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

Диссертационная работа Омелянской Ольги Васильевны посвящена актуальной проблеме современной социологии управления – исследованию управления развитием научной организации в условиях усложнения исследовательской среды, роста междисциплинарности научных исследований и повышения требований к результативности научного труда.

Актуальность избранной темы обусловлена противоречием между объективной потребностью научных организаций в гибких, проектно-ориентированных и партисипативных формах управления научной деятельностью и недостаточной теоретико-методологической разработанностью комплексных управленческих механизмов, обеспечивающих согласованное развитие организационной структуры, кадрового потенциала и эффективности научного труда.

Современная научная организация функционирует в условиях высокой неопределенности, множественности внешних требований и усложнения коммуникационных связей. Вместе с тем традиционные иерархические механизмы управления, ориентированные преимущественно на административно-регламентирующие инструменты, демонстрируют ограниченную способность обеспечивать устойчивое развитие научных

организаций. Результативность управления определяется не только формальными регламентами, но и характером социальных взаимодействий, уровнем доверия в научном коллективе, мотивацией исследователей и их вовлеченностью в процессы принятия управленческих решений.

Данная постановка проблемы соотносится с научными подходами к исследованию цифровизации организационных процессов, профессионального развития государственных служащих и социологической диагностики социальных явлений. В частности, указанные направления представлены в работах Л. А. Обуховой, посвящённых применению digital-технологий в современных организациях, профессиональному обучению государственных гражданских служащих и исследованию социального самочувствия населения.

В обозначенном научном контексте диссертация О. В. Омелянской представляет интерес как исследование, направленное на выявление условий, при которых управление научной организацией перестаёт выполнять исключительно административно-контрольную функцию и становится элементом воспроизводимого механизма социального развития научного коллектива.

Особую значимость данная проблема приобретает в ситуациях реформирования научных учреждений и перехода к выполнению опытно-конструкторских работ, когда нелинейная, творческая логика производства знания вступает в противоречие с линейными бюрократическими процедурами, а необходимость оперативного реагирования предъявляет повышенные требования к организационной гибкости, согласованности действий руководителей и качеству управленческого взаимодействия с научными сотрудниками. Таким образом, актуальность диссертационного исследования не вызывает сомнений, а рассматриваемая научная проблема соответствует предметному полю специальности 5.4.7 – Социология управления.

Диссертационная работа характеризуется комплексным подходом к рассмотрению управления развитием научной организации. Автор обращается к социологическим концепциям управления, теориям организаций, профессиональной бюрократии, ограниченной рациональности, научной организации труда и партисипативного управления. Структура диссертации включает введение, три главы, объединяющие девять параграфов, заключение, список сокращений, библиографический список и приложения.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования социального управления научной организацией» рассматриваются особенности управления научной организацией как объекта социологического исследования, развитие подходов к управлению научными организациями в условиях усложнения исследовательской среды, а также нормирование труда как механизм управления научной организацией.

Положительной оценки заслуживает стремление автора рассматривать научную организацию не только как формально-административную структуру, но и как особую социальную систему, в которой управление выполняет функцию поддержания порядка, воспроизводства норм и координации коллективной деятельности. Особого внимания заслуживает предложенный автором методологический синтез системного и структурно-функционального подходов с теорией научных парадигм Т. Куна, концепцией профессиональной бюрократии Г. Минцберга и теорией ограниченной рациональности Г. Саймона, который позволяет исследовать научную организацию одновременно как институциональную структуру, пространство социальных взаимодействий и когнитивное сообщество.

С позиций социологии управления принципиальное значение имеет положение о том, что внедрение новых управленческих моделей должно сопровождаться соответствующими изменениями организационных процедур и формированием коммуникационной среды. В противном случае расширение формальных управленческих возможностей не приводит к качественному

изменению взаимодействия между управляющей и управляемой подсистемами.

Во второй главе «Формирование и эмпирическая проверка матрично-партисипативного механизма управления научной организацией» исследуются концептуализация разработки и внедрения матрично-партисипативного подхода, экосистема научной организации как фактор внедрения матрично-партисипативных механизмов управления, инструментализация матричного управления и партисипативное управление как социальная основа матричной системы управления научной деятельностью.

Заслуживает внимания обращение к экосистеме научной организации как к совокупности институциональных, организационных, культурных и коммуникационных факторов, определяющих повседневное функционирование научного учреждения. Использование материалов конкретной научно-медицинской организации позволяет анализировать и содержание управленческих решений, и характер социальных взаимодействий, степень вовлечённости сотрудников, а также особенности организации обратной связи.

