

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по науке и инновациям
ФГАОУ ВО «Пермский
национальный исследовательский
политехнический университет»
(ФНППУ), доктор технических



Коротаяев

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования

«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

Диссертация «Формирование эколого-интегрированной модели управления человеческими ресурсами» выполнена на кафедре «Менеджмент и маркетинг» соискателем Арзамасовой Галиной Сергеевной.

В период подготовки диссертации и по настоящее время Арзамасова Г.С. работает в ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» на кафедре «Охрана окружающей среды» в должности старшего преподавателя. В 2008 г. окончила Пермский государственный технический университет по направлению «Защита окружающей среды» с присуждением степени магистра с отличием. В период 2008 – 2011 гг. обучалась в аспирантуре по специальности 03.02.08 Экология (технические науки) на кафедре «Охрана окружающей среды». С марта 2020 г. по настоящее время является соискателем в ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» по направлению 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности в т.ч.: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами; управление инновациями;

региональная экономика; менеджмент) на кафедре «Менеджмент и маркетинг».

Научный руководитель – Эсаулова Ирэна Александровна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг» Пермского национального исследовательского политехнического университета.

Диссертацию предполагается представить к защите в диссертационный совет Д. ПНИПУ 08.07, созданный на базе ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент.

По итогам обсуждения принято следующее заключение:

1. Личное участие автора в получении результатов, изложенных в диссертации, заключается в

– выдвигании новых идей в области управления человеческими ресурсами (УЧР) в эколого-ориентированных организациях, отвечающих требованиям актуальности и значимости для науки и практики современного менеджмента;

– формулировании и доказательстве оригинальных гипотез о причинно-следственных связях между практиками экологического УЧР и экологической ответственностью персонала; проведении, анализе и интерпретации результатов эмпирического исследования на предприятиях с использованием авторского методического инструментария;

– разработке прикладных вопросов научно-методического характера, включая модель, принципы, рекомендации по внедрению эколого-интегрированной модели УЧР в организациях.

Личный вклад автора подтверждается непосредственным участием в получении исходных данных, апробации результатов диссертации, подготовкой докладов и публикаций по теме диссертационной работы,

представлением основных результатов исследования на конференциях различного уровня.

2. Научная новизна и значимость результатов диссертационного исследования заключаются:

– в развитии понятийного аппарата экологического управления персоналом, включая новое понятие экологической ответственности персонала, а также дополнении понятий экологической компетентности и экологической вовлеченности персонала, существенно развивающих научные концепции экологического управления человеческими ресурсами.

– в идентификации моделей экологического поведения сотрудников, позволяющих выявлять организационные проблемы и риски, связанные с экологической ответственностью персонала.

– в разработке авторской модели экологического управления человеческими ресурсами, расширяющая методологические и методические подходы к формированию механизмов реализации экологической ответственности компании.

– в формировании методического подхода к внедрению эколого-интегрированной модели управления человеческими ресурсами, обеспечивающий консолидацию механизмов управления персоналом и системы экологического менеджмента в целях повышения экологической результативности организации.

3. Степень достоверности результатов проведенных исследований подтверждается применением автором современных методов проведения исследования, включая методы статистического и эконометрического анализа на базе специального программного обеспечения; значительным объемом теоретико-методологических исследований российских и зарубежных научных разработок; использованием публичной социальной и экологической отчетности российских организаций, консалтинговых компаний; результатами эмпирического исследования, выполненного автором.

4. Практическая значимость исследования заключается в возможности использования авторского методического инструментария для построения политик и процессов управления человеческими ресурсами, согласованных с экологическими стратегиями, политиками и системами экологического менеджмента организаций. Теоретические положения и выводы могут использоваться в образовательной деятельности в преподавании дисциплин в областях экологического менеджмента, управления человеческими ресурсами и охраны окружающей среды.

Основные результаты диссертационного исследования были апробированы и внедрены в организациях г. Перми и Пермского края, именно ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь», ООО «Газпром трансгаз Чайковский», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», а также в Учебный центр АС «Русский регистр – Балтийская инспекция» и ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет». Внедрение результатов диссертации документально подтверждено справками.

Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались и обсуждались на 14 международных, всероссийских и региональных конференциях и форумах.

5. Полнота изложения материалов диссертации в работах, опубликованных соискателем.

Содержание диссертационной работы отражено в 22 работах (общий объем 12,435 п.л., из них авторских – 9,255 п.л.), в т.ч., 5 статей в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук объемом 3,765 п.л. автора и 1 статья объемом 0,7 п.л. автора – в международной базе цитирования Web of Science.

Наиболее значимые работы:

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 (0,75/0,4 п.л. автора).

Личный вклад Арзамасовой Г.С. заключается в проведении обширного анализа научных подходов к управлению человеческими ресурсами в контексте экологической устойчивости организации в рамках концепции Green Human Resource Management (GHRM), на основании которого выявлены две модели экологического УЧР: эколого-ориентированные и эколого-интегрированные эко-УЧР.

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).

Личный вклад Арзамасовой Г.С. заключается в проведении анализа и систематизации экологизированных практик управления человеческими ресурсами (УЧР) и определении их влияния на результативность и эффективность системы экологического менеджмента, а также достижение результатов корпоративной экологической ответственности в условиях российского предприятия.

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).

В работе на основе анализа, проведенного соискателем, дана характеристика практик управления человеческими ресурсами применительно к моделям систем экологического менеджмента (реактивная, превентивная и проактивная), в результате чего были идентифицированы и структурированы практики экологического УЧР,

подходы к консолидации УЧР и системы экологического менеджмента для достижения результатов 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 приводится обоснование нового понятия «экологическая ответственность персонала» (ЭОП), описаны основные характеристики экологически ответственных сотрудников, уточнены понятия и представлены структурно-содержательные характеристики экологической компетентности и экологической вовлеченности персонала, как компонентов ЭОП, и представлен анализ вклада практик экологического УЧР в формирование и развитие экологической ответственности персонала.

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).

На основе результатов опроса персонала промышленного предприятия и моделирования структурных уравнений с помощью метода частичных наименьших квадратов эмпирически доказано, что экологическая компетентность персонала оказывает прямое положительное влияние на поведение сотрудников при решении экологических задач на рабочем месте и способствует повышению их участия в дополнительных экологических мероприятиях, стремлению к повышению экологической результативности, и формируется в результате совокупности практик УЧР.

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).

Личный вклад Арзамасовой Г.С. заключается проведении эмпирического исследования на промышленном предприятии Пермского края, по результатам которого были получены выявлены основные факторы и практики, содействующие высокой вовлеченности сотрудников в решение экологических задач.

6. Соответствие содержания диссертации специальности, по которой она рекомендуется к защите.

Диссертационное исследование соответствует формуле специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством паспорта специальностей ВАК РФ, а именно области исследования «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

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

Область исследования включает:

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

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.

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.

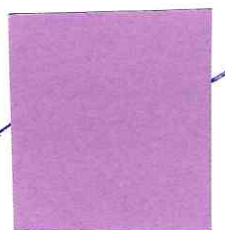
7. Диссертационная работа Арзамасовой Г.С. соответствует требованиям, установленным п. 14 «Положения о присуждении ученых степеней».

Диссертация «Формирование эколого-интегрированной модели управления человеческими ресурсами» Арзамасовой Галины Сергеевны рекомендуется к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по научной специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Заключение принято на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг» Пермского национального исследовательского политехнического университета.

Присутствовало на заседании 19 чел. Результаты голосования: «за» 19 чел., «против» 0 чел., «воздержались» 0 чел., протокол № 1 от 8 сентября 2021 г.

Заведующий кафедрой
«Менеджмент и маркетинг»
доктор экон.наук, профессор



А.В. Молодчик

Секретарь кафедры
«Менеджмент и маркетинг»



О.Н. Гришина