ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА
на базе РАНХиГС при Президенте РФ
(созданного приказом проректора РАНХиГС
от 08 октября 2026 г. № 01-17928/001)

по защите диссертации Солодкина Вадима Владимировича на тему: «Совершенствование стратегий стимулирования при управлении персоналом крупной компании», представленной на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент.

Диссертация «Совершенствование стратегий стимулирования при управлении персоналом крупной компании», 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 08 октября 2026 г. № 01-17928/001.

Соискатель Солодкин Вадим Владимирович, 1981 года рождения.

В 2012 году Солодкин Вадим Владимирович окончил Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего профессионального образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» по специальности «Менеджмент организации» с присуждение квалификации «Менеджер», диплом КН №01555, регистрационный номер 11036 от 10 июня 2012 года.

В период подготовки диссертации соискатель Солодкин Вадим Владимирович работал в Обществе с ограниченной ответственностью «РН-Проектирование Добыча», начальником управления инженерных изысканий, г. Краснодар.

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:

– кандидат экономических наук, доцент Ананченкова Полина Игоревна, (заведующий кафедрой экономики и социологии здравоохранения, ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко»);

– доктор экономических наук, профессор, Долженко Руслан Алексеевич (профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»).

дали положительные отзывы.

Положительные отзывы на диссертацию также дали:

- Председатель диссертационного совета доктор экономических наук, профессор Головина Татьяна Александровна, и.о. заведующего кафедрой «Менеджмент и управление персоналом» 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 Проняева Людмила Ивановна, заведующий кафедрой «Экономика и экономическая безопасность» 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 **13 печатных работ** общим объемом 6,06 п.л. (авторский вклад – 3,58 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. Солодкин, В. В. Анализ геймификации как инструмента повышения эффективности управления персоналом крупной корпорации / Н. А. Лытнева, В. В. Солодкин // Естественно-гуманитарные исследования. – 2022. – № 44(6). – С. 445-448 (0,46 п.л., авт. – 0,23 п.л.)
2. Солодкин, В. В. Актуальные проблемы управления персоналом в крупной корпорации / Л. Л. Алехина, В. В. Солодкин // Экономика устойчивого развития. – 2023. – № 2(54). – С. 145-150 (0,70 п.л., авт. – 0,35 п.л.)
3. Солодкин, В. В. Теоретические аспекты мотивации и стимулирования персонала в системе управления компанией / Л. В. Парахина, В. В. Солодкин // Прикладные экономические исследования. – 2023. – № 3. – С. 16-24 (1,0 п.л., авт. – 0,5 п.л.)
4. Солодкин, В. В. Актуальные проблемы управления группами компаний / А. И. Репичев, В. В. Солодкин // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Т. 10, № 2. – С. 411-424 (1,4 п.л., авт. – 0,7 п.л.)
5. Солодкин, В. В. Стратегические аспекты стимулирования в системе управления персоналом / В. В. Солодкин // Вестник Академии знаний. – 2024. – № 1(60). – С. 609-614 (0,7 п.л.)
6. Солодкин, В. В. Особенности и приоритеты управления персоналом в крупной корпорации / В. В. Солодкин, Е. Н. Караева // Государственное и

муниципальное управление. Ученые записки. – 2025. – № 1. – С. 75-83 (1,0 п.л., авт. – 0,5 п.л.)

Г. Статьи в изданиях, рекомендованных Ученым советом Академии:

Солодкин, В. В. Особенности и приоритеты управления персоналом в крупной корпорации / В. В. Солодкин, Е. Н. Караева // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2025. – № 1. – С. 75-83 (1,0 п.л., авт. – 0,5 п.л.) (также входит в перечень изданий, рекомендованных ВАК России)

Д. Иные работы автора:

7. Солодкин, В. В. Особенности адаптации персонала в крупных корпорациях / В. В. Солодкин // 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. 132-134 (0,2 п.л.)
8. Парахина, Л. В. Принципы построения системы стимулирования труда в Российской и зарубежной практике / Л. В. Парахина, В. В. Солодкин // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления: Материалы всероссийской научно-практической конференции, Орёл, 07 декабря 2023 года. – Орёл: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2023. – С. 129-133 (0,3 п.л., авт. – 0,15 п.л.)
9. Солодкин, В. В. 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 (0,16 п.л., авт. – 0,08 п.л.)
10. 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.)
11. Парахина, Л. В. Теоретические аспекты стимулирования персонала в корпоративном управлении / Л. В. Парахина, В. В. Солодкин // 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. 198-203 (0,24 п.л., авт. – 0,12 п.л.)
12. Солодкин, В. В. Факторы стимулирования персонала в корпоративном управлении крупной компании / В. В. Солодкин // 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. 140-142 (0,2 п.л.)

13. Солодкин, В. В. Стимулирование персонала в крупной организации: характеристика и основные особенности / В. В. Солодкин, 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. 49-51 (0,2 п.л., авт. – 0,1 п.л.)

Диссертационный совет отмечает, что полученные В.В. Солодкиным результаты исследований отличаются научной новизной и практической значимостью.

