

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения города Москвы
«Научно-практический клинический центр диагностики и телемедицинских
технологий Департамента здравоохранения города Москвы»

На правах рукописи

Омелянская Ольга Васильевна

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОВРЕМЕННОЙ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД**

5.4.7 – Социология управления

Аннотация диссертации
на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:
Комлева Валентина Вячеславовна,
доктор социологических наук, профессор

Научный консультант:
Владимирский Антон Вячеславович,
доктор медицинских наук,
доктор исторических наук

Москва – 2026

Актуальность темы исследования

В условиях современных глобальных вызовов стратегическим приоритетом является комплексное научно-технологическое развитие Российской Федерации, требующее от научных коллективов максимальной вовлеченности в решение ключевых задач развития страны. Однако достижение поставленных целей невозможно без кардинального переосмысления внутренних управленческих подходов в научных организациях. Накопленный академический и практический опыт свидетельствует о том, что традиционные методы планирования и администрирования приводят к дисбалансу между возрастающими требованиями и реальными адаптационными возможностями научных коллективов.

Современный мир также характеризуется стремительным усложнением научно-исследовательских процессов и качественным повышением требований к результативности научно-исследовательского труда. В этих условиях критически важным фактором становится непрерывное развитие кадрового потенциала, ядром которого выступает привлечение, удержание и системное профессиональное развитие молодых ученых. Обеспечение преемственности поколений и создание условий для самореализации исследователей требуют внедрения гибких управленческих стратегий, способных сбалансировать личные научные интересы сотрудников и стратегические государственные приоритеты, независимо от масштаба научной организации.

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена следующими обстоятельствами:

- во-первых, объективной необходимостью значительного повышения эффективности научных организаций в решении задач развития страны, где фундаментальная и прикладная наука становятся ключевым драйвером обеспечения технологического суверенитета;
- во-вторых, очевидной ограниченной эффективностью традиционных иерархических механизмов управления, порождающих бюрократические барьеры, замедляющих трансфер знаний и не позволяющих оперативно реагировать на динамичные изменения внешней среды;
- в-третьих, необходимостью системного управления развитием кадрового потенциала как главного ресурса научной организации, с акцентом на интеграцию молодых ученых в актуальные исследовательские направления и создание прозрачных траекторий их профессионального роста;
- в-четвертых, наличием и сохранением острого противоречия между объективной потребностью в гибких проектно-ориентированных и партисипативных формах управления научной деятельностью и явной недостаточной теоретико-методологической

разработанностью, а также слабой практической апробацией комплексных управленческих механизмов, обеспечивающих согласованное развитие организационной структуры, кадрового потенциала и эффективности научного труда.

Степень научной разработанности проблемы. Представленное исследование опирается на теоретический фундамент, включающий социологические, организационные и управленческие подходы.

Первую группу работ составляют классические исследования теории и методологии социального управления организациями. Выделены работы Ф. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера, Н. Винера, У. Эшби, А. А. Богданова, Л. фон Берталанфи, Э. Мэйо, М. Фоллет, Ч. Барнарда, Д. Мак-Грегора, Г. Минцберга, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Р. Мертон, Т. Куна, А. И. Пригожина, Г. Саймона, Дж. Гэлбрейта, П. Лоуренса, Дж. Лорша, Т. Бернса и Дж. Сталкера, Р. Даля, А. Этциони, М. Крозье, А. К. Гастева, Г. А. Илизарова, А. И. Евдокимова, С. Н. Фёдорова.

Ко второй группе работ относятся исследования современных подходов к организационному управлению, где особенно выделяются труды И. Чанга, Ц. Чанга, И. Чена, Ц. Вана, Х. Хоу, Ц. Ли, М. Ролковой, В. Фаркашовой, Р. Чена, С. Кима, Т. Н. Батовой, М. А. Савельевой, А. Р. Волкова, А. Д. Бонйани, А. В. Вавилиной, Я. В. Савченко, Л. А. Раменской, Т. А. Олейник, И. И. Вафина, Е. А. Земсковой, И. Д. Кузнецовой, Д. Купренаса, С. Дана, П. Легрейда, Д. Шпачека.

