

ОТЗЫВ

официального оппонента

доктора экономических наук, профессора Платонова Владимира Владимировича на диссертацию Сергеевой Анастасии Вячеславовны, выполненную 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)

I. Актуальность избранной темы

Современное постиндустриальное общество использует знания как один из ключевых ресурсов для производства добавленной ценности и знание становится важнейшим фактором экономического развития. Поэтому более глубокое понимание экономических закономерностей такого общества и разработка, на этой основе, действенных методических решений по совершенствованию организационно-экономического обеспечения требуют исследования процесса воспроизводства знания. Диссертация Сергеевой А.В. непосредственно ориентирована на решение одной из задач в рамках указанной проблемы – изучение процесса внутриорганизационного обмена знаниями. Также существенно, что объектом исследования и разработки практических рекомендаций являются организации среднего образования. В постиндустриальном обществе, основанном на знаниях, организации среднего образования превращаются в одно из важнейших звеньев формирования компетенций и исходный пункт процесса расширенного воспроизводства интеллектуального капитала. Вместе с тем, традиционно, данные организации оказывались вне фокуса внимания теоретических и практически-ориентированных исследований в области экономики и управления. В силу указанных выше соображений, тему диссертационной работы, сформулированную Сергеевой А.В., следует признать актуальной.

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

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных диссертантом, обеспечивается постановкой и реализацией задач, вытекающих из цели диссертационного исследования, обобщением, систематизацией научных трудов отечественных и зарубежных авторов, отражающих достигнутый мировой уровень в области экономики и

менеджмента, в частности управления знаниями и организационного поведения. Диссертант также использует самостоятельно собранный обширный эмпирический материал, на котором апробируются основные положения диссертационного исследования.

Автор корректно использует известные научные методы обоснования полученных научных результатов, выводов и рекомендаций. Методология исследования помимо общенаучных методов включает контент-анализ, методы дисперсионного, корреляционно-регрессионного, факторного анализа, а также моделирование структурными уравнениями.

В диссертации систематизированы и определены основные понятия исследования, например, при рассмотрении понятий «процессы обмена знаниями» даны уточненные определения с учетом новых положений, используемых в современной литературе по управлению знаниями.

Особого внимания заслуживает обоснование автором механизма влияния организационно-управленческих факторов на процессы обмена знаниями в организации, на основе выявления различных эффектов, которые управленческие практики оказывают на мотивацию сотрудников делиться знаниями. Кроме того, одобрения заслуживает разработанная методика оценки факторов и взаимосвязей между ними.

Личный вклад автора в результат диссертационного исследования заключается в том, что автор на высоком научном уровне обосновывает решение следующих задач:

- определение места процессов обмена знаниями в теории и практике управления знаниями, анализ роли обмена знаниями в повышении результатов деятельности организации;
- уточнение понятия «процессы обмена знаниями» на основе анализа и систематизации подходов к его определению;
- систематизация факторов, влияющих на обмен знаниями;
- разработка теоретической модели, обосновывающей выбор основных групп организационно-управленческих и индивидуальных факторов, влияющих на поведение сотрудников в обмене знаниями, и формулирование исследовательских гипотез о взаимосвязях между факторами;
- выявление особенностей управления обменом знаниями в общеобразовательных школах на основе исследования применяемых в школах управленческих практик;
- эмпирическая проверка разработанной теоретической модели на примере общеобразовательных школ.

III. Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций обеспечивается использованием общепринятых в научном сообществе методологических подходов и методических решений в области экономики и управления знаниями применительно к анализу и оценке процессов обмена знаниями между сотрудниками организации (на примере средних школ). Автор обобщает обширный зарубежный материал по проблематике, разрабатывает собственный подход к анализу проблемы и оценке процессов обмена знаниями, разрабатывает исследовательские гипотезы, приводит результаты самостоятельно проведенных эмпирических исследований (исследование управленческих практик, применяемых в средних школах для управления обменом знаниями между учителями, опрос учителей средних школ для оценки влияния организационно-управленческих факторов на мотивацию и активность учителей в обмене знаниями). Результаты, полученные на основе полевого исследования, собраны автором с соблюдением всех необходимых требований, что подтверждено расчетом в программе SPSS показателей достоверности и статистической значимости результатов.

В теоретическом плане интерес представляет перенос и адаптация современных концепций управления знаниями на опыт образовательных учреждений. Диссертант проводит параллели между основными тезисами разработок управления знаниями и результатами исследований в области управления образованием (с. 13-21). Сравнительный анализ результатов международных исследований по управлению образованием приводит диссертанта к выводу, что обмен знаниями между учителями является одним из ключевых факторов развития системы образования, за счет улучшения результатов деятельности различных элементов системы образования (с. 16, табл. 1.1).

Обладают научной новизной предложенная автором модель, отражающая механизм влияния организационно-управленческих факторов (таких как предлагаемые организацией поощрения за обмен знаниями, автономность сотрудника в работе, обучающие мероприятия, организация встреч и организационная культура) на активность сотрудников в обмене знаниями путем формирования у сотрудников таких отношений и свойств как внутренняя и внешняя мотивация к обмену знаниями, а также способностей к обмену знаниями (с. 97, рис. 2.5). Научной новизной обладает

разработанная и апробированная методика оценки предложенных факторов (с. 196-201), позволяющая оценивать эффективность применяемых в организации управленческих инструментов, направленных на стимулирование процессов обмена знаниями.

Особого внимания заслуживают предложенный автором диссертации оригинальный подход к классификации факторов обмена знаниями. Автор обобщает обширный материал, изучающий факторы обмена знаниями (с. 67-87), и существующие классификации этих факторов, и предлагает авторский подход к их систематизации, основанный на определении источника происхождения фактора и их целевой направленности (с. 86). Сформулированный подход позволяет диссертанту разработать и апробировать комплексную модель, отражающую взаимосвязи между факторами разного уровня и выявить механизмы, через которые организационно-управленческие факторы достигают или не достигают планируемых результатов (рис. 3.8, с.150).

Диссертант обоснованно обращает внимание на необходимость учета особенностей различных типов организаций при анализе и оценке эффективности управленческих практик, направленных на стимулирование обмена знаниями (с. 99-101). Диссертантом предлагается использовать методы качественного исследования (интервью, анализ документов) для глубинного анализа особенностей управленческих инструментов в различных типах организаций, в частности для выявления их основных проблемных зон и выявления причин их возможной неэффективности. В итоге, на примере анализа управленческих практик, выявленных на материалах исследования в средних школах, диссертант разрабатывает и апробирует методику разносторонней оценки результативности управленческих инструментов, позволяющую выявлять «разрывы» между запланированным и реализованным содержанием управленческих практик, что в свою очередь может объяснить проблемы с их результативностью (стр. 126-132).

Заслуживает одобрения проведенный диссертантом подробный статистический анализ взаимосвязи между организационно-управленческими факторами и активностью сотрудников в обмена знаниями на примере средних общеобразовательных школ (стр.132-152). Ряд результатов анализа также позволяет наглядно подтвердить приведенные в первой главе теоретические положения о наличии взаимосвязи между обменом знаниями и некоторыми результатами деятельности организаций (стр. 139-143).

В практическом плане вызывает глубокий интерес рекомендации и выводы диссертанта о пересмотре ряда применяемых в средних школах

управленческих практик, с учетом их возможного негативного влияния на мотивацию педагогов делиться знаниями с коллегами. В диссертации на основе качественного и количественного исследований подробно и наглядно раскрывается, каким образом организационно-управленческие факторы могут препятствовать или способствовать формированию различных типов мотивации (внутренней или внешней) сотрудников к обмену знаниями (стр.155-160). Результаты эмпирического исследования логически укладываются в теоретическую концепцию и основные положения исследования. Полученные результаты и выводы могут быть полезными в практике управления знаниями, управления человеческими ресурсами, управления образования, в частности, например, для оценки результативности различных управленческих инициатив, а также объяснения их неэффективности или выявления проблемных зон.

