

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, профессора Кузнецова Юрия Викторовича на диссертацию Горчакова Сергея Евгеньевича на тему «Совершенствование управления организационным поведением в научных организациях», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Актуальность темы исследования. Сегодня организационное поведение превратилось в область исследований, которая предоставляет множество информации для лидеров 21-го века, которые заинтересованы в повышении эффективности деятельности организации и выявлении инструментов, которые приводят к организации к успеху.

Актуальность темы «Совершенствование управления организационным поведением в научных организациях» определяется тем фактом, что научно-техническое развитие страны зависит не только от государственной научно-технической политики, объемов государственного финансирования исследований и разработок, подготовки кадров для научных организаций, обеспечения свободы доступа к научной и научно-технической информации и степени защиты интеллектуальной собственности, но и логикой организационного поведения самих научных организаций и их персонала, тем, насколько они нацелены на решение задач повышения качества и результативности научных исследований, активного взаимодействия с другими участниками производства инноваций, защиты своей интеллектуальной собственности, популяризации научных достижений.

Несмотря на масштабные исследования организационного поведения, в том числе в образовании, в сфере сервиса, торговли, в здравоохранении, работы, посвященные учету особенностей научно-технической и инновационной деятельности, научного труда и среды для научного поиска, практически отсутствуют. Решение этой проблемы и определило выбор темы, целей и задач диссертации С.Е. Горчакова.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Научная обоснованность исследования определяется, в первую очередь, его логической структурой, позволившей автору последовательно

охарактеризовать закономерности, определяющие природу и содержание проблем в организационном поведении в научных организациях, а также возможности управления в этой предметной области.

Рассмотрев достижения социологии (теория социального действия), психологии (когнитивный и бихевиористский подходы, концепция социального научения), менеджмента («доктрина человеческих отношений», стейкхолдерская концепция, поведенческий, ситуационный и ценностно-ориентированный подходы), сформировавшие генезис теории организационного поведения, автор определяет ее место в структуре управленческого знания как самостоятельного междисциплинарного научного направления о действиях акторов организации, направленных друг на друга (с. 11-24).

В работе дана характеристика значительному числу методов исследования организационного поведения (порядковые оценки и оценочные шкалы, дисперсионный анализ, серия неэкспериментальных методов, семантический поиск, нейро-менеджмент и организационная нейро-биология (с. 25-37)). Сделан верный вывод, что междисциплинарный характер теории организационного поведения, может породить методологические проблемы, касающиеся валидности, прозрачности, коммуникативности, целостности и воспроизводимости исследования, а проверить научную обоснованность результатов, полученных разными методами, позволяет использование мета-анализа.

В управленческой практике, по мнению автора, должны быть в полной мере задействованы такие признаки, свойственные теории организационного поведения, как обширная эмпирическая основа, систематичность, прикладная направленность, прогностический характер. Доказывается, что использование стандартов менеджмента ISO, позволяет подойти к разработке, внедрению, поддержанию в рабочем состоянии и улучшению системы управления организационным поведением с позиций институционального изоморфизма, определяющего «эквивалентность назначения, структуры, состава элементов и связей разного рода систем управления в организации», в том числе оценить зрелость системы управления организационным поведением и определить направление приложения усилий к его совершенствованию (с. 41-49). Эта идея

не просто декларирована, а реализована в виде принципиальной схемы системы управления организационным поведением (с. 42), модель оценки зрелости системы управления организационным поведением (СУОП) (Приложение В), реализация проектного принципа управления организационным поведением в научной организации (с. 119-120).

Тенденции и перспективы развития сектора науки в современных условиях автор рассматривает как контекст, в котором реализуется организационное поведение участников научных исследований и их продвижения (с. 50-61). Анализ содержания научной деятельности (с. 61-73) и характера научного труда (с. 73-88) позволили С.Е. Горчакову определить особенности и оценить влияние организационного поведения в научной организации на результативность научной деятельности и успех продолжающейся трансформации принципов ее организации. В ходе анализа автор привел развернутую аргументацию как известных в научном сообществе выводов о наличии оснований для сомнений в возможности достижения целевых показателей к 2024 году Национального проекта «Наука», в том числе из-за не до конца сформированной правовой базы регулирования научной и научно-технической деятельности (с. 62), о необходимости распространения менеджериализма в ее среде (с. 65) и запросе на академическое лидерство ведущих ученых (с. 78), о необходимости и способах установления, поддержания, совершенствования и систематизации каналов связи, диалога и конструктивного взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами (с. 67) а также интеграции социальной ответственности в деятельность научных организаций (с. 91-93), относительно решения задачи оценки результативности структурных подразделений научных организаций (с. 73), о мобильности ученых как определяющем факторе их «ценности» на рынке труда (с. 77), об отсутствии механизма развития компетенций в системе дополнительного образования или повышения квалификации на рынке научного труда (с. 83) и т.д.

Соискателю удалось сформулировать и обосновать методические рекомендации в части инструментов управления организационным поведением в научных организациях. Это касается методики расчета дополнительного показателя результативности деятельности научной организации – темп

целевого роста (с. 94-97), модели и профиля восприятия ценности сотрудничества в научных исследованиях (с. 98-102), стратегической карты управления организационным поведением в научной организации (с. 125).

