

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского»**
(ФГБОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»)

Пр. Мира, 55-А, г. Омск, 644077,
Тел.: (3812) 67-01-04, факс: (3812) 22-36-41

E-mail: rector@omsu.ru

<http://www.omsu.ru>

ОКПО 02069007, ОГРН 1025500532947,
ИНН/КПП 5501003925/550101001

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе
ФГБОУ ВО «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского»,
доктор физико-математических наук,
профессор



Прудников

_____ № _____
На
№ _____ от _____

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (ФГБОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского») 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 диссертации.

Переход на принципы устойчивого развития, «зеленой» экономики и усиление экологического фактора в национальной стратегии развития РФ определяет востребованность научных разработок, связанных с совершенствованием механизмов управления экологической ответственностью хозяйствующих субъектов. Для социально ответственных компаний экологические результаты и показатели становятся конкурентным преимуществом, что предполагает выявление и мобилизацию внутренних резервов и возможностей по достижению экологической эффективности через совершенствование управления природоохранной деятельностью и приведением ее в соответствие с принципами устойчивого развития, а также использованием современных концепций менеджмента в данной сфере. Это находит отражение в растущем числе исследований и публикаций по данной теме, а также появлении новых форматов и механизмов управления экологической ответственностью бизнеса через применение политик и практик управления человеческими ресурсами (УЧР) и перевода их в практическую плоскость. Однако эти вопросы

пока не нашли достаточно полного теоретического и методического обоснования. С этой точки зрения, диссертация Г.С. Арзамасовой, посвященная формированию эколого-интегрированных моделей УЧР для реализации корпоративной экологической ответственности представляется актуальной, своевременной, отвечающей запросам науки и практики.

Общая оценка диссертационной работы.

Диссертационная работа Г.С. Арзамасовой оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научным работам. Структурно работа включает введение, три главы, заключение и список литературы из 194 источников. Работа представлена на 187 страницах, содержит достаточное количество иллюстративного материала (21 рисунок и 44 таблицы) и приложения. Содержание работы полностью соответствует цели и задачам, поставленным в рамках диссертационного исследования, отражает логическую последовательность их решения.

В первой главе «Методология экологического управления человеческими ресурсами» (с. 12-54) рассматриваются теоретико-методологические подходы и механизмы управления корпоративной ответственностью компаний (КЭО) через внедрение политик и практик УЧР; на основе обширного анализа дано уточненное понятие КЭО и представлена характеристика моделей экологического менеджмента с точки зрения разных уровней КЭО (стр. 19-20); представлена общая модель достижения результатов КЭО через консолидацию деятельности по управлению персоналом и экологическому менеджменту (стр.22). В главе детально рассмотрены ключевые аспекты, существующие научные подходы и методологические разработки в области формирования экологического УЧР с выделением двух типов моделей (ориентированной и интегрированной) (стр. 23-38); представлена характеристика взаимосвязи между моделями экологического менеджмента и моделями УЧР при реализации эко-ответственности компании (стр.37-38); выделен ключевой результат реализации эколого-интегрированных моделей УЧР – экологическая ответственность персонала, как субъекта управления эко-ответственностью организаций, проактивно содействующего и вносящего вклад в достижение экологической результативности (стр.32-37; таб.1.5) В параграфе 3 на основе теорий экологической ответственности личности и экологического поведения персонала представлена структурно-содержательная характеристика экологической ответственности персонала и дана характеристика практик управления персоналом, оказывающих влияние на ее формирование (стр.39-52) .

Во второй главе «Исследование механизмов формирования экологической ответственности персонала» автор представляет дизайн эмпирического исследования с целью тестирования гипотез относительно влияния практик управления персоналом, ориентированных на достижение экологических целей и показателей, на формирование экологической ответственности персонала, как совокупности экологической компетентности и вовлеченности сотрудников в экологическую деятельность организации (стр. 55-65). Представлен

инструментарий исследования, разработанный автором и верифицированный на пилотном исследовании (стр.64-68; приложение 2, стр.178-181). В третьей части главы представлена апробация разработанной соискателем теоретической модели и выдвинутых гипотез на выборке 1522 сотрудников трех крупных промышленных предприятий, обосновывающей необходимость формирования эколого-интегрированных моделей и формирования экологических практик на всех стадиях управления персоналом на предприятии (стр.75-83; приложение 3, стр. 182-186).

