

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.354.23 СОЗДАННОГО НА
БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-
ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»,
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ, ПО ДИССЕРТАЦИИ
НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК**

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от **08 декабря 2020 года №78**

О присуждении **Горчакову Сергею Евгеньевичу**, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Заседание диссертационного совета проводилось в соответствии с Приказом Минобрнауки России № 734 от 22 июня 2020 г. и Письмом Минобрнауки России МН-3/3452 от 17.07.2020 г.

Диссертация **«Совершенствование управления организационным поведением в научных организациях»** по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) принята к защите 08 октября 2020 г. (протокол заседания № 64) диссертационным советом Д 212.354.23, созданным на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (191023, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, 21, Приказ о создании диссертационного совета №107/НК от 02.02.2018 г.).

Соискатель Горчаков Сергей Евгеньевич, 1978 года рождения. В 2002 году окончил Санкт-Петербургский государственный университет. В период с февраля 2020 г. по февраль 2021 г. проходил научную стажировку для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук на кафедре экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ. В настоящее время работает директором Федерального государственного бюджетного учреждения «Петербургский институт ядерной физики имени Б.П. Константинова» Национального исследовательского центра «Курчатовский институт».

Диссертация выполнена на кафедре экономики труда ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ.

Научный руководитель - доктор экономических наук, доцент Левин Юрий Анатольевич, профессор кафедры экономики и финансов Одинцовского филиала ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации».

Официальные оппоненты:

Кузнецов Юрий Викторович, доктор экономических наук, профессор ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», заведующий кафедрой управления и планирования социально-экономических процессов;

Омаров Магомед Магомедкадиевич, доктор экономических наук, профессор ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого», заведующий кафедрой технологий управления,

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» (г. Санкт-Петербург) в своем положительном отзыве, составленном и подписанном директором Высшей инженерно-экономической школы Института промышленного менеджмента, экономики и торговли, доктором экономических наук, профессором Дмитрием Григорьевичем Родионовым и утвержденном проректором по научной работе, доктором технических наук, профессором Сергеевым Виталием Владимировичем, указала, что основные положения и выводы диссертационного исследования Горчакова С.Е. имеют теоретическую и практическую значимость. 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. Это позволяет характеризовать представленное на защиту научное исследование как научно-квалификационную работу, соответствующую требованиям пп. 9-11 «Положения о присуждении

ученых степеней» (в ред. Постановления Правительства РФ от 24.09.2013, №842) к кандидатским диссертациям.

Соискатель имеет 10 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации опубликовано 10 работ, из них в рецензируемых научных изданиях - опубликовано 4 работы. Авторский вклад составляет 4,2 п.л. (в общем объеме научных изданий 4,5 п.л.). К наиболее значительным работам соискателя из числа рецензируемых научных изданий относятся:

1. Горчаков, С.Е. Цели, задачи и инструменты реализации национального проекта «Наука»/ С.Е. Горчаков// Журнал правовых и экономических исследований. -2020. -№ 1.-0,4п.л.3

2. Горчаков, С.Е. Особенности организационного поведения в научной организации / С.Е. Горчаков// Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. -2020. -№ 3(123). –0,5 п.л.

3. Горчаков, С.Е. Актуальные исследовательские программы в теории организационного поведения / С.Е. Горчаков, В.И. Сигов // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. –2020. - №4(124). –0,6 п.л./0,3 п.л.

4. Горчаков, С.Е. К вопросу оценки эффективности организации сотрудничества участников научных исследований/ С.Е. Горчаков// Экономика. Профессия. Бизнес. -2020. -№ 3. –0,5 п.л.

Научные работы соискателя отражают результаты проведенного исследования и раскрывают основные положения, выносимые на защиту. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах. Научные труды представлены статьями в рецензируемых научных изданиях и материалах научных конференций.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1) ФГБОУ ВО «Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья имени П.Ф. Лесгафта» (г. Санкт-Петербург) от заведующего кафедрой менеджмента и экономики спорта, доктора экономических наук, профессора Верзилина Дмитрия Николаевича (из текста автореферата остается непонятной позиция автора относительно характера взаимосвязи трудовых отношений и организационного поведения сотрудников);

2) ФГБОУ ВО «Финансовый университет при правительстве Российской Федерации», Санкт-Петербургский филиал от директора, кандидата экономических наук, доцента Путихина Юрия Евгеньевича (судя по автореферату, автор ставил перед собой среди прочих задачу «исследовать

