

В диссертационный совет 24.2.372.11 на базе ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» 115054 г. Москва, Стремянный пер., дом 36, корп.3.

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Витер Ксении Анатольевны, представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по научной специальности 5.2.6. Менеджмент, выполненной на тему «Менеджмент организационного развития на основе создания центров компетенций»

Диссертация Витер К.А. направлена на осмысление практики создания и организации деятельности центров компетенции Российской Федерации. Это практика является относительно новой, поэтому тестируются разные форматы содержательного наполнения работы центров разного уровня; анализируются результативность и эффективность деятельности центров компетенции НТИ, корпоративных центров, университетских, отраслевых и научно-образовательных. Практики, показывающие высокую результативность, перенимаются и распространяются по разным субъектам Российской Федерации. Поэтому крайне важно зафиксировать текущее состояние работы центров, выделить тенденции, обуславливающие траекторию развития и предложить организационно-управленческие меры по повышению результативности работы всех центров. Скорректированные меры закладываются основу организационного развития экономики и хозяйственной деятельности.

Структура диссертации выстроена логично, а решение поставленных автором задач, позволяет достичь заявленную в диссертации цель.

В представленной диссертации анализируется уровень университетских центров компетенции и разрабатывается алгоритм выбора типа модели взаимодействия центров с организациями комплексной экосистемой цифровой трансформации. Автор проанализировал и выделил ключевые стадии развития университетских центров компетенции (с. 11) и предложил трёхуровневую модель, отличающуюся стадиями развития деятельности и вкладом в результат взаимодействия. Достоинством работы является система критериев выбора модели деятельности университетского центра компетенции (с. 12) по которой представляется возможным классифицировать и оценивать уровень развития университетских центров компетенции.

Представленная модель организации управления основным и вспомогательными бизнес-процессами университетского центра компетенции (с. 14) квалифицирует осведомлённость и включённость соискателя в системные представления об организации и функционировании университетских центров компетенции. В работе автор ищет способы выстраивания партнёрского диалога между университетом и компаниями для развития потенциала кадров на основе формирования цифровых компетенций работников. Двухстороннее движение взаимодействия и понимание выгод, получаемых сторонами партнёрства, позволяет предложить те инструменты, которые устраивают и университет, и субъект бизнеса. Важным является не только заложить концептуальное понимание партнёрского взаимодействия, но и настроить организационно-управленческий механизм координационной работы участников взаимодействия. Поэтому Витер Ксения Анатольевна предлагает функционально-ролевое распределение работ центров компетенции (с. 20).

Судя по источниковому списку диссертации, автор изучил отечественные и зарубежные теоретико-методологические подходы к становлению и развитию концепции организационного развития как инструмента гибкой адаптации к изменениям; проанализировал экосистему партнёрского триединства: «бизнес-наука-образование» и изучил ведущие практики функционирования центров компетенций.

По ходу знакомства с авторефератом исследования возник вопрос, на который хотелось бы получить пояснение автора. Автор обосновывает содержательное наполнение работ в университетском центре компетенций и закрепляет статусно-ролевые позиции в организационной структуре управления процессом. Каким образом задаются требования к профессиональной пригодности специалистов, которые занимают должностные позиции в проектном офисе и как предлагается оценивать результативность их деятельности? Прояснение этого вопроса позволит понять позицию автора.

Автор использует научный стиль изложения материала, с хорошей логикой и научно-обоснованной аргументацией выводов и основных положений.

Основные положения диссертации регулярно (более пяти лет) освещались в профильных научных публикациях, а сам автор дискутировал с экспертами во время научных конференций. Таким образом, результаты работы получали регулярную оценку и влияли на развитие научного знания по теме исследования.

В целом, судя по автореферату, диссертационное исследование Витер Ксении Анатольевны на тему «Менеджмент организационного развития на основе создания центров компетенций» представляет собой законченное самостоятельное исследование, имеющее целостное единство и содержательную систему научно обоснованных и логически аргументированных выводов и заключений, соответствует требованиям пп. 9 – 14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. №842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора наук, а ее автор – Витер Ксения Анатольевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата доктора экономических наук по научной специальности 5.2.6 Менеджмент.

Доктор экономических наук (специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда), доцент, профессор кафедры «Экономика и управление» ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет водного транспорта»

_____ Алена Александровна Борисова
Согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных

Контактные данные:

Борисова Алена Александровна

Место работы: 630099, Новосибирская область, г. Новосибирск,
ул. Щетинкина, 33.

Телефон: +7 953 881 5987

E-mail: bborisova2012@yandex.ru

Подпись заверяю

Дата: «21» 06 2024 г.