

В диссертационный совет Д ПНИПУ 08.07
при Пермском национальном исследовательском
политехническом университете

ОТЗЫВ

официального оппонента доктора экономических наук,
профессора Гагаринской Галины Павловны
на диссертационную работу Арзамасовой Галины Сергеевны
**«Формирование эколого-интегрированной модели управления
человеческими ресурсами»**, представленной на соискание ученой степени
кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и
управление народным хозяйством (менеджмент)

Актуальность темы исследования определяется приоритетностью вопросов создания экологически безопасных производств для современных предприятий и, как следствие, необходимостью поиска и обоснования новых механизмов управления экологической ответственностью компаний, обеспечивающих реализацию бизнес-процессов при активном участии работников в достижении корпоративных экологических целей, поскольку наряду со многими аспектами экологического менеджмента компетентный и мотивированный персонал, ответственно выполняющий профессиональные обязанности с учетом требований к охране окружающей среды является ключевым ресурсом организации в обеспечении экологической результативности и успешной реализации эколого-ориентированных стратегий бизнеса и источником экологических идей и инноваций. В связи с этим тема диссертационного исследования Г.С. Арзамасовой актуализирует значимость политик и практик управления персоналом для формирования экологически-ориентированного человеческого капитала и необходимость комплексного подхода для достижения экологических показателей предприятия, основанного на интеграции деятельности в области управления человеческими ресурсами и задач экологического менеджмента компаний.

Общая характеристика и содержание работы

Формирование «зеленых» моделей управления персоналом является значимой научной и практической задачей, для решения которой требуется развитие соответствующей научно-исследовательской базы. В частности, на данный момент имеются некоторые теоретические разработки, касающиеся систем управления человеческими ресурсами для экологически ориентированных организаций. Однако в малой степени изучены механизмы формирования и развития таких систем с учетом разных экологических приоритетов и подходов к организации природоохранной деятельности в

компании в соответствии с требованиями реализации корпоративной экологической ответственности. Ответы на эти важные научные и практические вопросы можно найти в диссертации Г.С. Арзамасовой.

Основным преимуществом диссертационной работы является то, что в ней проведено комплексное изучение объекта и предмета исследования, что позволило представить личностные и организационные механизмы формирования экологически ответственного персонала, что позволяет по-новому посмотреть на способы обеспечения организации качественными человеческими ресурсами для решения экологических задач и реализации корпоративной экологической ответственности.

Бесспорным отличием работы является поведенческий подход к исследованию проблемы формирования экологически-ответственного персонала. На данный момент экологическая ответственность и поведение персонала изучены с позиций психологии личности, экологической психологии, социологии, организационного поведения. Соискатель опирается на эти исследования, но при этом расширяет теоретическую, методологическую и методическую базы за счет управленческих механизмов развития экологической ответственности сотрудников.

Достоверность и обоснованность новизны научных положений, выводов и рекомендаций, полученных в диссертации

Достоверность результатов и выводов диссертационной работы подтверждается результатами эмпирического исследования, охватившего более 1500 человек в трех крупных компаниях Пермского края, включая руководителей, специалистов и рабочих производственных и непроизводственных подразделений. Исследование проведено с соблюдением базовых требований к опросным социологическим методам. База исследования и выборочная совокупность обоснована в тексте диссертации (стр. 68-75). В параграфе 2.1 и в приложениях 2 к диссертации представлен инструментарий эмпирического исследования. В параграфе 2.3, параграфе 3.2 и приложениях 3,4,5 обобщены, сгруппированы и интерпретированы полученные в ходе исследования результаты.

Все выводы в ходе анализа обоснованы с позиции современной методологии в областях экологического менеджмента и управления персоналом. В диссертации проанализировано большое количество научных работ зарубежных (145 источников) и отечественных авторов (51 источник). При этом соискатель корректно обосновывает своё аргументированное отношение к теоретическим и методологическим положениям по данным

направлениям исследований, дает пояснения и формулирует оригинальные положения, обладающие научной новизной.

Основные научные результаты, их теоретическая и практическая значимость

Все научные результаты в диссертации полностью соответствуют цели и задачам исследования, последовательно и обосновано доказывают их научную новизну. Остановимся на некоторых научных результатах, на наш взгляд, обладающих наибольшей теоретической значимостью:

1. Получили развитие методологические основы экологического управления человеческими ресурсами, в частности выделены типы моделей управления человеческими ресурсами для реализации экологических стратегий компании (стр. 30-33), показана их связь с уровнями экологической ответственности и степенью развития систем экологического менеджмента компаний (стр. 38).

2. Обоснована взаимосвязь между «зелеными» практиками управления персоналом и целями корпоративной экологической ответственности на личностном уровне, а именно – экологическая ответственность персонала, трактуемая автором как форма внутренне мотивированного экологически значимого поведения сотрудников, обуславливающая высокую степень участия сотрудников в достижении экологических результатов компании (стр. 22, 34). Выделены компоненты экологической ответственности персонала, в частности, экологическая компетентность, обеспечивающая осознанность применения экологических знаний, умений, навыков в осуществлении эколого-ориентированной профессиональной деятельности (стр.45-47) и экологическая вовлеченность (стр. 47-50), как форма устойчивого проявления экологического поведения сотрудниками, как при выполнении профессиональных обязанностей, так и в дополнительных экологических мероприятиях организации (стр. 51, 82).