подходы к управлению организационным поведением» (с. 4), однако из содержания автореферата остается непонятным, как эта задача решена в диссертационной работе);

3) ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики» (г. Санкт-Петербург) от профессора факультета технологического менеджмента и инноваций, доктора экономических наук, профессора Максимовой Татьяны Геннадьевны (Не очень убедительной с точки зрения методологического редукционизма представляется использование автором категории «актор»);

4) ФГБУН «Институт проблем региональной экономики РАН» (г. Санкт-Петербург) от заведующего лабораторией проблем развития социального и экологического пространства и воспроизводства трудовых ресурсов региона, доктора экономических наук, доцента Иванова Сергея Анатольевича (автор по ходу изложения материала оперирует понятиями «научный сотрудник», «научный работник», ученый, исследователи, специалисты высшей квалификации. Видит ли он различия в этих категориях? Являются ли они существенными?);

При изложении методики расчета темпов целевого роста научной организаций не приведены примеры расчета по формулам, приведенным в таблице 5 автореферата.);

5) ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения» (г. Санкт-Петербург) от профессора кафедры экономики высокотехнологичных производств, доктора экономических наук, профессора Колесникова Александра Михайловича (на с. 6 автореферата автор перечисляет понятия, входящие «в тезаурус теории организационного поведения», но понятия про-социальное поведение (prosocial organizational behavior, POB) и экстра-ролевое поведение (extra-rolebehavior, ERB)», в отличие от «поведения организационного гражданства (organizational citizenship behavior, ОСВ)» не находят дальнейшего развития в работе).

Выбор официальных оппонентов обосновывается высокой квалификацией д.э.н., профессора Кузнецова Ю.В. и д.э.н., профессора Омарова М.М. в области экономики предпринимательства, их авторитетом в научной среде, наличием за последние 5 лет научных работ, непосредственно связанных с темой оппонируемой диссертации и опубликованных в рецензируемых изданиях.

Выбор ведущей организации – ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого» – обусловлен ее достижениями в области совершенствования управления организационным поведением в научных организациях, а также наличием опубликованных научных работ по тематике диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработан авторский подход к определению и характеристике организационного поведения как самостоятельного междисциплинарного научного направления с позиций стейкхолдерской теории, предполагающего включение в число субъектов (акторов) организационного поведения внешних стейкхолдеров организации и учитывающего стремление современных организаций найти способы привлечения заинтересованных сторон к выявлению, пониманию и реагированию на задачи и проблемы устойчивости, интегрирования их участия в процесс управления, структуру и соответствующие процессы принятия решений;

разработана система измеряемых показателей восприятия акторами организационных действий как индикаторов организационного поведения на его макро-, мезо- и микроуровнях, включающая показатели удовлетворенности, лояльности, вовлеченности, приверженности и организационного гражданства, а также факторы, определяющие их величину (организационная культура, позиционирование организации, характер работы, рабочая среда), функциональные и стохастические связи между ними;

сформирована и описана система управления организационным поведением, отвечающая требованиям стандартов менеджмента ИСО относительно эквивалентности назначения, структуры, состава элементов и связей разного рода систем управления в организации, которая позволяет, основываясь на четко сформулированной и разделяемой сотрудниками политике, руководствоваться стратегией, включать планы, предусматривающие, в том числе развитие самой системы управления организационным поведением и средств ее поддержки;

разработана стратегическая карта управления организационным поведением в научной организации, отражающая причинно-следственные связи между стратегическими целями, характеризующими результаты деятельности научной организации, индикаторы организационного поведения, развитие системы поддержки, и характеризующими их показателями;

предложен показатель «темпы целевого роста», позволяющий научным организациям с учетом сектора деятельности, типа организации, вида выполняемых работ, наличие статуса государственного научного центра, научно-образовательного центра, научного центра мирового уровня, объем финансирования из средств федерального бюджета дать интегральную оценку результативности деятельности, отслеживать тенденции, корректировать планы, выстраивать систему мотивации сотрудников;

предложены модель эффективного научного сотрудничества и шаблон профиля восприятия его ценности менеджментом и специалистами научных организаций, обеспечивающие возможность выстраивать рациональные отношения с конкретными партнерами с точки зрения вклада в достижение научного или научно-технического результата и способствующие расширению практики партнерских отношений в области исследований и разработок,

