

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 по специальности 5.2.6. Менеджмент**

В современных условиях развитие организаций малого и среднего бизнеса предусматривает повышение качества кадрового менеджмента. Ограниченность ресурсов обуславливает значительную зависимость результатов хозяйственной деятельности организаций от согласованности действий работников, устойчивости мотивации и компетентности руководителей. Разрозненное применение социально-психологических методов и инструментов затрудняет решение взаимосвязанных проблем организационного поведения. В данном контексте разработка методического обеспечения, связывающего диагностику потребностей предприятия с выбором управленческих мероприятий и подготовкой руководителей, определяет актуальность исследования А. В. Гламазды.

Использование автором элементов нейромениджмента расширяет возможности изучения психологических и когнитивных факторов управления, помогает раскрыть истинные мотивы принятия управленческих решений. Учет нагрузки, особенностей внимания и эмоциональных реакций работников существенен для анализа причин организационных затруднений и обоснования кадровых решений. В автореферате данное направление рассматривается в связи с конкретными задачами совершенствования управленческой практики малого и среднего бизнеса.

Научный вклад соискателя состоит в разработке взаимосвязанных теоретических и методических положений. Уточнено содержание социально-психологического управления через согласование интересов работников и целей организации. Предложена классификация инструментов, объединяющая мотивацию, управление конфликтами, обучение и лидерство. Нейромениджмент обоснованно представлен как междисциплинарный аналитико-методический подход, дополняющий их применение. Такое разграничение имеет значение для систематизации инструментария кадрового менеджмента. Разработана типология зарубежных систем управления, которая

учитывает различия в ценностях, мотивационных механизмах и организационном взаимодействии. Ее исследовательская ценность заключается в обосновании направлений адаптации зарубежных практик к российским условиям. Эмпирическая часть работы включает опрос 60 руководителей организаций Ростовской области, Москвы и Севастополя. Полученные материалы позволили систематизировать факторы внедрения социально-психологических инструментов: финансовые возможности предприятий, компетенции руководителей, региональные условия и отраслевую специфику. Прикладное развитие этих результатов представлено дорожной картой совершенствования кадрового менеджмента, которая связывает постановку целей и диагностику с реализацией мероприятий, мониторингом и обратной связью. Включение нейродиагностики с применением электроэнцефалографии и полиграфа предусматривает использование дополнительных сведений о состоянии работников при проектировании управленческих воздействий.

Методическое значение разработки состоит в последовательности перехода от выявления организационной проблемы к выбору соответствующих инструментов. Самостоятельный результат исследования составляет программа подготовки руководителей организаций. Предложенные шесть учебных блоков предусматривают освоение социально-психологического инструментария посредством тестирования, решения кейсов, ролевого моделирования и практической работы в подразделениях. Подготовка управленческих кадров включена в общий процесс внедрения изменений, что придает предложенным рекомендациям организационную завершенность.

Практическая значимость работы раскрывается в апробации ее основных результатов на предприятиях-партнерах (ООО «Лайт», ООО «СКС»). Мероприятия охватывали совершенствование коммуникаций, нематериальной мотивации и распределения управленческой нагрузки. Пять линейных руководителей прошли специализированный тренинг. По сведениям автореферата, внедрение сопровождалось снижением текучести кадров и коммуникативных барьеров, повышением согласованности выполнения управленческих задач. Представлены также организационные и экономические результаты апробации.

Положительно оценивая исследование, считаю целесообразным в порядке научной дискуссии отметить следующие вопросы.

1. В авторском определении социально-психологического управления существенное место занимает согласование интересов работников с целями организации. Представляется полезным уточнить, какие принципы обеспечивают такое согласование в условиях малого и среднего бизнеса и как

они отражаются в предложенной классификации инструментов кадрового менеджмента, что позволило бы полнее раскрыть теоретическое содержание авторского подхода.

2. Автор включает нейродиагностику в систему совершенствования кадрового менеджмента. В данном случае интерес представляет уточнение того, как ее результаты соотносятся с данными организационного анализа при выборе мероприятий по мотивации, распределению нагрузки и развитию коммуникаций. Такое пояснение позволило бы полнее раскрыть управленческое содержание предложенного подхода и место нейромениджмента в принятии кадровых решений.

Указанные вопросы направлены на уточнение возможностей применения авторских разработок. Они носят дискуссионный характер и не снижают положительной оценки научной новизны, теоретической и практической значимости исследования.

Судя по автореферату, диссертация А. В. Гламазды представляет собой самостоятельную завершенную научно-квалификационную работу, в которой предложено решение актуальной задачи совершенствования кадрового менеджмента в организациях малого и среднего бизнеса. Полученные результаты развивают теоретические представления о социально-психологическом управлении и имеют прикладное значение. Содержание работы соответствует научной специальности 5.2.6. Менеджмент.

Гламазда Артем Витальевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

профессор кафедры
организации производства
и инновационной деятельности
д.э.н., профессор



Мокрушин Александр Александрович

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени
И. Т. Трубилина»

Личную подпись тов.

ЗАВЕРЯЮ: 

НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА КАДРОВ

М. И. УДОВИЦКАЯ

Контактные данные

E-mail: org-proizv@kubsau.ru, тел. +7 (861) 221-56-64

Адрес

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени
И. Т. Трубилина»

350044, Россия, г. Краснодар, ул. Калинина, 13.