Существенным достоинством работы является глубокая эмпирическая проработка материала: автором проведен анализ значительного массива данных, реализованы лонгитюдные социологические исследования (две волны опроса сотрудников), а также структурированные интервью с руководителями подразделений, что придает выводам диссертации высокую практическую достоверность.

Научная новизна работы определяется разработкой подхода к исследованию управления научной организацией в условиях усложнения исследовательской среды, предполагающего рассмотрение управления как социального взаимодействия, сочетающего административный контроль и воспроизводство научных норм.

К числу наиболее значимых результатов исследования следует отнести следующие положения. Во-первых, автором предложено рассмотрение управления научной организацией как особого типа 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. Данное положение представляется научно значимым, поскольку позволяет разграничить формальную управленческую активность и собственно социальную результативность управленческого взаимодействия.

Во-вторых, обоснована необходимость перехода от преимущественно вертикальных или горизонтальных моделей управления к матричной модели, интегрирующей административно-стратегическую часть вертикального управления и проектно-исследовательскую часть горизонтальных взаимодействий.

С точки зрения организационной социологии данное положение имеет существенное значение, поскольку расширение субъектного состава управления требует изменения не только способов распределения задач, но и процедур их обработки, распределения ответственности и согласования управленческих действий.

В-третьих, предложена аналитическая рамка исследования экосистемы научной организации, учитывающая институциональную гибкость, развитую коммуникационную среду и кадровую подсистему, ориентированную на междисциплинарность, наставничество и раннее вовлечение исследователей. Такой подход создаёт предпосылки для комплексной диагностики условий функционирования управленческого механизма и позволяет рассматривать организационную среду в связи с изменением социальных отношений.

В-четвёртых, научный интерес представляет разработка подходов к оценке результативности матрично-партисипативного механизма на основе совокупности количественных и качественных показателей. Автор

обращается к таким характеристикам, как институциональное доверие, вовлечённость, адресность коммуникации, прозрачность реагирования, эмпатическая составляющая, скорость ответа и разрешения проблемы, устойчивость цифровых каналов взаимодействия.

Представляется важным стремление выйти за пределы оценки административного контроля и количественной активности сотрудников, дополнив их характеристиками качества социального взаимодействия.

В-пятых, заслуживает внимания выделение партисипативного управления как социальной основы функционирования матричной системы, ориентированного на делегирование полномочий, расширение участия сотрудников в принятии решений и институционализацию исследовательской инициативы.

С организационно-управленческой точки зрения данный результат представляет особый интерес, поскольку предполагает необходимость формирования специальных регламентов, распределения функциональных обязанностей и развития профессиональных компетенций сотрудников, обеспечивающих публичное взаимодействие.

Таким образом, научная новизна диссертации связана не столько с признанием возрастающей роли гибких форм управления, сколько с попыткой определить условия их включения в систему социального управления научной организацией и установить критерии оценки соответствующих управленческих результатов.

Обоснованность основных положений диссертации обеспечивается использованием теоретико-методологического анализа и эмпирического исследования управленческих практик научной организации. В работе применён анализ корпоративной информационной системы, анкетный опрос, экспертное интервью и методы статистической обработки данных.

Эмпирическое исследование осуществлялось в несколько этапов. На первом этапе проанализированы завершенные научные задачи, зафиксированные в корпоративной информационной системе (124 задачи до

внедрения изменений и 66 задач после внедрения). На втором этапе проведено лонгитюдное социологическое исследование с двукратным анкетным опросом научных сотрудников (50 анкет в 2022 г. и 68 анкет в 2023 г.). На третьем этапе реализованы структурированные интервью с 44 руководителями структурных подразделений. Указанный объём эмпирического материала позволяет проводить сопоставление управленческих практик, выявлять особенности организации взаимодействия и анализировать характер обратной связи между органами управления и научными сотрудниками. Вместе с тем принципиально важно учитывать, что численность опрошенных характеризует включенную в исследование аудиторию и не является показателем количества всех уникальных участников научной деятельности организации.

С позиций социологической диагностики положительной оценки заслуживает стремление автора рассматривать управленческие реакции не только как статистические показатели, но и как проявления социальных отношений, общественных ожиданий и особенностей взаимодействия с институтами управления.

Важным результатом эмпирического анализа является выявление противоречия между формальной доступностью управленческих инструментов и фактической результативностью обратной связи. Наличие формальных регламентов, возможности участия в обсуждениях и значительного количества пользовательских реакций не гарантирует, что выявленные общественные запросы будут включены в процесс подготовки и корректировки управленческих решений.

