

## **ОТЗЫВ**

### **на автореферат диссертации Волочко Анны Сергеевны «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)**

Современное функционирование и развитие экономики сопряжено с новыми требованиями к основному ресурсу организации – трудовому, которые раскрываются в повышении значения уровня профессиональной компетентности кадров, внедрении новых форм и технологий обучения и подбора кадров, пересмотра подходов к определению квалификации не по документу об образовании, а по профессиональным компетенциям, изменению требований к изучению личностных качеств сотрудников, их инициативности, ответственности, умениям творчески решать профессиональные задачи. Особенно актуальными данные направления являются в системе государственного управления, где от деятельности каждого сотрудника зависят процессы социально-экономического развития города, региона, государства.

Решение поставленной проблемы подразумевает применение принципиально новых подходов к управлению кадровыми ресурсами. Повышение роли кадрового управления в современных условиях обусловлено изменчивостью внешней среды и появлением новых глобальных вызовов народному хозяйству. Эти факторы обусловили необходимость усовершенствования процессов формирования системы кадрового управления, применения инновационных методов и подходов к совершенствованию кадровой стратегии.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что диссертационная работа Волочко А.С., в которой рассмотрены научные основы кадрового управления и предложены механизмы его развития в органах исполнительной власти на основе усовершенствования методического инструментария функционирования, является своевременной и актуальной как в теоретическом, так и в практическом контексте.

Логическая согласованность и последовательность исследований теоретических и практических аспектов функционирования кадрового управления в современных условиях дала возможность автору усовершенствовать методический инструментарий функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти; предложить рефлексивный подход к кадровому управлению в органах исполнительной власти и усовершенствовать его механизм за счет дополнения и обоснования информационного и аналитического мониторинга и системы показателей для его проведения.

Диссертация представляет собой научный труд, в котором нашли развитие теоретические положения к становлению кадрового управления как научной категории; выявлены концептуальные основы кадрового управления в контексте развития рынка труда и систематизированы особенности функционирования кадрового управления в различных экономических системах.

Обоснованность работы также подтверждается тщательным анализом существующих взглядов ученых и специалистов на проблему кадрового управления как части системы менеджмента, законодательных актов, материалов монографических исследований, научной периодической литературы, показателей официальной статистики, результатов анкетирования государственных служащих и сотрудников кадровых служб Донецкой Народной Республики.

Весомое теоретическое и практическое значение имеет предложенный автором механизм кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики за счет предложенного интегрального значения принятых решений в кадровом управлении, который позволит оценить эффективность работы центров занятости и прочих институций, осуществляющих деятельность в сфере содействия занятости.

Важно, что в диссертации уточняются такие понятия, как «кадровое управление» и «рефлексивный подход в кадровом управлении», что является ценным для развития теоретических положений в теории управления персоналом.

В работе Волочко А.С. показано внедрение системного подхода к кадровому управлению, который позволяет рассматривать эффект от его реализации как для отдельных экономических систем, так и в комплексе. В работе представлен методический инструментарий, позволяющий осуществлять прогноз потребности в кадрах по специальностям, профессиям, возрастной группе и уровню образования с учетом специфики и сферы деятельности организации, который, в свою очередь, является важной основой для стратегического планирования кадрового потенциала отрасли. Проведенный анализ практики применения кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики позволил выявить тенденции и особенности функционирования кадрового управления как единой и динамичной системы в современных условиях.

Большое значение в диссертационной работе занимает применение рефлексивного подхода к кадровому управлению в органах исполнительной власти. Определено, что деятельность кадровой службы в органах исполнительной власти отличается направленностью на создание эффективной системы кадрового управления через внедрение кадровых технологий и лучших практик для реализации стратегических задач кадровой политики в сфере государственного управления. Важно отметить, что использование рефлексивного подхода для исследования и формализации экономических взаимодействий обусловлено тем, что в современных условиях нельзя обойтись без рассмотрения субъективных, личностных, психологических характеристик сотрудника в процессе принятия решений.

В качестве преимуществ диссертационной работы следует отметить широкую базу применения научных методов исследований, а также степень раскрытия сформулированных положений исследования в публикациях. Основные результаты диссертационной работы использованы в деятельности Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики, территориальных органов Пенсионного фонда Донецкой Народной Республики, предприятий строительства и жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики.

Основные научные результаты диссертации опубликованы в достаточном числе авторских трудов, в том числе выполнены формальные требования по количеству публикаций в рецензируемых научных изданиях, результаты работы широко апробированы на конференциях и научно-методических семинарах.

В целом, положительно оценивая выполненное исследование, в качестве замечаний следует отметить следующее:

- 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;

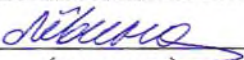
- в работе предложен механизм кадрового управления в органах исполнительной власти Донецкой Народной Республики (рис. 8), в котором рассматривается эффективность и влияние (блок мониторинга), однако отсутствует описание каждой части и пояснения как это применять на практике.

Указанные замечания не снижают достоинства работы.

Исходя из содержания автореферата, можно сделать вывод о том, что диссертационная работа на тему «Теоретико-методические основы функционирования кадрового управления» является логично завершенным научным трудом, отвечает требованиям ВАК ДНР, 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).

Я, Лёвина Анастасия Ивановна, согласна на обработку моих персональных данных.

Доктор экономических наук  
по специальности 08.00.13 – Математические  
и инструментальные методы экономики, доцент,  
профессор Высшей школы управления и бизнеса  
Института промышленного менеджмента, экономики и торговли  
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический  
университет Петра Великого»

  
(подпись) Лёвина Анастасия Ивановна  
М.П.

Адрес: ул. Политехническая, 29,  
г. Санкт-Петербург, 195251  
Российская Федерация  
Тел.: 8 (800) 707-18-99  
E-mail: office@spbstu.ru

Подпись Лёвиной А.И. заверяю:

