

ОТЗЫВ **официального оппонента Катаева Сергея Григорьевича**

на диссертацию Глухаревой Светланы Владимировны на тему
«Модель и метод оценки уровня благонадежности сотрудников в системе кадровой безопасности на предприятиях критической информационной инфраструктуры (КИИ)», представленную на соискание ученой степени кандидата технических наук по специальности 2.3.1 – «Системный анализ, управление и обработка информации, статистика»

Актуальность темы диссертации

Диссертационная работа Светланы Владимировны Глухаревой посвящена решению научно-технической задачи повышения качества принимаемых решений в системе кадровой безопасности предприятия КИИ за счет разработки системно-методических основ, имеющая важное значение для оценки персонала сотрудников КИИ и подбора благонадежных сотрудников.

Оценка благонадежности сотрудников на предприятиях КИИ является важной, т.к. предприятия КИИ обеспечивают стратегически важные государственные решения, в том числе и задачи, связанные с национальной безопасностью. В настоящее время существуют множество методов и систем оценки персонала, которые, конечно, не дают и не могут дать комплексную оценку деятельности и компетенций персонала.

Человек – это слишком сложный организм, чтобы можно было бы гарантированно оценивать и прогнозировать его поведение даже в области профессиональной деятельности, принимая во внимание, при этом, только его отдельные качества. Осознание невозможности решения проблемы в полном объеме не означает, что не нужно пытаться ее решать в частных случаях. Отсутствие в настоящее время адекватной методики отбора влияющих факторов, измеряемых параметров, а также методов оценивания уровня сформированности компетенций – это проблема всей широкой области психологических, социальных и педагогических измерений. Необходимость оценивать способности человека в различных областях практической человеческой деятельности является важной практической задачей и это осознается не только научным сообществом. Вышесказанное приводит к необходимости создания, в частности, новых подходов к оценке персонала, которые бы все более полно, наряду с требованиями, предъявляемыми к сотрудникам конкретной организации, отвечали бы и потребностям рынка. Серьезный подход к рассмотрению указанной проблемы предполагает наличие формализованной модели системы кадровой безопасности предприятия КИИ, методики и метода оценки уровня благонадежности сотрудников.

Таким образом, тема диссертации С.В. Глухаревой, посвященная разработке модели и метода оценки уровня благонадежности сотрудников в системе кадровой безопасности на предприятиях критической

информационной инфраструктуры (КИИ), безусловно, является своевременной и актуальной.

Анализ содержания диссертационной работы

Диссертация С.В. Глухаревой содержит введение, три главы, заключение, список источников из 162 наименования и семь приложений. Объем диссертационной работы составляет 225 страниц, в том числе 47 таблиц, 37 рисунков. Оформление и структура диссертации соответствуют требованиям, предъявляемым к оформлению диссертационных работ. Содержание автореферата соответствует основным идеям, результатам, выводам и положениям диссертации.

Во введении автор обосновывает актуальность темы диссертации, обозначает цель и задачи исследования, приводит научную новизну, теоретическую и практическую значимость полученных результатов, положения, выносимые на защиту, сведения об апробации результатов диссертационного исследования, определен личный вклад автора.

Первая глава посвящена обзору современного состояния проблемной области. Автор анализирует подходы к определению кадровой безопасности и благонадежности персонала, описывает систему кадровой безопасности предприятия, а также анализирует системы и методы оценки персонала. В результате проведенного анализа автором было выявлено, что методы, применяемые в системе оценки персонала, не позволяют в полной мере оценить профессионализм сотрудника, компетенции, необходимые для осуществления персоналом успешной деятельности.

Во второй главе рассмотрена специфика предприятий КИИ, сформулированы требования, предъявляемые к сотрудникам, занятым на объектах КИИ. Описана модель оценки уровня благонадежности в системе кадровой безопасности предприятия. В системе кадровой безопасности предприятия благонадёжность рассматривается как совокупная характеристика образования, стажа и уровня владения компетенциями. Для оценки уровня благонадежности сотрудника был применен разработанный способ оценки компетенций, основанный на составлении профиля компетенций. Методика оценки уровня благонадежности включает в себя: составление профиля компетенций, анкетирование, тестирование и решение кейсов.

На каждом этапе оценки сотрудника определяется низкий, средний или высокий уровень его благонадежности. Определены и пороговые значения этих уровней для допуска сотрудника к следующему этапу. Для сотрудников, прошедших все этапы, система предлагает планы развития.

В третьей главе описаны результаты практического применения модели и метода оценки уровня благонадежности сотрудника КИИ.

Надо отметить, что сильной стороной диссертационной работы С.В. Глухаревой является системность на всех этапах и уровнях исследования.

В заключении соискателем изложены основные полученные результаты диссертационного исследования.

Приложения содержат свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ, факторы, определяющие благонадежность и неблагонадежность персонала, работа с базой данных, примеры заполнения данных для определения уровня благонадежности сотрудников КИИ, два акта внедрения на предприятия КИИ, разработанные профили компетенций и пример индивидуальных планов развития.

