

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
«ЛУГАНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ

ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»,

доктор технических наук, профессор

В.Д. Рябичев

2022 г.



ОТЗЫВ

ведущей организации о 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)

Актуальность для науки и практики

Осознание значимости кадрового управления в процессе обеспечения конкурентных преимуществ экономических систем на всех уровнях является важным условием достижения стратегических целей социально-экономического развития государства. Восприятие кадрового управления в контексте его эффективного функционирования на государственном, региональном, отраслевом уровнях, а также на уровне отдельной городской системы, субъекта хозяйствования с целевой направленностью на результативность деятельности отдельного работника является актуальным направлением комплексного научного исследования в сфере менеджмента.

Актуальность данного диссертационного исследования обусловлена также тем, что результативность функционирования экономической системы зависит от реализованного человеческого капитала, кадрового потенциала, умения организовать и руководить кадрами соответствующей квалификации, обеспечивать функционирование и развитие системы управления в целом.

Профессиональное и квалифицированное исследование функционирования кадрового управления обеспечивает не только практическую реализацию разработок и предложений, но и способствует дальнейшему развитию теоретического базиса кадрового управления и внедрению новых методов и технологий в системах управления.

Теоретическое значение имеют предложенные автором трактования категорий «кадровое управление», «рефлексивный подход в кадровом управлении», обоснование новой концепции общесоциального кадрового управления и внедрения искусственного интеллекта. Автором раскрыты особенности применения системного подхода к кадровому управлению, который предоставляет исследователям новый взгляд на эффект от его реализации как для отдельных экономических систем, так и в комплексе.

Практическое значение диссертации состоит в проведенном анализе современных тенденций применения кадрового управления для построения его как единой и динамичной системы, предложенном методическом инструментарии функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти, обосновании необходимости применения рефлексивного подхода к кадровому управлению в органах исполнительной власти, структурно-модульной схемы организации кадрового управления и мониторинга его эффективности, механизма реализации. Разработанные автором стратегические направления развития кадрового управления в органах исполнительной власти, основанные на партисипативном управлении и социальной ответственности во взаимодействии, могут использоваться в практической деятельности кадровых служб. Ценно, что предложения по организационному обеспечению кадрового управления использованы органами исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Ценность полученных автором диссертации Волочко А.С. научных результатов подтверждена актами и справками о внедрении. Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики подтверждена ценность для практики наработок по последовательности формирования кадровых программ, их структуре и содержательном наполнении. Пенсионным фондом одобрена концепция формирования и развития кадрового управления с учетом разделения части функций по территориальным органам исполнительной власти.

Министерством здравоохранения отмечено значение для практики рефлексивного кадрового управления. 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.

Инновационные предложения автора по повышению эффективности функционирования кадровых служб с использованием кадрового контроллинга и применением рефлексивного подхода использованы в практике работы ряда подведомственных предприятий и организаций системы жилищно-коммунального хозяйства.

Предложенные практические рекомендации могут быть использованы кадровыми службами других органов исполнительной власти для формирования и оценки кадрового состава и кадрового резерва государственной гражданской службы Донецкой Народной Республики. Прикладные исследования и разработки выполнены на основе материалов органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Основное содержание диссертации и ее направленность соответствуют государственным приоритетам в области кадровой политики и научно-исследовательской тематике ГОУ ВПО «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ».

Основные научные результаты и их значимость для науки и производства

Оценка основных научных результатов, полученных автором, позволяет сделать такие выводы:

1. Систематизированные в диссертации подходы к развитию кадрового управления (стр. 17-25) с градацией во временных интервалах и описанием содержательного наполнения «донаучного», «научного» этапов и этапа «формации цифровизации кадрового управления» (стр. 38-39) позволили раскрыть цели, задачи, функции и содержание кадрового управления как процесса и выделить концепции, свойственные современному рынку труда, такие как общесоциальное кадровое управление с применением современных кадровых технологий и внедрение искусственного интеллекта (стр. 40-41).

Такой подход впоследствии позволил обосновать концептуальные основы кадрового управления в контексте развития рынка труда (параграфы 1.1-1.2 диссертации).

2. Изучение зарубежного опыта функционирования кадрового управления (стр. 42-47) позволило установить приоритетность применения системного подхода при обосновании принципов, методов и технологии построения кадрового управления (стр. 48-52). Системный подход позволил автору описать особенности кадрового управления от уровня макроэкономических систем до уровня трудового коллектива и отдельного работника (рисунок 1.7). Углубленный анализ по видам экономических систем, свойственных отечественной (традиционная, рыночная, командная, смешанная) и зарубежной (европейская, скандинавская, континентальная и средиземноморская) практикам, позволил обосновать особенности, модели регулирования и основные цели кадрового управления, применимые в современных условиях (таблицы 1.7-1.9), аргументировать важность применения к регулированию кадрового управления экономического, институционального и регулирующего подходов (таблица 1.10), обосновать необходимость дополнения подходов такими составляющими как социальная и организационная, которые отражают современные тенденции и требования рынка труда к кадровому управлению (параграф 1.3 диссертации).

3. Исследование современных тенденций применения кадрового управления (стр. 67-71) позволило обосновать требования, которым должно отвечать кадровое управление в современных условиях, а также выявить факторы, оказывающие сдерживающее влияние на изменение системы кадрового управления (стр. 72-73), установить предпосылки для интеграции новых кадровых технологий в кадровое управление (рисунок 2.3). Изучение опыта организации кадровой работы в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики (стр. 76-80), эффективности созданной инфраструктурной поддержки кадрового управления в Донецкой Народной Республике (стр. 81-85) позволило сделать вывод о том, что задачи, которые ставятся перед современным кадровым управлением, его функциональная нагрузка как системы, подвержены влиянию ряда факторов, которые необходимо учитывать при выборе применяемых кадровых технологий, в связи с чем автором обобщены современные тенденции кадрового управления, которые необходимо учитывать при построении системы

кадрового управления в органах исполнительной власти (параграф 2.1 диссертации).

4. Автором уделено внимание внедрению кадрового контроллинга в деятельность органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики (стр. 88-92), оценка возможности применения которого позволила сделать вывод о необходимости проработки методической составляющей обеспечения функционирования кадрового управления для органов исполнительной власти (стр. 93-99), которая позволила бы установить взаимовлияние и взаимозависимость между принимаемыми решениями на уровне Правительства, министерств и подведомственных им предприятий, городских администраций и результатами деятельности субъектов хозяйствования, социально-экономическими показателями развития городов и районов в городах, полнотой реализации мероприятий республиканский и отраслевых программ. Исследование проблем кадрового управления выполнено на материалах деятельности ГУП ДНР «ВОДА ДОНБАССА» (стр. 99-108) как подведомственного предприятия органа исполнительной власти - Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики, КПС «Стимул», КГ1ЭНО «Харцызскгорсвет», МУУП «Городская служба единого заказчика г. Харцызск» (стр. 108-111) как субъектов хозяйствования, имеющих непосредственное влияние на показатели социально-экономического развития города, кадровое управление которых зависит от принимаемых решений на уровне городских администраций.

Все перечисленное в совокупности позволило автору судить об эффективности принимаемых кадровых решений в отрасли строительства и жилищно-коммунального хозяйства и разработать прогноз потребности в кадровых ресурсах до 2025 года (стр. 112-114). Как результат, автором обоснован методический инструментарий функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики, который учитывает иерархичность системы кадрового управления в органах исполнительной власти и позволяет судить о его эффективности по таким составляющим: «принятие решений», «система поддержки», «кадровые технологии», «эффективность и влияние», «кадровая программа» (стр. 115-118, параграф 2.2 диссертации).

5. Большое внимание в работе автор уделяет использованию рефлексивного подхода к кадровому управлению в органах исполнительной власти. От постановки идеи рефлексивного кадрового управления (стр. 119-123) автор переходит к проблеме макетирования рефлексии системы показателей оценки кадровой деятельности органов государственной власти (рисунок 2.15), выделяет основные задачи и особенности рефлексивного кадрового управления в органах исполнительной власти (стр. 125-129), в итоге приходит к выводу о необходимости использования структурномодульной схемы работы и внедрения мониторинга эффективности кадрового управления в органах исполнительной власти (рисунок 2.16), которая обеспечит особое взаимодействие поведения человека с его индивидуальными особенностями в сочетании с различными типами рефлексии и принятием оптимальных решений кадровыми службами в интересах государственного управления. Для практического применения предложенной схемы автор обосновывает содержание и принцип работы четырех основных модулей (параграф 2.3 диссертации).

