

ОТЗЫВ

на автореферат диссертационной работы
Глухаревой Светланы Владимировны
«Модель и метод оценки уровня благонадежности сотрудников
в системе кадровой безопасности на предприятиях критической
информационной инфраструктуры (КИИ)»,
представленной на соискание учёной степени кандидата
технических наук по специальности
2.3.1 «Системный анализ, управление и обработка информации,
статистика»

Актуальность работы:

Модернизация экономики, международные экономические связи, политические процессы, санкции обуславливают повышение интереса к национальной безопасности. Как в России, так и в мире, отмечается повышенная опасность киберугроз. В последние годы в Российской Федерации ужесточаются требования к обеспечению кибербезопасности. Вопросам кадровой безопасности уделяется большое внимание на предприятиях критической информационной инфраструктуры (КИИ). Это связано с быстрым развитием и распространением информационных технологий. 26 июля 2017 года вышел Федеральный закон «О безопасности критической информационной инфраструктуры Российской Федерации», предназначенный для регулирования деятельности по обеспечению безопасности объектов информационной инфраструктуры РФ, т.к. они имеют важное стратегическое значение для обеспечения национальной безопасности.

В настоящее время происходят глубинные и быстрые изменения на рынке труда, что приводит 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. Изменения в образовании, глобальное внедрение автоматизации процессов производства, использование искусственного интеллекта влекут за собой изменения и в профессиях и компетенциях, что приводит к усилению внимания к вопросам кадровой безопасности, возникает необходимость в разработке методики оценки персонала с целью эффективного его использования и обеспечения устойчивого функционирования самого предприятия.

Научная новизна полученных результатов, сформулированных автором в диссертации, заключается в следующем:

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.

Практическая значимость работы заключается в использовании «Системы кадровой безопасности предприятия» для оценки уровня благонадежности сотрудников, которая обеспечивает полную 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. Практическая значимость результатов диссертационной работы подтверждается внедрением в АО «Сибирский химический комбинат», ООО «Газпром трансгаз Томск» и учебный процесс ФГБОУ ВО «ТУСУР».

Результаты и вывод диссертационной работы:

1. Проведен анализ предметной области, составлен аналитический обзор современного состояния исследований по проблемам оценки персонала в системе кадровой безопасности предприятия. Проанализированы подходы к понятию «кадровая безопасность», «благонадежность». Предложено авторское определение благонадежности и благонадежного сотрудника. Разработана модель оценки уровня благонадежности, отличающаяся от имеющихся элементами, критериями и позволяющая оценивать благонадежность сотрудника.

2. Предложен метод оценки компетенций, основанный на составлении профиля компетенций, учитывающий особенности конкретной должности, изменения требований к должности, включающий оценку когнитивных способностей и профессиональных компетенций.

3. Предложена методика оценки уровня благонадежности сотрудников, включающая метод оценки компетенций, метод анкетирования, метод тестирования и метод кейсов. Использование данных методов позволяет учесть особенности занимаемых должностей на предприятии КИИ, изменения требований в системе безопасности.

4. Для повышения эффективности принятия решений создан алгоритм оценки уровня благонадежности сотрудников, учитывающий требования к должности, особенности предприятия, изменения требований рынка труда в будущем и, позволяющий получить количественную и качественную оценку сотрудников.

5. Проведена апробация разработанной методики на предприятиях КИИ, что позволило повысить эффективность принятия кадровых решений на 30 % и разработать индивидуальные планы развития для сотрудников. Данные по оценке уровня благонадежности сотрудников КИИ в целом коррелируют с оценками, полученными по результатам применяемых на данных предприятиях системах оценки.

6. На основе разработанной методики была разработана система поддержки принятия решений, а также программный комплекс для оценки сотрудников. Удобный интерфейс, поэтапное прохождение оценочных процедур позволяет проводить оценку удаленно, быстро обрабатывать результаты и принимать на основе этого управленческие решения.

7. Разработан оригинальный программный продукт, позволяющий проводить оценку уровня благонадежности сотрудника и строить дальнейшие индивидуальные и карьерные планы.

Апробация результатов:

Перечень публикаций автора свидетельствует о том, что результаты прошли апробацию на отечественных и международных конференциях, а также внедрены в оценку сотрудников предприятий КИИ.

В качестве замечаний следует отметить:

1. В автореферате отмечено, что к сотрудникам, работающим на объектах КИИ предъявляются высокие требования, но не отмечены конкретные требования.
2. В работе имеются некоторые стилистические ошибки.

Заключение.

В целом, несмотря на отмеченные замечания, судя по автореферату, диссертация «Модель и метод оценки уровня благонадежности сотрудников в системе кадровой безопасности на предприятиях критической информационной инфраструктуры (КИИ)» является законченной научно-квалификационной работой, обладающей научной новизной, практической ценностью и полностью отвечающей п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842, а автор диссертации – Глухарева Светлана Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата технических наук по специальности 2.3.1 - Системный анализ, управление и обработка информации, статистика.

Кандидат технических наук, доцент,
директор Якутского института
водного транспорта



Я.М. Стрек

Подпись Я.М. Стрека заверяю
Начальник отдела документационного
обеспечения и управления кадрами
С.П. Слепченко

Якутский институт водного транспорта –
филиал Федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Сибирский
государственный университет водного транспорта»

677000, г. Якутск, ул. Водников, 1

Lfngavt@mail.ru
+7 (411) 221-90-16