

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)
Федеральное государственное
бюджетное учреждение науки
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ
Уральского отделения
Российской академии наук
(ИЭ УрО РАН)

Московская ул., д. 29
Екатеринбург, 620014

Тел. (343)371-45-36. факс (343)371-02-23

E-mail: lavrikova.ug@uiee.ru; www.uiee.ru

20.05.2021 № 16370-0112/486

На № _____

Утверждаю
Директор Федерального государственного
бюджетного учреждения науки Институт
экономики Уральского отделения Российской
академии наук

Ю.Г. Лаврикова

 2021г.

ОТЗЫВ

ведущей организации Федеральное государственное бюджетное учреждение
науки Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук,
Центр экономической теории

на диссертационную работу Молодчик Марии Анатольевны
«Управление знанием 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

Вопросы эффективного управления знаниями организации являются актуальными для многих современных компаний, позволяя создавать долгосрочные конкурентные преимущества и занимать лидирующие позиции в отрасли. При этом многие положения до сих пор остаются дискуссионными и требуют научного поиска, включающего как систематизацию успешных практик менеджмента знаний, так и теоретическое моделирование эффективности управленческих воздействий в области знаний организации. Не смотря на принятие международных и отечественных стандартов по менеджменту знаний, механизмы, позволяющие активизировать знаниевый потенциал и трансформировать его в конкурентоспособность организации, представляют собой малозвучное исследовательское поле. В связи с этим выбранная М.А. Молодчик тема диссертационной работы является актуальной. Более того, экономика России, значительно отстающая от мировых лидеров по многим

показателям инновационного развития, остро нуждается в разработке методологического инструментария по управлению знаниевой составляющей экономики отдельного предприятия.

2. Характеристика структуры и содержания диссертации

Диссертация М.А. Молодчик содержит введение, пять глав, заключение и список литературы, включающий 295 источников. Работа представлена на 315 машинописных страницах, включая 42 рисунка, 59 таблиц и 9 приложений. Объектом исследования выступают российские организации и предприятия; предметом исследования являются управленческие отношения, возникающие в процессе формирования, применения и преобразования знаниевого потенциала в конкурентоспособность организации. Автор определяет цель работы как разработку теоретико-методологического и методического базиса управления знаниевым потенциалом организации, позволяющего обеспечить ее конкурентоспособность.

Введение посвящено обоснованию актуальности темы исследования, постановке исследовательского вопроса, формулированию цели и задач работы, а также определению вклада автора в науку менеджмент через обоснование новизны выносимых на защиту положений и результатов.

Первая глава «Теоретико-методологический базис формирования конкурентоспособности организаций на основе знаний» раскрывает стратегическую роль знаний для конкурентоспособности современной организации, представляет результаты авторского анализа эволюции теорий и концепций менеджмента знаний, определяя перспективные области исследования, и эмпирически доказывает актуальность научного поиска механизмов интенсификации знаниевого потенциала для российских организаций и предприятий.

Вторая глава «Концепция управления знаниевым потенциалом организации» обосновывает содержание новых терминов, таких как знаниевый потенциал, включающий вектор проактивного поведения сотрудника, знаниевые ресурсы, организационное развитие и обучение; а также составляющих организационно-мотивационных механизмов, а именно, культуры знаний, трансформационного лидерства и гибкой структуры. Отдельный параграф второй главы посвящен влиянию внешних факторов на управление знаниевым потенциалом организации.

Третья глава «Разработка методологии исследования механизмов интенсификации знаниевого потенциала организации» представляет дизайн эмпирического исследования с целью тестирования гипотез относительно стимулирования проактивного поведения сотрудников на основе

организационно-мотивационных механизмов и влияния знаниевого потенциала на инновационную активность и финансовые результаты деятельности организации.

Четвертая глава «Эмпирическое исследование процессов формирования конкурентоспособности российских организаций на основе знаниевого потенциала» включает апробацию разработанной соискателем теоретической модели и выдвинутых гипотез на выборке российских предприятий.

Пятая глава «Применение модели управления знаниевым потенциалом на предприятии» посвящена разработке методик внедрения организационно-мотивационных механизмов интенсификации знаниевого потенциала на конкретных предприятиях, а также представляет результаты апробации модели управления знаниевым потенциалом на двух промышленных предприятиях Пермского края.

В заключении соискатель представляет выводы по результатам диссертационного исследования и перспективные направления для будущих научных исследований.

3. Научная новизна авторских положений, выводов и рекомендаций

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке организационно-поведенческой концепции управления знаниевым потенциалом, определяющей вектор проактивного поведения сотрудника в качестве ключевого элемента трансформации знаний организации в ее конкурентоспособность.