К третьей группе относятся работы, связанные с исследованием управления научными организациями как социальными институтами, здесь выделяются труды М. А. Войтиковой, В. А. Чейметовой, И. А. Ганиевой, Г. В. Шепелева, Е. А. Григорьевой, О. А. Феоктистовой, О. В. Васиной, В. А. Третьяковой, М. Д. Балаевой, Д. В. Горобец, Н. А. Ершовой, Л. Н. Косовой, И. Ю. Ереминой, Е. В. Корневой, А. В. Чупровой, А. С. Абдулкадырова, О. А. Пилецкой, А. В. Демина, И. В. Рыбальченко, И. В. Милькиной, В. В. Щербины, И. П. Поповой, С. Ю. Демиденко, М. А. Юревич, В. А. Малахова, А. В. Иванова, Е. П. Смирновой, Д. А. Козлова, В. В. Комлевой, Т. В. Скипетровой.

Четвертую группу составляют исследования управления научными организациями именно в системе здравоохранения. В их числе работы Д. Бонфима, Л. Белотти, Л. де Алмейды, П. Овсейко, С. Дэвис, А. Бьюкена, В. Пеллегрини-младшего, Д. Газика, Д. Уилсона, К. Эвартса, Л. Д'Аньелло, М. Спано, К. Кукурулло, М. Арии, Х. Колларда, С. Хупера, Д. Спетц, Дж. Козна, Э. Сигела, А. Аль-Фаттани, А. Аль-Фирма, Н. Аль-Бедаха, О. Пурника, Б. Ахмада, С. Гура.

Объект диссертационного исследования – управление научной организацией как особый тип социального взаимодействия.

Предмет исследования – социально-управленческие отношения, формирующиеся в процессе внедрения матрично-партиципативных инструментов управления научной организацией, их влияние на мотивационные, кооперационные и статусно-ролевые характеристики научного коллектива (на примере государственной научно-медицинской организации).

Цель – разработка и апробация матрично-партиципативных инструментов социального управления, выявление их влияния на социальные процессы развития научной организации (на примере научной организации в сфере здравоохранения).

Задачи:

- 1) проанализировать управление научной организацией как объект социологического исследования, выявить особенности такого типа управления;
- 2) определить теоретические подходы к исследованию и практике управления научными организациями в условиях усложнения исследовательской среды;
- 3) выявить возможности и ограничения традиционных и современных подходов к нормированию труда в научных организациях в контексте их влияния на социальные отношения и профессиональную автономию ученых;
- 4) выявить роль экосистемы научной организации как ключевого фактора внедрения матрично-партиципативных механизмов управления;
- 5) разработать и внедрить инструмент матричного управления с целью трансформации системы социальных отношений и принятия решений, преобразования социальной и статусно-ролевой структуры и механизмов социального контроля в научной организации;
- 6) разработать и внедрить элементы партиципативного управления как социальной основы функционирования матричной системы управления с целью повышения мотивации, кооперации и самоорганизации научных сотрудников;
- 7) оценить эффективность внедрения разработанного матрично-партиципативного механизма и его влияние на социальные аспекты управления научной организацией.

Гипотеза исследования состоит в предположении, что результативность управления научной организацией повышается при условии внедрения экосистемных принципов, механизмов матричного управления в сочетании с партиципативными механизмами, которые рассматриваются не только как инструменты организационной координации, но и как социально-управленческие механизмы трансформации взаимодействий в научном коллективе. Предполагается, что данный подход обеспечивает согласование формальных требований к результативности с профессиональными нормами и неформальными практиками исследовательского взаимодействия, способствует легитимации управленческих решений,

развитию горизонтальных коммуникаций, уточнению статусно-ролевых позиций, усилению мотивации, кооперации и взаимной ответственности научных сотрудников, что в совокупности повышает результативность научно-исследовательской деятельности.

Научная новизна исследования

Впервые теории контингентности, профессиональной бюрократии и ограниченной рациональности интерпретированы применительно к управлению научным знанием и интегрированы в теоретико-методологический базис исследования управления научной организацией (как социальной, когнитивной и институциональной системой). Это позволило теоретически обосновать необходимость смешанных, матрично-партиципативных моделей управления.

Разработана и социологически обоснована матричная модель управления научной организацией, в которой управленческие и коммуникационные механизмы рассматриваются как взаимосвязанная система социально-управленческих взаимодействий, обеспечивающих координацию исследовательской деятельности, профессиональную кооперацию и включенность научных сотрудников в процессы принятия управленческих решений. Доказано, что результативность социального управления научной организацией определяется характером формальных и неформальных коммуникационных связей, уровнем доверия, распределением статусно-ролевых позиций и степенью легитимности управленческих решений в научном коллективе.

