

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 24.2.386.07,
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ», МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДИССЕРТАЦИИ НА
СОИСКАНИЕ УЧЁНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от «18» ноября 2025 года № 9-3/25
о присуждении **Брежневу Владимиру Игоревичу** гражданину Российской
Федерации, учёной степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Методика человекоцентричного управления организациями в условиях цифровой трансформации экономики»** по специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки) принята к защите 11 сентября 2025 г. протокол заседания № 9-2/25 диссертационным советом 24.2.386.07, созданным на базе ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ (191023, г. Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д. 30-32, литер А), приказ о создании диссертационного совета № 1998/нк от 24 октября 2023 г.

Соискатель Брежнев Владимир Игоревич, 14 апреля 1990 года рождения.

В 2012 году окончил ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет)» с присуждением квалификации инженера по специальности «Системы автоматизированного проектирования».

В 2013 году окончил ФГБОУ ВПО «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова» с присуждением квалификации экономиста-менеджера по специальности «Экономика и управление на предприятии (машиностроение)».

В феврале 2023 г. зачислен в ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» в Институт подготовки и аттестации научно-педагогических кадров соискателем для написания кандидатской диссертации по специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки) на кафедру проектного менеджмента и управления качеством.

Справка № 06.03-19/27 о сдаче кандидатских экзаменов выдана Брежневу Владимиру Игоревичу 11 июня 2025 г. в ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

С июня 2025 года по настоящее время Брежнев В.И. работает в должности лаборанта-исследователя Международного научно-исследовательского центра устойчивого развития и менеджмента качества ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Диссертация выполнена на кафедре проектного менеджмента и управления качеством Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, Головцова Ирина Геннадьевна, директор Института фундаментальных и прикладных исследований, профессор кафедры проектного менеджмента и управления качеством ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Официальные оппоненты:

Адаменко Александр Александрович, доктор экономических наук, профессор, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина», декан факультета "Финансы и кредит";

Трофимова Наталья Николаевна, кандидат экономических наук, доцент, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения», доцент кафедры бизнес-информатики и менеджмента –

дали положительные отзывы на диссертацию.

Выбор официальных оппонентов обосновывается назначением компетентных в области человекоцентричных подходов к управлению организациями, теории цифровой трансформации экономики, стратегического менеджмента, современных методов организационного развития, поведенческих и социотехнических систем, а также методологии проектирования человекоориентированных управленческих практик. Для оппонирования приглашены ученые и специалисты, имеющие публикации по данным направлениям исследований и выразившие свое согласие.

Ведущая организация:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва» (г. Саранск), в своем положительном заключении, составленном и подписанным доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой менеджмента, Марабаевой Людмилой Владимировной, и утвержденным проректором по учебной работе, врио ректора Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва» Заварюхиной Еленой Ивановной, указала, что диссертационное исследование Брежнева Владимира Игоревича на тему: «Методика человекоцентричного управления организациями в условиях цифровой трансформации экономики», представленное на соискание ученой степени кандидата экономических наук,

полностью соответствует требованиям установленным пунктами 9-14 п. Положения о присуждении ученых степеней, утверждённого Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. №842 (ред. от 25.01.2024 г.), предъявляемым к кандидатским диссертациям, а автор заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки).

Выбор ведущей организации (с ее согласия) обусловлен ее достижениями в отрасли науки, которой посвящена диссертационная работа и способностью определить научную и практическую ценность исследования соискателя.

Наиболее существенные положения и результаты диссертационного исследования нашли отражение в 6 научных публикациях объемом 1,9 п.л., в т.ч. 5 научных статей в рекомендованных ВАК изданиях, общим объёмом 1,4 п.л.

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК России:

1. Брежнев, В. И. Особенности взаимодействия подсистем организации в цифровых условиях / А. А. Борейшо, В. И. Брежнев // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2025. – Т. 14, № 2(155). – С. 220-226. – 0,4 п.л. / 0,2 п.л.

2. Брежнев, В. И. Теоретические аспекты парадигмы «человекоцентричность» / В. И. Брежнев // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – Т. 5, № 9(150). – С. 5-12. – 0,5 п.л.

3. Брежнев, В. И. Стратегический вектор управления организацией в условиях цифровой трансформации экономики / И. Г. Головцова, В. И. Брежнев // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2023. – Т. 3, № 4(136). – С. 23-30. – 0,5 п.л. / 0,3 п.л.

4. Брежнев, В. И. Стратегическое управление качеством рекламной деятельности / В. И. Брежнев, А. П. Ястребов // Казанская наука. – 2015. – № 11. – С. 64-66. – 0,2 п.л. / 0,1 п.л.

5. Брежнев, В. И. Экономически аспекты управления рекламной деятельностью / А. П. Ястребов, В. И. Брежнев // Качество. Инновации. Образование. – 2014. – № 12(115). – С. 97-101. – 0,3 п.л. / 0,2 п.л.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы (все отзывы положительные) из:

1) ЧОУ ВО "Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова (ИЭУП)", отзыв подписал доктор экономических наук, профессор проректор по инновационно-проектной деятельности КИУ, заведующая кафедрой цифровой экономики и управления качеством Антонова Ирина Ильгизовна. Замечания: 1. В модели взаимодействия «человек–машина–человек» недостаточно освещены риски и барьеры цифровизации, связанные с психологическим сопротивлением сотрудников и изменением корпоративной культуры, приводящие к организационным сбоям. 2. В автореферате при описании методики оценки лояльности не обозначены возможные ограничения предложенной методики.

