

В диссертационный совет
Финансового университета
Д 505.001.108 по защите
диссертаций на соискание ученой
степени кандидата наук, соискание
ученой степени доктора наук

ОТЗЫВ

**на автореферат диссертации Петровой Ольги Викторовны на тему
«Организационное развитие современного университета: теория
и методология», представленной на соискание ученой степени
доктора экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент**

Изменения в технологиях, институтах, экономике и политике приводят к качественным изменениям роли и облика университетов, их организационного дизайна. В периоды качественных сдвигов в научно-технологическом комплексе университеты призваны играть лидирующую роль, роль локомотивов и катализаторов инновационного развития. Но и сами они претерпевают кардинальные изменения своих функций и организационной структуры.

В отечественной практике хорошо известен пример создания в середине XX века «вуза нового типа» для ответа на большие вызовы научно-технологического развития, для кадрового и научного обеспечения перехода страны к новым технологическим укладам. Раннее погружение обучающихся в реальную научно-технологическую деятельность на переднем крае науки и техники, их обучение ведущими в стране и в мире действующими специалистами и включение в быстроразвивающиеся научные школы – все эти решения полностью себя оправдали, создав заслуженный авторитет инновационной системе подготовки кадров для новых областей науки и техники, получившей название «системы Физтех». Она была инновационной именно с точки зрения экономики и управления – иная организационная структура вуза, практически, сетевая, система базовых кафедр, масштабный аутсорсинг передовых компетенций, позволивший избежать дублирования научной и экспериментальной базы, быстро и с приемлемыми затратами организуя штучную подготовку специалистов для новых областей.

В то же время этот и другие примеры показывают, что организационное развитие вузов – масштабная научно-практическая проблема, и в ее решении нельзя игнорировать институциональные аспекты, конфликты интересов, сопротивление преобразованиям и факторы организационной культуры. Наличие системных проблем в области управления организационным развитием современных университетов и изменениями в них, отсутствие структурированных инструментов анализа и оценки уровня развития организационной культуры обуславливают актуальность выбора темы, постановки цели и задач диссертационного исследования О.В. Петровой.

Несмотря на существующие в научной литературе эмпирические исследования и имеющиеся управленческие практики, теория и методология организационного развития университетов остается фрагментарной. Большинство существующих моделей либо сводят развитие университета к финансовой модели, либо к управлению инновациями непосредственно в научно-технической деятельности вузов, при этом в принципе игнорируется системный характер трансформации организационной модели университетов.

Таким образом, в настоящее время существует объективная потребность в разработке целостной методологии управления организационным развитием с учетом ментально-культурных факторов и институциональных аспектов.

Исследуя концептуальные основы организационного развития современных университетов, автор делает акцент на концепции социально ответственного университета как играющего активную роль не только в решении задач подготовки кадров, разработки новых технологий и коммерциализации инноваций, но и в постановке таких задач наравне с федеральными и региональными органами власти в интересах социально-экономического развития страны и ее регионов.

Автором выявлены особенности формирования организационной культуры социально ответственного университета, сформулированы методологические основы исследования сопротивления изменениям в университете, включая оригинальные критерии единодушия (или, наоборот, разногласий среди стейкхолдеров университета) в отношении базовых ценностей. Разработаны методические основы комплексной диагностики ценностей в социально ответственных университетах, что позволило автору сформировать экономико-математическую модель социально ответственного университета. Эта модель позволяет оценить прогнозные доходы от научно-исследовательской деятельности в зависимости от ряда аргументов, характеризующих организационное развитие и культуру вуза. Предложены критерии категорирования вузов в зависимости от показателей их организационного развития и организационной культуры.

Таким образом, в диссертации О.В. Петровой развит теоретико-методологический инструментарий управления организационным развитием современных российских университетов. Область исследования диссертации соответствует п. 9. «Организация как объект управления. Теория организации. Структуры управления организацией. Организационные изменения и организационное развитие»; п. 13. «Корпоративная социальная ответственность. Социальная и экологическая ответственность бизнеса. Управление устойчивым развитием организации»; п. 32. «Управление организациями социальной сферы (культура, наука, образование, здравоохранение)» Паспорта научной специальности 5.2.6. Менеджмент (экономические науки).

