

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

ОТЗЫВ

Председателя диссертационного совета
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
Лапыгина Юрия Николаевича
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».

1. Актуальность выбранной темы диссертационного исследования

В условиях турбулентной политической и экономической ситуации устойчивая работа крупных государственных предприятий в решающей степени влияет на безопасность и обороноспособность страны. В тоже время многие важные вопросы, связанные с построением систем управления персоналом государственных предприятий, недостаточно проработаны. В особенности дефицит завершённых исследований заметен в отношении разработки практически реализуемых комплексных подходов к повышению эффективности кадрового потенциала крупных предприятий. Между тем востребованность в проведении таких работ обозначилась уже достаточно давно. Современные государственные предприятия нуждаются в совершенствовании механизмов управления так как значительно отстают в этом важном вопросе от передовых предприятий коммерческого сектора.

В этом отношении диссертационное исследование Авиловой Е. Н., содержащее разработки, касающиеся создания моделей для трансформации и развития структуры системы управления персоналом, построения рациональной системы кадровой безопасности и технологии подготовки организационно-кадровых решений представляется актуальным и находящимся на одном из приоритетных направлений ведущихся разработок в области теории и практики кадрового менеджмента.

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

В своей работе автор показал знания в области экономической теории и ее прикладных направлений, в частности, теории организации, трудовых отношений, экономической безопасности, теории принятия решений и других дисциплинах. Наряду с этим, выполненная диссертационная работа свидетельствует о владении Авиловой Е.Н. современными методами проведения научных исследований, включая системный анализ, численные методы оценивания, вероятностные расчеты. В диссертации достаточно полно представлены результаты работ, выполненных предшественниками, в том числе зарубежными учеными.

Как важный позитивный момент можно отметить также использование многолетнего личного опыта автора по управлению персоналом крупных государственных предприятий, закреплённого в изданной монографии, тематически совпадающей с направлениями диссертационного исследования. Знания и понимание специфики работы кадровой службы современного государственного предприятия позволило Авиловой Е.Н. точно сформулировать актуальную проблематику, связанную с управлением большими коллективами в реальных условиях непрерывного производственного процесса. Имеющийся у нее опыт, по всей видимости, стал основой при отборе предлагаемых к внедрению рекомендаций, обеспечивающих разумный компромисс между теоретической правильностью и практической реализуемостью разработанных подходов.

Полагаю, что с учетом включения в диссертационное исследование нескольких направлений, структура работы представляется логичной и отвечающей поставленной цели: поиску методов совершенствования системы управления персоналом крупных государственных предприятий для повышения эффективности использования имеющегося у них кадрового потенциала. Для достижения поставленной цели автор счел целесообразным в трех главах диссертации подробно рассмотреть три группы взаимосвязанных вопросов, касающихся особенностей построения системы обратных связей, учитывающей специфику управления персоналом на крупном государственном предприятии, возможности обеспечения кадровой безопасности и пути развития механизмов принятия и реализации управленческих решений.

В первой главе диссертационной работы на основе данной автором характеристики кадрового потенциала национальной экономики проанализированы специфические особенности трудовых отношений на современных государственных предприятиях и определена основная проблематика, связанная с управлением большими коллективами (стр. 15-24). Показана возможность за счет системного развития обратных связей действительно влиять на кадровую ситуацию на предприятии, а также повышать общую управляемость коллективами (стр. 25-42).

Проведенный во второй главе диссертации подробный анализ проблем и современной практики обеспечения кадровой безопасности на крупных государственных предприятиях (стр. 98-123), позволил автору предложить и обосновать действенность оригинальной методики количественного оценивания влияния угроз кадровой безопасности на деятельность предприятия (стр. 124-130). Далее в работе рассмотрены практические механизмы, входящие в состав общей системы кадровой безопасности предприятия (стр. 131-138).

В третьей главе диссертации автором на основе проработки возможностей повышения эффективности управленческих решений (стр. 139-143), сформулированы принципы реализации количественного подхода к сопоставлению альтернативных вариантов решения и представлена логическая последовательность процедур для его реализации (стр. 144-146). Затем автор приводит описание самого метода количественной оценки эффективности принимаемых решений, использующий инструменты факторного анализа (стр. 147-161) и определяет границы его применимости и методические рекомендации по реализации. Также в третьей главе диссертации приводится описание разработанного автором способа прямого мониторинга реализации управленческих решений (стр. 162-168).

С учетом изложенного можно заключить, что положения, выводы и рекомендации, представленные автором в диссертационной работе обоснованы.

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

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций обуславливается использованием автором исторического и причинно-следственного анализа при разработке концепции включения обратных связей в структуру системы управления персоналом крупного государственного предприятия. Следует также выделить применение системного подхода, количественного и факторного анализа при поиске способов повышения защищенности предприятия от кадровых правонарушений и создании алгоритмов повышения обоснованности принимаемых управленческих решений.

