



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ»
(ГУУ)

Рязанский проспект, 99, Москва, 109542

Телефон/факс (495) 377-89-14

Http://www.guu.ru, E-mail : inf@guu.ru

ОКПО 02066598, ОГРН 1027739017976, ИНН 7721037218, КПП 772101001

20.03.2018 № 33/63
На № _____ от _____

«Государственный университет управления»,

УТВЕРЖДАЮ
Проректор ФГБОУ ВО

Н.Н. Михайлов

подпись, печать

32 03 2018 г.

В объединенный диссертационный совет Д 999.118.02
при ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет», ФГАОУ ВО
«Южно-Уральский государственный университет

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию Семеновой Ирины Владимировны
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)»

Актуальность темы диссертационной работы

В условиях высокой конкуренции, экономической нестабильности и непрерывных изменений в рыночной среде важнейшими факторами жизнеспособности организации являются не только квалификация и трудовая мотивация персонала, но и способность сотрудников к инициативному поведению, их внутренняя потребность в повышении своей компетентности и ответственность за общий результат. Практика показывает, что проблема инициативного поведения не решается при помощи традиционных методов стимулирования, использование которых может обеспечить лишь краткосрочную заинтересованность сотрудников в решении проблем производительности труда и эффективности производства, тогда как устойчивая проактивность требует задействования внутренних движущих сил, сконцентрированных в личностном потенциале каждого работника. Вследствие этого насущной необходимостью для современных организаций становится создание специфических организационных предпосылок и управленческого инструментария для поддержки проактивности персонала.

Решение обозначенной задачи осложняется многоаспектностью проблем и фрагментарностью научных исследований в области управления инициативным поведением персонала – от понимания его активизирующего начала на личностном уровне, до построения организационных механизмов, способствующих самоинициируемой деятельности сотрудников в интересах организации.

Вышесказанное свидетельствует об актуальности темы диссертации И.В. Семеновой для науки и практики менеджмента.

Оценка структуры и содержания диссертации

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и пяти приложений. Основной текст составляет 180 стр., проиллюстрирован 14 рисунками и содержит 29 таблиц. Список литературы включает 194 наименования, в том числе 75 зарубежных источников и публикаций.

Во введении раскрыта и обоснована актуальность темы диссертационного исследования; сформулированы его цели и задачи, определены объект, предмет, методологическая и информационная база; дана характеристика положений, обладающих научной новизной; отражена теоретическая и практическая значимость работы.

Первая глава «Организационные и личностные механизмы управления инициативным поведением персонала» посвящена формированию теоретико-методологической основы диссертационного исследования, включая глубокий анализ теорий и концепций проактивного и инициативного поведения; авторскую интерпретацию понятия «инициатива работника» и классификацию ее форм в организации; обоснование взаимосвязи между проактивностью работника и элементами его трудового потенциала; авторское понятие потенциала проактивности работника (ППР) и характеристику его составляющих; структуру, сущность и функции организационных механизмов инициативного поведения персонала; обоснование контекстного подхода к управлению инициативным поведением персонала на основе активизации ППР.

Во второй главе «Исследование потенциала проактивности работника и механизмов его мобилизации в организациях» представлены результаты эмпирического исследования, выполненного на основе авторской модели в восьми компаниях различных видов деятельности, позволившего выявить ряд устойчивых закономерностей и взаимосвязей между ППР и организационными механизмами инициативного поведения персонала.

В третьей главе «Методический инструментарий управления инициативным поведением персонала» представлена авторская модель управления инициативным поведением персонала, выделены и структурированы инструменты управления человеческими ресурсами в данной области; предложена типология персонала по характеристикам ППР, а также методика диагностики механизмов управления инициативным поведением персонала.

В заключении приведены основные результаты и сформулированы выводы по диссертационному исследованию.

Структура диссертации логически последовательно раскрывает тему работы, названия глав и параграфов точно отражают их содержание, полностью соответствующее цели и задачам исследования в отношении его объекта и предмета. Работа сбалансирована по объему, используемые рисунки и таблицы качественно систематизируют исследовательский материал.

Автореферат полностью соответствует содержанию диссертации и отражает ее основные теоретические и методические результаты.

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

Основные научные результаты диссертационного исследования, полученные автором лично, раскрываются в следующих положениях.

