

В диссертационный совет 24.2.425.01
при ФГБОУ ВО «Уральский
государственный экономический
университет»

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

на диссертационную работу Беляк Ольги Юрьевны на тему «Управление развитием знаниевого потенциала организации на основе формирования кросс-функциональных команд», представленную на соискание ученой степени кандидата наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент

Актуальность темы диссертационного исследования

Современное общество характеризуется интенсификацией научной и инновационной деятельности – нововведения в продуктах и услугах стали необходимостью для успешного развития современных организаций, источником создания стоимости и конкурентных преимуществ на рынке. Ключевую роль в развитии инновационной деятельности играют знания, получаемые в результате проведения научных исследований. Генерация знаний обеспечивает экономический успех хозяйствующих субъектов. Таким образом, развитие знаниевого потенциала организации становится основным драйвером роста инновационной активности. В этих условиях управление развитием знаниевого потенциала хозяйствующего субъекта становится актуальной научной задачей, на решение которой и направлено диссертационное исследование Беляк Ольги Юрьевны на тему «Управление развитием знаниевого потенциала организации на основе формирования кросс-функциональных команд».

Избранная тема диссертационного исследования имеет особую научную значимость и актуальность для развития теории инновационного развития и экономики знаний, а также для совершенствования практических аспектов менеджмента организации.

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

Обоснованность научных положений, выводов, рекомендаций, сформулированных в диссертации, подтверждается: корректной постановкой задач исследования и применением современных методов их решения; четкой формулировкой основных научных положений и полученных результатов, которые проиллюстрированы рисунками, таблицами, приложениями; глубоким теоретическим анализом существующих подходов к управлению знаниями в организации; разработкой оригинального организационно-управленческого инструментария развития знаниевого потенциала организации, а также результатами внедрения результатов диссертационного исследования в управленческую деятельность организаций различных отраслей экономики.

Достоверность результатов диссертационного исследования Беляк О. Ю. обеспечивается использованием общенаучных и специальных методов познания в соответствии с заданной целью исследовательской работы и ее задачами, обработкой статистического и фактологического материала, применением общепризнанных методов моделирования, положительной оценкой полученных результатов на научно-практических конференциях, внедрением результатов в практику деятельности организаций и учебный процесс. Используемые в работе методы и инструменты анализа и обработки теоретических и эмпирических данных отражают высокий уровень научной зрелости автора.

Оценка содержания диссертации, ее завершенности, подтверждения публикаций автора и их полноты

Диссертация и автореферат к ней написаны в соответствии с требованиями ВАК, характеризуются внутренним единством, логической связанностью и системным подходом к решению поставленной задачи. Целостность, полнота и логическая завершенность работы позволяют утверждать о значительной проработанности темы выбранного диссертационного исследования.

В диссертации Беляк Ольги Юрьевны последовательно раскрываются теоретические и методические положения решения научной проблемы, состоящей в необходимости обоснования теоретических положений и разработке

методического инструментария управления развитием знаниевого потенциала организации на основе формирования кросс-функциональных команд.

Изучение содержания работы показало, что поставленные в исследовании научные задачи и выдвигаемые автором основные научные теоретико-методологические положения в полной мере соответствуют достижению поставленной цели.

Диссертационная работа имеет четкую структуру, которая соответствует логике последовательного решения задач, обеспечивающих обоснованность и достоверность научных положений и выводов. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 212 наименований, и пяти приложений.

Во *введении* раскрывается актуальность темы, степень разработанности, определены объект, предмет, цель и задачи исследования, научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

В *первой главе* «Теоретическая основа исследования управления развитием знаниевого потенциала организации на основе формирования кросс-функциональных команд» (стр. 4-59 диссертации) обоснована актуальность темы диссертационной работы, вызванная сменой парадигмы управления и ориентацией компаний на знания как основу создания ценности. Представлено теоретическое обоснование преобразующей роли кросс-функциональных команд, выступающих в качестве факторов развития знаниевого потенциала организации, и основы создания ценности компании, характеризуемой экономическими, социальными и организационными эффектами. Рассмотрены сущностные характеристики и содержание деятельности кросс-функциональных команд при разработке проектов и обнаружено критически важное условие их эффективной работы – обмен знаниями между участниками. Представлена концептуальная модель взаимодействия в кросс-функциональной команде на основе обмена знаниями между ее участниками, учитывающая факторы, оказывающие влияние на это взаимодействие и опосредованно воздействующие на развитие знаниевого потенциала организации.

