

Отзыв на автореферат

диссертационной работы Чумаченко Галины Валерьевны на тему «Маркетинг персонала в условиях структурных изменений», представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (маркетинг)

Современные условия функционирования отечественных предприятий характеризуются кризисными явлениями, экономической и политической нестабильностью, жесткой конкуренцией на рынке, поэтому эффективное формирование и реализация концепции маркетинга персонала в процессе функционирования становится для отечественных предприятий главным условием выживания, достижением поставленных целей, обеспечением их развития. Это обуславливает актуальность и своевременность темы диссертационной работы Чумаченко Г.В.

Содержание автореферата позволяет сделать вывод, что в диссертационной работе получены результаты, имеющие научную новизну и практическую значимость. Автором в работе рассмотрены теоретические основы развития маркетинга персонала, определены структурные вызовы в организации маркетинга персонала, исследованы современные направления развития рыночной политики компаний на основе концепции маркетинга персонала, изучены возможности рекрутингового маркетинга как основы формирования благоприятного имиджа компании, определены направления формирования маркетинга отношений как элемента корпоративной стратегии в управлении персоналом с целью повышения его лояльности, представлен научно-методический подход к оценке имиджа компании с точки зрения работников и предложена модель оценки имиджа компании на основе концепции маркетинга персонала.

Научные положения, выводы и рекомендации, представленные в работе, отличаются новизной, обоснованностью и достоверностью. Практическая значимость результатов диссертационного исследования подтверждена справками о внедрении. Основные результаты диссертационной работы опубликованы в 35-ти научных работах, в том числе 2-х монографиях, из которых одна авторская, 17 статьях в рецензируемых научных изданиях.

Заслуживает внимания предложенный автором комплекс мероприятий по управлению кадровой безопасностью в качестве фактора развития маркетинга персонала, который основан на совокупности мер и действий, направленных на обеспечение безопасности и защиты информации, касающейся кадровой и персональной сферы работников организации и отличается непрерывным процессом управления кадровыми рисками, что

позволит обеспечить высокий уровень доверия и уважение сотрудников, репутации и бренда, привлекательности для потенциальных сотрудников, соответствие норм законодательства, нивелирование рисков и потерь (с.13-14).

Положительно следует отметить разработки автора по оценке имиджа компании на основе предложенного научно-методического подхода, который обосновывает взаимосвязь индекса имиджа компании и индекса постоянства кадров, взаимосвязь имиджа компании (индекса постоянства кадров) и эффективности деятельности компании, что позволит оптимизировать подходы к рекрутингу, удержанию сотрудников и улучшению эффективности деятельности компании в целом (с. 19-22).

Положительно следует оценить разработанный автором механизм управления персоналом на основе маркетингового подхода, являющийся базисом организации трансформационных процессов на этапе разработки кадровой политики в контексте маркетинга, основанного на системном сочетании целей, принципов, функций и технологий, обеспечивающих реализацию процесса маркетинга персонала на предприятии. Его применение позволит оценить эффективность кадровой политики, выявить проблемные места и определить, какие меры необходимо предпринять для улучшения работы с персоналом.

Следует отметить, что предложенные в диссертационной работе научные идеи, научно-методические подходы и выводы могут быть использованы для решения актуальных проблем маркетингового управления персоналом в практической деятельности предприятий различных форм собственности, а разработанные рекомендации по реализации концепции маркетинга персонала могут стать основой для дальнейших исследований в области совершенствования кадровой политики.

Вместе с тем, к тексту автореферата имеются некоторые замечания и вопросы, требующие уточнения:

1) на стр. 11 автореферата автор рассматривает результативность труда в качестве ключевого фактора развития маркетинга персонала. А далее по тексту рассматривает показатели культуры труда, которые способствуют росту результативности труда. Целесообразно пояснить, с помощью каких показателей оценивается результативность труда персонала? Или для этих целей автором рекомендуется рассматривать только показатели культуры труда?

2) в автореферате следовало бы дать более подробную характеристику рекомендациям по управлению кадровыми рисками в зависимости от стадии жизненного цикла организации;

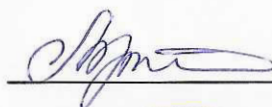
3) следовало дать пояснения относительно направлений использования инновационных кадровых технологий, указанных в представленном на рисунке 9 (с. 24) механизме управления персоналом на основе маркетингового подхода.

Тем не менее, указанные замечания не снижают научной и практической значимости работы. Диссертация выполнена на актуальную тему, положения, выносимые на защиту, обладают научной новизной, теоретической и практической значимостью.

Таким образом, автореферат свидетельствует, что диссертационная работа соответствует критериям Постановления Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 «О порядке присуждения ученых степеней», предъявляемым к диссертациям на соискание доктора экономических наук, а автор диссертационной работы – Чумаченко Галина Валерьевна – заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности: 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (маркетинг).

Я, Бражникова Лариса Николаевна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных

Доктор экономических наук (08.00.04 –
Экономика и управление предприятиями
(по видам экономической деятельности),
профессор, заведующий отделом
государственного регулирования и
планирования экономики ГБУ
«Институт экономических исследований»



Л.Н. Бражникова

«28» июня 2024 года

Подпись Ларисы Николаевны Бражниковой
Зам. начальника отдела кадрового
обеспечения и управления персоналом



С.С. Шелудченко-Кузьменко

Контактные данные:

Государственное бюджетное учреждение «Институт экономических исследований»
283052, г. Донецк, ул. Университетская, 77

Тел.: +7 (856) 311-57-90

e-mail: econri@mail.ru