

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор Государственного образовательного  
учреждения высшего образования  
Луганской Народной Республики

«Луганский государственный университет  
имени Владимира Даля»

Доктор технических наук, профессор  
В.Д. Рябичев

« 4 »

2022 г.

### ОТЗЫВ

ведущей организации о диссертации Громакова Александра Юрьевича на тему «Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (на примере Донецкой Народной Республики)», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент).

#### **Актуальность для науки и практики**

Изучение спортивного менеджмента невозможно без освещения такой проблемы как анализ системы управления персоналом в спортивной организации. Реформирование работы спортивных организаций является одним из приоритетных направлений развития физической культуры и спорта (ФКиС) в Донецкой Народной Республике. При этом особую актуальность приобретают вопросы прогнозирования количественного и качественного состава человеческих ресурсов в сфере ФКиС.

Персонал является ключевым фактором любой спортивной организации, а управление им представляет стратегическую функцию спортивного менеджмента. При всем разнообразии научных работ имеют место противоречия между высокой степенью разработанности теории менеджмента организации, пропаганды ценностей физической культуры и недостаточной разработанностью социальных и экономических аспектов управления деятельностью спортивных организаций.

Также следует учесть, что современная физкультурно-спортивная отрасль является сложнейшим объектом управления. Организация физической культуры и спорта как дисциплина изучает организационную структуру управления отрасли в целом и отдельных субъектов в частности.

Для достижения поставленных целей в любой из отраслей народного хозяйства важной является оптимальная организационная структура управления на любом из этапов исторического развития. Именно поэтому необходимо учитывать исторический опыт развития спортивной отрасли, несмотря на коренные социально-экономические преобразования как в Луганской Народной Республике, так и в Донецкой Народной Республике. Глубокая систематизация и адаптация такого опыта и нашла свое отображение в диссертации Громакова Александра Юрьевича на тему «Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (на примере Донецкой Народной Республики)».

### **Основные научные результаты и их значимость для науки и производства**

Основные научные результаты, полученные автором, заключаются в следующем:

1. В работе усовершенствован методический подход к оценке эффективности управления человеческими ресурсами, который позволяет выделить несколько уровней критериев эффективности управления, связанных с потребностями, интересами, целями и стратегиями развития организаций, и измерить степень удовлетворения искомых потребностей. Также выявлены ключевые факторы, которые позволяют повысить эффективность управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС, такие как поддержка здоровья населения ДНР; развитие и укрепление позитивного имиджа; укрепление и развитие международных отношений; рост производительности труда, повышение дисциплины и сокращение уровня заболеваемости в организациях (с. 85-114).

2. Также с помощью методов математического моделирования усовершенствованы процессы целеполагания и планирования персонала в

сфере ФКиС, в рамках которых научно обосновываются ежегодные контрольные цифры приема абитуриентов по образовательным программам ФКиС с учетом замкнутой модели рынка образовательных услуг ДНР (с. 132-144). Отмечается, что для решения задачи формирования проекта государственного задания на подготовку специалистов для организаций ФКиС, а также общеобразовательных учреждений предложен алгоритм, реализующий математическую модель в виде схемы (с. 143, рис. 3.4).

3. Автором сформированы экономические и социальные составляющие управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС, которые представлены в виде совокупности показателей: уровня заработной платы; материального стимулирования; развития персонала организации и его адаптации; текучести кадров; уровня участия сотрудников в управлении; повышения квалификации; подготовки и переподготовки кадров; корпоративной культуры; половозрастной характеристики (с. 26-35).

4. Выявлены направления по совершенствованию процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС на основе изучения зарубежного опыта и имплементации российской модели управления человеческими ресурсами в организации ФКиС с учетом ускоренных интеграционных процессов ДНР и Российской Федерации (с. 35-56).

5. В результате изучения социально-экономических показателей управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС ДНР выявлен ряд недостатков, сгруппированных в три блока: слабая внутренняя нормативно-правовая база, обеспечивающая процесс управления трудовой адаптацией персонала; отсутствие практики мотивации и стимулирования наставников; отсутствие управленческих мероприятий по адаптации вновь принятого работника к социальным нормам поведения, а также трудовым и межличностным взаимоотношениям в коллективе. В результате автором разработан и предложен ряд мероприятий, объединенных в четыре блока для устранения выявленных недостатков (с. 85-115).

6. Получила дальнейшее развитие концептуальная схема формирования нормативно-правового и информационного обеспечения процессов

управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС ДНР (с. 121, рис. 3.1) с учетом первоочередных мероприятий по совершенствованию трудовой адаптации персонала (с. 119-130).

Теоретическое значение полученных результатов заключается в систематизации и углублении существующих теоретических положений в части развития социальных и экономических составляющих управления человеческими ресурсами. О практическом значении полученных результатов свидетельствует тот факт, что разработанные идеи и рекомендации доведены до уровня конкретных практических предложений по решению задач, связанных с совершенствованием процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС. Это подтверждается справками о внедрении результатов исследования из Комитета Народного Совета Донецкой Народной Республики по образованию, науке и культуре и ГБУ «Донецкая школа высшего спортивного мастерства». Кроме того, разработки А.Ю. Громакова используются и в ряде учебных дисциплин при подготовке будущих менеджеров в ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

### **Достоверность результатов диссертации**

Достоверность результатов работы обеспечивается использованием ряда методов, среди которых следует выделить: сравнение, наблюдение, математическое моделирование, анализ и синтез, абстрагирование.

Результаты диссертации апробированы на конференциях различного уровня, что подтверждено 5 работами апробационного характера. Всего опубликовано 10 научных работ, в том числе 5 статей в рецензируемых научных изданиях.

Диссертация является самостоятельной научной работой, в которой изложен авторский подход к решению научной задачи, связанной с развитием экономических и социальных составляющих управления человеческими ресурсами.

## **Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации**

Считаем целесообразным использовать результаты и выводы диссертации А.Ю. Громакова в практической деятельности органов государственной власти (законодательной и исполнительной) при формировании государственной политики в сфере ФКиС и механизмов и методов ее реализации, в деятельности организаций ФКиС при разработке и внедрении мер по управлению человеческими ресурсами, а также в учебном процессе при подготовке управленческих кадров для данной сферы.

### **Общие замечания**

В качестве замечаний следует отметить следующие:

1. Параграф 1.3 посвящен изучению зарубежного опыта в совершенствовании процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС. Однако, в основном, анализируется опыт Российской Федерации, подробно изучается структура государственного управления в сфере физической культуры и спорта РФ и частично затрагивается ряд европейских стран. Исходя из этого, не понятно, по каким критериям для анализа сферы управления человеческими ресурсами выбраны страны.

2. В параграфе 3.1 автором представлена концептуальная схема формирования нормативно-правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС ДНР. В перечне нормативно-правовых актов рассмотрены Конституция ДНР, Законы ДНР, Указы Главы ДНР, Постановления и распоряжения Правительства ДНР, Приказы профильного министерства, однако не рассматриваются программные документы, которые, по сути, являются одним из важнейших инструментов запуска любого механизма развития сферы ФКиС.

3. В третьей главе работы представлена концептуальная схема формирования нормативно-правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС ДНР, где особое внимание уделяется организационному обеспечению. В рамках данной концепции автором предложена дорожная карта совершенствования трудовой адаптации

персонала в системе управления человеческими ресурсами организаций сферы ФКиС. Однако, почему именно трудовая адаптация выбрана автором из всех элементов системы управления человеческими ресурсами, из работы не ясно.

4. В таблице 3.1 автор разработал дорожную карту совершенствования трудовой адаптации персонала в системе управления человеческими ресурсами организаций ФКиС. В частности, интересен результат совокупности мероприятий в виде Положения о трудовой адаптации персонала для ГБУ «ДШВСМ» и ДЮСШ, а также программы трудовой адаптации персонала на 2022-2025 гг., которые следовало бы представить в приложениях к данной работе.

5. На с. 132 автором представлена структурная модель замкнутой динамической системы рынка общеобразовательных услуг, где рассмотрены четыре поля: система дошкольного образования, система общего образования; система профессионального образования и рынок образовательных услуг. Однако далее по тексту не отмечается, почему выбрана именно замкнутая система, так как общеобразовательные услуги подвержены постоянной трансформации под воздействием внешних и внутренних факторов.

### **Заключение**

Диссертация А.Ю. Громакова «Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (на примере Донецкой Народной Республики)» представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему и направленную на развитие теоретических положений и разработку практических рекомендаций по совершенствованию процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС Донецкой Народной Республики.

Выводы и рекомендации достаточно обоснованы. Автореферат диссертации и публикации автора в полной мере отражают содержание диссертации.

Научные результаты, полученные А.Ю. Громаковым, имеют

теоретическое и практическое значение для такой отрасли знаний, как менеджмент.

Диссертация «Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (на примере Донецкой Народной Республики)» отвечает требованиям п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор, Громаков Александр Юрьевич, заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент).

Отзыв обсужден и одобрен на научном межкафедральном семинаре, проведенном на базе кафедры менеджмента и экономической безопасности ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» «4» мая 2022 г., протокол №10.

*Я, Тисунова Виктория Николаевна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.*

Доктор экономических наук,  
по специальности 08.00.05 – Развитие производительных сил  
и региональная экономика, профессор,  
заведующая кафедрой менеджмента и экономической безопасности  
Государственного образовательного учреждения  
высшего образования Луганской Народной Республики  
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»



*Виктория Николаевна Тисунова*

Подпись д.э.н., профессора Тисуневой В.Н. удостоверяю:

Начальник отдела кадров

*Ю.А. Степанова*

Почтовый адрес: Луганская Народная Республика,  
91034, г. Луганск, квартал Молодежный, 20-а  
Тел.+38(0642)34-48-18, +38 (072) 148-66-08;  
Факс: +38(0642)34-48-48  
Сайт организации: <https://dahluniver.ru/>  
Эл. почта организации: [dahl.univer@yandex.ru](mailto:dahl.univer@yandex.ru)  
Эл. почта: [tisunova@mail.ru](mailto:tisunova@mail.ru)