При обосновании своих выводов автор опирается на большое число информационных источников, включая монографии, статьи, материалы научных конференций и интернет-ресурсы. Общий список литературы насчитывает 217 источников, включая публикации на русском и иностранных языках.

Достоверность результатов диссертационных исследований подтверждается многочисленными публикациями Авиловой Е.Н. в рецензируемых научных журналах, входящих в рекомендуемый ВАКом перечень, опубликованной ею монографией и выступлениями автора на международной научно-практической конференции.

В совокупности на основе вышеизложенного можно сделать вывод о достаточной достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертационной работе.

4. Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании

Научная новизна исследования определяется следующими основными положениями:

1. Автором расширено понимание особенностей государственного предприятия как основы для обеспечения стратегических экономических интересов государства. Определены возможности кадрового потенциала крупных государственных предприятий и выявлены сущности имеющих место противоречий, связанных с управлением большими коллективами.
2. Показана значимость развития обратных связей для обеспечения замкнутости системы управления персоналом и как способ повышения стабильности производственных отношений и возможность интенсификации информационных потоков внутри иерархической структуры управления предприятием.
3. Предложена авторская методика формирования системы кадровой безопасности, основанная на количественных представлениях об уровне реальных кадровых угроз. Отличительная особенность предложенного автором подхода заключается в установлении количественной взаимосвязи между отдельными категориями работниками и уровнями рисков, связанных с определенными видами правонарушений.
4. Предложенный автором универсальный подход к организации подготовки принятия кадровых решений позволяет объединить в рамках единой процедуры сопоставление экономических и неэкономических факторов, а также учесть предшествующий опыт, связанный с разрешением аналогичных ситуаций.

Выводы, рекомендации и предложенные методики автора по совершенствованию системы управления персоналом крупных государственных предприятий являются новыми и могут рассматриваться как значимое дополнение существующих наработок в области кадрового менеджмента.

5. Теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии методологии общих подходов к построению системы управления персоналом крупного государственного предприятия, расширения представлений о характере влияния обратных связей на управляемость коллективами.

Также теоретическая значимость исследования подкреплена разработкой аргументированного подхода к подготовке организационно-кадровых решений, что в сочетании с возможностью совмещения количественных и качественных значимых факторов в едином алгоритме сравнения возможных вариантов решения проблемы представляется заметным вкладом в развитие теории кадрового администрирования.

Практическая значимость работы состоит в возможности применения разработанной методики рационального построения системы кадровой безопасности крупного предприятия, позволяющая минимизировать трудовые и финансовые ресурсы на реализацию мероприятий, обеспечивающих защиту предприятия от противоправных действий работников, сосредоточив основные усилия на тех категориях работников, которые представляют наибольшую потенциальную угрозу безопасности.

6.Замечания по диссертационной работе

Диссертационное исследование Авиловой Елены Николаевны можно оценить как самостоятельную и законченную научную работу. Соискатель проявил себя квалифицированным экспертом в области, избранной для диссертационного исследования. В то же время в работе имеются некоторые дискуссионные положения и упущения. В тексте работы встречаются неточности. Так на с.33 (рис. 1.2) и с.41 (рис. 1.3) речь скорее идет о факторах, а не о структуре, как пишет соискатель. Или на с.65 (табл. 1.3) и с.77 (табл. 1.4) соискатель пишет о «целях обратных связей», хотя речь идет о целях работников, участвующих в обратных связях.

По тексту возникает вопрос: что собой представляет «нейтральная эффективность мероприятий», отмеченная на рис. 3.2 (с. 151)?

И как объяснить тот факт, что при идентичном содержании «головки таблицы» и «боковика» в таблице 3.1 (с. 158), содержание матрицы получилась не симметричным.

При разработке вопросов, связанных с развитием парадигмы системы обратных связей, вне рамок диссертационного исследования осталась оценка действенности реально используемых инструментов обратных связей таких как тематические совещания, личные беседы руководителей со своими работниками, ящики предложений и другие.

При этом высказанные замечания не снижают научной ценности, а также практической значимости результатов, полученных автором, поэтому носят рекомендательный характер. Выводы автора обоснованы, прошли научно-практическую апробацию и в достаточной мере отражены в печатных трудах автора

Вывод: Диссертация Авиловой Е. Н. «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».

Председатель диссертационного совета РАНХиГС

Доктор экономических наук, профессор

профессор кафедры менеджмента

Владимирского филиала ФГБОУ ВО

«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Российской Федерации»



Ю. Н. Лапыгин

«25» 01 2023 г.

Контактные данные:

Юрий Николаевич Лапыгин, д.э.н, профессор кафедры менеджмента Владимирского филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», lapygin.v@gmail.com, м.т. 8-905-614-51-21.

600017, г. Владимир, ул. Горького, д. 59А,
телефон: +7 /4922/ 326732, E-mail: post@vlad.ranepa.ru

ПОДПИСЬ КОЛЛЕГИ

Лапыгин Ю.Н.

ЗАВЕРЕН

ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ

Ю.С. КУРДЮКОВ

Кур

26.05.2023.