Следовало бы указать, в каких условиях (по масштабу организации, отрасли, уровню зрелости цифровых процессов) методика может быть наиболее эффективна.

2) ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова», отзыв подписал кандидат экономических наук, заведующая кафедрой экономики, учета и анализа хозяйственной деятельности Полянская Ольга Алексеевна. Замечания: 1. Автор исследования не уточняет термин «человекоцентричное управление». 2. Представленная система нелинейных дифференциальных уравнений в пункте 5 автореферата на странице 19-20 труднореализуема на практике.

3) ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный морской технический университет", отзыв подписал кандидат экономических наук, доцент кафедры международных экономических отношений, заместитель директора НИИ МВШУ Плис Кристина Сергеевна. Замечания: 1. Содержательная часть, посвящённая организационной культуре, могла бы быть дополнена сравнением традиционных и цифровых моделей лидерства, что усилило бы понимание трансформации управленческих ролей в новых условиях. 2. В качестве рекомендации направления будущих исследований, при накоплении статистического материала, было бы интересно поработать над оценкой экономической эффективности предложенной методики и показать, как применение человекоцентричных принципов влияет на конкретные показатели результативности организаций.

4) ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», отзыв подписал доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Менеджмент и управление персоналом» Среднерусского института управления Головина Татьяна Николаевна. Замечания: 1. Концептуальный аппарат человекоцентричности в отдельных разделах пересекается с терминами «клиентоцентричность» и «устойчивое развитие», что несколько размывает смысл человекоцентричности. Следовало бы чётче обозначить смысловые границы данного понятия. 2. Математическая модель оценки лояльности персонала выглядит теоретически интересной, однако требуется указать источник исходных параметров.

5) ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», отзыв подписал кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики предприятия, предпринимательства и инноваций Экономического факультета Зябриков Владимир Васильевич. Замечания: 1. В автореферате не в полной мере раскрыто содержание термина цифрового благополучия персонала. Автором отмечается его значимость, но отсутствует подробное описание. Кроме этого, меры по развитию систем человекоцентричного управления представлены на концептуальном уровне без указания организационно-управленческих

инструментов, что затрудняет практическое применение, было бы целесообразно развить этот инструментарий.

6) ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В.И Ульянова (Ленина)», отзыв подписал доктор технических наук, профессор, Руководитель научного и образовательного направлений СПбГЭТУ «ЛЭТИ», заведующий кафедрой вычислительной техники Куприянов Михаил Степанович. Замечания: При несомненной значимости диссертационного исследования, представляется целесообразным задать автору вопрос, касающийся влияния организационной культуры и кадровой политики на успешность цифровой трансформации организации. В частности, по мнению, Брежнева В.И., следует осуществлять реализацию целостной системы по внедрению человекоцентричности, при этом какие показатели эффективности будут отражать степень её внедрения?

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:
разработана:

– оригинальная идея, расширяющая методику управления организациями по критерию человекоцентричности, направленную на усиление устойчивости организаций в процессе цифровой трансформации, что обеспечивает новое организационное видение и позволяет разрабатывать стратегические планы развития организации на основе организационных и личностных ценностей, соответствующих современным условиям цифровой среды;

предложены:

– нетрадиционный подход к решению актуальной научно-практической задачи по определению ценностей персонала с использованием теории информационного поля, направленных на повышение эффективности управления персоналом в долгосрочной перспективе;

доказаны:

– наличие динамических связей во взаимодействии персонала в системе «человек–машина–человек», характеризующих динамические коммуникации цифровой среды и их возрастающую связь с изменениями, обусловленными цифровой трансформацией;

– необходимость расширения функции организации как социотехнической системы, где взаимодействие человека и цифровых технологий в системе «человек–машина–человек» формирует новое качество управления.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что: введён и теоретически обоснован критерий «человекоцентричность управления» — как интегративная характеристика системы менеджмента, отражающая ориентацию управленческих решений на развитие, благополучие и вовлечённость человека на индивидуальном, организационном и общественном уровнях.

изложены:

- концептуальная основа человекоцентричного управления, базирующаяся на принципах здоровья, безопасности, цифрового и человеческого благополучия, а также устойчивого развития организаций. Тем самым расширено представление о природе и механизмах функционирования систем управления в условиях цифровой трансформации.

- аргументы в пользу применения теории информационного поля и разработки информационной модели ценностей персонала, включающую чувственную, логическую и прагматическую составляющие. Данная модель впервые позволяет формализовать систему ценностей как объект измерения и использовать её для проектирования управленческих решений, учитывающих человеческие потребности и цифровое поведение. Это положение впервые формализует ценности как управляемый объект, что открывает возможности их измерения, анализа и моделирования в системе управления и расширяет методику оценки персонала, формируя новые подходы к интеграции ценностно-мотивационных факторов в систему корпоративного управления.

