

ОТЗЫВ

официального оппонента доктора медицинских наук, профессора, Кочубей Аделины Владимировны на диссертационную работу Умнова Сергея Владимировича на тему «Научное обоснование совершенствования системы управления персоналом в медицинской организации», представленную к защите на соискание ученой степени кандидата медицинских наук по специальности 3.2.3. Общественное здоровье, организация и социология здравоохранения, медико-социальная экспертиза

Актуальность темы исследования

Диссертационное исследование Умнова Сергея Владимировича посвящено одной из актуальных проблем современного здравоохранения – системе управления персоналом в медицинской организации. Актуальность темы определяется постоянным развитием медицинских технологий и организационных подходов в здравоохранении, что приводит к росту требований к уровню квалификации специалистов. В значительной степени это касается руководителей, роль которых в обеспечении эффективности работы медицинских организаций неоспорима. Использование современных эффективных методов управления и менеджерских практик позволяют повысить эффективность таких процессов управления персоналом, как подбор, адаптация, обучение, карьерное развитие, удержание и мотивация персонала.

Умнов С.В. рассматривает вопрос совершенствования системы управления персоналом медицинских организаций с точки зрения компетентностного подхода. Особое внимание уделяется знаниям руководителей в области современных технологий привлечения, подбора, адаптации, оценки эффективности деятельности, удержания и нематериальной мотивации персонала. Высокий уровень компетенций руководителей медицинских организаций является необходимым условием внедрения системного подхода в управлении персоналом.

В соответствии с поставленной целью Умновым С.В. были сформулированы и в логической последовательности успешно решены следующие задачи по:

1. Проведению анализа системы управления персоналом в современной медицинской организации, идентификации актуальных проблемы управления, их взаимосвязи (обусловленности) с готовностью руководителей в сфере управления персоналом (знания, компетенции, социально-мотивационные установки руководителя) (на основе анализа научных публикаций).

2. Разработке инструментария оценки качества системы управления персоналом и готовности руководителей в сфере управления персоналом на основе анкетирования и тестирования руководителей медицинских организаций.

3. Выбору общедоступного инструментария для оценки вовлеченности и социальной мотивации как ключевых характеристик руководителя, определяющих его эффективность в сфере управления персоналом, для использования в составе комплексной оценки качества системы управления персоналом и готовности руководителей в сфере управления персоналом.

4. Идентификации актуальных проблем качества системы управления персоналом, уровня готовности руководителей медицинских организаций к управлению персоналом и их взаимосвязи на основе статистических результатов исследования.

5. Подготовке научно-обоснованных предложений по формированию программ обучения руководителей медицинских организаций в сфере управления персоналом, проведению их апробации в рамках обучения руководителей МО по программе ДПО, оценке эффективности на базах исследования.

6. Формулированию научно-обоснованных предложений по разработке АИС мониторинга качества системы управления персоналом.

Достоверность и научная новизна диссертации

Научная новизна проведенного исследования не вызывает сомнений и заключается в разработке комплексного модульного инструментария оценки качества управления персоналом и готовности руководителей к управлению персоналом.

С использованием комплексного инструментария и с широким участием руководителей медицинских организаций получены данные о качестве управления персоналом, знаниях руководителей МО в сфере управления персоналом, их мотивации и вовлеченности.

Изучена взаимосвязь уровня знаний руководителей и качества управления, а также получены данные о качестве управления персоналом, знаниях руководителей медицинских организаций в сфере управления персоналом, их мотивации и вовлеченности.

На основании полученных в ходе исследования данных разработана и внедрена программа обучения руководителей медицинских организаций с упором на обучение современным методам управления, а также предложена многокомпонентная методика оценки управления персоналом.

Разработаны рекомендации по применению цифровых технологий (блокчейн, большие данные, искусственный интеллект) в сфере повышения качества управления персоналом медицинских организаций.

Подготовлены предложения по автоматизации мониторинга качества системы управления персоналом.

Достоверность полученных результатов и данных диссертационного исследования подтверждается научной формулировкой цели и задач исследования, обоснованным выбором информационной базы, использованием достаточного объема выборочной совокупности, верным выбором единиц наблюдения и источников получения информации, современных методов статистического анализа.

Выделяется четкое планирование и структура исследования, свидетельствующие о высоком уровне методологической подготовки научной работы. Умновым С.В. проведено исследование на основе опроса и оценки 243 руководителей из 10 медицинских организаций, с применением нескольких методик, изучающих различные аспекты управления персоналом.

За счёт широкой географии базы исследования (по всей территории Российской Федерации), продолжительности исследования (за период с 2021 по 2024 гг.), корректного применения современных методов статистической обработки увеличивается репрезентативность исследования. Разносторонний подход в оценке и изучении компетенций, личностных особенностей и уровня знаний отдельных руководителей позволил получить комплексное понимание предмета исследования и установить взаимосвязи между отдельными изучаемыми параметрами.

Высокий методологический и научный уровень результатов, полученных Умновым С.В., не вызывают сомнений, что подтверждается применением современных и соответствующих методов статистического анализа. Использованные методики адекватны поставленным задачам.