К ключевым результатам и выводам, определяющим новизну исследования, относятся следующие:

1. Управленческие механизмы, запускающие и поддерживающие процессы самоорганизации и саморазвития при управлении знаниями определены в качестве перспективного исследовательского направления повышения конкурентоспособности организации на основе знаний. Для изучения данных механизмов разработан понятийный аппарат, в том числе уточнено понятие конкурентоспособности, отражающее стратегическую роль знаний для опережающего развития на международных рынках, дополнены понятия «культура знаний», «трансформационное лидерство» и «гибкая структура» с учетом принципов самоорганизации и саморазвития. Впервые определена исследовательская конструкция знаниевого потенциала организации и дано понятие организационно-мотивационных механизмов интенсификации знаниевого потенциала.
2. Новая концепция управления знаниевым потенциалом организации развивает теоретические положения концепций обучающейся

организации, интеллектуального капитала и самоорганизующихся, саморазвивающихся систем (2С-систем) в части идентификации, описания и обоснования поведенческих механизмов самовозобновления регулярных процессов получения, генерирования, распространения и материализации нового знания. Ядром концепции является воздействие организационно-мотивационных механизмов на проактивное поведение сотрудников, выраженное через стремление к саморазвитию, инициативу и приверженность организации. Сформированные поведенческие паттерны направлены на повышение качества и количества знаниевых ресурсов, а также на процессы организационного развития и обучения, что в конечном итоге приводит к усилению конкурентных позиций организации. Данная трансформация происходит в том числе под влиянием технологических, экономических, социальных и политических внешних факторов, определяющих скорость устаревания знаний, стоимость и качество знаниевых ресурсов, скорость обмена знаниями между стейкхолдерами, уровень защиты прав интеллектуальной собственности и другие инфраструктурные и институциональные аспекты. Практическая значимость разработанной концепции и предложенной теоретической модели определяется установлением взаимосвязей и определением потенциальных управленческих воздействий для интенсификации знаниевого потенциала с целью повышения конкурентоспособности организации.

3. Авторская методология исследования организационно-мотивационных механизмов интенсификации знаниевого потенциала организации развивает эмпирический анализ данных о результативности управляющих воздействий в области менеджмента знаний на примере предприятий, работающих в российской бизнес-среде. Дополнены измерительные инструменты элементов модели управления знаниевым потенциалом организации, обоснованы гипотезы относительно положительного влияния знаниевого потенциала на конкурентоспособность организации и положительного влияния организационно-мотивационных механизмов на вектор проактивного поведения сотрудников. Разработанный дизайн эмпирического исследования применим для широкого спектра исследовательских вопросов в области управления знаниями и стратегического менеджмента организации.
4. Новые эмпирические знания, полученные на выборке из 110 российских предприятий, подтверждают значимое положительное влияние знаниевого потенциала на инновационную активность и финансовые результаты деятельности обследованных предприятий. Доказано прямое

положительное влияние культуры знаний и трансформационного лидерства на вектор проактивного поведения сотрудника, и косвенное влияние гибкой организационной структуры, опосредованное через трансформационное лидерство. При этом выявлено наибольшее влияние трансформационного лидерства на вектор проактивного поведения сотрудников. На основании полученных эмпирических результатов автором сформулированы практические рекомендации относительно необходимости одновременного внедрения организационно-мотивационных механизмов при реализации модели управления знаниевым потенциалом на отдельном предприятии, уделяя особое внимание практикам трансформационного лидерства.

5. Методический инструментарий для практического внедрения организационно-мотивационных механизмов интенсификации знаниевого потенциала на предприятии включает рекомендации, принципы и методики в части выявления и формирования предпосылок для внедрения разработанной теоретической модели управления знаниевым потенциалом, определения проблемных зон и возможных точек роста по отдельным элементам модели, разработки и внедрения мероприятий по совершенствованию организационно-мотивационных механизмов интенсификации знаниевого потенциала, а также мониторинговых мероприятий. Практическая значимость разработанного инструментария заключается в активизации внедрения международных и национальных стандартов по менеджменту знаний, что может способствовать повышению конкурентоспособности российских предприятий.

Положения научной новизны соответствует 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.

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

Диссертационное исследование основывается на анализе большого массива предыдущих теоретических и эмпирических работ отечественных и зарубежных авторов, использует методы логического и системного анализа, базируется на современных методах статистического и эконометрического анализа данных, полученных из разных аналитических систем, таких как Thompson Reuters, Bloomberg, СПАРК-Интерфакс, статистические данные сайтов Федеральной службы государственной статистики, форума Всемирного банка и ОЭСР. Безусловным достоинством представленной работы являются эмпирические оценки трансформационных процессов знаний организации в конкурентоспособности российских предприятий, выполненные на уникальных базах данных, созданных под руководством и при участии соискателя. Первая база данных представляет собой панель с 2004 по 2017 гг. и позволяет оценить роль знаниевых ресурсов для российских компаний по сравнению с европейскими конкурентами. Вторая база данных содержит результаты онлайн-анкетирования 134 респондентов – представителей российских организаций и предприятий и позволяет оценить работоспособность авторской концепции управления знаниевым потенциалом организации. В диссертации также представлена практическая апробация элементов разработанной концепции на двух промышленных предприятиях Пермского края. Все это позволяет сделать вывод о достоверности и обоснованности полученных результатов и выводов диссертационного исследования М.А. Молодчик.

