

В Диссертационный совет ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
119571, г. Москва, проспект Вернадского, д.82

ОТЗЫВ

официального оппонента

по диссертации Полевой Елены Владимировны «Адаптация организационных структур управления в изменяющемся бизнес-пространстве» по специальности

5.2.6. Менеджмент, представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук, выполненную в ФГБОУ ВО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации"

Актуальность темы исследования

Актуальность исследования обусловлена необходимостью адаптационной трансформации организационной структуры управления в условиях растущей турбулентности бизнес-пространства. Постоянные изменения внешней среды требуют от компании гибкости и устойчивости к внешним и внутренним воздействиям, что напрямую влияет на ее конкурентоспособность и эффективность. Ключевым фактором результативности адаптации выступает не столько само приспособление под изменение бизнес-окружения, сколько собственная адаптивность компании — способность внедрять изменения для приспособления к внешним условиям. При этом организационная структура управления, будучи одним из наименее гибких элементов, требует особого внимания в процессе этой трансформации.

Организационные структуры играют существенную роль в эффективности деятельности компании: от состава органов управления и от качества связей между ними зависит результативность бизнеса. Хотя структура управления определяется спецификой деятельности, размером компании, отраслевыми особенностями и другими факторами, даже однотипные предприятия могут использовать разные модели управления. Важно выявить и оценить факторы, влияющие на выбор и совершенствование структур.

Организационная структура управления, если она не адаптивна, становится барьером развития компании в изменяющихся условиях. Поэтому актуально изучение характеристик, повышающих адаптивность структур и обеспечивающих их согласованность с трансформацией других элементов системы управления.

Несмотря на значимость адаптации организационных структур управления как постоянной задачи менеджмента, этот вопрос не в полной мере изучен в научной литературе. Существует пробел в теории и практике, связанный с недостаточной исследованностью процессов приспособления структур к изменениям бизнес-пространства и отсутствием комплексного подхода к взаимосвязи типов структур с определяющими их факторами. Это затрудняет принятие управленческих решений по корректировке элементов структуры для устойчивого развития компании, что подчеркивает актуальность темы исследования.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций,
сформулированных в диссертации, их достоверность**

Характеризуя обоснованность и достоверность полученных автором научных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, отметим следующее:

Во-первых, структура диссертации Полевой Е.В. построена, на наш взгляд, вполне удачно. Компоновка рукописи позволила соискателю логично изложить результаты своей работы. Диссертационное исследование обладает выстроенной структурой, обеспечивающей полное раскрытие темы исследования и решение заявленных задач. Прежде всего автор уточнил понятие «организационная структура управления», представил классификацию структур управления и принципы их построения, выявил общие тенденции и особенности формирования организационных структур компаний будущего. Были выявлены факторы, влияющие на организационные структуры управления, и проведено их ранжирование. По результатам исследования разработана модель взаимосвязи видов организационных структур управления, факторов, их определяющих, и параметров, их характеризующих, а также разработан методический подход к оценке уровня адаптивности организационных структур управления компаниями.

В конечном итоге в диссертации были определены пути адаптации структур управления в зависимости от изменения влияющих на них факторов.

Во-вторых, проведенное автором исследование построено на глубоком системном анализе имеющихся теоретических и практических аспектов формирования организационных структур управления компаниями. Для выявления влияющих на организационные структуры факторов и характеризующих их параметров использованы методы систематического обзора и анализа актуальных научных публикаций и результатов эмпирических исследований. В частности, для выявления и обоснования влияющих на структуры отраслевого профиля, масштабов компаний, вида деятельности, масштабов международной деятельности, уровня цифровизации и т.п., было проанализировано достаточно большое количество структур управления различных зарубежных и отечественных компаний как в ряде традиционных отраслей (фармацевтической, нефтегазовой, автомобилестроительной и т.п.), так и в высокотехнологичном секторе, что позволило сделать обоснованные выводы об их особенностях.

