

Отзыв официального оппонента

Потемкина Валерия Константиновича о диссертации Гламазды Артема Витальевича на тему: «Совершенствование социально-психологических технологий кадрового менеджмента в организациях малого и среднего бизнеса», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по научной специальности 5.2.6 «Менеджмент»

Актуальность темы диссертационного исследования

Начиная с 80-х годов прошлого века проблема интенсификации общественного производства связывалась с формированием новых производственно-экономических и научно-технических образований, получивших название малого и среднего бизнеса. Основанием для этого стали интеграция разработок, продуктов и услуг в народно-хозяйственный комплекс страны. Однако на протяжении практически 10–25 лет, несмотря на появление новых законов и нормативов, организационно-управленческий и социальный механизм управления ограничивал доступность не только информационной, но и ресурсной базы в разработке новых товаров, инновационных по своей сути. А сам процесс управления не всегда связывался с так называемым «человеческим фактором», в основе которого социально-профессиональное взаимодействие различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Несмотря на это существующие разработки основ социального партнерства, социальной защиты участников трудового процесса, социально-трудовых отношений, моделирования социально-психологического климата (М. С. Каган, Б. Д. Парыгин, В. К. Потемкин, П. П. Дерюгин, В. Я. Ельмеев, Д. П. Гавра, В. П. Галенко, В. А. Ядов и др.) были востребованы, но лишь косвенно.

Предпочтение в практической деятельности отдавалось западным наработкам периода начала 20-го века и разработкам западных школ, сформировавшихся на рубеже 70–80 годов (П. Вейзе, К. Эрроу, К. Бруннер, О. Нейто, Р. Трильфе и др.).

Принимая во внимание факт развития малого и среднего бизнеса в отдельных отраслях народно-хозяйственного комплекса, А. В. Гламазда совершенно правомерно и обоснованно предложил оригинальное исследование процессов актуализации применения социально-психологических технологий формирования кадрового менеджмента в

организациях малого и среднего бизнеса. При этом автор подверг углубленному анализу новых черт управленческого взаимодействия различных профессиональных и статусных групп работников, функциональное распределение профессиональных обязанностей, условий делегирования полномочий, истоков появления конфликтных ситуаций и социального механизма их преодоления. Кроме того, автор вскрыл системные противоречия в социальных отношениях работников, в процессах удовлетворения потребностей (как материальных, так и духовно-нравственных), факторов снижения доверия друг другу в процессе межпрофессиональных и общественных коммуникаций. По сути, автор сделал «опережающий шаг» в преодолении противоречий, формировании инициативы, творчества, экономического мышления, инновационности в управлении. В частности, автор обосновал теоретически и эмпирически социально-управленческие технологии, позволяющие показать прозрачность, доступность и эффективность взаимодействия работников при решении общественных задач.

Социальные технологии, используемые в диссертационной работе, позволяют установить рефлексию работников на основе управленческих решений, выявляя спектр нерешенных задач в части обеспечения необходимыми ресурсами производственной деятельности, и, пожалуй, сформировать понимание неопределенности и рисков в сложившейся эксплуатационно-производственной сфере предприятий.

Автор также рассматривает возможности нейромеджмента как дополнительного источника данных о внимании, нагрузке и реакциях человека в рабочих ситуациях. Само обращение к таким методам оправдано, если результаты помогают уточнить управленческую проблему и сопоставляются с наблюдением, беседой и показателями работы. Аппаратная диагностика не дает готового решения о сотруднике и не заменяет анализа условий его труда. Для исследования существенно именно определение места этих методов в общей системе кадрового менеджмента и границ выводов, которые можно сделать на их основе.

Таким образом, исследование А.В. Гламазды обращено к существенной для кадрового менеджмента задаче: связать состояние трудового коллектива, действия руководителя и результаты организации в единой логике управленческого анализа. Оно выполнено в русле актуальной научной проблематики и ориентировано на решение значимой научной-практической задачи — развитие социально-психологических технологий кадрового менеджмента в организациях малого и среднего бизнеса. Поставленные

автором цель и задачи логично вытекают из содержания исследуемой проблемы и в полной мере соответствуют теме диссертационной работы.

Область исследования

Диссертационное исследование соответствует паспорту научной специальности 5.2.6. «Менеджмент», в частности п. 11 – организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Лидерство в организации. Управление конфликтами. Организационная культура; п. 23 – теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами»; п. 25 – формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Модели и методы стимулирования менеджеров».

Объектом исследования автор определяет системой кадрового менеджмента организаций малого и среднего бизнеса, рассматриваемым в контексте восприятия и применения социально-психологических инструментов кадрового менеджмента, включая их использование в формировании управленческих решений, совершенствовании организационного поведения и повышении эффективности функционирования компаний. Предмет исследования представлен организационно-управленческими отношениями и процессами, возникающие при совершенствовании и внедрении новых социально-психологических инструментов кадрового менеджмента в организациях малого и среднего бизнеса, включая взаимодействие руководства и работников, механизмы адаптации инструментов его регулирования и их влияние на качество и исполнение управленческих решений. Такая постановка объекта и предмета исследования является корректной, логически непротиворечивой и соответствует управленческой ориентации содержания диссертации.