Сделанные Умновым С.В. выводы и практические рекомендации являются актуальными, новыми, обоснованными и достоверными, соответствуют цели и задачам исследования, подтверждают основные положения диссертации, выносимые на защиту. Предложенные практические решения основаны на результатах проведенного исследования, четко сформулированы, являются реализуемыми и носят конкретный характер.

Из текста диссертации можно заключить, что Умнов С.В. непосредственно участвовал в осуществлении всех этапов работы. Им самостоятельно было определено направление исследования, разработаны программа и подробный

план научного исследования, сформулированы его цель и задачи, проведён аналитический обзор литературы, обработан собранный материал с применением методов статистики, обобщены и интерпретированы полученные результаты, сформулированы выводы и практические рекомендации. Основные результаты работы изложены в опубликованных научных статьях при непосредственном участии автора.

Ценность для науки и практики полученных результатов

Полученные Умновым С.В. результаты имеют существенное значение для организации здравоохранения, в частности управления персоналом медицинской организации на основе формирования необходимых компетенций и поддержания высокого уровня знаний современных технологий управления персоналом у руководителей. Совершенствование системы управления персоналом окажет положительное влияние на эффективность медицинских организаций, качество медицинских услуг, предоставляемых населению, распределение экономических и финансовых ресурсов.

Теоретическую и практическую значимость для науки, системы здравоохранения имеет разработанные и внедренные в результате исследования рекомендации по формированию программ обучения, предложения по автоматизации мониторинга качества системы управления персоналом, в том числе с использованием инновационных технологий, таких как блокчейн, большие данные и искусственный интеллект.

Результаты проведенного диссертационного исследования используются в педагогической практике последипломного образования. Результаты исследования внедрены в учебный процесс в негосударственном образовательном частном учреждении организации дополнительного профессионально-го образования «Актион» в рамках программы профессиональной переподготовки «Master of health administration (mha) intensive: современный менеджмент в медицинских организациях», в учебный процесс Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС) в рамках образовательной программы высшего образования (уровень – магистратура) по направлению подготовки 38.04.02 «Управление медицинской организацией», в учебный процесс Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский и испытательный институт медицинской техники» Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения в рамках образовательной программы дополнительного профессионального образования

(повышения квалификации) «Организация здравоохранения и общественное здоровье».

Практические рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом использовались при внедрении ФГБУ «ВНИИИМТ» Росздравнадзора стандартов качества и безопасности медицинской деятельности в медицинских организациях, внедрены в процессы управления персоналом Частного учреждения здравоохранения «Клиническая больница «РЖД-Медицина» города Тверь», ФКУЗ «МСЧ МВД России по г. Москве».

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

Научные положения диссертации соответствуют паспорту научной специальности 3.2.3. Общественное здоровье, организация и социология здравоохранения, медико-социальная экспертиза, п.п. 2, 12, 13, 15. Основные положения, выносимые автором на защиту, выводы и практические рекомендации научно обоснованы, убедительно аргументированы, соответствуют целям и задачам исследования, основаны на результатах проведенных исследований и дают полное представление о концепции работы.

Структура и объем работы

Диссертация изложена на 353 страницах машинописного текста и состоит из введения, 6 глав, в которых изложены материалы собственных исследований, а также заключения, выводы, практических рекомендаций, списка сокращений и условных обозначений и приложений. Работа содержит - 3 рисунка, 81 таблицу, 7 приложений. Список литературы содержит 124 источника, из которых 91 - отечественных, 33 - иностранных.

Во *введении* обоснована актуальность исследования, сформулированы цель, задачи, научная новизна и научно-практическая значимость, личный вклад автора, соответствие работы паспорту специальности. Представлены данные о внедрении, основные положения, выносимые на защиту. Основные положения корреспондируют с темой исследования, целью и задачами.

В *первой главе* представлен анализ отечественных и зарубежных литературных научных и практических публикаций, позволяющий получить исчерпывающую информацию о формах и методах, подходах к определению перечня необходимых компетенций, существующих методиках подбора, адаптации, оценки эффективности деятельности, удержания и нематериальной мотивации персонала. Данная глава полноценно раскрывает актуальность и степень разработанности изучаемой темы.

Во *второй главе* подробно представлены дизайн, характеристика и программа исследования, введены основные понятия, обоснован выбор единиц наблюдения и объектов исследования, показана логичность, согласованность и последовательность решения поставленных задач для достижения цели исследования.

В *третьей главе* представлены результаты исследования в части изучения знаний руководителей МО в сфере управления персоналом, их оценки качества управления персоналом, социальной мотивации руководителей МО и их вовлеченности в процесс управления. Был выявлен недостаточный уровень знаний руководителей в сфере управления персоналом, вне зависимости от уровня образования. Проанализирована удовлетворенность системой управления персоналом. Проведена оценка ценностных установок. Изучена структура вовлеченности руководителей по отдельным направлениям. Предложены способы применения современных информационных технологий (блокчейн, «большие данные», искусственный интеллект) в сфере изучения качества управления персоналом.

