

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»

Актуальность выбранной темы диссертационного исследования.
Проблема обеспечения конкурентоспособности государственных предприятий в производстве продукции и оказании услуг приобретает все большую актуальность по мере усиления роли государства в развитии отечественной экономики. Для государственных предприятий становится все более важным усиливать свои позиции на рынке трудовых ресурсов, где коммерческие структуры ведут борьбу за наиболее профессиональных и перспективных специалистов.

В этой связи перед кадровыми службами крупных государственных предприятий встает вопрос о совершенствовании системы управления персоналом для того, чтобы привлечь опытные кадры, закрепить их на предприятии и обеспечить их высокую производительность. Из перечисленных задач первые две решаются преимущественно путем комплексного развития системы мотивации. Что касается повышения производительности и качества работы всех категорий работников, то его можно обеспечить, прежде всего, путем совершенствования методов управления производственными коллективами.

С этой точки зрения, в представленной к защите диссертационной работе разрабатываются два важных вопроса управления персоналом: повышение управляемости большими коллективами и обеспечение кадровой безопасности предприятия. Указанные направления представляют серьезный вызов для государственных предприятий и потому требуют проведения теоретических исследований и нахождения решений, пригодных для практической реализации в условиях действующего предприятия.

Исходя из сказанного, можно заключить, что тема диссертационного исследования Е.Н. Авиловой является актуальной как в теоретическом, так и в практическом плане.

Достоверность и научная обоснованность исследования. Обоснованность основных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационной работе, базируется на использовании методов научного анализа, логическом построении аргументации, использовании системного подхода к поиску решения проблем управления персоналом государственных предприятий, опоре на количественные оценки значимых факторов.

В своем исследовании автор развивает работы предшественников, дополняя новым содержанием существующие понятия и представления, в частности, парадигму использования обратных связей как выстроенную систему приемов и методов, обеспечивающих повышение устойчивости иерархической структуры управления большими коллективами.

В качестве источников автором использовались публикации отечественных и зарубежных ученых в выбранной предметной области и из смежных научных областей. Для обоснования своих выводов автор использовал информационные материалы из действующей нормативно-правовой базы, баз данных государственных органов и учреждений, данных, приведенных в научной печати, официальных интернет-сайтов и материалов отечественных и международных конференций.

Основные результаты, полученные автором, в достаточно полной мере отражены в его публикациях – монографии и статьях, в том числе, в 8 статьях в изданиях, включенных в перечень ВАК РФ, а также докладывались на научных конференциях.

Новизна результатов исследования. В рамках проведенного Е.Н. Авиловой исследования получены результаты, обладающие признаками научной новизны. К ним можно отнести:

- выявление особенностей управления персоналом, влияющих на формирование критических проблемных зон в управлении персоналом и определение приоритетных путей развития и совершенствования системы управления производственными коллективами госпредприятий (п. 1.2 дисс.);
- определение сущности и основных составляющих системного подхода к развитию обратных связей для обеспечения устойчивости производственных отношений в больших коллективах государственных предприятий (п. 1.3 дисс.);
- разработку подхода к построению системы кадровой безопасности, которая базируется на использовании количественного критерия потенциальной опасности для предприятия, исходящей от различных категорий его работников (стр. 127-129 дисс.);
- разработку факторного метода сравнения эффективности принятия организационно-кадровых решений, состоящего в построении двух ранжированных последовательностей позитивных и негативных значимых факторов и проведении их попарного сравнения (стр. 145-151 дисс.).

Практическая значимость результатов исследования. В наибольшей мере практической применимостью обладают разделы диссертации, посвященные описанию авторского подхода к организации подготовки принятия кадровых управленческих решений и разработке концепции построения системы кадровой безопасности крупного государственного предприятия. Разработки, проведенные в этих двух направлениях, представляются реализуемыми практически и имеющими

прогнозируемые перспективы для расширения масштабов их применения. Следует отметить также перспективы внедрения прямого мониторинга реализации управленческих решений.

Разработанные автором алгоритмы факторного анализа для выбора альтернативы принятия управленческого решения и оценки уровня потенциальной угрозы кадровой безопасности отдельных категорий работников, представляет интерес для включения их в учебные процессы системы высшего образования и повышения квалификации по направлению подготовки «Управление персоналом».

Замечания и дискуссионные моменты, содержащиеся в диссертационном исследовании. Несмотря на перечисленные выше положительные моменты, в представленной работе имеются и определенные недостатки, в их числе которых необходимо отметить следующие.

1. При анализе особенностей управления персоналом на крупных государственных предприятиях автором не рассматривался фактор высокой инерционности в решении стратегических вопросов, что свойственно руководству государственных предприятий. Недостаток инициативы и заинтересованности во внедрении прогрессивных новаций представляется важным недостатком всей системы управления такими предприятиями и, в частности, управления персоналом.

2. Во второй главе диссертационной работы помимо подробной характеристики возможных способов противодействия противоправным действиям работников было бы целесообразно рассмотреть комплекс превентивных «воспитательных» мер, направленных на снижение негативных тенденций в коллективах и повышающих индивидуальную лояльность работников. Эффективности такой работы предприятия можно также дать количественную оценку, например, с использованием данных статистики по изменению числа правонарушений.

3. В третьей главе диссертации при иллюстрации действенности предложенного автором факторного метода подготовки управленческих

решений имело смысл показать его работоспособность на большем числе примеров. Это позволило бы наглядно как увидеть диапазон решений, для которых он оказывается применимым, так и рассмотреть его применение для решений, более распространенных в кадровой работе (наложение взысканий, награждения, увольнения и т.д.), обработка которых занимает значительную часть времени кадровых работников, и ее автоматизация должна принести наибольший эффект.

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

Общая оценка диссертационного исследования. Подводя итог, можно заключить, что диссертационная работа Е.Н. Авиловой выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, а ее автор проявил компетентность и имеет большой практический опыт в области проводимого исследования.

Положительной стороной диссертационной работы является ее методологическая направленность: нацеленность на получение методик, способных позитивно повлиять на решение существующих проблем государственных предприятий, связанных с неэффективным использованием имеющегося у них кадрового потенциала.

Диссертационное исследование Е.Н. Авиловой характеризуется внутренним единством. Результаты, полученные в процессе проведения исследования, аргументированы, содержат новые научные положения и обладают теоретической и практической значимостью. Оформление работы соответствует установленным требованиям.

Тематика и содержание диссертационной работы Е.Н. Авиловой соответствует паспорту специальности 5.2.6. «Менеджмент» ВАК при Минобрнауки России, в частности: п.5 «Разработка теории и методов принятия решений в экономических и социальных системах. Системы искусственного интеллекта для поддержки принятия управленческих

решений»; п.9 «Организация как объект управления. Теория организации. Структуры управления организацией. Организационные изменения и организационное развитие»; п.23 «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами».

Вывод: Диссертация Е.Н. Авиловой 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».

Член диссертационного совета РАНХиГС,
профессор кафедры менеджмента

Владимирского филиала
ФГБОУ ВО «Российская академия
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»
доктор экономических наук, доцент



Павел Юрьевич Макаров

«30» января 2023 г.

Адрес: 600017, г. Владимир, ул. Горького, 59а

Телефон: + 7 (4922) 326732, post@vlad.ranepa.ru; makarov-py@ranepa.ru

*Заместитель
директора филиала
Стручкове А.В.*

Подпись Макарова П.Ю.

заверю