Дополнительным свидетельством валидности научных результатов М.А. Молодчик служит ее активное участие в международных конференциях, высокий уровень публикаций в профильных международных журналах и грантовая деятельность по проектам Российского научного фонда и Министерства образования и науки РФ.

5. Замечания и дискуссионные положения

Являясь новаторской работой, представленная диссертация содержит ряд дискуссионных положений, которые необходимо выделить для полноценного обсуждения исследования.

Во-первых, при определении знаниевого потенциала организации через триаду знаниевых ресурсов, процессов организационного развития и обучения, и вектора проактивного поведения в главе 2.1 (с.с. 65-86) и разработке измерительных инструментов в главе 3.3 (с.с. 158-168), автор не раскрывает вопросы определения интегрального показателя величины знаниевого потенциала организации. Возникает вопрос, насколько возможно и целесообразно ввести такой показатель, который с нашей точки зрения мог бы повысить уровень диагностики и мониторинга при внедрении модели управления знаниевым потенциалом на конкретном предприятии.

Во-вторых, при анализе внешних факторов управления знаниевым потенциалом организации в главе 2.3 (с.с. 107-121) автор делает акценты на «способствующих» факторах, недостаточно внимания уделяя так называемым «сдерживающим» факторам трансформации знаний организации в ее конкурентоспособность. Представляется, что ограничительный характер внешней среды достаточно часто имеет даже большее значение при проектировании систем управления знаниями, что особенно актуально для российской бизнес-среды, характеризующейся слабо развитыми институтами государственного регулирования.

В-третьих, на наш взгляд, недостаточно полно раскрыты риски внедрения теоретической модели управления знаниевым потенциалом на конкретном предприятии. Авторские рассуждения в пятой главе могли бы быть дополнены анализом потенциальных проблем, возникающих на каждой из обозначенных стадий (табл. 5.1, с. 231). С нашей точки зрения это может повысить вероятность успешного внедрения разработанной модели в практику предприятий.

В-четвертых, в диссертационном исследовании недостаточно раскрыты теоретические вопросы конкурентоспособности предприятий.

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

Заключение

Диссертационное исследование М.А. Молодчик на тему «Управление знаниевым потенциалом организации: методология и практика» представляет собой законченное, логически выстроенное научное исследование, обладающее научной новизной. Результаты, полученные в работе, обладают теоретическим и практическим значением на уровне, предъявляемым к докторским диссертациям. Исследование отличается фундаментальностью, системностью, ясностью изложения

материала и высокая методологическая культура. Полученные автором результаты достоверны и обоснованы, позволяют решить важную социально-экономическую задачу эффективного управления знаниевым потенциалом российских организаций и предприятий с целью повышения их конкурентоспособности в глобальном пространстве.

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. Содержание автореферата соответствует основным положениям диссертационной работы. Публикации соискателя в полной мере отражают основные научные положения, выводы и результаты исследования.

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

Отзыв ведущей организации обсужден и одобрен на заседании Центра экономической теории федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук 20 сентября 2021, протокол №9

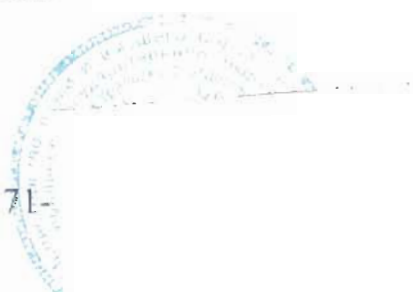
ВРИО руководителя Центра экономической теории
кандидат экономических наук
федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Институт экономики Уральского
отделения Российской академии

/М.В. Власов

Ученый секретарь Центра экономической теории
кандидат экономических наук
федерального государственного
бюджетного учреждения науки
Институт экономики Уральского
отделения Российской академии

/О.Н. Бучинская

Федеральное государственное бюджетное
учреждение науки Институт экономики
Уральского отделения Российской
академии наук
620014, Россия, г. Екатеринбург, ул.
Московская, д. 29
Тел. +7 (343) 371-45-36, факс (343) 371-
Email: lavrikova.ug@uiec.ru
Сайт: <https://uiec.ru/>



ЗАВЕРЯЮ
специалист
отдству ФГБУН
экономики УрО РАН
Каппуца Ю.А.