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

Диссертационная работа О.В. Омелянской посвящена исследованию социально-управленческих отношений, формирующихся в научной организации при внедрении матрично-партисипативных инструментов управления, и их влияния на социальные характеристики научного коллектива. Актуальность темы определяется тем, что в условиях усложнения научно-исследовательских процессов растет объективная необходимость повышения эффективности научных организаций в решении задач развития страны с целью обеспечения ее технологического суверенитета. Традиционные иерархические механизмы управления не позволяют эффективно реагировать на изменения внешней среды. При этом, появившаяся потребность в гибких практико-ориентированных формах управления научной деятельностью сталкивается с недостаточной их теоретической разработанностью и практической апробацией. Помимо этого, требуется системное управление развитием кадрового потенциала научных организаций. Иными словами, обращение О.В. Омелянской к матрично-партисипативным подходам управления развитием научной организации представляется своевременным как для практики управления, так и для научных изысканий в области социологии управления.

Объектом исследования является управление научной организацией как особый тип социального взаимодействия, предметом – 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). Цель сформулирована как разработка и апробация матрично-партисипативных инструментов социального управления, выявление их влияния на социальные процессы развития научной организации (на примере научной организации в сфере здравоохранения). Для достижения цели автор

последовательно рассматривает социологические подходы к исследованию управления научной организацией, уточняет соотношение понятий «экосистема», «матричное управление» и «партисипативность», исследует социально-управленческие отношения, анализирует социальные характеристики научного коллектива, предлагает матрично-партисипативный механизм управления научной организацией и осуществляет оценку социологических и производственных эффектов от его внедрения.

Теоретико-методологическая база опирается на совокупность взаимодополняющих подходов. Автор обращается к системному, структурно-функциональному, социологическому, деятельностному, процессному, проектно-ориентированному и партисипативному подходам. Такая комбинация в целом соответствует поставленным задачам исследования.

Эмпирическая база включает три пилотных исследования: «Нормативы времени для выполнения показателей эффективности научной деятельности» (N=19, 2020 г.), «Трудоемкость этапов выполнения показателей эффективности научной деятельности» (N=12, 2021 г.), «Эффективность основных освещаемых в литературе методов нормирования научного труда» (N=30, 2021 г.); лонгитюдное исследование «Отношение сотрудников научной организации к НИР и НИОКР» (N=50 и 68 на первом и втором этапе соответственно, 2022–2023 гг.); исследование «Влияние партисипативного и матричного управления на производительность труда в государственных организациях, подведомственных Правительству Москвы» (N=44, 2025 г.); статистические данные и отчеты о деятельности организации, на базе которой происходило внедрение результатов исследования (ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ»); а также вторичный анализ материалов социологических исследований ФГБОУ ВО «РАНХиГС» и МГИМО МИД России. В экспертной выборке представлены научные сотрудники и эксперты, руководители научных подразделений исследуемой организации, а также руководители структурных подразделений в государственных организациях, подведомственных Правительству Москвы. Использование нескольких типов данных является сильной стороной работы, поскольку позволяет всесторонне оценить социально-управленческие отношения и их влияние на мотивационные, кооперационные и статусно-ролевые характеристики научного коллектива при внедрении матрично-партисипативных инструментов управления.

Диссертационное исследование подготовлено в логике «от общего – к частному», а именно – от теоретико-методологического обоснования исследования социального управления научной организацией к формированию матрично-партисипативного механизма управления, его эмпирической проверке и оценке социальных и производственных результатов его внедрения в управление научной организацией.

В параграфе 1.1. автор развивает и объединяет уже существующие социологические концепции, убедительно доказывая, что управление научной организацией является объектом именно социологического исследования. Автор предлагает модель управления, которая рассматривает научную

организацию одновременно как социальную, когнитивную и инновационную систему.

В параграфе 1.2. автор всесторонне анализирует развитие подходов к управлению научными организациями в условиях усложнения исследовательской среды. Заслуживающим внимания представляется предложение автора рассматривать научную организацию как часть расширенной исследовательской экосистемы, включающей государство, университеты, инновационные предприятия и потребителей. Автор делает убедительное умозаключение о том, что управление научной организацией является динамической системой, которая сочетает иерархию, сетевое взаимодействие и открытую коммуникацию.

В параграфе 1.3. автор рассматривает нормирование труда как механизм управления научной организацией. На основе анализа научной литературы автор формирует перечень уникальных характеристик научного труда и логически осмысливает обоснованные ими проблемы нормирования. Помимо этого автор сравнивает существующие методы нормирования труда и делает заключение о том, какие из них в наибольшей степени могут быть применимы к нормированию именно научного труда с учетом его особенностей. Важным является вывод о необходимости перехода к гибким, результат-ориентированным моделям нормирования, согласованным с человекоцентрированной логикой научной организации труда.

В эмпирической части диссертации, в разделе 2.1. автор концептуализирует разработку и внедрение матрично-партисипативного подхода в управлении научной организацией. Показано, что матричное управление должно выполнять роль операционной оболочки и инструмента координации, который переводит ценности и ресурсы в конкретные процессы и результаты. Партисипативное управление, в свою очередь, должно выступать смягчающим и интегрирующим механизмом, который превращает потенциальные слабости матричного управления в преимущества. Также автор формирует перечень конкретных условий, необходимых для внедрения разработанных механизмов управления в других научных организациях.

В разделе 2.2. автор концептуализирует понятие экосистемы научной организации, а также приводит убедительные доказательства того, что создание такой экосистемы является неотъемлемым условием для успешного внедрения матрично-партисипативных механизмов управления.

В разделе 2.3. автор подробно описывает подходы к разработке и внедрению нового инструмента «Матрица задач». Показано, что данный инструмент позволяет создать комплексную систему управления научной деятельностью, объединяющую стратегическое планирование, оперативное управление и оценку достигнутых результатов. Помимо этого, данный инструмент обеспечивает прозрачность объема задач и качества полученных результатов.

Раздел 2.4. посвящен концептуализации партисипативного управления как социальной основы матричного управления научной деятельностью. Автор приводит описание комплекса разработанных и внедренных регулярных мероприятий, которые направлены не только на повышение информированности сотрудников, но и на расширение их возможностей участия в принятии решений. Особый интерес представляют разработанные и внедренные автором индивидуальные карты развития научных сотрудников, которые учитывают как цели организации, так и личные профессиональные цели сотрудников. Значительной научной новизной обладает также представленный автором свод идей и методов партисипативного управления, внедренных в организации.

В разделе 3.1. автор приводит результаты оценки изменений производственных процессов научной организации. Полученные результаты убедительно подтверждают, что нормирование научных процессов в рамках матрично-партисипативной модели не ограничило творческую составляющую, а наоборот высвободило ресурсы времени и внимания исследователей для содержательной научной работы.

Раздел 3.2. оценивает социальные последствия внедрения матрично-партисипативного управления в научной организации. Основываясь на данных собственных исследований, автор убедительно показывает, что внедрение матрично-партисипативного управления позволило уточнить статусно-ролевые позиции сотрудников, повысило их мотивацию, кооперацию и взаимную ответственность.

К числу результатов, заявленных автором как обладающие научной новизной, относятся теоретическое обоснование необходимости смешанных, матрично-партисипативных моделей управления научными организациями; разработка матричной модели управления; обоснование ограниченной применимости традиционных подходов к нормированию научного труда; концептуализация основ гибкого нормирования; доказательство необходимости формирования экосистемы внутри научной организации; разработка оригинального инструмента «Матрица задач»; человекоориентированная модель управления научной деятельностью, позволяющая переводить инструменты контроля в механизмы мотивации и самоорганизации.

Теоретическая значимость исследования состоит в концептуализации научной организации как социальной системы, доказательстве социальной комплементарности матричного и партисипативного управления и в разработке социологического инструмента оценки эффективности внедрения матрично-партисипативного подхода.

Практическая значимость связана с возможностью применения матрично-партисипативного подхода в управленческой, научной и образовательной практике научных организаций с целью развития кадрового потенциала и повышения эффективности управления научной деятельностью.

Результаты исследования апробированы в публикациях и выступлениях на научных конференциях. По теме диссертации автором опубликовано 6

работ, в том числе четыре статьи в рецензируемых научных изданиях, рекомендуемых ВАК для опубликования основных результатов диссертационных исследований.

Замечания и дискуссионные положения

1. Существенным методологическим ограничением исследования выступает объем эмпирической базы. Совокупная выборка количественного опроса (50 респондентов в 2022 году и 68 в 2023 году), локализованная в рамках одного учреждения, вызывает определенные сомнения. Для организации с высокой численностью персонала, это относительно небольшая выборка, которая, тем не менее, используется для построения далеко идущих выводов. Выборка в 50–68 респондентов является статистически недостаточной для широкого обобщения выводов на всю генеральную совокупность.

2. Автору следовало отказаться от попыток представить результаты как универсальные количественные закономерности. Малый объем выборки в данном случае следует рассматривать как условие для применения глубокого качественного подхода. Вместо того чтобы утверждать, например, о «повышении удовлетворенности с 55,0 до 92,0%» и других позитивных изменениях (что при малой выборке математически неустойчиво), автору следовало использовать эти данные как иллюстративный материал для case-study. Представляется, что проведенные автором исследования на малых выборках должны были фиксировать качественные изменения в поведенческих моделях, а не средние значения.

3. В теоретической части работы автор обосновывает наличие проблем, рисков и ограничений в процессе внедрения инноваций. Однако, анализ дисфункций управления и носит скорее декларативно-описательный, чем аналитический характер, поскольку весь массив эмпирических данных и итоговые выводы выстроены преимущественно вокруг позитивных эффектов. Можно констатировать, что анализ ограничений и дисфункций в определенной степени остался за рамками представленного эмпирического поля, что снижает критическую убедительность выводов. Автору следовало проанализировать качественный массив на предмет маркеров недовольства, сопротивления инновациям.

4. Дизайн исследования не позволяет полностью исключить влияние внешних факторов. Рост показателей (например, удовлетворенности с 55,0% до 92,0%) может быть частично обусловлен эффектом социальной желательности или общим улучшением финансирования учреждения в указанный период, а не исключительно внедрением партисипативного управления. В работе не представлен полноценный анализ факторов, который позволил бы изолировать влияние именно управленческих инноваций от макроэкономических и институциональных переменных.

Высказанные замечания не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования и не отменяют значимости полученных результатов.

Заключение: Диссертация Омелянской Ольги Васильевны «Управление развитием современной научной организации: социологический подход»

допускается к защите на заседании диссертационного совета, поскольку 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.

Официальный оппонент:
Профессор Кафедры социологии Факультета социальных
наук и массовых коммуникаций
федерального государственного образовательного
бюджетного учреждения высшего образования
"Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации",
доктор социологических наук, профессор Елена Викторовна Фролова

125167, г. Москва, Ленинградский просп., 49/2
телефон: +7 (499) 700 8600, E-mail: EVFrolova@fa.ru

Подпись Фроловой Е.В.
ЗАВЕРЯЮ
Ученый секретарь Ученого совета
Финансового университета
В.В. Звягинцева
«26» октября 2026 г.