

ОТЗЫВ
официального оппонента Авдеенко Татьяны Владимировны

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

Актуальной проблемой современного общества является постоянное изменение требований к сотрудникам организации и пересмотр подходов к оценке персонала в связи с трансформационными процессами в экономике и появлению цифровых инструментов для оценки. Это приводит к усилению внимания к вопросам кадровой безопасности предприятия. В настоящее время возникает необходимость в системном подходе к оценке персонала предприятий КИИ. КИИ является стратегически важной для государства, так как предназначена для решения задач государственного управления, обеспечения обороноспособности, безопасности и правопорядка страны. Сфера КИИ находится в сфере государственных интересов и попадает под государственный контроль. функции обеспечения безопасности объектов КИИ возложены на сами предприятия. В рамках кадровой безопасности предприятий КИИ основой являются благонадежные кадры, обладающие требуемыми компетенциями, так как именно на них возложена обязанность по обеспечению безопасности объектов КИИ в рамках требований, установленных законодательством. В связи с важностью этих объектов для государства в целом, к сотрудникам, работающим на объектах КИИ предъявляются высокие требования, т.к. они обеспечивают безопасность жизненно важных объектов для государства.

В своем диссертационном исследовании диссертант предлагает модель и метод оценки уровня благонадежности сотрудников в системе кадровой безопасности на предприятиях критической информационной инфраструктуры (КИИ). Таким образом, можно заключить, что тема диссертации С.В. Глухаревой и проведенные ей исследования являются актуальными.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций,
сформулированных в диссертации**

Основные научные положения и выводы, представленные в диссертационной работе, в достаточной степени обоснованы и интерпретированы. Автор корректно использует научные методы обоснования полученных результатов, выводов и рекомендаций. В работе достаточно полно проанализированы системы и методы оценки персонала.

Список источников содержит 162 наименования. Выводы логические вытекают из материалов исследований и в полном объеме отражают поставленные задачи.

Достоверность и новизна полученных результатов

Все полученные в работе результаты обоснованы и достоверны. Степень достоверности результатов обеспечивается применением методологии системного анализа, сравнением результатов исследования с результатами традиционных методов, применяемых на предприятиях, а также корректным применением инструментов и средств теории принятия решений, сравнением данных по оценке уровня благонадежности в системе кадровой безопасности с данными по оценке компетенций сотрудников, применяемых на предприятиях КИИ, положительным эффектом от внедрения полученных результатов.

Научной новизной работы обладают следующие результаты:

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.

Данная модель является адекватной, т.к. отражает формальные, нормативные и практические требования работодателя к сотрудникам. Эти требования соответствуют целям деятельности предприятия и определяются набором действий или процессов на предприятии к набору тех или иных компетенций для конкретной должности.

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.

Уровень компетентности сотрудника напрямую способствует определению уровня его благонадежности. Для более точной оценки и реализации индивидуального подхода разрабатывается профиль компетенций сотрудника под конкретную должность. Данный метод позволяет на всех этапах работы осуществлять системную оценку сотрудника в соответствии с выбранными ключевыми компетенциями, в наибольшей степени сказывающимися на качестве трудового процесса и качестве выполнения должностного функционала.

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.

Разработанная методика позволяет провести комплексную оценку сотрудников, занятых на объектах КИИ. На основании профиля компетенций

сотруднику программа Expert подбирает необходимые для прохождения тесты. Сотрудник проходит все этапы оценки, на каждом из которых определяется уровень благонадежности. После получения результата принимается решение о допущении или недопущении кандидата (сотрудника) на следующий этап оценки. Данная методика позволила сократить время на прохождения оценочных мероприятий в 8 раз. По итогам формируется оценка сотрудника и на основе данной оценки предлагается индивидуальный план развития сотрудника, что позволяет повысить эффективность и качество принятия кадровых решений.

Теоретическая и практическая значимость полученных автором результатов

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

Практическая значимость работы заключается в использовании «Системы кадровой безопасности предприятия» для оценки уровня благонадежности сотрудников, которая обеспечивает комплексную оценку сотрудника, формирование его индивидуальной траектории развития. Полученные в рамках апробации данные по оценке персонала сотрудников предприятий КИИ подтверждают эффективность оценки уровня благонадежности сотрудников и повышают эффективность принятия кадровых решений. «Система кадровой безопасности предприятия» позволяет в автоматизированном режиме проводить оценку уровня благонадежности сотрудника КИИ в системе кадровой безопасности предприятия и принимать решения о дальнейших планах развития сотрудника. Это обеспечивает ускорение выполнения оценки, минуя субъективную оценку, а также дает возможность разработки индивидуальных планов развития, что повышает уровень развития компетенций сотрудников и эффективность деятельности организаций. Практическая значимость результатов диссертационной работы подтверждается внедрением в оценку персонала двух предприятий КИИ.

Оценка содержания диссертации, ее завершенность

Диссертация Глухаревой С.В. состоит из введения, трех глав, заключения, списка источников и семи приложений.

Во введении обосновывается актуальность диссертационного исследования, формулируется цель и основные задачи работы, указана научная новизна, методы исследования, теоретическая и практическая значимость, приведены основные положения, выносимые на защиту. Введение содержит информацию об апробации и внедрении результатов диссертационного исследования.

Первая глава посвящена рассмотрению предметной области. Приведен обзор современного состояния проблемной области. Приведены подходы к определению кадровой безопасности и благонадежности персонала, описана система кадровой безопасности предприятия, проанализированы системы оценки персонала. а также введены авторские определения кадровой безопасности и благонадежности сотрудника. Достоинством главы является анализ предметной области, выделения систем и методов, которые применяются для оценки персонала.

Во второй главе рассмотрена специфика предприятий КИИ, выделены требования, предъявляемые к сотрудникам, занятых на объектах КИИ. Описана модель оценки уровня благонадежности в системе кадровой безопасности предприятия. Благонадежность в системе кадровой безопасности предприятия рассматривается как совокупная характеристика образования, стажа и уровня владения компетенциями. В основе модели оценки уровня благонадежности – несколько параметров: образование (базовое и дополнительное), стаж, включающий возраст сотрудника, опыт на разного рода предприятиях с занимаемой должностью, уровень владения 9 типами компетенции. Набор показателей для оценки и весовые категории соответствуют требованиям работодателя, предъявляемым к конкретной должности. Рассматриваются методы оценки благонадежности сотрудника в системе кадровой безопасности: экспертный метод, метод оценки компетенций, анкетирование, тестирование, метод кейсов. Данные методы использованы в авторской методике оценки уровня благонадежности сотрудники в системе кадровой безопасности предприятия. Методика оценки уровня благонадежности включает в себя: составление профиля компетенций, анкетирование, тестирование и решение кейсов. Градация позволяет выделить сотрудников с развитыми компетенциями и отсеять с низким уровнем благонадежности. Это позволяет определить различные пути их дальнейшего развития в рамках самого предприятия. Несомненным достоинством работы является разработанные модель, метод и методика оценки уровня благонадежности сотрудников для предприятий КИИ, которые соответствуют современным требованиям на рынке труда к кандидатам для предприятий КИИ.

В третьей главе описана реализация модели, предложенных алгоритмов и методов, а также методики в системе поддержки принятия решений, по оценке уровня благонадежности сотрудника. Приведены результаты тестирования работы программного комплекса на сотрудниках предприятий КИИ и результаты внедрения комплекса в деятельность предприятий: АО «Сибирский химический комбинат», ООО «Газпром трансгаз Томск».

В заключении приведены основные результаты работы.

Приложения содержат свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ, факторы, определяющие благонадежность 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.

Замечания по диссертационной работе

1. В первой главе диссертации проведен достаточно полный обзор большого числа существующих систем и методов оценки уровня благонадежности персонала. Однако не вполне отчетливо сформулировано, что именно не устраивает автора в имеющихся наработках, и каким образом настоящая работа позволит получить лучшие результаты.

2. В качестве базовой модели для оценки уровня благонадежности персонала соискатель использует модель с аддитивным критерием. Однако использование аддитивного критерия требует обоснования возможности его применения (независимость предпочтений), которое в диссертации отсутствует.

3. Весовые коэффициенты локальных критериев аддитивной модели оцениваются экспертами напрямую. Известно, что такой подход обладает высокой степенью субъективности в зависимости от формы проведения экспертизы (в диссертации все пять экспертов назначили одинаковый вес, равный 0,5, критерию компетентности, что может свидетельствовать о зависимости оценок). Непонятно, почему автор не прибегает к методам косвенного определения приоритетов, позволяющим в значительной степени устранить субъективность (например, метод анализа иерархий, позволяющий вычислить вектор глобальных приоритетов на основе локальных, или хотя бы простой метод парных сравнений).

4. В диссертации утверждается, что «разработанная методика позволила повысить эффективность принятия кадровых решений на 30 % и разработать индивидуальные планы развития для сотрудников». При этом непонятно, что автор понимает под эффективностью кадровых решений, формулы для расчета такой эффективности отсутствуют. Также не раскрывается, что собой представляет «план развития», и как предлагаемая методика используется для составления такого плана.

5. Имеются некорректности в использовании формального аппарата, затрудняющие понимание материала, например:

- использование одинаковых символов для обозначения различных сущностей в пределах одного абзаца (например, i – одновременно и индекс, и размерность вектора на стр. 97);

- несоответствие индексов справа и слева от знака равенства в формулах (6), (18-20), (21-23);

- путаница в обозначениях множеств, векторов и матриц в формулах (8), (24).

Отмеченные недостатки несколько снижают впечатление о работе, но они не влияют на основные теоретические и практические результаты диссертации.

Общее заключение по работе

Диссертация Глухаревой Светланы Владимировны является законченной научно-квалификационной работой, содержащей новые научные результаты, позволяющие проводить полную и качественную оценку уровня благонадежности сотрудников КИИ. Полученные автором результаты достоверны, выводы и заключения обоснованы. Диссертация написана логично, грамотно и аккуратно. По каждой главе и работе в целом сделаны выводы. Основные научные результаты опубликованы в 32 печатных работах.

Диссертационная работа отвечает требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней», а ее автор, Глухарева Светлана Владимировна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата технических наук по специальности 2.3.1 – Системный анализ, управление и обработка информации, статистика.

Официальный оппонент:

Доктор технических наук, профессор,
профессор кафедры теоретической и
прикладной информатики,
Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Новосибирский государственный
технический университет»

Авдеенко Татьяна Владимировна

дата

25.03.2024

Адрес: 630073, г. Новосибирск,
пр. К. Маркса, 20
Телефон: +7 (383) 346 50 01
Адрес эл.почты: rector@nstu.ru

ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ
Начальник отдела кадров
ФГБОУ ВО НГТУ

