

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ
СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ»

На правах рукописи



Волочко Анна Сергеевна

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
КАДРОВОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Макеевка – 2021

Работа выполнена в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ», г. Макеевка

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Севка Виктория Геннадиевна

Официальные оппоненты: **Парахина Валентина Николаевна**,
доктор экономических наук, профессор,
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет», заведующий кафедрой менеджмента

Шумаева Елена Александровна,
кандидат наук по государственному управлению, доцент,
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ», заместитель директора Института
последипломного образования

Ведущая организация: ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Защита состоится «16» сентября 2022 года в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 01.001.01 при ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, к. 205. Тел.: +38(062) 305-45-36, e-mail: d_01.001.01@donampa.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, к. 406 (<http://donampa.ru/>).

Автореферат разослан «__» _____ 2022 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 01.001.01,
канд. гос. упр., доцент



А.В. Кретьова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Изменение социально-экономических и политических условий развития Донецкой Народной Республики, сопряженных с усилением влияния факторов внешней среды и необходимостью выработки защитных, адаптационных и прочих механизмов во внутренней среде, требуют выбора наиболее эффективных подходов к кадровому управлению. Необходимость реформирования и модернизации системы кадрового управления является особо острой для органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики, что обусловлено их ролью в решении важных проблем социально-экономического развития как отдельных городов, районов, так и Республики в целом. Новые требования к кадровому управлению в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики обусловлены стремительно меняющимися общественными, экономическими и технологическими условиями, в которых им предстоит работать, ориентированы на профессиональное развитие и саморазвитие. В таких условиях теоретического и методического обоснования требуют процессы формирования системы кадрового управления, уточнения его значения, роли, принципов построения и практики применения, выбора инновационных методов и подходов к его внедрению, а также научного обоснования последовательности проведения мониторинга эффективности функционирования системы кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Накопленные теоретические знания в области кадрового менеджмента и кадрового потенциала, опыт практического внедрения методов управления персоналом в деятельность субъектов хозяйствования могут быть перенесены в деятельность органов исполнительной власти с учетом адаптации к условиям их работы. Вместе с тем, уточнения требуют сущность и методы кадрового управления, процессные действия в реализации и оценке эффективности кадрового управления, программного сопровождения планирования, контроля и анализа составляющих системы кадрового управления, использования возможностей для реализации вовлеченных ресурсов.

Исходя из вышеизложенного, обоснование теоретических и методических основ кадрового управления, решение важной научной задачи функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти является актуальным и практически востребованным направлением исследования, направленным на повышение эффективности работы органов исполнительной власти, улучшение уровня жизни населения, обоснования новых подходов к реализации кадрового менеджмента.

Степень разработанности темы исследования. Исследования проблем кадрового управления в отраслевом и региональном аспектах нашли отображение в работах Е. А. Ананькиной, С. Ю. Алашеева, И. П. Беликовой, А. Г. Вишневого, А. В. Волковой, Г. Г. Вукович, Б. А. Воронина, В. В. Верны, А. П. Егоршина, А. Я. Кибанова, А. В. Климовой, В. Г. Коноваловой, А. М. Колота, Э. Майера, Р. Манна, И. К. Макаровой, А. В. Михайловой,

И. А. Максимцева, В. В. Мартысевича, Е. А. Митрофановой, Ю. Г. Одегова, В. В. Оникиенко, Г. Пича, М. А. Пархомчук, И. Л. Петровой, В. Питерса, Т. Райхмана, С. Г. Радько, А. В. Софиенко, В. Н. Тисуновой, Е. Г. Толкуновой, С. А. Трушкова, Л. В. Трункиной, А. И. Турчинова, С. Г. Фалько, Н. В. Фёдоровой, Э. Шерма и других. Нарботанный теоретический базис кадрового управления требует уточнения особенностей его функционирования в условиях непризнанности и экономической блокады.

Научные основы кадрового управления сформированы в начале XX века и отображены в работах таких авторов: Н. А. Волгина, И. Н. Гарькина, А. П. Егоршина, Р. П. Колосова, Е. П. Костенко, О. Е. Калининой, Ф. Б. Михайлова, С. Г. Радько, М. Н. Рудакова, С. А. Трушкова. Системность кадрового управления в менеджменте изучали: И. П. Беликова, М. Р. Богатырёва, А. В. Волкова, В. В. Верна, Т. Райхман, В. М. Свистунов, С. А. Шапиро, Е. А. Шумаева. В работах указанных авторов сформулированы рекомендации по применению кадрового управления как части системы менеджмента, обоснованы принципы и методы его внедрения для различных по уровням и масштабам объектов. Выводы и научные результаты исследований могут быть использованы для выработки методических подходов к построению системы кадрового управления в специфических объектах, таких как органы исполнительной власти.

Методические аспекты кадрового управления в части мотивации труда, формирования кадрового потенциала, организации профессиональной подготовки и отбора, конфликтологии, организационного проектирования, исследования тенденций на рынке труда, использования человеческих ресурсов, занятости, социального и человеческого капитала представлены в работах В. П. Антонюк, М. Л. Братковского, Т. Ю. Базарова, Дж. Гелбрейта, Б. Н. Герасимова, Г. Б. Голуб, В. В. Дорофиенко, О. И. Донской, Т. А. Заяц, О. Н. Зеровой, И. С. Камардиной, Р. П. Колосова, А. М. Колота, Д. А. Коростелевой, Е. М. Либановой, В. И. Лихацкого, Н. Д. Лукьянченко, М. С. Лебедева, В. В. Мортикова, Е. В. Мухомедзяновой, А. С. Никитиной, А. Ф. Новикова, Р. В. Ободца, В. В. Оникиенко, В. Н. Парахиной, И. Л. Петровой, А. Ю. Руденок, В. Г. Севки, М. А. Свиленковой, О. В. Соловьевой, Л. В. Шаульской, Р. Эренберга и других. Обобщение результатов исследований ученых позволяет определить новые направления в теории и методике применения кадрового управления в органах исполнительной власти.

Таким образом, проанализированные теоретические и прикладные исследования в сфере кадрового менеджмента и потенциала государственного управления, рынка труда, а также отдельные аспекты управления кадрами, позволили выделить основы и разработать логическую схему проведения исследования функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Цель и задачи диссертации. Цель исследования заключается в совершенствовании теоретических и методических положений функционирования кадрового управления для их практического применения в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Для достижения поставленной цели в работе решены **задачи**:

обобщены теоретические положения становления кадрового управления как научной категории;

уточнены концептуальные основы кадрового управления в контексте развития рынка труда;

обосновано применение системного подхода к кадровому управлению на основе изучения зарубежного опыта;

выявлены современные тенденции применения кадрового управления;

разработан методический инструментарий функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти;

предложен рефлексивный подход к кадровому управлению в органах исполнительной власти;

разработаны стратегические направления развития кадрового управления в органах исполнительной власти;

усовершенствован механизм кадрового управления в органах исполнительной власти;

предложено организационное обеспечение кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Объектом исследования являются процессы функционирования кадрового управления.

Предметом исследования являются теоретико-методические основы функционирования кадрового управления.

Диссертация выполнена в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: менеджмент), в частности, п. 10.20. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирование менеджеров высшего звена; п. 10.21. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

Научная новизна полученных результатов. В диссертации обоснованы новые подходы к применению теоретических и методических основ кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики, что позволило получить такие научные результаты:

усовершенствованы:

методический инструментарий функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти, который, в отличие от существующих, объединяет исследования тенденций кадрового обеспечения на республиканском и отраслевом уровне, кадрового потенциала субъектов хозяйствования и отдельных работников, его влияния на показатели социально-

экономического развития, что позволило выделить системы поддержки и принятия управленческих решений на макро-, мезо- и микроэкономическом уровнях и обосновать подходы к формированию кадровых программ;

рефлексивный подход к кадровому управлению в органах исполнительной власти за счет использования структурно-модульной схемы работы и внедрения мониторинга эффективности кадрового управления, который на основе учета влияния внешней и внутренней среды государственного управления как процесса позволяет усилить роль кадровых служб органов исполнительной власти в повышении качества оказания государственных услуг с учетом индивидуальных особенностей и реакции отдельного сотрудника;

механизм кадрового управления в органах исполнительной власти за счет дополнения и обоснования информационного и аналитического мониторинга и системы показателей для его проведения, позволяющих на основе оценки значимости принятого решения органом исполнительной власти и интегрального значения принятых решений в кадровом управлении формировать рейтинги развития кадрового управления в органах исполнительной власти, оценивать эффективность работы центров занятости и прочих институций, осуществляющих деятельность в сфере содействия занятости;

получили дальнейшее развитие:

определение понятий: «кадровое управление» как научной категории, представляющей собой процесс, направленный на формирование кадрового потенциала экономической системы, состоящей из подсистем с установленными целями, принципами, функциями, технологиями и методами для их эффективного социального и экономического взаимодействия; «рефлексивный подход в кадровом управлении» – процесс, позволяющий на основе анализа возможных вариантов управленческих решений обосновать предпочтения в выборе организационного поведения кадров, учитывающий исследования направленности мышления сотрудников с целью прогнозирования возможного поведения;

концептуальные основы кадрового управления в контексте развития рынка труда за счет изучения взаимосвязей и взаимовлияния между рынком труда и кадровым управлением в отдельные временные периоды, что позволило дополнить существующие концепции кадрового управления современными, такими как общесоциальное кадровое управление и концепция внедрения искусственного интеллекта;

системный подход к кадровому управлению на основе зарубежного опыта за счет обоснования его целей, задач, функций, принципов, методов и технологии построения для различных уровней экономических систем во взаимосвязи, видов экономических систем, что позволило обосновать особенности, модели регулирования и основные цели кадрового управления в современных условиях;

подходы к анализу современных тенденций применения кадрового управления, которые учитывают новые требования к управлению

человеческими ресурсами, решению стратегических задач кадрового управления, комплексному повышению вовлеченности линейных работников в кадровое управление, профессионализации функции кадрового управления и достижения его гибкости и адаптивности, развитию социального партнерства и изменению системы мотивации, что обеспечит функционирование кадрового управления как единой и динамичной системы;

стратегические направления развития кадрового управления путем развития партисипативного управления и социальной ответственности в органах исполнительной власти, взаимодействие которых направлено на формирование персональных стимулов, повышение ответственности, участия и результативности деятельности сотрудников, вовлеченности их в результат, поддержку коллективно-договорных отношений, профсоюзного движения, общественных и профессиональных объединений;

организационное обеспечение кадрового управления в органах исполнительной власти за счет обоснования целей, задач, структуры и содержательного наполнения кадровых программ, подходов к их составлению и реализации, что позволило достичь единства интересов субъектов кадрового управления при кадровом обеспечении рынка труда, отрасли, субъектов хозяйствования, города (района).

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в том, что предложенные положения и рекомендации позволяют применять новые подходы к кадровому управлению в органах исполнительной власти. Результаты исследования используются в учебном процессе ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ» при преподавании таких дисциплин: «Стратегическое управление», «Риск-менеджмент», «Организация нормирования и оплаты труда», «Методы принятия управленческих решений», «Управление персоналом в строительстве» (справка от 22.11.2021 № 12/2).

Результаты исследований использованы в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики, а именно: разработанные методические подходы к формированию кадровых программ в отрасли использованы при подготовке отраслевых программ Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики (справка от 17.11.2021 № 8265/01); концепция формирования и развития кадрового управления рекомендована к внедрению в практику работы территориальных органов Пенсионного фонда Донецкой Народной Республики (справка от 18.11.2021 № 25598/02); введение в научный оборот и обоснование принципа действия «рефлексивного кадрового управления» приняты к внедрению Министерством здравоохранения Донецкой Народной Республики (справка от 17.11.2021 № 135); Государственной инспекцией по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики использованы принципы применения адаптивных инструментов для разработки активной политики кадрового управления для органов исполнительной власти (справка от 12.11.2021 № 01-20/01/1402); ГОСУДАРСТВЕННЫМ

УНИТАРНЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «ВОДА ДОНБАССА» внедрены инновационные предложения по повышению эффективности функционирования кадровых служб с использованием кадрового контроллинга и применением рефлексивного подхода для осуществления полного цикла современного кадрового управления (справка от 23.11.2021 № 8395); КОММУНАЛЬНЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ «ДОРОЖНОЕ РЕМОНТНО-СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» использован механизм кадрового управления с учетом применения рефлексивного подхода (справка от 15.11.2021 № 01/01-4797); ОБЩЕСТВОМ С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ДОНСПЕЦПРОМ» использованы представленные тенденции развития системы кадрового управления с учетом применения рефлексивного подхода (справка от 12.11.2021 № 7216). Предложенные практические рекомендации могут быть использованы кадровыми службами других органов исполнительной власти для формирования и оценки кадрового состава и кадрового резерва государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики. Прикладные исследования и разработки выполнены на основе материалов органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Методология и методы исследования. Теоретической и методической основами исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых в сфере государственного управления, кадрового управления и его механизма. Исследование проведено на основе оценки применения кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики. Для решения поставленных в диссертационном исследовании задач использовались методы теоретических обобщений, индукции, дедукции – при обосновании понятийного аппарата, проведении теоретических исследований; системный подход – при определении особенностей функционирования кадрового управления в экономических системах, обосновании направлений совершенствования нормативно-правового, организационного и социально-экономического обеспечения системы кадрового управления; сравнений, экспертных оценок, анкетирование – при разработке методического инструментария функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти, формирования рейтингов развития кадрового управления; анализ иерархий – для выбора приоритетных направлений кадрового управления. Для обработки экономико-статистического и информационного материала, построения таблиц, диаграмм, рисунков, графиков, схем использованы современные компьютерные технологии и пакеты прикладных программ Microsoft Office®.

Информационную базу исследования составили законодательные акты, материалы монографических исследований, научная периодическая литература, показатели официальной статистики, отчетные данные и публикации Правительства Донецкой Народной Республики, министерств и подведомственных им предприятий, городских администраций, результаты анкетирования государственных служащих и сотрудников кадровых служб.

Диссертация выполнена согласно плану научно-исследовательских работ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ» по теме «Организационно-аналитическое обеспечение эффективности принимаемых решений в строительстве и жилищно-коммунальном хозяйстве» (номер государственной регистрации 0121D000096, 2021-2025 гг.), в рамках которой разработаны теоретические и методические подходы к формированию кадровых программ для органов исполнительной власти. В предоставленных отчетах по темам личный вклад диссертанта подтвержден.

Положения, выносимые на защиту:

1. Определение понятий «кадровое управление» и «рефлексивный подход в кадровом управлении» для использования в теории управления.

2. Дополнение теории кадрового управления современными концепциями общесоциального кадрового управления и внедрения искусственного интеллекта.

3. Системный подход к кадровому управлению, позволяющий рассматривать эффект от его реализации как для отдельных экономических систем, так и в комплексе.

4. Подходы к анализу современных тенденций применения кадрового управления для построения его как единой и динамичной системы.

5. Методический инструментальный функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти, объединяющий в действии составляющие принятия решений, системы поддержки, кадровых технологий, эффективности и влияния, кадровых программ.

6. Рефлексивный подход к кадровому управлению в органах исполнительной власти на основе предложений по использованию структурно-модульной схемы работы и внедрения мониторинга эффективности.

7. Стратегические направления развития кадрового управления в органах исполнительной власти, основанные на партисипативном управлении и социальной ответственности во взаимодействии.

8. Механизм кадрового управления в органах исполнительной власти, дополненный блоком мониторинга и системой показателей его проведения.

9. Предложения по организационному обеспечению кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики на основе разработки и внедрения кадровых программ.

Степень достоверности и апробация результатов. Достоверность научных выводов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертации, подтверждается теоретическим анализом научной литературы о проблемах кадрового управления в органах исполнительной власти; развитием различных методов кадрового управления и способов реализации его инструментария при выстраивании эффективной кадровой политики в государственном управлении; применением комплекса экономических методов, соответствующих цели и задачам исследования; апробации авторских предложений в рецензируемых научных изданиях и на научно-практических конференциях; применением

отдельных положений выполненного исследования в практической деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Публикации. По теме диссертации опубликовано 11 научных работ, в том числе: 1 коллективная монография, 5 статей в рецензируемых научных изданиях, 1 статья в другом издании, 4 работы апробационного характера. Общий объем публикаций составляет 6,47 п.л., из них 4,25 п.л. принадлежат лично автору. Вклад автора в коллективно опубликованные работы конкретизирован в списке работ, опубликованных по теме диссертации.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 202 наименования, и приложений (объемом 72 страницы). Общий объем диссертации составляет 274 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

В диссертации обоснованы теоретико-методические положения функционирования кадрового управления и научно-практические рекомендации к его применению в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

В первой главе **«Научные основы кадрового управления»** сформированы теоретические подходы к становлению кадрового управления как научной категории; выявлены концептуальные основы кадрового управления в контексте развития рынка труда; систематизированы особенности функционирования кадрового управления в различных экономических системах.