1. Предложено новое понятие – «потенциал проактивности работника» (ППР), который определяется автором как самовозобновляющийся активно-деятельностный компонент индивидуального трудового потенциала, отвечающий за степень проявления добровольной активности работников (с. 42). В авторском понимании ППР выступает как органичное сочетание трех личностных свойств – самолидерство, саморазвитие и вовлеченность, формирующих потребность, способность и готовность работника улучшать и реализовывать свои профессиональные и личностные возможности в интересах организации (с. 43, 45). Обоснованность данных положений подтверждается всесторонним анализом трудов зарубежных и отечественных ученых (с. 33-41), а их достоверность – результатами эмпирического исследования, проведенного лично автором (с. 94-105). Учитывая, что в предыдущих научных работах проактивные составляющие трудового потенциала не изучались, можно утверждать, что авторское понятие потенциала проактивности работника соответствует критериям научной новизны.

2. Выявлены и систематизированы причинно-следственные связи между ППР и характеристиками организационной среды, образующими внешние условия для реализации инициативного поведения – структура управления, организационная культура, практики лидерства, обучения, развития и мотивации персонала (с. 98, 108). В ходе эмпирического исследования автором установлено, что инициативное поведение сотрудников зависит от силы влияния внутренних или внешних механизмов активизации на тот или иной элемент ППР (с. 121-122), и может блокироваться, если комбинация указанных факторов организационной среды не согласуется со свойственными характеру их труда (инновационно-интеллектуальный или условно предпринимательский) типами ППР (с. 121-125). В имеющихся научных исследованиях данные зависимости не исследовались, поэтому полученный результат определенно обладает научной новизной, практическая значимость которого заключается в разработанной автором структуре инструментов управления инициативным

поведением (табл. 3.2, с. 133), позволяющей выбирать управленческие практики в зависимости от ППР работника.

3. Сформирована типология моделей инициативного поведения работников, дифференцированных по формам ППР и преобладающим механизмам их активизации (с. 153). Автором исследованы и качественно определены четыре типа инициативного поведения – проактивное, активное, присоединяющееся и самоустраняющееся (с. 152-154). Эмпирически доказано, что первопричиной инициативного поведения может являться любой из элементов ППР, при этом другие элементы могут оказывать усиливающее либо нейтральное влияние на поведение работника (с. 146-152). Данное положение развивает имеющиеся научные подходы к классификации активного трудового поведения, поскольку увязывает в единое целое внутренние и внешние механизмы инициативного поведения, а с практической точки зрения позволяет идентифицировать группы работников

4. Предложена авторская модель управления инициативным поведением персонала на основе организационных механизмов мобилизации ППР, включающая совокупность управленческих процессов по формированию организационной среды, целенаправленно содействующей инициативному поведению рядовых сотрудников (с. 135). Данная модель опирается на известные принципы поддержки трудовой активности персонала, рекомендации ученых, а также опыт передовых компаний. Явным отличием авторской модели является целевая ориентация на решение конкретных задач управления инициативным поведением персонала в разрезе его целевых категорий (во-первых, для разработки и внедрения новых продуктов и услуг, методов производства и продаж и т.д.; во-вторых, в целях повышения эффективности труда и производственных процессов; в-третьих, для создания инновационного ядра персонала – будущих лидеров инноваций и организационных изменений) (с. 134-136), а также комплекс практических инструментов, относящихся как к системе управления организации, так и к системе управления персоналом, вместо отдельной функции стимулирования (с. 136-137).

5. Разработана методика комплексной диагностики механизмов управления инициативным поведением с целью оценки степени готовности работников и самой организации к инициативам со стороны персонала (с. 156, 161-162, 168-170, 173). Авторская методика является оригинальной как по целевому назначению, так и по предложенному инструментарию, применение которой на практике позволяет определить потенциальную способность и готовность рядовых сотрудников к инициативной деятельности, выявить организационные преимущества и барьеры для инициативы, предметно определить направления и выбрать методы повышения активности персонала.

Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, обеспечивается:

- глубоким и всесторонним анализом теоретических и методических основ, а также результатов эмпирических исследований по проблематике управления инициативным поведением персонала, содержащихся в работах отечественных и зарубежных ученых;
- использованием методов проектирования и проведения научного исследования;
- применением стандартных методов социологического исследования (опрос персонала) и статистического анализа (корреляционный, факторный, кластерный и регрессионный анализ);
- результатами эмпирического исследования, проведенного лично автором, с достаточной по объему и представительности выборкой;
- анализом практики управления трудовой активностью персонала, применяемой передовыми организациями;
- внедрением прикладных результатов диссертации в ряде организаций различных видов деятельности.

Значимость результатов диссертации для науки и практики

Научная значимость диссертации заключается в существенном углублении теоретических положений, раскрывающих причины, факторы и движущие силы добровольной активности работников в организации, а также в формировании целостного и непротиворечивого подхода к управлению инициативным поведением персонала.

С практической точки зрения ценность результатов диссертационного исследования состоит в методическом обеспечении процессов управления человеческими ресурсами в организациях, заинтересованных в инициативной деятельности персонала.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационного исследования

Результаты и выводы, полученные в ходе диссертационного исследования, могут быть применены в организациях любых видов деятельности в качестве методических рекомендаций по проведению исследования, измерения и оценки степени проактивности сотрудников, диагностике организационной среды и выбору наиболее эффективных инструментов управления человеческими ресурсами, обеспечивающих рост интенсивности и качества инициатив со стороны персонала для решения задач повышения производительности труда, внедрения инноваций и реализации организационных изменений.

Теоретические положения, сформированные в диссертационной работе могут использоваться в учебном процессе при преподавании дисциплин «Организационное поведение», «Менеджмент», «Управление человеческими ресурсами» и других.

Кроме этого, представленные в диссертационной работе теоретические положения, а также инструментарий эмпирического исследования могут быть использованы для дальнейших научных исследований по вопросам управления инициативным поведением персонала.

Замечания по диссертационной работе

Ряд положений диссертационного исследования И.В. Семеновой, по нашему мнению, требует уточнения:

1. Раскрывая сущность потенциала проактивности работника, автор характеризует его как мотивационно-насыщенный компонент трудового потенциала. Однако вопросы мотивации персонала ни в теоретической, ни в методической части работы не раскрываются. Хотя идея ППР, как предшественника положительной внутренней мотивации, достаточно отчетливо звучит в диссертации, данной проблеме следовало уделить внимание, чтобы продемонстрировать преимущество или ограниченность применения мотивационно ориентированного подхода в области управления инициативным поведением персонала.

2. В эмпирическом исследовании участвовали организации, существенно различающиеся не только по виду деятельности и времени существования, но и, как представляется, по экономическим результатам. Соответственно, возникает вопрос: имеются ли какие-либо свидетельства того, что инициативное поведение персонала оказывает значимое влияние на прибыль, рентабельность, производительность организации?

3. Модель диагностики механизмов управления инициативным поведением персонала, представленная на рис. 3.2 (с. 157), не достаточно проработана в плане визуализации подхода, в частности отсутствует целевой блок, без которого невозможно понять назначение модели.

4. Несмотря на убедительность авторской модели управления инициативным поведением, остается открытым вопрос о методах стимулирования персонала, который в работе лишь комментируется в общем контексте. Автору следовало бы учитывать значимость денежного вознаграждения для российских работников и предложить конкретные инструменты.

Указанные замечания имеют дискуссионный характер и не снижают качества диссертационной работы, представляющей несомненный интерес как для научного сообщества, так и практикующих специалистов.

**Заключение о соответствии диссертации критериям
«Положения о присуждении ученых степеней»**

Диссертация И.В. Семеновой, представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук, является самостоятельной законченной научно-квалификационной работой, в которой содержится решение актуальной задачи активизации инициативы персонала в целях повышения эффективности и развития организации, имеющей значение для развития теории и практики менеджмента. В ней изложены новые научные результаты и положения, свидетельствующие о личном вкладе автора диссертации в исследуемую область знаний.

Основные научные результаты диссертационного исследования опубликованы в 15 статьях, в том числе в 5 рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

В диссертации не обнаружены заимствования текстов или каких-либо научных результатов без ссылки на автора и (или) источник. Все оригинальные суждения и прямые цитирования в тексте сопровождаются ссылками, выполненными в соответствии с требованиями.

Считаем, что представленная к защите диссертация на тему «Управление инициативным поведением персонала на основе организационных и личностных механизмов проактивности работника» соответствует п.п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», а ее автор Семенова Ирина Владимировна достойна ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Отзыв рассмотрен и утвержден на заседании кафедры «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Государственный университет управления (ГУУ)», протокол № 7 от «22» марта 2018 г.

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом»
ФГБОУ ВО ГУУ
к.э.н., доцент

Р.Р. Ашурбеков

Отзыв составил:
к.э.н., доцент, профессор
кафедры «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО ГУУ

В.Г. Коновалова

Подписи Ашурбекова Р.Р. и Коноваловой В.Г. удостоверяю:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления (ГУУ)».
109542, г. Москва, Рязанский пр-т, 99. Телефон/факс: +7 (495) 377-89-14.
Адрес электронной почты: inf@guu.ru