введена авторская трактовка понятия «организационное поведение», а также выявлены и описаны ее взаимосвязь с такими категориями менеджмента как, «стратегическое управление», «внешняя среда», «организационная культура», «трансформационное лидерство», «командообразование», «мотивация» и т.д.; авторский подход отличается гармонизацией трактовки указанной категории с изменениями, вызванными развитием теорий, подходов и концепций, лежащих в его основе, в частности, распространением стейкхолдерской теории и концепции создания общей ценности, дает возможность повысить эффективность управления научной организацией через организационное поведение за счет повышения качества и результативности научных исследований, активизации взаимодействия с другими участниками производства и распространения знаний, защиты своей интеллектуальной собственности, популяризации научных достижений.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

разработаны положения, расширяющие понятийно-категориальный аппарат и методологию исследований в области организационного поведения; расширяющие представления о возможностях реализации стратегического контекста в процессе формирования и развития системы управления организационным поведением; адаптирующие концептуальные подходы теории организации, требования стандартов менеджмента качества к повышению эффективности управления научной организацией через организационное поведение;

применительно к проблематике диссертации результативно использованы: положения менеджмента, теории организации, методы и инструментарий формальной логики (сравнение, анализ, синтез, индукция и дедукция), методы монографического описания, экспертных оценок, анкетного опроса, дисперсионного и социометрического анализа, ранговой корреляции, теории в области научно-технологического развития и управления научными организациями, мотивации и социальной мобильности ученых, коллаборация и кооперирование в сфере науки, интеграция науки, образования и производства;

изложены теоретико-методические положения, позволяющие с позиций методического изоморфизма обеспечить интеграцию инструментов управления организационным поведением всех категорий акторов научной организации, совершенствования самой системы управления организационным поведением и средств ее поддержки;

раскрыт научно-обоснованный подход к созданию и развитию системы управления организационным поведением в организации на основе требований стандартов менеджмента ИСО с учетом результатов оценки зрелости самой системы, позволяющей определить, в какой степени процесс управления задокументирован, эффективен, интегрирован в систему управления организацией, регулярно измеряется, периодически оценивается и непрерывно улучшается;

проведена модернизация закономерностей, определяющих природу и содержание проблем в организационном поведении в научных организациях, среди которых потребность в новых фундаментальных знаниях междисциплинарного и межотраслевого характера, масштабное использование искусственного интеллекта в науке, трансформация сферы науки, направленная на решительное повышение эффективности работы научных организаций, на обеспечение концентрации научных сил и ресурсов, на укрепление их экспериментальной и опытно-производственной базы, развитие коллабораций в профессиональной научной среде и кооперация в области исследований и разработок, распространение наукометрического подхода к оценке результативности научной деятельности и т.д.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены методический подход, реализующий общий паттерн для индикаторов организационного поведением на микро-, мезо- и макроуровнях организации посредством системы измеряемых показателей

восприятия акторами организационных действий; методика расчета показателя «темп целевого роста», решающего проблему множественности национальных, институциональных и индивидуальных факторов результативности научной организации и дающая правильные ориентиры для приложения усилий в управлении организационным поведением сотрудников;

разработаны и внедрены методические положения по созданию и развитию системы управления организационным поведением, отвечающие требованиям стандартов менеджмента ИСО, содержащие модель оценки ее зрелости, рекомендации по организации проектного офиса, а также стратегическую карту управления организационным поведением в научной организации, свидетельствующую о способности действий по управлению организационным поведением усиливать друг друга и об их мощном мотивационном потенциале в логике непрерывных улучшений рабочей среды, характера работы, усиления коллаборации, получения общественного признания и, в конечном итоге, обеспечения желаемой результативности научной деятельности;

предложен и принят к практическому применению модель профиля восприятия ценности научного сотрудничества, позволяющий руководителям научных организаций дать оценку готовности к участию в совместных исследованиях, своевременно реагировать на факторы, влияющие на эффективность этих процессов;

сформулированы и раскрыты 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.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теоретические положения диссертации базируются на работах российских и иностранных авторов по вопросам лидерства и власти, социального взаимодействия, внутреннего консенсуса в организации и участия рабочих в управлении, а также в области организационной психологии, классической и индустриальной социологии, социальной антропологии, стратегического менеджмента, теории организации и смежных научных направлений; материалах, опубликованных в научной литературе и научной периодической печати по исследуемым проблемам со ссылкой на соответствующие источники заимствования, что соответствует пункту 14 Положения о присуждении ученых степеней;

