактивности работника как источника индивидуальной инициативы, дана характеристика его основных элементов, представлена классификация видов организационных инициатив. Выявлены организационные механизмы активизации инициативного поведения, обоснован контекстный подход к управлению инициативным поведением работника. В диссертационном исследовании разработан инструментарий оценки потенциала проактивности работника во взаимосвязи с организационными механизмами активизации инициативного поведения персонала, представлены результаты исследования потенциала проактивности работников на предприятиях г. Пермь.


Достоинством работы является методический инструментарий управления инициативным поведением персонала, который состоит из модели управления инициативным поведением персонала, методики диагностики механизмов управления инициативным поведением персонала, а также конкретных мер, учитывающих особенности потенциала проактивности работника целевых групп персонала.

Несмотря на положительную оценку диссертационного исследования Семеновой И.В., необходимо отметить некоторые его недостатки. Из текста автореферата не вполне ясно, как формировалась выборка для исследования в рамках второй главы: все ли сотрудники исследуемых предприятий приняли участие в организованном автором опросе персонала? Если выборка не была сплошной, то каким образом обеспечивалась случайность попадания сотрудников в выборку? Ведь именно случайность выборки дает право использовать количественные методы (а автор использует в работе корреляционный, регрессионный анализ), позволяет избежать смещенных оценок и распространить выводы исследования на генеральную совокупность.

Также возникают вопросы к определению значимости взаимосвязей между элементами потенциала проактивности работников: рассчитанные коэффициенты корреляции, определенные автором как значимые (на уровне $p < 0,05$), находятся в интервале от 0,34 до 0,67 (таблица 3 автореферата). Согласно общей классификации значимости коэффициентов корреляции такие значения определяют корреляцию как «умеренную» и «среднюю», то есть, «сильной» корреляции в рамках исследования выявлено не было.

Как вычисляются составляющие индексов самолидерства, саморазвития, вовлеченности, мотивации, культуры (таблица 8 автореферата) – также осталось за пределами текста автореферата. Соответственно, оценить, к какой шкале (порядковой, интервальной, отношений) принадлежат значения, которые автор смело суммирует и извлекает из них квадратный корень, а, следовательно, и правомерность применения этих математических операций, к сожалению, не представляется возможным.

В целом, считаем, что диссертация Семеновой Ирины Владимировны «Управление инициативным поведением персонала на основе организационных и личностных механизмов проактивности работника» является законченной научно-исследовательской работой и отвечает требованиям «Положения о порядке присуждения ученых степеней», а её автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры управления персоналом
и экономики труда Школы экономики и менеджмента
федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
Дальневосточного федерального университета,
Заслуженный экономист Российской Федерации  Е.А. Гнездилов



690922, Россия, Приморский край, п. Русский,
п. Аякс 10, кампус ДВФУ, о. Русский, корп. G 22, каб. G416
Тел.: 8 (423) 2 65 24 24 доб. 2996
E-mail: gnezdilov.ea@dvfu.ru