

В Диссертационный совет ФГБОУ ВО
«Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте
Российской Федерации»
119571, г. Москва, проспект Вернадского, д.82

ОТЗЫВ

на диссертацию Солодкина Вадима Владимировича «Совершенствование стратегий стимулирования при управлении персоналом крупной компании» по специальности 5.2.6. - «Менеджмент», представленную на соискание учёной степени кандидата экономических наук, выполненную в Среднерусском институте управления – филиале Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

Актуальность совершенствования стратегий стимулирования персонала в крупных компаниях определяется ростом конкуренции за квалифицированные кадры, усложнением задач и возросшими требованиями к креативности и инициативе, что требует систем вознаграждения, способных привлекать и удерживать таланты и снижать текучесть. Переход мотивационных приоритетов в сторону нематериальных стимулов таких как обучение, признание, баланс работа-жизнь обуславливает необходимость дифференцированных и персонализированных подходов, а цифровизация и удалённая работа требуют гибкости решений и внедрения цифровых инструментов для обратной связи и аналитики.

Комплексные стратегии, сочетающие материальные и нематериальные элементы, фокус на развитии, автономии и участии в значимых проектах помогают поддерживать долгосрочную мотивацию и стимулировать инновационную активность в крупной компании. Прозрачность, справедливость и адаптивность систем вознаграждения, регулярная диагностика и корректировка мер являются необходимыми условиями их эффективности в динамичной среде. Предлагаемое автором совершенствование стратегий стимулирования при управлении персоналом крупной компании приобретает особую значимость в современных условиях.

Высокий уровень достоверности и научной обоснованности работы подтверждается комплексным подходом к решению поставленных задач.

Автор опирается на солидную теоретическую базу и обширный эмпирический материал, отражающий специфику управления персоналом в крупных компаниях. Качество работы подкреплено апробацией основных положений в научных публикациях, использованием актуальной нормативно-правовой базы и собственных разработок автора. Представленные результаты верифицированы наглядными аналитическими материалами, а язык изложения полностью соответствует академическим стандартам.

Научная новизна исследования состоит в разработке комплексной модели стратегического управления персоналом, ориентированной на крупные корпорации. В работе впервые предложен теоретико-методический подход, объединяющий учёт поколенческих особенностей и кросс-культурных различий при формировании мотивационных стратегий. Автор обосновывает эффективность модели «снизу-вверх», которая дополняет существующие методы управления, позволяя лучше согласовывать интересы сотрудников с бизнес-задачами. В рамках исследования предложены новые аналитические инструменты «треугольник формирования стратегий» и методика оценки факторов мотивации, а также формализован алгоритм разработки адаптивных стратегий стимулирования с использованием методов математической статистики. Практическая апробация данных инструментов подтвердила их надёжность и возможность масштабирования, что открывает новые перспективы для развития цифровых HR-решений.

Теоретическая значимость исследования состоит в формализации структурно-логической модели стратегического управления персоналом для крупных корпораций, которая восполняет методологический разрыв между теорией и практикой, вводит поколенческий подход для обоснования адаптивных стимулов, предлагает «снизу-вверх» методологию согласования интересов и критерии сочетания материальных и нематериальных поощрений, создавая основу для эмпирической верификации и цифрового инструментария в стратегическом HR.

Практическая значимость диссертации Солодкина В.В. заключается в создании прикладных методов и программного решения для системной разработки адаптивных стратегий стимулирования в крупных компаниях (с

учётом трёх укрупнённых групп факторов и подхода «снизу-вверх»), что позволяет формализовать оценку мотивационных драйверов, оперативно формировать оптимизированные меры поощрения, снижать текучесть и повышать адаптивность HR-политики.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод, что представленная на защиту диссертация является законченным исследовательским трудом, написанным на актуальную тему, отражающим аргументированную оригинальную авторскую позицию. Теоретические и практические выводы, изложенные в диссертации, могут быть использованы в системе управления персоналом крупных компаний.

В качестве замечания необходимо отметить следующее. На стр. 43 диссертации автор указывает: «Приоритетным направлением в ожиданиях современных сотрудников является усиление внимания к психологическому благополучию и эмоциональной стабильности, таким образом, компаниям необходимо концентрироваться на фокусе ментального здоровья, внедрять новые программы поддержки психологического состояния, что становится важным аспектом для обеих сторон». Замечание: акцент на программной поддержке психологического благополучия важен, но без системных изменений в рабочей нагрузке, организационной культуре и измеримых KPI такие инициативы рискуют стать «косметическими» и не привести к устойчивому улучшению.

Высказанное замечание не снижает общей высокой оценки результатов выполненного диссертационного исследования.

Вывод: Диссертация Солодкина Вадима Владимировича «Совершенствование стратегий стимулирования при управлении персоналом крупной компании» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, имеющей важное значение для развития теории менеджмента и практики управления персоналом, что соответствует требованиям Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года №842 и Порядка присуждения учёной степени кандидата наук, учёной степени доктора наук в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,

утвержденного приказом ректора ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в редакции приказа от 30 апреля 2025 года №02-763, приказ об изм. №02-1313 от 10.07.2025; приказ об изм. №02-1794 от 17.09.2025; приказ об изм. №02-01364/001 от 01.07.2026 г.), а Солодкин Вадим Владимирович заслуживает присуждения ему учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – «Менеджмент».

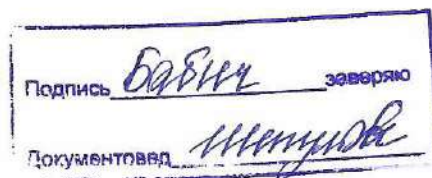
Профессор кафедры экономики и управления
ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет
имени академика И.Г. Петровского»,
доктор экономических наук, доцент



Бабич Оксана Викторовна

«14» 10

2026 г.



241028, г. Брянск, ул. Бежицкая, д. 14
Телефон: +7(4832) 58-50-50 (доб. 11-05)
Адрес сайта организации: <https://brgu.ru>
Электронная почта: babichoksana2210@mail.ru