Практическая ценность полученных О.В. Петровой результатов определяется тем, что они могут использоваться руководством самих вузов при выработке стратегий их развития, федеральными и региональными органами

власти при выработке и реализации государственной политики управления развитием высшего образования.

Структура автореферата логична и последовательна. Представленная диссертационная работа является актуальным, комплексным, аргументированно обоснованным научным исследованием с корректной методологической базой и существенным практическим потенциалом.

По итогам диссертационного исследования опубликовано достаточное количество работ (17) в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК. Проведена апробация результатов на профильных конференциях и симпозиумах.

В то же время необходимо отметить некоторые недостатки представленного диссертационного исследования.

1) Недостаточно внимания уделено собственно организационным структурам и преобразованиям в вузах – конкретным, как в приведенном выше примере создания «вуза нового типа», или иным (тем более что указанный пилотный вуз в постсоветское время также претерпел кардинальные организационные изменения, по сравнению с изначальной «системой Физтеха»). Кстати, несмотря на то, что МФТИ неоднократно упоминается в тексте, анализ этого кейса с организационной точки зрения не был проведен.

2) Представляет интерес сравнение экономических моделей вузов с различной организационной структурой, рациональный ее выбор в тех или иных условиях. Причем, экономические модели университетов не должны сводиться лишь к оценке прогнозных доходов от НИР, а должны включать в себя актуальные критерии для разных групп стейкхолдеров университета. Вполне возможно, что именно изменение вполне объективных экономических характеристик порождает сопротивление некоторым организационным преобразованиям, а не только недостаточная коммуникация, ограниченная рациональность, инертность и косность работников университетов.

3) Автор сосредоточил свое внимание на факторах организационной культуры, ценностей, сопротивления преобразованиям и т.п. В то же время эти аспекты могут показаться весьма универсальными, актуальными не только для университетов, но и для организаций в разных сферах деятельности. Желательно уточнить, насколько специфичны для университетов – или, наоборот, универсальны – разработанные автором методы оценки единодушия по поводу базовых ценностей и другие методы и модели.

Указанные замечания не отменяют общей положительной оценки рассматриваемой диссертационной работы и могут рассматриваться как рекомендации для дальнейших исследований в этой чрезвычайно актуальной области.

Судя по автореферату, диссертация Петровой О.В. является целостным и завершенным научно-квалификационным исследованием, выполненным на актуальную тему на высоком методологическом уровне, и посвященным решению крупной научной проблемы управления организационным развитием университетов с учетом факторов организационной культуры.

На основании представленного автореферата можно сделать вывод о том, что диссертация Петровой Ольги Викторовны на тему «Организационное развитие современного университета: теория и методология» соответствует всем требованиям пп. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013 г. (в редакции, действующей с 1 января 2025 г.), предъявляемым к докторским диссертациям, а ее автор Петрова Ольга Викторовна заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по научной специальности 5.2.6. Менеджмент (экономические науки).

Заместитель Генерального директора по
стратегическому развитию ФГБУ
«Национальный исследовательский центр
«Институт имени Н.Е. Жуковского»
доктор экономических наук

14.07.2026

В.В. Клочков

Подпись Клочкива В.В. удостоверяю:

Первый заместитель Генерального директора ФГБУ
«НИЦ «Институт имени Н.Е. Жуковского»,
д.т.н., профессор

В.С. Шапкин

Клочков Владислав Валерьевич,
доктор экономических наук,

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Национальный исследовательский центр «Институт имени Н.Е. Жуковского», заместитель Генерального директора по стратегическому развитию

Юр. адрес: 140180, Россия, Московская обл.,
г. Жуковский, ул. Жуковского, д. 1

Факт. адрес: 125319, Россия, Москва, ул. Викторенко, д. 7, корп. 12, каб. 302
Тел. +7 (916) 177-01-30, +7 (495) 234-00-77 (доб. 1019)
E-mail: vlad_klochkov@mail.ru, klochkovvv@nrczh.ru

