

ОТЗЫВ

официального оппонента

на диссертацию *Волочко Анны Сергеевны* на тему «*Теоретико-методические основы функционирования кадрового управления*», 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 темы исследования

Высококвалифицированные кадры на современном этапе являются основой экономического роста и социального прогресса. Отсутствие должного внимания к кадровому обеспечению является одной из основных причин низкой конкурентоспособности организации, медленного достижения целей ее стратегического развития. Изменения условий функционирования организаций во внешней среде требуют адекватной реакции внутренней политики и устройства, прежде всего, за счет изменения подходов к кадровому управлению. Динамические процессы в экономике и социальной сфере базируются на применении инновационных подходов к их кадровому обеспечению. От скорости реакции на изменения и правильности выбранных решений зависит эффективность деятельности организации в целом. Особое значение в условиях нестабильности внешней среды приобретает кадровое управление в органах государственной власти. Задачи, которые ставятся при исполнении государственных функций и регламентируются нормативными правовыми актами и инструкциями, требуют особого внимания от исполнителей, поскольку ход их выполнения и конечный результат влияют на экономические, социальные показатели как самой организации, так и развития города, региона, государства. В силу этого постановка и постоянное совершенствование системы кадрового управления в современных условиях представляет одну из актуальных задач развития Донецкой Народной Республики.

Процесс кадрового управления в методическом и теоретическом аспектах требует решения актуальных задач. Имеющиеся теоретические наработки в области кадрового менеджмента, управления персоналом, управления организацией и их изменение, а также практический опыт решения задач кадрового управления требуют уточнения особенностей их применения в деятельности органов исполнительной власти с учетом адаптации к современным условиям их работы. Новые решения необходимы в части

уточнения сущности и методов кадрового управления, процессных действий в реализации и оценке эффективности кадрового управления, программного сопровождения планирования, контроля и анализа составляющих системы кадрового управления, использования возможностей для реализации вовлеченных ресурсов.

В качестве цели диссертации Волочко А.С. определено совершенствование теоретических и методических положений функционирования кадрового управления для их практического применения в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики. Цель исследования отвечает теме диссертации. Сформулированные задачи логично раскрывают сущность и последовательность исследования, ход их решения позволяет достичь поставленной цели при выполнении актуального исследования.

Таким образом, диссертация Волочко А.С. содержит обоснование теоретических и методических основ кадрового управления. Основное содержание диссертации направлено на решение важной научной задачи функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти, решение которой является актуальным и практически востребованным, позволит стимулировать повышение эффективности работы органов исполнительной власти, будет способствовать улучшению качества жизни населения, позволит выработать новые подходы в теории управления.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Научные положения, выводы и рекомендации подготовлены соискателем ученой степени Волочко А.С. на основе изучения научных трудов отечественных и зарубежных ученых в сфере государственного управления, монографической литературы по теории кадрового управления, практического применения методов и форм кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Обоснованность результатов научных исследований подтверждена широким спектром методов и подходов, которые были использованы в работе. Среди них необходимо выделить методы: индукции, дедукции, обобщения – для авторского определения понятийного аппарата; системный подход – для установления особенностей развития кадрового управления в экономических системах, нормативного и правового обоснования механизма его функционирования; методы экспертных оценок и анкетирования – при выборе инструментов обеспечения функционирования кадрового управления в органах

исполнительной власти; иерархий – для построения и обоснования приоритетных направлений развития кадрового управления.

В работе используется достаточная для подтверждения обоснованности результатов законодательная и нормативно-правовая база, статистические материалы и отчетные данные органов центральной исполнительной власти.

Полученные научные результаты и выводы по диссертации опубликованы в научных печатных изданиях международного и регионального уровней, в том числе, рецензируемых. Значительная их часть получила одобрение на научных и научно-практических конференциях, имеющих широкую географию (Киев, Одесса, Донецк, Макеевка), что подтверждает ознакомление научного сообщества с научными результатами и их обсуждение на различных научных конференциях.

Высокий уровень обоснованности результатов, полученных в ходе исследования, и их практическая ценность подтверждены использованием предложений и рекомендаций автора в практике деятельности органов государственного управления. Результаты исследований Волочко А.С. внедрены Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики, территориальными органами Пенсионного фонда Донецкой Народной Республики, Министерством здравоохранения Донецкой Народной Республики, Государственной инспекцией по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики, ГОСУДАРСТВЕННЫМ УНИТАРНЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «ВОДА ДОНБАССА», КОММУНАЛЬНЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ «ДОРОЖНОЕ РЕМОНТНО-СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ», ОБЩЕСТВОМ С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ДОНСПЕЦПРОМ», что подтверждено соответствующими документами.

Подтверждением важности и актуальности проведенного Волочко А.С. исследования является использование результатов в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики, также на предприятиях государственного значения, 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) и прочее. Также результаты научных исследований внедрены в учебный процесс и используются при преподавании дисциплин в курсовом и дипломном проектировании (справка от 22.11.2021 № 12/2).

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

Основные результаты диссертации, полученные лично автором, обладают элементами научной новизны. К новым научным результатам автора относятся следующие положения диссертации:

- усовершенствован методический инструментарий функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти, построенный на выявлении особенностей кадрового обеспечения на республиканском, отраслевом уровнях, на уровне субъектов хозяйствования и отдельных работников, с учетом его влияния на показатели социально-экономического развития;

- предложен рефлексивный подход к кадровому управлению в органах исполнительной власти за счет использования структурно-модульной схемы работы и внедрения мониторинга эффективности кадрового управления;

- усовершенствован механизм кадрового управления в органах исполнительной власти за счет дополнения и обоснования информационного и аналитического мониторинга, и системы показателей для его проведения;

- дано определение понятий «кадровое управление»; «рефлексивный подход в кадровом управлении»;

- получили дальнейшее развитие 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;

- обосновано применение системного подхода к кадровому управлению на основе зарубежного опыта за счет обоснования его целей, задач, функций, принципов, методов и технологии построения для различных уровней экономических систем с учётом их взаимодействия;

- предложены 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;

- разработаны стратегические направления развития кадрового управления путем развития партисипативного управления и социальной ответственности в органах исполнительной власти;

- получило дальнейшее развитие 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.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, подтверждается четкой логикой ее построения, обоснованностью положений, выводов и рекомендаций, которые нашли практическое внедрение на различных уровнях государственного управления и в учебном процессе, всесторонним анализом выполненных ранее научно-исследовательских работ по предмету исследования, применением автором в своем исследовании апробированного научно-методического аппарата.

Дискуссионные положения и замечания по диссертации

Диссертация Волочко А.С. имеет научную новизну и практическую ценность. Тем не менее, к работе есть ряд замечаний дискуссионного характера, которые не снижают общей ценности выводов и рекомендаций диссертации:

1. Предложенные автором в таблице 1.5 временные интервалы для обобщения концептуальных основ кадрового управления в контексте развития рынка труда являются спорными. Так, «донаучный период» определен до 1890 года и, по мнению автора, характеризуется «стабилизацией дисциплины труда». Целесообразно было бы его детализировать, поскольку именно на эти временные рамки приходится работы, связанные с исследованиями особенностей управления кадрами в период промышленной революции.

2. На стр. 42-43 диссертации автором предложены функциональные подсистемы управления кадрами организации, однако, в дальнейшем не раскрыто чем подсистема «оценка потребностей» отличается от подсистемы «оценка». Также не обосновано с какой целью вводится подсистема «маркетинг» и как будет осуществляться «управление достижениями кадров».

3. На рисунке 1.7 в диссертации и на странице 11 автореферата автор на основе изучения зарубежного опыта отображает возможность применения системного подхода при обосновании модели кадрового управления, однако выделенные основные цели кадрового управления на основе опыта зарубежных стран, требуют пояснения и не являются полными. Так, повышение производительной занятости и качества жизни всех слоев населения могут рассматриваться как глобальные цели системы, но для уровня отдельного субъекта хозяйствования, они не являются приоритетными.

4. В разделе 2.1 диссертации автор обобщает тенденции развития кадрового управления, которые повышают его значимость и являются приоритетными на современном этапе. Одним из ключевых моментов заявлена «профессионализация функции кадрового управления», однако пояснение данного процесса или дальнейшее развитие ключевых факторов, способствующих профессионализации, в диссертации не приводится. Вместе с тем, для методического сопровождения кадрового управления в органах исполнительной власти разработка направлений профессионализации является особо актуальным.

5. На страницах 88-91 автор разграничивает особенности применения «кадрового контроллинга» и «контроллинга кадров», однако аргументы, которые приводятся, не достаточно убедительны. Элементы кадрового контроллинга, выделенные автором (исследование и анализ на разных уровнях; мероприятия контроллинга; элемент контроля; механизм аудита), не отличаются от контроллинга кадров.

6. В диссертации выполнен прогноз потребности в обеспечении высококвалифицированными кадрами ряда предприятий жилищно-коммунальной сферы, в том числе подведомственных Министерству строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики. Выбранная трактовка «высококвалифицированный» использована не корректно, поскольку предполагает помимо требований к стажу, опыту работы, образованию еще и ряд качественных характеристик профессиональной деятельности работника. Было бы целесообразнее говорить о вакансиях и требованиях предприятия к претендентам на их замещение.

7. Автором предложен механизм кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики, где в качестве результата определены две составляющие «Эффективность государственного управления» и «Качество государственной услуги». Считаем, что такой глобальный результат не зависит только от эффективности кадрового управления, для достижения заявленных составляющих необходима слаженность и эффективность работы системы в целом.

Представленные замечания не ставят под сомнение общую высокую оценку проведенного исследования, его научную новизну и практическую ценность.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным

п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней

Диссертация Волочко Анны Сергеевны «Теоретико-методические основы функционирования кадрового управления» выполнена на актуальную тему, является завершенным, самостоятельно подготовленным научным трудом, имеющим теоретическое и практическое значение для экономической науки и решения производственных задач в сфере кадрового управления в органах исполнительной власти. Выводы, рекомендации и положения, выносимые на защиту, достаточно апробированы и достоверны. Полученные новые научные результаты обоснованы, цель работы достигнута, поставленные задачи решены. Общая оценка работы положительная.

Таким образом, диссертация Волочко Анны Сергеевны на тему «Теоретико-методические основы функционирования кадрового управления» соответствует критериям п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук, а ее автор 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).

Я, Шумаева Елена Александровна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Официальный оппонент:

кандидат наук по государственному управлению

(специальность 25.00.02 – механизмы

государственного управления)

доцент, заместитель директора института

последипломного образования

ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО

УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ

ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



Е.А. Шумаева

Подпись доцента Е.А. Шумаевой и заверяю

Начальник отдела кадров



К.М. Садлова

Адрес:

Донецкая Народная Республика,

283001, г. Донецк, ул. Артема, 96,

Тел.: (062) 337-17-33

E-mail: donntu.info@mail.ru

Сайт организации: <https://www.donntu.ru/>