Данный вывод имеет существенное значение для социологии управления, поскольку показывает необходимость оценки не только технологических возможностей коммуникации, но и организационных процедур, обеспечивающих использование полученной информации.

В целом представленные методы и эмпирические материалы соответствуют направленности поставленных исследовательских задач и позволяют считать основные положения диссертации аргументированными.

При этом распространение полученных выводов за пределы исследованных цифровых ресурсов и временных периодов требует дополнительных сравнительных исследований.

Теоретическая значимость диссертации заключается в развитии социологических представлений о коммуникационном механизме социального управления в условиях цифровой трансформации общественных отношений. Авторский подход позволяет рассматривать коммуникацию не как средство информационного обеспечения управленческой деятельности и как совокупность социальных и организационных процессов, посредством которых выявляются общественные запросы, формируются управленческие реакции и осуществляется взаимодействие между субъектами управления.

Внимания заслуживает возможность дальнейшего развития положений об институционализации коммуникационных компетенций управленцев и внедрении «сетевого культурного стандарта общения», предполагающего оперативность, персонализацию и эмпатическую валидизацию сообщений, трансформации и институциональной адаптации организаций. Использование новых коммуникационных платформ изменяет информационную среду управления, однако преобразование управленческих практик требует самостоятельных организационных решений.

В этом отношении диссертационное исследование способствует расширению предметного поля социологии управления за счёт включения в него проблем цифровой коммуникации, социальной диагностики и институциональных условий управленческого реагирования.

Практическая значимость диссертации определяется возможностью использования полученных результатов при совершенствовании коммуникационной деятельности органов государственной и муниципальной власти. Предложенные подходы могут применяться при разработке организационных регламентов работы с общественными запросами, формировании процедур мониторинга цифровых коммуникаций,

совершенствовании механизмов обратной связи и оценке качества управленческого реагирования.

Практическое значение также имеет возможность использования результатов исследования при совершенствовании кадрового обеспечения коммуникационной деятельности органов публичного управления. Эффективная реализация коммуникационного механизма предполагает наличие у специалистов не только навыков работы с цифровыми платформами, но и компетенций в области анализа социальных процессов, интерпретации общественных запросов, межведомственного взаимодействия, кризисного реагирования и оценки последствий управленческих решений.

В этой связи результаты диссертации могут быть использованы при разработке программ дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих, а также специалистов, осуществляющих информационно-коммуникационное сопровождение деятельности органов власти. Внимания заслуживает возможность применения предложенной системы показателей в организационной практике, в частности, разработанная автором инновационная схема коммуникационного пути «от обращения жителя до получения ответа», успешно апробированная в ходе ликвидации коммунальной аварии в Московской области.

При общей положительной оценке диссертационного исследования считаю необходимым обозначить ряд положений, которые представляют научный интерес и требуют дополнительного обсуждения.

1. Об организационных условиях реализации коммуникационного механизма социального управления.

Автор рассматривает коммуникационный механизм как систему взаимосвязанных процедур выявления социального сигнала, его интерпретации, управленческого реагирования и обратной связи. Вместе с тем практическая реализация данной модели предполагает соответствующее организационное обеспечение. Представляется целесообразным более

подробно определить, какие изменения организационной структуры и распределения полномочий необходимы для устойчивого функционирования предлагаемого механизма.

В частности, требует уточнения вопрос о том, какие структурные подразделения должны обеспечивать обработку поступающих социальных сигналов, каким образом распределяется ответственность за подготовку управленческой реакции и как организуется взаимодействие между коммуникационными подразделениями и субъектами, непосредственно принимающими управленческие решения. Разработка данных положений позволила бы усилить организационно-управленческую составляющую предложенной концепции.

2. О кадровых компетенциях как условии результативности цифровых коммуникаций.

Одним из достоинств диссертации является обращение к проблеме адаптации управленческих коммуникаций к цифровой среде. Однако технологическая трансформация неизбежно предъявляет новые требования к профессиональной подготовке государственных и муниципальных служащих. В этой связи представляется перспективным более последовательно определить состав компетенций, необходимых для реализации предлагаемого коммуникационного механизма. Речь может идти о способности анализировать цифровые данные, выявлять социальные запросы, интерпретировать общественные реакции, осуществлять коммуникацию в кризисных ситуациях и обеспечивать взаимодействие между подразделениями.

Возникает вопрос: каким образом уровень профессиональной подготовки и эмоциональной устойчивости специалистов соотносится с нагрузкой на модераторов при пиковых (кризисных) объемах обращений, и предусматривает ли предложенная модель механизмы ротации или психологической разгрузки «фронтовых» коммуникаторов?