Степень обоснованности научных положений и выводов

Логика диссертации последовательно ведет от теоретического анализа к исследованию управленческой практики и прикладным предложениям. В первой главе рассмотрены развитие социально-психологического управления, состав его инструментов и зарубежные подходы (с. 25–86). Во второй главе изложены методика и результаты опроса руководителей организаций малого и среднего бизнеса, а также выделены факторы, влияющие на внедрение инструментов (с. 87–128). Третья глава содержит

дорожную карту, результаты ее апробации и программу подготовки руководителей (с. 129–194).

Эмпирическую основу социологического опроса составили ответы на сформулированные вопросы 60 экспертов управленческого звена малого и среднего бизнеса Ростовской области, Москвы и Севастополя. Анкета и результаты обработки эмпирических материалов приведены в работе и приложениях. Автор сопоставляет мнения респондентов с характеристиками организаций и использует балльные оценки развития соответствующих практик. В частности, 25% обследованных организаций отнесены к группе с крайне низким уровнем применения рассматриваемых методов, еще 48,33% — к группе с умеренно низким уровнем (табл. 2.4, с. 108). Эти данные помогают понять, почему предлагаемая программа обучения руководителей занимает в исследовании заметное место.

Прикладные положения проверялись на примере ООО «СКС», занятого торговлей сантехническим оборудованием, и ООО «Лайт», работающего в электронной коммерции. В диссертации описаны исходные организационные затруднения, предпринятые меры и изменение кадровых и экономических показателей (с. 165–182).

Как следствие, в работе приведено практикоориентированное обоснование взаимодействия различных групп персонала, установлен личностный профиль руководящего состава коллектива, установлены ценностные ориентации работников, мотивы и смыслы их участия в управленческой работе.

Научная новизна и результаты исследования

Научную новизну диссертационного исследования определяет оригинальный подход к организационно-управленческой деятельности предприятий малого и среднего бизнеса, к выбору и обоснованию социально-психологических методов принятия управленческих решений и формированию социальной платформы применения современных технологий, обеспечивающих деятельность различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. В частности:

1. В диссертации уточнена роль использования социально-психологических методов в организационно-управленческой деятельности предприятий малого и среднего бизнеса. Автор теоретически и эмпирически определяет социальные контуры социально-психологического климата в коллективе, факты социального самочувствия работников в процессе принятия и реализации управленческих решений, выявление условий, при

наличии которых в коллективах обеспечивается согласованная реализация управленческих решений (с. 14–15, 25–67).

2. Систематизированы в конкретном виде управленческой деятельности инструменты развития мотивации персонала на решение общественно значимых задач, участие в деконфликтизации организационных, социальных и управленческих процессов, в которых прямо и опосредованно участвуют работники предприятий. В работе обосновывается необходимость использования в управленческой деятельности предприятий нейротехнологий и определяется среда, в которой обеспечиваются существующие и разрабатываемые в перспективе механизмы влияния на сознание и мыслительный процесс работников в инновационной деятельности, совершенствования алгоритма мышления, обучения и активного включения работников в созидательную деятельность (с. 40–67).

3. Осуществлено исследование степени применимости данных технологий социального управления малым и средним бизнесом, выделение в качестве наиболее эффективных методов рассматриваемых технологий, ориентированных на человекоориентированное управление, в структуре которых представлены социальное партнёрство, социальные отношения, социальные мотивы и смыслы, социальная защита работников (с. 68–86).

4. Вполне аргументированно автор устанавливает спектр проблемных вопросов соотнесения желаний и возможностей развития предприятий малого и среднего бизнеса и их модернизации на основе управленческой интерпретации аналитических показателей конкретных результатов работы; определения уровня профессиональных компетенций руководящего состава, соответствующих использованию информационно-цифровых технологий и искусственного интеллекта; взаимодействия в решении общественно значимых задач с органами регионального управления (Ростов-на-Дону, Севастополь); включённости в отраслевые технологии производства товаров и услуг с учётом специфических особенностей деятельности предприятий малого и среднего бизнеса (с. 91–128).

5. Разработана дорожная карта, которая связывает диагностику организационной среды и постановку целей с выбором методов мотивации, коммуникации, обучения и последующим контролем изменений. В диагностический этап автор включает ЭЭГ, полиграф и оценку восприятия информации; результаты мониторинга предлагается использовать для корректировки действий руководства (рис. 3.3; табл. 3.4, с. 143–164).

6. Предложена программа подготовки руководителей, охватывающая командное взаимодействие, коммуникацию, лидерство, мотивацию и работу с конфликтами. Теоретические блоки дополнены разбором ситуаций, ролевыми заданиями, проектной работой и проверкой освоения материала (табл. 3.12, с. 188–194).

Теоретическая и практическая значимость полученных результатов

Теоретическое значение диссертации связано с уточнением состава социально-психологических технологий кадрового менеджмента и условий их совместного применения в малом и среднем бизнесе. Сравнение зарубежных практик и анализ факторов внедрения дают основание обсуждать не только перечень инструментов, но и порядок их выбора для организации с определенным масштабом и уровнем управленческой подготовки. Материалы могут использоваться в исследованиях организационного поведения и при подготовке учебных курсов по управлению персоналом.

Практическое значение имеют дорожная карта и программа обучения руководителей. В ООО «СКС» после внедрения описанного комплекса мер текучесть кадров, согласно таблице 3.6, изменилась с 23,07% до 5,88%, численность персонала — с 52 до 68 человек (с. 170). В ООО «Лайт» таблица 3.8 фиксирует изменение текучести с 25% до 0% и увеличение численности с 8 до 15 человек (с. 172–173). Эти наблюдения показывают, какие показатели автор предлагает отслеживать при внедрении. Вместе с тем сравнение периодов «до» и «после» само по себе не позволяет приписать все изменения только указанным мерам.

Результаты исследования представлены в 17 научных работах, в том числе в 7 публикациях в изданиях из перечня ВАК, и обсуждались на научно-практических конференциях. Автореферат отражает основные положения диссертации, ее структуру и результаты апробации.

Замечания и вопросы по диссертационной работе

При положительной оценке замысла и полученных результатов считаю необходимым отметить следующее.

1. Диссертация написана в так называемом «междисциплинарном стиле», что не позволило автору использовать устоявшуюся терминологию, характерную для социологии управления, социальной психологии и экономической социологии, однако это не оказало влияния на новизну представленного диссертационного материала.

2. В параграфе 1.3 сопоставлены американский, немецкий, шведский и японский подходы к управлению персоналом (с. 68–86). Вместе с тем критерии выбора отдельных практик для российских организаций малого и среднего бизнеса могли быть изложены подробнее. Необходимо обоснование того, какие элементы этих подходов автор считает применимыми в первую очередь и что необходимо изменить при их переносе в российскую управленческую среду.

3. По итогам опроса выделены финансовые возможности организации, компетенции руководителей, региональные и отраслевые условия внедрения социально-психологических инструментов (с. 91–128). Представляется полезным уточнить, как именно эти факторы определяют выбор мер на начальном этапе дорожной карты, а также какие инструменты автор предложил бы организации с ограниченным бюджетом и невысокой управленческой подготовкой.

4. Апробация проведена в ООО «СКС» и ООО «Лайт», различающихся по численности персонала и сфере деятельности (с. 165–173). Полезно было бы разграничить то, какие этапы дорожной карты оказались общими для обеих организаций, а какие меры пришлось менять с учётом их особенностей. Такое сопоставление помогло бы точнее определить границы применения предложенного подхода.

5. Дорожная карта предусматривает контроль результатов и корректировку управленческих действий (с. 160–164). Вместе с тем порядок выбора показателей для такого контроля можно раскрыть подробнее. Уточнить, какие изменения автор рекомендует отслеживать сначала и при каких результатах следует пересматривать выбранные меры.

Приведенные замечания касаются условий применения авторских рекомендаций, а также не отменяют самостоятельного значения разработанной автором дорожной карты и не снижают общей положительной оценки диссертации.

Соответствие диссертации требованиям и общая оценка

Диссертация Гламазды Артема Витальевича «Совершенствование социально-психологических технологий кадрового менеджмента в организациях малого и среднего бизнеса» представляет собой самостоятельное завершённое исследование по научной специальности 5.2.6 «Менеджмент». Ее предмет и результаты соответствуют направлениям специальности, связанным с организационным поведением, управлением персоналом и подготовкой управленческих кадров. Работа содержит положения, обладающие научной новизной, и рекомендации,

представляющие практический интерес для организаций малого и среднего бизнеса.

С учетом высказанных замечаний полагаю, что диссертация соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор, Гламазда Артем Витальевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по научной специальности 5.2.6 «Менеджмент».

Официальный оппонент

Заслуженный деятель науки РФ, доктор экономических наук,
профессор, научный руководитель кафедры социологии и управления
персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического
университета

«13» октября 2026 г. В. К. Потемкин

«13» октября 2026 г.



Российская Федерация, 191023 наб. канала Грибоедова, 30/32 ауд. 3018
Телефон: +7 (812) 310-47-19; моб. 8(911) 941-72-73
Адрес электронной почты: valpot49@gmail.com
Адрес сайта организации основного места работы: <https://unecon.ru>