В-третьих, наблюдается глубокая проработанность поставленной цели и задач диссертационного исследования путем применения общенаучных подходов, а также общих методов научного познания (системного подхода, индукции, анализа и синтеза, аналогии, графической интерпретации данных, сравнительного анализа, кластерного анализа). При проведении ранжирования факторов бизнес-пространства, оказывающих воздействие на структуры управления, при оценке уровня адаптивности организационных структур, а также при разработке и обучении авторской нейросетевой модели применялись методы экспертных оценок, парных сравнений и мозгового штурма.

В-четвертых, представлена широкая апробация результатов исследования: по теме диссертации опубликовано 13 научных работ, включая: 8 работ, опубликованных в рецензируемых изданиях Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (К1 – 2 публикации (RSCI, ядро РИНЦ, Белый список), К2 – 4 публикации, К3 – 2 публикации) и 3 публикации в изданиях, индексируемых международными базами данных, результаты диссертационного исследования были представлены на различных международных и российских конференциях.

В-пятых, диссертационное исследование обладает практической значимостью, заключающейся в том, что разработанная модель, взаимоувязывающая факторы, параметры и виды организационных структур управления, и подход к оценке уровня их адаптивности позволяют менеджерам принимать релевантные решения по изменению отдельных их параметров для дальнейшего поступательного развития компании. Корректируя определенные параметры и факторы (которые поддаются воздействию), можно добиться большей адаптируемости структуры с целью ее приспособления к условиям изменяющегося бизнес-пространства. Разработанная модель была неоднократно апробирована на практике на предприятиях разных отраслей экономики.

Среди достоинств представленного диссертационного исследования выделяются последовательная логичность этапов реализации поставленных задач, наличие комплекса теоретических обобщений, формулировок и предложений, характеризующихся внутренней целостностью, доказательностью, детальной проработанностью и наглядностью представления полученных результатов.

Тематика и результаты исследования отвечают паспорту научной специальности 5.2.6. - Менеджмент, в частности, п. 2 «Теория менеджмента», п. 9 «Организация как объект управления. Теория организации. Структуры управления организацией. Организационные изменения и организационное развитие», п. 10 «Проектирование систем управления организациями. Сетевые модели организации».

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Основная цель диссертационного исследования, связанная с разработкой комплексного подхода к адаптации организационных структур и повышению их адаптивности в условиях изменяющегося бизнес-пространства, сформулирована четко и конкретно. При этом серьезное внимание автор уделил понятию и сущности организационных структур управления, основным их элементам, разработке классификации структур управления и определению принципов их построения и совершенствования, выявлению специфики формирования организационных структур компаний будущего, их тенденций и особенностей построения.

Диссертационная работа обладает явной научной новизной, т.к. поднимаемые в ней проблемы недостаточно полно разработаны и решены в существующей отечественной и зарубежной экономической литературе.

Хотелось бы выделить ряд результатов, представленных в диссертации, несомненно, обладающих научной новизной, полученных лично автором и выносимых на защиту. Прежде всего, исследование позволило выявить достаточно полный комплекс определяющих организационные структуры управления факторов и характеризующих их параметров. В ходе систематизации факторы были объединены в 5 групп: 1) общего характера, непосредственно влияющие на изменение структур управления; 2) обусловленные изменениями в производственной структуре компании; 3) связанные с изменением системы управления; 4) хоть и влияющие на изменение структуры, но и сами определяемые ею; 5) обусловленные изменением внешнего бизнес-окружения. Факторы, определяющие выбор вида организационной структуры управления и направления ее совершенствования, были проранжированы. Результаты ранжирования позволили сделать вывод, что наибольшее воздействие на структуры управления оказывают такие из факторов, как: размеры, сложность и масштаб деятельности компании; цели, стратегии, принципы функционирования компании; вид деятельности; уровень специализации компании; отраслевой профиль, особенности отрасли. Причем влияние это может быть разным: одни факторы диктуют выбор вида организационной структуры, другие требуют ее совершенствования.

