

**МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО
РАЗВИТИЯ, СВЯЗИ И МАССОВЫХ
КОММУНИКАЦИЙ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Ордена Трудового Красного Знамени
федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

**«МОСКОВСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ СВЯЗИ И
ИНФОРМАТИКИ»
(МТУСИ)**



**MINISTRY OF DIGITAL
DEVELOPMENT,
COMMUNICATIONS
AND MASS MEDIA OF
THE RUSSIAN FEDERATION**

**MOSCOW TECHNICAL
UNIVERSITY
OF COMMUNICATIONS
AND INFORMATICS
(MTUCI)**

ул. Авиамоторная, д. 8а, Москва, 111024,
www.mtuci.ru; мтуси.рф; e-mail: kanc@mtuci.ru
Телефон (495) 957-77-31; факс (495) 957-77-36

ОГРН 1027700117191; ИНН/КПП 7722000820/772201001; ОКПО 01179952;
ОКВЭД 85.22, 46.19, 58.19, 61.10, 68.32, 72.19, 85.21, 85.23, 85.42.9, 71.20, 33.13, 26.60 ; ОКТМО 45388000

24.01. 2023 № 1/342

На № _____ от _____

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

ОТЗЫВ

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 современных условиях государственный сектор экономики имеет
важнейшее значение для индустриального развития страны. Недостаточная
эффективность деятельности госпредприятий негативно влияет на темпы
экономического развития и становится тормозом для глобальных
инновационных процессов. Одной из главных проблем на этом направлении
является несовершенство методов управления большими производственными
коллективами на крупных государственных предприятиях. Важная причина
создавшейся ситуации, несомненно, связана с недостаточной научной

проработанностью вопросов совершенствования организации производственных и трудовых процессов в государственных предприятиях. При этом особую ценность сегодня имеют исследования, имеющие своей целью адаптацию и перенесение современного научного зарубежного опыта кадрового менеджмента в практику управления персоналом на крупных государственных предприятиях. Основными критериями для оценки таких работ и разработанных в них подходов следует считать возможность их практического внедрения в действующие системы управления производством и уровень их полезности.

С этой точки зрения диссертационная тема Е.Н. Авиловой представляется актуальной в научном и практическом аспектах, а выполненное ей исследования представляются своевременными и необходимыми.

Научная новизна диссертационного исследования

Определены основные особенности современного государственного предприятия как одного из ключевых элементов российской экономики. Доказана высокая зависимость используемых на государственных предприятиях человеческих ресурсов от сформировавшегося общероссийского рынка труда, что особенно важно на фоне ослабления действия большинства других рыночных механизмов из-за специфического статуса государственных предприятий. Обоснована проблематика в управлении коллективами крупного государственного предприятия и предложена функциональная модель современной службы управления персоналом.

Развита концепция использования обратных связей на крупном государственном предприятии как действенного инструмента для стабилизации и регулирования кадровой ситуации. На основе проведенного целевого анализа применимости обратных связей разработан способ количественной оценки целевого индекса, который, как показано в работе,

может быть использован в качестве основы при обосновании применения тех или иных практик обратных связей, что обеспечивает системное единство при разработке общего многоуровневого механизма управления персоналом. Раскрыты возможности перспективных инновационных практик применения обратных связей в системе управления персоналом государственного предприятия.

Предложен новый подход к построению системы обеспечения кадровой безопасности на крупных государственных предприятиях, базирующийся на количественной методике оценивания уровней потенциальных угроз кадровой безопасности. Определена совокупность значимых факторов в наибольшей степени влияющих на поведение работников и определяющих вероятность совершения ими поступков, наносящих ущерб предприятию. Результаты исследований положены в основу разработанных рекомендаций для рационального построения системы кадровой безопасности предприятия.

Автором разработан метод оценки эффективности принятия организационно-кадровых решений, использующий в качестве основного критерия эффективности управленческого решения коэффициент приведенной эффективности, позволяющий сопоставлять разные виды факторов (в том числе экономического и неэкономического характера), влияющих на выбор той или иной альтернативы. Логическая простота метода и возможность реализации в виде компьютерной программы, доступной для использования работником кадровой службы в своей трудовой деятельности, делает это инструмент полезным для повышения уровня объективности и достоверности принимаемых организационно-кадровых решений.

Степень обоснованности и достоверность полученных результатов

В диссертационной работе на основе проведенного анализа проблематики методов управления персоналом государственного предприятия обоснована необходимость разработки современной

методологии обратных связей для управления большими коллективами работников и создание эффективной системы кадровой безопасности, составляющих основную цель и формирующих главные гипотезы исследования. Логика проведения диссертационных исследований основывалась на системном анализе основных значимых факторов для обеспечения действенности управления персоналом предприятия, множественности источников информации и создании количественных моделей для оценки эффективности предлагаемых практик и аргументации целесообразности внедрения инноваций.

Достоверность полученных результатов подтверждается практикой их внедрения в производственную деятельность кадровых служб центрального офиса и филиальной сети ФГУП «Российская телевизионная и радиовещательная сеть», а также многочисленными публикациями автора, в том числе монографией «Методы управления персоналом государственных предприятий», вышедшей в 2020 году.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования

Автором разработан и обоснован новый подход к методологии использования обратных связей в системе управления кадрами крупного государственного предприятия, основанный на использовании инновационных практик, таких как базы знаний, кадровая ротация и других. Предложен способ рационального формирования системы кадровой безопасности предприятия, базирующийся на количественной оценке угроз кадровой безопасности и использующий современные технические средства контроля за действиями персонала, который уже сегодня востребован различными государственными организациями. Представляется также новым и весьма полезным разработанный механизм контроля эффективности принятия управленческих решений, построенный с применением количественных методов факторного анализа.

Разработанные автором подходы к совершенствованию системы управления персоналом крупного государственного предприятия представляют несомненный интерес как с точки зрения развития теоретических представлений о путях развития кадрового менеджмента в государственном секторе экономики, так и для практического применения новой методологии.

Общая оценка диссертационного исследования

Диссертационная работа Авиловой Е.Н. характеризуется целостностью, завершенностью и системностью подхода к проведению исследований. Полученные результаты нашли применение в кадровых службах ряда государственных структур и государственных предприятий. Вместе с тем диссертация имеет некоторые недостатки:

Во второй и третьей главах диссертации наблюдается недостаточное количество приведенных статистических данных, характеризующих современное состояние проблем использования обратных связей и систем кадровых предприятий в государственном секторе экономики. Такая статистика подчеркнула бы обоснованность выводов диссертанта, касающихся значимости и актуальности решаемых проблем.

Указанное замечание не носит принципиального характера и не снижают общую положительную оценку работы. Общие результаты проведенных исследований свидетельствуют о достижении поставленных автором целей.

Заключение

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 (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».

Доктор политических наук,
кандидат юридических наук,
заведующий кафедрой
«Цифровое
телерадиовещание
информационная
безопасность» Института
повышения квалификации
Московского технического
университета связи и
информатики (ИПК МТУСИ)



Фролов Дмитрий
Борисович

«24» 01 2023 г.

*Подпись Фролова Дмитрия
Борисовича заверяю
Директор ИТК МТУСИ
Воскобович В.В. 24.01.2023*

123423, Москва ул. Народного Ополчения, 32,
ipk@mtuci.ru, +7 (499) 192-85-51