Изучение научных основ становления и развития кадрового управления сопряжено с рассмотрением этапов идентификации кадрового менеджмента как науки и практики. Определено, что становление научных подходов к кадровому управлению происходило на протяжении нескольких столетий с учетом влияния различных факторов. Понимания роли и функциональной нагрузки работника в кадровом управлении при гуманистическом, технократическом, рационалистическом и физиократическом подходах сформировали систему научных взглядов на теорию кадрового управления. Эволюция взглядов отечественных и зарубежных авторов на кадры как объект управления, исторический контекст в трансформации теорий управления, превалирование значения различных функций управления в соотношении с этапами социально-экономического развития государства, а также рассмотрение идеологии школ научного управления позволили рассмотреть кадровое управление в контексте четырех основных подходов, среди них: подход с точки зрения исторического анализа развития основных научных школ управления, процессный, системный и ситуационный подходы.

В диссертации установлено, что трактовать кадровое управление как научную категорию в рамках только одного подхода неверно, поскольку собирательность как самого кадрового управления, так и отдельных его элементов требует рассмотрения теории и практики организационной

психологии, кадрового менеджмента, организационно-практических и этических моментов работы с персоналом, мотивации работников, действий по подбору и набору кадров, обучению персонала, психологии карьеры, образования команды в организации и прочего. На основе исследования теоретического базиса перечисленных областей предложено трактовать «кадровое управление» как научную категорию, представляющую собой процесс, направленный на формирование кадрового потенциала экономической системы, состоящей из подсистем с установленными целями, принципами, функциями, технологиями и методами для их эффективного социального и экономического взаимодействия.

Изучение роли кадрового управления и взаимосвязи концепций его развития в контексте изменений, происходящих на рынке труда, позволило, на основе обобщения научных результатов отечественных и зарубежных ученых, выделить перечень функций рынка труда, имеющих влияние на развитие кадрового управления. К ним отнесены: общественное разделение труда, стимулирующая, информационная, оздоравливающая, посредническая, ценообразующая, регулирующая и социальная функции. Детализация направленного действия перечисленных функций, а также выявленные современные тенденции и требования, предъявляемые к регулированию рынка труда, позволили установить зависимость результативности кадрового управления от процессов, протекающих на рынке труда. Доказано, что эффективность взаимосвязи и взаимозависимости функций в их действии возможна при формировании социально-ориентированного рынка труда с развитой системой кадрового управления.

В диссертации уточнены концептуальные основы кадрового управления в контексте развития рынка труда за счет обобщения и описания таких временных периодов как донаучный, научный и формации цифровизации кадрового управления, которые отличаются установленными целями, содержательным наполнением, задачами и функциями кадрового управления. Выявлены две основные концепции, присущие современному рынку труда во взаимосвязи с требованиями к кадровому управлению: общесоциальное кадровое управление с применением современных кадровых технологий (задача – повышение квалификации с целью интеллектуального развития персонала, выявление личностных особенностей для развития талантов сотрудников, формирование информационной базы данных инновационных идей работников предприятий, учет отдельных черт характера сотрудника, что влечет за собой повышение работоспособности и стрессоустойчивости для достижения максимальной продуктивности труда, развитие умственных способностей человека) и внедрение искусственного интеллекта (задача – информационно-аналитическое покрытие, изучение цифровизации и кадрового контроллинга, моделирование и прогнозирование сценариев возможного поведения работника с учетом индивидуальных особенностей, применение HR-ботов с целью обмена информацией, разработка и внедрение экосистемы искусственного интеллекта для работников).

В диссертации выделены особенности функционирования кадрового

управления в современных условиях: контрпродуктивность применения жесткой политики занятости; переход к принципам социальной ответственности; активизация государственной политики в системе кадрового управления; рост инвестиций в человеческий капитал; создание стандартов профессиональной компетентности специалистов; совершенствование договорных отношений в кадровом управлении. Изучение зарубежного опыта применения системного подхода к формированию целей, задач, принципов кадрового управления, методов и технологии его реализации позволило обосновать необходимость формирования кадрового управления по уровням и видам экономических систем (рисунок 1).

Изучение особенностей функционирования кадрового управления в различных экономических системах позволило выделить подсистемы, которые имеют индивидуализированные цели, принципы, функции, методы и технологии, направленные на количественные и качественные изменения. В диссертации определено, что к основным тенденциям и особенностям кадрового управления зарубежных стран относятся: ориентация трудоспособного населения на использование собственных сил и возможностей, рост мотивации к труду; создание условий для социальной самозащиты и социальной безопасности каждого члена общества за счет личного вклада на основе саморегуляции собственного потенциала; переход от пассивной к активной политике занятости.

Во второй главе **«Оценка применения кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти»** обобщены современные тенденции применения кадрового управления; разработан методический инструментарий функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти; предложен рефлексивный подход к кадровому управлению в деятельности органов исполнительной власти.

В диссертации определены задачи, которые ставятся перед кадровым управлением в условиях повышения требований к уровню знаний, инновационному мышлению и интеллектуальному развитию, общей системе управления в условиях цифровизации, установлена функциональная нагрузка системы кадрового управления. Изучение факторов, влияющих на систему кадрового управления, способствующих ее развитию, или наоборот, сдерживающих развитие, с учетом ресурсных возможностей и ограничений, позволило обобщить наиболее применимые в современных условиях кадровые технологии. Функционирование кадрового управления изучено для различных уровней экономических систем, выявлены его особенности, приоритетные и сопутствующие задачи и цели, что позволило при обобщении современных тенденций в кадровом управлении учитывать единство в действии системного и диалектического подходов, объединяющие анализ текущего состояния системы и направлений ее дальнейшей эволюции. Практические аспекты функционирования кадрового управления рассмотрены на примере органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики.



Рисунок 1 – Применение системного подхода к кадровому управлению на основе изучения зарубежного опыта

Изучение опыта применения кадрового управления в деятельности Правительства, министерств, предприятий и организаций, подведомственных министерствам, позволило разработать направления мониторинга кадрового обеспечения органов исполнительной власти и его инфраструктурной составляющей.

На основе проведенного исследования обобщены современные тенденции применения кадрового управления. К ним отнесены: переход от управления человеческими ресурсами к кадровому управлению, от инструментализма кадровой функции к стратегической роли кадрового управления, от выполнения фрагментарных кадровых функций к вовлечению линейного звена в кадровое управление, от повышения квалификации к развитию всей системы кадрового управления; профессионализация функции кадрового управления; повышение гибкости кадрового управления, адаптивности кадрового управления к изменениям среды функционирования; усиление значимости социального партнерства и трудовых отношений в кадровом управлении; значимые изменения мотивации в системе кадрового управления. В диссертации предложен методический инструментарий функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики. Учитывая иерархичность системы кадрового управления, в органах исполнительной власти выделены основные инструменты по таким составляющим: «принятие решений», «система поддержки», «кадровые технологии», «эффективность и влияние», «кадровая программа» (рисунок 2).

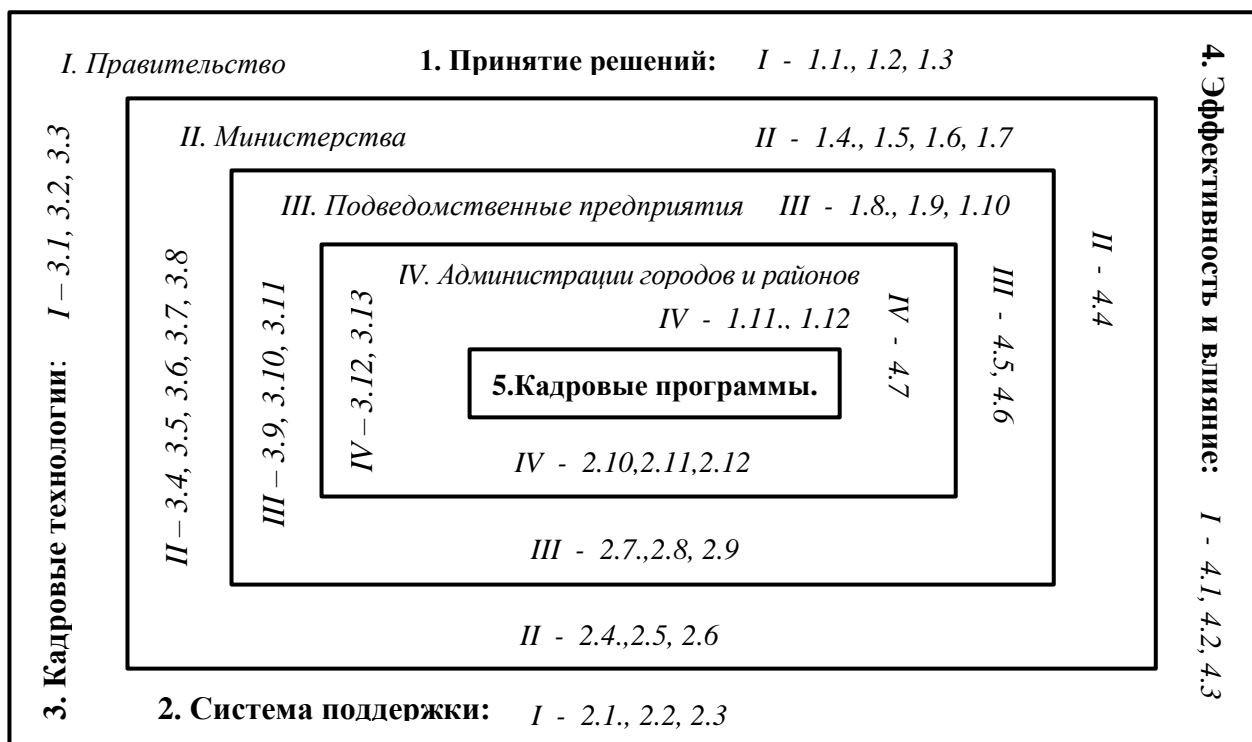


Рисунок 2 – Методический инструментарий функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти

К инструментам составляющей «принятие решений» отнесены для Правительства (I): информатизация процессов кадрового управления (1.1), цифровизация кадрового управления (1.2); введение кодекса чести государственного служащего (1.3); для Министерств (II): наставничество (1.4), автоматизация подбора и отбора (1.5), оценочные процедуры приема (1.6), отраслевые кадровые стратегии (1.7); для подведомственных предприятий (III): организация кадровой работы (1.8), повышение производительности (1.9), коллегиальность (1.10); для администраций городов и районов (IV): общественная полезность (1.11), обратная связь (1.11).

Система поддержки предусматривает использование таких инструментов: (I): эффективная политика занятости (2.1), учет общественной оценки кадрового управления (2.2), регулирование рынка труда (2.3); (II): стимулирование, наказание, поощрение (2.4), отраслевая политика занятости (2.5), отраслевые соглашения (2.6); (III): инструктажи (2.7), система оплаты труда (2.8), система поощрения (2.9); (IV): информационная поддержка (2.10), работа центров занятости (2.11), приоритетность отраслей (2.12).

В составляющей «кадровые технологии» преобладают инструменты (I): выявление и использование потенциала лидерства (3.1), разработка квалификационных требований (3.2); республиканские программы (3.3); (II): анализ возможных изменений кадрового потенциала (3.4), организация командной работы (3.5), профессиональные стандарты (3.6), аттестация (3.7), лучшие практики (3.8); (III): кадровый резерв (3.9), подбор персонала (3.10), корпоративная культура (3.11); (IV): приоритет на сбережение кадровых ресурсов (3.12), стимулирование притока (3.13). Эффективность и влияние отображает связь эффективности кадрового управления с показателями влияния органов исполнительной власти: (I): показатели социально-экономического развития Республики (4.1), занятости (4.2); рынка труда (4.3); (II): показатели состояния и развития отрасли (4.4); (III): показатели производительности труда (4.5), экономическое и социальное обеспечение сотрудников (4.6); (IV): показатели качества жизни населения (4.7).

Применение предложенного методического инструментария выполнено на примере Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики и подведомственных ему предприятий, а также коммунальных предприятий, результаты деятельности которых влияют на социально-экономические показатели развития городов и показатели качества жизни населения. Для апробации инструментария разработаны анкеты по категориям «государственные служащие», «кадровая служба», «сотрудники», «квалифицированные работники» и проведено анкетирование более 500 респондентов.

Анализ полученных материалов, отчетности, информации Республиканского центра занятости о вакансиях, лицензионных объемах образовательных организаций и прогноза выпуска специалистов, статистики о количестве работников предпенсионного возраста, показателей рынка труда в отраслевом аспекте позволил выполнить прогноз на пятилетний период о дополнительной потребности в количестве сотрудников (рисунок 3), в том

числе в разрезе занимаемых должностей.

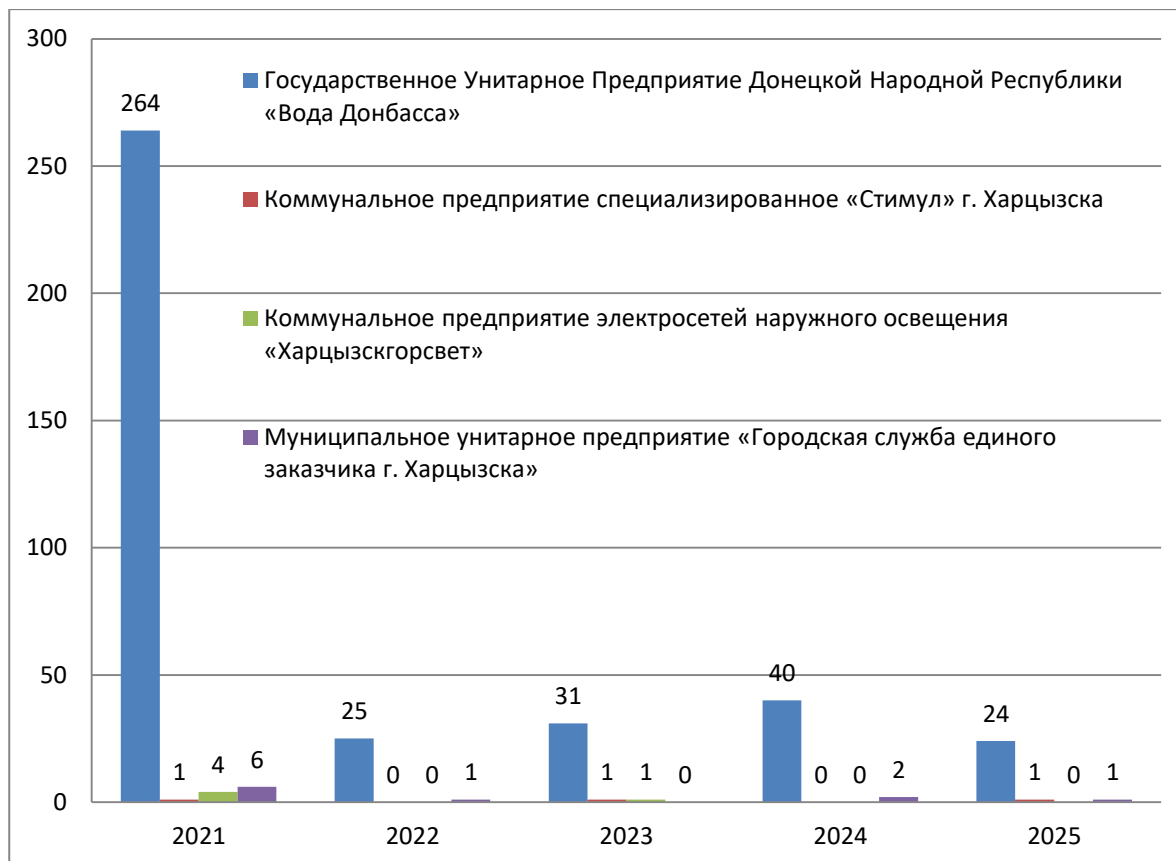


Рисунок 3 – Прогноз потребности в высококвалифицированных кадрах для отрасли строительства и жилищно-коммунального хозяйства в разрезе отдельных субъектов хозяйствования, количество человек

Особенности функционирования кадрового управления по субъектам хозяйствования установлены также на основе прогноза потребности в кадрах по специальностям, профессиям, возрастной группе и уровню образования с учетом специфики и сферы деятельности организации.

Установлено, что для ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «ВОДА ДОНБАССА» (далее – ГУП ДНР «ВОДА ДОНБАССА»), подведомственного Министерству строительства и жилищно-коммунального хозяйства, которое является крупным жизнеобеспечивающим и градообразующим, с численностью 2654,4 штатных единиц (рисунок 4), динамикой роста численности с 2018 г. по 2020 г. на 31,26%, с учетом результатов анализа системы управления кадрами, качественного состава трудовых ресурсов, их возрастной структуры (рисунок 5), направлений развития кадрового потенциала и прогнозной потребности в кадрах на 2021-2025 гг. (рисунок 6), существует необходимость в разработке и внедрении обобщающего документа, позволяющего реализовывать выбранную кадровую стратегию на основании доступных кадровых технологий.

