

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе
Федерального государственного
автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский
политехнический университет

Петра Великого»
Д.т.н., профессор

В.В. Сергеев

2020 г.



ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого 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.

В настоящий момент Российская Федерация, как и другие страны, осуществляет научно-техническую политику «больших вызовов», т.е. особо сложных и масштабных проблем, угроз и возможностей. Среди таких проблем – антропогенная нагрузка на природную среду, старение общества и угроза пандемий, социальная дифференциация, межкультурные противоречия, нарастание сложности социотехнических систем и управления ими.

Для решения проблем, устранения угроз или реализации возможностей «больших вызовов», и чтобы не проиграть в борьбе за формирование воспроизводственного ядра нового технологического уклада, недостаточно только увеличения ресурсов. На сегодняшний день в условиях мультидисциплинарности инноваций, возросшего объема научной и научно-технической информации активно формируются, но еще далеко не отлажены механизмы создания, хранения, накопления и передачи знаний, конкуренции на рынке научного труда, конкурсного доступа к ресурсам.

В последние годы, в том числе и в связи с реформой системы российских государственных академий наук 2013-2018 гг., наблюдались значительные изменения в ландшафте научных исследований и разработок. Несмотря на то,

что последовательно растет число вовлеченных в исследования образовательных организаций, а также организаций реального сектора, имеющих научно-исследовательские и проектно-конструкторские подразделения, роль научно-исследовательских организаций, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность в качестве основной, остается доминирующей. Об этом свидетельствует и их преобладающее количество среди организаций, выполняющих научные исследования и разработки, и число занятых в них исследователей, объем приходящихся на них внутренних затрат на исследования и разработки, средств государства, бюджетных средств.

Оттого, как научные организации справятся с задачами повышения качества и результативности научных исследований, активного взаимодействия с другими участниками производства инноваций, защиты своей интеллектуальной собственности, популяризации научных достижений, зависит, удастся ли России, согласно идее национального проекта «Наука», обеспечить свое присутствие в числе пяти стран-лидеров научных исследований и разработок в приоритетных областях научно-технологического развития при соответствующем увеличении внутренних затрат, привлечении ведущих российских и зарубежных ученых и молодых перспективных исследователей.

В этом контексте исследование возможностей определять и изменять направленность, интенсивность и результативность усилий сотрудников в научной организации и организации во внешней среде в соответствии со стратегическими целями за счет совершенствования управления организационным поведением представляется своевременным, и тема диссертационной работы С.Е. Горчакова – актуальной.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций.

Работа имеет обширную и системную теоретическую, методологическую и информационную базу. Обоснованность теоретических положений диссертации подтверждается ссылками на опубликованные ранее результаты отечественных и зарубежных ученых в определении места теории организационного поведения в структуре управленческого знания, в исследовании проблем, связанных с ее междисциплинарным характером, а также при систематизации подходов к управлению организационным поведением.

Исследование особенностей организационного поведения в сфере науки проводилось с использованием экспертных оценок, анкетного опроса, социометрического метода.

В части работы, посвященной методам измерения и инструментов оценки индикаторов организационного поведения в научной организации, корректно применены экономико-статистические и математические методы получения, обработки, анализа и оценки информации.

Сделанные автором выводы имеют убедительную доказательную основу, согласуются с действующим законодательством Российской Федерации, учитывают зарубежный опыт, подкрепляются актуальными статистическими данными. Сформулированные предложения отражаются в элементах научного вклада автора, выносимых на защиту.

Основные научные результаты и их значимость для науки и производства.

Научной новизной обладают следующие положения и результаты работы.

1. Решая в пункте 1.1 задачу определения места теории организационного поведения в структуре управленческого знания, автор систематизирует результаты теоретических исследований различных аспектов организационного поведения с позиций социологии (теория социального действия) (с. 13, 17 дисс.), психологии (когнитивный и бихевиористский подходы, концепция социального научения) (с. 15, 17 дисс.), менеджмента («доктрина человеческих отношений», поведенческий, ситуационный и ценностно-ориентированный подходы, стейкхолдерская концепция) (с. 14, 17-20 дисс.). Сделан вполне аргументированный вывод о необходимости исследования организационного поведения с позиций концепции создания общей ценности и включения на этом основании в число его субъектов в том числе и внешних стейкхолдеров. С этих позиций автор дает определение организационному поведению как науке о направленных друг на друга действиях акторов организации, включая ее внешних стейкхолдеров, а в качестве феномена, определяющего его самостоятельность и границы, предлагает применять категорию «восприятие», т.е. способ видения, систематизации и интерпретации вещей и событий, формирующийся на основе накопленного опыта (с. 19-30 дисс.). При этом автор основывается на концепции Paul E. Spector и Lorenz L. Meier, которые в работе

«Methodologies for the study of organizational behavior processes: How to find your keys in the dark» описывали организационное поведение как процесс, начиная с организационных и личных факторов внутреннего состояния акторов (восприятие), через последовательность действий (поведение) к результату этого поведения.

