

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

ОТЗЫВ

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»

1. Актуальность темы и особенности подхода к проведению диссертационного исследования

Актуальность выбранной темы диссертационного исследования основывается прежде всего на том, что в условиях сложившейся международной ситуации должны быть произведены серьезные изменения в экономике страны и при этом в короткие сроки.

Несмотря на то, что государственные предприятия отвечают требованиям высокой управляемости своей деятельностью со стороны государства и возможности обеспечивать стабильную работу в условиях международных санкций, тем не менее наличие серьезных недостатков в области использования передовых методов управления работниками существенно снижает их потенциал как основы обеспечения национальной безопасности. Не имея необходимого запаса теоретических разработок в этом направлении, в практике работы государственных предприятий нередко встречаются попытки их руководителей внедрять недостаточно проработанные и осмысленные методы в целях повышения результативности деятельности работников. В итоге вместо ожидаемого увеличения результативности экономической деятельности возникают нарушения в непрерывном производственном процессе, снижается уровень лояльности в коллективах.

Поэтому определение научно обоснованных подходов к совершенствованию методов управления большими коллективами работников крупных государственных предприятий представляется насущно необходимой задачей. Для ее решения необходимо учитывать, как объективно существующие особенности в деятельности самих государственных предприятий, так и особый менталитет их работников, сложившийся еще в эпоху командной плановой экономики.

Указанные обстоятельства препятствуют прямому переносу современного опыта отечественных и зарубежных коммерческих организаций в практику работы кадровых служб государственных предприятий, делая обязательным его серьезную адаптацию. Все это безусловно определяет актуальность направленности и практическую значимость диссертационного исследования, проведенного Авиловой Е. Н.

2. Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертационном исследовании

Достоверность научных положений и разработок, выносимых на защиту Авиловой Е. Н., подтверждается применением методологии научного анализа, методов исторической ретроспекции и количественной оценки, а также использованием причинно-следственной логики в процессе проведения исследования.

Собственные выводы автора основываются на анализе статистических данных, содержащихся в информационных базах государственных учреждений и независимых центров, нормативно-правовых документах, регламентирующих трудовые отношения на государственных предприятиях, монографиях и научных статей отечественных и зарубежных авторов по теме диссертационного исследования, материалов официальных сайтов.

Основные результаты работы в достаточной мере отражены в публикациях автора, в том числе в 11 статьях и одной монографии, а также прошли апробацию и внедрены на ряде государственных предприятий.

Материал, излагаемый в тексте диссертации, дополнен использованием иллюстративного материала в виде таблиц, диаграмм и приложений. Научные положения, выносимые на защиту, представляются логически верными и аргументированными.

Представленная на защиту работа носит целостный и заверченный характер, что в целом позволяет сделать вывод об обоснованности содержащихся в ней научных выводах и рекомендациях.

3. Характеристика содержания работы

Структура диссертационной работы полностью соответствует основной цели и задачам исследования.

В первой главе диссертации автор выявляет и исследует основные потенциальные преимущества и недостатки, присущие структурам государственного сектора экономики с учетом современного состояния и проблематики кадрового потенциала. Автором раскрывается содержание понятия крупного государственного предприятия и дается характеристика его главных особенностей как участника национального рынка труда.

В этой же главе представлена авторская интерпретация структуры системы управления персоналом государственного предприятия и определены требования, обеспечивающие ее эффективную работу. Такой подход позволяет автору на основе результатов проведенного анализа наиболее существенных недостатков системы управления персоналом современных государственных предприятий и исторического опыта управления в условиях командной плановой экономики обосновать значимость развития механизма обратных связей как эффективного способа повышения стабильности производственных отношений. При этом акцентируется внимание на системном характере применения модели обратной связи, перспективных практиках ее реализации с использованием базы знаний предприятий, кадровой ротации и кадрового аудита.

Во второй главе диссертации предлагается новая методология построения системы кадровой безопасности предприятия. Анализируются

критичные зоны кадровой безопасности крупного предприятия. Выявлены и подробно рассмотрены пять основных факторов, связанных с противоправными действиями работников предприятия. Это позволяет представить авторский способ количественной оценки влияния угроз кадровой безопасности на деятельность предприятия и сформулировать на их основе принципы построения системы кадровой безопасности. Предложенные в этой части диссертационной работы рекомендации представляют практический интерес, поскольку позволяют решить задачу создания системы кадровой безопасности с учетом ресурсных ограничений.

