

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА

на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (созданного приказом ректора РАНХиГС от 20 января 2023 г. № 01–369) по защите диссертации Авиловой Елены Николаевны на тему «Совершенствование системы управления персоналом крупного государственного предприятия», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – «Менеджмент»

Диссертация Авиловой Елены Николаевны на соискание ученой степени кандидата экономических наук «Совершенствование системы управления персоналом крупного государственного предприятия» выполнена в научно-образовательном центре финансов и инвестиций Института финансов и устойчивого развития Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС).

Диссертация принята к защите на основании приказа ректора РАНХиГС от 20 января 2023 г. № 01–369.

Научный руководитель – доцент, кандидат экономических наук, Вавилина Алла Владимировна, доцент кафедры менеджмента экономического факультета РУДН (доцент Института финансов и устойчивого развития РАНХиГС по совместительству).

В 2001 году Авилова Елена Николаевна с отличием окончила Московский государственный университет природообустройства по специальности «Мелиорация, рекультивация и охрана земель» (заочная форма). В 2019 году прошла в Институте мировой экономики и бизнеса ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов» (РУДН) профессиональную переподготовку с получением дополнительной квалификации Мастер делового администрирования (МБА) по программе «Управление персоналом. HR-DIRECTOR» (Специализация: классическая).

В 2021 году была прикреплена к РАНХиГС для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук без освоения программы аспирантуры (Приказ №01-3453 от 02 апреля 2021 года).

На диссертацию Авиловой Елены Николаевны дали положительные отзывы официальные оппоненты:

Литвинюк Александр Александрович, официальный оппонент, доктор экономических наук, профессор, профессор базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами» Российского экономического университета им. Г.В.Плеханова.

Отзыв положительный, содержит замечания относительно: формулировки шести базовых требований к персоналу крупного госпредприятия без достаточного теоретического или практического обоснования; отсутствия в тексте диссертации рассмотрения причин возникновения избыточного уровня бюрократизации при принятии решений; упущения при рассмотрении проблем кадровой безопасности, связанного с отсутствием оценки влияния проблем системы мотивации на поведение работников; неполноты и недостаточной обоснованности выводов, касающихся проведенного рассмотрения современного состояния кадрового администрирования.

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

Фалько Сергей Григорьевич, официальный оппонент, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и организации производства Московского государственного технического университета им.Н.Э.Баумана.

Отзыв положительный, содержит замечания относительно: отсутствия прогноза развития кадрового состава государственных предприятий на ближайшую перспективу; при разработке количественного метода оценки влияния угроз не принималась во внимание вероятность обнаружения произошедшего нарушения; требует уточнения области применения предложенного автором метода прямого мониторинга выполнения

управленческих решений; отсутствия пояснения терминов «отрицательная», «положительная», «нейтральная» эффективность мероприятий, присутствующих на рисунке 3.2. «Структурная схема алгоритма количественной оценки эффективности организационно-кадровых мероприятий».

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

На диссертацию поступили положительные отзывы Председателя и членов диссертационного совета:

Лапыгин Юрий Николаевич, Председатель диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента Владимирского филиала РАНХиГС.

Отзыв положительный, содержит замечания относительно: встречающихся неточностей таких как, на с.33 (рис.1.2) и на с.41 (рис.1.3.) использование термина «структура» вместо термина «фактор», на с.65 (таб.1.3) и с.77 (таб.1.4) соискатель пишет о «целях обратных связей», хотя речь идет о целях работников, участвующих в обратных связях; необходимости расшифровки термина нейтральная эффективность мероприятий; отсутствия в диссертационном исследовании оценки действенности реально используемых инструментов обратных связей.

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.

Макаров Павел Юрьевич, член диссертационного совета, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента Владимирского филиала РАНХиГС.

Отзыв положительный, содержит замечания относительно: отсутствия рассмотрения в тексте диссертации (раздел 1.2) фактора высокой

инерционности при решении стратегических вопросов управления госпредприятием, а в разделе 2.1 возможности использования превентивных «воспитательных» мер, направленных на снижение негативных тенденций в коллективах. Также отмечена целесообразность включения в работу описания примеров, иллюстрирующих действенность предложенного автором факторного метода подготовки управленческих решений.

Высказанные замечания, в целом, не снижают обоснованности полученных автором результатов и носят уточняющий и рекомендательный характер.

