

## 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.** Сфера физической культуры и спорта является одной из быстро развивающихся отраслей социальной сферы во всем мире. В современном мире существенно возрастает понимание роли физической культуры и спорта как фактора совершенствования природы человека и общества. Для успешной реализации ценностей физической культуры в современном обществе необходимы квалифицированные кадры, обладающие инновационным мышлением, поскольку именно им предстоит реализовать свои творческие и профессиональные способности в новых, непрерывно меняющихся условиях социальной, экономической и политической жизни Донецкой Народной Республики. Обеспечение системы физической культуры и спорта профессиональными и общественными кадрами является одним из главных направлений развития процессов управления человеческими ресурсами.

Именно поэтому в программах модернизации отрасли на всех уровнях управления (республиканском, городском, районном) особо актуальна задача совершенствования профессиональной подготовки, повышения квалификации и тотальной переподготовки кадров, с тем, чтобы они были способны вести работу с учетом новых требований развития массового спорта, оздоровительной физической культуры в условиях восстановления и развития экономики Донецкой Народной Республики.

Все сказанное подтверждает актуальность и практическую значимость избранной темы диссертационного исследования.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций.** Диссертация на тему «Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (на примере Донецкой Народной Республики)», представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук, выполнена автором самостоятельно в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент).

Достаточная обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций работы обеспечивается использованием в качестве исходной теоретической базы фундаментальных трудов отечественных и зарубежных ученых, посвященных изучению процессов управления человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (ФКиС).

Диссертация состоит из трех глав, содержание которых логически увязано между собой, отражает ход решения поставленных задач и подтверждает достижение поставленной научной цели в полном объеме.

Объект, предмет и цель работы логически связаны и четко очерчивают круг исследования. Объектом исследования является система управления человеческими ресурсами. Предметом исследования выступает управление человеческими ресурсами в сфере ФКиС.

Цель исследования – формирование теоретических положений и практических рекомендаций по развитию экономических и социальных составляющих управления человеческими ресурсами на основе нормативно-правового обеспечения процессов управления человеческими ресурсами, а также моделирования процессов целеполагания и планирования в организациях ФКиС ДНР.

Для достижения поставленной цели в диссертации использованы общенаучные и специальные методы исследования, а именно сравнение, наблюдение, математическое моделирование, анализ и синтез, абстрагирование.

Основные положения, выносимые на защиту, прошли успешную апробацию в рамках международных научно-практических конференций и опубликованы в достаточном количестве научных изданий.

Стиль изложения материала исследования, выводов и рекомендаций соответствует требованиям научности, последовательности, стилистической чистоты. Главная идея работы прослеживается как на этапе теоретического обоснования, так и на этапе разработки концептуальных и методических рекомендаций по ее внедрению.

Теоретические разработки и практические рекомендации, которые содержатся в диссертации, используются в учебном процессе ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» при изучении дисциплин: «Менеджмент непромышленной сферы», «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент спортивных организаций» (справка от 24.12.2021 № 01-06/1779).

Практическая апробация теоретических положений свидетельствует об обоснованности выводов и рекомендаций, которые были одобрены и использованы в работе Комитета Народного Совета Донецкой Народной

Республики по образованию (справка от 30.12.2021 № 0791) и Государственного бюджетного учреждения «Донецкая школа высшего спортивного мастерства» (справка от 28.12.2021 № 01-5/289).

**Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций.** Основные положения диссертации опубликованы в 10 научных трудах, в том числе в 5 статьях в рецензируемых научных изданиях, 5 работах апробационного характера. Общий объем опубликованных научных работ составляет 2,6 п.л., из них 2,6 п.л. принадлежит лично автору. В опубликованных работах соискателя отражена сущность полученных результатов выполненного исследования и их научная новизна, что свидетельствует о достаточной информированности научного сообщества о ходе выполнения диссертационного исследования.

Диссертация является самостоятельным исследованием, результаты которого содержат ряд положений научной новизны. Содержание диссертации соответствует в полной мере теме и раскрывает ее на должном теоретико-методологическом уровне, отвечающем уровню кандидатских диссертаций.

В первой главе диссертации **«Теоретические основы управления человеческими ресурсами»** на основе использования методов теоретического анализа, синтеза, систематизации результатов исследований отечественных и зарубежных авторов, а также метода формализации представлена сущность экономических и социальных составляющих управления человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта, которые структурированы в виде рисунка (рис. 1.4, стр. 28). В результате выявлено, что основными задачами системы управления человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта являются обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

Применяя метод сравнения, автор структурировал зарубежный опыт по совершенствованию управления человеческими ресурсами в организациях ФКиС. Выделены модели процессов управления в спортивных некоммерческих организациях по их происхождению как американская, японская, западноевропейская и российская (табл. 1.2, стр. 43). В связи с реальными процессами интеграции с Российской Федерацией обоснован выбор российской модели для ее имплементации в процессы управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС ДНР.

Во второй главе диссертации **«Анализ и оценка управления человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта Донецкой Народной Республики»** проведен анализ социально-экономических показателей в сфере ФКиС, дана оценка эффективности управления

человеческими ресурсами на примере Министерства молодежи, спорта и туризма ДНР. Как результат обозначена проблема в реализации функции мотивации персонала. Наблюдается нехватка материального стимулирования. Штат работает на инициативной основе, молодым специалистам интересна данная работа, тем не менее, проблема материальной поддержки сотрудников решена не в полном объеме. Отсутствие материального поощрения, нехватка нормативно-правовой базы, отсутствие системы обязательного повышения квалификации и адаптации сотрудника характерны не только для Министерства, но и для подведомственных ему структур. В подведомственном учреждении ДШВСМ также имеются проблемы с кадровым резервом. Данные факторы мешают повышению удовлетворенности сотрудников, тормозя развитие управления человеческими ресурсами. Проведенный анализ социально-экономических показателей управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС позволил 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 (стр. 35-56).

Также определено, что базовым методическим подходом к оценке работы персонала в сфере ФКиС ДНР считается отношение результатов спортсменов к количеству тренерского состава, задействованного в подготовке данных спортсменов. Рассмотрена организационная составляющая методического подхода к оценке персонала, которая предусматривает создание инициативных групп для развития самостоятельности персонала (стр. 85-115).

В третьей главе диссертации **«Основные направления развития экономических и социальных составляющих управления человеческими ресурсами в организациях физической культуры и спорта»** автором представлена концептуальная схема формирования нормативно-правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС ДНР (рис. 3.1, стр. 121). Для достижения целей обозначенной концепции значительное внимание в системе управления человеческими ресурсами уделяется организационному обеспечению. Поэтому предложена дорожная карта мероприятий по совершенствованию трудовой адаптации персонала (табл. 3.1, стр. 123).

Особый интерес представляет разработанная автором методика прогнозирования подготовки квалифицированных кадров в сфере ФКиС. Такая методика позволит научно обосновывать ежегодные контрольные цифры

приема абитуриентов по образовательным программам физической культуры и спорта (стр. 132-144). Отметим, что рассматриваемая структурная модель не учитывает миграцию студентов необходимых для отрасли специальностей, т.е. тех, которые переводятся из других государств либо изменяют специальность.

Основной задачей при разработке математической модели является оптимизация выпусков из образовательных учреждений, управление контрольными цифрами приема в СПО и ВПО по требуемым специальностям. При этом возникает проблема соответствия потребностей в спортивных тренерах и воспитателях с возможностями системы образования по подготовке нужного объема квалифицированных кадров для образовательных учреждений разного уровня.

В результате выводы позволяют констатировать завершенность диссертации, достижение цели исследования и выполнение всех поставленных задач, а также значительную теоретическую и практическую ценность диссертации.

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.

Научные положения, выводы и рекомендации диссертации являются достоверными и аргументированными. Автореферат полностью отражает содержание диссертации и в полной мере раскрывает все основные научные результаты, полученные в ходе исследования, степень новизны разработок, выводы и рекомендации работы.

В заключении диссертации автором представлены итоги, которые являются всесторонне обоснованными, не вызывают сомнения и направлены на совершенствование процессов целеполагания и планирования в организациях ФКиС ДНР.

**Дискуссионные положения и замечания относительно содержания диссертации.** Отмечая целостность и завершенность диссертации, обоснованность, достоверность, новизну и важность представленных в ней научных положений и выводов, следует отметить, что в диссертации имеются отдельные недостатки и положения дискуссионного характера:

1. В параграфе 1.1 (стр. 19) автор делает вывод о том, что «...на основе изучения классических подходов к УЧР выделены следующие основные методы по повышению эффективности обозначенного процесса: структурный анализ кадрового обеспечения организаций ФКиС; декомпозиция;

структуризация целей; экспертно-аналитический; параметрический; опытный; экономико-математические методы по прогнозированию потребности в персонале...». Однако как эти методы были использованы автором в работе, и к каким результатам использование данных методов повышения эффективности процесса управления человеческими ресурсами в организации могло бы привести, в работе не отражено.

2. В первой главе автор неоднократно говорит о концепции управления человеческими ресурсами, делая соответствующие выводы и проводя исследование. На наш взгляд, целесообразно было бы в работе представить видение автора относительно понятия «концепции управления человеческими ресурсами», ее структурных составляющих, принципов, методов и так далее.

3. На стр. 13, рис. 1.1 автором структурированы элементы системы управления человеческими ресурсами организации, однако такой элемент как «участие основного персонала в управлении» является составной частью мотивации работников. Необходимо отметить, что персонал, который ориентирован на карьерный рост, заинтересован в развитии организации. Поэтому рекомендуется добавить в предложенную систему данный элемент.

4. В параграфе 2.1. при проведении анализа социально-экономических показателей в сфере физической культуры и спорта автором отмечается положительная динамика как в инфраструктурном обеспечении данной сферы, так и в количественных показателях (количество обучающихся, привлеченных к ФКиС, количество спортсменов и т.д.). Также, исходя из анализа автора, наблюдается и положительная динамика в кадровом обеспечении. Так, общее количество штатных работников в организациях ФКиС за три года увеличилось всего на 7%. Наряду с этим автором отмечается «кадровый голод» в сфере физической культуры и спорта: «...проявляется проблема в системе УЧР – это старение кадров, 997 человек – работающие пенсионеры, профессионалы своего дела, в то же время молодое поколение составляет всего 603 чел. То есть потребность в молодых кадрах остается высокой...». Далее автор анализирует организационную структуру управления Министерства молодежи, спорта и туризма ДНР, его штатную численность, количественные и качественные показатели деятельности данного органа власти и делает вывод о необходимости устранения недостатков в процедуре адаптации молодого персонала в Министерстве. На наш взгляд, целесообразно было бы отразить уровень влияния управленческого персонала Министерства на развитие кадрового потенциала для сферы ФКиС на местах, то есть каким образом административный персонал участвует в развитии и подготовке тренеров, спортсменов, детей.

5. В параграфе 3.1 автор справедливо отмечает, что «...важно создать привлекательные условия для потенциальных инвесторов в сфере строительства спортивных многофункциональных объектов. Благодаря значительной аудитории, которую концентрирует вокруг себя некое спортивное событие, инвестиции в спорт стали на сегодняшний день одними из популярных и интересных методов эффективного инвестирования средств...». Однако в представленной концептуальной схеме формирования нормативно-правового обеспечения системы управления человеческими ресурсами в сфере ФКиС ДНР вопрос инвестиционной привлекательности не рассматривается. Интересно бы было мнение автора по этому поводу.

Приведенные замечания носят дискуссионный характер и не влияют на обоснованность основных выводов и выносимых на защиту положений представленной работы.

**Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней.** Научные положения, разработки, результаты, выводы и рекомендации, выносимые на защиту, получены автором самостоятельно. Содержание автореферата и основные положения диссертации идентичны. Текст диссертации изложен научным стилем и грамотным языком.

Диссертация представляет собой завершённое исследование, в котором получены новые научные результаты. Содержание диссертации и автореферата соответствует паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: менеджмент), в частности: п. 10.12 «Процесс управления организацией, её отдельными подсистемами и функциями. Целеполагание и планирование в управлении организацией. Контроль, мониторинг и бенчмаркинг. Механизмы и методы принятия и реализации управленческих решений. Управление проектом. Управление знаниями. Риск-менеджмент. Управление производством. Современные производственные системы»; 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».

Таким образом, диссертация Громакова А.Ю. на тему «Управление человеческими ресурсами в сфере физической культуры и спорта (на примере

Донецкой Народной Республики)» по своему содержанию и оформлению отвечает требованиям п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор – Громаков Александр Юрьевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент).

*Я, Кондаурова Инна Александровна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.*

Кандидат экономических наук,  
(08.01.01 – Экономическая теория),  
доцент, заведующий кафедрой «Управление бизнесом и персоналом»  
ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

И.А. Кондаурова

Подпись канд. экон. наук, доцента Кондауровой И.А. удостоверяю

Адрес: 283001, ДНР, г. Донецк,  
ул. Артема, 58  
Тел.: +38062 3010769  
Эл. почта: donntu.info@mail.ru  
Сайт организации: donntu.org