Теоретическими и методологическими основами исследования явились фундаментальные труды и положения отечественных и зарубежных ученых в области развития теории и управленческой практики в области организационного поведения, менеджмента, стратегического управления и организации науки в современных условиях. Предложения по созданию и развитию системы управления организационным поведением в научных организациях реализованы базируется на применении совокупности статистических и эмпирических методов, методах экономико-математического моделирования, методе группировок, методе графической интерпретации явлений.

Статистическую базу исследования составили официальные данные Федеральной службы государственной статистики, учтены положения нормативных актов и документов в области научной и научно-технической деятельности.

Таким образом, научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации представляются вполне обоснованными.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций.

Достоверность выводов соискателя обеспечивается:

- изучением значительного числа трудов отечественных и зарубежных авторов в области организационного поведения;
- анализом обширного статистического материала, подкрепляющего выводы диссертации;
- использованием общенаучных методов исследования;
- апробацией результатов исследования в публикациях автора, выступлениях на конференциях, а также в практической деятельности.

Научную новизну исследования определяют следующие результаты:

- обоснована целесообразность развития теории организационного поведения с позиций ценностно-ориентированного подхода, расширен круг субъектов в области организационного поведения, дано его определение как как

наука о направленных друг на друга действиях акторов организации, включая ее внешних стейкхолдеров;

– предложена система измеряемых показателей восприятия организационных действий всеми категориями акторов, включающая показатели удовлетворенности, лояльности, вовлеченности, эмоциональной привязанности, приверженности и организационной гражданственности, а также факторов, их определяющих;

– определены особенности организационного поведения акторов научной организации в условиях трансформации и интернационализации научной деятельности, конкуренции на рынке научного труда, конкурсного доступа к ресурсам, возросшего объема научной и научно-технической информации;

– дополнена система критериев оценки результативности деятельности научной организации показателем темпов целевого роста как ключевого показателя в системе управления организационным поведением в научной организации;

– представлена принципиальная схема и предложены организационные решения для эффективного функционирования системы управления организационным поведением в сфере науки.

Результаты исследования прошли апробацию в выступлениях автора на ряде конференций и публикациях, которые, как и автореферат, адекватно отражают суть исследования и сделанные выводы.

Практическая значимость исследования

Практическая значимость изложенных в диссертации результатов заключается в возможности повышения качества управления в научных организациях при использовании разработанных автором рекомендаций. Предлагаемая система управления организационным поведением может быть внедрена в любой научной организации, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, заинтересованной в укреплении своих позиций в условиях трансформации и интернационализации научной деятельности, конкурсного доступа к ресурсам, конкуренции за привлечение наиболее талантливых людей с высоким научным потенциалом.

Предложения, касающиеся сотрудничества в научных исследованиях, могут быть использованы научно-образовательными центрами (НОЦ), научные

центры мирового уровня, центрами компетенций национальной технологической инициативы при принятии решений в области знаниевой кооперации.

Министерство науки и высшего образования должно обратить внимание на вывод о необходимости создания механизма развития компетенций в системе дополнительного образования или повышения квалификации на рынке научного труда.

Методические подходы, обоснования, предложения и выводы диссертационной работы могут найти применение при преподавании ряда экономических дисциплин в высших учебных заведениях.

Замечания по диссертационной работе

При отмеченных достоинствах диссертационной работы, можно отметить некоторые дискуссионные моменты и недостатки.

1) На с. 15 автор называет Фрэда Лютенса представителем «поведенческого подхода к менеджменту», но его в соавторстве с Робертом Крейтнером модель S-O-B-A и то значение, которое он придавал социальному научению, характеризуют его скорее как сторонника ситуационного подхода.

2) Автор активно оперирует понятиями «поведенческие когнитивные процессы», «восприятие», «установки», но не развивает идеи относительно возможности применения когнитивного подхода (с. 16) в теории организационного поведения.

3) Как мы уже отметили, автор убедительно раскрывает возможности, которые дает методология, заложенная в стандартах менеджмента ISO, для создания культуры непрерывного совершенствования в управлении организационным поведением. Однако стандарты менеджмента ISO используют подход, основанный на оценке рисков. В представленной диссертации риск-ориентированный подход не применен.

Отмеченные недостатки носят дискуссионный характер. Они не затрагивают основных теоретических положений и практических рекомендаций, сделанных автором в ходе исследования, и не могут изменить общей положительной оценки диссертации.

Заключение

Диссертационная работа Горчакова Сергея Евгеньевича на тему «Совершенствование управления организационным поведением в научных организациях» представляет собой самостоятельную законченную научно-квалификационную работу, обладающую внутренним единством, содержащую новые научные результаты и положения, и свидетельствующую о личном вкладе автора в науку.

Диссертационная работа соответствует требованиям п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемых к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук (утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842 в действующей редакции). Соискатель, Горчаков Сергей Евгеньевич, за новое научно обоснованное решение по формированию и развитию системы управления организационным поведением в научной организации, имеющие существенное значение для сектора науки и развития страны, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Заведующий кафедрой
управления и планирования
социально-экономических процессов
ФГБОУ «Санкт-Петербургский
государственный университет»,
доктор экономических наук
(08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством),
профессор, Заслуженный работник
высшей школы РФ



Кузнецов Юрий Викторович



Почтовый адрес: 199034, г. Санкт-Петербург, Университетская набережная, д. 7/9. Электронная почта: tour@spbu.ru. Тел.: +7(812) 363-67-85

02.11.2020