

дата 25.04.2024.
исх. № 301-35/63

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации

Беляк Ольги Юрьевны

на тему: УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ЗНАНИЕВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ
НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ КОМАНД
представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук
по специальности **5.2.6 – Менеджмент**

Тема диссертации Беляк Ольги Юрьевны представляется актуальной, поскольку проведенное автором исследование существенно обновляет и дополняет научное знание в области управления в условиях инновационных изменений в компаниях, прежде всего в области кросс-функционального взаимодействия в командах, что соответствует современным быстро меняющимся бизнес-процессам.

Следует выделить, по крайней мере, две стратегических линии исследования, которые представляют как научный, так практический интерес. Первая связана с изучением и уточнением ключевых признаков кросс-функциональных команд, такие как проектная ориентация, инновационность, взаимодополняющие компетенции участников, их взаимозависимость, паритетная ответственность, синергия и временный характер. В результате автором доказано приоритетное значение обмена знаниями между участниками для успешной деятельности команд, разработана оригинальная концептуальная модель взаимодействия в кросс-функциональной команде на основе обмена знаниями.

Вторая связана с идентификацией и классификацией типов поведения участников кросс-функциональных команд в обмене знаниями – активное, инициативное и избегающее. Предложенная классификация позволяет выбирать методы управления интенсивностью обмена знаниями с учетом поведенческих типов участников команд и моделировать различные управленческие ситуации. Использование методологии кластерного анализа позволило автору идентифицировать и классифицировать типы поведения участников

кросс-функциональных команд в обмене знаниями (активное, инициативное и избегающее) и влияние типа поведения на развитие компании.

Не вызывает сомнений достоверность авторской многофакторной модели обмена знаниями в КФК, для проверки которой было проведено эмпирическое исследование с привлечением большого количества кросс-функциональных команд.

Следует согласиться с автором в том, что важным моментом практического управления развитием знаниевого потенциала организации является выделение организационно-управленческих инструментов, воздействующих на все его компоненты, включающей знаниевые ресурсы (по месту аккумуляции знания – человеческие, организационные, отношенческие, инновационные), процессы управления ими (организационное развитие и обучение) и вектор проактивного поведения сотрудников как катализатор процесса создания ценностей организации на основе знаниевых ресурсов.

Практическую ценность также представляют предложенные автором практические рекомендации по управлению развитием знаниевого потенциала организации путем побуждения участников к эффективному взаимодействию.

Для измерения компонент знаниевого потенциала разработана авторская карта диагностики, включающая вопросы, анализирующие степень использования ресурсов компании (человеческие, инновационные, организационные, отношенческие), процессы обучения и развития участников КФК и индивидуальную активность в обмене знаниями, являющуюся, по мнению автора, катализатором процесса повышения знаниевого потенциала организации.

Значимым результатом диссертационного исследования, на наш взгляд, являются предложенные автором критерии оценки экономических эффектов, вызванных применением организационно-управленческих инструментов в рамках конкретной кросс-функциональной команды. В расчете экономического эффекта учтены временные затраты на реализацию инновационного проекта (фактические и запланированные), а также суммарный доход (прибыль) проекта (фактический и запланированный) с учетом прямых и косвен-

ных затрат. К основным экономическим эффектам использования предлагаемого организационно-управленческого инструментария отнесены показатели снижения затрат времени на разработку инновационного проекта в целом, отдельных его этапов, а также показатели снижения или отсутствия повышения стоимости реализации проекта за счет организационных изменений (внедрения мотивационных пакетов стимулирования обмена знаниями и т. д.).

Вместе с тем, рецензируемое диссертационное исследование не свободно от некоторых недостатков. Так, с развитием методического подхода измерения знаниевого потенциала возникает вопрос, который, на наш взгляд, недостаточно освещен в автореферате: каковы тенденции прогресса или регресса в развитии знаниевого потенциала организации в компаниях, использующих кросс-функциональные команды и не использующие таковые.

Также хотелось бы уточнить: существует ли различие в применяемом инструментарии управления знаниевым потенциалом для организаций, накопивших большое количество знаний для преобразования их в ресурсы, повышающие их конкурентоспособность, и организаций, недавно появившихся на рынке; а также существуют ли различия в применении предложенного инструментария для давно сформированных кросс-функциональных команд и команд, недавно начавших совместную деятельность.

Однако указанные замечания не снижают значимости проделанной работы, которая вносит заметный вклад в разработку методических положений по управлению знаниевым потенциалом организации, использующей кросс-функциональные команды в инновационных проектах, а именно: разработан и апробирован оригинальный организационно-управленческий инструментарий развития знаниевого потенциала организации, который может быть применен любой современной организацией, использующей или планирующей использовать кросс-функциональные команды, что особенно важно для компании, разрабатывающей инновационные продукты или внедряющей инновационные изменения в бизнес-процессах.

Таким образом, отмечая несомненную актуальность и новизну диссертационного исследования, подтверждая продуктивное решение соискателем поставленных задач, обращая особое внимание на практическую значимость

исследования, считаю, что диссертация Беляк Ольги Юрьевны на тему «Управление развитием знаниевого потенциала организации на основе формирования кросс-функциональных команд», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук, соответствует требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней, автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Отзыв составлен:

доктор экономических наук,
профессор кафедры «Экономика и финансы»
Высшей школы экономики и управления
ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный
университет (национальный
исследовательский университет)»

ПРОСВИРИНА Ирина Игоревна

Контактные данные:

тел.: 7(351)2679900, e-mail: prosvirinaii@susu.ru

Адрес места работы:

454080, г. Челябинск, проспект Ленина, д. 76,
ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный
университет (национальный
исследовательский университет)»,
Высшая школа экономики и управления

Тел.: 7(351)2679900, e-mail: prosvirinaii@susu.ru



ВЕРНО
Начальник службы
делопроизводства ЮУрГУ
Н.Е. Цибулина

25.04.2024