Научная новизна теоретических положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертации В.В. Солодкина, заключается в следующем:

1. предложена и верифицирована теоретическая структурно-логическая модель стратегического управления персоналом, ориентированная на крупные корпорации. Данная модель базируется на поколенческом подходе, интегрируя анализ ожиданий и предпочтений сотрудников различных поколений с оценкой специфических ресурсных возможностей и компетенций крупных компаний в области удовлетворения этих потребностей. Отмечается превалирующая роль крупных предприятий в данном контексте по сравнению с малыми субъектами хозяйствования. Отличительной характеристикой модели является имплементация авторского подхода «снизу-вверх» для эволюции и совершенствования систем стратегического управления персоналом, что обеспечивает синергетический баланс между интересами персонала, параметрами внутренней бизнес-среды и внешними детерминантами при определении стратегических приоритетов и механизмов стимулирования;

2. сформирован научно обоснованный набор инструментов для разработки стратегий стимулирования персонала в крупных организациях. Этот подход базируется на системном анализе влияния трех укрупненных групп мотивационных факторов и опирается на авторскую методику «снизу-вверх». Данный инструментарий позволил провести идентификацию, классификацию и обоснование различных видов адаптивных стратегий стимулирования. Его отличительными чертами являются: авторская концептуальная модель треугольника для формирования стратегий, уникальная методика конструирования адаптивных стратегий, а также три взаимосвязанные методики, предназначенные для количественной и качественной оценки укрупненных групп факторов и степени их проявления при принятии стратегических решений;

3. представлен новый методический подход, позволяющий крупным компаниям эффективно формировать стратегии стимулирования персонала.

Его главное преимущество в поэтапной реализации с использованием авторских инструментов, основанных на методологии «снизу-вверх», что гарантирует учет реальных потребностей сотрудников. Процесс поэтапно включает: на первом этапе «Оценку трёх ключевых групп факторов, влияющих на мотивацию, с помощью авторской «триады методик», на втором этапе «Определение переменных, на которые эти факторы оказывают максимальное воздействие, на основе факторного анализа», на третьем этапе «Выявление превалирующих факторов с помощью авторского «треугольника формирования стратегий стимулирования», на заключительном этапе «Подбор оптимальной стратегии стимулирования с использованием авторского метода адаптивных стратегий». Разработанные стратегии, сформированные «снизу-вверх», интегрируются в общую HR-стратегию, обеспечивая её адаптивность и соответствие актуальным мотивационным приоритетам сотрудников, что в итоге повышает эффективность управления персоналом;

4. разработано программное решение, которое значительно повышает эффективность формирования стратегий стимулирования персонала в крупных компаниях. Оно формализует процесс принятия решений и предлагает модель разработки таких стратегий, прошедшую эмпирическую апробацию. Результатом стало формирование оптимального набора инструментов стимулирования и обоснование управленческих решений на основе анализа итоговых показателей. Ключевое преимущество в способности к одновременному учёту и оперативной адаптации к изменениям в ожиданиях сотрудников, динамике внешней и внутренней среды, а также к бюджетным ограничениям и требованиям к эффективности. Это обеспечивает быстрое и обоснованное принятие управленческих решений по совершенствованию стратегий стимулирования персонала.

Теоретическая значимость. Теоретическая ценность диссертации заключается в создании новой, системной модели стратегического управления персоналом для крупных компаний. Эта модель, основанная на учете поколенческих особенностей и принципе «снизу-вверх", позволяет лучше понимать и удовлетворять разнообразные потребности сотрудников разных возрастов, а также учитывать специфику крупных и малых предприятий. Исследование предлагает подходы к разработке эффективных стратегий стимулирования, которые включают авторские методики оценки и анализа мотивационных факторов. Это обогащает теорию мотивационного менеджмента, предлагая новые подходы к учету индивидуальных и групповых мотивационных потребностей. Разработанный методический подход обеспечивает четкое руководство по применению этого инструментария, что способствует созданию стратегий стимулирования, гармонизирующих интересы всех сторон: сотрудников, компании и внешней среды.

Практическая значимость. Практическая ценность диссертационного исследования заключается в создании и внедрении прикладного

инструментария и методического подхода, которые дают крупным компаниям возможность разрабатывать гибкие стратегии стимулирования персонала. Этот процесс основан на системном учёте трёх укрупнённых групп мотивационных факторов и авторском подходе «снизу-вверх». Разработанный инструментарий, включающий «треугольник формирования стратегий», алгоритм построения адаптивных стратегий и триаду методик оценки факторов, обеспечивает обоснованный выбор приоритетов и инструментов стимулирования. Усовершенствованная модель процесса, реализованная в виде авторского программного решения, формализует процедуру принятия решений, позволяя тестировать различные сценарии на эмпирических данных и оперативно адаптировать стратегию под изменения ожиданий сотрудников, факторов внутренней и внешней среды, бюджета и заданного порога эффективности.

Диссертационный совет отмечает, что диссертация Солодкина В.В. соответствует: п. 5. «Разработка теории и методов принятия решений в экономических и социальных системах. Системы искусственного интеллекта для поддержки принятия управленческих решений»; п. 14. «Стратегический менеджмент, методы и формы его осуществления. Бизнес-модели организации. Корпоративные стратегии. Стратегические ресурсы и организационные способности фирмы»; п. 23. «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами» 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 «11» ноября 2026 года диссертационный совет принял решение присудить Солодкину Вадиму Владимировичу 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 Т.А. Головина

«11» ноября 2026 г.

Протокол об итогах голосования

заседания диссертационного совета на базе РАНХиГС при Президенте РФ
(созданного приказом проректора РАНХиГС
08 октября 2026 г. № 01-17928/001)
по защите диссертации Солодкина Вадима Владимировича на тему: «Совершенствование стратегий стимулирования при управлении персоналом крупной компании», представленной на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент.

№ 1 от 11 ноября 2026 г.

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

Официальные оппоненты:
1. кандидат экономических наук, доцент Ананченкова Полина Игоревна;
2. доктор экономических наук, профессор Долженко Руслан Алексеевич.

Подсчет голосов при открытом голосовании по вопросу о присуждении Солодкину Вадиму Владимировичу 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 Солодкину Вадиму Владимировичу:

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

Председатель диссертационного совета Т.А. Головина