

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 Задоренко Ильи Олеговича «Интеграция методов
организационного поведения в системе управления персоналом» 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 исследования обусловлена фундаментальной трансформацией парадигмы управления персоналом в условиях современной постиндустриальной экономики. Динамичность внешней среды, возрастающая роль интеллектуального капитала и повсеместная цифровизация бизнес-процессов детерминируют необходимость перехода от классических административно-бюрократических моделей управления персоналом к более гибким и психологически обоснованным системам. В этом контексте организационное поведение перестает рассматриваться исключительно как теоретическая дисциплина, изучающая закономерности взаимодействия индивидов в группах, и приобретает статус прикладного инструментария, способного качественно повысить эффективность кадрового менеджмента.

Сложность и неоднородность современных трудовых коллективов требуют от системы управления персоналом учета глубинных социально-психологических факторов, таких как неформальное лидерство, групповая динамика, мотивационные профили сотрудников и организационная культура. Традиционные методы управления, ориентированные преимущественно на регламентацию и контроль, демонстрируют свою несостоятельность перед лицом вызовов, связанных с высокой текучестью кадров, снижением вовлеченности и эмоциональным выгоранием. Возникает объективный разрыв между формальными процедурами управления и реальным поведением людей в организации. Именно интеграция методов

организационного поведения позволяет преодолеть этот разрыв, обеспечивая системный взгляд на человека не как на безликий ресурс, а как на активного субъекта организационной реальности, чьи потребности, ожидания и поведенческие реакции напрямую влияют на достижение стратегических целей компании.

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 организационным поведением в современных организациях. 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 развитии теоретико-методических положений и разработке инструментов интеграция методов организационного поведения в системе управления персоналом.

В работе предложен организационно-управленческий механизм интеграции и развития организационного поведения в системе управления персоналом. В основе новой модели поведения должны лежать ценности – принципы, которыми руководствуются люди в своем собственном поведении в различных ситуациях.

В рамках исследования разработан методический подход к формированию и выявлению детерминант организационного поведения на всех этапах жизненного цикла современной организации.

Автором усовершенствован инструментарий регулирования организационного поведения для вовлечения персонала в социально-экономическое развитие предприятия. Практическая апробация инструментов подтвердила их надежность и возможность масштабирования, что открывает новые перспективы для развития HR-решений.

Теоретическая значимость исследования состоит в обогащении теории управления персоналом организационно-управленческим механизмом

интеграции ценностей в кадровые процессы (подбор, адаптация, обучение, оценка, мотивация) с этапом операционализации ценностей через поведенческие индикаторы.

Практическая значимость исследования Задоренко И.О. определяется тем, что разработанные положения и выводы прошли эмпирическую апробацию на материалах конкретных хозяйствующих субъектов и воплощены в виде комплекса практических рекомендаций. Данные рекомендации направлены на совершенствование моделей организационного поведения и их адаптацию в рамках кадрового менеджмента.

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 организационным поведением персонала современных отечественных организаций.

В качестве дискуссионного момента необходимо отметить следующее. Автор убедительно показывает, что в условиях турбулентности и фрагментации формальных HR-практик неформальные институты (ценности, нормы, традиции) начинают выполнять функцию самостоятельного адаптационного ресурса, компенсирующего дефицит стратегического управления персоналом. Вместе с тем возникает вопрос: всегда ли неформальные институты играют исключительно положительную компенсаторную роль? Не могут ли они, напротив, консервировать устаревшие модели поведения, усиливать сопротивление изменениям или подменять собой формальные процедуры, необходимые для устойчивого развития предприятия?

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

Вывод: Диссертация Задоренко Ильи Олеговича «Интеграция методов организационного поведения в системе управления персоналом» 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 Задоренко Илья Олегович заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент.

Проректор по науке и инновациям

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный

лесотехнический университет имени Г.Ф. Морозова



С.С. Морковина

« 5 » 10 2026 г.



С.С. Морковина
В.А. Морковина
20

394087, г. Воронеж, ул. Тимирязева, д. 8

Телефон: +7(473) 253-84-11

Адрес сайта организации: <https://vgltu.ru>

Электронная почта: vgltu@vgla.vrn.ru