

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию Громакова Александра Юрьевича на тему «Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (на примере Донецкой Народной Республики)», представленную 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 избранной темы

Актуальность темы диссертации Громакова А.Ю. определяется тем, что в условиях ускорения технологических нововведений, обострения конкуренции знания, квалификации, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс повышения эффективности и конкурентных преимуществ современных организаций.

Происходящие сдвиги в понимании значения человека в сфере производства выдвинули перед наукой необходимость переосмысления традиционных теоретических понятий, методологических подходов и формирования новых представлений о внутриорганизационном механизме управления совместной деятельностью людей. В 1980-е гг. в развитых странах широкое распространение получили идеи, суть которых заключалась в признании экономической полезности и социальной ценности человеческих ресурсов, освоение и развитие которых нуждается в стратегическом, инвестиционном подходах для обеспечения конкурентных преимуществ организации и удовлетворения социальных потребностей ее членов.

В современных организациях физической культуры и спорта (ФКиС) формирование системы управления человеческими ресурсами происходит в исключительно сложный период трансформации экономических процессов, когда взаимодействуют, сосуществуют старые и новые экономические отношения, когда остро проявляется противоречие между издержками консервативной рационально-бюрократической системы управления кадрами и реальными

потребностями предприятий, функционирующих в современных условиях.

Поэтому актуальным является разработка научной концепции управления человеческими ресурсами в организациях, которая бы аккумулировала все лучшее из мировой и отечественной теории и практики управления, а главное, отражала национальную специфику менталитета, своеобразие исторического опыта, особенности переходного периода. На практике данная концепция может найти свое воплощение в разработке стратегического плана развития человеческих ресурсов на уровне организации, в реализации прогрессивных персоналотехнологий для эффективного использования и развития творческого и трудового потенциала.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Анализ содержания диссертации и автореферата позволяет сделать выводы о том, что основные результаты диссертации А.Ю. Громакова получены с использованием общенаучных и специальных методов исследования, базирующихся на современных научных основах управленческой, экономической и родственных им наук. Сформулированные в диссертации выводы и рекомендации подтверждаются предварительным системным анализом работ ученых в вопросах, связанных с изучением процессов управления организациями сферы физической культуры и спорта. Одним из обеспечивающих процессов в данной работе является работа с человеческими ресурсами. Причем, с помощью математической модели научно обоснованно выстраиваются различные прогнозы потребности организаций ФКиС в подготовленных кадрах.

Список работ, опубликованных автором, в полной мере отражает степень апробации результатов исследования. Основные положения и результаты диссертации опубликованы в 10 научных работах, в том числе: в 5 статьях в рецензируемых научных изданиях, 5 работах апробационного характера.

Соискатель компетентно, профессионально и грамотно использует современные теоретические подходы для получения научных выводов и результатов. Материал научного исследования полностью соответствует содержанию диссертации. Для достижения основной цели диссертации и решения

поставленных задач автором использованы эффективные инструменты ряда общенаучных и специальных методов исследования. Среди указанных методов следует выделить сравнение, наблюдение, математическое моделирование, анализ и синтез, абстрагирование.

Информационной базой исследования послужили нормативные правовые акты Донецкой Народной Республики и Российской Федерации по вопросам формирования процессов управления в сфере ФКиС; материалы Министерства молодежи, спорта и туризма ДНР; материалы монографических исследований, научно-практических конференций и периодических изданий по управлению организациями ФКиС, собранные и обработанные соискателем в ходе проведения данного исследования.

Практическая ценность полученных результатов исследования подтверждается справками о внедрении. Так, для Комитета Народного Совета Донецкой Народной Республики по образованию, науке и культуре предложено использовать математическую модель, позволяющую рассчитать контрольные цифры приема по определенной специальности (справка от 30.12.2021 № 0791). Также 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).

Ряд положений теоретического и научно-методического характера 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).

Структурно и содержательно автореферат идентичен диссертации.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

Результаты научных исследований, выводы и предложения, приведенные в диссертации А.Ю. Громакова, получены лично автором и характеризуются высоким уровнем достоверности полученных результатов. Проведенное

исследование отличают логичность и четкость поставленных задач, привлечение научно-методических, аналитических материалов по развитию экономических и социальных составляющих управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС ДНР.

Достоверность научных положений, выдвинутых автором, обеспечивается тем, что они являются результатом глубокого осмысления и обобщения исследований отечественных и зарубежных ученых, изучения специальных и научно-практических информационных источников, в частности, материалов периодических изданий и специализированных монографических источников по теме диссертации, а также собственных умозаключений и наблюдений с формулированием гипотез и последующей их проверкой.

Научная новизна полученных результатов заключается в развитии теоретических положений и разработке практических рекомендаций по совершенствованию процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС ДНР с учетом экономических и социальных составляющих.

В диссертации автором усовершенствован методический подход к оценке эффективности управления человеческими ресурсами, который, в отличие от существующих, позволяет выделить несколько уровней критериев эффективности управления, связанных с потребностями, интересами, целями и стратегиями развития организаций, и измерить степень удовлетворения искомых потребностей (с. 89-100).

Заслуживает внимания разработанная математическая модель, позволяющая совершенствовать процессы целеполагания и планирования персонала в сфере ФКиС, а также обосновывать ежегодные контрольные цифры приема абитуриентов по образовательным программам ФКиС с учетом замкнутой модели рынка образовательных услуг ДНР (стр. 132, рис. 3.3). Для решения задачи формирования проекта государственного задания на подготовку специалистов для организаций ФКиС, а также общеобразовательных учреждений предлагается следующий алгоритм, реализующий разработанную математическую модель (стр. 135-142), концептуальная схема которого представлена на рисунке 3.4. (стр. 143).

Соответственно, исходя из цели исследования, получила дальнейшее

развитие сущность экономических и социальных составляющих управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС, таких как уровень заработной платы; материальное стимулирование; развитие организации и адаптация; текучесть кадров; уровень участия сотрудников в управлении; повышение квалификации; подготовка и переподготовка кадров; корпоративная культура; половозрастная характеристика (стр. 26-35).

Получила дальнейшее развитие структура процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС на основе изучения зарубежного опыта. Отмечается, что в условиях ДНР именно российская модель управления человеческими ресурсами становится основой работы большей части организаций ФКиС, которые постепенно перестраиваются на соответствующую модель в связи с ускоренными интеграционными процессами ДНР и Российской Федерации (стр. 35-56).

Автором предложены социально-экономические показатели управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС ДНР, позволившие выявить ряд недостатков, сгруппированных в три блока (слабая внутренняя нормативно-правовая база, обеспечивающая процесс управления трудовой адаптацией персонала; отсутствие практики мотивации и стимулирования наставников; отсутствие управленческих мероприятий по адаптации вновь принятого работника к социальным нормам поведения, а также трудовым и межличностным взаимоотношениям в коллективе). Как результат выработан комплекс мероприятий по их устранению (стр. 59-85).

Также автором обосновано формирование нормативно-правового и информационного обеспечения процессов управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС ДНР на основе концептуальной схемы (стр. 121, рис. 3.1) с перечнем первоочередных мероприятий по совершенствованию трудовой адаптации персонала (стр. 119-130).

Дискуссионные положения и замечания

Отмечая целостность и завершенность диссертации, достоверность, новизну и обоснованность представленных в ней научных положений и выводов,

необходимо высказать отдельные замечания и пожелания, побуждающие к дискуссии:

1. В теоретической части исследования автор на стр. 25 (рис. 1.4) выявлено, что основными задачами системы управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС являются обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие. Необходима более детальная аргументация влияния экономических, социальных составляющих управления человеческими ресурсами на структуру управления организаций ФКиС.