2. Чрезвычайно результативной оказалась идея автора применить принцип институционального и методологического изоморфизма:

– во первом случае, – в отношении требований к разработке, внедрению, поддержанию в рабочем состоянии и улучшению системы управления организационным поведением с позиций стандартов менеджмента ISO (институциональный изоморфизм) (с. 40-47 дисс.). Автор справедливо уделяет равное внимание организационному поведению, качеству управления организационным поведением, состоянию системы управления организационным поведением, что отразилось как при разработке принципиальной схемы системы управления организационным поведением (с. 41 дисс.), в модели оценки зрелости системы управления (с. 45-47 дисс., Приложение В), так и в понимании целей непрерывных улучшений в управлении организационным поведением (с. 116 дисс.);

– во втором случае, – в отношении ключевых индикаторов в микро-, мезо- и макро- областях организационного поведения за счет общего паттерна для оценки таких ключевых индикаторов организационного поведения как измеряемые показатели восприятия (удовлетворенность, лояльность, вовлеченность) (методологический изоморфизм) (с. 44, 103-110, 117-119 дисс.). Значимым для науки результатом при этом является система измеряемых показателей восприятия организационного поведения, которая дает ясные ориентиры для улучшения рабочей среды, характера работы, усиления коллаборации, получения общественного признания и, в конечном итоге, обеспечения желаемой результативности научной деятельности (с. 103, 118 дисс.).

3. Значительному развитию стратегических основ управления организационным поведением в научных организациях способствуют разработанные в диссертации:

– показатель результативности научной деятельности – темпы целевого роста, как дополнительный инструмент преобразования стратегических целей

организации в относящиеся к организационному поведению решения, планы и действия при выстраивании отношений со всеми заинтересованными сторонами (акторами) для повышения качества и результативности научных исследований, активного взаимодействия с другими участниками производства инноваций, защиты своей интеллектуальной собственности, популяризации научных достижений (с. 91-95 дисс.);

– стратегическая карта управления организационным поведением в научной организации, визуализирующая сбалансированность целей роста индикаторов восприятия, совершенствования системы поддержки и достижения желаемых результатов, свидетельствующая о способности действий по управлению организационным поведением усиливать друг друга и об их мощном мотивационном потенциале. Атрибута карты в дальнейшем могут быть развернуты в систему ключевых показателей эффективности (key performance indicators, KPI), закреплены за конкретными специалистами и подкреплены стимулами, что обозначает траекторию дальнейшего совершенствования управления организационным поведением (с. 122-123 дисс.)

Значимость для науки результатов исследований С.Е. Горчакова заключается в том, что теоретические положения и выводы работы развивают представления об организационном поведении как самостоятельном междисциплинарном научном направлении, а также о месте системы управления организационным поведением в стратегическом управлении научной организацией, о порядке формирования такой системы и направлениях ее развития, дополняют методологию в области организационного поведения принципом изоморфизма в отношении его индикаторов.

Диссертационная работа убедительно демонстрирует важность практической направленности исследований организационного поведения и возможность использования полученных результатов в управленческой деятельности, накопления управленческого опыта.

Значимые для практики результаты:

– определение с использованием метода ранговой корреляции значимых тем и проблем в области прав человека, трудовых и добросовестных деловых практик, сформулированных в ГОСТ Р ИСО 26000-2012, для интеграции социальной ответственности в практику управления научной организации (с. 87-91 дисс., Приложение Ж);

– разработка в соответствии с рекомендациями, изложенными в диссертации, профиля восприятия ценности научного сотрудничества при выборе партнеров в исследованиях позволит полнее учесть мотивацию, искомые цели и приемлемые формы сотрудничества исходя из баланса риска и выгоды, а также эффективно контролировать его ход (с. 95-100 дисс.).

– учет при организации проектной деятельности в научной организации факторов успешного командообразования, выявленных соискателем с помощью социометрического анализа, будет способствовать личной удовлетворенности исследователей от ощущения полезности научных результатов, собственной или командной репутации, а также желанию участвовать в будущих проектах (с. 109-113 дисс.);

– создание проектного офиса с функциями организационно-технического, экспертно-аналитического и методологического сопровождения управления организационным поведением (с. 115-116 дисс.).

Выявленные положения вносят существенный вклад в развитие инструментария управления организационным поведением в научных организациях.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.

Полученные Горчаковым С.Е. результаты могут использоваться:

– Министерством науки и высшего образования при обобщении результатов и распространении лучших практик трансформации организационного поведения отечественных научных организаций в контексте стратегического управления сектором науки в современных условиях;

– научными организациями, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, при формировании и в процессе развития системы управления организационным поведением, при разработке необходимых мероприятий по направлениям деятельности и структурным уровням для обеспечения удовлетворенности, лояльности и вовлеченности персонала и всех заинтересованных сторон;

– исследователями при дальнейшем изучении закономерностей, определяющих природу и содержание проблем в организационном поведении в научных организациях, а также способы их разрешения.

Материалы исследования также представляют интерес для высших учебных заведений при подготовке лекционных и семинарских занятий по дисциплинам «Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение», «Управление персоналом», «Государственное регулирование экономики».

В целом выполненная диссертационная работа заслуживает положительной оценки. Вместе с тем, признавая новизну и практическую значимость полученных результатов, следует отметить *ряд замечаний и дискуссионных моментов.*

1. Целью проведения оценки результативности деятельности научных организаций является формирование эффективной системы научных организаций (согласно типовой методике оценки результативности деятельности научных организаций). В этом контексте, автору на рисунке 6 (с. 68 диссертационной работы) стоило увязать направления оценки результативности деятельности с категориями эффективности в системе научных организаций.
2. Остается не ясным, была ли выборка респондентов в исследовании восприятия ценности научного сотрудничества многоступенчатой стратифицированной с квотным представительством, соответствующим реальной структуре участников кооперационных отношений в области исследований и разработок.
3. Автор предлагает (с. 93.) рассчитывать темп формирования целевой структуры кадров как сумму темпа роста доли исследователей моложе 39 лет и темпа роста доли зарубежных исследователей в научной организации с коэффициентами 0,67 и 0,33, соответственно. При этом в работе не приводятся обоснования выбора именно такого соотношения между коэффициентами.
4. Из текста диссертации недостаточно ясно, чем объясняется необходимость выполненного ранжирования и отбора проблем в области социальной ответственности для научных организаций? Требуется, на наш взгляд, более весомая аргументация автора по этому вопросу.
5. В главе 3 автором разработан дополнительный показатель результативности деятельности научной организации – темп целевого

роста. Однако с учетом важности предложения автора, апробацию следовало бы произвести на реальных данных, не ограничиваясь лишь условным примером.

6. В табл. 17 автор приводит перечень общепризнанных моделей оценки измеряемые показатели восприятия заинтересованными сторонами деятельности организации, но не дает их сравнительной характеристики, не формулирует рекомендаций относительно целесообразности выбора той или иной методики.
7. На с. 119 диссертационного исследования автор рассуждает о реализации прав использования результатов интеллектуальной деятельности, принадлежащих научным организациям государственного сектора, и никак не комментирует такого рода деятельность других научных организаций.

***Заключение о соответствии работы требованиям ВАК
Министерства науки и высшего образования РФ.***

Содержание диссертации соответствует п. 10.8. «Управление экономическими системами, принципы, формы и методы его осуществления. Зависимость управления от характера и состояния экономической системы. Управление изменениями в экономических системах. Теория и практика управления интеграционными образованиями и процессами интеграции бизнеса» и п. 10.13. «Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления» паспорта специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Определения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, обладают научной новизной, достоверны и сделаны автором самостоятельно. Автореферат и публикации, в том числе в журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ, отражают содержание диссертации и в доступной форме представляют полученные автором результаты. Результаты исследования обсуждались в рамках научно-практических конференций.

Диссертационная работа Горчакова С.Е. на тему «Совершенствование управления организационным поведением в научных организациях» является

законченной научно-квалификационной работой, в которой содержатся научно обоснованное решение, имеющие существенное значение для решения проблем в управлении организационным поведением в научных организациях, имеющее существенное значение для развития сектора науки в стране.

Диссертация соответствует критериям Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор, Горчаков Сергей Евгеньевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Отзыв обсужден и одобрен на заседании Высшей инженерно-экономической школы, протокол № 7 от «06» ноября 2020 г.

Директор Высшей инженерно-экономической школы
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого»

доктор экономических наук (08.00.05),

профессор

06 ноября 2020

[Подпись]
Родионов Дмитрий Григорьевич



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»

195251, Санкт-Петербург, ул. Политехническая, дом 29;

8-812-534-73-31; <https://imet.spbstu.ru>; drodionov@spbstu.ru

Сведения о ведущей организации
по диссертации Горчакова Сергея Евгеньевича на тему «Совершенствование управления организационным поведением в научных организациях», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Полное наименование организации в соответствии с уставом	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»
Сокращенное наименование организации	ФГАОУ ВО «СПбПУ»
Ведомственная принадлежность	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Почтовый индекс, адрес организации	195251, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д. 29
Телефон	+7 (812) 775-05-30, +7 (800) 707-18-99
Адрес электронной почты	office@spbstu.ru
Сайт	www.spbstu.ru

Сотрудники ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» за последние пять лет имеют следующие научные работы по теме диссертации:

1. Родионов Д.Г., Данияли С.М., Мокеева Т.В. ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА. //Вестник университета. 2020. № 5. С. 24-31.