В третьей главе «Формирование эколого-интегрированной модели управления человеческими ресурсами» отражены общие концептуальные вопросы формирования таких моделей в организации, включая принципы, цели, ожидаемые результаты, практики управления персоналом, уровни интеграции с эко-менеджментом и взаимодействия между кадровыми службами, природоохранными отделами, руководством организации и линейными менеджерами (стр.87 – 101). На основе типологии сотрудников по экологической ответственности и ролевой модели сотрудников в достижении экологической результативности (стр.105-114) предложены рекомендации по применению практик УЧР для повышения компетентности, мотивации и вовлеченности сотрудников в достижение экологических результатов (стр.121-122). В третьем параграфе главы даны практические рекомендации по внедрению и развитию таких практик в эколого-ориентированных компаниях с учетом уровня развития КЭО и применительно к разным моделям системы экологического менеджмента компании.

В заключении (стр. 147-149) представлены основные выводы и результаты диссертационного исследования.

Автореферат соответствует содержанию диссертации, в нем в достаточной степени отражены основные защищаемые положения, полученные автором теоретические и практические выводы.

Основные научные результаты, их новизна и значимость

К ключевым результатам и выводам, определяющим новизну исследования, относятся следующие:

1. Выделены специфические признаки и типы моделей УЧР с учетом уровня экологической ответственности (базовый, средний, высокий) и степени развития систем экологического менеджмента (реактивный, превентивный и проактивный). Автором впервые дана характеристика эколого-ориентированной и эколого-интегрированной моделей УЧР исходя из критически значимых при реализации корпоративной экологической ответственности параметров системы управления персоналом в организации (гл. 1, §1.2, стр.30-33).

2. Идентифицированы личностные источники формирования экологической ответственности персонала, включающие экологическую компетентность и экологическую вовлеченность сотрудника при реализации экологических целей компании, что позволило определить ключевые процессы и результаты применения эколого-интегрированной модели УЧР для компаний с высоким

уровнем экологической ответственности (гл. 1, §1.3, стр.39-52). Данное положение вносит существенный вклад в развитие методологии «зеленого» УЧР (§1.2, стр.23-38), расширяя существующие научные представления о механизмах индивидуального экологического поведения и практиках управления персоналом, содействующих их активизации.

3. Разработан и апробирован эмпирический инструментарий для анализа влияния практик УЧР на формирование компонентов экологической ответственности персонала, включающий авторский опросник для анкетирования персонала предприятий, разработанный на основе индикаторов экологической компетентности и вовлеченности и практик управления персоналом, оказывающих влияние на их формирование (гл. 2, §2.2, стр.64-75; приложение 2).

4. Эмпирически доказано, что в эколого-ориентированных компаниях, эколого-ориентированные практики УЧР оказывают системное влияние на формирование экологической ответственности сотрудников на всех этапах управления персоналом, включая проектирование «зеленых» рабочих мест, подбор и найм персонала, обучение, оценку экологической результативности, стимулирование экологических показателей и развитие экологической культуры. Также эмпирически доказано, что экологические ценности, знания и навыки (экологическая компетентность) оказывают медиативный эффект на формирование экологической вовлеченности сотрудников при влиянии на нее «зеленых» практик управления персоналом (гл. 2, §2.3, стр.68-85, приложение 3).

5. Впервые разработан методический инструментарий, предназначенный для формирования эколого-интегрированной модели УЧР и ее внедрения в организации с учетом уровня экологической ответственности персонала и типов экологического поведения (гл. 3, §3.2, стр.101-114).

Степень обоснованности вынесенных на защиту научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Достоверность полученных результатов подтверждается использованием классических методов научного исследования, обширной теоретической базой научных трудов отечественных и зарубежных ученых, применением релевантного эконометрического инструментария. Глубокий анализ широкого спектра теоретических и эмпирических исследований российских и зарубежных авторов, представленный в главах 1 и 3, убедительно свидетельствует об обоснованности научных положений и выводов, представленных в диссертационном исследовании Г.С. Арзамасовой.

