ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА
на базе РАНХиГС при Президенте РФ
(созданного приказом проректора РАНХиГС от 24 сентября 2026 года
№ 01-17132/001, с изменениями от 29 сентября 2026 года № 01-17393/001)

по защите диссертации Задоренко Ильи Олеговича на тему: «Интеграция методов организационного поведения в системе управления персоналом», представленной на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Диссертация «Интеграция методов организационного поведения в системе управления персоналом», представленная на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент, выполнена на кафедре менеджмента и управления персоналом Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС.

Диссертация принята к защите на основании приказа проректора ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 24 сентября 2026 года № 01-17132/001, с изменениями от 29 сентября 2026 года № 01-17393/001.

Соискатель Задоренко Илья Олегович, 1984 года рождения, гражданин РФ.

В 2006 году Задоренко Илья Олегович окончил Кубанский государственный аграрный университет по специальности «Государственное и муниципальное управление», получив квалификацию менеджер - преподаватель. Диплом ВСВ 1089482, регистрационный номер №27 от 23.06.2006 года.

В период подготовки диссертации соискатель Задоренко Илья Олегович работал в ООО «СНС Холдинг», в должности директора по работе с розничными ключевыми клиентами по восточному региону Департамента торгового маркетинга и дистрибуции.

Научный руководитель диссертации – Адаменко Александр Александрович, доктор экономических наук, профессор, основное место работы - ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина», декан факультета «Финансы и кредит».

Официальные оппоненты:

– Плотников Владимир Александрович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры общей экономической теории и истории экономической мысли, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»;

– Ананченкова Полина Игоревна, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики и социологии здравоохранения,

ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко».

дали положительные отзывы.

Положительные отзывы на диссертацию также дали:

- Председатель диссертационного совета доктор экономических наук, профессор Проняева Людмила Ивановна, заведующий кафедрой «Экономика и экономическая безопасность» Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС.

- Члены диссертационного совета: доктор экономических наук, профессор Голикова Галина Викторовна, профессор кафедры экономики и управления организациями ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; доктор экономических наук, профессор Лытнева Наталья Алексеевна, профессор кафедры «Менеджмент и управление персоналом» Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС; доктор экономических наук, доцент Тронина Ирина Алексеевна, заведующий кафедрой менеджмента, маркетинга и государственного управления ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева»; доктор экономических наук, профессор Яшин Сергей Николаевич, заместитель директора Нижегородского института управления – филиала РАНХиГС.

Соискатель имеет по теме диссертации **15 печатных работ** общим объемом 6,25 п.л. (авторский вклад – 3,7 п.л.), опубликованных лично автором, включая:

Б. Статьи в изданиях, включенных в Перечень изданий, рекомендованных ВАК России для опубликования основных научных результатов диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук:

1. Задоренко И.О. Тенденции современного управления проектами в регионе / И. Л. Авдеева, И. О. Задоренко // Естественно-гуманитарные исследования. – 2022. – № 44(6). – С. 390-393 (0,6 п.л., авт. - 0,3 п.л.).
2. Задоренко И.О. Особенности управления персоналом в региональных проектах / С. А. Легостаева, И. О. Задоренко // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Т. 10, № 2. – С. 507-522 (0,7 п.л., авт. - 0,35 п.л.).
3. Задоренко И.О. Генезис и современное состояние организационного поведения в системе управления / Н. В. Захаркина, И. О. Задоренко // Прикладные экономические исследования. – 2023. – № 4. – С. 22-29 (0,6 п.л., авт. - 0,3 п.л.).
4. Задоренко, И. О. Организационно-управленческие подходы к развитию организационного поведения в системе управления персоналом / И. О. Задоренко, Т. А. Головина // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2024. – № 2. – С. 25-33 (0,8 п.л., авт. - 0,4 п.л.).

5. Задоренко, И. О. Влияние мотивации на формирование полей организационного поведения в системе управления персоналом / И. О. Задоренко // Вестник Академии знаний. – 2024. – № 1(60). – С. 513-518 (0,7 п.л.).

6. Задоренко, И. О. Развитие организационного поведения на основе управления благополучием персонала / И. О. Задоренко, А. А. Адаменко // Вестник Академии знаний. – 2025. – № 1(66). – С. 794-798 (0,6 п.л., авт. - 0,3

Д. Иные работы автора:

7. Задоренко, И. О. Группировка методов организационного поведения в системе управления персоналом / И. О. Задоренко, А. А. Адаменко // Актуальные проблемы научного и технологического обеспечения инновационного развития: сборник статей Международной научно-практической конференции, Омск, 27 марта 2025 года. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2025. – С. 44-46. (0,2 п.л., авт. - 0,1 п.л.).

8. Задоренко, И. О. Факторы формирования организационного поведения в системе управления персоналом / И. О. Задоренко // Интеллектуальный потенциал России 2024: Сборник статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Самара, 06 апреля 2024 года. – Стерлитамак: Общество с ограниченной ответственностью «Агентство международных исследований», 2024. – С. 111-113. (0,2 п.л.).

