

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

В своей диссертационной работе автор исследует вопросы совершенствования HR-менеджмента в крупных государственных предприятиях которые имеют свою большую специфику как и по отношению к объёму деятельности, так и в плане системы прямого и косвенного регулирования основных аспектов их функционирования и развития. Проведённый им подробный анализ имеющихся научных исследований в обозначенной предметной области показывает, что в отечественной и зарубежной литературе практически отсутствуют значимые научные работы в этой сфере менеджмента. Как правило, в них обычно не акцентируется внимание на влияние государственной формы собственности на характер и механизм системы управления персоналом. Кроме того, очень мало исследований в этой сфере знаний посвящены исследованию воздействия масштаба деятельности на эмерджентные процессы и явления HR-менеджмента.

Вместе с тем текущие особенности социально-экономического развития Российской Федерации объективно определяют большую значимость для

современной науки и практики изучения теоретических и практических аспектов объектов подобного рода.

По мнению соискателя, формирование и развитие системы управления персоналом крупных государственных предприятий требует не только уточнения концептуальных положений, но и разработки соответствующих методик, инструментов, моделей и механизма. Всё вышеизложенное и определяет актуальность выбранной *Авиловой Еленой Николаевной* темы своего диссертационного исследования.

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

Обоснованность положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования обеспечивается охватом широкого круга фундаментальных и прикладных исследований, посвящённых вопросам теории HR-менеджмента, управления человеческими ресурсами, теории и методологии конструирования организации. Автор использует следующие методы научных исследований: системный анализ и синтез, индукция и дедукция, экспертные оценки, моделирование, абстрагирование и обобщение.

В процессе разработки моделей и механизмов управления кадровым потенциалом, соискатель обоснованно использует системный подход, показывая взаимосвязь и взаимозависимость элементов, иерархичность организационной структуры управления, принципы функционирования как отдельных элементов, так и системы в целом.

Обоснованность выводов и рекомендаций, сформулированных в исследовании, доказана на основе апробации её результатов в форме докладов на конференциях и научных семинарах.

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

Достоверность сформулированных диссертантом научных положений, и выводов обеспечивается использованием в процессе выполнения диссертационной работы базовых положений и результатов фундаментальных

и прикладных исследований, содержащихся в публикациях отечественных и зарубежных авторов, посвящённых вопросам управления персоналом в современных российских организациях. Репрезентативность результатов исследования подкрепляется обширными статистическими данными о деятельности в сфере HR-менеджмента крупных отечественных государственных предприятий.

На публичную защиту соискателем выносятся следующие результаты исследования имеющие, по нашему мнению, значительные элементы **научной новизны**:

Во-первых, это доказательства неэффективности используемых в объекте исследования системы управления персоналом, которая основана на таких аспектах, как: избыточная концентрация ответственности на высших уровнях иерархически построенных организационных структур управления крупными государственными предприятиями; акцентированная ориентация на использование прямых (административных) методах управления персоналом; излишний бюрократизм в сфере кадровых управленческих решений; неразвитость горизонтальных коммуникационных связей и многое другое (с. 35-44).

Во-вторых, — обоснование эффективности развития в крупных российских государственных предприятиях развитой системы обратных связей, что значительно повышает оперативность принятия решений и протекания кадровых процессов в системе управления персоналом (с. 43–55; 57-64).

В-третьих, автор доказательно обосновал и сформулировал механизм развития и функционирования системы кадровой безопасности в крупных российских государственных предприятиях опираясь на объективное положение, что именно со они сейчас испытывают наиболее сильную уязвимость по отношению к внешним угрозам (с. 124–131).

И, в -четвертых, соискатель предложил и убедительно обосновал свой подход для оценки эффективности альтернативных вариантов управленческих

решений в области HR-менеджмента который основывается на расчёте коэффициента приведённой эффективности как частного от деление стандартных параметров эффективности управления персоналом до и после принятия конкретного управленческого решения. Это позволяет не только выбрать оптимальный вариант действий, но и отследить темпоральную динамику качества применяемой системы управления персоналом (с. 155-168).

Теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования

Теоретическая значимость научной работы, на наш взгляд, заключается в первую очередь в авторских разработках и предложениях связанных с оценкой эффективности управленческих решений в сфере HR-менеджмента крупных государственных предприятий. Кроме того необходимо отметить и авторский вклад в теорию конструирования систем кадровой безопасности предприятий основанный на пятикомпонентной системе кадровых угроз в которую соискатель совершенно обоснованно включает в себя различные варианты побуждений конкретного работника к совершению противоправных и девиантных поступков на рабочем месте.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в разработке конкретных методик совершенствования системы управления персоналом крупных государственных предприятий доведённых соискателем до уровня практического применения. Апробация данных предложений была успешно проведена в рамках федерального государственного унитарного предприятия «Российская телевизионная и радиовещательная сеть», где они показали достаточно высокий уровень своей практической эффективности.

Кроме того, многие разработанные соискателем положения, по нашему мнению, могут найти своё применение в преподавании таких стандартных, для российских вузов учебных дисциплин, как управление персоналом, кадровая безопасность, оценка эффективности управления персоналом и др.

Дискуссионные моменты, содержащиеся в диссертационном исследовании

К сожалению, при общей положительной оценке содержания диссертационного исследования Авиловой Елены Николаевны, по представленной на рассмотрение работе имеются и целый ряд замечаний. Рассмотрим основные из них.

- На с. 16 своего научного исследования соискатель формулирует шесть базовых требований к персоналу крупного государственного предприятия. В принципе их набор не вызывает особых сомнений, хотя это, на наш взгляд, только часть целевых признаков эффективных работников. Замечание же состоит в том, что автор их просто формулирует как некие «лозунги» без какого-либо теоретического или практического обоснования.
- В контексте содержания всей работы постоянно и, на наш взгляд, абсолютно правильно акцентируется внимание на избыточном уровне бюрократизации процесса принятия решений в HR-менеджменте крупных государственных предприятий. Однако нигде не автор не пытается вскрыть причины этого негативного явления, а не зная причин его актуализации можно предложить только «симптоматический вариант» устранения подобной проблемы.
- При рассмотрении проблем кадровой безопасности (п. 2.1) соискатель, по нашему мнению, упустил такой важный момент актуализации неправомерных и девиантных поступков отдельных работников как ошибки в формировании системы мотивации труда в крупных государственных предприятиях.
- Автор говорит, что ею проведён анализ современного состояния кадрового администрирования (с. 141). Некоторые выводы из этого анализа в работе присутствуют, но самого анализа и обоснования этих выводов в тексте диссертационного исследования нет.

Вместе с тем, указанные замечания не снижают общей высокой теоретической ценности и практической значимости оппонируемой нами диссертации и носят рекомендательный и дискуссионный характер.

Заключение

Диссертационная работа Авиловой Елены Николаевны выполнена на актуальную тему, которая имеет важное значение для повышения эффективности управления персоналом в крупных государственных российских организациях. Она представляет собой законченную научно-квалификационную работу, основные положения которой характеризуются научной новизной, теоретической и практической значимостью.

Полученные выводы и результаты достоверны и обоснованы, а также подтверждены результатами апробации на конференциях и научных семинарах.

Диссертация и автореферат написаны грамотным научным языком и оформлены в соответствии с требованиями к рукописям, которые направляются в печать. Автореферат полностью отражает основные положения и результаты диссертационного исследования.

По теме диссертации автором опубликовано 10 научных работ общим объёмом в 22,14 п.л. По своему содержанию публикации автора в полной мере отражают основное содержание диссертационного исследования.

Представленное соискателем диссертационное исследование на соискание учёной степени кандидата экономических наук «Совершенствование системы управления персоналом крупного государственного предприятия» по всем критериям соответствует паспорту специальности 5.2.6. – «Менеджмент». Оно является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, которая имеет важное значение для развития экономической науки и практики, что полностью соответствует требованиям Порядка присуждения учёной степени кандидата наук, учёной 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 07 декабря 2021 года № 02-1336, а ее автор, Авилова Елена Николаевна заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук специальности 5.2.6. – «Менеджмент».

Официальный оппонент,
член диссертационного совета
РАНХиГС, доктор экономических
наук, профессор, профессор базовой
кафедры Торгово-промышленной
палаты РФ «Управление
человеческими ресурсами»
Российского экономического
университета им. Г.В.Плеханова

А.А.Литвинюк

подпись	<i>Литвинюка А.А.</i>
	удостоверяю
Специалист по работе с персоналом	<i>Андр</i>
	<i>27 01 2023</i>

«*27*» *01* 2023 г.



Контакты:

117997, г. Москва, Стремянный переулок, 36
ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»
Раб. тел.: +7 495-958-27-43
E-mail: litvinyuk.AA@rea.ru