описаны:

- структурно-функциональная модель взаимодействия персонала в системе «человек–машина–человек», в которой реализуются механизмы формирования сетевых коммуникаций и взаимосвязей между сотрудниками, цифровыми платформами и организационными структурами.

- основные свойства этой модели — многоканальность, масштабность, динамичность, неустойчивость и вариативность иерархий, а также доказано, что такие характеристики требуют перехода от классических линейных моделей управления к адаптивным, сетевым системам менеджмента, где коммуникации выступают объектом управленческого воздействия.

модернизирован комплекс принципов управления взаимодействием в системе «человек–машина–человек», что представляет собой новый уровень управления персоналом. Данные положения дополняют современную теорию организационного поведения в условиях цифровой среды.

предложен методический подход к определению уровня лояльности персонала при цифровой трансформации, основанный на математической модели популяционной конкуренции Лотки–Вольтерры, что позволяет описывать динамику принятия нововведений сотрудниками.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что разработана система критериев человекоцентричности, позволяющая проводить диагностику состояния организации в аспектах ценностной ориентации, организационной культуры, цифровых компетенций и степени удовлетворённости персонала. Такая система критериев может применяться для мониторинга эффективности управленческих решений и устойчивости социально-трудовых отношений, при разработке корпоративных стратегий цифровой трансформации, направленных на повышение

вовлечённости и мотивации сотрудников; для построения систем управления персоналом, основанных на цифровом мониторинге удовлетворённости и эмоционального состояния сотрудников; при разработке образовательных и карьерных траекторий в системе корпоративного обучения, с учётом индивидуальных ценностей и цифровых компетенций; в оценке социального эффекта внедрения цифровых технологий и их влияния на организационную культуру и производительность труда; в создании методик диагностики и аудита человекоцентричности управления, применимых для оценки зрелости компаний в контексте ESG и устойчивого развития.

Оценка достоверности результатов исследования обосновывается опубликованными в открытой печати и сети «Интернет» работами автора, в том числе статьями, содержащими основные результаты исследования в ведущих рецензируемых научных изданиях, а также практическим применением методов и моделей ценностей персонала, которые могут быть использованы при разработке образовательных и карьерных траекторий в системе корпоративного обучения, с учётом индивидуальных ценностей и цифровых компетенций.

Личный вклад соискателя состоит в:

1. Разработке критерия человекоцентричности управления в цифровых условиях и предложенной концептуальной базе человекоцентричного управления в цифровых условиях.
2. Сформированной информационной модели ценностей персонала в цифровых условиях и логики её использования в управлении.
3. Выделенной специфики взаимодействия персонала в контексте человекоцентричности и предложенных принципах управления взаимодействием персонала в цифровых условиях.
4. Установленных и параметризованных факторах среды организации в цифровых условиях по критерию человекоцентричности.
5. Разработанном методе подбора требуемого управленческого воздействия при цифровой трансформации организации с учётом человекоцентричности.
6. Сформулированных практических рекомендациях по развитию системы человекоцентричного управления в условиях цифровой трансформации экономики.

В ходе дискуссии выступили профессор Будагов А.С. и профессор Бачуринская И.А., которые в своем выступлении отметили, что положения диссертационной работы научно обоснованы, практическая реализация предложений сформулирована и работа полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к диссертационным исследованиям. Замечаний высказано не было, прозвучали предложения для дальнейшего исследования. Соискатель Брежнев В.И. согласился с членами совета и поблагодарил их.

На заседании «18» ноября 2025 года, протокол № 9-3/25 диссертационный совет принял решение за новые научно обоснованные теоретические и методические положения в области управления организациями по критерию человекоцентричности, имеющие существенное значение для развития страны, присудить Брежневу Владимиру Игоревичу ученую степень кандидата экономических наук.

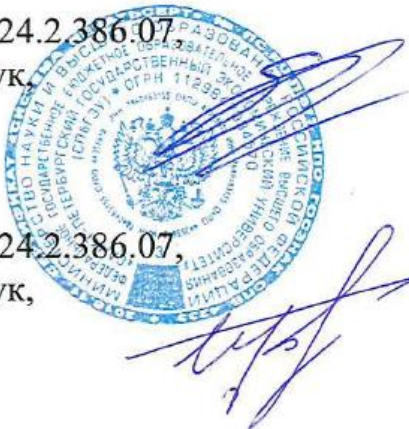
При проведении тайного голосования (очная форма заседания) диссертационный совет в количестве 12 человек, из них 7 докторов наук по профилю рассматриваемой диссертации (5.2.6 – Менеджмент (экономические науки)), участвовавших в заседании из 13 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту – 0 человек, проголосовали: за – 12, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель

диссертационного совета 24.2.386.07,

доктор экономических наук,

профессор



Горбашко Елена Анатольевна

Ученый секретарь

диссертационного совета 24.2.386.07,

доктор экономических наук,

профессор

Головцова Ирина Геннадьевна

18 ноября 2025 г.