Обоснована ограниченная применимость традиционных подходов к нормированию научно-исследовательского труда, поскольку они не отражают социальную, творческую, коммуникативную и междисциплинарную специфику современной научной деятельности. С позиций социологии управления систематизированы концептуальные основы гибкого нормирования как социально-управленческого механизма согласования формальных требований к результативности, профессиональной автономии научных сотрудников, неформальных практик исследовательского взаимодействия и коллективных норм организации научного труда.

Доказано, что внедрение матричных и партиципативных моделей управления в научно-медицинской организации требует формирования соответствующей экосистемы – организационно-управленческой среды, обеспечивающей согласование формальных управленческих требований, профессиональных норм научного сообщества и практик коллективного исследовательского взаимодействия.

Разработан и апробирован оригинальный методический подход к нормированию научного труда («Матрица задач»), который впервые интегрирует процессную декомпозицию научных результатов, процентное нормирование этапов и управление загрузкой персонала

в едином инструменте матричного управления. Разработанный инструмент выполняет не только управленческую, но и социально-интегративную функцию: делает видимой связь индивидуальных КПЭ с коллективными целями, формируя среду взаимной ответственности.

Обосновано, что матричное и партисипативное управление взаимно дополняют друг друга: матричная модель структурирует планирование и контроль, а партисипативный подход повышает вовлеченность и ответственность сотрудников. На этой основе предложена человекоориентированная модель управления научной деятельностью, позволяющая переводить инструменты контроля в механизмы мотивации и самоорганизации и адаптированная к условиям государственной научно-медицинской организации.

Теоретико-методологическую базу исследования составили системный и структурно-функциональный подходы, рассматривающие научную организацию как открытую социальную систему с взаимосвязанными подсистемами, функциями и механизмами обратной связи (А. А. Богданов, Л. фон Берталанфи, Т. Парсонс, Р. Мертон). Для анализа управления как социального действия использованы идеи М. Вебера, а для нормативной интеграции – идеи Э. Дюркгейма. Специфика научной организации как сообщества экспертов раскрыта через концепцию профессиональной бюрократии Г. Минцберга и теорию научных парадигм Т. Куна. Контекстность управления обоснована контингентным подходом, а ограниченность управленческой рациональности аргументирована через концепцию Г. Саймона. Методологически исследование опирается на сопоставление вертикальных и горизонтальных моделей управления и их синтез в матричной модели, учитывающей междисциплинарность и множественность внешних требований. Ключевым основанием выступает представление управления как процесса балансирования контроля и автономии при решающей роли открытой, институционально защищенной коммуникационной среды в циркуляции знаний и снижении транзакционных издержек.

Исследование опиралось на социологический подход (позволивший выявить социальные механизмы управления, факторы мотивации и участия научных сотрудников в управленческих процессах), деятельностный подход (позволивший проанализировать научную и управленческую деятельность как формы целенаправленной социальной практики), процессный подход (в рамках которого управление развитием научной организации было рассмотрено как динамичный и непрерывный социальный процесс), проектно-ориентированный подход (применялся для разработки матричного механизма управления научной деятельностью), партисипативный подход (применялся для анализа и разработки механизма участия научных работников в принятии управленческих решений и развитии организации). Основными принципами исследования стали принципы

системности, междисциплинарности, социального детерминизма, единства теории и практики, эмпирической верифицируемости.

Эмпирическую базу исследования составили:

1. Статистические данные и отчеты о деятельности организации, на базе которой происходило внедрение результатов исследования (ГБУЗ «Научно-практический клинический центр диагностики и телемедицинских технологий Департамента здравоохранения города Москвы», далее – ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ»), а также материалы прикладных социологических исследований, организованных и проведенных автором диссертации (указаны в хронологическом порядке):
 - Пилотное исследование «Нормативы времени для выполнения показателей эффективности научной деятельности» (2020 г.), направленное на выявление и первичную оценку трудоемкости выполнения ключевых показателей эффективности научной деятельности. Эмпирические данные получены методом экспертного интервью с ответственными исполнителями НИР/НИОКР и ведущими научными сотрудниками ($n = 19$) ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ».
 - Пилотное исследование «Трудоемкость этапов выполнения показателей эффективности научной деятельности» (2021 г.), направленное на детальный анализ структуры и распределения трудозатрат по этапам достижения ключевых показателей эффективности. Исследование проведено методом экспертного интервью с руководителями научных подразделений ($n = 12$) ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ», что позволило уточнить управленческие и организационные аспекты выполнения НИР/НИОКР и обосновать нормативы трудоемкости отдельных этапов научной деятельности.
 - Пилотное исследование «Эффективность основных освещаемых в литературе методов нормирования научного труда» (2021 г.), направленное на детальный анализ эффективности известных методов нормирования применительно к научному труду. Исследование проведено методом опроса экспертов ($n = 9$) ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ». Для обеспечения объективности полученные результаты были также рассмотрены и утверждены научно-проблемной комиссией ($n = 30$) организации, в которую входят научные сотрудники и прочий персонал, задействованный в исследованиях и разработке (врачи, инженеры, аналитики). Пилотное исследование позволило выявить преимущества и недостатки существующих методов нормирования научного труда.
 - Лонгитюдное исследование «Отношение сотрудников научной организации к НИР и НИОКР» среди сотрудников научных подразделений (2022–2023 гг.), направленное на оценку социальных эффектов внедрения матрично-партисипативного управления. Метод: стандартизированное анкетирование с повторным замером, обеспечившее сопоставимость