В *четвертой главе* установлены взаимосвязи изучаемых показателей.

Наглядно продемонстрирована обратная корреляция уровня знаний руководителей в сфере управления персоналом и их удовлетворенность системой управления. Обнаружены отличия исследуемых параметров в зависимости от стажа и возраста. Представлены способы применения современных информационных технологий.

В *пятой главе* изложены предложения по формированию программ ДПО в сфере управления персоналом, сформулированы рекомендации по объемам обучения и охвату категорий персонала. Представлены результаты внедрения программы обучения руководителей, продемонстрирован и доказан рост уровня знаний.

В *шестой главе* представлены предложения по автоматизации мониторинга качества системы управления персоналом с использованием современных информационных технологий, определены цели и задачи АИС, основные и поддерживающие процессы, подпроцессы, модули, отдельные показатели, контроль которых должен осуществляться.

В *заключении* обобщены основные научные положения диссертационной работы.

Выводы и практические рекомендации соответствуют полученным результатам и научно обоснованы, носят конкретный характер.

Подтверждение опубликования основных результатов диссертации в научной печати

Основные положения и выводы диссертационного исследования доложены на научно-практических конференциях и форумах различных уровней. По результатам исследования опубликовано 25 печатных работ, в том числе 1 учебное пособие. Из них за последние 5 лет опубликована 21 статья, в том числе в журналах SCOPUS – 3, в журналах перечня ВАК РФ – 6, в журналах RSCI – 1. Опубликованные статьи полностью отражают результаты диссертационной работы.

Соответствие содержания автореферата основным положениям диссертации

Автореферат оформлен в соответствии с принятыми требованиями, структурирован, в полной мере отражает основное содержание диссертации, в том числе основные положения, выводы и практические рекомендации, изложенные в диссертации.

Замечания по работе

Принципиальных замечаний, способных снизить общую положительную оценку диссертации Умнова С.В., нет. Прошу ответить на вопросы, возникшие к методам и результатам исследования:

1. Результаты стандартизации разработанных Вами анкеты для каких еще профессиональных групп позволяют проводить опросы с данными анкетами?
2. Как Вы объясняете лучшие знания об управлении персоналом у мужчин и респондентов в возрасте 36–40 лет, чем у женщин и у лиц старше 61 года, соответственно?
3. Почему, по Вашему мнению, нет разницы в знаниях об управлении персоналом у респондентов с высшим образованием, имеющих и не имеющих дополнительного образования по управлению персоналом, тогда как эта разница есть у респондентов со средним образованием?
4. Какое Вы можете предложить практическое использование обнаруженного Вами факта прямой связи вовлеченности и удовлетворенности качеством системы управления персоналом?

Заключение

Диссертационная работа Умнова Сергея Владимировича на тему «Научное обоснование совершенствования системы управления персоналом в медицинской организации» является завершенной, самостоятельно выполненной научно-квалифицированной работой, в которой содержится решение важной научно-практической задачи, имеющей существенное значение для организации

здравоохранения и общественного здоровья, – научное обоснование применения системного подхода к организации обучения руководителей.

По своей актуальности, научной новизне, теоретической и практической значимости диссертация полностью соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата медицинских наук, согласно п.2.2. раздела II «Положения о присуждении ученых степеней в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», утвержденного Ученым советом РУДН протокол №УС-1 от 22.01.2024 г., а ее автор, Умнов Сергей Владимирович, заслуживает присуждения учёной степени кандидата медицинских наук по специальности: 3.2.3. Общественное здоровье, организация и социология здравоохранения, медико-социальная экспертиза.

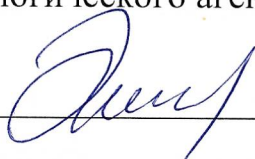
Официальный оппонент:

Заведующий кафедрой инновационного медицинского менеджмента и общественного здравоохранения Академии постдипломного образования ФГБУ «Федеральный научно-клинический центр специализированных видов медицинской помощи и медицинских технологий Федерального медико-биологического агентства России», доктор медицинских наук (3.2.3. Общественное здоровье, организация и социология здравоохранения, медико-социальная экспертиза), профессор (3.2.3. Общественное здоровье, организация и социология здравоохранения, медико-социальная экспертиза)


Кочубей Аделина Владимировна
«13» октября 2025 года

Подпись д.м.н., профессора Кочубей Адeline Владимировны, заверяю:

Ученый секретарь Ученого совета Академии постдипломного образования ФГБУ «Федеральный научно-клинический центр специализированных видов медицинской помощи и медицинских технологий Федерального медико-биологического агентства России», кандидат медицинских наук, доцент


Курзанцева Ольга Олеговна

125371, Волоколамское шоссе, д.91, Академия постдипломного образования Федерального государственного бюджетного учреждения Федеральный научно-клинический центр специализированных видов медицинской помощи и медицинских технологий Федерального медико-биологического агентства» (ФГБУ ФНКЦ ФМБА России). +7 (495) 617-10-50, ibfo@medprofedu.ru