

В Диссертационный совет ФГБОУ ВО
«Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте
Российской Федерации»
119571, г. Москва, проспект Вернадского, д.82

ОТЗЫВ

официального оппонента, члена диссертационного совета
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
на диссертацию Авиловой Елены Николаевны «Совершенствование
системы управления персоналом крупного государственного предприятия»,
представленной на соискание учёной степени кандидата экономических наук
по специальности 5.2.6. – «Менеджмент»

Актуальность выбранной темы диссертационного исследования

Современное положение отечественной экономики в свете событий последних лет требует адекватного ответа на возникающие негативные вызовы. В этих условиях именно государственные предприятия несут основной груз ответственности за стабильность функционирования экономической системы государства. В сложившихся условиях основа надежной работы предприятий в значительной степени определяется организацией работы и управлением производственными коллективами.

Вместе с тем, существующая проблематика, присущая кадровому потенциалу государственных предприятий, делает неэффективными традиционные методы управления персоналом, большинство из которых заимствовано из социалистической эпохи. С другой стороны, в силу особой специфики сложившегося менталитета у работников отечественных государственных предприятий, а также исторически сформированного опыта по управлению такими коллективами, прямое заимствование зарубежного опыта кадрового менеджмента как правило не приводит к успеху. Требуется

его серьезное переосмысление и значительная переработка, что делает эту предметную область перспективным направлением для теоретических исследований и практического освоения новых подходов к управлению персоналом крупных государственных предприятий.

Особое значение сегодня придается вопросам обеспечения кадровой безопасности, разработке предложений по развитию используемых механизмов управления организацией, созданию методик принятия и контроля за исполнением управленческих решений. При этом для руководителей крупных предприятий основной интерес представляют не просто теоретические разработки, а идеи и методы, которые можно практически реализовать, сведя к минимуму возможные риски, связанные с их внедрением и освоением. По большей части такие подходы составляют основу выполненного диссертационного исследования.

Таким образом, можно считать подтвержденным вывод о актуальности темы диссертационной работы, состоящей в разработке стратегических путей совершенствования системы управления персоналом крупного государственного предприятия и перспективности проведенного исследования.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертационном исследовании

Обоснованность результатов диссертационной работы непосредственно следует из правильности выбора темы и постановки задач диссертационной работы, корректности применения методологии экономической науки и математического аппарата, достоверности исходных данных для проведения исследования

В качестве достоинств работы следует отметить логичность построения каждого раздела диссертации, посвященной решению той или иной проблемы, связанной с управлением персоналом, использование большого личного профессионального опыта руководителя кадровой службы

предприятия, правильное использование большого числа информационных источников. К числу важных преимуществ работы, несомненно, относится ее ориентация на возможность практической реализации разработанных в ней подходов, близость позиции автора к существующим потребностям государственных предприятий в плане управления большим коллективом.

Значительное количество разработанных в диссертации направлений (по сути, их четыре) не приводит к потере цельности работы, а служит достижению единой цели - поиска действенных средств повышения эффективности управления персоналом крупного государственного предприятия. Так проведенный в первой главе диссертации анализ проблематики методов управления персоналом государственного предприятия позволил определить приоритетные направления для их совершенствования. Это позволило в последующих разделах работы глубоко рассмотреть теоретические и практические аспекты использования обратных связей, убедительно показав необходимость развития системного подхода и использования инновационных практик при их реализации.

Также результаты анализа, выполненной в первой части диссертационного исследования, стали основой при формировании количественных подходов к созданию общекорпоративной системы кадровой безопасности и формированию новых регламентов подготовки к принятию управленческих решений. Простота и интуитивная понятность для пользователей этих разработанных количественных методов в сочетании с обоснованностью лежащих в их основе моделей позволяют предполагать, что данные подходы будут востребованы кадровыми службами государственных предприятий.

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертационном исследовании

Достоверность выносимых на защиту Авиловой Е.Н. научных положений определяется использованием современных методов научного

познания, включающих методы системного и факторного анализа, качественные и количественные методы оценки значимости событий, статистические приемы обработки информации, в том числе основанные на использовании математических моделей, описываемых методами теории вероятностей и массового обслуживания.

В качестве позитивного момента следует отметить включение автором в текст диссертационной работы разбор примеров и ситуаций, встречающихся в практике кадровых служб государственных предприятий, которые сопровождаются расчетами, таблицами и диаграммами.

Основные положения диссертационного исследования в достаточно полной мере отражены в многочисленных статьях и в опубликованной монографии «Методы управления персоналом государственного предприятия», написанной Авиловой Е.Н. без соавторов.

В процессе проведения диссертационных исследований автор использовал обширную информационную основу, включающую статистические базы данных Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства экономического развития РФ, Министерства внутренних дел РФ, Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ, Федеральной службы государственной статистики, Международной организации труда, результаты теоретических и практических работ отечественных и зарубежных авторов по исследуемым проблемам, информацию из открытых источников, в том числе из периодических и интернет-изданий.

Ряд значимых положений и выводов диссертационного исследования прошли апробацию и введены в практику работы кадровой службы Федерального государственного унитарного предприятия «Российская телевизионная и радиовещательная сеть».

Таким образом, можно считать подтвержденным вывод о том, что научные положения, выводы и рекомендации, являющиеся результатом

диссертационного исследования Авиловой Е.Н. носят достоверный и аргументированный характер.

