

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*
**«Организационное развитие современного университета:
теория и методология»,**

представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук
по специальности 5.2.6. Менеджмент

Вопросы идентификации характера корпоративной культуры и системы ценностей, а также факторов, обуславливающих их динамику, традиционно находятся на периферии современной управленческой науки. Тем не менее, сочетание различных факторов, касающихся как технологических трансформаций, так и геополитических вызовов и внешних угроз, перед лицом которых оказалась наша страна, требуют определенного пересмотра базовых постулатов корпоративной культуры организаций целого ряда сфер и отраслей. В значительной степени это касается учреждений отечественной системы высшего образования, которая наконец возвращается к организационно-управленческим решениям, диктуемым объективными потребностями сегодняшнего дня, связанными с обеспечением технологического лидерства и интеллектуального суверенитета России, взамен «общесовременных» ценностей, навязываемых всему миру глобальной финансовой олигархией.

В этом смысле диссертационная работа О.В. Петровой отвечает на запросы современной государственной политики и ставит в центр внимания вопросы изменений организационной культуры университетов в направлении их перехода к внедрению модели социально ответственного университета.

В работе последовательно разрабатываются факторы и принципы изменений системы ценностей университета при переходе к модели социально ответственного университета. Автору удалось выделить ключевые направления системы ценностей и на основе их анализа разработать методику, позволяющую сделать выводы о готовности того или иного учреждения высшего образования к внедрению модели социально ответственного университета.

Используя результаты своих предшественников, исследовавших различные модели корпоративной социальной ответственности и механизмы внедрения этих моделей, О.В. Петрова правильно подчеркивает, что современные российские университеты не могут в полной мере опираться на эти разработки, поскольку подготовка и принятие конкретных управленческих решений в направлении перехода к социально ответственному университету должны опираться на характер задач, стоящих перед экономикой страны в целом и в частности перед системой высшего образования, а также учитывать специфику рынка образовательных услуг в стране,

располагающей значительным количеством образованного населения и серьезным уровнем научно-технических достижений в современных, активно развивающихся областях.

Одной из творческих удач автора можно считать рис. 4 на с. 40 автореферата, отражающий эволюцию моделей университетов, реализуемых в качестве приоритета государственной политики в сфере высшего образования. Как обычно бывает в подобных случаях, изменения в государственной политике базируются на онтологических реалиях, и автор объясняет причины, по которым та или иная модель университета оказывалась в центре внимания регулирующих структур.

Анализ текста автореферата позволил выявить ряд положений, которые представляются спорными и недостаточно обоснованными. Среди них заслуживают упоминания следующие.

1. Предмет исследования заявлен крайне широко: «организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе организационных изменений в российских университетах в контексте реализации государственной политики в сфере высшего образования» (с. 7). Организационные изменения – это в том числе создание, объединение или ликвидация структурных подразделений (кафедр, факультетов, отделов, департаментов), а также самих учебных заведений, и процессы аккредитации и лицензирования специальностей, направлений и уровней подготовки кадров. Между тем, подобные дискурсы в рамках обсуждаемой диссертации не рассматриваются, и в сравнении с кругом задач, реально решаемых диссертантом, указанный предмет исследования расплывчат и неконкретен.

2. Автор диссертации утверждает: «Основной миссией классического университета является развитие фундаментальной науки и подготовка кадров для научной сферы» (с. 17). Такое представление о классических университетах не соответствует действительности. В любую эпоху в составе классических университетов были, например, юридические факультеты, готовившие прежде всего специалистов-практиков, а не научные кадры. Если посмотреть на современную структуру сферы высшего образования, то среди учебных заведений легко обнаружить технические, аграрные, медицинские, педагогические университеты, основной задачей которых является подготовка кадров для народного хозяйства. В системе университетского образования отдельное место занимают ведомственные вузы (например, Университет МВД и МГИМО – Университет МИД России), миссия которых заключается в подготовке кадров для конкретной отрасли.

3. По мнению диссертанта, «администрация университета является носителем социально ответственных ценностей, а научно-педагогические работники – традиционных академических» (рисунок 1 на с. 23). Это крайне спорное положение, не подкрепленное научным анализом. Хотелось бы прояснить в связи с этим, носителями какой системы ценностей являются штатные работники университета, являющиеся сотрудниками планово-финансового отдела, бухгалтерии, хозяйственной части, отдела охраны, отдела материально-технического снабжения, контрактного отдела и отдела кадров, а также столовой, если ее функции не были переданы на аутсорсинг сторонним исполнителям.

4. Тот же рисунок 1 на с. 23 содержит следующее положение: «Представители естественнонаучного профиля демонстрируют более высокую готовность к социально ответственной деятельности, чем их коллеги социогуманитарного профиля». Это утверждение бездоказательно (на мой взгляд), и для его обоснования или

опровержения необходимо проведение специальных социологических исследований.

