



**МЧС РОССИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ  
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ПО  
ПРОБЛЕМАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ И  
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ»  
(ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЦЕНТР НАУКИ И  
ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ)**

**ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)**

ул. Давыдовская, 7, г. Москва, 121352  
Тел. (495)400-99-10, факс (499)233-25-36  
E-mail: [vniihochs@vniihochs.ru](mailto:vniihochs@vniihochs.ru)  
<http://www.vniihochs.ru>

*08.11.2018* *4651-9-1*  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДАЮ**

Начальник ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)  
кандидат технических наук, доцент



А.Г. Чириков

### **ОТЗЫВ**

ведущей организации на диссертационную работу Долгополова Сергея Сергеевича: «Модели и алгоритмы системы поддержки управления кадровым составом оперативных служб с учетом критериев вероятностного взаимодействия», представленной к защите на соискание ученой степени кандидата технических наук по специальности 05.13.10 - Управление в социальных и экономических системах

Диссертация Долгополова С.С. посвящена проблеме управления кадровой средой специальных подразделений пожарной охраны, включающими множество разнотипных подведомственных организаций и подразделений МЧС России. Проблематика совершенствования управления кадровой средой является актуальной в связи с быстрым развитием и внедрением информационных технологий, постоянным усовершенствованием, как технической стороны оснащения кадровых органов, так и организационной. При данных условиях, унифицированная общепринятая иерархическая система кадрового управления, либо должна придерживаться консервативных методов, с помощью которых ограничиваются полномочия нижестоящих подчиненных органов, либо принять усовершенствованные методы поддержки управления, позволяющие распределять обязанности и полномочия на нижестоящие уровни системы кадрового управления МЧС России. При таком управлении необходимо принимать интегрированные решения для выработки более эффективной стратегии кадровых решений.

*Вх. л. 6/350 от 03.12.18*

Актуальность представленной диссертационной работы определяется объективной необходимостью бюджетным организациям в условиях сложившейся экономической ситуации внутри страны сокращать расходы различными методами и средствами. При этом, согласно вновь вводимым положениям и документам, регламентирующим деятельность подразделений МЧС России оказываемые ими профессиональные услуги должны предоставляться населению в полном объеме и в соответствии с современными требованиями нормативной правовой базы Российской Федерации в области защиты населения и территорий от различных видов опасностей. В большей мере снижение объемов финансирования существенным образом влияет на деятельность ведомственных учреждений, где ведение коммерческой деятельности запрещено законом Российской Федерации.

В достаточно жестких условиях МЧС России вынуждено вести сокращение расходов на содержание ведомственных учреждений, что в том числе приводит к массовым сокращениям сотрудников, с сопутствующими проблемами. Выстроенная структура нормативного обеспечения деятельности штатов организаций и подразделений вынуждена нарушаться, что приводит в свою очередь, к необратимым последствиям характеризующих результативность их деятельности. Данное обстоятельство за последний период времени существенно сказалось на оперативной составляющей подразделений федеральной противопожарной службы, где урезание штатных единиц в отдельных структурных подразделениях доходит до 50% (согласно данным внутренней независимой статистики).

Сформировавшийся дисбаланс ведения профильной профессиональной деятельности должностными лицами продолжает нарастать с угрожающей силой. Следует отметить, что до сих пор не существует единой методологии (механизмов) сокращения штатной численности оперативных служб без существенного нанесения ущерба ведению их профессиональной деятельности. Также не существует подходов адаптации внешних условий под постоянно изменяющиеся требования к действующим объектам кадрового управления.

На текущий момент можно обозначить ряд проблемных вопросов в указанной области:

недостаточно теоретически проработаны механизмы формирования рационального состава штатов оперативных служб на основе селективного отбора кадрового состава в условиях сокращения его численности, с учетом значений коэффициентов предпочтения и полезности сотрудников этих организаций;

практически отсутствуют модели и алгоритмы рационализации показателей оценки планирования коэффициентов взаимодействия игроков (агентов) при формировании штатного кадрового состава;

отсутствуют специализированные программные средства поддержки управления, позволяющие производить гибкую оценку состояния действующих

единиц (расчетов, подразделений) сформированных служб при решении ими возлагаемых на них оперативных задач.

