В диссертационный совет ЮФУ801.03.08 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 по специальности 5.2.6. Менеджмент

Актуальность темы исследования. Развитие предприятия связано со способностью преобразовывать финансовые, технологические и кадровые ресурсы в устойчивые результаты деятельности. Данный процесс осуществляется через решения и действия людей, поэтому хозяйственная результативность зависит от согласованности профессионального взаимодействия, качества руководства и готовности сотрудников участвовать в организационных изменениях. Несомненно, можно утверждать, что изучение этих зависимостей составляет важную задачу науки управления. Актуальность исследования определяется задачами повышения производительности труда, сохранения профессионального потенциала предприятий и совершенствования кадровых решений.

Цифровизация деятельности предприятий и изменение требований к квалификации повышают потребность в развитии компетенций работников и руководителей. Малые и средние предприятия в данном контексте испытывают особые трудности с привлечением и удержанием квалифицированного персонала, а технологические изменения расширяют круг необходимых навыков, что усиливает значение подготовки управленческих кадров и обоснованного использования человеческого потенциала организации.

Современные исследования раскрывают социально-психологическую сторону технологических преобразований, поскольку внедрение цифровых инструментов сопровождается изменением коммуникаций, способов выполнения задач и требований к адаптации сотрудников. Также значимое место занимают стресс, ощущение изоляции и эмоциональное истощение. С каждым годом растет значимость организационной поддержки работников, командного взаимодействия и подготовки руководителей к управлению изменениями. Вопросы мотивации и психоэмоционального состояния персонала получают непосредственную связь с условиями хозяйственной деятельности.

Научная ценность представленного исследования прежде всего выражается в соединении двух задач: развития управленческих компетенций руководителей и совершенствования способов работы с персоналом. Автор последовательно рассматривает условия, при которых социально-психологический инструментарий становится частью действующей системы управления организацией, именно эта связь определяет содержательное единство полученных результатов.

Управленческое значение и применение разработок. Среди предложений соискателя одним из важных результатов является систематизация

зарубежного опыта. Автор предложил классификацию принципов социально-психологического управления на основе сопоставления американской, немецкой, японской и шведской моделей менеджмента. В основу сравнения положены механизмы мотивации, особенности лидерства, организация взаимодействия и способы координации поведения сотрудников. Такой подход позволяет раскрыть содержательные основания управленческих практик и определить условия их применения. Значение выполненной систематизации связано с учетом национальных ценностей, характера иерархических отношений и представлений об индивидуальной и коллективной ответственности. Данные характеристики помогают объяснить различия в восприятии стимулов, требований руководителя и форм совместной работы. Для кадрового менеджмента подобное объяснение существенно: результативность управленческого воздействия зависит от того, как сотрудники понимают его назначение и насколько оно согласуется с принятыми в коллективе нормами взаимодействия.

Основываясь на компаративном анализе, автор обосновывает направления адаптации зарубежных подходов к российской практике. Таким образом создаются основания для выбора способов мотивации, управления конфликтами, обучения и лидерства с учетом особенностей конкретного предприятия. Практическая ценность результата заключается в возможности соотнести заимствуемые принципы с задачами организации, компетенциями руководителей и доступными ресурсами. Для малого и среднего бизнеса это особенно значимо при определении приоритетов кадровой работы и последовательности организационных изменений.

Среди предложений соискателя также заслуживает внимания программа подготовки руководителей. Включенные в нее шесть учебных блоков объединяют освоение теоретических положений, тестирование, решение управленческих кейсов, ролевое моделирование и практические задания. Такое решение однозначно отвечает потребностям малого и среднего бизнеса, в котором руководитель непосредственно влияет на мотивацию работников, характер взаимодействия и исполнение принятых решений. Ограниченность ресурсов повышает хозяйственную значимость его компетенций, а исследование способов совершенствования этой деятельности определяет практическую значимость диссертации.

Теоретическая оценка и вопросы для обсуждения. Перечисленные разработки опираются на уточненное автором понимание социально-психологического управления. В его содержании объединены целенаправленное воздействие на психологические состояния работников, мотивационные механизмы и социальные взаимодействия. Направленность этого процесса на согласование личностных интересов и организационных целей позволяет связать отдельные кадровые воздействия с результатами деятельности предприятия. В совокупности с классификациями инструментов и зарубежных принципов управления данное положение составляет теоретический вклад исследования.

Положительно оценивая работу, считаю полезным обсудить следующие вопросы.

1. **Теоретического уточнения заслуживает характеристика качества управленческих решений.** В автореферате она рассматривается как один из значимых результатов применения предложенных технологий.

Представляется целесообразным отчетливее разграничить обоснованность выбора кадрового воздействия и качество его исполнения. Как разработанная система связывает эти две стороны управленческой деятельности? Ответ позволил бы точнее раскрыть вклад отдельных компонентов авторского подхода в достижение организационного результата.

2. **Практический вопрос касается региональных возможностей использования результатов.** Автор учитывает доступность консультационных услуг и мер поддержки среди условий внедрения, но, вместе с тем, перспективы применения разработок организациями инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства обозначены менее подробно. Какие элементы дорожной карты и программы подготовки руководителей могли бы стать основой совместных образовательных и консультационных проектов? Такое пояснение расширило бы представление о возможных способах распространения результатов исследования.

Данные замечания относятся к дополнительному раскрытию положений исследования и не снижают его положительной оценки.

Автореферат дает основания оценить диссертацию как завершенное самостоятельное исследование, содержащее решение научной задачи совершенствования социально-психологических технологий кадрового менеджмента. Полученные результаты обладают теоретической и практической значимостью, соответствуют содержанию специальности 5.2.6. Менеджмент. Поддерживаю присуждение Гламазде Артему Витальевичу ученой степени кандидата экономических наук по указанной специальности.

Пурыжова Людмила Викторовна

Кандидат экономических наук, доцент
Института экономики и управления
Балтийского федерального университета имени Иммануила Канта

Контактные данные:
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта»,
Институт экономики и управления, кафедра экономики и менеджмента
Адрес: 236029, г. Калининград, ул. Горького, д. 23, каб. 308
Телефон: +7 (4012) 59-55-95 #1509, e-mail: LPuryzhova@kantiana.ru
Специальность, по которой защищена диссертация:
08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

БФУ Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта
Департамент кадровой политики
Подпись Пурыжовой Л.В. заверяю
Романова Л.В.
20.10 2026 г.