В диссертационный совет ЮФУ 801.03.08
на базе факультета управления
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

ОТЗЫВ НА АВТОРЕФЕРАТ

диссертации Гламазды Артема Витальевича на тему
«Совершенствование социально-психологических технологий кадрового менеджмента в организациях малого и среднего бизнеса»,
представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что качество кадровых решений напрямую зависит от того, насколько руководитель учитывает поведение работников и условия их взаимодействия. Для малого и среднего бизнеса указанная зависимость приобретает особую значимость, поскольку ограниченные ресурсы повышают хозяйственное значение мотивации, устойчивости кадрового состава и согласованности выполнения задач. Исследование А.В. Гламазды обращено к данным обстоятельствам и предлагает методическое обеспечение совершенствования социально-психологических технологий управления. Актуальность работы связана также с усложнением управленческой деятельности: повышенная нагрузка, особенности восприятия информации и эмоциональные реакции участников организационного взаимодействия требуют внимания при выборе кадровых инструментов.

В научном отношении заслуживают внимания положения, связанные с развитием теоретических представлений о кадровом менеджменте. Авторская трактовка социально-психологического управления соединяет воздействие на психологические состояния, мотивационные механизмы и социальные взаимодействия с согласованием интересов работников и целей организации. Данное построение позволяет соотносить инструменты с различными сторонами организационного поведения. Нейроменеджмент занимает в этой системе положение междисциплинарного аналитико-методического подхода.

Существенное значение имеет разработка порядка внедрения технологий, представленная, в частности, дорожной картой, которая связывает определение целей, диагностику и реализацию мероприятий с мониторингом и обратной связью. Включение нейродиагностики с применением электроэнцефалографии и полиграфа конкретизирует нейроориентированную составляющую исследования. В описании апробации диагностические сведения используются как дополнительный аналитический материал, а их интерпретация с привлечением внешнего квалифицированного эксперта получает управленческое продолжение в изменении рабочей среды, распределении нагрузки и совершенствовании коммуникаций.

Прикладная часть исследования подкреплена апробацией. Реализованные мероприятия затрагивали нематериальную мотивацию, взаимодействие подразделений и распределение управленческих функций в организациях. В автореферате отмечены снижение текучести кадров и коммуникативных барьеров, повышение согласованности выполнения задач и приведена экономическая оценка внедрения. Эти материалы позволяют оценить содержание разработок и опыт их применения в действующих организациях.

Наряду с положительной оценкой представленных результатов целесообразно уточнить отдельные аспекты.

Во-первых, авторское определение охватывает психологические состояния отдельных работников и социальные взаимодействия в организации. В связи с этим возникает вопрос: как соотносятся индивидуальный и групповой уровни социально-психологического управления? Представляет интерес более подробное пояснение того, как личностные особенности работников учитываются во взаимосвязи с групповыми нормами и организационной культурой.

Во-вторых, внедрение рекомендаций предполагает развитие коммуникаций и обратной связи, поэтому желательно подробнее раскрыть формы участия работников в обсуждении организационных изменений. Каким образом их оценки и предложения учитывались при реализации

мероприятий в исследованных компаниях? Такой материал дополнил бы характеристику подхода с точки зрения вовлечённости персонала.

Указанные вопросы относятся к раскрытию отдельных сторон авторского исследования и носят дискуссионный характер. Что немаловажно, они не снижают научной и прикладной ценности полученных результатов.

В целом автореферат производит положительное впечатление. Тема исследования актуальна, теоретические положения обладают научной значимостью, а практические результаты подтверждены апробацией в действующих организациях. Автор демонстрирует междисциплинарный подход, соединяющий кадровый менеджмент, социальную психологию и нейроменеджмент. Высказанные замечания носят уточняющий и дискуссионный характер и не влияют на общую положительную оценку работы. Диссертационное исследование А.В. Гламазды заслуживает положительной оценки, а его автор — присуждения искомой учёной степени кандидата экономических наук по научной специальности 5.2.6. Менеджмент.

Доцент кафедры инноватики и
технологического предпринимательства
кандидат экономических наук, доцент **Щипанов Евгений Федорович**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования Санкт-Петербургский государственный
электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина)

Контактные данные
E-mail: efshchipanov@etu.ru
Тел.: +7 812 346-44-86
Адрес: 197022, Санкт-Петербург, улица Профессора Попова, дом 5, корпус 5,
каб. 5302.

ОТДЕЛ КАДРОВ
ПОДПИСЬ
НАЧ. ОК
ЗАВЕРЯЮ:
М.В. СОКОЛОВА
2026
"22" 10