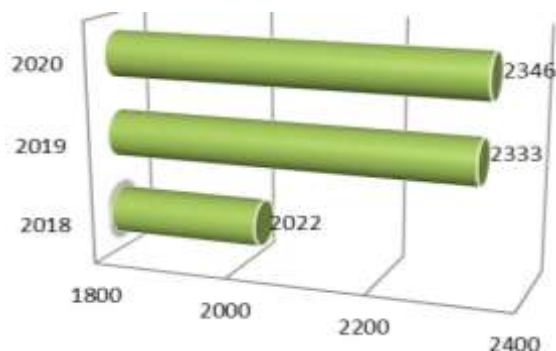


Рисунок 4 – Динамика численности сотрудников ГУП ДНР «ВОДА ДОНБАССА» в 2018-2020 гг., количество человек

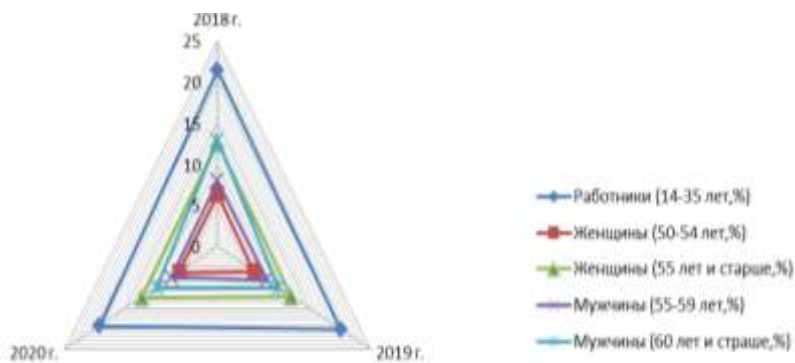


Рисунок 5 – Структура штатных работников в половозрастном разрезе ГУП ДНР «ВОДА ДОНБАССА» в 2018-2020 гг., %

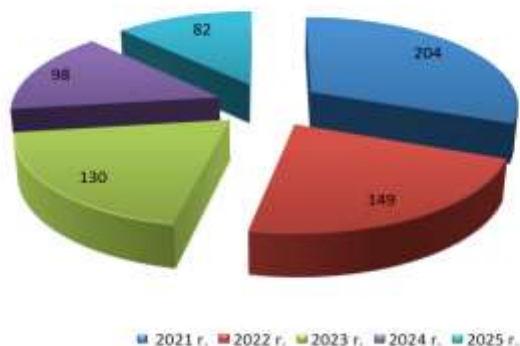


Рисунок 6 – Прогнозная потребность в кадрах ГУП ДНР «ВОДА ДОНБАССА» на 2021-2025 гг., количество человек

Обосновано, что обобщающим документом, позволяющим учитывать цели, задачи, мероприятия, определенные в республиканских и отраслевых программах социально-экономического развития, определяющим прогнозную потребность в кадровом обеспечении, проблемы и направления кадровых стратегий отдельных организаций, может являться кадровая программа. Наличие кадровых программ в органах исполнительной власти позволит формировать обоснованные прогнозы потребности в изменении кадрового потенциала на отраслевом уровне (таблица 1).

Таблица 1 – Прогноз потребности в изменении кадрового потенциала строительства и жилищно-коммунального хозяйства до 2025 г., %

Наименование показателей	Рост (снижение), %
Необходимый прирост списочной численности штатных работников	+23
Необходимый прирост численности работников допенсионного возраста с учетом замещения лиц, следующих на пенсию, из них:	+45
- женщины	+54
- мужчины	+36
Необходимый прирост обучения новым профессиям (первичная профессиональная подготовка, переподготовка)	+12
Необходимый прирост обучения новым профессиям руководителей, профессионалов, специалистов	+21
Необходимый прирост по всем видам повышения квалификации	+56

В диссертации предложено применение рефлексивного подхода к кадровому управлению в органах исполнительной власти. Определено, что деятельность кадровой службы в органах исполнительной власти отличается направленностью на создание эффективной системы кадрового управления через внедрение кадровых технологий и лучших практик для реализации стратегических задач кадровой политики в сфере государственного управления. Обозначены основные типы целей в деятельности кадровых служб органов исполнительной власти, направленных на совершенствование системы кадрового управления: обеспечение прозрачности процессов кадрового управления; результативность государственных кадровых программ; стимулирование государственных служащих в борьбе с коррупцией; внедрение инновационных методов функционирования кадровых служб на основе использования кадрового контроллинга, рефлексивного подхода для осуществления полного цикла современного кадрового управления. Цели градируются на долгосрочные и оперативные, также учитывают организационные и функциональные особенности в деятельности кадровых служб, в том числе на стадиях формирования кадрового состава, обучения кадров, повышения квалификации кадров, применения инновационных технологий и проведения кадрового контроллинга, изучения индивидуальных особенностей поведения сотрудника для принятия решения.

Установлено, что кадровое управление в органах исполнительной власти недостаточно скорректировано со стороны акцентуации личности, что в условиях неопределенности и риска негативно влияет на скорость принятия и результат кадровых решений. Переориентация направления кадрового управления в органах исполнительной власти от решения оперативных задач к долгосрочным, превышающим полномочия кадровой службы, является важным фактором компетентностного подхода.

При внедрении рефлексивного подхода к кадровому управлению предложена структурно-модульная схема работы и мониторинга эффективности кадрового управления. Выделены такие функциональные модули: 1) информационно-аналитический, 2) модели уровней квалификации, 3) кадровый контроллинг, 4) управление и контроль. Предложенная схема обеспечивает максимально оперативное и оптимальное принятие решений сотрудниками кадровых служб в пределах компетенции, консолидацию новаторских технологий, инновационных решений и индивидуальных особенностей сотрудников в определенных ситуациях (рисунок 7). В диссертации представлены рекомендации по модернизации системы кадрового управления в государственной сфере путем использования функционала кадрового контроллинга и рефлексивного подхода, которые являются фундаментом для формирования, выработки и развития оптимальной кадровой политики Донецкой Народной Республики.

В третьей главе «**Развитие механизма кадрового управления в органах исполнительной власти**» разработаны стратегические направления развития кадрового управления в органах исполнительной власти; усовершенствован механизм кадрового управления в органах исполнительной власти; предложено организационное обеспечение кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

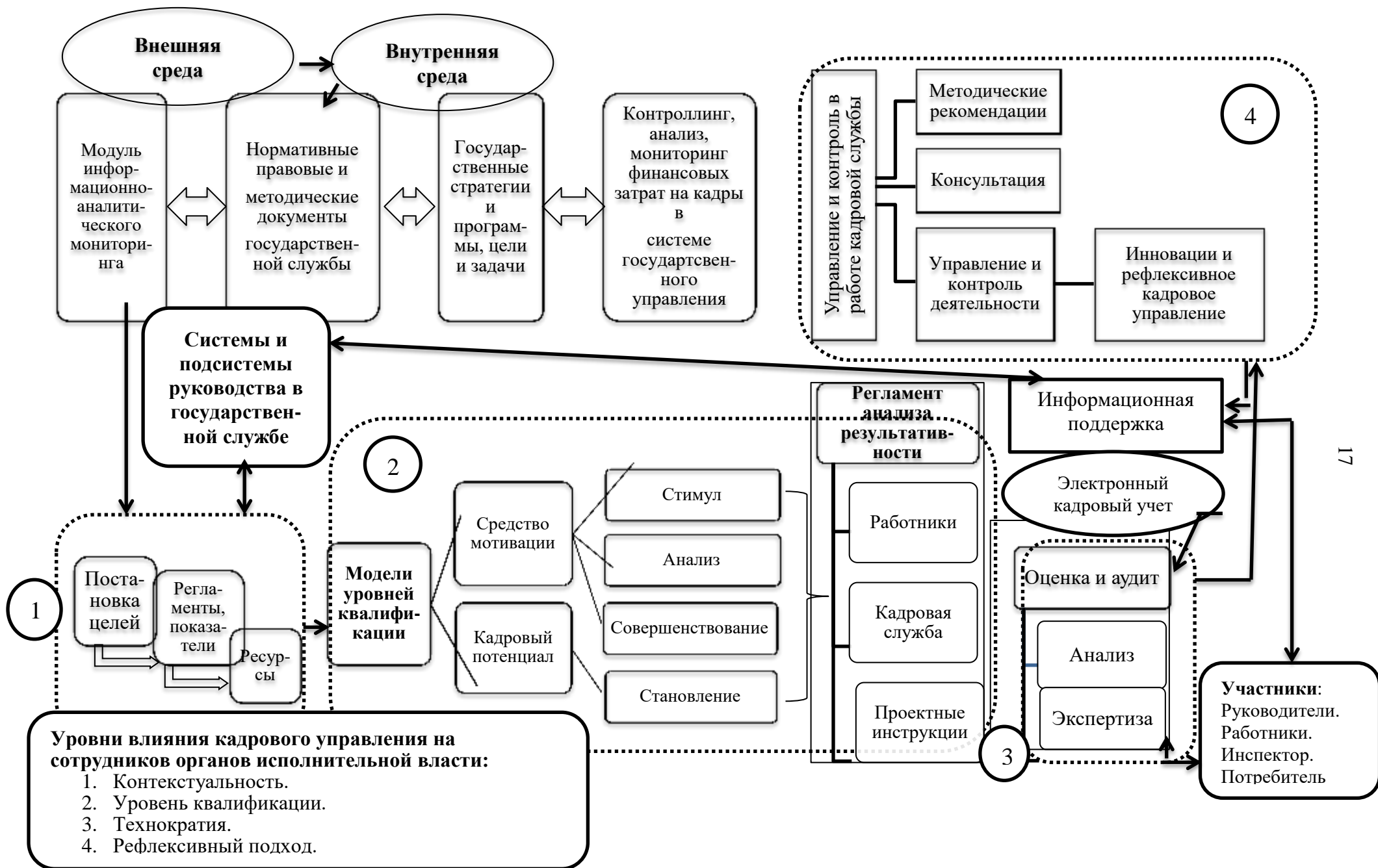


Рисунок 7 – Структурно-модульная схема работы и внедрения мониторинга эффективности кадрового управления в органах исполнительной власти

