

ОТЗЫВ

официального оппонента доктора экономических наук

профессора Апенько Светланы Николаевны

на диссертационную работу **Молодчик Марии Анатольевны**

«Управление знаниевым потенциалом организации: методология и

практика», представленной на соискание ученой степени доктора

экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление

народным хозяйством (менеджмент)

Актуальность темы диссертационного исследования

Российские организации и предприятия в среднем значительно отстают от мировых лидеров по уровню конкурентоспособности, которая на сегодняшний день определяется в основном нематериальной составляющей, в частности, способностью эффективно управлять знаниями организации. Вследствие этого, одной из стратегических задач экономического развития Российской Федерации является формирование экономики знаний и высоких технологий. Несмотря на признание менеджмента знаний на уровне международных и национальных стандартов, эта научная область находится в постоянном развитии в силу сложной природы объекта управления. Как показывает анализ реферативных баз данных научного цитирования, российские и зарубежные ученые осуществляют активный поиск в области механизмов повышения эффективности работы со знаниями организации. В связи с этим выбранная М.А. Молодчик тема диссертационного исследования «Управление знаниевым потенциалом организации: методология и практика» является актуальной как на уровне международного академического сообщества, так и для решения важнейшей социально-экономической задачи повышения конкурентоспособности российских предприятий на основе знаний.

Теоретическая и практическая значимость работы

Теоретическая значимость работы заключается в создании новой организационно-поведенческой концепции управления знаниевым потенциалом, впервые отражающей всю цепочку формирования конкурентоспособности на основе знаний, начиная с механизмов интенсификации знаниевого потенциала, через проактивное поведение сотрудников, направленное на повышение качества и количества знаниевых ресурсов и процессов управления ими, заканчивая созданием инноваций и повышением финансовых результатов деятельности организации.

Результаты диссертационного исследования имеют и практическую значимость, во-первых, за счет возможности использования разработанного методологического инструментария другими исследователями, во-вторых, благодаря полученным эмпирическим знаниям имеется возможность корректировки управленческих решений на российских предприятиях, и, в-третьих, созданные базы данных и методические разработки могут быть использованы в учебных целях на программах бакалавриата, магистратуры и аспирантуры по направлениям менеджмент и экономика.

Степень обоснованности и достоверности научных положений и рекомендаций

Степень обоснованности и достоверности разработанных научных положений и полученных результатов можно оценить как высокую. Это подтверждается глубоким анализом предыдущих исследований, использованием современных методов научного поиска и анализа, обширной доказательной базой, основанной на эконометрических оценках данных российских организаций и предприятий. Как видно из текста автореферата и диссертации, результаты, полученные в ходе исследования, проходили многократную апробацию на международных конференциях и представлены в 50 опубликованных работах, среди которых 15 статей в журналах, индексируемых в международных базах цитирования Скопус и

Сеть науки, что свидетельствует о признании результатов М.А. Молодчик международным академическим сообществом.

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций

К ключевым положениям, определяющим научную новизну, относятся следующие:

1. На основе анализа эволюции теории менеджмента знаний для решения задачи управления знаниевым потенциалом организации определена необходимость синтеза нескольких теоретических концепций, а именно, концепции саморазвивающихся и самоорганизующихся систем, концепции интеллектуального капитала и концепции организационного обучения. Предложена классификация механизмов формирования конкурентоспособности на основе знаний и выделена новая перспективная область по изучению механизмов, запускающих и поддерживающих процессы самоорганизации и саморазвития при управлении знаниями.
2. Разработана концепция управления знаниевым потенциалом организации, впервые определяющая вектор проактивного поведения сотрудника в качестве ключевого драйвера трансформации знаний организации в ее конкурентоспособность. Предложены составляющие знаниевого потенциала организации: знаниевые ресурсы, включающие человеческие, организационные, инновационные и отношенческие ресурсы; процессы организационного развития и обучения, определяющие эффективность управления знаниевыми ресурсами; вектор проактивного поведения сотрудника, основанный на стремлении к саморазвитию, инициативном поведении и приверженности организации. Уточнены понятия культура знаний, трансформационное лидерство и гибкая структура, являющиеся триггерами проактивного поведения сотрудника. Выделены внешние факторы, влияющие на трансформацию знаниевого потенциала в

конкурентоспособность организации. Представлена теоретическая модель управления знаниевым потенциалом организации.

3. Разработана методология исследования теоретической модели, уточняющая взаимосвязи между организационно-мотивационными механизмами, знаниевым потенциалом и конкурентоспособностью для российских предприятий, предлагающая инструментарий для измерения отдельных элементов модели и обосновывающая релевантный эконометрический метод оценки структурных связей.
4. Получены эмпирические оценки, подтверждающие работоспособность разработанной теоретической модели управления знаниевым потенциалом организации. К наиболее интересным эмпирическим результатам относятся, во-первых, обнаружение комплементарности культуры знаний, трансформационного лидерства и гибкой структуры, что говорит о необходимости одновременного внедрения этих трех механизмов для эффективного управления знаниевым потенциалом, во-вторых, наибольшее влияние трансформационного лидерства на всю цепочку формирования конкурентоспособности на основе знаний, что указывает на целесообразность развития именно этого типа лидерского поведения на российских предприятиях, ориентированных на максимальную реализацию знаниевого потенциала.
5. Разработаны методики внедрения концепции управления знаниевым потенциалом на предприятии, включающие этапы выявления и формирования предпосылок для внедрения концепции; этапы по определению проблемных зон и возможных точек роста; этапы разработки и внедрения мероприятий по совершенствованию организационно-мотивационных механизмов интенсификации знаниевого потенциала и этапы мониторинга изменений.

Отдельно хотелось бы отметить обширную эмпирическую базу, представленную в разделах 1.3 и 3.1, доказывающую недооценку знаний

российскими предприятиями (рис.3 на стр. 22 автореферата), критическое отставание от европейских конкурентов (табл. 6 на стр. 21 автореферата) и стратегическую роль знаний для российских организаций и предприятий для повышения конкурентоспособности (табл. 3.3 на стр. 139 диссертации), уровня новизны продукта (стр. 141 диссертации), и уровня интернационализации предприятия (стр. 142 диссертации).

Структура и содержание работы

Диссертация представлена на 315 страницах машинописного текста, включает введение, пять глав, заключение, список литературы из 295 источников, 42 рисунка, 59 таблиц и 9 приложений. Оформление диссертации соответствует предъявляемым требованиям.

Работа имеет хорошо выстроенную внутреннюю логику и представляет собой законченное научное исследование. В первой главе «Теоретико-методологический базис формирования конкурентоспособности организаций на основе знаний» М.А. Молодчик обосновывает методологический пробел в теории и концепциях менеджмента знаний, заключающийся в изолированном рассмотрении ресурсной и процессных составляющих управления знаниями, а также раскрывает стратегическую роль знаний для конкурентоспособности современных организаций в целом и для российских предприятий в частности. Вторая глава «Концепция управления знаниевым потенциалом организации» посвящена разработке новых теоретико-методологических концептов, позволяющих решить проблему управления знаниевым потенциалом организации посредством создания культуры знаний, развития паттернов трансформационного лидерства и внедрения гибкой организационной структуры. Третья глава «Разработка методологии исследования механизмов интенсификации знаниевого потенциала организации» представляет авторский дизайн эмпирического тестирования разработанной во второй главе теоретической модели. Четвертая глава «Эмпирическое исследование процессов

формирования конкурентоспособности российских организаций на основе знаниевого потенциала» содержит доказательства положительного и значимого влияния организационно-мотивационных механизмов интенсификации знаниевого потенциала на инновации и финансовые результаты деятельности российских предприятий. Пятая глава «Применение модели управления знаниевым потенциалом на предприятии» отражает результаты апробации теоретической модели в практике двух промышленных предприятий Пермского края, а также содержит набор методик для практического применения концепции управления знаниевым потенциалом организации на конкретных предприятиях.

Недостатки и спорные положения

1.В диссертации не затрагивается вопрос о том, возможно ли противоречие в элементах, составляющих знаниевый потенциал или знаниевые ресурсы организации, таких как человеческие ресурсы, организационные ресурсы, инновационные ресурсы, отношенческие ресурсы (стр. 84), а также частные вопросы – каковы потенциальные конфликты между элементами, какие причины могут их вызвать и каковы возможные противодействия этим конфликтным состояниям.

2.В диссертации неоднократно упоминается об организационно-мотивационных механизмах трансформации проактивного поведения в конкурентоспособность организации (параграф 2.2., стр.87, параграф 4.3, стр.209), также говорится о важности мотивации саморазвития личности в контексте проактивного поведения (стр. 86), однако в работе слабо представлено описание системы мотивации как одного из важнейших механизмов формирования проактивного поведения и управления знаниевым потенциалом. Например, был бы интересно услышать ответ соискателя о том, какие материальные и нематериальные методы мотивации могут усилить вектор проактивного поведения?

3. Убедительно и развернуто доказано, что знаниевые ресурсы выступают фактором конкурентоспособности, вместе с тем, исследование выиграло бы, если бы было проведено сравнение этого фактора с иными факторами конкурентоспособности.

4. При описании выборочной совокупности в эмпирической части исследования (глава 4, стр. 178) не достаточно полно даны пояснения о том, почему 64% выборочной совокупности составляют крупные предприятия промышленного производства, а также насколько типичны или оригинальны представленные аналитические данные в региональном разрезе. Это вызывает вопрос об уровне репрезентативности полученных результатов.

Отмеченные замечания не влияют на в целом положительную оценку исследования и являются основанием для планирования будущих направлений научной деятельности М.А. Молодчик.


Заключение

Диссертационное исследование М.А. Молодчик на тему «Управление знаниевым потенциалом организации: методология и практика» является целостным и логически завершенным научным трудом, содержащим значимые научные положения, обладающие новизной и свидетельствующие о личном вкладе автора в научные области управления знаниями, стратегического менеджмента и организационного поведения.

Представленная научно-квалификационная работа соответствует критериям, изложенным в п.9 Положения "О порядке присуждения ученых степеней", утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. N 842, предъявляемым к диссертациям на соискание степени доктора экономических наук, а ее автор М.А. Молодчик заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по

специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(менеджмент).


Официальный оппонент
Апенько Светлана Николаевна
доктор экономических наук,
профессор, ФГБОУ ВО «Омский
государственный университет
им. Ф.М. Достоевского», зав.
кафедрой «Менеджмент и маркетинг»



Апенько Светлана Николаевна

« 20 » августа 2021 г.

Индекс 644053,
г. Омск, пл. Лицкевича, дом 1, корпус 6.
Телефон: +7 (3812) 641-185
E-mail: apenkosn@omsu.ru


С.И. Апенько заверяю:
1-й проректор: Куликов Р.В.