6. В ходе исследования автор приходит к выводу о необходимости разработки и внедрения стратегии развития кадрового управления в органах исполнительной власти. Для этого последовательно примеряет варианты стратегии, основанной на социальной ответственности между бизнесом и обществом, социальной ответственности в бизнесе, социальной ответственности между государством и бизнесом, социальной ответственности между политикой занятости и бизнесом (стр. 136-142) к реалиям кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики и делает вывод о необходимости внедрения стратегии функционирования кадрового управления, которая на основе регулирования рынка труда и реализации различных социальных программ по поддержанию различных групп населения (рисунок 3.1), внедрения партисипативного управления и социальной ответственности (стр. 144-150) позволит достичь эффективности кадрового управления с позиции эффекта для каждого уровня экономической системы (параграф 3.1 диссертации).

7. С целью развития механизма кадрового управления в органах исполнительной власти автор предлагает применить рефлексивный подход. Для этого выделяет направления эффективного кадрового управления (рисунок 3.3) и последовательно раскрывает набор методов и инструментов,

которые необходимо применять для достижения эффективности в каждом выделенном направлении (стр. 154-165), а также обосновывает систему информационного и аналитического мониторинга как частей механизма кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики (параграф 3.2 диссертации).

8. Для обоснования организационного обеспечения кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики автор последовательно приходит к выводам о необходимости информатизации кадрового управления и цифровизации кадровой деятельности (стр. 165-173), которые могут быть обеспечены за счет разработки и внедрения кадровых программ. Основываясь на нормативной правовой базе и апробации научных результатов в деятельности подведомственных предприятий органов исполнительной власти, автор предлагает цели, задачи, последовательность составления, структуру кадровых программ для органов исполнительной власти (параграф 3.3 диссертации).

Таким образом, личный вклад соискателя состоит в разработке и совершенствовании подходов к применению теоретических и методических основ кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики. Предложения и рекомендации, разработанные в диссертации, имеют значение как для практической деятельности органов исполнительной власти, так и для использования их в учебном процессе.

Практическое значение полученных результатов

Основные результаты, выводы и рекомендации диссертации Волочко Анны Сергеевны использованы в деятельности Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики; Министерства здравоохранения Донецкой Народной Республики; Пенсионного фонда Донецкой Народной Республики; Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики; в деятельности ряда хозяйствующих субъектов: государственного унитарного предприятия Донецкой Народной Республики

«Вода Донбасса», коммунального предприятия «Дорожное ремонтно-строительное управление»; общества с ограниченной ответственностью «Донспецпром».

Предложения по разработке и внедрению кадровых программ, механизму их реализации могут быть ассимилированы в деятельность прочих органов исполнительной власти с целью достижения эффективного кадрового обеспечения отраслей народного хозяйства, развития их кадрового потенциала и обеспечения мониторинга результативности принимаемых кадровых решений на каждом уровне, которые выражаются в показателях социально-экономического развития субъекта хозяйствования, города, региона, государства.

Достоверность результатов работы

Достоверность полученных в диссертации результатов подтверждается глубоким теоретическим анализом научной литературы, использованием методов индукции, дедукции, системного подхода при определении особенностей функционирования кадрового управления в экономических системах, обосновании направлений совершенствования нормативно-правового, организационного обеспечения системы кадрового управления. Выводы и рекомендации в части эффективности функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти и его проблематики сделаны автором на основе проведения анкетирования работников кадровых служб. Полученные в диссертации результаты прошли апробацию в деятельности органов исполнительной власти, авторские предложения опубликованы в 1 монографии, 5 статьях в рецензируемых научных изданиях, 1 статье в другом издании, заслушаны на 4 научно-практических конференциях.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации

Разработанные автором методические подходы к формированию кадровых программ, направленные на решение вопросов кадрового дефицита, создание базы данных для анализа потребности в кадрах и

динамическое отслеживание состояния подготовки кадров для рынка труда и их профессионального роста, предложенная концепция формирования и развития кадрового управления, основанная на принципах социальной ответственности, рекомендуются к использованию органами исполнительной власти Донецкой Народной Республики.

Среди результатов диссертации, рекомендуемых к использованию, можно выделить следующие:

детальный анализ теоретических наработок отечественных и зарубежных ученых, отражающих проблематику сущности и оценки кадрового потенциала и управления;

теоретико-методологические аспекты формирования и применения методов кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти с целью дальнейшего моделирования в экономических отношениях, формирования систем поддержки и принятия управленческих решений;

научно-методические подходы к анализу закономерностей развития кадрового управления, выявленные новые тенденции кадрового управления в свете стремительно развивающихся цифровых технологий;

адаптивные инструменты для разработки активной политики кадрового управления в государственной сфере на основе зарубежного опыта.

Предложенные рекомендации могут стать элементами единой программы трансформации системы кадрового управления в органах исполнительной власти, будут способствовать консолидации кадровой политики в государственной службе, взаимодействию ведомств, мобильности кадров, укреплению профессионального статуса государственного служащего. В долгосрочной перспективе позволят повысить качество государственного управления и уровень доверия к государственным служащим со стороны населения.

Общие замечания

Положительно оценивая результаты диссертации, их научное и практическое значение, следует отметить дискуссионный характер некоторых положений:

1. В параграфе 1.3 автором представлен системный подход к кадровому управлению на основе изучения зарубежного опыта. Полагаем, что автору

следовало бы более подробно раскрыть, что отнесено к регулирующей, влияющей и обеспечивающей среде и как они взаимодействуют между собой. Впервые данные категории выделены на рисунке 1.7, однако ни во второй, ни в третьей главе диссертации развития не получили.

2. В тексте диссертации автор часто уделяет внимание инновационности кадрового управления (рисунки 1.6, 2.4, 2.7, 2.16), кадровым инновациям как основному элементу развития экономической системы, однако в третьей главе сосредотачивает внимание на рефлексивном подходе и кадровых программах, их научном и методическом сопровождении. Было бы ценным раскрыть, какие кадровые инновации, помимо упомянутых составляющих, важно внедрять в органах исполнительной власти сегодня, и какой эффект возможен от их внедрения.

3. Интересным в контексте научного поиска является подход автора установить эффективность кадрового управления в органах исполнительной власти за счет изучения «как работает основной механизм при эффективной работе каждого винтика». Для этого автор изучает работу подведомственного Министерству строительства и жилищно-коммунального хозяйства предприятия - ГУП ДНР «ВОДА ДОНБАССА». Однако, учитывая монопольное положение данного субъекта на рынке, было бы интересным дополнить исследование кадровой работы и другими подведомственными субъектами, конкурирующими между собой, например, ГУП ДНР «Стройресурс», ГУП ДНР «Донснабкомплект» и прочими.

4. Спорным является утверждение автора, что на центры занятости (стр. 156) необходимо возложить осуществление мониторинга эффективности кадрового управления на государственном уровне. Поскольку система кадрового управления имеет более широкое понимание, и, по мнению самого же автора, связана с результативной работой различных институций, в том числе кадровых и рекрутинговых агентств, считаем такую функцию для центра занятости не свойственной. Больше внимания следовало бы уделить цифровизации процессов кадрового управления, разработке интернет-приложений по поиску работы в конкретном населенном пункте, которые в большинстве случаев являются более эффективными, чем стационарные центры занятости с закрепленным перечнем функций.

Заключение

Диссертация Волочко Анны Сергеевны представляет собой законченную научно-исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему, связанную с разработкой теоретических и методических основ кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики. Выводы и рекомендации достаточно обоснованы. Автореферат соответствует содержанию диссертации.

Научные работы, опубликованные автором по теме диссертации, 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), в частности п. 10.20. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирование менеджеров высшего звена; 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.

Диссертация на тему «Теоретико-методические основы функционирования кадрового управления» 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).

Отзыв обсужден и одобрен на заседании межкафедрального научного семинара ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
ВЛАДИМИРА ДАЛЯ», 30 июня 2022 г., протокол № 11.

*Я, Тисунова Виктория Николаевна, согласна на автоматизированную
обработку моих персональных данных.*

Доктор экономических наук, профессор,
специальность 08.00.05 – Развитие производительных сил
и региональная экономика,
заведующий кафедрой менеджмента и
экономической безопасности
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»



В.Н. Тисунова

Подпись д.э.н., профессора Тисуновой В.Н. удостоверяю:

Начальник отдела кадров



Ю.А. Степанова

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «ЛУГАНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Адрес: 91034, ЛНР, г. Луганск, квартал Молодежный, 20-а

тел. +38 (0642) 34-48-18,

факс: +38 (0642) 34-48-48

e-mail: dahl.univer@yandex.ru

сайт: <http://www.dahluniver.ru>