На основе анализа применения кадрового управления и апробации методического инструментария его формирования в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики сформулированы основные направления стратегического развития кадрового управления. Доказано, что стратегия развития должна учитывать теорию гибкого рынка труда, предусматривающую формирование взаимодействия в органах исполнительной власти для достижения полноты, качества, скорости и своевременности оказания государственных услуг, метаэкономические процессы в сфере демографии, образования, внедрения новых технологий, психологии, культуры и прочих сфер, влияющие на кадровое управление, а также результативность принимаемых управленческих решений на различных уровнях исполнительной власти.

Определено, что стратегические направления развития кадрового управления в органах исполнительной власти базируются на синтезе партисипативного управления и социальной ответственности. Стратегические направления в части партисипативного управления определены в виде матрицы персональных стимулов, ответственности, участия и результативности для сотрудников в органах исполнительной власти. Социальную ответственность как стратегическое направление развития кадрового управления в органах исполнительной власти предложено повышать по таким направлениям, как коллективно-договорные отношения, профсоюзное движение, общественные и профессиональные объединения, вовлеченность в результат. Добровольное участие заинтересованных членов социального партнерства обеспечивает заинтересованность органов исполнительной власти и отдельных сотрудников в активизации процессов занятости. Обоснованные стратегические направления позволят согласовывать политику кадрового управления на уровне Правительства, министерств и подведомственных им предприятий, городских администраций, а также расширить полномочия городских центров занятости в вопросах мониторинга эффективности кадрового управления на всех уровнях взаимодействия в органах исполнительной власти.

В диссертации обоснована необходимость усовершенствования механизма кадрового управления в органах исполнительной власти, который позволит учитывать тенденции развития рынка труда, эффективность мер по организации интервенционных работ, стимулированию работодателей и работников к участию в таких работах, предоставлению дотаций на переквалификацию безработных и профессиональное обучение, обеспечению прибыльной занятости путем осуществления доначислений к минимальной заработной плате, достижения согласия между органами власти, работодателями и работниками.

Учитывая, что в теории кадрового управления не сформулировано единого мнения об эффективности механизма функционирования и регулирования рынка труда, участии каждого уровня власти в данном процессе, с учетом косвенной роли государства в регулировании трудовых отношений, ограничений и преимуществ кадрового управления, а также выявленных проблем рынка труда, механизм дополнен блоком «эффективность и влияние»,

объединяющими результативную деятельность институций на разных уровнях кадрового управления с результативной реализацией социальных и экономических программ, направленных на повышение качества жизни населения. Для решения поставленной задачи предложено в составе механизма выделить блок мониторинга, который состоит из информационного и аналитического и позволяет помимо основной задачи его проведения формировать рейтинги развития кадрового управления в органах исполнительной власти, оценивать эффективность работы центров занятости и прочих институций, осуществляющих деятельность в сфере содействия занятости (рисунок 8).

Среди основных показателей мониторинга выделены: коэффициенты трудоустройства и удовлетворения спроса на рынке труда по профессиональным группам и по профессиям приоритетной направленности для Донецкой Народной Республики, отрасли, субъекта хозяйствования, города (района); коэффициенты эффективности стимулирования работников по профессиональным группам и по профессиям приоритетной направленности для Донецкой Народной Республики, отрасли, субъекта хозяйствования, города (района). Система мониторинга позволяет формировать перечень профессий, по которым целесообразно пересмотреть размер заработной платы, произвести расчет размера ее увеличения в разрезе профессий и должностей, выделить приоритетные направления принятия решений в сфере кадрового управления в органах исполнительной власти.

Для расчета предложены показатели: значимости принятого решения в кадровом управлении органом исполнительной власти (1), интегрального значения принятых решений в кадровом управлении (2):

$$P_{\lambda j} = \frac{\sqrt[n]{\prod_{\eta=1}^n P_{\lambda \eta j}}}{\sum_{i=1}^m \sqrt[n]{\prod_{\eta=1}^n P_{\lambda \eta i}}}, \quad \begin{matrix} j = 1..m \\ \lambda = 1..n \end{matrix}, \quad (1)$$

где $P_{\lambda j}$ – значимость λ -го решения в сфере кадрового управления, принятого органом исполнительной власти для решения проблемы занятости j -го города (района);

$P_{\lambda \eta j}$ – степень преимущества λ -го решения в сфере кадрового управления над η -ым решением для j -го города (района);

λ – номер строки матрицы, в которой находится сравниваемое решение;

η – номер столбца матрицы, в котором находится сравниваемое решение;

n – количество сравниваемых решений в сфере кадрового управления;

j – город (район), на который распространяется результат решения в сфере кадрового управления;

m – количество городов (районов), участвующих в мониторинге.

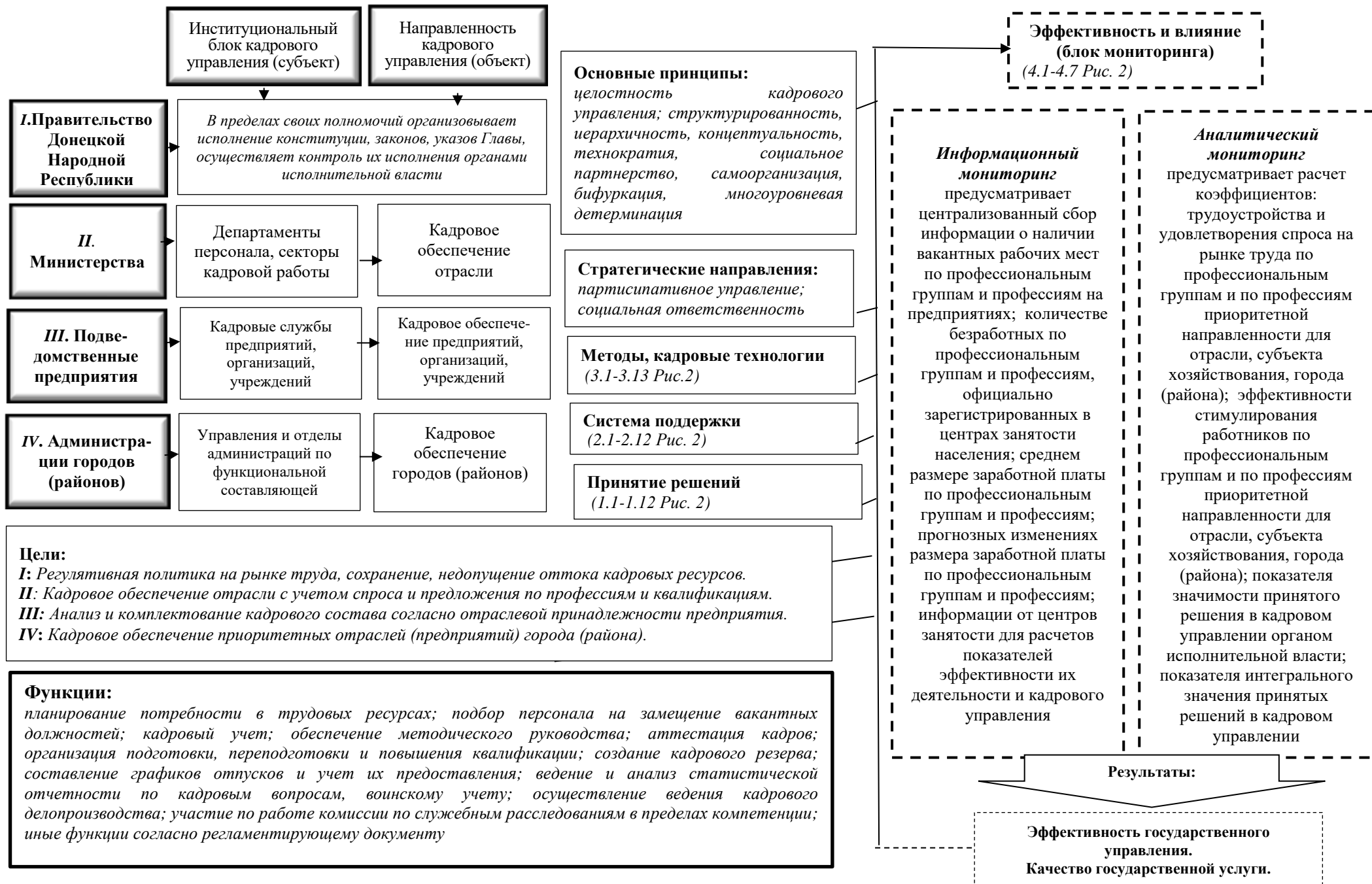


Рисунок 8 – Механизм кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики
([] - предложено автором)

Подобный подход может использоваться для выбора решений в сфере кадрового управления на уровне Правительства, министерства, предприятия, городской (районной) администрации. Принятые решения сравниваются попарно и выбирается оптимальное с наибольшим значением. Для комплексной оценки принятых решений в сфере кадрового управления предложено использовать интегральный показатель, который скорректирован на индекс развития кадрового управления по составляющей «эффективность и влияние»:

$$I_{\lambda j} = P_{\lambda j} \cdot B_{\lambda j} \quad \begin{matrix} j = 1..m, \\ \lambda = 1..n \end{matrix} \quad (2)$$

где $I_{\lambda j}$ – интегральный показатель λ -го решения в сфере кадрового управления, принятого органом исполнительной власти для решения проблемы занятости j -го города (района);

$B_{\lambda j}$ – рейтинговый индекс по составляющей «эффективность и влияние» для λ -го решения в сфере кадрового управления, принятого органом исполнительной власти для решения проблемы занятости j -го города (района).

Данный подход может использоваться для формирования банка «лучших практик» кадрового управления в органах исполнительной власти, которые в дальнейшем могут быть доведены до уровня методических рекомендаций.

В диссертации установлено несоответствие спроса и предложения по профессиональным группам и профессиям в Донецкой Народной Республике, что послужило основой для пересмотра организационного обеспечения кадрового управления. На основе анализа фактической кадровой обеспеченности по различным субъектам кадрового управления, проведенным прогнозным расчетам ее изменения в разрезе профессий и возможных сфер применения, с учетом реализуемых программ подготовки и переподготовки по специальностям в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования, предложено в качестве обобщающего документа разрабатывать и внедрять на каждом уровне кадровые программы.

Направленность кадровых программ, разрабатываемых органами исполнительной власти, имеет влияние на объект кадрового управления, а ее содержательное наполнение и подходы к составлению могут быть унифицированы. Целевое назначение состоит в формировании устойчивых тенденций функционирования рынка труда (для программ Правительства Донецкой Народной Республики), кадрового потенциала отрасли (для программ министерств), кадрового обеспечения производственного процесса (для подведомственных предприятий), кадрового обеспечения города (района) (для администраций городов (районов)). Оперативные задачи по достижению целей кадровых программ сопряжены с разработкой и внедрением комплекса мер, направленных на обеспеченность кадровыми ресурсами определенных профессий с соответствующим уровнем квалификации и профессиональной подготовки, соответствующими текущему состоянию экономики и

перспективным направлениям развития Донецкой Народной Республики. Стратегические задачи обозначены в направлениях стимулирования притока молодых специалистов и создании условий для снижения оттока кадров.

Выделены такие подцели кадровых программ: создание эффективной системы профессионального образования и переподготовки специалистов; популяризация профильного образования и повышение престижа профессиональной деятельности, повышении интереса граждан, в том числе абитуриентов, к получению образования и (или) повышению квалификации, формирование эффективной модели частно-государственного партнерства в сфере кадрового управления.

В диссертации предложена структура кадровой программы и подходы к ее составлению. Реализация кадровых программ в комплексе будет способствовать организационному обеспечению развития рынка труда на основе единства цели и общности интересов в развитии экономики народного хозяйства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации проведено теоретическое и методическое обобщение научных подходов к формированию системы кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики. По результатам исследования сформулированы следующие основные выводы и практические рекомендации:

1. На основе рассмотрения кадрового управления как научной категории в контексте различных экономических теорий и теорий управления обобщены теоретические положения, которые необходимо учитывать при функционировании кадрового управления. К ним отнесены: наличие значительного количества институциональных структур, сложность и взаимообусловленность процессов, необходимость комплексного применения разных подходов к управлению кадрами. Использование сформулированных теоретических положений позволило рассматривать кадровое управление как процесс формирования кадрового потенциала с учетом целей, принципов, функций, технологий, методов, эффекта от социального и экономического взаимодействия подсистем определенной экономической системы.

2. В диссертации систематизированы подходы к развитию кадрового управления с градацией во временных интервалах и описанием содержательного наполнения «донаучного», «научного» этапов и этапа «формации цифровизации кадрового управления». На основе раскрытия цели, задач, функций и содержания кадрового управления выделены концепции, свойственные современному рынку труда, такие как общесоциальное кадровое управление с применением современных кадровых технологий и внедрение искусственного интеллекта. Такой подход позволил обосновать концептуальные основы кадрового управления в контексте развития рынка труда.

3. На основе анализа зарубежного опыта функционирования кадрового управления установлена приоритетность применения системного подхода при обосновании его целей, задач, функций, принципов, методов и технологии построения. Системный подход позволил описать особенности кадрового управления от уровня макроэкономических систем до уровня трудового коллектива и отдельного работника. Углубленный анализ по видам экономических систем, свойственных отечественной (традиционная, рыночная, командная, смешанная) и зарубежной (европейская, скандинавская, континентальная и средиземноморская) практикам, позволил обосновать особенности, модели регулирования и основные цели кадрового управления, применимые в современных условиях. Аргументирована важность применения к регулированию кадрового управления экономического, институционального и регулирующего подходов. Обоснована необходимость дополнения подходов такими составляющими, как социальная и организационная, которые отражают современные тенденции и требования рынка труда к кадровому управлению.

4. Анализ современных тенденций применения кадрового управления выполнен на основе теоретических исследований и опыта организации кадровой работы в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики. Установлено, что задачи, которые ставятся перед кадровым управлением, его функциональная нагрузка как системы подвержены влиянию ряда факторов, способствующих и сдерживающих развитие самой экономической системы, которые необходимо учитывать при выборе применяемых кадровых технологий.

5. Апробация предложенного методического инструментария функционирования кадрового управления для органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики позволила установить взаимовлияние и взаимозависимость между принимаемыми решениями на уровне Правительства, министерств и подведомственных им предприятий, городских администраций и результатами деятельности субъектов хозяйствования, социально-экономическими показателями развития городов и районов в городах, полнотой реализации мероприятий республиканский и отраслевых программ. Все перечисленное является эффективной платформой для мониторинга и прогнозирования потребности в кадрах и составления кадровых программ.

6. Обосновано, что внедрение рефлексивного подхода к кадровому управлению в органах исполнительной власти обеспечит особое взаимодействие поведения человека с его индивидуальными особенностями в сочетании с различными типами рефлексии и принятием оптимальных решений кадровыми службами в интересах государственного управления. В диссертации сформулированы основные принципы рефлексивного подхода к кадровому управлению, обоснована структурно-модульная схема работы и внедрения мониторинга эффективности кадрового управления в органах исполнительной власти.

7. В диссертации обоснована возможность трансформации и применения партисипативного управления и социальной ответственности в органах

исполнительной власти. Выбор их в качестве стратегических направлений развития кадрового управления обусловлен содействием гибкости рынка труда, обеспечением полноты, качества, скорости и своевременности оказания государственных услуг, возможностью учета проблем и перспектив демографической и образовательной политики, инновационных направлений экономики, социальных векторов развития государства, что обеспечит обоснованность и результативность принимаемых решений на различных уровнях исполнительной власти, а также согласованность политики кадрового управления.

8. Предложенная система мониторинга как составляющая механизма кадрового управления в органах исполнительной власти обеспечивает изучение информационных и аналитических данных об эффективности процесса кадрового управления на различных уровнях, достижении поставленных целей и задач, эффективности используемых методов и кадровых технологий, реализации принципов, работоспособности системы поддержки и принятия решений. Для проведения мониторинга предложена система показателей, характеризующих значимость принятого решения органом исполнительной власти и его значение для социально-экономического развития Донецкой Народной Республики в целом, отдельной отрасли, субъекта хозяйствования, города (района).

9. В диссертации предложены структура и подходы к составлению кадровых программ, которые унифицированы независимо от уровня их использования в системе кадрового управления. В качестве практического применения и изучения опыта внедрения предложена кадровая программа ГУП ДНР «ВОДА ДОНБАССА» до 2025 года, позволяющая учитывать государственные социально-экономические программы, проблемы и перспективы развития отрасли, тенденции в кадровом обеспечении самого предприятия, подведомственного Министерству строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики, а также влияние принятых управленческих решений руководством предприятия в кадровой сфере на показатели качества жизни в городах (районах).

