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.** В организациях малого и среднего бизнеса качество кадрового менеджмента непосредственно влияет на устойчивость деятельности предприятия. Ограниченность финансовых и кадровых ресурсов повышает значение мотивации работников, согласованности их действий и компетентности руководителей, но разрозненное применение социально-психологических инструментов затрудняет решение взаимосвязанных проблем организационного поведения. Возникает потребность в технологиях, которые обеспечивают последовательный переход от диагностики этих проблем к выбору и реализации управленческих мероприятий.

Важным элементом является обращение автора к нейроменеджменту, что соответствует постановке задачи. В автореферате он рассматривается как междисциплинарный аналитико-методический подход, дополняющий социально-психологические инструменты управления. Сведения о когнитивной нагрузке, внимании и эмоциональных реакциях работников могут использоваться для уточнения причин организационных затруднений и обоснования управленческих воздействий. Это особенно значимо при изучении поведения руководителей в условиях напряженности и принятия сложных решений.

А. В. Гламазда обоснованно связывает совершенствование кадрового менеджмента с диагностикой потребностей предприятия, адаптацией инструментов к условиям его деятельности и подготовкой руководителей. Исследование отвечает научной и практической потребности в методическом обеспечении такого взаимодействия, учитывающем особенности российского малого и среднего бизнеса.

**Теоретико-методологическая база и научная новизна.** Работа опирается на теорию управления персоналом, организационного поведения, мотивации и лидерства. Эмпирическую основу составляет опрос 60 руководителей организаций Ростовской области, Москвы и Севастополя. Структура исследования последовательно связывает теоретический анализ, изучение управленческой практики и разработку рекомендаций.

Научная новизна раскрывается в шести взаимосвязанных результатах. Во-первых, уточнено содержание социально-психологического управления через согласование интересов работников и целей организации. Во-вторых,

авторская классификация объединяет мотивацию, управление конфликтами, обучение и лидерство, а нейроменеджмент в ней выступает дополняющим аналитико-методическим подходом. Типология зарубежных систем управления учитывает различия в ценностях и организационном взаимодействии, обосновывая адаптацию соответствующих практик к российским условиям.

Также систематизированы факторы внедрения инструментов: финансовые возможности, компетенции руководителей, региональные условия и отраслевая специфика. Разработана дорожная карта, связывающая диагностику с выбором мероприятий, их реализацией и обратной связью. Ее особенность состоит во включении этапа нейродиагностики с применением ЭЭГ и полиграфии. Программа подготовки руководителей предусматривает освоение инструментов посредством кейсов, ролевого моделирования и практической работы в подразделениях.

Теоретическая значимость работы определяется уточнением категориального аппарата кадрового менеджмента. Существенным считаю объединение диагностики, выбора инструментов и подготовки руководителей в единую последовательность управленческих действий, что придает подходу методическую целостность.

**Практическая значимость и апробация результатов.** Рекомендации апробированы в ООО «Лайт» (электронная коммерция) и ООО «СКС» (оптовая торговля санитарно-техническим оборудованием). Внедрение охватывало совершенствование коммуникаций, нематериальной мотивации и распределения управленческой нагрузки, а также специализированный тренинг для линейных руководителей. По сведениям автореферата, апробация сопровождалась снижением текучести кадров и коммуникативных барьеров, повышением согласованности выполнения задач, что характеризуют прикладную ценность разработок.

Основные положения обсуждались на десяти научно-практических конференциях и отражены в 17 научных работах, включая семь публикаций в изданиях перечня ВАК. Автореферат раскрывает научные результаты и их связь с задачами исследования.

**Замечания и дискуссионные положения.** Положительно оценивая работу, считаю целесообразным уточнить следующие вопросы.

редставляет интерес более подробное раскрытие принципов адаптации дорожной карты: какие этапы составляют общую основу, а какие мероприятия определяются отраслью, численностью персонала и подготовкой руководителей? Уточнение этих положений позволило бы полнее оценить возможности применения подхода в других организациях.

рограмма подготовки руководителей предусматривает практическое освоение инструментов. Желательно подробнее показать, как результаты тестирования, решения кейсов и работы в подразделениях используются для оценки компетенций и корректировки обучения, что раскрыло бы механизм непрерывного совершенствования кадрового менеджмента, заложенный в исследовании.

**Заключение.** Замечания носят дискуссионный характер и не снижают положительной оценки научной новизны, теоретической и практической значимости работы.

Судя по автореферату, диссертация А. В. Гламазды представляет собой завершенную научно-квалификационную работу, решающую актуальную задачу совершенствования кадрового менеджмента в малом и среднем бизнесе. Содержание исследования соответствует научной специальности 5.2.6. Менеджмент, а Гламазда Артем Витальевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по указанной специальности.

**Майданевич Юлия Петровна**, Доктор экономических наук (специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством), доцент, профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление» Федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет»

**Контактные данные**
E-mail: info@sevsu.ru
Тел.: +7 (8692) 43-50-02
**Адрес**
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Севастопольский государственный университет»
Фактический адрес: 299053, Россия, г. Севастополь, ул. Университетская, 33

Подпись
Удостоверяю Майданевич Ю.П.
Дирекция административных процессов
Заместитель директора по кадровой работе
Ю.Л. Кравцова
«06» января 2026 г.