оценок до и после внедрения управленческих изменений. Были опрошены научные сотрудники ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ»: на первом этапе (2022 г.) – 50 чел., на втором (2023 г.) – 68 чел. Контроль репрезентативности каждой выборки осуществлялся по должностному составу и профессиональной принадлежности к определенным структурам исследуемой научной организации.

– Исследование «Влияние партисипативного и матричного управления на производительность труда в государственных организациях, подведомственных Правительству Москвы» (2025 г.), направленное на исследование эффективности применения партисипативного и матричного подходов к управлению в других организациях с целью расширения эмпирической базы исследования. Исследование проведено методом структурированного интервью. В нем приняли участие 44 руководителя структурных подразделений в государственных организациях, подведомственных Правительству Москвы. Данное исследование позволило установить положительное влияние матричного и партисипативного управления на производительность труда.

2. Результаты вторичного анализа материалов социологических исследований:

– Результаты двух волн всероссийского опроса ученых «Научный капитал российских ученых в контексте распространения новых технологий», полученные независимым исследовательским коллективом на репрезентативных выборках 2022 и 2024 гг. ($n = 551$ и 536 соответственно). Данный опрос был выполнен в рамках проведения социологического исследования профессионального благополучия, распределения научного капитала и статусных позиций среди российских ученых^{1,2}.

– «Потенциал индексов цитирования в системе социального управления качеством научной деятельности». Научный руководитель – д.с.н., профессор Василенко Л.А., 2014-2017 гг. Метод исследования: экспертный опрос ($n = 101$). Респонденты – аспиранты, кандидаты и доктора наук, занятые в общественно-гуманитарной научной сфере.

Длительный временной охват, использование ретроспективных данных и повторный социологический опрос, а также проведение структурированного интервью с участием руководителей организаций, подведомственных Правительству Москвы, обеспечивают достаточный уровень достоверности и позволяют рассматривать полученные выводы как эмпирически обоснованные и методологически корректные.

¹ Носкова А. В., Голоухова Д. В., Кузьмина Е. И. Статусные позиции и научный капитал ученых в российской науке // Социологические исследования. 2024. Т. 50, № 2. С. 88–99.

² Носкова А. В., Голоухова Д. В., Кузьмина Е. И. Профессиональное благополучие российских ученых: проблемы измерения, компоненты и результаты эмпирического исследования // Социологические исследования. 2025. Т. 51, № 7. С. 80–93.

Основные положения диссертационного исследования, выносимые на защиту:

1. Управление научной организацией является особым типом социального взаимодействия, в котором управленческие механизмы выполняют не только функцию административного контроля, но и функцию воспроизводства научных норм, легитимации знаний и согласования конкурирующих исследовательских логик. Существующие подходы к исследованию такого типа управления фиксируют отдельные аспекты управленческой реальности, но не дают возможности целостного анализа современных научных организаций как управляемых социальных систем. Методологический синтез структурно-функционального и системного подходов с теорией научных парадигм и некоторыми современными подходами к управлению организациями (теории контингентности, профессиональной бюрократии и ограниченной рациональности) позволяет исследовать научную организацию одновременно как институциональную структуру, пространство социальных взаимодействий и когнитивное сообщество. Предложенный методологический синтез создаст теоретическую основу для разработки моделей управления научной организацией, сочетающих иерархические, сетевые, матричные и партисипативные механизмы.

2. Традиционные модели управления научными организациями, основанные исключительно на вертикальном или горизонтальном подчинении, не обеспечивают устойчивого развития научной деятельности в условиях роста междисциплинарности, усложнения коммуникационных связей и увеличения числа участников научно-технологической экосистемы. Вертикальная модель управления, сохраняя стратегическую целостность и нормативную устойчивость организации, одновременно выступает ограничивающим фактором инновационного развития вследствие избыточной централизации и снижения оперативности управленческих решений. Горизонтальная модель, напротив, повышает результативность научного поиска и адаптивность исследовательских коллективов, однако приводит к ослаблению управляемости. Наиболее эффективна матричная модель управления, интегрирующая административно-стратегическую часть вертикального управления и проектно-исследовательскую часть горизонтальных взаимодействий. Условием социальной эффективности данной модели является формирование коммуникационной среды, обеспечивающей циркуляцию знаний, снижение транзакционных издержек и ускорение генерации научно-технологических результатов.

3. Нормирование труда представляет собой социально обусловленный управленческий инструмент, эффективность которого определяется степенью учета специфики трудовой деятельности. Традиционные подходы к нормированию, сформировавшиеся в рамках индустриальной модели HOT и ориентированные преимущественно на количественные

показатели и временные нормативы, оказываются методологически ограниченными применительно к современному научно-исследовательскому труду. Уникальные характеристики научной деятельности (творческий характер, неопределенность результатов, междисциплинарность и коллективность) требуют перехода от жесткого нормативного регулирования к гибким, проектно-ориентированным и результат-ориентированным моделям нормирования, согласованным с гуманистической и человекоцентрированной логикой научной организации труда.

4. Экосистема научной организации является ключевым фактором внедрения матричного и партисипативного управления. Наибольшее значение имеют институциональная гибкость, обеспечиваемая совещательными экспертными органами, развитая коммуникационная среда с регулярными горизонтальными взаимодействиями, а также кадровая подсистема, ориентированная на междисциплинарность, наставничество и раннее вовлечение исследователей. Совокупность этих характеристик позволяет компенсировать ограничения вертикального управления и трансформировать участие сотрудников из формальной процедуры в устойчивую управленческую практику.

5. Инструментализация матричного управления возможна в виде разработки и внедрения «Матрицы задач», основанной на нормировании ключевых показателей эффективности и загрузки научных сотрудников в разрезе стратегического, тактического и операционного временных горизонтов. Разработанный инструмент «Матрица задач» выполняет не только управленческую, но и социально-интегративную функцию: он делает видимой для всех членов коллектива связь между индивидуальными ключевыми показателями эффективности, стратегическими целями и загрузкой коллег, что формирует среду взаимной ответственности и снижает латентную конкуренцию за ресурсы. Инструмент обеспечивает согласование проектных и функциональных контуров управления без снижения творческой автономии исследователей. Использование «Матрицы задач» формирует условия для устойчивого внедрения элементов матричного и партисипативного управления в государственной научно-медицинской организации.

6. Внедрение партисипативного управления является необходимым социальным условием результативного функционирования матричной системы управления научной деятельностью. Делегирование управленческих функций линейным исследователям, расширение их участия в принятии решений, институционализация исследовательской инициативы и интеграция индивидуальных траекторий развития с целями организации позволяют переводить контрольные инструменты матричного управления в механизмы мотивации и самоорганизации. Партисипативный подход обеспечивает рост вовлеченности, приверженности и ответственности научного персонала, что непосредственно отражается

на устойчивости и эффективности научно-исследовательской деятельности организации. Участие линейных исследователей в планировании, нормировании и стратегических сессиях переводит формальные матричные связи из вертикально-принудительных в горизонтально-договорные, что нашло отражение в повышении удовлетворенности (с 55,0 до 92,0 %) и снижении доли сотрудников, отрицающих возможность успешной реализации планов (с 7,0 до 1,0 %).

7. Эмпирическая апробация разработанного матрично-партисипативного механизма управления научной организацией показала его высокую эффективность как в производственном, так и в социальном измерении. Внедрение стандартизированных, алгоритмизированных и обеспеченных цифровой поддержкой управленческих процедур позволило статистически значимо сократить длительность ключевых научных процессов (подготовки и публикации научных статей и методических рекомендаций). Одновременно зафиксирован устойчивый рост информированности, вовлеченности и уверенности сотрудников в достижимости стратегических целей, повышение психологического комфорта (до 96,0 %) и мотивации к профессиональному развитию. Полученные результаты подтверждают, что эффективность управления научной организацией определяется не только оптимизацией процессов, но и системным развитием человеческого капитала на основе человекоориентированного управления.

Достоверность и обоснованность результатов обеспечиваются опорой на признанные социологические и управленческие теории, применением адекватных объекту и предмету исследования методов, соблюдением принципов системности и эмпирической верифицируемости, репрезентативностью эмпирической базы. Важным подтверждением достоверности является эмпирическая проверяемость результатов и возможность сопоставления теоретических положений с фактическими результатами внедрения разработанных моделей и инструментов в деятельность научной организации. Результаты исследования являются статистически обоснованными: применены методы статистической обработки данных, позволяющие проверить устойчивость выявленных зависимостей. Полученные результаты являются воспроизводимыми: предложенные методики и инструменты возможно применять в аналогичных научных и научно-медицинских организациях. Помимо этого, достоверность результатов обеспечивается внедрением разработанных инструментов, регистрацией программных продуктов и оценкой результатов внедрения.

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии понимания социологии управления в контексте современных научных организаций. В работе предложена концептуальная человекоориентированная научно обоснованная модель управления научной

организацией, основанная на матрично-партисипативных инструментах управления. Уточнен понятийный аппарат исследования, включающий категории «экосистема научной организации», «матричное управление», «партисипативное управление». Результаты диссертационной работы создают основу для дальнейших исследований, направленных на разработку подходов к управлению профессиональным развитием научных сотрудников, систем управления знаниями внутри научных коллективов, а также принципов адаптации управленческих подходов к быстроменяющимся условиям, в которых функционируют современные научные организации.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования его результатов в деятельности государственных научных и научно-медицинских организаций, реализующих научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы. Разработанные подходы могут применяться при создании комплексных механизмов управления такими организациями, в том числе при разработке локальных нормативных актов, методических рекомендаций и программ развития научной деятельности, а также при планировании научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и формировании междисциплинарных научных команд. Кроме того, результаты исследования могут применяться в образовательном процессе, дальнейших диссертационных исследованиях и при внедрении партисипативного управления в научных организациях.

Тема исследования соответствует требованиям паспорта научной специальности **5.4.7. «Социология управления»**, область науки: 5. Социальные и гуманитарные науки, группа научных специальностей: 5.4. Социология. Направление исследований: 4. Принципы и методы управления в современных условиях; 9. Социальные проблемы управления предприятиями и организациями; 14. Проблемы критериев и оценки эффективности управленческой деятельности. Социальный мониторинг.

Апробация результатов исследования:

Материалы настоящего диссертационного исследования были апробированы в следующих формах:

- Основные положения и выводы диссертационного исследования были доложены автором на 12 научных конференциях.
- Опубликовано 6 научных статей с основными положениями и выводами диссертационного исследования в рецензируемых научных журналах, в том числе четыре из них (общим объемом 4,69 п. л.) в ведущих журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией (ВАК РФ).

Статьи в изданиях, включенных в Перечень изданий, рекомендованных ВАК России для опубликования основных научных результатов диссертации на соискание ученой степени кандидата (доктора) наук:

1. Омелянская О.В. Нормирование научно-исследовательского труда: проблемы и перспективы // Управление наукой: теория и практика. – 2025. – Т. 7, № 1. – С. 67-82. – DOI: 10.19181/sntp.2025.7.1.5.
2. Омелянская О.В., Васильев Ю.А., Пестренин Л.Д., Владзимирский А.В. Оценка эффекта от внедрения комплексного подхода к управлению при переходе научно-практического учреждения к выполнению опытно-конструкторских работ // Управление наукой: теория и практика. – 2024. – Т. 6, № 3. – С. 143-162. – DOI: 10.19181/sntp.2024.6.3.11.
3. Омелянская О.В., Васильев Ю.А., Пестренин Л.Д., Владзимирский А.В. Оценка влияния процессного подхода на время подготовки и публикации научных трудов в научно-практическом учреждении // Труд и социальные отношения. – 2025. – Т. 36, № 1. – С. 80-92. – DOI: 10.20410/2073-7815-2025-36-1-80-92.
4. Омелянская О.В., Васильев Ю.А., Пестренин Л.Д., Владзимирский А.В. Матрица задач – новый метод нормирования научно-исследовательского труда // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2025. – Т. 15, № 4. – С. 156-168. – DOI: 10.21869/2223-1552-2025-15-4-156-168.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих 9 параграфов, заключения, списка сокращений и условных обозначений, списка литературы и приложений.

 Омелянская О.В.