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании, определяется реализованным в диссертационном исследовании единым системным подходом к решению взаимоувязанных проблем, связанных с управлением большими производственными коллективами, поиском рациональных решений для реализации единой стратегии кадрового администрирования. Среди наиболее существенных результатов, полученных автором, можно выделить:

- выявленную в процессе проведения анализа проблематику кадрового потенциала крупного государственного предприятия, учитывающую специфику работы персонала в территориально отдаленных региональных отделениях и определение приоритетных направлений совершенствования системы управления им;

- развитие понимания роли обратных связей в управлении большими коллективами как одной из важнейших движущих сил, стабилизирующих кадровую ситуацию с одной стороны, и дающий возможность руководителям предприятия иметь альтернативный канал для получения информации о реальном положении дел на местах и позволяющий своевременно корректировать неверные управленческие решения с другой;

- разработку рационального подхода к построению системы кадровой безопасности, учитывающего существующую статистику нарушений на данном предприятии и риски участия в них различных категорий работников;

- создание оригинальной методики подготовки к принятию организационно-кадрового решения в службе управления персоналом, которая основана на факторном анализе факторов, влияющих на его принятие.

Теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии модели построения системы управления персоналом как практически единственного объекта крупного государственного предприятия, в полной мере подчиняющегося рыночным законам. Другими значимыми моментами, представляющим теоретическое значение, можно считать разработку рационального количественного подхода к выбору механизмов реализации мероприятий по обеспечению кадровой безопасности и построение процедуры для ускорения принятия и повышения качества принимаемых организационно-кадровых решений.

Практическая значимость работы обеспечивается ее общей нацеленностью на реализацию разработанных в ней подходов для решения актуальных проблем, связанных с существующими трудностями в управлении коллективами крупных предприятий в условиях реально существующих ограничений на финансовые и трудовые ресурсы.

На основании вышеизложенного представляется обоснованным утверждение о том, что результаты исследований, проведенных Авиловой Е.Н., представляют собой вклад в научно-методические основы и методологию управления персоналом крупных государственных предприятий, позволяющий осуществить его практическое применение в условиях действующего производства.

Дискуссионные моменты, содержащиеся в диссертационном исследовании

При общем серьезном уровне проведенных исследований некоторые моменты диссертационной работы представляются дискуссионными. К ним, в частности, можно отнести следующие:

1. Проведенный в первой главе диссертации анализ главных особенностей кадрового состава крупных государственных предприятий не

содержит элементов прогноза его развития даже на ближайшую перспективу, что ограничивает применимость сделанных выводов для их использования при разработке системы кадровой безопасности.

2. При разработке количественного метода оценки влияния угроз (вторая глава диссертации) автором не принималась во внимание такая характеристика как вероятность обнаружения произошедшего нарушения. Однако при значительном числе вовремя не выявленных правонарушений (а значит не попавших в итоговую статистику) возможно появление значимых искажений в оценках уровней потенциальных угроз, что повлияет на включение отдельных категорий работников в группу повышенного риска. Кроме того, было бы хорошо привести в разделе 2.3 численные примеры оценки уровня угроз, а не только ограничиваться описанием формул.

3. Из описания, предложенного автором метода прямого мониторинга ситуации с исполнением управленческих решений (третья глава диссертации) неясна область его применения: ограничена ли возможность контроля с его помощью только организационно-кадровых решений, либо имеется возможность распространить его на весь спектр управленческих процедур?

4. На рис. 3.2 (стр. 153) представлена структурная схема алгоритма количественной оценки эффективности организационно-кадровых мероприятий. К сожалению к этому алгоритму не прилагается расшифровка принятых сокращений, что затрудняет его восприятие. Кроме того, не очень понятно содержание терминов «отрицательная», «положительная» и нейтральная эффективность мероприятий. Следовало бы пояснить.

Приведенные замечания не носят принципиального характера и могут рассматриваться как рекомендательные в последующих исследованиях автора. В целом диссертация Авиловой Е.Н. представляет собой научно-квалификационную работу, имеющую теоретическое и практическое значение.

Заключение: Диссертация Авиловой Елены Николаевны на тему «Совершенствование системы управления персоналом крупного государственного предприятия», является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, имеющей важное значение для развития экономической науки и практики, что соответствует требованиям Порядка присуждения ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, утвержденного приказом ректора ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 7 декабря 2021 года № 02-1336, а Авилова Елена Николаевна заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – «Менеджмент».

Официальный оппонент,
член диссертационного совета РАНХиГС,
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики
и организации производства
Московского государственного
технического университета им.Н.Э.Баумана


С.Г. Фалько
«25» 01 2023 г.

Почтовый адрес: 105005, Москва, 2-я Бауманская ул., д.5, стр.1

Телефон.: 8 (499) 263-63-91

Адрес сайта организации: <https://bmstu.ru>

Адрес электронной почты организации: bauman@bmstu.ru

Телефон оппонента: +7 903 250 63 19

E-mail: falkosg@bmstu.ru



ПЕЧАТЬ ЗАКРЕПЛЕНА
КАНАТОЛКА УПАКОВКА КОПИИ
ИВА В.В.
10.0-499-236-00-48