В диссертационной работе приводятся модели и алгоритмы разработанной системы поддержки управления в области кадрового управления, способной формировать варианты рационального состава сотрудников организации из состава кадрового ее обеспечения с учетом сокращения штата при фиксированных целевых задачах с использованием гибкой формы построения правил, коэффициентов их предпочтения и полезности.

Научная задача диссертации заключается в разработке моделей формирования оценочных критериев вероятностного взаимодействия единиц кадрового состава оперативных служб и формализации системы взаимодействия членов кадрового состава в структурных подразделениях оперативных служб, а также алгоритмов системы поддержки управления с использованием механизмов адаптации поля коэффициентов совместимости под стохастические критерии целевых задач рационализации внешней среды с использованием численных показателей атрибутов агентов игроков, позволяющих динамично формировать временные коалиции кадрового состава.

Исходя из содержания диссертации, можно заключить, что в процессе проведения диссертационного исследования лично автором разработаны:

модель формирования оценочных критериев вероятностного взаимодействия единиц кадрового состава оперативных служб. Особенностью модели является учет многокритериальной оценки, основанной на показателях агрегированного предпочтения и полезности, позволяющих производить перемещения в зависимости от встроеной системы правил и внешних случайных воздействий;

модель формализации системы взаимодействия членов кадрового состава в структурных подразделениях оперативных служб на основе формирования временных коалиций агентов игроков групповой системы управления;

алгоритмы системы поддержки управления с использованием механизмов адаптации поля коэффициентов совместимости под стохастические критерии целевых задач рационализации внешней среды с использованием численных показателей атрибутов агентов игроков, позволяющие динамично формировать временные коалиции кадрового состава.

Научная новизна полученных результатов заключается:

в постановке новой научной задачи обоснования рационального варианта управления кадровым составом оперативных служб подразделений с учетом критериев их вероятностного взаимодействия;

в разработке моделей и алгоритмов системы поддержки управления, реализующей механизм комплектования вариантов формирования кадрового состава с учетом сокращения численных показателей при фиксированных целевых задачах с использованием гибкой формы построения правил,

коэффициентов предпочтения и полезности на рациональном маршруте действующих агентов игроков.

Обоснованность научных результатов обусловлена выбором устоявшегося алгебраического аппарата, соответствующего поставленной цели и задачам исследования. Достоверность научных результатов обусловлена корректностью постановки и решения научной задачи, а также применением апробированных научных методов, используемых в смежных областях.

Значимость результатов исследования для науки заключается в том, что теоретические результаты и выводы могут быть использованы в развитии общей теории кадрового управления.

Практическая значимость полученных научных результатов заключается в том, что реализация предложенных моделей и алгоритмов, полученных на основании разработанного научно-методического аппарата, позволит оптимизировать численность подразделений и организаций МЧС России, без существенного снижения эффективности решаемых функций и задач, в том числе оперативных.

Диссертация представляет определенный интерес для практической деятельности кадровых структур территориальных органов, подразделений и организаций МЧС России, так как в её основу положены результаты оригинальных моделей (концепций) автора, отражающие актуальные вопросы теории и практики кадрового управления.

Диссертационная работа и автореферат написаны грамотным научным языком, структура и логика изложения материала вполне обоснованы в контексте раскрытия поставленной цели и задач исследования. Стиль изложения соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям, представляемым на соискание ученой степени кандидата наук. Автореферат отражает содержание диссертационной работы.

В качестве замечаний к диссертационной работе можно отнести:

1. Постановка научной задачи диссертационного исследования и анализ ранее проведенных исследований в указанной области затянута и фактически не рационально включены в два раздела диссертации, что затрудняет восприятие читателем материала диссертационного исследования.

2. Математический аппарат, выбранный автором для получения научных результатов, на наш взгляд, крайне усложнен, плохо адаптирован под предметную область и, как следствие, весьма тяжело воспринимается читателем. Наличие примеров, поясняющих те или иные операции, значительно облегчило бы усвоение материала диссертации.

