

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 диссертационного исследования Задоренко Ильи Олеговича обусловлена тем, что в современном мире успешность любой организации напрямую зависит не только от её материальных и финансовых ресурсов, но и от эффективности работы персонала. При этом важным фактором, определяющим результативность деятельности сотрудников, становится их поведение. Поведение персонала включает широкий спектр проявлений - от отношения к работе и коллегам до инициативности, дисциплинированности, готовности принимать изменения и развиваться.

Поэтому управление поведением персонала является одной из ключевых задач общего и кадрового менеджмента. Управление поведением персонала представляет собой систематическую деятельность руководителей и специалистов по формированию, регулированию и стимулированию такого поведения сотрудников, которое способствует достижению целей организации. Это включает постановку задач, установление стандартов поведения, разработку мотивационных систем, обучение, контроль, а также формирование корпоративной культуры. В условиях постоянных изменений на рынке, появления новых технологий и растущей конкуренции управление поведением персонала становится важнейшим фактором повышения конкурентоспособности организации.

Особую роль в управлении поведением персонала играют такие аспекты, как учёт индивидуальных различий, психологических особенностей работников, создание благоприятного организационного климата, внедрение систем мотивации и развития персонала. Поэтому задача современного менеджмента заключается не просто в формальном контроле поведения сотрудников, а в формировании таких условий, при которых каждый работник будет заинтересован в достижении общих целей компании.

Достоверность и обоснованность приведённых в диссертации положений, выводов и рекомендаций подтверждается использованием современных методов исследования, анализом актуальной практической и теоретической информации, а также эмпирической проверкой предложенных

подходов. В диссертации применяются проверенные научные инструменты, статистические и аналитические методы, что обеспечивает объективность и надёжность полученных результатов. Все разделы диссертации характеризуются логической связностью и научной аргументацией полученных выводов и рекомендаций. Весь материал изложен в академическом стиле, в рамках академической традиции, с использованием научной терминологии и с опорой на классические труды в данной области знаний.

Научная новизна. В диссертации предложен инструментарий управления организационным поведением персонала современного предприятия. Ключевые результаты новизны включают: выделенные сущностные черты трансформирующегося организационного поведения сотрудников предприятий в новых геополитических и социально-экономических условиях, к которым отнесены социальные нормы, установки, ценности, традиции, атрибуты, процессы интеракций и стереотипы социального поведения, поддерживаемые и воспроизводимые каждым работником внутри и вне организации; разработанный организационно-управленческий механизм интеграции и развития организационного поведения в системе управления персоналом; авторский методический подход к формированию и выявлению детерминант организационного поведения на всех этапах жизненного цикла современной организации; усовершенствованный инструментарий регулирования организационного поведения для вовлечения персонала в социально-экономическое развитие предприятия.

Практический вклад следует оценивать через разработанный адаптационный алгоритм интеграции организационного поведения в систему управления персоналом современной организации, который, в отличие от существующих алгоритмов фокусируется на ценностных разрывах, а не только на неудовлетворенности текущим состоянием.

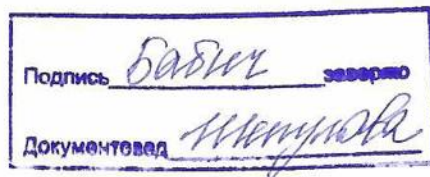
Все вышеизложенное позволяет сделать вывод, что представленная на защиту диссертация является законченным исследовательским трудом, написанным на актуальную тему, отражающим аргументированную оригинальную авторскую позицию. Теоретические и практические выводы, изложенные в диссертации, могут быть использованы в управлении организационным поведением персонала.

В качестве замечания, следует отметить, что в диссертации предложена математическая формализация оценки разрыва между реальным и желаемым организационным поведением на основе теории нечётких множеств и метода анализа иерархий. Однако в тексте не приведено подробного описания процедуры формирования экспертной группы, проверки согласованности мнений экспертов при определении весовых коэффициентов для детерминант, а также не представлены примеры расчётов для разных стадий жизненного цикла. Это повысило бы прозрачность и воспроизводимость методики, а также позволило бы оценить её устойчивость в различных организационных контекстах.

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 учёных степеней, утвержденного 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, утверждённого 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 учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. - Менеджмент.



« 5 » 10



3