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

Актуальность исследования. Диссертационное исследование О.В. Омелянской посвящено крайне востребованной проблеме – поиску новых социально-управленческих механизмов, способных обеспечить устойчивое развитие научных организаций в условиях современных глобальных вызовов. Актуальность работы не вызывает сомнений и обусловлена стратегическими приоритетами научно-технологического развития Российской Федерации, необходимостью достижения технологического суверенитета и повышения эффективности использования кадрового потенциала. Безусловно, эффективность научной деятельности во многом зависит от кадрового потенциала. Сложившийся дефицит высококвалифицированных кадров требует систематического привлечения и профессионального развития молодых ученых. Помимо создания условий для профессионального и личностного роста исследователей необходимо создание инновационной среды в научных организациях, подразумевающее в том числе переход от ограниченно эффективных иерархических механизмов к гибким, партисипативным формам управления. В условиях усложнения исследовательских процессов традиционные иерархические модели управления демонстрируют свою ограниченную эффективность, порождая бюрократические барьеры и снижая мотивацию ученых. В связи с вышеизложенным, обращение О.В. Омелянской к матрично-партисипативным механизмам управления развитием научной организации представляется своевременным как для исследования в области социологии управления, так и для практического внедрения.

Цель исследования – 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 формирует теоретико-методологические основы исследования социального управления научной

организацией, а также разрабатывает, внедряет и осуществляет эмпирическую проверку матрично-партисипативных инструментов управления научной организацией.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, опирается как теоретико-методологическую базу, так и на эмпирическую верификацию.

Аргументация строится на широком обобщении и глубокой проработке современных социологических и управленческих теорий, таких как системный и структурно-функциональный подходы (А.А. Богданов, Т. Парсонс, Р. Мертон), теория профессиональной бюрократии Г. Минцберга, концепция ограниченной рациональности Г. Саймона, а также теории контингентности. Применение теории контингентности, профессиональной бюрократии и ограниченной рациональности позволило автору всесторонне проанализировать научную организацию одновременно как институциональную структуру, пространство социальных взаимодействий и когнитивное сообщество. Использованный методологический синтез представляется адекватным объекту и предмету исследования.

Достоверность полученных результатов обеспечивается солидной эмпирической базой, которую составили материалы прикладных социологических исследований, проведенных лично автором диссертации. В их число вошли пилотные исследования «Нормативы времени для выполнения показателей эффективности научной деятельности» (N=19, 2020 г.), «Трудоемкость этапов выполнения показателей эффективности научной деятельности» (N=12, 2021 г.) и «Эффективность основных освещаемых в литературе методов нормирования научного труда» (N=30, 2021 г.), а также лонгитюдное исследование 2022–2023 гг. «Отношение сотрудников научной организации к НИР и НИОКР» (N=50 и 68 на первом и втором этапе соответственно) и исследование 2025 года «Влияние партисипативного и матричного управления на производительность труда в государственных организациях, подведомственных Правительству Москвы» (N=44). Важным подтверждением достоверности является опора на статистические данные и отчеты о деятельности ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ», а также вторичный анализ материалов социологических исследований ФГБОУ ВО «РАНХиГС» и МГИМО МИД России, что в совокупности с применением методов математической статистики (описательная статистика, t-критерий Стьюдента, U-критерий Манна-Уитни) и положительной динамикой ключевых социальных и производственных показателей подтверждает объективную достаточность выборки для решения всех поставленных задач.

Диссертационное исследование выполнено логично и последовательно: вначале автор теоретически обосновывает целесообразность исследования социального управления научной организацией, анализирует подходы к нормированию научного труда, далее – разрабатывает и внедряет матрично-

партисипативные инструменты и оценивает их влияние на социальные процессы развития научной организации.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

Установлено, что исследовать научную организацию необходимо одновременно как институциональную структуру, пространство социальных взаимодействий и когнитивное сообщество.

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.

Обосновывая ограниченность применения традиционных подходов к нормированию научно-исследовательского труда, диссертантом 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 партисипативных 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. К компонентам этой системы автор относит совещательные экспертные органы, коммуникационную среду с горизонтальными взаимодействиями, а также кадровую подсистему.

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.

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии понимания социологии управления в современных научных организациях. Автор разработал и концептуализировал человекоориентированную модель управления научной организацией, основанную на матрично-партисипативных инструментах управления. В работе уточнены и теоретически проработаны такие понятия, как «экосистема научной организации», «матричное управление», «партисипативное управление».

Практическая значимость определяется возможностью внедрения разработанных автором матрично-партисипативных инструментов управления в научных организациях, реализующих НИР и НИОКР, с целью повышения эффективности научной деятельности и системного развития человеческого капитала на основе человекоориентированного управления.

