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

ОТЗЫВ

члена диссертационного совета Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации на диссертацию Омелянской Ольги Васильевны «Управление развитием современной научной организации: социологический подход», представленную на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 5.4.7. Социология управления

Актуальность темы диссертационного исследования. Диссертация О.В. Омелянской посвящена повышению эффективности управления научными организациями в условиях усложнения исследовательской среды и роста междисциплинарности. В современных научных организациях доминируют вертикально-иерархические модели управления, унаследованные от индустриальной эпохи. Однако научный труд, основанный на неопределенности, междисциплинарности и коллективной генерации знания, требует иных форм управления. Возникает противоречие между логикой бюрократического контроля и логикой исследовательской автономии. Разрешение этого противоречия – ключевая социальная проблема, определяющая актуальность представленной работы. В этих условиях особую значимость приобретает разработка организационно-управленческих подходов, обеспечивающих переход от иерархических механизмов управления научными организациями к более гибким моделям, основанным на межфункциональном взаимодействии, распределении ответственности и вовлечении сотрудников в принятие управленческих решений, согласованность работы научных коллективов и повышение результативности научных организаций. Тема полностью соответствует проблемному полю социологии управления и определяет актуальность исследования как в теоретическом, так и в практическом отношении.

Объект исследования: «управление научной организацией как особым типом социального взаимодействия», предметом выступают социально-управленческие отношения, формирующиеся в процессе внедрения матрично-партисипативных инструментов управления научной организацией, их влияние на мотивационные, кооперационные и статусно-ролевые характеристики научного коллектива (на примере государственной научно-медицинской организации) (С. 13). Логика работы адекватна предмету исследования, сформулированные выводы и рекомендации соответствуют поставленным цели и задачам и находят подтверждение в материалах исследования. Автор демонстрирует отличное знание классической социологической теории (Вебер, Дюркгейм, Мертон, Парсонс), советской школы НОТ (Богданов, Гастев)и современные зарубежные подходы (Минцберг, Саймон, контингентная теория). Список научной литературы составляет 161 позицию, из которых 49 публикаций зарубежных авторов.

Теоретическая значимость диссертационного исследования. Автор интегрирует структурно-функциональный, системный, контингентный подходы, концепцию профессиональной бюрократии Г. Минцберга, теорию ограниченной рациональности Г. Саймона и теорию научных парадигм Т. Куна для анализа управления научной организацией. Такой синтез позволяет рассматривать организацию одновременно как институциональную структуру, пространство социальных взаимодействий и когнитивное сообщество. Разработана и научно обоснована матрично-партисипативная модель управления как сочетание матричной структуры (двойное подчинение, проектные команды, «Матрица задач») и партисипативных механизмов (делегирование, участие в принятии решений, обратная связь). Модель не просто декларируется, но операционализируется через конкретные инструменты и процедуры, что важно для социологической науки и практики.

Новизна научных положений и выводов реальна и доказательна. Достаточно выигрышно сформулирован п.1 новизны в части интерпретации «теории контингентности, профессиональной бюрократии и ограниченной

рациональности применительно к управлению научным знанием» и интеграции в «теоретико-методологический базис исследования управления научной организацией как социальной, когнитивной и институциональной системой», что позволило теоретически обосновать необходимость смешанных, матрично-партисипативных моделей управления» (С. 19). Существенным элементом научной новизны является разработка принципов нормирования научно-исследовательского труда, учитывающих его творческий характер неоднородность выполняемых задач и неопределенность результатов. Особого внимания заслуживает включение сотрудников в процедуры оценки трудозатрат, что придает нормированию не только организационное, но и социально-управленческое содержание.

Достоверность полученных результатов обеспечивается согласованностью теоретических положений с эмпирическими данными, а также логической последовательностью проведенного исследования. Эмпирическая обоснованность выводов подтверждается результатами комплекса взаимодополняющих данных, обеспечивающих проверку теоретических положений и оценку эффективности предложенных управленческих механизмов: три пилотных исследования (2020–2021 гг.) по выявлению трудоемкости этапов научной деятельности и оценки эффективности методов нормирования с применением методов экспертного интервью с руководителями научных подразделений и ведущими сотрудниками и опросом экспертов с последующим утверждением результатов научно-проблемной комиссией организации ($n = 30$) позволили обосновать инструментарий последующего лонгитюдного исследования методом анкетирования сотрудников научной организации с повторным замером и зафиксировать динамику социальных установок и оценок (информированность, вовлеченность, удовлетворенность, восприятие рисков) в условиях институционализации матрично-партисипативных механизмов. Для верификации внешней валидности выводов использовано исследование «Влияние партисипативного и матричного управления на производительность труда в государственных организациях, подведомственных Пра-

вительству Москвы» (2025 г.), выполненное методом структурированного интервью с руководителями структурных подразделений (n = 44). Разделение респондентов на группы с реально внедренным и невнедренным партисипативным управлением позволило провести сравнительный анализ оценок эффективности.

Практическая значимость диссертационного исследования несомненна. Разработанные автором инструменты (авторский опросник и «Матрица задач», индивидуальные карты развития, регламенты, шаблоны) внедрены в конкретных организациях и показали измеримые результаты. Материалы диссертации могут быть использованы в управленческой практике научных и научно-медицинских организаций, а также в образовательном процессе при подготовке специалистов в области социологии управления и организации науки. Работа вносит вклад в развитие российской школы научной организации труда (НОТ) через переосмысление нормирования труда в научной организации как гибкого, человекоориентированного процесса, учитывающего творческий характер научной деятельности и коллективную природу производства знаний .Так, например, автор приводит статистически значимые данные о сокращении длительности ключевых научных процессов (подготовка и публикация статьи с 306,2 до 155,4 дня; методические рекомендации с 439 до 289,4 дня) и улучшении социальных показателей (информированность, удовлетворённость, вовлечённость).

Релевантность публикаций автора теме исследования. Основные научные результаты и положения диссертационного исследования нашли отражение в опубликованных работах автора. По теме диссертации опубликовано шесть научных работ, включая четыре статьи в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК. Публикации в полной мере соответствуют тематике диссертационного исследования, отражают результаты проведенного теоретического и эмпирического исследования.

Проблемное поле исследования. К числу вопросов, носящих дискуссионный характер, следует отнести следующие:

1. Утверждение о формировании «человекоориентированной модели» и «экосистемы» требует более строгой операционализации и доказательства причинно-следственных связей. Положение о том, что экосистема является «ключевым фактором» внедрения, в работе скорее описывается, чем проверяется: автор перечисляет элементы экосистемы и их функции, но не измеряет их относительный вклад в конечные результаты.

2. Автор утверждает, что разработанная им «Матрица задач» не снижает творческую автономию, а, напротив, способствует её реализации. Однако сам инструмент предполагает детальное нормирование этапов, процентов загрузки и КПЭ, что может вести к скрытому усилению контроля и бюрократизации, особенно в долгосрочной перспективе. Эмпирические данные о росте удовлетворённости важны, но они могут отражать эффект новизны или улучшение коммуникации, а не отсутствие давления. Как автор концептуально разрешает противоречие между стандартизацией и автономией, и есть ли качественные данные (интервью, наблюдения), подтверждающие, что творческая составляющая не страдает?

3. Работа выполнена на материале одной научно-медицинской организации. Автор представила также документы о внедрении результатов в других учреждениях, но не привела эмпирических данных об эффективности в них. Какие структурные условия, по мнению автора, являются необходимыми и достаточными для успешного переноса модели на другие организации, а какие ограничивающими или даже блокирующими?

4. Представляется целесообразным в дальнейшем исследовать возможности выделения сотрудников, обладающих редкими и критически важными компетенциями, в отдельную категорию ресурсного планирования. Это может быть особенно полезно при одновременной реализации нескольких междисциплинарных исследований. Дополнительного внимания в перспективе заслуживает соотношение времени, затрачиваемого на коллективное обсуждение и согласование решений, с последующей экономией времени при их реализации. Такой анализ позволит выявить оптимальные формы участия со-

трудников. Логичным продолжением работы могла бы стать разработка типового алгоритма внедрения матрично-партисипативных инструментов управления, включающих оценку исходной управленческой и цифровой зрелости организации, определение нормативов, подготовку руководителей, вовлечение сотрудников и последующую оценку организационных эффектов.

Перечисленные вопросы носят дискуссионный характер и не снижают общей высокой оценки исследования. Работа является завершённой самостоятельной работой, в которой содержится решение важной социально-управленческой задачи: разработка и обоснование матрично-партисипативного механизма управления развитием научной организации. Представленные социологические подходы, принципы и механизмы управления развитием научной организации вносят существенный вклад в развитие социологии управления. Диссертационное исследование обладает научной новизной, теоретической и практической значимостью, соответствует паспорту специальности 5.4.7. Социология управления.

Вывод: Диссертация Омелянской Ольги Васильевны «Управление развитием современной научной организации: социологический подход» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, имеющей важное значение для развития социологической 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; приказ об изм. № 02-01364/001 от 01.07.2026 г.), а ее автор Омелянская Ольга Васильевна заслуживает присуждения ей ученой степени

кандидата социологических наук по специальности 5.4.7. Социология управления.

Член диссертационного совета РАНХиГС,
доктор социологических наук, профессор,
профессор кафедры организационного
проектирования систем управления
Института государственной службы
и управления РАНХиГС
«02» ноября 2026 г. Л.А. Василенко



Почтовый адрес: 119571, г. Москва, проспект Вернадского, д. 82
Рабочий телефон: +7 (499) 956-99-99
e-mail: vasilenkola@mail.ru