3. О методологических ограничениях социологической диагностики на основе цифровых данных.

Использование материалов цифровых платформ и онлайн-сервисов представляет значительный исследовательский интерес, поскольку позволяет анализировать наблюдаемые формы цифрового взаимодействия. Вместе с тем пользовательская активность в цифровой среде не всегда отражает состояние и структуру общественного мнения в целом.

Цифровые аудитории характеризуются различиями по возрасту, уровню цифровой грамотности, интенсивности использования платформ и мотивации участия в публичных обсуждениях. Поэтому представляется необходимым более строго определить границы интерпретации результатов контент-анализа и пользовательских реакций.

В частности, требует обсуждения возможность дополнения анализа цифровых следов традиционными методами социологического исследования: массовыми опросами, экспертными интервью и изучением социального самочувствия отдельных групп населения. Такое сочетание методов позволило бы повысить диагностическую точность и обеспечить более обоснованную интерпретацию выявленных общественных запросов.

4. О соотношении цифровизации коммуникаций и организационной эффективности управления.

В диссертации обоснована необходимость перехода от линейных моделей информирования к многостороннему сетевому взаимодействию. Данное положение заслуживает поддержки, однако сам по себе переход к новым цифровым форматам не гарантирует повышения эффективности управленческой деятельности.

Представляется важным более чётко разграничить технологические, организационные и социальные результаты внедрения коммуникационного механизма. Например, сокращение времени ответа, увеличение числа обработанных обращений или повышение активности пользователей могут свидетельствовать об оптимизации отдельных процедур, но не всегда

означают разрешение социальной проблемы либо повышение качества управленческого решения.

В этой связи перспективным представляется развитие многоуровневой системы оценки, позволяющей установить связь между изменениями коммуникационных процедур, организационными результатами и состоянием управляемой социальной системы.

5. Об институциональной устойчивости коммуникационного механизма и возможностях его тиражирования.

Автор уделяет значительное внимание адаптации коммуникационного механизма к кризисным ситуациям и условиям неопределённости. Вместе с тем организационные возможности различных органов публичного управления существенно различаются.

Федеральные, региональные и муниципальные структуры обладают неодинаковыми кадровыми, технологическими и организационными ресурсами. В этой связи представляет интерес вопрос о том, какие элементы предлагаемого коммуникационного механизма могут рассматриваться как универсальные, а какие требуют адаптации с учётом масштаба организации, её полномочий, ресурсного обеспечения и характеристик целевой аудитории. Дополнительное исследование указанных условий позволило бы определить возможности практического тиражирования авторской модели и повысить её применимость в различных управленческих структурах.

Перечисленные замечания имеют научно–дискуссионный характер и направлены на дальнейшее развитие предложенного автором подхода. Они не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования, его теоретической значимости и практической востребованности.

Диссертация Омелянской Ольги Васильевны представляет собой самостоятельное, логически завершённое научно–квалификационное исследование, посвящённое актуальной проблеме трансформации коммуникационного механизма социального управления в условиях изменения медиапространства. Автором предпринята содержательная

попытка соединить теоретические положения социологии управления с анализом эмпирически наблюдаемых цифровых коммуникационных практик и разработкой предложений по совершенствованию взаимодействия органов публичной власти и населения.

К числу наиболее значимых достоинств работы следует отнести комплексный характер исследования, институциональное понимание коммуникационного механизма, внимание к проблеме результативности обратной связи, стремление к социологической операционализации показателей коммуникационного взаимодействия и разработку подходов к антикризисному управленческому реагированию.

Научные результаты исследования имеют значение для развития социологии управления, прежде всего в части изучения организационных и социальных условий цифровой трансформации управленческих процессов, диагностики общественных запросов и повышения результативности взаимодействия управляющей и управляемой подсистем. Диссертационное исследование соответствует предметному полю научной специальности 5.4.7 – Социология управления.

Заключение: Диссертация Омелянской Ольги Васильевны 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 Омелянская Ольга Васильевна

заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата социологических наук по специальности 5.4.7 – Социология управления.

Член Диссертационного совета:
доктор социологических наук, профессор,
заведующий кафедрой управления персоналом
Института государственной службы и управления
Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при
Президенте Российской Федерации (РАНХиГС) Л.А. Обухова

«23» октября 2026 г.

Почтовый адрес: 119571, г. Москва, проспект Вернадского, д. 82, стр.1
Телефон/факс: +7 (499) 956-03-30
e-mail: obukhova-la@ranepa.ru

ЗАВЕРЯЮ
УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА