

ОТЗЫВ

официального оппонента, доктора экономических наук,
профессора Кувшинова Михаила Сергеевича
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)

1. Актуальность темы исследования

В условиях высокой неопределенности внешней среды, наличия санкционных ограничений, ускорения научно-технологического прогресса, тенденции к глобальной цифровизации всех сторон деятельности общества и усиления роли человеческих ресурсов в повышении конкурентоспособности организаций и обеспечения их финансовой устойчивости непрерывно возрастает роль эффективного применения персональных знаний сотрудников и коллективного знания организаций. Формирование экономики знаний и высоких технологий определена как одна из ключевых задач государственной программы РФ. Процессы управления знаниями относятся сегодня к разряду стратегических приоритетов организаций, что нашло отражение в закреплении базовых принципов научно-практической области менеджмента знаний в международных и национальных стандартах. Объективная необходимость реализации высоких технологий «Индустрия 4.0» во всех сферах деятельности требует пересмотра роли человека, как основного носителя знаний, а, следовательно, и знаниевого потенциала, позволяющего влиять на конкурентоспособность организации. Отсутствие систематизированных комплексных исследований в этой области, в свою очередь, требует разработки методологии исследования структуры, механизмов функционирования, измерения и управления знаниевым потенциалом организации для ее развития, гарантированно опережающего текущие запросы общества. Данные предпосылки определяют высокую актуальность научной и социально-экономической проблематики темы исследования в области стратегического менеджмента организаций, корректность выбора области и предмета исследования, и обоснованность формулировки его цели и задач.

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

Обоснование научных положений, выводов и рекомендаций подтверждается соответствием полученных теоретических результатов фундаментальным положениям теории фирмы, основанной на знаниях, концепциям управления знаниями, интеллектуальным капиталом, организационным обучением и 2С-Систем. Соответствие обеспечено использованием в диссертации материалов исследований и научных трудов, ведущих отечественных и зарубежных специалистов в области проблематики

управления знаниями, стратегического управления, по вопросам измерения интеллектуального капитала компании, управления человеческими ресурсами, проблемам внедрения принципов самоорганизации и саморазвития. Методологической базой выступают методы и инструменты системного, ситуационного, функционально-статистического анализа, экономико-математического моделирования и экспертных оценок, использующих инструментарий статистического пакета STATA 14 и программного продукта SmartPLS.

Эмпирическую базу исследования, явившуюся отправной совокупностью для формулировки гипотез и последующих рекомендаций, составляют две уникальные базы данных, созданные под руководством и при участии автора диссертации. Первая база данных содержит информацию о более чем 50 показателях знаниевых ресурсов для европейских и российских публичных компаний за период с 2004 по 2017 годы. Вторая – создана по результатам онлайн-анкетирования 134 респондентов – представителей российских организаций и предприятий, и содержит информацию о практиках применения организационно-мотивационных механизмов.

Авторские идеи аргументированы и соотнесены с результатами трудов представителей ведущих научных школ в области управления знаниями и применения их для стратегического управления организациями. Логика и содержание диссертационной работы, применение признанных методов исследования, достаточная апробация на международных и научно-практических конференциях (27 конференций за период 2009 – 2020 г.г.), в печати (22 статьи в журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ для публикаций результатов диссертационных исследований, 15 статей в журналах, индексируемых в базах данных Scopus и WoS, включая 6 статей в квартиле Q1, авторская монография и разделы в 4 коллективных монографиях общим объемом 39,47 авторских печатных листов), прямое участие в трех НИОКР, финансируемых Правительством РФ и РНФ, а также документальное подтверждение использования теоретических, методологических и методических разработок автора, доведенных до научно-практических рекомендаций, нашедших применение на двух крупных промышленных предприятиях инновационного сектора, а также учебных дисциплинах ПНИПУ и НИУ ВШЭ (Пермский филиал), позволяют утверждать, что выдвигаемые научные положения, выводы и рекомендации обоснованы.

3. Характеристика структуры и содержания диссертации

Структура диссертационного исследования имеет внутреннее единство и элементы научной новизны, свидетельствующие о личном вкладе автора в разработку методологии и практического управления знаниевым потенциалом организации. Выводы диссертационного исследования согласуются с основным содержанием работы и с результатами, представленными в независимых источниках по данной тематике.

Диссертационное исследование состоит из введения, пяти глав, заключения, списка литературы из 295 источников, содержит 42 рисунка, 59 таблиц и 9 приложений. Рукопись изложена на 315 страницах машинописного текста.

Во введении обосновывается актуальность диссертационной работы, формулируется основной исследовательский вопрос, определяется ее цель и задачи, дается характеристика и выдвигается обоснование новизны выносимых на защиту положений и результатов.

В первой главе «Теоретико-методологический базис формирования конкурентоспособности организаций на основе знаний» раскрывается стратегическая ценность знаний для конкурентоспособности современной организации (с.с. 17 – 32), проводится анализ эволюции теорий и концепций менеджмента знаний, формируя теоретический базис для развития данной дисциплины (с.с. 32 – 53), обосновывается целесообразность научного поиска механизмов интенсификации знаниевого потенциала для российских организаций и предприятий (с.с. 53 – 63). Сформулированы основные выводы о взаимосвязи конкурентоспособности и знаниевых ресурсов, превращении знаний в стратегический ресурс на основе принятия международных и национальных стандартов по управлению знаниями, объективной необходимости управления знаниевыми ресурсами в условиях российской бизнес-среды и научного поиска механизмов интенсификации использования знаниевых ресурсов организаций (с.с. 63 – 64).

Во второй главе «Концепция управления знаниевым потенциалом организации» предложен терминологический аппарат новой концепции (с.с. 65 – 87), проведен анализ эволюции изучения механизмов формирования конкурентоспособности на основе знаний и предложена их классификация (с.с. 87 – 106), изучено влияние внешних факторов управления знаниевым потенциалом организации (с.с. 107 – 121) и разработана теоретическая модель управления знаниевым потенциалом на основе организационно-мотивационных механизмов (с.с. 121 – 127). Сформулированы основные выводы о возможности преодоления методологической разобщенности изолированно рассматриваемых статики и динамики управления знаниями введением понятия «Знаниевый потенциал организации» в качестве стратегической способности организации создавать ценность на базе знаниевых ресурсов и процессов управления ими, активизирующихся посредством вектора проактивного поведения сотрудников и определения культуры знаний, трансформационного лидерства, а также гибкой структуры в качестве организационно-мотивационных механизмов, формирующих вектор проактивного поведения сотрудника. При этом должны выделяться институты, обеспечивающие функционирование рынка знаний (с.с. 127 – 129).

В третьей главе «Разработка методологии исследования механизмов интенсификации знаниевого потенциала организации» рассмотрены вызовы для российских организаций при управлении знаниевым потенциалом (с.с.

130 – 143), предложены гипотезы взаимосвязей знаниевого потенциала с конкурентоспособностью российской бизнес-среды при учете роли инноваций, организационного развития и обучения и вектора проактивного поведения сотрудников, положительном влиянии организационно-мотивационных механизмов через культуру знаний, трансформационное лидерство и гибкую организационную структуру на проактивное поведение сотрудников организации, именуемые автором как дизайн эмпирического исследования процессов формирования конкурентоспособности на основе знаниевого потенциала (с.с. 143 – 154), предложены и обоснованы инструменты оценивания элементов тестируемой модели механизмов интенсификации знаниевого потенциала организации (с.с. 154 – 176). Сформулированы основные выводы о неблагоприятности внешних условий для российских институтов управления знаниевым потенциалом организаций, эмпирическом подтверждении формирования конкурентоспособности на основе знаниевых ресурсов, необходимости разделения основной первой гипотезы на три подгипотезы для корректной характеристики каждого направления влияния на конкурентоспособность, необходимости разделения второй гипотезы на две подгипотезы для корректной характеристики направления влияния на проактивное поведение сотрудников, целесообразности сокращения объема анализа через использование прокси-показателей и метод частичных наименьших квадратов при сохранении легитимности выводов (с.с. 176 – 177).

В четвертой главе «Эмпирическое исследование процессов формирования конкурентоспособности российских организаций на основе знаниевого потенциала» апробация разработанной теоретической модели на выборке российских предприятий, для чего приведена характеристика базы данных эмпирического исследования с результатами анкетирования (с.с. 178 – 195), выявлены структурные связи в подтверждение ранее выдвинутых гипотез (с.с. 197 – 208), проанализированы эмпирические результаты тестирования прямых и косвенных эффектов цепочки формирования конкурентоспособности на основе механизмов интенсификации знаниевого потенциала организации (с.с. 209 – 221). Сформулированы основные выводы о наличии значимых эмпирических связей между вектором проактивного поведения, знаниевыми ресурсами и процессами организационного обучения и развития, свидетельствующие о валидности предложенной авторской теоретической конструкции «Знаниевый потенциал организации». Подтверждены стратегическая ценность знаний для предприятий инновационного сектора, роль вектора проактивного поведения при трансформации знаний в конкурентоспособность, наличие комплементарности культуры знаний, трансформационного лидерства и гибкой структуры, а также их косвенное влияние на инновации и финансовые результаты деятельности предприятия (с.с. 221 – 223).

В пятой главе «Применение модели управления знаниевым потенциалом на предприятии» разработаны методики внедрения

организационно-мотивационных механизмов интенсификации знаниевого потенциала на конкретных предприятиях и представлены результаты апробации модели управления знаниевым потенциалом организаций на двух промышленных предприятиях инновационного сектора Пермского края (с.с. 224 – 257). Сформулированы основные выводы о необходимости учета специфики деятельности предприятий и его стратегических целей при использовании всех предложенных механизмов управления знаниевым потенциалом (с. 258)

В заключении отражены основные научные выводы, результаты, практические рекомендации диссертационного исследования и перспективные направления для будущих научных исследований (с.с. 259 – 263).

4. Научная новизна авторских положений, выводов и рекомендаций

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, заключается в следующем.

1. На основе консолидации организационных и поведенческих механизмов интенсификации знаниевого потенциала и его преобразования в конкурентоспособность организации за счет применения принципов самоорганизации и саморазвития, а также акцента на проактивное поведение сотрудников организации, развита теория управления знаниями. (п. 10.11 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

2. Разработана концепция управления знаниевым потенциалом организации (ЗПО), согласно которой движущей силой формирования конкурентоспособности организации на базе знаний является вектор проактивного поведения сотрудников, характеризующийся стремлением к саморазвитию, инициативой и приверженностью организации, а также организационно-мотивационные механизмы (ОММ), включающие культуру знаний, трансформационное лидерство и гибкую структуру. (п. 10.13 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

3. Разработана методология исследования организационно-мотивационных механизмов интенсификации знаниевого потенциала организации, развивающая эмпирический анализ данных о результативности управляющих воздействий в области менеджмента знаний через спецификацию внешних вызовов для предприятий российской бизнес-среды. В обеспечение этого предложены измерительные инструменты элементов модели управления ЗПО и обоснования гипотез для российских предприятий относительно положительного влияния знаниевого потенциала на конкурентоспособность организации и положительного влияния организационно-мотивационных механизмов на вектор проактивного поведения сотрудников организации (п. 10.11, 10.15 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

4. Доказано положительное влияние организационно-мотивационных механизмов на проактивное поведение сотрудников, способствующее

повышению качества и количества знаниевых ресурсов, а также активизацию организационного развития и обучения, обеспечивающие повышение конкурентоспособности предприятия. (п. 10.13, 10.15 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

5. Разработан практикоориентированный методический инструментарий внедрения организационно-мотивационных механизмов интенсификации ЗПО, включающий рекомендации, принципы и методики выявления и формирования предпосылок для внедрения управления ЗПО, определения проблемных зон и возможных точек роста по элементам модели управления ЗПО, разработки и внедрения мероприятий по совершенствованию ОММ интенсификации ЗПО, мониторинга внедрения модели управления ЗПО. (п. 10.11, 10.15 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

Научная значимость основных выводов и результатов заключается в получении прироста знаний в развитии научных областей менеджмента знаний и стратегического менеджмента организации за счет разработки новой концепции, впервые определяющей стратегическую способность организации к максимально полной реализации знаниевого потенциала через триаду знаниевых ресурсов, организационного развития и обучения, вектора проактивного поведения сотрудников, и описывающей механизмы формирования паттернов такого поведения на основе принципов самоорганизации и саморазвития, что обеспечивает прирост конкурентоспособности организации.

В ходе диссертационного исследования был обработан значительный массив достоверного статистического материала на примере 110 российских организаций промышленного производства (64%), ИКТ (9%), торговли (5%) и услуг, включая образовательные (22%). Кроме того, при определении предпосылок к разработке концепции были использованы базы данных аналитических систем Thompson Reuters, Bloomberg, СПАРК-Интерфакс, статистические данные сайтов Федеральной службы государственной статистики, форума Всемирного банка и ОЭСР.

Достоверность практических результатов подтверждается, во-первых, корректным использованием методов логического и системного анализа, статистического и эконометрического анализа данных, в том числе метода моделирования структурных уравнений; во-вторых, использованием современных методов сбора и анализа статистических данных; в-третьих, апробацией в практической деятельности двух крупных промышленных предприятий инновационного сектора Пермской области и участием в трех НИОКР, финансируемых Правительством РФ и РНФ. Таким образом, научная новизна полученных результатов не вызывает сомнений, а их достоверность подтверждена в ходе апробации. Результаты работы можно рекомендовать к использованию в практике реализации эффективного использования знаниевого потенциала субъектов Российской Федерации, а также в учебном процессе.

5. Замечания и дискуссионные положения

1. При анализе предыдущих теоретических работ в области стратегического менеджмента и управления знаниями, представленных в таблице 1.2, с. 48 и таблице 1.3, с. 52 диссертации, автор не выделил компетентностный подход как релевантный инструментарий оценки знаниевого потенциала организации через знаниевый потенциал сотрудников. Как следствие, в работе в явном виде не указана взаимосвязь знаниевого потенциала организации и знаниевого потенциала сотрудников, составляющих и реализующих в своей деятельности такой потенциал.

2. На с.с. 56 – 57 приведена авторская оценка роли интенсификации знаниевых ресурсов для конкурентоспособности организаций и предприятий в условиях российской бизнес-среды в сопоставлении европейских предприятий. Приведена ссылка на авторские исследования. Однако диссертация является самостоятельным законченным исследованием и инструментарий эконометрической обработки желательно приводить в диссертации непосредственно.

3. При анализе влияния внешних факторов на трансформацию знаниевого потенциала организации в конкурентоспособность с.с. 119 – 121 значимость внешних факторов указана, а далее в инструментариях реализации авторской методики реализации управления приведены только «дружественные» варианты внешних факторов, хотя имеются и «недружественные», например, явные конкуренты, владеющие защищенным интеллектуальным капиталом.

4. При описании теоретической модели управления знаниевым потенциалом организации (с. 124) недостаточно полно раскрыт принцип действия организационно-мотивирующего механизма как инструмента активизации проактивного поведения, что осложняет идентификацию ресурса, обеспечивающего импульс саморазвития, инициативного поведения и отождествления интересов сотрудника и организации.

5. На с.131 имеется указание «При этом традиционно позиция РФ по ресурсной составляющей инновационного индекса (человеческий капитал и наука, институты, инфраструктура и уровень развития рынка) была в 2020 году выше результативной составляющей инновационного индекса (развитие технологий и экономики знаний, результаты креативной деятельности).» Однако метрики составляющих параметров индексов и их сводная (интегральная) оценка не описаны, а значит применение проблематично.