Заслуживает внимание и разработанный автором методический подход к оценке уровня адаптивности структур управления. В рамках этого подхода были уточнены определения терминов «адаптация организационных структур» и «адаптивность структур», систематизированы виды адаптации, определен набор из 18 видов структур для анализа уровня их адаптивности, выявлено тринадцать основных характеристик структур управления и разработана шкала оценки уровня их адаптивности, проанализировано влияние этих параметров на уровень адаптивности структур управления. Исследование позволило оценить уровень адаптивности отдельных видов организационных структур управления к условиям изменяющегося бизнес-пространства и ранжировать их в зависимости от этого уровня, выявить среди них самые адаптивные структуры.

В качестве основного научного результата исследования необходимо отметить и то, что автором для обоснования выбора и совершенствования организационных структур управления компаниями была разработана нейросетевая модель взаимосвязи видов структур с определяющими их факторами и характеризующими параметрами. Благодаря представленной модели становится возможным дать детальную характеристику каждому из видов структур управления и определить пути их совершенствования в условиях трансформирующегося бизнес-окружения. Научная новизна и оригинальность представленного комплексного подхода заключается именно во взаимоувязке в рамках авторской нейросетевой модели факторов, влияющих на организационные структуры управления, параметров, их характеризующих, вида структуры управления и направлений ее совершенствования. С помощью предложенной модели становится возможным не только дать всестороннюю характеристику каждому виду структуры, но и обосновать ее выбор и путем корректировки отдельных параметров повысить адаптивность структуры управления с целью приспособления к условиям изменяющегося бизнес-пространства, что является ее основным преимуществом.

Дискуссионные вопросы и замечания

Несмотря на общее положительное впечатление от представленного диссертационного исследования следует отметить несколько дискуссионных моментов:

1. Требуется определенных пояснений заявленная авторская классификация общих и специфических принципов формирования и совершенствования организационных структур управления. Из текста диссертации (пп. 1.3, табл. 1.4, стр. 48-49) не совсем ясно, чем обоснован выбор принципов, занимался ли автор только структурированием принципов или также предложил свои принципы для включения в данную классификацию, не достаточно четко определено, почему те или иные принципы построения оргструктур отнесены к общим и специфическим, а самое главное какова цель такой классификации, и что она дает для адаптации компаний посредством изменения структур управления к изменяющейся среде бизнеса.

2. Для оценки уровня адаптивности конкретных видов структур управления был проведен экспертный опрос специалистов по менеджменту. Как отмечает соискатель, результаты оценки уровня адаптивности конкретных видов организационных структур, полученные в ходе экспертного опроса, позволили помимо их ранжирования в зависимости от адаптивности, провести и кластерный анализ с целью классификации видов структур в зависимости от их адаптируемости. В работе следовало бы более четко определить, для какой цели проводился кластерный анализ, чтобы он не рассматривался в определенном смысле как просто демонстрация умения соискателя использовать этот метод.
3. Следует уточнить, возможно ли провести дополнительное обучение представленной авторской нейросетевой модели, или ее дальнейшее обучение представляется нецелесообразным. При разработке модели учитывался 41 фактор и параметр, влияющие на организационные структуры управления, в связи с этим представляет интерес вопрос о возможности и целесообразности расширения этого перечня в дальнейшем.

Обозначенные дискуссионные моменты не снижают общей положительной оценки полученных результатов диссертационного исследования, проведенного Е.В. Полевой. Считаем целесообразным допустить диссертационную работу к защите на заседании диссертационного совета.

Заключение: Диссертация Полевой Елены Владимировны «Адаптация организационных структур управления в изменяющемся бизнес-пространстве» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, имеющей важное значение для развития экономической науки и практики, что соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842 и Порядка присуждения ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, утвержденного приказом ректора ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в редакции приказа от 30 апреля 2025 года № 02-763, приказ об изм. № 02-1313 от 10.07.2025;

приказ об изм. 02-1794 от 17.09.2025), а Полевая Елена Владимировна заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Официальный оппонент,
доктор экономических наук, доцент,
декан Высшей школы менеджмента,
профессор кафедры теории менеджмента
и бизнес-технологий
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г.В. Плеханова»



Калинина Ирина Анатольевна

« 23 » декабря 2025 г.



115054, Российская Федерация, г. Москва, Стремянный пер. 36
Телефон: +7-495-800-12-00 (доб. 1952)
Электронная почта: kalinina.ia@rea.ru