3. Следует отметить, что автором не приведены рекомендации органам кадрового управления подразделений и организаций МЧС России по применению моделей формирования оценочных критериев вероятностного взаимодействия единиц кадрового состава оперативных служб и формализации системы

взаимодействия членов кадрового состава в структурных подразделениях оперативных служб, а также алгоритмов системы поддержки управления с использованием механизмов адаптации поля коэффициентов совместимости под стохастические критерии целевых задач рационализации внешней среды с использованием численных показателей атрибутов агентов игроков, позволяющих динамично формировать временные коалиции кадрового состава.

4. Отдельные материалы диссертации целесообразно представить в приложениях к диссертационной работе – ER-диаграммы и описание базы данных автоматизированной системы поддержки принятия решений кадрового управления.

5. Автор приводит описание автоматизированного алгоритма системы поддержки принятия решений кадрового управления, однако не приводит конкретных сведений о разработанной им программе для ЭВМ, в том числе не приложено свидетельство о регистрации такой программы для ЭВМ.

6. В части оформления работы, можно отметить, что автор зачастую игнорирует необходимость давать пояснения приведенным на рисунках и диаграммах переменным, графикам, графам и прочее, например, рисунки 4.2, 3.17-3.22 и др.

Вместе с тем, отмеченные замечания в целом не снижают значимости и положительной оценки представленной диссертационной работы.

Диссертация написана автором единолично, содержит совокупность новых научных результатов и положений, выдвинутых на защиту, и свидетельствует о личном вкладе автора в науку. Все предложенные автором новые решения аргументированы. Выводы диссертационного исследования достаточно обоснованы. Автором указаны все случаи заимствования, приведены ссылки на источники использованных в исследовательских целях материалов. Диссертация содержит решение новой научной задачи по разработке моделей и алгоритмов системы поддержки управления кадровым составом оперативных служб с учетом критериев вероятностного взаимодействия, имеющих существенное значение для развития знаний в области поддержки принятия решений должностными лицами органов кадрового управления организаций и подразделений, принимающих решения по оптимизации численности МЧС России и соответствует пункту 4 паспорта специальности 05.13.10 «Управление в социальных и экономических системах».

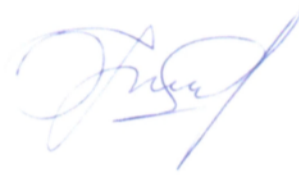
**Вывод:**

Принимая во внимание вышеизложенное, считаем, что представленная на отзыв диссертационная работа отвечает требованиям пункта 9 Положения о порядке присуждения ученых степеней, утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор – Долгополов Сергей Сергеевич, заслуживает

присуждение ученой степени кандидата технических наук по специальности 05.13.10 - "Управление в социальных и экономических системах".

Отзыв ведущей организации на диссертационную работу Долгополова С.С. обсужден на заседании 1 научно-исследовательского центра ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ), протокол № 19 от 30.10.2018 г.

Ведущий научный сотрудник  
1 научно-исследовательского центра  
кандидат технических наук



И.В. Курличенко

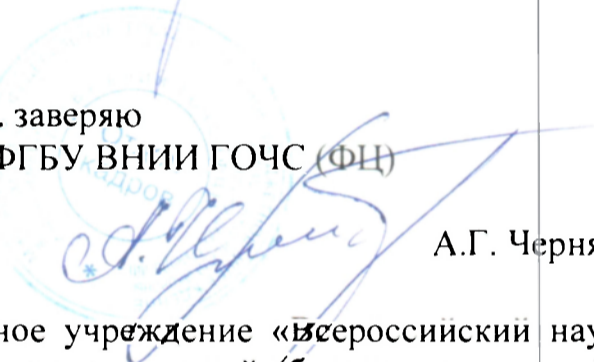
Начальник 11 научно-  
исследовательского отдела  
1 научно-исследовательского центра  
кандидат технических наук



П.А. Князев

« 8 » \_\_\_\_\_ 11 2018 г.

Подпись Курличенко И.В., Князева П.А. заверяю  
Заместитель начальника отдела кадров ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)



А.Г. Чернякова

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт по проблемам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций МЧС России» (федеральный центр науки и высоких технологий) (ФГБУ ВНИИ ГОЧС (ФЦ)).

Почтовый адрес: 121352, г. Москва, ул. Давыдовская, д. 7.

Электронная почта: [vniigochs@vniigochs.ru](mailto:vniigochs@vniigochs.ru).

Телефон: +7-495-400-99-10.