9. Задоренко, И. О. Особенности методов организационного поведения в современном управлении / И. Н. Горбова, И. О. Задоренко // Менеджмент новой реальности: концепция 5.0: Материалы XXI Международной научно-практической конференции, Орёл, 01–02 июня 2023 года. – Орел: Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева, 2024. – С. 57-61. (0,3 п.л., авт. - 0,15 п.л.).

10. Задоренко, И. О. Основные аспекты взаимодействия организационного поведения и организационной культуры / И. О. Задоренко // Перспективы формирования конкурентоспособной научной модели Российской Федерации: Сборник статей Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции с международным участием, Иркутск, 22 января 2024 года. – Уфа: ООО «Омега сайнс», 2024. – С. 94-96. (0,25 п.л.).

11. Задоренко, И. О. Основные отличия управления человеческими ресурсами от управления кадрами / В. В. Солодкин, И. О. Задоренко // Актуальные вопросы техники, науки, технологии: Сборник научных трудов национальной конференции, Брянск, 09–11 февраля 2023 года. – Брянск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Брянский государственный инженерно-технологический университет», 2023. – С. 322-323. (0,2 п.л., авт. - 0,1 п.л.).

12. Задоренко, И. О. Характеристики элементов организационного поведения в системе управления персоналом / Л. Л. Алехина, И. О. Задоренко // Современные тенденции развития менеджмента и

государственного управления. Материалы всероссийской научно-практической конференции (7 декабря 2023 года): Часть 1, Орёл, 07 декабря 2023 года. – Орёл: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2023. – С. 36-38. (0,3 п.л., авт. - 0,15 п.л.).

13. Задоренко, И. О. Система нематериального стимулирования персонала при формировании организационного поведения организации / И. О. Задоренко, В. В. Солодкин // Концепция «Общества знаний» в современной науке: Сборник статей Международной научно-практической конференции, Ижевск, 02 августа 2023 года. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2023. – С. 53-55. (0,2 п.л., авт. - 0,1 п.л.).

14. Задоренко, И. О. Формы тренинга персонала в управлении проектом / И. О. Задоренко // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе: сборник статей Международной научно-практической конференции, Уфа, 12 января 2023 года. Том Часть 2. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «ОМЕГА САЙНС», 2023. – С. 74-76. (0,2 п.л.).

15. Задоренко, И. О. Региональный аспект реализации национального проекта «Производительность труда» / Л. В. Тугачева, Д. С. Харитонов, Г. Ш. Хагуров, И. О. Задоренко // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления: Материалы всероссийской научно-практической конференции, Орёл, 01 декабря 2022 года. – Орёл: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2022. – С. 271-275. (0,4 п.л., авт. - 0,1 п.л.).

Диссертационный совет отмечает, что полученные И.О. Задоренко результаты исследований отличаются научной новизной и практической значимостью.

Научная новизна теоретических положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертации И.О. Задоренко, заключается в следующем:

1. выделены сущностные характеристики трансформирующегося организационного поведения персонала предприятий, формирующиеся под воздействием новых геополитических и социально-экономических факторов, к числу которых отнесены социальные нормы, установки, ценности, традиции, атрибуты, процессы интеракций и стереотипы социального поведения, которые поддерживаются и воспроизводятся каждым сотрудником как внутри, так и за пределами организации. Аргументировано обосновано, что в условиях фрагментации формальных практик управления человеческими ресурсами именно неформальные институты приобретают статус компенсаторного механизма адаптации.

2. разработан организационно-управленческий механизм интеграции и развития организационного поведения в системе управления персоналом. Основу новой модели поведения составляют ценности - принципы, определяющие поведение работников в различных операционных ситуациях.

Аргументированно обосновано, что приоритетная роль в трансформационном механизме принадлежит выравниванию ценностного уровня персонала. Предложенный механизм обеспечивает операционализацию ценностей, под которой понимается преобразование абстрактных принципов в конкретные, наблюдаемые и измеримые поведенческие индикаторы, доступные для восприятия каждым сотрудником. Процедура операционализации включает методическое обоснование выбора конкретных индикаторов; определение критериев отбора индикаторов и обеспечения их валидности.

3. предложен методический подход, обеспечивающий формирование и выявление детерминант организационного поведения на всех стадиях жизненного цикла современной организации. В отличие от существующих, объектом кадровых решений выступают детерминанты организационного поведения персонала, а не системы управления персоналом в целом; для каждой стадии жизненного цикла определены конкретные поведенческие характеристики, что создаёт основу для перехода к адресным управленческим воздействиям. Предложен математический аппарат количественной оценки разрыва между реальным и желаемым состоянием организационного поведения, базирующийся на теории нечётких множеств и методе анализа иерархий, что обеспечивает получение сопоставимых числовых показателей. Разработан алгоритм приоритизации управленческих воздействий, учитывающий вклад каждой детерминанты в общий разрыв, применение которого позволяет перейти от реактивного управления к проактивному формированию организационного поведения персонала.