6. В табл.3.7 с.163 в качестве метрик человеческих ресурсов указаны процент работников с высшим образованием, процент сотрудников, прошедших обучение и доля зарплаты в себестоимости предприятия. Однако, стоит напомнить про неучтенный компетентностный подход, – наличие диплома о высшем образовании не является индикатором действительных компетенций высшего образования. Аналогично с сертификатами по обучению – многие сотрудники получают их как элемент отчетности

системы КРІ организации. Себестоимость предприятия – неточная формулировка, есть себестоимость продукции, выпускаемой предприятием.

Там же в метриках инновационных ресурсов указан технологический уровень основного продукта. Что это такое, в чем измеряется и какова должна быть компетенция эксперта?

7. При достаточно подробном рассмотрении измерительных инструментов исследования в работе недостаточно внимания уделено вопросу определения рентабельности затрат на отдельные мероприятия по управлению знаниевым потенциалом организации.

Приведенные замечания и дискуссионные вопросы не являются определяющими при общей оценке результатов исследования.

Заключение

Диссертационное исследование Молодчик Марии Анатольевны на тему «Управление знаниевым потенциалом организации: методология и практика» представляет собой законченное научно обоснованное исследование, выполненное самостоятельно, содержит элементы научной новизны и обладает теоретическим и практическим значением на уровне, предъявляемым к докторским диссертациям. Работу отличает фундаментальность, системность, строгая логическая последовательность изложения материала и высокая методологическая культура. В диссертации приведены научные результаты в области экономики, позволяющие их квалифицировать как теоретически обоснованные и обеспечивающие решение важной народно-хозяйственной задачи управления знаниевым потенциалом организации, позволяющим обеспечить ее конкурентоспособность.

Полученные автором результаты достоверны, выводы и заключения обоснованы. Содержание автореферата соответствует основным положениям диссертационной работы. Публикации по теме диссертации отражают в полной мере все основные научные положения, выводы и результаты исследования.

Структура и содержание диссертации соответствуют п. 9 – 14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2013 г. №842, ред. от 20.03.2021 г., и следующим пунктам Паспорта научных специальностей ВАК РФ 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)»:

10.11. Процесс управления организацией, ее отдельными подсистемами и функциями. Целеполагание и планирование в управлении организацией. Контроль, мониторинг и бенчмаркинг. Механизмы и методы принятия и реализации управленческих решений. Управление проектом. Управление знаниями. Риск-менеджмент. Управление производством. Современные производственные системы.

10.13. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления.

Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления.

10.15. Стратегический менеджмент, методы и формы его осуществления. Внешняя и внутренняя среда организации. Процесс и методы разработки и реализации стратегии. Развитие форм стратегического партнерства. Содержание и методы стратегического контроля. Корпоративные стратегии, оптимизация размера фирмы и вертикальная интеграция, стратегии диверсификации. Формирование и управление цепочками создания ценности. Конкурентоспособность бизнеса. Создание и удержание ключевых компетенций. Стратегические ресурсы и организационные способности фирмы. Сбалансированная система показателей как инструмент реализации стратегии организации. Процесс построения сбалансированной системы показателей (ССП). Преимущества и недостатки применения ССП в российских условиях. Управление жизнеспособностью организации.

Автор диссертации Молодчик Мария Анатольевна заслуживает присвоения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Официальный оппонент
Кувшинов Михаил Сергеевич
доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры «Экономика и
финансы» ФГАОУ ВО «Южно-Уральский
государственный университет
(национальный исследовательский
университет)».


Кувшинов Михаил Сергеевич

«06» 09 2021 г.

Специальность, по которой официальным
оппонентом защищена диссертация:
08.00.05 – экономика и управление
народным хозяйством
Адрес места работы:
454080, г. Челябинск, проспект Ленина,
дом 76.
Телефон: +7 (351) 267-99-00
E-mail: kuvshinovms@susu.ru


Верно
Ведущий документовед
С.Б. Гришина