

В диссертационный совет Д 212.354.04
при ФГБОУ ВО «СПбГЭУ»

191023, Санкт-Петербург, ул. Садовая, 21

Отзыв официального оппонента
доктора экономических наук, профессора
Кузьминой Светланы Николаевны

на диссертацию Артамоновой Ольги Сергеевны на тему: «Развитие управления персоналом в системе менеджмента качества организации», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (стандартизация и управление качеством продукции)

Актуальность избранной темы диссертации

Согласно государственной программе «Экономическое развитие и инновационная экономика», принятой Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2020 № 376, отечественная экономическая политика направлена на создание условий для развития конкуренции и привлечения инвестиций в экономику Российской Федерации. Это предполагает, что Россия должна соответствовать мировому уровню развития технологических и бизнес-процессов, производительности труда, подготовки производственных и управленческих кадров.

Существует большое разнообразие инструментов, позволяющих улучшать управление персоналом организаций. Однако действующая система менеджмента качества (СМК) организации позволяет ей непрерывно улучшать качество продукции и процессов, обеспечивать конкурентоспособность, а применение современных подходов и лучших практик в организациях возможно и успешно осуществляется благодаря развитию системы менеджмента качества. На сегодняшний день СМК внедрена и поддерживается на большинстве российских предприятий и является как эффективным инструментом обеспечения и повышения уровня качества продукции и услуг, так и основным способом подтверждения их соответствия для заказчика.

Процессы управления человеческими ресурсами входят в сеть процессов СМК организации. В рамках СМК важную роль играет компетентность персонала, которая состоит из знаний, умений и навыков сотрудников.

Важность управления знаниями и компетентностью персонала закреплена в том числе и в ГОСТ Р ИСО 9001–2015. В стандарте

подчеркивается, что общий уровень эффективности СМК зависит от уровня подготовки сотрудников, качества корпоративной базы знаний и каналов коммуникаций.

Из приведенного следует, что изучение и развитие механизмов управления персоналом в СМК является актуальной и перспективной темой исследования.

Аспекты управления персоналом для развития СМК освещены в отечественных и зарубежных разработках, но их взаимодействие, взаимосвязи, владельцы процессов, а также методика адекватной оценки результативности и эффективности изучены в недостаточной мере, что обуславливает предпосылки теоретической и практической значимости и своевременность диссертационного исследования Артамоновой О.С.

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

Автором был проведен тщательный анализ данных нормативных документов, отечественной и зарубежной литературы, статистики исследуемых организаций в области систем менеджмента качества и управления знаниями. Данная база позволила автору сформировать объективное представление о состоянии изучаемой проблемы, определить цель и задачи исследования. Автор обосновал выработанные положения применением апробированных методов научных исследований и использованием методов факторного, логического и сравнительного анализа, организационного и концептуального моделирования.

Научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, обоснованы согласно поставленной цели и логики построения исследования и подтверждены использованием фундаментальных и прикладных работ ведущих отечественных и зарубежных исследователей в области управления качеством, управления персоналом и управления знаниями. Важным моментом является системный анализ существующей базы стандартов по управлению знаниями персонала.

Основные положения, выносимые на защиту, сформулированы четко и полностью соответствуют поставленным задачам.

В ходе исследования процессов управления персоналом организации были выработаны соответствующие методики и коэффициенты оценки эффективности управления знаниями сотрудников, а проведенная апробация подтверждает обоснованность полученных результатов диссертационного исследования.

Достоверность и новизна научных положений

Достоверность теоретических и практических результатов исследования, выводов и рекомендаций подтверждается применением общепринятых теоретических положений, изложенных в трудах отечественных и зарубежных ученых, нормативно-правовых и методических документах, материалов международных организаций, а также материалов, разработанных автором лично в ходе исследования.

результаты исследования, представленные Артамоновой О.С., носят аргументированный характер, материал изложен последовательно и логично. Также достоверность научных положений подтверждает апробация результатов исследования на научно-практических конференциях и публикация материалов в ведущих журналах общим объемом 7,03 п.л., при этом вклад автора составил 6,54 п. л.

Многоаспектное исследование теоретических, методологических и методических основ развития механизма управления персоналом в СМК организации, расширение знаний об инструментах и механизмах управления знаниями персонала и предложение новых подходов к оценке эффективности процессов управления персоналом в СМК организации определяют научную новизну исследования.

Положениями диссертации, имеющими наибольшую научную новизну, в диссертации Артамоновой О.С. являются:

1) автор рассматривает взаимосвязь процессов менеджмента качества, управления персоналом и управления знаниями в ходе исследования категориально-понятийного аппарата управления знаниями в СМК организации, и уточняет понятие процесса управления знаниями в СМК организации (с.22);

2) автор предложил декомпозицию требований для повышения эффективности применения стандартов в практике СМК отечественных организаций (с.25) и сформулировал адаптационную модель управления персоналом в СМК, позволяющую определить требования к процессу, отследить взаимодействие различных функциональных подразделений и учесть потребности всех заинтересованных сторон;

3) автор разработал методику исследования процессов управления знаниями организации в контексте совершенствования СМК организации (с.43), предполагающую исследование совокупности организаций по определенным предметам, анализ результатов, разработку индивидуальных рекомендаций по улучшениям, обобщение результатов и выработку общих рекомендаций по управлению знаниями персонала для развития СМК;

4) существенной разработкой автора является механизм управления знаниями персонала для развития СМК организации (с. 97), который имеет

циклический характер, предполагающий обратную связь и постоянное улучшение процессов, что обеспечивает выполнение требований СМК и удовлетворение потребностей заинтересованных сторон и систематизацию управления знаниями организации любого масштаба;

5) для организаций, деятельность которых была исследована в процессе написания диссертации, автор предложил методические рекомендации по управлению знаниями персонала, а затем суммировал результаты в виде общих рекомендаций по управлению знаниями в СМК (с.96).

Замечания и недостатки по диссертационной работе

Несмотря на общую значимость и высокую оценку полученных результатов диссертационного исследования, следует отметить ряд недостатков и замечаний:

1) в исследовании понятия «управление персоналом в СМК организации» на с.21 указано, что отдел кадров может использовать процессы управления знаниями для управления талантами и формирования планов развития, однако автор не уделил внимания такому аспекту деятельности отдела кадров, как то что именно отдел кадров формулирует требования к кандидатам при приеме на работу, а также разрабатывает требования к компетентности, зафиксированные в должностных инструкциях;

2) в параграфе 1.2 отсутствует анализ требований нормативной базы управления персоналом в СМК со стороны кадровой службы, их изучение может помочь ликвидировать дублирование информации в кадровой службе и в службе качества;

3) на с.35-36 исследован индекс экономики знаний и его показатели России и мира, вместе с тем в рамках исследования мирового опыта управления знаниями не представлен анализ зарубежных показателей эффективности управления знаниями персонала организации, в том числе в СМК;

4) в параграфе 2.2 автор проводит анализ деятельности и СМК ряда организаций, но не рассматривает реализацию управления персоналом сходных должностей в различных организациях, что позволило бы проанализировать вариативность процесса управления знаниями в зависимости от системы управления организацией;

5) на с.100 для эффективного управления знаниями автор предлагает формализовать «корпоративные политики и обеспечивающие процессы и связанные с ними знания, чтобы сотрудник в рамках собственных полномочий мог принимать эффективные для организации решения», однако

автор не рассматривает пути обеспечения ознакомления, оперативного доступа и обновления данных для сотрудников.

Указанные замечания не снижают общую положительную оценку представленного диссертационного исследования, являются скорее направлениями дальнейшего развития научной работы для соискателя.

Оформление диссертации соответствует предъявляемым требованиям, а автореферат и опубликованные статьи отражают основное содержание исследования.

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

Диссертационное исследование Артамоновой Ольги Сергеевны соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, Положения о порядке присуждения ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 №842, а его автор Артамонова О.С. заслуживает присуждения степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (стандартизация и управление качеством продукции).

Официальный оппонент:

Профессор кафедры управления
экономическими и социальными
процессами в кино- и телеиндустрии
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный институт кино и
телевидения»,

доктор экономических наук по
специальности 08.00.05 – Экономика и
управление народным хозяйством,
профессор

Кузьмина Светлана Николаевна
Профессор кафедры управления экономическими и
социальными процессами в кино- и телеиндустрии
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный институт кино и телевидения»,
191119 Санкт-Петербург, ул. Правды, 13
Тел.: (812) 315-72-85
E-mail: rektorat@gukit.ru



Кузьмина Светлана Николаевна