Во *второй главе* «Исследование детерминант взаимодействия между участниками в кросс-функциональных командах для развития знаниевого

потенциала организации» (стр. 60-108 диссертации) систематизированы теоретические положения мотивационных факторов обмена знаниями и выделены наиболее значимые из них для участников кросс-функциональной команды. Проведено исследование влияния индивидуальных и организационно-управленческих факторов на обмен знаниями в кросс-функциональной команде для развития знаниевого потенциала организации, разработан и верифицирован инструментарий измерения и оценки активности в обмене знаниями во взаимосвязи с управленческими, организационными и индивидуальными факторами, показаны результаты количественного и качественного исследования.

В *третьей главе* «Применение инструментария управления развитием знаниевого потенциала организации» (стр. 109-143 диссертации) предложен оригинальный организационно-управленческий инструментарий развития знаниевого потенциала организации, включающий четыре инструмента, главный из которых – формирование кросс-функциональных команд. Приведена оценка организационно-экономических эффектов от их внедрения на основе анализа изменений компонент знаниевого потенциала и возникающих эффектов.

Содержание автореферата соответствует содержанию диссертации. В опубликованных по теме 17 работах содержание диссертации отражено достаточно полно, авторский вклад подтвержден как объемом публикаций – 10,7 п. л., так и периодом их опубликования, в том числе в пяти статьях в изданиях, входящих, в Перечень ведущих рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук.

Научная новизна диссертационного исследования

1. Расширена теоретическая основа концепции управления развитием знаниевого потенциала организаций, реализующих свою деятельность в сфере инновации, а также обосновано применение кросс-функциональных команд для его развития. Доказано основополагающее значение обмена знаниями между участниками кросс-функциональных команд, обеспечивающего эффективность и результативность их совместной деятельности. Идентифицированы группы факторов, оказывающих влияние на обмен знаниями в кросс-функциональной команде, – организационные, управленческие и индивидуальные.

2. На основе эмпирического анализа подтверждено влияние организационных, управленческих и мотивационных факторов на обмен знаниями в кросс-функциональных командах. Установлена зависимость влияния организационных и управленческих факторов на активность в обмене знаниями от индивидуального фактора, выраженного внутренней мотивацией участника к этому процессу (модерационный эффект). Классифицированы и описаны типы поведения участников кросс-функциональных команд в процессе обмена знаниями – активное, инициативное и избегающее.

3. Предложен оригинальный организационно-управленческий инструментарий развития знаниевого потенциала организации, включающий четыре метода: формирование кросс-функциональных команд для управления проектами, повышение вовлеченности сотрудников компании и участников команд, разработка и внедрение мотивационных пакетов для стимулирования обмена знаниями и интенсификация инновационной активности сотрудников. Составлена и апробирована авторская программа оценки организационно-экономических эффектов применения инструментария развития знаниевого потенциала организации.

Содержание диссертационной работы Беляк О. Ю. соответствует п. 16 «Теория и методология управления проектами. Процессы, методы, модели и инструменты управления проектами и программами. Управление рисками (риск-менеджмент)», п. 18 «Управление знаниями: теория, методология, технология и внутрифирменные практики. Управление нематериальными активами фирмы», п. 23 «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами» Паспорта научной специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в следующих результатах диссертации:

- развиты положения теории управления знаниями и концепции знаниевого потенциала организации;
- обоснована роль кросс-функциональных команд в развитии знаниевого потенциала организации;

– определены особенности взаимодействия в кросс-функциональных командах и установлена роль обмена знаниями между участниками, что нашло отражение в концептуальной модели;

– выявлено и эмпирически подтверждено наличие влияния организационных, управленческих и индивидуальных факторов на обмен знаниями в кросс-функциональной команде, а также установлен модерационный эффект внутренней мотивации к обмену знаниями при воздействии организационных и управленческих факторов на активность участников в этом процессе.

