

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 01.001.01 НА БАЗЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»  
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ПО ДИССЕРТАЦИИ  
НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК**

аттестационное дело № \_\_\_\_\_  
решение диссертационного совета Д 01.001.01 от 16.09.2022 г. № 31

**О ПРИСУЖДЕНИИ  
Волочко Анне Сергеевне  
ученой степени кандидата экономических наук**

Диссертация «Теоретико-методические основы функционирования кадрового управления» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент) принята к защите «10» июня 2022 года, протокол № 22 диссертационным советом Д 01.001.01 на базе ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 01.10.2015 № 633.

Соискатель Волочко Анна Сергеевна 1989 года рождения.

В 2011 году окончила Донецкий национальный университет по специальности «Экономика предприятия» и получила квалификацию магистра по экономике предприятия. В 2015 году окончила аспирантуру Донецкого национального университета.

Работает в ГОУ ВПО «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики с 2021 года в должности ассистента кафедры

экономики, экспертизы и управления недвижимостью.

Диссертация выполнена на кафедре экономики, экспертизы и управления недвижимостью ГОУ ВПО «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Севка Виктория Геннадиевна, ГОУ ВПО «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ», первый проректор.

Официальные оппоненты:

1. Парахина Валентина Николаевна – доктор экономических наук, профессор, ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», заведующий кафедрой менеджмента;

2. Шумаева Елена Александровна – кандидат наук по государственному управлению, доцент, ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ», заместитель директора института последипломного образования

дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ» (г. Луганск) в своем положительном заключении, подписанном Тисуновой Викторией Николаевной, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой менеджмента и экономической безопасности, и утвержденном Рябичевым Виктором Дроновичем, ректором, доктором технических наук, профессором, указала, что диссертация представляет собой законченную научно-исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему; выводы и рекомендации достаточно обоснованы; автореферат соответствует содержанию диссертации; научные работы, опубликованные автором по теме диссертационной работы, отражают положения, выводы и рекомендации, которые являются результатом проведенного исследования; содержание диссертации соответствует паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. менеджмент); диссертация соответствует требованиям п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней,

предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор, Волочко Анна Сергеевна, 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).

Соискатель имеет 25 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 11 работ, из которых 5 работ опубликованы в рецензируемых научных изданиях, 4 работы апробационного характера, 1 статья в другом издании, 1 коллективная монография. Общий объем публикаций составляет 6,47 п.л., из них 4,25 п.л. принадлежит лично автору. Наиболее значимые работы по теме диссертации:

1. 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 соискателя:* представлен процесс рефлексивного управления в организационных системах с разными способами координации.

2. 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.

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

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

5. 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 соискателя:* представлены подходы к внедрению рефлексивного кадрового управления в деятельность органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Отзыв кандидата экономических наук, доцента кафедры туризма ГБОУ ВО Республики Крым «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (Российская Федерация, г. Симферополь) Чимирица Станислава Васильевича. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 10 автореферата диссертации рассмотрены особенности кадрового управления зарубежных стран, при этом автор не указывает, какие из полученных выводов при изучении зарубежного опыта он рекомендует перенести в практику деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики. 2. В автореферате диссертации (стр. 15 автореферата) автор предлагает создание кадровой программы, которая является важным прогнозным и обобщающим документом для развития отрасли, позволяющим учитывать цели, задачи, мероприятия, определенные в республиканских и отраслевых программах социально-экономического развития, однако подробно ее структуру и особенности составления не раскрывает. Считаем, что это усилило бы работу и повысило ее практическую направленность.

2. Отзыв доктора экономических наук, профессора, профессора Департамента налогов и налогового администрирования Факультета налогов, аудита и бизнес-анализа ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Российская Федерация, г. Москва) Богачева Сергея Валентиновича. Отзыв положительный. Замечания: 1. Во-первых, в структурно-модульной схеме работы и внедрения мониторинга эффективности кадрового управления в органах исполнительной власти (рис. 7 автореферата) было бы целесообразно уточнить факторы влияния внешней среды, определяющие формирование внутренней среды. 2. 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.

3. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, старшего научного

сотрудника Научно-исследовательской лаборатории по проблемам университетского развития, и.о. заведующего кафедрой анализа систем и принятия решений Института экономики и управления ФГАОУ ВО «Уральский федеральный Университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» (Российская Федерация, г. Екатеринбург) Тарасьева Александра Александровича. Отзыв положительный. Замечания: 1. В автореферате не отмечено, зарубежный опыт каких стран в области применения системного подхода к формированию целей, задач, принципов кадрового управления, методов и технологии его реализации использовался в работе (стр. 10 автореферата). 2. В автореферате (стр. 16 автореферата) автором указано, что в диссертации представлены рекомендации по модернизации системы кадрового управления в государственной сфере путем использования функционала кадрового контроллинга и рефлексивного подхода, при этом не указано, какие именно рекомендации являются фундаментом для формирования, выработки и развития оптимальной кадровой политики Донецкой Народной Республики. 3. В качестве рекомендации необходимо отметить целесообразность представления результатов расчета интегрального значения принятых решений в кадровом управлении (стр. 19 автореферата).

4. Отзыв доктора экономических наук, профессора, директора ГНУ «Институт экономики и права Академии Наук Абхазии» (Республика Абхазия, г. Сухум) Шалашаа Заура Ивановича. Отзыв положительный. Замечания: 1. Из текста автореферата неясно, что предлагается понимать под определениями «социальная самозащита» и «социальная безопасность» в контексте тематики диссертационного исследования. 2. На рис. 1 автореферата представлено применение системного подхода к кадровому управлению на основе применения зарубежного опыта, использовано понятие «результат». Логично было бы уточнить, что именно предполагается получать в качестве результата. 3. 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. Однако в автореферате не приводится их перечень.

5. Отзыв кандидата экономических наук, коммерческого директора ООО

«ГЕРМЕД» (Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону) Крикун Натальи Александровны. Отзыв положительный. Замечания: 1. Из автореферата недостаточно понятно, в чем заключается основное преимущество рефлексивного подхода к кадровому управлению в органах исполнительной власти по сравнению с другими подходами (стр. 16) и как автор видит механизм перехода органов исполнительной власти к использованию рефлексивного подхода. 2. Из автореферата недостаточно понятно, были ли рассчитаны предложенные показатели из блока мониторинга («эффективность и влияние») и какие выводы сделаны (стр. 19-20).

6. Отзыв доктора экономических наук, главного научного сотрудника отдела государственного регулирования и планирования экономики ГБУ «ИНСТИТУТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ» (Донецкая Народная Республика, г. Донецк) Тараш Лидии Ивановны. Отзыв положительный. Замечания: 1. В качестве замечания следует отметить дискуссионность предложенного автором определения понятия «кадровое управление» (стр. 9 автореферата), в котором акцент сделан на формировании кадрового потенциала, в то время как процессы использования и развития кадрового потенциала с целью количественного и качественного его воспроизведения остались вне поля зрения автора. 2. Прогноз потребности в изменении кадрового потенциала строительства и жилищно-коммунального хозяйства до 2025 г., выполненный автором и представленный в таблице 1, требует пояснения в части методики расчета показателей в динамике и достоверности полученных величин.

7. Отзыв доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры экономики предприятия и управления персоналом ГО ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО» (Донецкая Народная Республика, г. Донецк) Ващенко Натальи Валерьевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. Требуется пояснения, по какому принципу велась подборка субъектов хозяйствования для проведения анализа кадрового управления и разработки прогноза потребности в высококвалифицированных кадрах в отраслевом разрезе (рис. 3 автореферата). 2. В диссертации разработаны предложения по

организационному обеспечению кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики на основе разработки и внедрения кадровых программ. Автору необходимо уточнить, насколько жизнеспособными являются такие программы в современных условиях экономической и политической ситуации в Донецкой Народной Республике.

8. Отзыв доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры управления персоналом и экономики труда ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (Донецкая Народная Республика, г. Донецк) Балтачевской Наири Аскаровны. Отзыв положительный. Замечания:

1. Представленный в автореферате прогноз потребности в высококвалифицированных кадрах для отрасли строительства и жилищно-коммунального хозяйства в разрезе отдельных субъектов хозяйствования, на наш взгляд, нуждается в корректировке с учетом значительного оттока кадров в 2022 году и предстоящих масштабов восстановления объектов инфраструктуры. 2. На наш взгляд, имеет место дублирование ряда показателей в предложенном автором методическом инструментарии функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти, в частности, 2.1 (эффективная политика занятости) и 2.3 (регулирование рынка труда); 4.2 (показатели занятости) и 4.3 (показатели рынка труда); а 3.7 (аттестация), 3.9 (кадровый резерв), 3.10 (подбор персонала) являются составляющими 1.8 (организация кадровой работы). Кроме того, показатели качества жизни населения, которые отнесены автором к уровню администрации городов и районов, целесообразно было бы отнести к республиканскому уровню, поскольку ряд вопросов по повышению качества жизни населения является прерогативой государства. 3. На стр. 13 автор отмечает, что для апробации предложенного методического инструментария проведено анкетирование работников Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики, подведомственных ему предприятий, а также коммунальных предприятий. Для полноты картины функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти, отражения зависимости между принимаемыми решениями и социально-экономическими показателями развития городов и районов необходимо было бы представить результаты проведенного социологического исследования.

9. Отзыв доктора экономических наук, доцента, профессора Высшей школы управления и бизнеса Института промышленного менеджмента, экономики и торговли ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» (Российская Федерация, г. Санкт-Петербург) Лёвиной Анастасии Ивановны. Отзыв положительный. Замечания: 1. В автореферате диссертации представлена расчетная формула интегрального значения принятых решений в кадровом управлении (стр. 19-21), но результаты расчетов данного показателя не приводятся, что снижает возможность более детально оценить основные составляющие и определить размер весовых коэффициентов основных показателей. 2. В работе предложен механизм кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики (рис. 8), в котором рассматривается эффективность и влияние (блок мониторинга), однако отсутствует описание каждой части и пояснения как это применять на практике.

10. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, декана экономического факультета ГАОУ АО ВО «Астраханский государственный архитектурно-строительный университет» (Российская Федерация, г. Астрахань) Потаповой Ирины Ивановны. Отзыв положительный. Замечания: 1. Во-первых, на рис. 1 в автореферате автором представлен системный подход к кадровому управлению на основе изучения зарубежного опыта, однако требует уточнения, что отнесено к регулирующей, влияющей и обеспечивающей среде и как они между собой взаимодействуют. 2. Во-вторых, требует пояснения методика расчета прогнозных показателей, представленная автором в таблице 1 автореферата в части потребности в изменении кадрового потенциала строительства и жилищно-коммунального хозяйства до 2025 года.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их соответствием требованиям пп. 3.20, 3.22, 3.23, 3.28 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 27.02.2015 № 2-13, их широкой известностью своими достижениями в области специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: менеджмент), наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.



**Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:**

*разработан* методический инструментарий функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти, основанный на объединении исследований тенденций кадрового обеспечения на республиканском и отраслевом уровне, кадрового потенциала субъектов хозяйствования и отдельных работников, с обоснованием его влияния на показатели социально-экономического развития, выделением системы поддержки и принятия управленческих решений, а также обобщением подходов к формированию кадровых программ;

*предложены* механизм кадрового управления в органах исполнительной власти и система информационного и аналитического мониторинга, в которых дополнены и обоснованы показатели, позволяющие на основе оценки значимости принятого решения органом исполнительной власти формировать рейтинги развития кадрового управления, оценивать эффективность работы центров занятости и прочих институций, осуществляющих деятельность в сфере содействия занятости;

*доказана* возможность и целесообразность применения рефлексивного подхода к кадровому управлению в органах исполнительной власти через использование структурно-модульной схемы с отдельно выделенным блоком мониторинга эффективности кадрового управления, учитывающим влияние внешней и внутренней среды государственного управления как процесса, позволяющим усилить роль кадровых служб органов исполнительной власти в повышении качества оказания государственных услуг;

*введена* авторская формулировка понятий: «кадровое управление» как научной категории; «рефлексивный подход в кадровом управлении» как процесса, направленного учета организационного поведения кадров и прогнозировании их возможного поведения при оказании государственной услуги.

**Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:**

*доказано*, что стратегические направления развития кадрового управления должны быть основаны на партисипативном управлении и социальной ответственности в органах исполнительной власти, взаимодействие которых

позволит формировать персональные стимулы, повышать ответственность, участие и результативность деятельности сотрудников, вовлекать их в результат, поддерживать коллективно-договорные отношения, развивать профсоюзное движение, общественные и профессиональные объединения;

в ходе проведенного исследования результативно *использованы* общенаучные и специальные методы, а именно: метод теоретических обобщений, индукции, дедукции, системный подход, метод сравнений и экспертное оценивание, анкетирование, анализ иерархий, что позволило всесторонне изучить проблемы и перспективы развития кадрового управления как научной категории;

*изложены* концептуальные основы кадрового управления в контексте развития рынка труда, которые сформулированы на основе изучения взаимосвязей и взаимовлияния между рынком труда и кадровым управлением в отдельные временные периоды;

*раскрыты* особенности организационного обеспечения кадрового управления в органах исполнительной власти за счет обоснования целей, задач, структуры и содержательного наполнения кадровых программ, подходов к их составлению и реализации, которые направлены на достижение единства интересов субъектов кадрового управления при кадровом обеспечении рынка труда, отрасли, субъектов хозяйствования, города (района);

*изучено* содержательное наполнение концепций кадрового управления в различные временные периоды разными научными школами, что в дальнейшем с учетом современных тенденций применения кадрового управления позволило дополнить существующие концепции кадрового управления современными, такими как общесоциальное кадровое управление и концепция внедрения искусственного интеллекта;

*проведена модернизация* системы показателей для проведения информационного мониторинга эффективности кадрового управления в органах исполнительной власти, которые позволят осуществлять анализ по профессиональным группам и по профессиям приоритетной направленности для Донецкой Народной Республики, отрасли, субъекта хозяйствования, города (района).

**Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:**

*разработаны и внедрены* методические подходы к формированию кадровых программ Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики и (справка от 17.11.2021 № 8265/01), концепция формирования и развития кадрового управления, соединяющая кадровую политику органа исполнительной власти и его территориальных органов на примере Пенсионного фонда Донецкой Народной Республики (справка от 18.11.2021 № 25598/02);

*определены* для введения в научный оборот понятие «рефлексивное кадровое управление», обоснован принцип его действия, что принято к внедрению Министерством здравоохранения Донецкой Народной Республики (справка от 17.11.2021 № 135); предложенный механизм кадрового управления с учетом применения рефлексивного подхода использован КП «ДОРОЖНОЕ РЕМОНТНО-СТРОИТЕЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» (справка от 15.11.2021 № 01/01-4797); тенденции развития кадрового управления с применением рефлексивного подхода учтены ООО «ДОНСПЕЦПРОМ» (справка от 12.11.2021 № 7216);

*созданы* инновационные технологии и предложения по повышению эффективности функционирования кадровых служб с использованием кадрового контроллинга и применением рефлексивного подхода для осуществления полного цикла современного кадрового управления (внедрены ГУП ДНР «ВОДА ДОНБАССА», справка от 23.11.2021 № 8395);

*представлены* принципы применения адаптивных инструментов для разработки активной политики кадрового управления для органов исполнительной власти, которые использованы в деятельности Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики использованы (справка от 12.11.2021 № 01-20/01/1402). Результаты исследования включены в содержание учебных дисциплин: «Стратегическое управление», «Риск-менеджмент», «Организация нормирования и оплаты труда», «Методы принятия управленческих решений», «Управление персоналом в строительстве» и используются в учебном процессе ГОУ ВПО

«ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ» (справка от 22.11.2021 № 12/2).

**Оценка достоверности результатов исследования выявила:**

*теория* проведенного исследования основывается на изучении научных трудов отечественных и зарубежных ученых в сфере государственного управления, кадрового управления и механизма реализации, согласуется с опубликованными научными трудами по теме диссертации, научными результатами, полученными другими авторами;

*идея базируется* на анализе литературных источников, обобщении практического опыта, публикациях научных дискуссий, посвященных обоснованию новых подходов к применению теоретических и методических основ кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики;

*использовано* сравнение полученных в диссертации данных с ранее обоснованными теоретическими подходами;

*установлено* качественное соответствие авторских результатов результатам, представленным в других научных источниках по данной тематике, в том числе в межпредметных и межотраслевых взаимосвязях;

*использованы* для получения выводов и рекомендаций 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. Для обработки экономико-статистического и информационного материала, построения таблиц, диаграмм, рисунков, графиков, схем использованы современные компьютерные технологии и пакеты прикладных программ.

**Личный вклад соискателя состоит** в совершенствовании теоретических и методических положений функционирования кадрового управления для их практического применения в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики, а именно в: уточнении сущности понятий «кадровое управление», «рефлексивный подход в кадровом управлении»;

дополнении теории кадрового управления современными концепциями; обосновании использования системного подхода к кадровому управлению, позволяющего рассматривать эффект как для отдельных экономических систем, так и в комплексе; выявлении современных тенденций применения кадрового управления; разработке методического инструментария функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти; развитии положений рефлексивного подхода к кадровому управлению в органах исполнительной власти; обосновании стратегических направлений развития кадрового управления в органах исполнительной власти, основанных на партисипативном управлении и социальной ответственности во взаимодействии; усовершенствовании механизма кадрового управления в органах исполнительной власти за счет введения мониторинга и системы показателей для его проведения; разработке предложений по организационному обеспечению кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики на основе кадровых программ.

На заседании 16 сентября 2022 года диссертационный совет принял решение присудить Волочко Анне Сергеевне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении открытого голосования диссертационный совет в количестве 23 человек, из них 9 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), участвовавших в заседании, из 26 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за 23, против 0.

Председатель  
диссертационного совета Д 01.001.01  
д-р гос. упр., доцент



В.Ю. Чернецкий

И.о. ученого секретаря  
диссертационного совета Д 01.001.01  
д-р гос. упр., профессор



Е.В. Пономаренко

16 сентября 2022 года