2. Бриль А.Р., Калинина О.В. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ОПЕРАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРИ РАЗВИТИИ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ // В сборнике: ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ. Сборник трудов всероссийской научной и учебно-практической конференции, В 3 ч. Санкт-Петербург, 2020. С. 13-18.

3. Родионов Д.Г., Ялымов С.В., Сергеев Д.А. ФИСКАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ СЕКТОРА МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА//Экономические науки. 2020. № 189. С. 92-98.

4. Бриль А.Р., Калинина О.В., Седякина А.А. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПРОЕКТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ // В сборнике: Управленческий и сервисный потенциал цифровой экономики: проблемы и перспективы. Материалы Международной научно-практической конференции. Редколлегия: Е.В. Яковлева (отв. редактор), А.А. Белолобова. Омск, 2020. С. 26-34.

5. Baranova T., Kobicheva A., Tokareva E. THE IMPACT OF ERASMUS PROGRAM ON INTERCULTURAL COMMUNICATION SKILLS OF STUDENTS // В сборнике: E3S Web of Conferences. Topical Problems of Green Architecture, Civil and Environmental Engineering, TRАСЕЕ 2019. 2020. С. 12013.

6. Родионов Д.Г., Мельниченко А.М. МОДЕЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-

ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ
ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ // Вестник Алтайской академии экономики и права.
2019. № 11-3. С. 72-83.

7. Баранова Т.А., Кобичева А.М., Ольховик Н.Г. ИНТЕГРИРОВАННОЕ
ОБУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ В ВУЗЕ // Современные
проблемы науки и образования. 2019. № 5. С. 62.

8. Седякина А.А., Барыкин С.Е., Калинина О.В.
ИННОВАЦИОННЫЕ СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО
КОНТРАКТА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ // Неделя науки Санкт-Петербургского
государственного морского технического университета. 2019. Т. 1. № 1. С. 40.

9. Кобичева А.М., Калинина О.В., Родионов Д.Г. УНИВЕРСИТЕТ В РОЛИ
ИННОВАЦИОННОЙ КОРПОРАЦИИ // Российский экономический интернет-журнал.
2019. № 4. С. 73.

10. Кобичева А.М., Калинина О.В.
РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ КООРДИНАЦИОННОГО ЦЕНТРА КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ
ВУЗОВСКИХ ИННОВАЦИЙ // Аудит и финансовый анализ. 2019. № 4. С. 151-155.

11. Седякина А.А., Лямин Б.М., Калинина О.В. ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УНИВЕРСИТЕТАХ // В сборнике: Цифровой
регион: опыт, компетенции, проекты. Труды II Международной научно-практической
конференции. 2019. С. 643-646.

12. Кабанова С.А., Корчагина Е.В. УПРАВЛЕНИЕ ЦЕННОСТЬЮ КЛИЕНТОВ
В ОРГАНИЗАЦИИ // В сборнике: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА. сборник
научных статей 9-й Международной научно-практической конференции. 2019. С. 212-
215.

13. Богданова Т.А., Пузанёва А. ПРОБЛЕМА ОППОРТУНИСТИЧЕСКОГО
ПОВЕДЕНИЯ И ОГРАНИЧЕННОЙ РАЦИОНАЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР,
ПРЕПЯТСТВУЮЩИЙ ПОЯВЛЕНИЮ СТРАТЕГИЧЕСКИХ АЛЬЯНСОВ
ОРГАНИЗАЦИЙ // В сборнике: Неделя науки СПбПУ. Материалы научной
конференции с международным участием. Институт промышленного менеджмента,
экономики и торговли. В 3-х частях. 2019. С. 693-695.

14. Пашоликов М.А., Шпакович Н.М. ИССЛЕДОВАНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ В ВУЗЕ КАК ФОРМА САМОРЕАЛИЗАЦИИ И СОЦИАЛИЗАЦИИ
СТУДЕНТОВ // Научный аспект. 2018. Т. 1. № 4. С. 82-87.

15. Родионов Д.Г., Надежина О.С., Титаренко Д.С.
РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ АДАПТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ // Глобальный научный потенциал. 2016. № 9 (66).
С. 84-92.

Проректор по научной работе

Член-корреспондент Российской Академии Наук

д.т.н., профессор

Сергеев Виталий Владимирович

СОСТАВЛЕНО:

Директор Высшей инженерно-экономической школы
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого»

доктор экономических наук (08.00.05),
профессор

Родионов Дмитрий Григорьевич