Юрьева Татьяна Владимировна, член диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Менеджмент спортивной и туристской индустрии» Института финансов и устойчивого развития РАНХиГС.

Отзыв положительный, содержит замечания относительно: недостаточности приведенной автором аргументации тезиса о необходимости системного подхода к организации обратных связей для управления персоналом крупного государственного предприятия; полноты раскрытия специфики ситуаций, связанных с недостаточной лояльностью и противоправными поступками работников на государственных предприятиях; преимуществ, которые обеспечивают внедрение предложенного автором факторного метода подготовки управленческих решений для государственного предприятия.

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

Во всех отзывах отмечено, что диссертационная работа Авиловой Е.Н. выполнена самостоятельно, характеризуется актуальностью, научной новизной, научно-теоретической, научно-практической и научно-методологической значимостью. При указании недостатков авторами отзывов отмечается, что имеющиеся замечания не снижают значимости

диссертационного исследования в целом, научной ценности полученных результатов и положений, выносимых на защиту.

За период проведения исследования по теме диссертации автором было опубликовано 12 научных работ общим объемом приблизительно 25,60 п.л., в том числе опубликовано: 1 монография (без соавторов), 8 статей в журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, 1 статья в международных базах данных и 2 работы в других изданиях.

Статьи в изданиях, рекомендованных ученым советом РАНХиГС и входящих в «Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций, установленный ВАК при Минобрнауки России»:

1. Avilova E. N., Vavilina A. V. Features of the Use of Feedback in the Personnel Management System of a State-Owned Enterprise, Including transport enterprises// INTERAGROMASH 2022: XV International Scientific Conference “INTERAGROMASH 2022” (Springer). - 2022. - С.2957-2966 (1,27 п.л.).

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-21432-5_327

2. Авилова Е. Н., Вавилина А. В. Особенности использования обратных связей в системе управления персоналом крупного государственного предприятия //Проблемы теории и практики управления. – 2022. – № 5-6. – С.114-132 (2,19 п.л.).

Монография (без соавторов).

1. Авилова Е. Н. Методы управления персоналом государственного предприятия. - М.: Перо, 2020. - 236 с. (15,00 п.л.).

В научных журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.

1. Авилова Е. Н., Вавилина А. В. Влияние количественной оценки на эффективность кадровых решений в государственных организациях // Наука и бизнес: Пути развития. - 2019. - № 4. - С. 125-129 (0,58 п.л.).

2. Авилова Е. Н., Вавилина А. В. Особенности проведения ротации персонала в крупных государственных организациях с развитой филиальной сетью // Глобальный научный потенциал. - 2019. - № 4. - С. 148-153 (0,69 п.л.).

3. Авилова Е. Н. Внедрение баз знаний на государственных предприятиях // Труд и социальные отношения. - 2020. - № 3. - С. 44-52 (0,65 п.л.).

4. Авилова Е. Н. Общая характеристика кадрового потенциала отечественной промышленности // Труд и социальные отношения. - 2020. - № 4. - С. 95-103 (0,65 п.л.).

5. Авилова Е. Н. Кадровая безопасность государственного предприятия // Наука и бизнес: Пути развития. - 2020. - № 7. - С. 79-84 (0,69 п.л.).

6. Авилова Е. Н. Внедрение нормирования труда на государственных предприятиях // Кадровик. - 2020. - № 8. - С. 92-97 (0,69 п.л.).

7. Авилова Е. Н., Вавилина А. В. Рациональная методика подготовки организационно-кадровых решений // Кадровик. - 2022. - № 5. - С. 57-64 (0,50 п.л.).

В других изданиях.

1. Авилова Е. Н. Перспективы внедрения систем нормирования труда на крупных государственных предприятиях // Организация и нормирование труда 2020: Рекомендации, практический опыт: сборник статей участников международной конференции по вопросам нормирования труда в государствах-участниках СНГ. ВНИИ Труда. - 2021. - С. 7-13 (0,50 п.л.).

2. Авилова Е. Н., Вавилина А. В. Современные инновационные практики использования обратных связей в системе управления персоналом крупных государственных предприятий // Сборник статей участников юбилейной конференции, посвященной 50-летию кафедры управления организацией экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. Экономический факультет. 04.03.2022 / под ред. Д.В. Кузина. - Москва, 2022. - С. 279-297 (2,19 п.л.). <https://search.rsl.ru/ru/search#q=978-5-907556-15-7>.

Публикации полностью соответствуют теме диссертационного исследования, отражают результаты и раскрывают его основные положения.

На основании рассмотрения и обсуждения итогов диссертационного исследования, выполненного соискателем, диссертационный совет установил следующее:

1. Научная новизна теоретических положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертационном исследовании Авиловой Елены Николаевны, заключается в достижении следующих результатов:

1. Выделена важная особенность положения крупных государственных предприятий в общей структуре отечественной экономики, которая заключается в том, что на фоне ослабления влияния рыночных механизмов в сфере распределения заказов, кредитной политики, получения государственной финансовой поддержки и в других областях на рынке труда государственные предприятия в полной мере участвуют в конкурентной борьбе за квалифицированных работников. Это положение в сочетании с рядом выделенных в работе особенностей кадрового потенциала государственных предприятий позволило определить основную проблематику, присущую системам управления персоналом. Из выделенной совокупности проблем в качестве приоритетных направлений, составляющих главные задачи диссертационного исследования, были выделены: развитие способов применения механизмов обратных связей, внедрение ресурсосберегающих методик построения системы кадровой безопасности предприятия и повышение эффективности принятия и реализации управленческих решений.

2. Развито понимание роли обратных связей как одного из ключевых инструментов в системе управления персоналом крупного государственного предприятия и сформулированы принципы системного подхода к их практической реализации. В основе разработанного подхода лежит совокупность выделенных автором ключевых целевых установок, требований и характеристических свойств обратных связей, на базе которых осуществляется выбор конкретных практик для реализации обратных связей, регламентация получения и использования информации, определяются способы мотивации работников. Реализация предложенного способа системной организации обратных связей предполагает создание единого центра обработки информационных потоков с его функциональным подчинением службе управления персоналом и использование инновационных инструментов обеспечения обратных связей, таких как база

знаний предприятия, механизмы кадровой ротации и внутреннего кадрового аудита. Внедрение системного подхода к построению системы обратных связей позволяет повысить полноту, сократить время получения и обработки информации, а также поднять уровень ее достоверности.

3. Предложен рациональный подход к построению системы обеспечения кадровой безопасности на крупных государственных предприятиях, который отличает возможность экономить финансовые и трудовые ресурсы за счет использования количественных характеристик уровней потенциальных угроз от каждой категории работников. Для этого разработана количественная методика оценки уровней потенциальных угроз кадровой безопасности для различных категорий работников. Предложенная методика основана на использовании статистических данных о имевших место кадровых нарушениях и оценках значимости и уровня угроз, наносящих ущерб государственному предприятию. Показано, что использование предложенного подхода позволяет даже при ограниченности ресурсов, выделяемых на обеспечение необходимого уровня кадровой безопасности, и исходно невысоком уровне лояльности персонала обеспечить снижение частоты нарушений, уменьшить значимость их последствий и оградить основную часть работников от вовлечения их в противоправные действия.

4. Разработан факторный метод сравнения эффективности вариантов управленческого решения, являющийся количественным способом оценки альтернативных вариантов организационно-кадровых решений. Отличительными особенностями данного метода являются такие его свойства как возможность сопоставления в едином алгоритме одновременно количественных и качественных значимых факторов, адаптивное повышение точности выдаваемых рекомендаций по мере накопления статистики предшествующего опыта реализации аналогичных решений, а также простоту технической реализации и доступность в освоении кадровыми работниками. Предложенный метод позволяет повысить объективность при рассмотрении кадровых ситуаций, имеющих альтернативные варианты решения, упорядочивает процедуру подготовки к принятию управленческого решения и повышает их обоснованность.

2. Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в выработке новых подходов к решению существующих проблем управления персоналом государственных предприятий, на основе которых были разработаны количественные методы, обеспечивающие ресурсосбережение при построении системы кадровой безопасности и повышающие значимости объективных факторов при подготовке и исполнении организационно-кадровых решений.

3. Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что разработанные автором методики использования обратных связей в системе управления персоналом, повышения кадровой безопасности, количественной оценки эффективности и прямого мониторинга реализации принятых управленческих решений, обеспечивают совершенствование процесса управления персоналом крупных государственных предприятий и представляют значительный интерес для использования в государственном секторе отечественной экономики. Методика рекомендуется к применению на этапе создания систем кадровой безопасности крупных государственных предприятий для обоснования распределения ресурсов при планировании защитных мероприятий, а также при формировании политики повышения лояльности персонала.

