

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации *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)

Проблемы кадрового управления в современном обществе связаны с нарастающим несоответствием между все возрастающей потребностью в обеспечении грамотного управления кадрами и состоянием служб, в компетенции которых входит обеспечение эффективного управления. Функционирование кадрового управления на нынешнем этапе развития социума столкнулось с таким объемом противоречий, что корректировка должностных инструкций, изменение функционала в отдельно взятых случаях не способны разрешить противоречия. Возникает потребность не просто изменения регламента функционирования кадровых служб, а внесения коррективов в модель кадрового управления в целом. Отсутствие координации, разобщённость и несогласованность путей, направленных на достижение целей, наличие противоречий между заявленными ориентирами кадрового управления и выполняемыми функциями, снижает эффективность функционирования кадрового управления в целом. Кроме того, отечественные реалии подтверждают факт отсутствия единой системы работы с кадрами – системы, предполагающей изучение способностей специалистов, предложение вариантов их профессионального развития и карьерного роста. В этой связи научное исследование Волочко А.С., посвящённое теоретико-методологическим основам функционирования кадрового управления, является актуальным и своевременным.

Научная ценность работы заключается в теоретическом и методическом обобщении научных подходов к формированию системы кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

О значительной практической ценности свидетельствуют полученные справки о внедрении результатов исследований в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики, а именно: Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики (использованы разработанные методические подходы к формированию кадровых программ в отрасли использованы при подготовке

отраслевых программ); территориальные органы Пенсионного фонда Донецкой Народной Республики (реализована концепция формирования и развития кадрового управления рекомендована к внедрению в практику работы); Министерство здравоохранения Донецкой Народной Республики (обоснован принцип действия «рефлексивного кадрового управления» приняты к внедрению); Государственная инспекция по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики (использованы принципы применения адаптивных инструментов для разработки активной политики кадрового управления для органов исполнительной власти); ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ 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); КОММУНАЛЬНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ «ДОРОЖНОЕ РЕМОНТНО-СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» (использован механизм кадрового управления с учетом применения рефлексивного подхода); ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ДОНСПЕЦПРОМ» (использованы представленные тенденции развития системы кадрового управления с учетом применения рефлексивного подхода).

Результаты исследования апробированы и представлены посредством публикации научных работ, выступления на конференциях различного уровня. 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.

Вместе с тем, представленный в автореферате материал позволяет сделать и некоторые замечания:

Во-первых, в структурно-модульной схеме работы и внедрения мониторинга эффективности кадрового управления в органах исполнительной власти (рисунок 7 автореферата) было бы целесообразно уточнить факторы влияния внешней среды, определяющие формирование внутренней среды;

Во-вторых, в тексте автореферата не приводится информация о современной роли образовательных учреждений и возможностей задействования потенциала образовательной сферы при реализации ключевых положений механизма кадрового управления.

Замечания не снижают научной и практической ценности работы. Диссертация на тему: «Теоретико-методические основы функционирования кадрового управления» соответствует требованиям, соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 №842, предъявляемым к диссертациям, а её автор, Волочко Анна Сергеевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством.

Я, Богачев Сергей Валентинович, согласен на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Профессор Департамента налогов и налогового администрирования

*Факультета налогов, аудита и бизнес-анализа
федерального государственного образовательного
бюджетного учреждения высшего образования*

"Финансовый университет при

Правительстве Российской Федерации",

*доктор экономических наук, 08.04.01 Финансы, денежное обращение и кредит,
профессор*

Сергей Валентинович Богачев

125167, г. Москва, Ленинградский просп., 49/2,

телефон: +7 (499) 553-11-97, E-mail: svbogachev@fa.ru