идея диссертации базируется на глубоком анализе теоретических и прикладных аспектов организационного поведения, стратегического управления, теории менеджмента на основе системного подхода в целях формирования и развития системы управления организационным поведением в научных организациях в соответствии с требованиями стандартов менеджмента ИСО относительно эквивалентности назначения, структуры, состава элементов и связей разного рода систем управления в организации;

использованы такие общенаучные приемы познания, как анализ и синтез, индукция и дедукция, сравнительный анализ, методические инструменты теории менеджмента, теории организации, методы дисперсионного и социометрического анализа, экспертно-аналитические методы;

обеспечены согласованность новых и известных науке положений и выводов, соответствие между теоретическими и эмпирическими данными в области организационного поведения, стратегического менеджмента, теории организации;

методически корректно использованы инструменты обработки статистической и фактологической информации, комплекс информационных источников, включающий монографии, аналитические отчеты, статьи в периодической печати, материалы научно-практических конференций, информационные ресурсы сети Интернет и др.;

получены новые научные результаты, которые внутренне непротиворечивы и доведены до конкретных рекомендаций, которые могут быть использованы в практической деятельности научных организаций различной организационно-правовой формы и сфер деятельности.

Личный вклад соискателя состоит в:

включенном участии автора на всех этапах подготовки диссертационной работы, разработке теоретических и методических положений, практических рекомендаций по разработке инструментария управления организационным поведением на основе системы измеряемых показателей восприятия в его макро-, мезо- и микрообластях;

формировании теоретико-методической базы исследования, формулировании научной гипотезы, цели и задач исследования, определении методов решения исследовательских задач;

получении исходных данных для оценки измеряемых показателей восприятия (удовлетворенности, лояльности и вовлеченности) сотрудников научных организаций, также ценности научного сотрудничества, значимости тем

и ключевых проблем социальной ответственности, подлежащих интегрированию в практику управления научной организации;

разработке, апробации и внедрении методического инструментария по формированию и развитию, а также оценке зрелости системы управления организационным поведением в научной организации на основе требований стандартов менеджмента ИСО;

апробации результатов исследования на всероссийских и международных научно-практических конференциях, симпозиумах и семинарах;

сборе, обработке и интерпретации аналитических и статистических данных по проблемам организационного поведения в научных организациях, о тенденции и перспективе развития сектора науки в современных условиях, поведенческих характеристиках сотрудников научной организации;

Рекомендуется использовать результаты диссертационного исследования для управления научными организациями через организационное поведение, при проведении дальнейших исследований организационного поведения по мере развития теорий, подходов и концепций, лежащих в его основе, а также эффективности управления научными организациями, научном обосновании перспективного инструментария эффективного управления организационным поведением в научных организациях, при совершенствовании существующих и разработке новых документов, регламентирующих трансформационные процессы в науке, для чтения учебных курсов по направлениям подготовки «Экономика», «Менеджмент».

Диссертационный совет пришел к выводу, что диссертация представляет собой научно-квалификационную работу, в которой на основании выполненных автором исследований изложены новые научно обоснованные управленческие решения по формированию и развитию системы управления организационным поведением в научной организации, внедрение которых вносит значительный вклад в развитие страны, соответствует критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации.

На заседании **08 декабря 2020 года**, протокол **№ 78**, диссертационный совет Д 212.354.23 принял решение присудить **Горчакову Сергею Евгеньевичу** ученую степень кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

При проведении открытого голосования в ходе заседания диссертационного совета в дистанционном режиме диссертационный совет в количестве 15 человек (в том числе, 8 человек в дистанционном режиме в соответствии с Приказом Минобрнауки России № 734 от 22 июня 2020 г. и Письмом Минобрнауки России МН-3/3452 от 17.07.2020 г.), из них 6 докторов наук по профилю рассматриваемой диссертации (08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), участвовавших в заседании из 21 человека, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за – 15, против – нет, воздержались – нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

диссертационного совета Д 212.354.23

доктор экономических наук, профессор



Уваров
Уваров Сергей Алексеевич

УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ

диссертационного совета Д 212.354.23

кандидат экономических наук, доцент

Барabanова
Барabanова Марина Ивановна

08 декабря 2020 г.