4. Степень достоверности положений и результатов диссертационного исследования обеспечивается тем, что они опираются на труды отечественных и зарубежных ученых в областях экономики, теории организаций, теории систем и управления персоналом, а также наличием системы логичных доказательств и аргументов. Полученные результаты проведенного диссертационного исследования внедрены в практику работы служб управления персоналом федерального государственного унитарного предприятия «Российская телевизионная и радиовещательная сеть» (справка о внедрении результатов диссертационной работы Авиловой Е.Н. от 15.11.2022). Их использование обеспечило получение устойчивого положительного эффекта, который выражается в общем улучшении управляемости производственными коллективами, уменьшении трудоемкости работ, выполняемых кадровыми службами предприятий и повышении

обоснованности принимаемых ими решений, снижении ресурсных затрат при одновременном увеличении уровня кадровой безопасности и повышении общей стабильности и предсказуемости процессов управления персоналом.

5. Личный вклад соискателя в работе над диссертацией состоит в сборе и систематизации материала для диссертационной работы, в анализе научных трудов по актуальным направлениям развития системы управления персоналом организаций, в обобщении личного опыта в области кадрового администрирования, разработке новых методологических подходов к решению проблем обеспечения кадровой безопасности и повышения эффективности принятия и реализации управленческих решений, в проведении апробации предложенных новаций в практике работы современных государственных предприятий. В совокупности перечисленные составляющие личного участия автора в диссертационном исследовании позволяют сделать вывод о его определяющей роли в разработке идей и получении основных результатов, содержащихся в диссертационной работе. Выносимые на защиту положения диссертации опубликованы в рецензируемых журналах, одобренных или утвержденных ученым советом РАНХиГС и ВАК при Минобрнауки России.

Диссертационный совет пришел к выводу о том, что диссертация Авиловой Елены Николаевны «Совершенствование системы управления персоналом крупного государственного предприятия» является научно-квалификационной работой, в которой на основании выполненных автором исследований разработаны теоретические положения, совокупность которых можно квалифицировать как решение научной задачи, имеющей важное значение для развития экономической науки и практики, что соответствует требованиям Порядка присуждения ученой степени кандидата наук (доктора наук) в РАНХиГС, утвержденного приказом ректора РАНХиГС от 07 декабря 2021 года № 02-1336, а Авилова Елена Николаевна заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – «Менеджмент».

Диссертационный совет отмечает, что диссертация Авиловой Елены Николаевны соответствует пунктам 5 «Разработка теории и методов принятия

решений в экономических и социальных системах. Системы искусственного интеллекта для поддержки принятия управленческих решений», 9 «Организация как объект управления. Теория организации. Структуры управления организацией. Организационные изменения и организационное развитие», 23 «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами» паспорта специальности 5.2.6. – «Менеджмент».

На заседании 15 февраля 2023 года диссертационный совет принял решение присудить Авиловой Елене Николаевне ученую степень кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – «Менеджмент».

В голосовании приняли участие 4 членов диссертационного совета. Проголосовали: ЗА – «4», ПРОТИВ «0», ВОЗДЕРЖАЛИСЬ «0».

Председатель
диссертационного совета
15 февраля 2023 г.



Ю. Н. Лапыгин

Протокол об итогах голосования

заседания диссертационного совета на базе РАНХиГС при Президенте РФ (созданного приказом ректора РАНХиГС от 20 января 2023 г. № 01–369) по защите диссертации Авиловой Елены Николаевны на тему: «Совершенствование системы управления персоналом крупного государственного предприятия», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – «Менеджмент»

от 15 февраля 2023 г.

Состав диссертационного совета:

1. Лапыгин Юрий Николаевич
2. Макаров Павел Юрьевич
3. Юрьева Татьяна Владимировна
4. Литвинюк Александр Александрович
5. Фалько Сергей Григорьевич

Подсчет голосов при открытом голосовании по вопросу о присуждении Авиловой Елене Николаевне учёной степени кандидата экономических наук.

Состав диссертационного совета утвержден в количестве 5 человек.

Присутствовало на заседании 4 членов совета.

Результаты голосования по вопросу о присуждении ученой степени кандидата экономических наук Авиловой Елене Николаевне:

за - 4

против - 0

воздержались - 0

Председатель диссертационного совета



Ю. Н. Лапыгин