

О Т З Ы В

**на автореферат диссертации
ВОЛОЧКО АННЫ СЕРГЕЕВНЫ,**

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

Актуальность темы исследования обусловлена значимостью проблемы кадров в государственном управлении, отсутствием готовности (профессиональной, нравственной) значительной части нынешних государственных служащих к эффективной работе в новых условиях.

Особенностью нынешнего состояния Донецкой Народной Республики является статус частичного международного признания, что наряду с изменениями в общественных и экономических отношениях требует необходимости реформирования и модернизации системы кадрового управления. Становится актуальной проблема соответствия государственной службы потребностям населения, ожиданиям общества, изменяющимся экономическим и социальным, а также политическим условиям в ДНР.

В настоящее время осуществляется реформирование государственной службы Донецкой Народной Республики, целью которого является кардинальное повышение эффективности деятельности данной институции в процессах развития общества. Необходимость исследования обостряется еще и тем, что современные требования к деятельности государственных служащих усиливаются проблемами экономической и социальной нестабильности региона в условиях стремительно меняющихся общественных, экономических и технологических условий, в которых им предстоит работать, ориентации на профессиональное развитие и саморазвитие.

Круг проблем, рассмотренных автором, свидетельствует о системном подходе автора к решению сложной проблемы совершенствования теоретических и методических положений функционирования кадрового управления для их практического применения в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики и обуславливает актуальность темы диссертационного исследования.

Важное теоретическое и практическое значение имеет методический инструментарий функционирования кадрового управления в органах исполнительной власти, который, в отличие от существующих, объединяет исследования тенденций кадрового обеспечения на республиканском и отраслевом уровне, кадрового потенциала субъектов хозяйствования и отдельных работников, его влияния на показатели социально-экономического развития, что позволило выделить системы поддержки и принятия управленческих решений на макро-, мезо- и микроэкономическом уровнях и обосновать подходы к формированию кадровых программ.

Безусловный научный интерес вызывают предложения автора касательно системного подхода к кадровому управлению, основывающегося на зарубежном опыте за счет обоснования его целей, задач, функций, принципов, методов и технологии построения для различных уровней экономических систем во взаимосвязи, видов экономических систем, что позволило обосновать особенности, модели регулирования и основные цели кадрового управления в современных условиях.

Автором были предложены новые решения актуальных задач относительно стратегических направлений развития кадрового управления путем развития партисипативного управления и социальной ответственности в органах исполнительной власти, взаимодействие которых направлено на формирование персональных стимулов, повышение ответственности и участия, результативности деятельности сотрудников, вовлеченности их в результат, поддержку коллективно-договорных отношений, профсоюзного движения, общественных и профессиональных объединений.

В качестве преимуществ работы следует отметить широкую базу использования научных методов исследования, а также степень раскрытия сформулированных положений исследования в публикациях. Все это дает возможность утверждать, что предложенные рекомендации и предложения позволяют рассматривать проблему кадрового управления в деятельности органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики как новое научное направление.

В качестве замечаний следует отметить:

- дискуссионность предложенного автором определения понятия «кадровое управление» (с. 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;

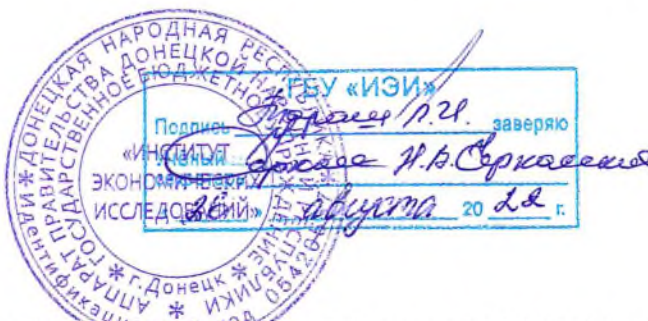
- прогноз потребности в изменении кадрового потенциала строительства и жилищно-коммунального хозяйства до 2025 г., выполненный автором и представленный в таблице 1, требует пояснения в части методики расчета показателей в динамике и достоверности полученных величин.

В целом, как свидетельствует автореферат, диссертация Волочко Анны Сергеевны является законченным научным трудом, выполненным на высоком теоретическом уровне, соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, а его автор 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, Тараш Лидия Ивановна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Доктор экономических наук
по специальности 08.00.03 – Экономика
и управление национальным хозяйством,
главный научный сотрудник отдела
государственного регулирования и
планирования экономики
ГБУ «Институт экономических исследований»

Л.И. Тараш



83048, г. Донецк, ул. Университетская, 77, тел.: +380(62)311-57-90

e-mail: office@econri.org, http://econri.org