3. Вызывает интерес классификация форм и моделей экологического поведения персонала (консервативное, прагматическое, активное и проактивное) (стр.110-111) и установленные в соответствии с ними категории персонала по типу экологической ответственности (табл. 3.5, стр.113-114), а также выделенные практики управления персоналом с учетом степени выраженности компонентов экологической ответственности – экологической компетентности и экологической вовлеченности персонала (табл. 3.9, стр.121-122).

Практическую значимость имеют следующие положения:

1. Выделены практики управления персоналом, направленные на формирование экологической компетентности и экологической вовлеченности персонала (стр. 60-63). Эмпирически доказана необходимость применения системного подхода к формированию экологической ответственности сотрудников на всех стадиях управления персоналом (стр. 80-83).

2. Обладает значительной новизной предложенная модель управления человеческими ресурсами на основе объединения поведенческого и функционального подхода к формированию экологической ответственности персонала. Центральное место в этой модели занимают «зеленые» практики управления персоналом, включая проектирование «зеленых» рабочих мест, подбор, найм и введение в организацию, подготовку и обучение персонала, оценку экологической результативности и стимулирование, разработку «зеленой» организационной культуры для повышения экологической ответственности сотрудников (табл.3.10, стр. 123-124; табл. 3.19, стр. 143-144). Обоснование применения «зеленых» УЧР-практик для повышения экологической ответственности персонала проведено тщательно и убедительно.

3. Интересным и полезным для практики может являться предлагаемый соискателем инструментарий исследования экологической ответственности персонала, включая измерение и оценку экологической компетентности и экологической вовлеченности сотрудников, а также практик, оказывающих влияние на их формирование (стр.63-75; стр. 116-119). Предлагаемый инструментарий может быть использован для диагностики состояния систем управления персоналом в эколого-ориентированных организациях, а также для анализа результативности конкретных «зеленых» практик, выбора направлений развития системы управления персоналом с учетом экологических приоритетов компании.

Дискуссионные вопросы и замечания по диссертационной работе

В целом полученные результаты демонстрируют высокую научную значимость работы, а также её прикладную ценность. Вместе с отмеченными достоинствами в диссертационной работе имеются недостатки и дискуссионные моменты:

1. В работе утверждается, что применение «зеленых» практик управления персоналом оказывает влияние на повышение экологической результативности и эффективности предприятия. При этом в эмпирической части диссертации данное утверждение не проверяется, также не приводится характеристика таких показателей или конкретные примеры изменения

экологической результативности, обусловленных применением конкретных практик. Логика автора понятна, исследование носит поисковый характер, где в качестве объекта выбраны компании с высоким уровнем экологической ответственности и подтвержденной экологической результативностью. Считаю, что работа получила бы более убедительные результаты с введением компоненты «экологическая результативность», что может стать перспективным направлением для дальнейшего развития исследований в области экологического управления человеческими ресурсами.

2. При изучении компонентов экологической ответственности персонала не приводится оценка влияния индивидуальных характеристик сотрудника, в том числе половозрастных характеристик, стажа и образования на их формирование ее компонентов (экологической компетентности и экологической вовлеченности). То есть, можно допустить, что существует взаимосвязь между образованием и экологическими знаниями сотрудника, так же как взаимосвязь между возрастом респондента и добровольной вовлеченностью (молодые сотрудники, как правило, более активны, заинтересованы и инициативны). Это соответственно, вызывает вопрос об устойчивости экологической ответственности сотрудника, что может препятствовать правильному выбору практик управления персоналом.

3. В исследование не включены небольшие компании с меньшими экологическими задачами, численностью персонала, отраслевой принадлежностью и т.д., что не дает однозначного ответа об универсальности разработанной автором модели. Включение в исследования компаний разного типа могло бы обогатить работу, а сравнительная характеристика укрепить полученные в ходе исследования выводы.

Отмеченные замечания носят уточняющий и рекомендательный характер и не снижают в целом ценности и значимости диссертационной работы для теории и практики менеджмента.

Заключение

Диссертация Г.С. Арзамасовой представляет собой самостоятельное завершённое научное исследование, выполненное на актуальную для науки и практики тему. Новые научные результаты, полученные соискателем и развивающие представления о развитии систем управления персоналом для реализации корпоративной экологической ответственности, базируются на обширном эмпирическом материале, имеют существенное значение для экономической науки и представляют практический интерес для организаций в условиях изменяющейся мировой и российской экологической повестки.

Основные положения диссертации в достаточной степени изложены в научных публикациях (22 публикаций общим объемом 12,435 п.л., авторских 9,255 п.л., в том числе 5 работ в журналах, включенных в перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации, и 1 статья в журнале, индексируемом в базе данных Web of Science). Автореферат отражает содержание, основные положения и выводы диссертационной работы и наглядно демонстрирует вклад автора в проведенное исследование, раскрывая научную новизну и практическую значимость работы.

Диссертационная работа, включая постановку актуальной задачи, методы её решения, практическое использование полученных результатов, полностью удовлетворяет требованиям ВАК к кандидатским диссертациям, изложенным в п. 9 «Порядка присуждения ученых степеней в ПНИПУ», утв. ректором ПНИПУ от 09 января 2018 г., предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук. Автор диссертации Арзамасова Галина Сергеевна заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Официальный оппонент

Заведующая кафедрой «Экономики
и управления организацией»
ФГБОУ ВО «СамГТУ»
д.э.н., профессор

Гагаринская Г.П.

Подпись Гагаринской Г.П.
Ученый секретарь
ФГБОУ ВО «СамГТУ» д.э.н.

Малиновская Ю.А.

адрес: 443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, д. 244, каб. 506
тел.: + 7 (846) 278-43-81
e-mail: eyo080505@mail.ru