

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО



«Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева»

Э.Ш. Акбулатов

«*Марта*» 2024 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации – федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева» 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

1. Актуальность темы диссертации

В современных условиях изменения на рынке труда приводят к появлению новых требований к сотрудникам. В условиях цифровой трансформации и перехода к цифровой экономике все большую популярность набирают цифровые решения в виде автоматизированных информационных систем или платформ, которые представляют собой интеллектуальную систему принятия решений. Трансформация образования, автоматизация процессов производства, использование искусственного интеллекта влекут за собой изменения и в профессиях и компетенциях, что приводит к усилению внимания к вопросам кадровой безопасности предприятия. В настоящее время возникает необходимость в системном подходе к оценке персонала предприятий КИИ.

В данном контексте задача разработки модели и метода оценки уровня благонадежности сотрудников в системе кадровой безопасности на предприятиях критической информационной инфраструктуры (КИИ) является актуальной.

Указанное выше обуславливает актуальность темы диссертационного исследования Глухаревой С.В. В качестве цели исследования автором обозначено повышение качества управленческих решений в системе кадровой безопасности предприятия КИИ за счет системы поддержки принятия решений.

2. Структура и объем диссертации

Объем диссертационной работы составляет 225 страниц, в том числе 47 таблиц, 37 рисунков и список литературы, состоящий из 162 наименований.

Диссертация содержит введение, три главы, заключение, список источников и семь приложений.

Во введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования, сформулированы его цель и задачи, предмет и объект исследования, отражены научная новизна, теоретическая и практическая значимость, приведены основные положения, выносимые на защиту. Введение содержит информацию об апробации и внедрении результатов диссертационного исследования.

Первая глава посвящена обзору современного состояния проблемной области. Приведены подходы к определению кадровой безопасности и благонадежности персонала, описана система кадровой безопасности предприятия, проанализированы системы 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.

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 и выводы по проделанной работе.

Стиль изложения работы соответствует требованиям к научным работам. Ссылки на библиографические источники и литературу, включая собственные публикации автора, оформлены в соответствии с требованиями.

3. Научная новизна исследования и полученных результатов

Полученные результаты диссертационного исследования являются новыми и могут быть классифицированы как изложение научно-обоснованных решений, внедрение которых внесет вклад в науку и развитие предприятий КИИ, в частности в практику оценки персонала и его развития.

Наиболее важные результаты диссертационной работы, обладающие признаками научной новизны:

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.

4. Обоснованность и достоверность полученных результатов

Цель диссертационного исследования и вытекающие из нее задачи изложены корректно, являются значимыми с теоретической и практической точки зрения. Решения задач исследования доведены до практической реализации и внедрения. По приведенному списку литературы можно судить о полноте изучения соискателем рассматриваемых вопросов.

Достоверность полученных в работе результатов обеспечивается строгостью применения методов моделирования, системного анализа, теоретического и логического анализа подтверждается положительным эффектом внедрения в деятельность двух предприятий КИИ, о чем свидетельствуют соответствующие акты о внедрении.

5. Значимость результатов диссертации для соответствующей отрасли науки

Результаты диссертационной работы Глухаревой С.В. используются в учебном процессе и научно-исследовательской деятельности студентов Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники. Конкретно значимость полученных результатов заключается в следующем:

1. Предложенная модель оценки уровня благонадежности в системе кадровой безопасности предприятия позволяет проводить комплексную оценку сотрудника КИИ и разрабатывать индивидуальный план его развития.

2. Предложенный метод оценки компетенций, основанный на составлении профиля компетенций учитывает особенности предприятий КИИ, функциональные особенности конкретной должности, изменения требований к ней, и позволяет оценить уровень благонадежности сотрудника.

3. Разработанная методика оценки уровня благонадежности в системе кадровой безопасности предприятия отличается комплексированием методов оценки компетенций, анкетирования, тестирования и кейсов.

4. Разработанная и внедренная в оценку сотрудников, работающих на предприятиях КИИ, система «Система кадровой безопасности предприятия» позволяет проводить оценку уровня благонадежности в автоматическом режиме и сократить время на обработку результатов в 8 раз и позволяет повысить эффективность принятия кадровых решений на 30 %.

6. Рекомендации по использованию результатов диссертационной работы

Предприятиям КИИ использовать предложенные автором модель, методы и методику для оценки уровня благонадежности сотрудников.

Высшим учебным и научным заведениям, осуществляющим исследовательскую деятельность в системе кадровой безопасности - использовать предложенные методики и алгоритмы в качестве одного из подходов к оценке персонала.

В качестве возможного продолжения и развития исследований, выполненных в диссертации, рекомендуется расширение предложенного автором подхода к оценке персонала предприятий других отраслей.

7. Публикации, апробация и внедрение результатов работы

Научные и практические результаты диссертационной работы докладывались и обсуждались на конференциях различного уровня, в том числе всероссийского и международного. Материалы исследования отражены в 32 научных публикациях, в том числе 3 работах в изданиях, рекомендованных ВАК Российской Федерации.

Результаты диссертационной работы внедрены для проведения оценки персонала в АО «Сибирский химический комбинат», ООО «Газпром трансгаз Томск». Также результаты работы внедрены в учебный процесс Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники.

8. Замечания по диссертации

1. Предлагаемая в диссертационной работе модель оценки уровня благонадежности в системе кадровой безопасности предприятия не учитывает временную характеристику, что с учетом важности объекта может иметь существенное значение для итоговой оценки.

2. Предлагаемый метод оценки компетенций основан на экспертном методе, что существенно сужает область применения и снижает универсальность применения модели для предприятий, относящихся к другим отраслям народного хозяйства.

3. Предлагаемая в методике оценки благонадежности шкала оценки основана на экспертном методе и не позволяет варьировать граничные показатели в зависимости от уровня значимости должности сотрудника, работающего на предприятии КИИ.

4. В текст диссертации не включено описание частного случая формирования профиля компетенций сотрудника, решающего несколько задач параллельно в рамках совмещения нескольких должностей на предприятии.

5. В диссертации проверка модели на адекватность рассредоточена в нескольких подразделах, что затрудняет восприятие адекватности модели как установленного факта.

6. В тексте диссертации встречаются дублирование фрагментов предложений.

Данные замечания не снижают общей положительной оценки диссертации и значимости полученных научно-практических результатов.

9. Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней

Диссертация Глухаревой С.В. является законченной научно-квалификационной работой, в которой на основании выполненных автором исследований решена научно-практическая задача повышения качества решений в системе кадровой безопасности предприятия КИИ за счет разработки системно-методических основ, имеющая важное хозяйственное значение. Полученные результаты вносят определенный вклад в развитие технологий оценки и развития персонала.

Диссертация отвечает требованиям «Положения о порядке присуждения ученых степеней» ВАК Российской Федерации, предъявляемых к диссертациям на соискание ученой степени кандидата технических наук, 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.

Отзыв ведущей организации на диссертацию Глухаревой С.В. рассмотрен и одобрен на совместном заседании кафедр безопасности информационных технологий и системного анализа и исследования операций Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева (протокол № 1 от 16.02.2024).

Лица, подписавшие заключение, согласны с включением своих персональных данных в аттестационное дело соискателя Глухаревой С.В. и их дальнейшей обработкой.

Заведующий кафедрой САИО

Заведующий кафедрой БИТ

И.А. Панфилов

В.В. Золотарев