Таким образом, изложение материалов исследования выполнено в полном объеме, последовательно, на достаточном научном уровне, не содержит противоречий. По каждой главе представлены выводы. В целом диссертация представляет собой законченную научно-квалификационную работу. Тема и содержание соответствуют паспорту специальности 2.3.1 - Системный анализ, управление и обработка информации, статистика.

Новизна проведенных исследований и полученных результатов

Научной новизной работы обладают следующие результаты исследования:

1. Формализовано понятие благонадежности сотрудника КИИ и предложена модель оценки уровня благонадежности сотрудников КИИ в системе кадровой безопасности предприятия, отличающаяся от имеющихся учетом совокупности характеристик образования, стажа и уровня владения компетенциями.

2. Предложен метод оценки компетенций сотрудников КИИ, основанный на составлении профиля компетенций, включающий оценку когнитивных способностей и профессиональных компетенций, и отличающийся комплексным учетом особенностей конкретной должности и изменения требований к должности.

3. Разработана и апробирована методика оценки уровня благонадежности сотрудников КИИ в системе кадровой безопасности предприятия на основе сформированного профиля компетенций с учетом должностных обязанностей, отличающаяся учетом индивидуальных компетенций к оценке персонала.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Выводы и основные положения, выносимые соискателем на защиту, логично вытекают из содержания диссертационной работы. Достоверность и обоснованность исследований и полученных в диссертации результатов не вызывают сомнений и в достаточной мере подтверждаются корректным применением методов исследований, обоснованными доказательствами основных положений, практическим использованием в АО «Сибирский химический комбинат», ООО «Газпром трансгаз Томск».

Необходимо отметить, что соискателем подготовленные и опубликованы результаты исследования в 32 научных работах, 3 из которых в изданиях из списка ВАК РФ, получено свидетельство об официальной регистрации программы для ЭВМ, результаты представлены на конференциях различного уровня, в том числе всероссийского и международного.

Значимость результатов, полученных в диссертационной работе

Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования Глухаревой С.В. заключается в развитии методов системного анализа и применении их к оценке персонала в рамках кадровой безопасности предприятия и принятию кадровых решений, а также созданию методики оценки уровня благонадежности, учитывающей особенности требований к персоналу предприятий КИИ.

Практическая значимость полученных диссертантом результатов подтверждается успешным применением предложенных модели и метода для оценки уровня благонадежности сотрудников КИИ: АО «Сибирский химический комбинат», ООО «Газпром трансгаз Томск».

Замечания по диссертационной работе

1. В работе имеются некоторые стилистические неточности и повторы.
2. Первая глава перегружена обзором предметной области.
3. В работе не описаны работы системы в частных, но важных случаях. Например, может ли кандидат (сотрудник) претендовать на две должности, или что будет, если по ряду компетенций у сотрудника по итогам прохождения оценки получен 0, то по итогу может ли он пройти на другой уровень.
4. Нет обоснования выбора последовательности этапов нахождения уровня благонадежности сотрудников. Нет ли здесь риска пропустить перспективного кандидата.
5. В работе четко не представлен метод нахождения значений компетенций на всех этапах.
6. В приложении к работе не хватает, в качестве примера, хотя бы одного набора вопросов анкеты и тестового задания. Это позволило бы понять сколько вопросов, по мнению автора, необходимо, чтобы определить значение той или иной компетенции.

Заключение о соответствии темы диссертации критериям, установленным Положением о присуждении научных степеней

Диссертационная работа Глухаревой Светланы Владимировны является самостоятельной законченной научно-квалификационной работой, написана на актуальную тему, отличается научной новизной и практической

значимостью, имеет завершённый характер, выполнена на высоком научно-техническом уровне. Автором диссертации самостоятельно получено решение научно-технической задачи, имеющее существенное значение для развития теории и практики принятия управленческих решений, оценки персонала и повышения эффективности деятельности сотрудников. Содержание диссертации соответствует пунктам 2, 4 и 13 паспорта специальности 2.3.1 - Системный анализ, управление и обработка информации, статистика. Автореферат соответствует содержанию диссертации, а ее основные положения опубликованы в научных работах.

Считаю, что диссертационная работа С.В. Глухаревой «**Модель и метод оценки уровня благонадежности сотрудников в системе кадровой безопасности на предприятиях критической информационной инфраструктуры (КИИ)**» удовлетворяет требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней», предъявляемых к кандидатским диссертациям по актуальности, научной новизне, значимости, опубликованности и апробированности, а ее автор, Глухарева Светлана Владимировна, несомненно, заслуживает присуждения ученой степени кандидата технических наук по специальности 2.3.1 – Системный анализ, управление и обработка информации, статистика.

Официальный оппонент:

Доктор технических наук, доцент,
профессор кафедры физики и
методики обучения физике,
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Томский государственный
педагогический университет»




Катаев Сергей Григорьевич

Адрес: 634061, г. Томск, ул.
Киевская, 60
Телефон: +7 (3822) 311-351
Адрес эл.почты: kataev@tspu.edu.ru



Подпись удостоверяю
ученый секретарь
Ученого совета ТГПУ


Н.И.Медюха
25.03.2024