Содержание диссертации, ее завершенность, релевантность публикаций автора теме исследования. Диссертация представляет собой завершенное, самостоятельное научное исследование, отличающееся внутренним единством и логикой изложения. Работа прошла широкую апробацию: основные положения докладывались на 12 научных конференциях (включая международные). По теме исследования опубликовано 6 научных статей, 4 из которых – в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК РФ. Публикации в полной мере отражают основное содержание диссертации и полученные научные результаты. Автореферат соответствует тексту диссертации.

Замечания и дискуссионные положения

1. При описании актуальности темы во введении и автореферате автор приводит избыточное количество конкретных статистических данных (например, данные о доле инновационных организаций, испытывающих дефицит кадров, проценте затрат на исследования и разработки от ВВП, численности персонала и т.д.). Это делает описание актуальности похожим на фрагмент аналитического обзора или констатирующего параграфа основного текста диссертации. Введение следовало бы сделать более лаконичным, сосредоточившись на концептуальном обосновании проблемы, а объемные цифровые выкладки перенести в первую главу.

2. При описании эмпирической базы во введении, на наш взгляд, целесообразнее было бы подать эмпирическую базу как рассмотрение определенного кейса, связанного с деятельностью конкретной научно-исследовательской организации (ГБУЗ «НПКЦ ДиТ ДЗМ»), и уже в рамках этого кейса описать выборку, охарактеризовать этапы ее формирования и показать уровень достижимости респондентов. При этом сам кейс сообразно было бы

представить не просто как описание отдельного учреждения, а как некий медианно-типовой случай, отражающий общие тенденции функционирования государственных научно-медицинских организаций. В текущей редакции связь между отдельными исследованиями и их встроенность в единый кейс прослеживается не в полной мере, что несколько затрудняет оценку репрезентативности и обоснованности эмпирических выводов.

3. Необходимо отметить дискуссионный характер некоторых выводов диссертационного исследования. В частности, при анализе осведомленности сотрудников о возможностях реализации нового плана НИОКР автор утверждает, что в 2023 году доля неосведомленных респондентов сократилась по сравнению с 2022 годом. Однако статистический анализ (критерий хи-квадрат) не подтверждает наличие значимых различий в распределении ответов. Аналогичная ситуация наблюдается при оценке рисков (нехватка времени, кадровых и материальных ресурсов): статистически значимых различий между периодами не выявлено. Следует отметить, что данные показатели не были включены в итоговые выводы по главе и диссертации, что позволяет считать их второстепенными для общей концепции работы. В то же время по остальным ключевым параметрам, представленным в выводах третьей главы (удовлетворенность условиями труда, оценка успешности реализации плана и др.), статистически значимые различия подтверждаются, несмотря на ограниченный объем выборки

4. В работе автор приводит результаты опросов сотрудников, в которых они выражают свое мнение об условиях труда, информированности и др. В дополнение к этим вопросам для дальнейшего углубления темы исследования представляется актуальным добавить результаты опросов сотрудников друг о друге: как они видят вклад своих коллег в работу. Это позволило бы сравнить информацию в «Матрице задач» об исполнителях и соисполнителях с их реальным восприятием вклада каждого из участников в достижение общих КПЭ.

5. Автор убедительно показывает, что научную организацию можно рассматривать как когнитивное сообщество. При этом граница самого сообщества остаётся не до конца определенной. Неясно, ограничивается ли оно штатным составом или включает внешних сотрудников, которые также участвуют в задачах на правах соисполнителей.

6. Значимым расширением работы могло бы потенциально стать изучение связи внутренней и внешней экосистем научной организации. Автор показывает, что исследуемая организация готовит методические рекомендации для отрасли. Соответственно, имеет смысл отдельно описать, возвращается ли опыт врачей-рентгенологов в виде обратной связи и как авторы методических рекомендаций с ней работают. Это позволило бы уточнить, распространяется ли партисипативный подход к управлению за пределы научной организации.

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» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, имеющей важное значение для развития социологии управления, 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:
Зотов Виталий Владимирович,
доктор социологических наук, профессор
профессор Учебно-научного центра
гуманитарных и социальных наук _____ В.В. Зотов

«27» октября 2026 г.

Почтовый адрес: 141701, Московская обл., г. Долгопрудный, Институтский пер., д. 9
Телефон/факс: +7 (495) 408-46-81,
e-mail: om_zotova@mail.ru

Телефон/факс: +7 909 238 08 77
e-mail: om_zotova@mail.ru

Подпись руки В.В. Зотова
заверяю:
Администратор канцелярии
Административного отдела
С.А. Кораблева