2. На стр. 66 автор отмечает, что «...в Ростовской области РФ работает 104 детских спортивных школы, из них 24 – специализированные детско-юношеские школы олимпийского резерва (СДЮШОР), с общей численностью занимающихся 91 836 чел., тогда как в ДЮСШ ДНР, общее число которых 54, занимается 23 000 чел. Если пропорционально рассмотреть данные показатели, тогда получается, что в ДЮСШ ДНР в среднем количество занимающихся в каждой школе на 50% ниже, чем в Ростовской области...». При этом, по каким критериям была выбрана Ростовская область для сравнения основных показателей в сфере ФКиС, не указывается, что требует пояснения в части обоснованности и необходимости такого сравнения, в связи с разными условиями развития и становления ДНР и Ростовской области.

3. На стр. 98 автором отмечается, что «...на примере ГБУ «ДШВСМ» (ШВСМ) в данном исследовании рассмотрена организационная составляющая методического подхода к оценке эффективности УЧР, которая предусматривает создание инициативных групп для обеспечения саморазвития сотрудников...». Однако далее по тексту не рассматривается процедура того, как тренеры-преподаватели могут образовывать бригады по отдельному виду спорта.

4. В концептуальной схеме формирования нормативно-правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС ДНР на стр. 121 (рис. 3.1) не указана взаимосвязь профильных министерств и ведомств с Министерством молодежи, спорта и туризма, такими как: Министерство образования и науки ДНР, Министерство финансов ДНР, Министерство

информации ДНР, которые, в свою очередь, способствуют реализации целей и подцелей данной схемы.

5. В п. 3.3 проводится апробация математической модели расчета контрольных цифр приема на педагогические специальности для системы ВПО до 2024 года, в результате автор предлагает два сценария: благоприятный и неблагоприятный. Причем далее автором не рассматривается, каким образом при уменьшении набора на бюджетные места в ВПО по специальности 49.03.01 Физическая культура будет обеспечиваться данная программа в связи с уменьшением часов на изложение дисциплин и сокращением преподавательского состава на данной программе.

Следует отметить, что вышеуказанные замечания и пожелания носят дискуссионный характер, не уменьшая научно-практического значения представленной работы и защищаемых положений.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным п. 2.2

Положения о присуждении ученых степеней

Диссертация Громакова Александра Юрьевича на тему «Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (на примере Донецкой Народной Республики)» выполнена на актуальную тему, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, имеющие теоретическую и практическую значимость.

Работа логично структурирована, изложение материала четко выдержано, отвечает поставленным задачам исследования, а представленные материалы свидетельствуют о том, что цели исследования достигнуты и позволяют автору обосновать защищаемые положения. Автореферат достаточно полно раскрывает содержание, основные положения и выводы диссертации.

Таким образом, диссертация на тему «Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (на примере Донецкой Народной Республики)» по своему содержанию и оформлению, научной новизне результатов, уровню их обоснованности и достоверности, а также теоретической и практической значимости выводов и рекомендаций соответствует критериям

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).

Я, Ващенко Наталья Валерьевна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Официальный оппонент:

Доктор экономических наук,

08.00.05 – Экономика и управление народным

хозяйством (по отраслям сферы деятельности,

в т.ч.: экономика предпринимательства),

доцент, профессор кафедры экономики предприятия и управления персоналом

Государственной организации высшего профессионального образования

«Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила

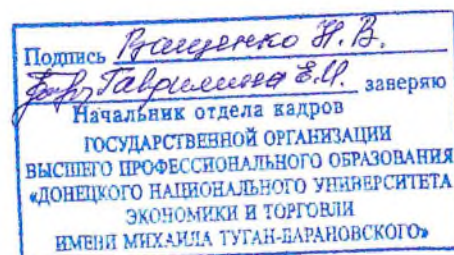
Туган-Барановского»



Ващенко Наталья Валерьевна

Подпись д.э.н., доцента Н. В. Ващенко заверяю

Начальник отдела кадров



Донецкая Народная Республика 283018,
г. Донецк, ул. Горная, 6
Тел. +38 (062) 319-08-31
Эл. почта: institut-transporta@mail.ru
Сайт организации: <http://drti.donbass.com/>