4. усовершенствован инструментарий регулирования организационного поведения, ориентированный на активизацию участия персонала в социально-экономическом развитии предприятия. В отличие от существующих, авторский подход основан на комплексном сочетании: выявления ценностных разрывов посредством синергии методик Q12, OCAI и Q-методологии; перевода ценностных ориентаций в операционально измеримые поведенческие индикаторы; включения выделенных индикаторов в систему KPI и механизмы стимулирования; дифференцированного выбора кадровых управленческих решений на основе авторских матриц «удовлетворенность - вовлеченность», «удовлетворенность - лояльность», «лояльность - вовлеченность».

5. разработан адаптационный алгоритм интеграции организационного поведения в систему управления персоналом современной компании. Его отличительная особенность состоит в ориентации на ценностные разрывы. Авторский подход включает перевод желаемых поведенческих моделей персонала в конкретные наблюдаемые индикаторы с последующей интеграцией в КПЭ и систему признания, что обеспечивает практическую применимость. Обосновано применение цифровых агентов изменений для

непрерывной диагностики организационного поведения, что соответствует современным технологическим трендам и позволяет заменить дискретные ежегодные опросы мониторингом в режиме реального времени. Учет типа организационной культуры при выборе методов интервенции обеспечивает адаптивность алгоритма к разнообразным организационным контекстам.

Теоретическая значимость. Теоретическая ценность диссертационного исследования определяется тем, что его результаты расширяют и углубляют научные представления о систематизации инструментов, способствующих повышению эффективности управления организационным поведением персонала. Уточнено содержание концепции организационного поведения и ее концептуальные основания, что позволяет более целостно осмыслить ее место и функции в системе управления персоналом. Предложены и развиты методические подходы к интеграции и развитию организационного поведения в системе кадрового менеджмента, что создаёт предпосылки для повышения обоснованности управленческих решений. Существенным вкладом является развитие теоретических основ управления организационным поведением с опорой на ценностный подход, что дает возможность выстраивать более комплексные и интегрированные модели поведения, нацеленные на согласование интересов организации и сотрудников.

Практическая значимость. Практическая ценность работы заключается в создании прикладного инструментария, трансформирующего теоретические положения в конкретные алгоритмы управления организационным поведением персонала. Усовершенствован инструментарий регулирования организационного поведения, обеспечивающий включение персонала в социально-экономическое развитие предприятия, его основой выступает разработанный комплекс мер, включающий повышение лояльности сотрудников на ценностной основе, типологизацию управленческих стилей и реинжиниринг организационной структуры предприятия. Разработанная модель идентификации детерминант организационного поведения на всех этапах жизненного цикла современной организации формируют основу для комплексного и системного подхода к управлению персоналом, что создает благоприятные предпосылки для функционирования и стратегического развития предприятий.

Диссертационный совет отмечает, что диссертация Задоренко Ильи Олеговича соответствует: п. 11. «Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Лидерство в организации. Управление конфликтами. Организационная культура», действующего Паспорта научной специальности 5.2.6. Менеджмент.

Основные выводы и научно обоснованные предложения диссертанта были представлены и получили положительную оценку на различных всероссийских и международных научно-практических конференциях.

Оценка достоверности представленных в диссертации результатов исследования обеспечена: основательной опорой на широкий спектр исследований отечественных и зарубежных ученых; применением методов, адекватных цели и задачам; надежностью эмпирических результатов; апробацией основных положений и результатов.

На заседании «16» октября 2026 года диссертационный совет принял решение присудить Задоренко Илье Олеговичу ученую степень кандидата экономических наук по специальности: 5.2.6. Менеджмент.

В голосовании приняли участие 5 членов диссертационного совета. Проголосовали: «ЗА» - 5; «ПРОТИВ» - нет; «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - нет.

Председатель
диссертационного совета Л.И. Проняева

«16» октября 2026 г.

Протокол об итогах голосования

заседания диссертационного совета на базе РАНХиГС при Президенте РФ (созданного приказом проректора РАНХиГС от 24 сентября 2026 года № 01-17132/001, с изменениями от 29 сентября 2026 года № 01-17393/001)

по защите диссертации Задоренко Ильи Олеговича на тему: «Интеграция методов организационного поведения в системе управления персоналом», представленной на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент

№ 1 от 16 октября 2026 г.

Состав диссертационного совета:
1. доктор экономических наук, профессор Проняева Людмила Ивановна – председатель Диссертационного совета;
2. доктор экономических наук, профессор Голикова Галина Викторовна;
3. доктор экономических наук, профессор Лытнева Наталья Алексеевна;
4. доктор экономических наук, доцент Тронина Ирина Алексеевна;
5. доктор экономических наук, профессор Яшин Сергей Николаевич;

Официальные оппоненты:
1. доктор экономических наук, профессор Плотников Владимир Александрович;
2. кандидат экономических наук, доцент Ананченкова Полина Игоревна.

Подсчет голосов при открытом голосовании по вопросу о присуждении Задоренко Илье Олеговичу ученой степени кандидата экономических наук.

Состав диссертационного совета утвержден в количестве 5 человек.
Присутствовало на заседании 5 членов совета.

Результаты голосования по вопросу о присуждении ученой степени кандидата экономических наук Задоренко Илье Олеговичу:

за – 5 (пять);
против – нет;
воздержались – нет.

Председатель диссертационного совета Л.И. Проняева