Основные положения диссертационного исследования Сергеевой А.В. представляют собой вклад в соответствующую отрасль науки. Научная новизна заключается в предложенных теоретических положениях и развитии методического инструментария по оценке эффективности управленческих инструментов, направленных на стимулирование обмена знаниями в организации.

Научные результаты диссертационного исследования могут быть использованы для повышения эффективности деятельности различных организаций по управлению знаниями в части развития систем и инструментов, направленных на формирование мотивации сотрудников делиться знаниями с коллегами.

Научные положения, сформулированные автором, также перспективны для развития теории и методического инструментария управления знаниями, методологии исследования проблем обмена знаниями.

Результаты диссертации опубликованы в 8 печатных работах (среди них журналы с высоким импакт-фактором, такие как «Российский журнал менеджмента» и «Вопросы образования»), они успешно докладывались на международных и российских научно-практических конференциях, что свидетельствует о положительной оценке результатов работы специалистами в области менеджмента и управления образованием.

Отмечая достоверность и новизну научных положений, выводов и рекомендаций, следует сделать отдельные замечания по содержанию диссертационного исследования:

1. Следует всячески приветствовать использование автором современного метода моделирования структурными уравнениями, необходимого для исследования сложных хозяйственных процессов, подобных процессу

обмена знаниями. Однако потенциал этого метода мог бы быть использован больше. Так, можно было бы уделить больше внимания анализу пути для выявления скрытых переменных, которые могут быть весьма существенными для понимания последствий использования тех или иных организационных подходов к обеспечению обмена знаниями. В частности, диаграмма пути с указанными переменными напрашивается в развитие схемы, представленной на рис. 3.8.

2. Работа дополнительно выиграла, если бы демографические переменные (возраст, пол, опыт работы и т.д.) рассматривались в модели не в качестве контрольных переменных (стр. 148 и далее), а в качестве модераторов. В этом случае достаточно разработанная методология организационной демографии, хорошо согласующаяся с методом моделирования структурными уравнениями, позволила бы более полно использовать обширную информацию об организационно-управленческих факторах процесса обмена знаниями, собранную автором.

3. Из текста диссертации неясно, насколько выявленные в исследовании проблемные зоны управленческих практик, применяемых в образовательных учреждениях, сопоставимы с теми, что выявлены в других типах организаций в предыдущих исследованиях. Осталось неясным: можно ли вести речь о принципиальных особенностях в этой связи организаций сферы образования?

4. Следовало рассмотреть результаты исследований по обмену знаниями между учителями зарубежных школ и провести сравнительный анализ результатов, полученных в российских и зарубежных школах, и на, этой основе, сделать содержательные выводы в плане особенностей организационного обеспечения процесса обмена знаниями.

Отмеченные замечания не снижают общего положительного впечатления от диссертационной работы Сергеевой А.В. и не влияют на оценку главных теоретических и практических результатов диссертации.

IV. Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней

Диссертация Сергеевой А.В. на тему «Влияние организационно-управленческих факторов на процессы обмена знаниями в организации (на примере средних общеобразовательных школ)» является научно-квалификационной работой, содержащей совокупность оригинальных результатов и новых положений, которые способствуют развитию науки и практики в области управления знаниями, управления человеческими ресурсами и организационного поведения.

Структура работы отражает логику исследования и соответствует методологическим принципам, принятым при осуществлении данного вида

научных работ. Автореферат диссертации соответствует основному содержанию диссертации, а представленные в автореферате публикации подтверждают основные результаты исследования.

Диссертация соответствует требованиям, предъявляемым Положением о присуждении ученых степеней, п. 9. Автор диссертационного исследования, Сергеева Анастасия Вячеславовна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Официальный оппонент:
профессор кафедры экономики и
управления предприятиями
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский
государственный экономический университет»,
доктор экономических наук, профессор,

В.В. Платонов



«01» декабря 2014г.

Адрес: 191023, Санкт-Петербург, улица Садовая, дом 21

Тел.: (812) 602-23-23

Адрес электронной почты: vladimir.platonov@gmail.com

Подпись официального оппонента заверяю

*Заместитель
управления*

*кафедры
экономики
и
управления
предприятиями*



Е. М. Беленкова