5. Автор полагает, что причина сопротивления работников изменениям – это «страх перед негативными последствиями организационных изменений и неприятие новой организационной культуры» (с. 27). Данное суждение весьма поверхностно и требует обоснований и верификации. На самом деле причина сопротивления, разумеется, не в страхе, а в необходимости перераспределения имеющихся у работников ресурсов для достижения вмененных критериев успешности, внедрение которых позволяет администрации университета (или более высоким этажам управленческой иерархии) замаскировать встроенные недостатки предпринимаемых ею изменений организационной культуры, а заодно и организационной структуры.

Например, с тех пор как мерилom квалификации ученого стал индекс Хирша, управленческие структуры стали исходить из того, что ученый тем успешнее, чем больше у него публикаций и чем больше зафиксировано ссылок на его работы, несмотря на то, что оба эти показателя можно увеличить вполне искусственными способами, не имеющими никакого отношения к качеству получаемых научных результатов. Некоторых коллег вполне закономерно раздражает необходимость отрываться от повседневной научно-исследовательской и педагогической деятельности и тратить время, внимание и усилия (и, кстати, деньги тоже) не на повышение качества своей работы, а на повышение *показателей* качества работы.

Таким образом, основной причиной сопротивления работников является, естественно, не боязнь последствий и не «поведенческая инерционность сотрудников», как указано на рис. 3 (с. 28), а ограниченный объем располагаемых ресурсов, часть которых им приходится тратить на достижение вмененных целей, не связанных с созданием ценности. Как известно, постановка подобных задач перед сотрудниками запрещена принципами *lean-менеджмента*, но, тем не менее, она активно применяется при внедрении организационных изменений.

Однако такой вариант ответа на вопрос о причинах противодействия изменениям в авторской анкете для проведения опроса отсутствует, поскольку сам автор не предполагает возможности наличия данной причины.

6. Вопрос о ресурсной эффективности как текущей, так и долгосрочной деятельности университета не так прост и однозначен, как изложено на страницах автореферата. При разделении моделей университетов на ресурсоэффективные и ресурсонеэффективные автор исходит из того, что основным эффектом деятельности университета выступает получение дохода. Между тем, образовательная услуга является социально значимой, поэтому социальная роль организаций, ее предоставляющих, при любой модели этих организаций достаточно высока. Тем самым, университет может быть малоэффективен с точки зрения зарабатывания денег, но вполне эффективен, например, при проведении фундаментальных исследований и при подготовке кадров в рамках программ последиplomного образования (включая программы ДПО и переподготовки кадров). Университет имеет ограниченный объем ресурсов, и каким образом следует ими распорядиться, на достижение каких целей их направить – это решение администрации, и оно зависит от критериев успешности деятельности университета: как внутренних критериев, утвержденных ученым советом, так и внешних критериев, обусловленных требованиями ведомства, которому подчиняется университет в своей текущей деятельности.

Высказанные замечания не снижают уровня научной новизны выносимых на защиту положений и не уменьшают возможностей практического использования ключевых выводов автора, изложенных в диссертационной работе.

Обратим внимание также на то, что полученные диссертантом результаты обладают высоким уровнем практической значимости. Текст работы не оставляет никаких сомнений в том, в какой период времени и в какой стране эта диссертация написана. В работе ставятся и решаются остро актуальные проблемы трансформации организационной культуры современных высших учебных заведений и системы ценностей, которых придерживаются работники этих организаций.

Работа имеет внутреннюю логику и характеризуется последовательностью изложения авторских разработок, она написана просто и толково. Результаты автора в должной мере опубликованы и имеют надлежащий уровень практического внедрения, как и следовало ожидать, судя по характеру изложенных в работе ключевых положений.

Общий вывод. Диссертационная работа Петровой Ольги Викторовны является завершенным, самостоятельно выполненным научным исследованием, посвященным решению комплекса актуальных проблем современной экономической и управленческой науки и практики. Работа соответствует требованиям, предъявляемым к докторским диссертациям. Результаты автора в области трансформации организационной культуры современных российских университетов, обусловленной их переходом к модели социально ответственного университета, заслуживают внимания и поддержки. Петрова О.В. достойна присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Заведующий лабораторией экономической
динамики и управления инновациями
Института проблем управления
им. В.А. Трапезникова РАН,
доктор экономических наук, профессор

24.04.2016

Р.М. Нижегородцев

Нижегородцев Роберт Михайлович
ФГБУН Институт проблем управления
им. В.А. Трапезникова РАН
117342, Москва, ул. Профсоюзная, 65
Раб. тел. +7(495)198-1720 доб. 1231
E-mail: bell44@rambler.ru

Подг

ВЕД.
Залс