

УТВЕРЖДАЮ

Проректор Российской академии
народного хозяйства и
государственной службы
при Президенте РФ,
доктор социологических наук,
профессор
С.П. Мясоедов



«31» октября 2014 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертацию Сергеевой Анастасии Вячеславовны на тему «Влияние организационно-управленческих факторов на процессы обмена знаниями в организации (на примере средних общеобразовательных школ)», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

1. Актуальность темы диссертационного исследования

Диссертационное исследование А. В. Сергеевой посвящено исследованию инструментов управления процессами обмена знаниями в организации. Эффективность управления обменом знаниями между сотрудниками является важным фактором создания конкурентных преимуществ современных организаций. Обмен знаниями способствует росту и развитию интеллектуального капитала организации, а также повышению ее инновационности и эффективности в целом.

Большинство исследований последних лет, а также практика показывают, что ключевым фактором, обеспечивающим эффективность управления обменом знаниями, является мотивация сотрудников. Таким образом, одной из главных задач, стоящих перед руководителями современных организаций, является совершенствование управленческих

практик, направленных на стимулирование и поддержание мотивации сотрудников делиться своими знаниями с коллегами.

В связи этим, диссертационная работа Сергеевой А.В., посвященная исследованию влияния организационно-управленческих факторов на процессы обмена знаниями в организации, является весьма актуальной.

Следует отметить и актуальность выбранного контекстного поля исследования – средних школ. В настоящее время, когда ведутся активные поиски путей повышения качества образования в стране, и в частности, качество управления школами, применение новейших идей и концепций для преобразования системы управления в этих учреждениях является насущной потребностью общества.

В работе представлены основные достижения предыдущих исследований по теме обмена знаниями и показано, что на сегодняшний день однозначный ответ на вопрос о том, как влияют управленческие практики на обмен знаниями в организации, отсутствует.

2. Научная новизна и вклад автора

К наиболее значимым в научном и практическом плане результатам можно отнести следующие положения диссертации.

Предложена новая классификация процессов обмена знаниями по критериям: субъект обмена, предмет, инструмент, форма, характер, направление и границы, функция; которая позволяет систематизировать в единую схему представленные в литературе отдельные разновидности обмена знаниями (таблица 1.5, с. 46). Показано, что предложенная классификация может использоваться в качестве методической основы для будущих теоретических и эмпирических исследований, а также для разработки методики оценки процессов обмена знаниями в организации.

Разработана оригинальная систематизация факторов обмена знаниями, основанная на двух критериях, — уровне принадлежности фактора (индивидуальные, групповые, организационные) и целевой направленности (мотивация, возможности, способности). Важным личным вкладом автора в изучение вопроса управления обменом знаниями, является увязка большого количества предложенных в литературе переменных, объясняющих обмен знаниями, в комплексную схему, уточняющую источник происхождения фактора и возможности управления им (таблица 2.1, с.72).

Разработана теоретическая модель, раскрывающая механизм влияния организационно-управленческих факторов на поведение сотрудников в обмене знаниями (рис.2.5, с.97). В частности, сформулированы гипотезы о влиянии управленческих практик на активность сотрудников в обмене знаниями через факторы-медиаторы, а именно мотивацию и способности сотрудников делиться знаниями с коллегами.

Разработана авторская методика оценки процессов обмена знаниями и факторов, влияющих на активность сотрудников в обмене знаниями (авторский опросник, с.196). Методика прошла апробацию на основе анкетирования 119 педагогических работников из 8 школ.

На основе анализа данных анкетирования 329 педагогических работников из 22 школ установлено, что индивидуальные факторы — внутренняя и внешняя мотивация к обмену знаниями — являются медиаторами для влияния организационно-управленческих факторов на поведение учителей в обмене знаниями. Важным результатом проведенных замеров и расчетов стали выводы о том, что предоставление возможностей делиться знаниями, а также организационная культура выступают модераторами этих взаимосвязей. На основе полученных результатов автором даны рекомендации о том, какие сочетания управленческих практик могут обеспечить с наименьшими затратами наибольшую активность сотрудников организаций различной природы в обмене знаниями.

3. Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов, рекомендаций и заключений.

Обоснованность научных положений и достоверность выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, определяются следующим. Во-первых, в диссертации корректно определены нерешенные на сегодняшний день задачи в области управления обменом знаниями. На основе этого, логично сформулированы цели и вытекающие из нее задачи работы. При решении поставленных задач, автор демонстрирует высокую осведомленность о современном состоянии исследований (в основном, зарубежных) по управлению обменом знаниями, а также критический подход к их интеграции. В основу исследования положены теоретические разработки ученых экономистов, например, концепция «системного управления знаниями» (knowledge governance) Н. Фосса.

Во-вторых, в работе представлен обширный и самостоятельно собранный эмпирический материал (данные интервью, анкетирования, официальных документов). Обоснованность

выводов и положений выносимых на защиту определяется тем, что диссертант корректно сочетает методы количественного и качественного исследования, что позволяет получить разностороннее представление о применяемых в организациях методах управления обменом знаниями и их проблемных зонах.

В-третьих, степень достоверности представленных выводов обуславливается корректностью использования не только общепринятых статистических методов (факторный анализ, корреляционный анализ, дисперсионный анализ), но и новейших разработок статистики (моделирование структурными уравнениями), а также программных продуктов для анализа обширного объема полевых данных (более 400 анкет).

В-четвертых, результаты диссертационной работы опубликованы в ведущих российских журналах с высоким импакт-фактором, в том числе в журналах «Вопросы образования» и «Российский журнал менеджмента», что свидетельствует о признании результатов специалистами в области управления образованием и менеджмента в целом.

Результаты исследования были представлены диссертантом на восьми международных и российских научно-практических конференциях, в том числе на высокорейтинговых конференциях, таких как, например, международная конференция Академии менеджмента.

4. Значимость результатов, полученных автором диссертации, для науки и практики

Диссертационная работа Сергеевой А.В. имеет как теоретическую, так и практическую значимость. Разработанная в диссертации методология исследования и полученные в работе результаты могут послужить основой для дальнейшего развития этого научного направления, связанного с изучением управленческих практик, применяемых в российских организациях для стимулирования процесса обмена знаниями. Так, например, будущие исследования могут использовать разработанную методику оценки процессов обмена знаниями и факторов для сравнения процессов обмена знаниями в различных типах организаций.

Результаты исследования могут быть использованы в практике управления при разработке инструментов управления персоналом с целью стимулирования обмена знаниями в организации, а также при формировании программ развития образования. Так, разработанная методика также представляет интерес для руководителей как инструмент диагностики в практике управления знаниями, а именно для оценки обмена знаниями в

организациях. Кроме того, результаты работы могут быть полезны для практической и экспертно-аналитической деятельности органов управления образованием при разработке программ развития образования.

Содержание первой и второй главы дает емкое и полное представление о современном состоянии исследований (в основном, зарубежных) по управлению обменом знаниями. Эти материалы могут использоваться в преподавании курсов по организационному поведению, управлению человеческими ресурсами, управлению знаниями.

5. Замечания и вопросы по диссертационной работе

Вместе с тем, следует указать на некоторые недостатки и вопросы к работе:

- 1) В таблице 3.5. (с. 127-128) описаны основные цели применяемых в школе управленческих практик, но в тексте работы не раскрыто, на основе чего были выявлены эти цели. Описание этого анализа могло бы быть более развернутым, так как это позволило бы сформулировать рекомендации для руководителей в сфере образования для методики оценки «разрывов» между запланированными и реализованными управленческими практиками.
- 2) Из описания процедуры тестирования модели и количественного анализа не ясно, каким образом были определены «благоприятная организационная структура» и «неблагоприятная организационная культура» (с.151): группировка производилась по субъективной оценке респондентов или по объективным (измеряемым) критериям.
- 3) В разделе 3.5 (с.155-160) представлены выводы исследования для практики управления обменом знаниями, адресованные руководителям в сфере образования. Неясна позиция автора – насколько представленные выводы применимы для руководителей других организаций.
- 4) Не все авторы, упомянутые в тексте работы, присутствуют в списке литературы, который, к тому же, не включает в себя многих фундаментальных работ, посвященных управлению знаниями.

6. Общие выводы и заключение

Отмеченные недостатки и вопросы не снижают ценности выполненного исследования и его общей положительной оценки. Автореферат и опубликованные статьи в достаточной степени

отражают основное содержание работы. Содержание диссертации соответствует заявленной специальности.

Диссертационное исследование Сергеевой А.В. выполнено на высоком профессиональном уровне, отличается логичностью и хорошей структурированностью. Задачи работы успешно решены в ходе проведенного исследования. Работа представляет собой самостоятельное, завершённое и целостное научное исследование, имеет ряд новых научных и практических результатов, и является научно-квалифицированной работой, в которой содержится решение задач, имеющих существенное значение для теории и практики управления.

Содержание диссертации в достаточной мере отражено в 8 печатных работах совокупным объемом 8,39 п. л. (авт. — 4,16 п. л.).

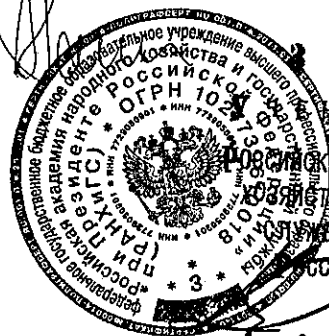
Диссертация по актуальности тематики, научному содержанию, новизне исследований, обоснованности выводов и практической значимости результатов соответствует требованиям п.9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 №842, а ее автор, Сергеева Анастасия Вячеславовна, - заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Диссертация, автореферат и настоящий отзыв обсуждены и одобрены на заседании кафедры общего и стратегического менеджмента Института бизнеса и делового администрирования ФГБОУ ВПО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ" от «23» октября 2014 г., протокол № 2.

Зав. кафедрой общего и стратегического менеджмента ИБДА, доктор экономических наук, профессор

(подпись)

/Гапоненко А.Л. /



А В Е Р Я Ю
У Ч Е Н Ы Й С Е К Р Е Т А Р Ь
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАРОДНОГО
ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