

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»**

**Заключение диссертационного совета Д ПНИПУ.08.07
по диссертации Арзамасовой Галины Сергеевны
на соискание ученой степени кандидата экономических наук**

Диссертация «Формирование эколого-интегрированной модели управления человеческими ресурсами» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) принята к защите 22 октября 2021 г. (протокол заседания №14) диссертационным советом Д ПНИПУ.08.07, созданным по приказу ректора Пермского национального исследовательского политехнического университета от 07 ноября 2019 г. № 81-О в рамках реализации предоставленных ПНИПУ прав, предусмотренных абзацами вторым – четвертым пункта 3.1 статьи 4 Федерального закона от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» на основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 23 августа 2017 г. N 1792-р.

Диссертация выполнена на кафедре «Менеджмент и маркетинг» в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, доцент, Эсаулова Ирэна Александровна, профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг» Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет».

Официальные оппоненты:

Гагаринская Галина Павловна, доктор экономических наук (специальность 08.00.05), профессор, заведующая кафедрой «Экономика и управление организацией» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Самарский государственный технический университет»;

Чуланова Оксана Леонидовна, доктор экономических наук (специальность 08.00.05), доцент, профессор кафедры государственного, муниципального управления и управления персоналом Бюджетного учреждения высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет».

Ведущая организация – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (ФГБОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»), г. Омск (отзыв ведущей организации утвержден Прудниковым Павлом Владимировичем, доктором физико-математических наук, профессором, проректором по научной работе, заслушан на заседании кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами и подписан Половинко Владимиром Семеновичем, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой региональной экономики и управления человеческими ресурсами).

По теме диссертации соискателем опубликовано 22 научных труда, в том числе 5 работ – в изданиях, включенных в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук и одна работа в издании, индексируемом в базе данных «Сеть науки» (Web of Science Core Collection). В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем научных трудах.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Арзамасова, Г.С. Green human resource management – концепция управления человеческими ресурсами экологически ответственного бизнеса /

Г.С. Арзамасова, И.А. Эсаулова // Вестник НГУЭУ. 2020. №2. С. 42–53 (0,75/0,6 п.л. автора).

В статье представлен анализ научных трудов в области экологически ориентированного управления человеческими ресурсами, а также разработанная соискателем типология и характеристика моделей управления человеческими ресурсами в контексте экологической устойчивости и ответственности организации.

2. Арзамасова Г.С. Вклад экологического управления человеческими ресурсами в развитие системы экологического менеджмента: опыт российского предприятия / Г.С. Арзамасова, А.А. Черепанов // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. 2020. № 3. С. 114–122 (0,7/0,525 п.л. автора).

На основании результатов анализа практики предприятия нефтегазовой отрасли соискателем выполнена систематизация экологизированных практик управления персоналом и определен их вклад в функционирование и результативность системы экологического менеджмента организации.

3. Арзамасова Г.С. Консолидация практик экологического менеджмента и управления человеческими ресурсами как ключевой фактор развития корпоративной экологической ответственности компании // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. № 3(95). 2020. С. 160–171 (0,75/0,75 п.л. автора).

Представлены авторские положения по консолидации систем управления человеческими ресурсами и экологического менеджмента, обеспечивающие достижение целей корпоративной экологической ответственности.

4. Арзамасова Г.С. Роль экологического управления человеческими ресурсами в формировании экологической ответственности персонала // Российский экономический интернет-журнал. 2021. № 3. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.e-rej.ru/upload/iblock/362/362b5202dfe7e26f82513cae653115f7.pdf> (1,0/1,0 п.л. автора).

В статье представлено научное обоснование предложенного соискателем нового понятия «экологическая ответственность персонала», а

также описаны структурно-содержательные характеристики ее компонентов – экологическая компетентность и экологическая вовлеченность.

5. Арзамасова Г.С. Влияние практик УЧР на экологическую компетентность сотрудников // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. №4. С. 37-43 (0,89/ 0,89 п.л. автора).

В статье представлены результаты эмпирического исследования, выполненного соискателем, доказывающие взаимосвязь между практиками управления персоналом, экологической компетентностью и экологическим поведением сотрудников на рабочем месте.

6. Arzamasova G.S. Analysis of the environmental employee engagement: A case of a Russian enterprise / Arzamasova G.S., Esaulova I.A. // Upravlenets – The Manager. 2021. Vol. 12. No. 3. Pp. 56–66 (1,3/0,7 п.л. автора).

В статье проанализированы основные факторы экологической вовлеченности сотрудников промышленного предприятия и выявлены практики управления персоналом, которые оказывают наибольший вклад в повышение заинтересованности и вовлеченности сотрудников в решение экологических задач.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая концептуальная модель экологического управления человеческими ресурсами, расширяющая границы применимости существующих подходов к управлению корпоративной экологической ответственностью за счет механизмов консолидации систем управления персоналом и экологического менеджмента, совместно обеспечивающих достижение экологических целей организации;

предложен оригинальный подход к управлению корпоративной экологической ответственностью на основе механизмов формирования экологической ответственности персонала;

доказана перспективность использования полученных результатов для процессов перехода компаний на высокие уровни экологической ответственности за счет формирования системы эколого-интегрированных

практик управления человеческими ресурсами, комплексно обеспечивающих развитие экологически ответственное поведение персонала на всех уровнях организации;

введены новое понятие «экологическая ответственность персонала», а также уточнены трактовки понятий «экологическое управление человеческими ресурсами», «экологическая вовлеченность персонала» и «экологическая компетентность персонала», развивающие понятийно-категориальный аппарат управления человеческими ресурсами в эколого-ориентированных компаниях.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны научные положения, вносящие вклад в расширение представлений об организационных и личностных механизмах формирования эколого-интегрированных моделей управления человеческими ресурсами для целей повышения экологической результативности и корпоративной экологической ответственности компаний;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс базовых и специальных методов исследования, включая, анализ, моделирование, синтез, обобщения, классификации, опроса персонала с последующей статистической обработкой, регрессионный и кластерный анализ, методы эконометрического анализа, метод моделирования структурных уравнений, метод наименьших квадратов;

изложены доказательства системного влияния практик управления человеческими ресурсами на экологическую ответственность работников экологически ориентированных компаний;

раскрыты существенные методологические пробелы в теоретическом обосновании, идентификации и построении механизмов интеграции практик управления человеческими ресурсами в экологическую деятельность организаций для достижения высоких результатов корпоративной экологической ответственности;

изучены факторы, определяющие специфику различных уровней корпоративной экологической ответственности и взаимосвязи между типами систем экологического менеджмента и моделями управления человеческими

ресурсами;

проведена модернизация существующих подходов к формированию моделей экологического управления человеческими ресурсами с целью развития механизмов экологической ответственности персонала.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработан и принят к использованию методический инструментарий для диагностики экологической ответственности персонала и практик управления человеческими ресурсами. Результаты проведенных исследований использованы в учебном процессе при подготовке обучающихся по направлению «Управление техноферной безопасностью»;

определены перспективы использования методологии управления человеческими ресурсами для повышения экологической ответственности предприятий различных отраслей экономики;

создана система практических рекомендаций по созданию эколого-интегрированной модели управления человеческими ресурсами, включая принципы, формы консолидации управления человеческими ресурсами и систем экологического менеджмента, комплексный инструментарий для реализации практик экологического управления персоналом;

представлены рекомендации для перехода организаций на более высокий уровень экологической ответственности за счет развития практик, содействующих формированию экологической ответственности персонала.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных, проверяемых данных и фактах в области управления человеческими ресурсами и экологического менеджмента, согласуется с опубликованными эмпирическими данными по теме диссертации;

идея базируется на анализе и обобщении передового опыта в области корпоративной экологической ответственности, экологического менеджмента и управления человеческими ресурсами;

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, репрезентативные выборочные совокупности с обоснованием

подбора объектов исследования и измерения;

установлено, что результаты, полученные автором, согласуются с данными, представленными в научных публикациях в области экологического управления человеческими ресурсами.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии автора во всех этапах диссертационного исследования: при определении задач и гипотез, проведении эмпирического исследования, обработке и интерпретации его результатов; разработке основных положений и выводов, методическом обосновании рекомендаций и апробации результатов исследования, подготовке основных публикаций по выполненной работе.

Диссертационный совет пришел к выводам о том, что:

1) диссертация представляет собой научно-квалификационную работу, которая соответствует критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, и Порядком присуждения ученых степеней в ПНИПУ, утвержденным приказом ректора ПНИПУ от 09 января 2018 г. № 1-О: в работе изложены научно обоснованные теоретико-методологические и практические решения важной социально-экономической задачи повышения экологической ответственности российских компаний за счет создания механизмов консолидации систем управления персоналом и экологического менеджмента.

2) диссертация представляет собой научно-квалификационную работу, включающую исследования по п.п. 10.13, 10.17 и 10.20 паспорта научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент):

п. 10.13. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления.

п. 10.17. Корпоративное управление. Формы и методы корпоративного контроля. Управление стоимостью фирмы. Роль и влияние стейкхолдеров на

организацию. Миссия организации. Корпоративная социальная ответственность. Социальная и экологическая ответственность бизнеса.

п. 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

На заседании 24 декабря 2021 г. диссертационный совет Д ПНИПУ.08.07 принял решение присудить Арзамасовой Галине Сергеевне ученую степень кандидата экономических наук (протокол № 16 от 24 декабря 2021 г.).

Председатель диссертационного
доктор экономических наук, I

.08.07,

И.В. Елохова

Ученый секретарь диссертационного
кандидат экономических наук

ПНИПУ.08.07,

Ю.В. Дубровская

«27» декабря 2021