

**Заключение диссертационного совета Д 01.001.01 на базе  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»  
Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики  
по диссертации  
на соискание ученой степени кандидата наук**

аттестационное дело № \_\_\_\_\_  
решение диссертационного совета Д 01.001.01 от 28.06.2022 г. № 24

**О ПРИСУЖДЕНИИ  
Громакову Александру Юрьевичу  
ученой степени кандидата экономических наук**

Диссертация «Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (на примере Донецкой Народной Республики)» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент) принята к защите «25» марта 2022 года, протокол № 9 диссертационным советом Д 01.001.01 на базе ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 01.10.2015 № 633.

Соискатель Громаков Александр Юрьевич 1958 года рождения.

В 1983 году окончил Харьковский государственный педагогический институт им. Г.С. Сковороды по специальности «Физическое воспитание» с присвоением квалификации учителя физической культуры. В 2005 году окончил Донецкий государственный университет управления по специальности «Административный менеджмент» и получил квалификацию магистра делового администрирования. В 2015 году прошел переподготовку в Донецком

государственном университете управления по специальности «Менеджмент внешнеэкономической деятельности», специализация «Международный спортивный менеджмент» с присвоением квалификации «Менеджер-экономист». В период 2017-2021 гг. обучался на заочной форме в аспирантуре ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ».

Работает в должности и.о. Министра молодежи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики.

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики.

Научный руководитель – кандидат наук по государственному управлению, доцент Докторова Надежда Петровна, ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы.

Официальные оппоненты:

1. Ващенко Наталья Валерьевна – доктор экономических наук, доцент, ГО ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО», профессор кафедры экономики предприятия и управления персоналом;

2. Кондаурова Инна Александровна – кандидат экономических наук, доцент, ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ», заведующий кафедрой «Управление бизнесом и персоналом»

дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ» (г. Луганск) в своем положительном заключении, подписанном Тисуновой

Викторией Николаевной, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой менеджмента и экономической безопасности, и утвержденном Рябичевым Виктором Дроновичем, ректором, доктором технических наук, профессором, указала, что: диссертация Громакова А.Ю. представляет собой законченную научно-исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему; выводы и рекомендации достаточно обоснованы; автореферат диссертации и публикации автора в полной мере отражают содержание диссертации; научные результаты имеют теоретическое и практическое значение; диссертация отвечает требованиям п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор, Громаков Александр Юрьевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент).

Соискатель имеет 10 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 10 работ, из которых 5 работ опубликованы в рецензируемых научных изданиях, 5 работ апробационного характера. Общий объем научных работ составляет 2,6 п.л., из них 2,6 п.л. принадлежат лично автору.

Наиболее значимые работы по теме диссертации:

1. Громаков, А. Ю. Теоретические подходы к формированию эффективного управления человеческими ресурсами в организациях физической культуры и спорта» / А. Ю. Громаков // Менеджер. – 2019. – № 3 (89). – С. 188-195.

2. Громаков, А. Ю. Принципы и функции государственного управления физической культурой и спортом: опыт Российской Федерации / А. Ю. Громаков // Менеджер. – 2019. – № 4 (90). – С. 204-210.

3. Громаков, А. Ю. Методический подход к оценке работы персонала в сфере физической культуры и спорта Донецкой Народной Республики / А. Ю. Громаков // Менеджер. – 2020. – № 1 (91). – С. 223-228.

4. Громаков, А. Ю. Факторы, оказывающие влияние на эффективность управления человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (международный аспект) / А. Ю. Громаков // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 18: Экономика и управление народным

хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С.110-117.

5. Громаков, А. Ю. Стратегические ориентиры повышения эффективности управленческой деятельности Министерства молодежи, спорта и туризма Донецкой Народной Республики / А. Ю. Громаков // Менеджер. – 2021. – № 3 (97). – С. 110-117.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Отзыв доктора экономических наук, профессора, заведующего отделом моделирования экономических систем ГБУ «ИНСТИТУТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ» (Донецкая Народная Республика, г. Донецк) Лепы Романа Николаевича. Отзыв положительный. Замечания: 1. В списке решенных в диссертации задач за пределами научного взгляда соискателя остались традиционные для управления человеческими ресурсами процессы их регулирования, контроля и мотивации, что существенно ограничивает спектр рассматриваемых в работе вопросов. 2. На стр. 18-19 автореферата представлены ключевые факторы, которые, по мнению автора, позволяют повышать эффективность управления человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта, однако в работе не нашли отражение методические положения по оценке их значений. Автор приводит информацию о том, что список факторов получен экспертно, что существенно снижает объективность выводов и рекомендаций в диссертации. Также на стр. 19 автореферата приведена модель оценки потребности набора на спортивные педагогические специальности высшего и среднего профессионального образования, состоящая из трех показателей, два из которых получены экспертным путем, что существенно снижает объективность полученных в результате использования результатов. 3. Очевидно, работа имела бы большую научную и практическую ценность, если бы апробация ее результатов не ограничивалась лишь моделью оценки потребности набора на спортивные педагогические специальности (стр. 18-20 автореферата), а была бы приведена модель и результаты прогнозов оздоровления населения как основного ресурса экономики и государства от предлагаемых в диссертации положений.

2. Отзыв доктора экономических наук, профессора, декана факультета

экономики и управления АПК ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (Луганская Народная Республика, г. Луганск) Шевченко Марии Николаевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 6 (рис. 1) требует более подробного рассмотрения вопрос, каким образом осуществляется взаимосвязь элементов системы управления человеческими ресурсами организации в общей системе. 2. На стр. 18 (табл. 3) указана дорожная карта совершенствования трудовой адаптации персонала в системе управления человеческими ресурсами организаций физической культуры и спорта (далее – ФКиС), однако было бы целесообразным указать временные рамки указанных мероприятий.

3. Отзыв кандидата наук по государственному управлению, доцента, доцента кафедры менеджмента строительных организаций ГОУ ВПО «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ» (Донецкая Народная Республика, г. Макеевка) Пушкаревой Натальи Александровны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На рис. 3 (стр. 8 автореферата) автором представлены экономические и социальные составляющие управления человеческими ресурсами. Дискуссионным является вопрос отсутствия на рисунке нематериального (морального) стимулирования, т.к., наряду с материальным стимулированием, нематериальное (моральное) играет важную роль в управлении человеческим ресурсами в сфере физической культуры и спорта, поскольку способствует развитию спортивно-массовой работы и обеспечению роста спортивного мастерства. 2. На стр. 15 автореферата автором предложен комплексный подход к оценке эффективности управления человеческими ресурсами, позволяющий обосновать социальную значимость в процессах управления персоналом в организациях физической культуры и спорта. Однако автором не приведены критерии оценки эффективности, методика оценки, а также система интерпретации полученных результатов, что не позволяет в полной мере оценить практическую значимость предложенного подхода.

4. Отзыв кандидата экономических наук, доцента кафедры международного бизнеса и делового администрирования ГОУ ВПО

«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (Донецкая Народная Республика, г. Донецк) Забавиной Екатерины Юрьевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 13 автореферата автор утверждает, что «...персонал предпенсионного и пенсионного возраста преобладает над количеством молодых специалистов возрастом до 30 лет. Значит, 277 человек потенциально в стратегической перспективе на ближайшие 5 лет необходимо восполнить...». В связи с этим, на наш взгляд, следует раскрыть вопросы подготовки и обеспечения качества кадрового резерва. 2. В автореферате диссертации автору следовало отразить анализ показателей материального стимулирования работников сферы ФКиС (заработной платы, премий и т.п.) с целью обосновать один из выделенных недостатков в управлении, а именно «...отсутствии практики мотивации и стимулирования наставников...» (стр. 14 автореферата). 3. На стр. 15 автореферата автор утверждает, что «Применение методов оценки эффективности в управлении человеческими ресурсами позволяет обеспечить контроль деятельности и процесс профессионального развития персонала». На наш взгляд, следует дать расширенный инструментарий методов данного оценивания, что усилит практическую значимость данного утверждения.

5. Отзыв доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры менеджмента и туристического бизнеса Гуманитарно-педагогической академии (филиал) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского» в г. Ялте (Российская Федерация, г. Ялта) Тимиргалеевой Рены Ринатовны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 7 (рис. 2) представлена схема управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС ДНР, однако не выделены элементы системы управления человеческими ресурсами организации в стратегически-ориентированной структуре управления организаций ФКиС. 2. На стр. 16 автором заявлено, что «...даны рекомендации по совершенствованию процесса целеполагания и планирования персонала для организаций ФКиС, ...представлены результаты прогнозирования персонала в двух сценариях...». На стр. 20 представлены результаты благоприятного сценария и делается соответствующий вывод о целесообразности увеличения набора на бюджетные места на 10,3%. Интересно

было бы увидеть результаты неблагоприятного сценария, и какие выводы делает автор в этом случае.

6. Отзыв доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой экономики, управления и аудита ФГБОУ ВО «Юго-западный государственный университет» (Российская Федерация, г. Курск) Бессоновой Елены Анатольевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. Автором на стр. 6, рис. 1, представлены элементы системы управления человеческими ресурсами организации. Одним из таких элементов являются социальные льготы в рамках блока мотивация персонала. Следовало бы детально рассмотреть данное направление и адаптировать его к условиям становления процессов управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС. 2. Во второй главе автором рассматривается такой аспект как инфраструктурное обеспечение развития ФКиС в ДНР, в том числе и в разрезе видов сооружений, по состоянию на конец 2020 г. (рис. 6). Однако не ясно, каким образом такое обеспечение соотносится с численностью тренеров-преподавателей в спортивных организациях ДНР в 2019-2021 гг. (рис. 7), то есть не отмечается, достаточно ли инфраструктурного обеспечения с учетом действующей численности тренеров-преподавателей.

7. Отзыв доктора экономических наук, доцента, заведующего кафедрой менеджмента и маркетинга Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (Российская Федерация, г. Белгород) Тхорикова Бориса Александровича. Отзыв положительный. Замечания: 1. Автор на стр. 14 отмечает, что «...для устранения выявленных недостатков были разработаны мероприятия...», которые условно объединяет в четыре блока. Один из таких блоков – разработка эффективных программ подготовки кадрового резерва, а также методики поэтапной работы по формированию кадрового резерва в подведомственной организации. Данный блок рекомендаций требует более широкого пояснения. 2. На стр. 15 автореферата обоснован методический подход к оценке эффективности управления человеческими ресурсами. Для большей наглядности и обоснованности такого подхода его следовало бы

представить в графическом виде, что, безусловно, усилило бы выводы и аргументы автора.

8. Отзыв кандидата наук по государственному управлению, доцента кафедры туристического бизнеса и гостеприимства ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» (Российская Федерация, г. Екатеринбург) Чернова Сергея Александровича. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 8 (рис. 3) требует более подробного рассмотрения вопрос о том, как осуществляется управление или взаимосвязь экономических и социальных составляющих в сформированной автором схеме управления человеческими ресурсами. 2. На стр. 11 (рис. 5) представлено количество физкультурно-спортивных сооружений, находящихся в оперативном управлении по состоянию на конец 2020 г. Обозначено, что наибольшее количество физкультурно-спортивных сооружений находится в управлении общеобразовательных организаций. Однако в автореферате не отражено, на что именно влияет преобладающее количество сооружений, находящихся в управлении общеобразовательных организаций.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их соответствием требованиям п.п. 3.20, 3.22, 3.23, 3.28 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 27.02.2015 № 2-13, их широкой известностью своими достижениями в области специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: менеджмент), наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

**Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:**

*разработана* концептуальная схема формирования нормативно-правового и информационного обеспечения процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС ДНР с учетом первоочередных мероприятий по совершенствованию трудовой адаптации персонала;

*предложен* нетрадиционный подход по совершенствованию трудовой



адаптации персонала в системе управления человеческими ресурсами организаций ФКиС в виде дорожной карты, позволяющей до 2025 года документально обеспечить обозначенный процесс;

*доказана* перспективность использования методического подхода к оценке эффективности управления человеческими ресурсами, позволяющего выделить несколько уровней критериев эффективности управления, связанных с потребностями, интересами, целями и стратегиями развития организаций, и измерить степень удовлетворения искомых потребностей;

*введена* в понятийный аппарат формулировка понятия «экономические и социальные составляющие управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС».

### **Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:**

*доказаны* закономерности экономических и социальных составляющих управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС, которые являются взаимозависимыми и дополняют друг друга, а именно уровень заработной платы; материальное стимулирование; развитие персонала организации и его адаптация; текучесть кадров; уровень участия сотрудников в управлении; повышение квалификации; подготовка и переподготовка кадров; корпоративная культура; половозрастная характеристика;

применительно к теме диссертации результативно *использованы* методы сравнения, наблюдения, математическое моделирование, анализ и синтез, абстрагирование;

*изложены* условия совершенствования процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС на основе изучения зарубежного опыта управления человеческими ресурсами в организации ФКиС;

*раскрыты* проблемы в управлении человеческими ресурсами в сфере ФКиС ДНР, которые 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;

*изучены* 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;

*проведена модернизация* математической модели, которая позволяет научно обосновать прогнозные ежегодные контрольные цифры приема абитуриентов по образовательным программам ФКиС с учетом замкнутой модели рынка образовательных услуг ДНР.

**Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:**

*разработаны и внедрены* предложения относительно обоснованности расчетов контрольных цифры приема по определенной специальности, которые могут быть использованы в работе Комитета Народного Совета Донецкой Народной Республики по образованию, науке и культуре при утверждении стратегических документов развития сферы ФКиС (справка от 30.12.2021 № 0791); методический подход к оценке эффективности управления человеческими ресурсами апробирован в рамках основных процессов ГБУ «Донецкая школа высшего спортивного мастерства» (справка от 28.12.2021 № 01-5/289);

*определены* перспективы имплементации российской модели управления человеческими ресурсами организаций ФКиС в ДНР в связи с ускоренными интеграционными процессами ДНР и Российской Федерации;

*создана* система практических рекомендаций, объединенных в четыре блока, для устранения выявленных недостатков в управлении человеческими ресурсами в сфере ФКиС ДНР;

*представлены* особенности применения экономических и социальных составляющих в организациях ФКиС, которые используются в учебном процессе ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» при изложении учебных дисциплин: «Менеджмент непромышленной сферы», «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент спортивных организаций» (справка от 24.12.2021 № 01-06/1779).

### **Оценка достоверности результатов исследования выявила:**

*теория* диссертационного исследования основывается на репрезентативных и проверяемых данных, согласуется с опубликованными официальными данными по теме диссертации и с выводами, полученными другими авторами;

*идея базируется* на анализе источников, обобщении исследовательского опыта изучения материалов, диссертаций, научных публикаций, посвященных вопросам развития экономических и социальных составляющих управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС ДНР;

*использовано* сравнение полученных автором данных с ранее рассмотренными теоретическими подходами;

*установлено* качественное соответствие авторских результатов результатам, представленным в других научных источниках по данной тематике;

*использованы* современные методики сбора и обработки исходной информации, такие как: анализ, синтез, обобщение и систематизация данных. Для обработки экономической информации использованы программные средства общего (построения таблиц, диаграмм, рисунков, схем) и специального (экспертные и гипертекстовые системы) назначения.

**Личный вклад соискателя состоит** в развитии теоретических положений и разработке практических рекомендаций по совершенствованию процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС ДНР с учетом экономических и социальных составляющих, а именно в обосновании сущности экономических и социальных составляющих управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС; выявлении направлений совершенствования процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС; формировании структуры социально-экономических показателей управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС ДНР; совершенствовании методического подхода к оценке эффективности управления человеческими ресурсами; предложении концептуальной схемы формирования нормативно-правового обеспечения процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС ДНР; совершенствовании математической

модели, позволяющей прогнозировать подготовку специалистов для сферы ФКиС с учетом замкнутой модели рынка образовательных услуг ДНР.

На заседании 28 июня 2022 года диссертационный совет принял решение присудить Громакову Александру Юрьевичу ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении открытого голосования диссертационный совет в количестве 20 человек, из них 8 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), участвовавших в заседании, из 28 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за 20, против 0.

Председатель

диссертационного совета Д 01.001.01

д-р гос. упр., доцент



В.Ю. Чернецкий

Ученый секретарь

диссертационного совета Д 01.001.01

канд. гос. упр., доцент

А.В. Кретова

28 июня 2022 года