

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

ОТЗЫВ

официального оппонента

по диссертации 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 темы диссертационного исследования

Актуальность темы совершенствования стратегий стимулирования при управлении персоналом крупной компании продиктована совокупностью долговременных и ускоренно возникающих факторов, радикально меняющих содержание трудовых отношений, структуру спроса на труд и требования к системе управления человеческими ресурсами. Современные крупные корпорации характеризуются высокой диверсификацией видов деятельности, многоуровневостью управленческих структур и значительной гетерогенностью кадрового состава по возрасту, профессиональной специализации и ожиданиям, что снижает эффективность традиционных универсальных схем мотивации и требует разработки дифференцированных, контекстуально-адаптированных решений.

Параллельно цифровая трансформация бизнес-процессов и широкое внедрение цифровых коммуникаций меняют характер внутренних и внешних коммуникаций, ускоряют темпы принятия решений и повышают значимость оперативной аналитики, что обуславливает потребность в интеграции цифровых инструментов в системы стимулирования и оценивания их эффективности. Социально-демографические сдвиги и формирование рабочей среды ставят задачу учёта поколенческой специфики мотивационных предпочтений при проектировании программ вознаграждения, профессионального развития и условий труда.

Важным фактором актуальности является и институциональный контекст, усиление регуляторных требований в области трудовых прав и защиты персональных данных, ожидания общества и инвесторов в отношении корпоративной ответственности и этичности HR-политик, а также возрастание значимости нематериальных факторов в удержании талантов. Недостаточная теоретическая разработанность комплексных, формализованных методик подбора, оценки и адаптации стимулов с учётом укрупнённых групп

внутренних и внешних факторов и их динамики подчёркивает научную необходимость исследования, обеспечивающих согласование интересов сотрудников и целей корпорации. Все вышесказанное определяет актуальность исследования.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертационном исследовании.

Результаты исследования являются обоснованными благодаря четкой постановке цели и применению соответствующих методов анализа. Автор опирается на критический обзор литературы и официальную статистику, что придает работе научную глубину. Диссертация содержит комплексное решение актуальной задачи, значимой для развития управления в крупных компаниях. Все теоретические выводы автора подкреплены практическими рекомендациями, что свидетельствует о логической целостности работы. Исследование опирается на солидную базу источников и разнообразные фактические данные, которые в полной мере отражают проблематику стимулирования персонала в современных корпоративных структурах.

Обоснованность диссертации также подтверждается системным подходом к решению поставленных задач, сочетающим глубокий теоретический анализ и критическую оценку современных научных взглядов. Работа обладает высокой научной новизной и практической значимостью для менеджмента крупных компаний. Внутренняя логика исследования обеспечивает тесную связь между теоретическими положениями и предлагаемыми практическими мерами. Доказательная база работы сформирована на основе обширного круга источников и качественного фактического материала, что позволило детально проработать вопросы совершенствования стратегий стимулирования персонала.

Достоверность результатов, изложенных в диссертации, подтверждается корректной постановкой цели и выбором адекватной методологии исследования. Работа базируется на критическом анализе трудов ведущих отечественных и зарубежных ученых, а также на глубоком изучении актуальной практической ситуации с опорой на официальные статистические данные. Диссертация представляет собой завершённое научное исследование, вносящее вклад в развитие профильной отрасли знаний и предлагающее прикладные решения для совершенствования систем управления в крупных корпорациях. Логическая стройность исследования обеспечивает преемственность между теоретическими выводами и практическими рекомендациями. Информационную базу работы составил широкий спектр научных источников (монографии, публикации, материалы конференций) и репрезентативный массив фактических данных, всесторонне раскрывающий специфику стратегий стимулирования персонала.

Основные результаты диссертационного исследования отражены в 13 научных работ общим объемом 6,06 п.л., вклад автора составляет 3,58 п.л., в том числе 6 научных статей опубликованы в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России.

Содержание диссертационного исследования свидетельствует о хорошей теоретической подготовке соискателя, понимании специфики управления персоналом в крупной организации, владении современными технологиями и методами проведения экономических исследований, умении вести научную полемику и аргументировать свои выводы и умозаключения.

Соответствие темы диссертационным требованиям, паспорту специальности ВАК

Тема диссертационной работы соответствует научной специальности 5.2.6. «Менеджмент» и содержит положения и результаты, соответствующие: 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.

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании

Научная новизна исследования заключается в разработке актуальных стратегий управления мотивацией персонала для крупных компаний. Предложенные автором методики и рекомендации позволяют повысить эффективность кадровой политики в условиях нестабильной рыночной конъюнктуры и меняющихся запросов общества.

Приращение научного знания проявляется в следующих основных результатах диссертации:

- предложена новая модель стратегического управления персоналом для крупных компаний, учитывающая динамику современного рынка труда. Особенность заключается в интеграции поколенческого подхода, позволяющего точно идентифицировать потребности сотрудников, и обосновании преимуществ крупных компаний в их реализации. Использование поколенческого подхода позволило выявить уникальные потребности сотрудников и сопоставить их с возможностями бизнеса. Особое внимание уделено роли крупных компаний как ключевых работодателей. Внедрение авторского принципа «снизу-вверх» дает возможность сбалансировать интересы персонала и цели организации, что способствует созданию более эффективной системы мотивации и стратегического развития человеческого капитала;

- сформирован новый подход к управлению мотивацией в крупных компаниях. Он включает в себя систему инструментов, основанную на анализе трех групп факторов и авторской методике «снизу-вверх». Отличительными особенностями являются предложенные автором: «треугольник формирования стратегий» и «триада методик для оценки мотивационных факторов». Это позволяет создавать гибкие (адаптивные) стратегии стимулирования, которые научно обоснованы и готовы к практическому применению;

- разработан авторский подход к формированию стратегий стимулирования персонала в крупных компаниях, основанный на принципе «снизу-вверх». Представленная автором методика позволяет эффективно встраивать локальные стратегии в общую систему управления через поэтапный алгоритм: 1) Оценка - анализ факторов мотивации сотрудников с помощью «триады методик», 2) Отбор - выделение наиболее значимых переменных на основе факторного анализа, 3) Приоритизация - определение преобладающей группы факторов через «треугольник формирования стратегий», 4) синтез - разработка адаптивных стратегий и их интеграция в общую стратегию управления персоналом. Отличительная черта авторского подхода заключается в реализации принципа «снизу-вверх», при котором частные стратегии последовательно интегрируются в общую систему управления;

- создано специализированное программное решение, которое позволяет автоматизировать планирование, тестировать гипотезы на реальных данных и подбирать оптимальный пакет инструментов стимулирования. Система (модель процесса разработки стратегий стимулирования) отличается высокой гибкостью, она мгновенно адаптирует стратегию под меняющиеся запросы сотрудников, рыночные условия и бюджетные лимиты. Такой подход позволяет руководству принимать эффективные решения, опираясь на точные расчеты и актуальные показатели результативности. Главная особенность системы предлагаемой автором в быстрой адаптации стратегии к изменениям внешней среды и предпочтениям сотрудников, что значительно повышает качество и скорость принятия управленческих решений.

Теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования

Теоретическая значимость исследования заключается в создании адаптированной модели стратегического управления персоналом для крупных организаций, которая связывает теоретические HR-концепции с реальными бизнес-задачами. Автор развивает теорию мотивации через призму поколенческого подхода, доказывая необходимость контекстуализации стимулов. Теоретическое приращение научного знания заключается в переходе от традиционной модели «сверху-вниз» к авторской логике «снизу-вверх», обеспечивающей более точное согласование интересов сторон. Предложенный «треугольник формирования стратегий» и сопутствующий инструментарий предоставляют новые возможности для моделирования адаптивных стратегий. Дополнительно работа обогащает теорию цифрового HR, аргументируя роль современных аналитических систем в принятии управленческих решений.

Практическая значимость состоит в создании готового инструментария для управления стимулированием в крупных организациях. Результаты исследования позволяют компаниям внедрить системный подход к разработке стратегий стимулирования персонала. Благодаря авторским методикам («триада методик», «треугольник формирования стратегий») и специализированному программному обеспечению, руководство может эффективно оценивать мотивационные факторы и оперативно корректировать

HR-политику с учетом имеющихся ресурсов. Практическое применение данных инструментов повышает точность выбора стимулов, минимизирует риски увольнений и делает процесс управления персоналом более гибким, проактивным и экономически обоснованным.

Дискуссионные моменты, содержащиеся в диссертационном исследовании

Оценивая диссертационную работу в целом положительно, следует отметить и имеющиеся в ней недостатки и дискуссионные моменты. К ним, в частности, можно отнести:

1. Автор верно на стр.43 указывает, что «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» Но тут в качестве замечания (дискуссионного момента) следует отметить, что при внедрении программ поддержки ментального здоровья необходимо обеспечить их научную обоснованность и этическую корректность, включить в дизайн вмешательств проверенные методы и квалифицированных специалистов, гарантировать конфиденциальность и добровольность участия, предусмотреть механизмы оценки эффективности и доступность услуг для всех категорий сотрудников, чтобы поддержка действительно способствовала улучшению благополучия, а не усиливала стигматизацию или создавала юридические и ресурсные риски для организации.

2. На странице 130 диссертации автор указывает, что «к группе социальных факторов можно отнести изменения в структуре населения, такие как старение населения или увеличение доли молодежи, что влияет на потребности сотрудников». Но в дальнейшем автор не раскрывает подробно влияние данного фактора внутри группы социальных факторов и его значимость.

Тем не менее, перечисленные недостатки и дискуссионные моменты не снижают научную ценность полученных результатов и выводов диссертационного исследования.

Диссертацию целесообразно допустить до защиты на заседании диссертационного совета.

Заключение: 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 ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842 и Порядка присуждения ученой степени кандидата наук, ученой 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 ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент.

Официальный оппонент,
кандидат экономических наук, доцент,
заведующий кафедрой экономики и социологии здравоохранения,
ФГБНУ «Национальный научно-исследовательский институт общественного
здоровья имени Н.А. Семашко»


Ананченкова Полина Игоревна

«14» 10 2026 г.

105064, Москва, ул. Воронцово поле, д. 12, строение 1
Телефон: +7 (495) 917-90-41
e-mail: info@nrph.ru