Помимо этого, научные положения, выводы и рекомендации обоснованы эмпирическим тестированием выдвинутых гипотез исследования на репрезентативной выборке респондентов (более 1500 сотрудников). Необходимо отметить выбор соискателем в качестве объектов исследования крупных промышленных предприятий, оказывающих значительное воздействие на окружающую среду, которые являются дочерними обществами крупнейших ПАО в РФ, что позволяет с определенной долей вероятностью утверждать о

возможности получения релевантных выводов при исследовании аналогичных предприятий. Для анализа полученных результатов в диссертационном исследовании были использованы современные пакеты статистической обработки данных - SPSS Statistics и программный продукт SmartPLS.

В диссертации автором использована обширная информационная база, представленная открытой нефинансовой отчетностью предприятий России, отчетами консалтинговых компаний, Российского союза промышленников и предпринимателей, Всемирного банка и данные, полученные автором в ходе эмпирического исследования.

Достоверность и обоснованность научных результатов также подтверждается их апробацией в виде докладов на 14 международных и российских конференциях и публикаций в ведущих российских журналах. Личный вклад автора отражен в 22 научных публикациях, в том числе в 5 статьях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ, и 1 статья в журнале, индексируемом в базе данных Web of Science.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования.

Теоретическая значимость диссертационного исследования Г.С. Арзамасовой заключается в развитии концепции экологического УЧР в части механизмов формирования корпоративной экологической ответственности на основе методологий управления человеческими ресурсами и экологического менеджмента. Развитию данного направления теоретических исследований способствует разработанный соискателем эмпирический инструментарий, который может быть использован для изучения широкого спектра исследовательских вопросов в области экологического УЧР (гл. 2, §2.2, стр.64-68).

Практическая значимость определяется возможностью использования представленных автором результатов и рекомендаций в практической деятельности компаний, заинтересованных в повышении экологической безопасности, ответственности, в том числе:

- предлагаемый автором диагностический инструментарий для анализа уровня эко-компетентности и эко-вовлеченности персонала и практик УЧР, оказывающих влияние на их формирование, может быть использован для получения исходной информации о состоянии системы управления персоналом в контексте экологических целей и задач предприятия, и являться основой для выбора направлений ее развития (гл. 3, §3.2, стр.116-119);

- практические рекомендации по разработке и внедрению «зеленых» практик УЧР, представленные в параграфе 3.3 (стр. 120-146), могут являться основой для совершенствования существующих подходов и механизмов управления персоналом для экологических целей компании;

- практические рекомендации по применению «зеленых» практик УЧР в зависимости от уровня развития систем эко-менеджмента в компании (гл. 3 §3.3, табл. 3.19, стр. 143) могут служить основой для выбора направления развития

УЧР и формирования ее модели с учетом текущей ситуации для поддержания или подготовки к переходу на более высокий уровень корпоративной экологической ответственности.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.

Теоретические положения и научные выводы диссертационного исследования могут быть использованы российскими и зарубежными компаниями при разработке политик и программ УЧР в контексте достижения стратегических целей экологического развития, формировании программ развития кадрового потенциала, а также при разработке программ экологического развития и реализации крупных экологических проектов. Особенно это актуально для отечественных предприятий в условиях глобальных экологических вызовов, изменений национального экологического законодательства и изменении требований к показателям экологической результативности со стороны потребителей и инвесторов, которые обуславливают существенные изменения во внутренних экологических политиках и программах компаний.

Кроме того, модели и выводы диссертационного исследования могут быть полезны для дальнейших теоретических и эмпирических исследований как в области управления человеческими ресурсами, так и экологического менеджмента. В том числе, представленные в диссертации выводы и результаты могут быть рекомендованы образовательным учреждениям, центрам ДПО и корпоративным университетам для использования в учебном процессе при реализации основных и дополнительных программ по подготовке руководителей, а также специалистов в области управления персоналом и охраны окружающей среды.

Замечания к диссертационному исследованию.

Несмотря на перечисленные выше сильные стороны диссертации Г.С. Арзамасовой, представляется важным обратить внимание на некоторые спорные положения.

1. При характеристике корпоративной экологической ответственности автор в качестве ключевых индикаторов отнесения к трем уровням ответственности (базовый, средний, высокий) рассматривает соблюдение обязательств перед заинтересованными сторонами (стр.15-16) и степень развития системы экологического менеджмента (стр. 18-19, табл.1.2), что в большей степени соответствует крупным компаниям. Для небольших организаций, не имеющих формальной экологической политики и системы экоменеджмента, такой использование данных критериев может быть затруднительно при отнесении себя к тому или иному уровню экологической ответственности и использованию рекомендаций по внедрению практик УЧР, представленными в главе 3. Автору следовало расширить (конкретизировать) перечень критериев с учетом размеров компании, отраслевой принадлежности, количества персонала, организационной структуры и т.д.

2. Раскрывая понятие экологической ответственности персонала (стр.50) и представляя рекомендации по ее повышению (глава 3, параграф 3.2 и 3.3) автор рассматривает только положительное экологическое поведение, но игнорирует вероятность проявления и контрпродуктивного поведения, которое может оказать существенное негативное влияние на достижение экологических результатов, в том числе, являться фактором нарушений законодательства и аварийных ситуаций, что в свою очередь приведет к существенным затратам, репутационным рискам и т.д. Автору следовало уделить внимание этому аспекту и предложить рекомендации по идентификации и переводу в русло положительного экологического поведения деструктивных поведенческих проявлений.

3. В работе не приведена характеристика пилотного исследования (стр. 64) для проверки внутренней надежности предлагаемого инструментария и оценки качества исследовательской модели.

4. На стр. 105 указано, что «для выделения групп работников был использован кластерный анализ методом к-средних (k-means) с предварительным выделением оптимального количества кластеров при помощи построения иерархической модели методом Варда». При этом не указано, каким методом определялось оптимальное количество кластеров, и было выделено 4 кластера.

5. Представленные рекомендации по применению экологических практик управления персоналом не учитывают внутренние факторы организационной среды, оказывающие влияние на их реализацию. Так, например, изменение стратегии развития компании может привести к существенным изменениям требований к квалификации и специализации работников, и, как следствие, в переходный период к существенным экологическим рискам, связанным с деятельностью персонала, что потребует дополнительных мер по подготовке и контролю экологической деятельности сотрудников. Автор упоминает о влиянии таких факторов (стр. 87, стр. 96), но далее не развивает данные положения.

Данные замечания не влияют на качество и значимость диссертационного исследования Г.С. Арзамасовой и носят уточняющий и рекомендательный характер.

Заключение о соответствии диссертационной работы критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней.

Диссертационное исследование Арзамасовой Галины Сергеевны на тему «Формирование эколого-интегрированной модели управления человеческими ресурсами» является самостоятельной и законченной работой, в которой содержится решение актуальной научной задачи формирования механизмов управления экологической ответственностью компаний за счет применения механизмов управления персоналом. Диссертация обладает внутренним единством и согласованностью, содержит значимые научные положения, обладающие новизной и свидетельствующие о личном вкладе автора в развитие таких научных областей как управление человеческими ресурсами и

экологический менеджмент. Цель и задачи соответствуют пунктам 10,13; 10,17 и 10,20 Паспорта научных специальностей ВАК РФ 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Диссертация соответствует критериям, изложенным в п. 9 «Порядка присуждения ученых степеней в ПНИПУ», утв. ректором ПНИПУ от 09 января 2018 г., предъявляемым к диссертациям на соискание степени кандидата экономических наук, а ее автор Арзамасовой Г.С. заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Отзыв обсужден на заседании кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами (протокол № 6 от «02» декабря 2021 г.)

Доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой региональной экономики
и управления человеческими ресурсами ФГБОУ
ВО «Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского»

В.С. Половинко

Подпись Половинко В.С. заверяю:
Ученый секретарь ОмГУ им. Ф.М. Достоевского

О.С. Рогалева

Адрес: ФГБОУ ВО «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского»
г. Омск, 644077, ул. проспект Мира, д. 55-А
телефон: 8 (3812) 67-01-04
e-mail: rector@omsu.ru