В третьей главе диссертационной работы отражены вопросы, связанные с разработкой системного подхода при подготовке и принятии организационно-кадровых решений, а также в процессе контроля за их исполнением. Предложена авторский метод факторного анализа исходных данных, влияющих на принятие одного из альтернативных вариантов управленческого решения, который позволяет учитывать значимость отдельных факторов и опыт ранее принятых решений в аналогичных случаях. Разработанный метод имеет особую ценность для практического использования, поскольку появляется возможность оценить действие количественных и качественных факторов в рамках общего анализа, не прибегая при этом к предварительному выставлению весовых коэффициентов для каждого из факторов. Автором рассматривается также оригинальный способ контроля в реальном времени за процессом исполнения принятого управленческого решения. Простота и действенность разработанного способа позволяют предположить его востребованность в системах управления предприятиями.

Таким образом, выбранная структура диссертационного исследования позволила автору объединить в единое целое комплекс подходов по совершенствованию системы управления персоналом крупного государственного предприятия.

4. Основные научные результаты и новизна диссертационного исследования

Основные положения, выводы и рекомендации диссертационной работы представляются новыми и имеющими теоретическое и прикладное значение для развития теории управления персоналом больших организаций в условиях современной экономики. Среди положений, обладающих признаками научной новизны, следует выделить следующие:

1) Определены особенности кадрового потенциала государственных предприятий, где в качестве важных признаков выделены высокая неравномерность в распределении персональной ответственности как между отдельными работниками, так и между иерархическими уровнями управления, а также недостаточная информационная обеспеченность, снижающая эффективность управления большими коллективами и приводящая к появлению значительного числа неверных управленческих решений в результате отсутствия замкнутости контуров в системе управления персоналом.

2) Показана важность системного развития механизма обратных связей как возможности добиться замкнутости системы управления персоналом и обеспечить таким образом повышение управляемости, уменьшение влияния ошибочных управленческих решений, достижение существенных результатов в решении задачи обеспечения кадровой безопасности предприятия.

3) Разработана концепция рационального построения системы кадровой безопасности крупного государственного предприятия, в основе которой используется метод количественной оценки потенциальных кадровых рисков для каждой категории работников. Предложенная методология обеспечивает экономию финансовых средств и трудовых ресурсов при реализации комплекса мероприятий, защищающих материальные и интеллектуальные активы предприятия от злонамеренных действий работников.

4) Разработан новый подход к повышению объективности принимаемых организационно-кадровых решений и представлен реализующий его алгоритм, использующий анализ факторов, влияющих на принятие окончательного решения.

Результаты диссертационного исследования автора развивают методологию теории управления персоналом организации и имеют практическую ценность для кадровых служб крупных государственных предприятий.

5.Замечания и дискуссионные моменты, содержащиеся в диссертационном исследовании

В диссертационной работе имеются определенные недостатки, что предопределяет появление вопросов для дискуссии. В их числе следует выделить:

1) В первой главе диссертационной работы имеется утверждение о необходимости системного подхода к организации обратной связи для управления персоналом крупного государственного предприятия. На мой взгляд, требуется дополнительная аргументация данного положения, а также уточнение технологий реализации принципа системности на практике.

2) Во второй главе автор подробно анализирует вопросы кадровой безопасности. Вместе с тем, в работе следовало более детально раскрыть специфику ситуаций, связанных с недостаточной лояльностью и противоправными поступками работников на государственных предприятиях.

3) В работе предложен факторный метод разработки и принятия организационно-кадровых решений, однако автор недостаточно подробно раскрыл какие преимущества возникают у государственного предприятия в результате использования указанного метода.

Отмеченные выше замечания не снижают общую научную ценность и практическую значимость исследования, проведенного Авиловой Е. Н., и носят преимущественно рекомендательный характер для последующих исследований автора в данной области.

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».

Член диссертационного совета РАНХиГС
Доктор экономических наук, профессор
кафедры «Менеджмент спортивной и
туристской индустрии» Института
финансов и устойчивого развития
ФГБОУ ВО «Российская академия народного
хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»



Т. В. Юрьева

«31» 01 2023 г.

119571, Российская Федерация, г. Москва, проспект Вернадского, д. 84
Телефон: +7 (495) 502-96-35, электронная почта: yuryeva@ranepa.ru