Дальнейшее развитие исследований кадрового управления целесообразно проводить в сфере адаптивности принимаемых управленческих решений и применяемых инструментов к решению проблем рынка труда.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Волочко, А.С. Использование рефлексивного подхода в процессах координации на предприятиях / А.С. Волочко // Рефлексивные процессы в экономике: концепции, модели, прикладные аспекты: монография / Р.Н. Лепя, С.Н. Шкарлет, Ю.Г. Лысенко и др.; под ред. Р.Н. Лепя / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк: АПЕКС, 2012. – Т.1 – (Серия «Жизнеспособные системы в экономике», вып. 3). – Р. 3, п. 3.21. – С. 489-501.

Личный вклад: представлены теоретические и методологические основы рефлексивного подхода для применения в системе управления кадрами.

Статьи в рецензируемых научных изданиях

2. Волочко, А.С. Рефлексивное управление в организационных системах с разными способами координации / А.А. Мадых, А.С. Волочко // Государство и регионы. Серия: Экономика и предпринимательство. – 2012. – № 5. – С. 88-93.

Личный вклад: представлен процесс рефлексивного управления в организационных системах с разными способами координации.

3. Волочко, А.С. Кадры управления как основной элемент регулирования рынка труда / А.С. Волочко // Экономика строительства городского хозяйства. – 2020. – Т. 16, № 3. – С. 141-154.

4. Волочко, А.С. Концепция, формирование и развитие кадрового управления / А.С. Волочко // Экономика строительства городского хозяйства. – 2020. – Т. 16, № 4. – С. 211-220.

5. Волочко, А.С. Стратегические и программные мероприятия в развитии кадрового управления / А.С. Волочко, М.Н. Полухина // Менеджер. – 2020. – № 4 (94). – С. 197-203.

Личный вклад: обоснованы подходы к разработке стратегических документов и программ в кадровом управлении, направления их применения в управлении экономическими системами на разных уровнях.

6. Волочко, А.С. Особенности кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти / Л.Н. Волкова, А.С. Волочко // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 24: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2021. – С. 109-122.

Личный вклад: представлены подходы к внедрению рефлексивного кадрового управления в деятельность органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Публикации в других изданиях

7. Волочко, А.С. Анализ особенностей функционирования отечественного рынка труда в условиях евроинтеграции / А.С. Волочко // Вестник Одесского национального университета. Серия: Экономика. – 2013. – Том 18. Вып. 1/1. – С. 58-61.

Труды апробационного характера

8. Волочко, А.С. Направления совершенствования управления предприятиями с применением рефлексивных действий / Лепа Р.Н., А.С. Волочко // Формирование экономического профиля национальной инфраструктуры Украины: аналитический и теоретико-методологический аспекты: материалы междунар. науч.-практ. конф. (Киев, 18-19 мая 2012 г.). – Киев: «Киевский экономический научный центр», 2012. – С. 73-74.

Личный вклад: представлено применение рефлексивного кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти, которое влечет за собой применение совокупности мероприятий, направленных на модернизацию деятельности кадровой системы.

9. Волочко, А.С. Рефлексивное управление в процессе освоения новых рынков сбыта / Т.В. Болотских, А.С. Волочко // Научные исследования молодежи: сборник тезисов IV отчетной науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и преподавателей. – Киев-Дубно: ООО «Ассоль», 2012. – С. 87-90.

Личный вклад: представлен процесс рефлексивного кадрового управления, который осуществляется с внедрением инновационных технологий в рамках электронного кадрового учета, а также с проведением анализа индивидуальных особенностей поведения для контроля и оперативного принятия достоверных кадровых решений с целью развития кадрового потенциала и повышения квалификационного уровня работников.

10. Волочко, А.С. Рефлексивный подход в организации процессов координации на предприятиях / А.С. Волочко // Рефлексивные процессы и управление в экономике: тезисы докл. III Всеукр. науч.-практ. конф. (Севастополь, 26-29 сентября 2012 г.), Ин-т экономики пром-сти; ред. кол.: Р.Н. Лепа (отв. ред.) и др. – Донецк, 2012. – С. 106-108.

11. Волочко, А.С. Основные тенденции в развитии кадрового управления как отрасли знаний / А.С. Волочко, В.Г. Севка // Сборник научных трудов VI Республик. конф. молодых ученых, аспирантов, студентов «Научно-технические достижения студентов, аспирантов, молодых ученых строительно-архитектурной отрасли» (17 апреля 2020 г.): В 3-х т. Т. 2: Экономика, управление и информационные системы в строительстве и недвижимости. – Макеевка: ГОУ ВПО «ДОННАСА», 2020. – С. 120-124.

Личный вклад: обобщены тенденции развития кадрового управления, оказывающие влияние на повышение значимости функционирования системы кадрового управления.

АННОТАЦИЯ

Волочко А. С. Теоретико-методические основы функционирования кадрового управления. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством – ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ», Макеевка, 2021.

В диссертации обоснованы новые подходы к применению теоретических и методических основ кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики. Выполнено обоснование понятий «кадровое управление», «рефлексивный подход в кадровом управлении» как научных категорий; дополнены существующие концепции кадрового управления общесоциальным кадровым управлением и концепцией внедрения искусственного интеллекта; на основе зарубежного опыта доказана необходимость использования системного подхода при формировании кадрового управления в органах исполнительной власти.

Проведен анализ практики применения кадрового управления в

деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики, выявлены тенденции и особенности функционирования кадрового управления единой и динамичной системы в современных условиях. Обоснован методический инструментарий функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти. Предложен рефлексивный подход к кадровому управлению за счет использования структурно-модульной схемы работы и внедрения мониторинга эффективности кадрового управления, которая усилит роль кадровых служб органов исполнительной власти в повышении качества оказания государственных услуг с учетом индивидуальных особенностей и реакции отдельного сотрудника.

Усовершенствован механизм кадрового управления в органах исполнительной власти, обоснована система мониторинга в рамках механизма и показатели для ее работоспособности. Разработаны стратегические направления развития кадрового управления в части внедрения партисипативного управления и социальной ответственности в органах исполнительной власти. Обосновано организационное обеспечение кадрового управления для достижения единства интересов субъектов при кадровом обеспечении рынка труда, отрасли, субъектов хозяйствования, города (района).

Ключевые слова: кадровое управление, кадровый потенциал, рефлексивный подход, системный подход, процессный подход, кадровая программа, органы исполнительной власти.

ANNOTATION

Volochko A.S. Theoretical and methodological foundations of personnel management functioning. – As a manuscript.

The thesis for the degree of candidate of economic sciences in the specialty 08.00.05 – Economics and management of the national economy. – STATE EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION «DONBAS NATIONAL ACADEMY OF CIVIL ENGINEERING AND ARCHITECTURE», Makeevka, 2021.

The dissertation substantiates new approaches to the application of the theoretical and methodological foundations of personnel management in the activities of the executive authorities of the Donetsk People's Republic. Substantiation of the concepts of "personnel management", "reflexive approach to personnel management" as scientific categories; the existing concepts of personnel management were supplemented with general social personnel management and the concept of introducing artificial intelligence; on the basis of foreign experience, the necessity of using a systematic approach in the formation of personnel management in executive authorities has been proved.

The analysis of the practice of applying personnel management in the activities of the executive authorities of the Donetsk People's Republic was carried out, the trends and features of the functioning of the personnel management of a single and dynamic system in modern conditions were identified. The methodological tools for the functioning of personnel management in the executive authorities are

substantiated. A reflexive approach to personnel management is proposed through the use of a structural-modular scheme of work and the introduction of monitoring the effectiveness of personnel management, which will strengthen the role of personnel services of executive authorities in improving the quality of public services, taking into account the individual characteristics and response of an individual employee.

The mechanism of personnel management in the executive authorities has been improved, the monitoring system within the framework of the mechanism and indicators for its performance have been substantiated. Strategic directions for the development of personnel management have been developed in terms of the introduction of participatory management and social responsibility in the executive authorities. The organizational support of personnel management is substantiated to achieve the unity of interests of subjects in the staffing of the labor market, industry, business entities, city (region).

Key words: personnel management, personnel potential, reflexive approach, system approach, process approach, personnel program, executive authorities.

Подписано в печать 10.06.2022 г.
Формат 60x84x1/16 Усл. печ. л. 1,5.
Печать лазерная. Заказ № ____. Тираж 100 экз.
Отпечатано ФЛП Рыжков Олег Дмитриевич.
Свидетельство о регистрации АА01 № 18228 от 28.10.2014 г.
83092, г. Донецк-92, ул. Независимости, 22/97.
Тел. +38(071) 334-91-79, e-mail: mpvik@3g.ua.