– предложен инструментарий развития знаниевого потенциала организации, учитывающий готовность компании к его развитию.

Практическая значимость и апробация результатов исследования заключается в разработке рекомендаций для менеджеров высшего и среднего звена организаций по управлению развитием знаниевого потенциала организации в условиях кросс-функциональных команд. Результаты исследования также могут использоваться в преподавании курсов по дисциплинам «Организационное поведение», «Управление человеческими ресурсами», «Управление знаниями», «Управление проектами».

Проведенная апробация предлагаемого инструментария и программы оценки эффектов его применения продемонстрировала возможность их использования в условиях компаний из различных отраслей экономики.

Дискуссионные положения и вопросы:

Отмечая высокий теоретический и методический уровень диссертационного исследования, научную новизну и практическую значимость полученных результатов, на наш взгляд, остаются следующие дискуссионные положения и вопросы:

1. Следует уточнить, что лежало в основе формирование теоретической основы исследования развития знаниевого потенциала организации, представленной автором в параграфе 1.1 диссертационной работы (стр. 12). В частности, считаем, что целесообразным было бы дополнить данную основу теорией человеческого капитала.

2. Признавая эмпирическую ценность представленной автором программы оценки эффектов применения инструментария развития знаниевого потенциала

(параграф 3.2, стр. 113), вместе с тем, считаем, что было бы обоснованным расширить временные границы анализа, что позволило представить возможные мультипликативные эффекты использования предлагаемых инструментов.

3. Заслуживает внимания поднятый в параграф 3.3. диссертационного исследования вопрос об интеграции инструментария развития знаниевого потенциала в систему управления организацией (стр. 130-135). Тем не менее, по нашему мнению, требует уточнения в какие именно элементы системы управления организацией интегрируются предлагаемые инструменты и какие изменения необходимо произвести для их полной адаптации. Кроме того, требует уточнения авторская позиция относительно оценки возможных затрат (временных, финансовых и проч.), связанных с включением предлагаемого инструментария в сложившиеся рутины организации, и пути их снижения.

Указанные замечания, рекомендации и положения не снижают актуальности, научной новизны и практической значимости диссертационного исследования Беляк Ольги Юрьевны.

Заключение о соответствии диссертации критериям «Положения о присуждении ученых степеней»

Диссертационное исследование Беляк Ольги Юрьевны соответствует п. п. 16 «Теория и методология управления проектами. Процессы, методы, модели и инструменты управления проектами и программами. Управление рисками (риск-менеджмент)»; п. 18 «Управление знаниями: теория, методология, технология и внутрифирменные практики. Управление нематериальными активами фирмы»; п. 23 «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами» Паспорта научной специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Диссертационная работа по степени научной новизны и практической значимости соответствует требованиям п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утверждённого Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 №842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук, а ее автор Беляк Ольга Юрьевна заслуживает

присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности
5.2.6 Менеджмент.

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ:

Руководитель Центра экономической теории
ФГБУН Институт экономики
Уральского отделения Российской академии наук
к-т экон. наук, доцент

Власов Максим Владиславович

24.04.24г.



ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ
Ведущий специалист
по договорной работе ФГБУН
Института экономики УРО РАН
Карпуша Ю.А.

ФИО лица, предоставившего отзыв на диссертацию	Власов Максим Владиславович
Почтовый адрес	620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29, к. 317
Телефон	+7(343) 371-45-36
Адрес электронной почты	vlasov.mv@uiec.ru
Наименование организации, работником которой является лицо, предоставившее отзыв на диссертацию	Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук
Должность в данной организации	Руководитель Центра экономической теории
Ученая степень	Кандидат экономических наук
Ученое звание	доцент
Научная специальность, по которой оппонентом защищена диссертация	08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

Подпись Власова Максима Владиславовича заверяю: