

В диссертационный совет Д 212.196.12
на базе ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г.В. Плеханова»

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА
на диссертационную работу То Тху Чанг на тему
«Влияние национальных особенностей организационной культуры на
процесс стратегического управления организациями»,
представленную на соискание учёной степени кандидата экономических
наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (менеджмент)

Актуальность темы исследования. Переход от рыночной экономики к экономике знаний привел к росту количества исследований организационной культуры в научной и бизнес среде. Организационная культура, как стратегический инструмент управления человеческими ресурсами организации, способствует повышению мотивации сотрудников и их приверженности организации.

Следует отметить, что глобализация экономики привела к усилению конкуренции между компаниями и к росту важности изучения национальной культуры, её влияния на организационную культуру компании в целом. Таким образом, перед соискателем поставлена насущная проблема: с одной стороны, изучить эволюцию процесса управления организации и процесса формирования понятия «организационная культура», с другой – выявить взаимосвязь между эффективностью деятельности компании и уровнем развития её организационной культуры, а также осуществить поиск методологического подхода к оценке организационной культуры компании.

Анализ отечественной и зарубежной научной литературы показывает, что активное использование термина «организационная культура» началось ещё в 80-е годы XX века. Однако, процесс изучения данного термина и

осмысления его важности в стратегическом развитии организации продолжается вплоть до настоящих дней.

В современной научной литературе количество работ, посвященных исследованию организационной культуры, национальных особенностей корпоративного менеджмента, влияние организационной культуры на результат деятельности компании и др. постоянно увеличивается.

Ставя проблему и её решая, соискатель обращает внимание также на то, что организационная культура существует во всех компаниях независимо от её структуры и географического местоположения. Несмотря на сходство национальных традиций, ритуалов, норм поведения и символов, компании одной страны могут иметь существенно разные уровни развития организационной культуры.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с п.10.14. «Организационная культура. Влияние организационной культуры на экономическое и социальное поведение людей. Социокультурные, социально-политические и социально-экономические факторы развития организационной культуры. Методологические вопросы изучения организационной культуры» и п.10.15. «Стратегический менеджмент, методы и формы его осуществления. Внешняя и внутренняя среда организации. Процесс и методы разработки и реализации стратегии. Сбалансированная система показателей как инструмент реализации стратегии организации. Процесс построения сбалансированной системы показателей (ССП). Управление жизнеспособностью организации» Паспорта научных специальностей ВАК при Минобрнауки России по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Таким образом, тема диссертационного исследования соискателя То Тху Чанг является актуальной и имеет большое практическое значение.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Поставленные и решенные задачи диссертационной работы соискателя направлены на достижение главной цели исследования – оценке влияния национальных особенностей организационной культуры на процесс стратегического управления организациями для повышения эффективности деятельности компании (С. 7). Диссертационная работа состоит из введения, трёх

взаимосвязанных глав, заключения, списка использованной научной литературы и приложений.

Сформулированные выводы, теоретические положения и практические рекомендации, содержащиеся в диссертации, вытекают из проведенного соискателем анализа научных работ в области стратегического управления, корпоративного управления, организационной культуры, организационного поведения, управления человеческими ресурсами, процессного управления, математического моделирования, статистики, а также основаны на изучении отдельных вьетнамских компаний, выступающих объектами исследования. Соискателем были проанализированы теоретические положения и методические подходы в области стратегического управления организациями (п.1.1), и предложен алгоритм управления компанией с учетом особенностей её организационной культуры (С. 22-24).

В диссертационной работе проведена оценка уровня развития организационной культуры и её влияния на результат деятельности компании (п. 2.3). В ходе исследования методик оценки организационной культуры был проведен их сравнительный анализ на основе предложенных соискателем критериев (п. 2.1, п. 2.2). В результате проведенного анализа были выявлены недостатки данных методик и разработан новый методический подход оценки организационной культуры с учетом национальных особенностей сотрудников компании (п. 2.3).

Помимо исследованной научной литературы, обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, подтверждается участием соискателя в работе шести международных конференций, апробацией на отдельных вьетнамских компаниях («Vietnam Airlines», «TANIRUCO», «МН-НУ») и в 21 пожарно-спасательном отряде федеральной противопожарной службы по г. Москве («21 ПСО ФПС по г. Москве»).

Основные положения диссертационного исследования отражены в 12 научных работах, в том числе 6 работ опубликованы в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК Минобрнауки России для публикации результатов научных исследований.

Оценка новизны и достоверности выводов, рекомендаций и результатов диссертационного исследования. Исследование

организационной культуры с позиции социокультурного подхода позволило автору сделать вывод о том, что в России и во Вьетнаме сложились свои культурно-цивилизационные модели организационной культуры. В результате анализа материалов научного исследования организационной культуры российских и вьетнамских компаний, а также исследований российских ученых, были выделены основные черты современной российской организационной культуры и современной вьетнамской организационной культуры (п.1.3).

В работе представлены порядок формирования и авторская трактовка понятия «национальная организационная культура», которая рассматривается как совокупность принципов и системы ценностей, традиций и убеждений, способов поведения и взаимодействия сотрудников организации, сформированных обществом и уникальных для соответствующей этнической группы (С. 43-44). Аргументируя вышесказанное, автор верно предполагает, что разработка стратегии развития компании без учета особенностей её национальной организационной культуры может привести к риску невыполнения поставленных задач компании (глава 1 диссертационной работы).

Заслуживает внимание предложенные соискателем критерии сравнительного анализа методик исследования организационной культуры (п. 2.1, п. 2.2), в рамках которой были выявлены преимущества и недостатки рассматриваемых современных методик оценки организационной культуры. В результате проведенного анализа был предложен новый методический подход к исследованию организационной культуры (С. 87).

Заключительная глава диссертационной работы соискателя посвящена реформированию организационной культуры компании на основе разработки системы сбалансированных показателей (С. 108-143). Выявлены риски, связанные с различным уровнем развития культуры компании, и разработаны рекомендации по снижению воздействия данных рисков на эффективность компании в целом (п. 3.3). Соискатель предлагает использовать стратегическую карту для рассмотрения влияния отдельных рисков на деятельность различных групп целей компании. В приложении 3 представлена авторская система сбалансированных показателей по различным аспектам развития организационной культуры (С. 177-181).

В целом диссертационная работа То Тху Чанг может быть оценена положительно.

При всей значимости проведенного соискателем исследования и его результатов, следует отметить ряд замечаний и предложений:

1. Ключевыми ценностями компании соискатель считает равноправие и искренность (С. 55). По мнению автора, поддержка этих ключевых ценностей позволяет компании повысить уровень доверия и уважения своих сотрудников и тем самым увеличить уровень их производительности труда. Однако при этом не предлагается количественных методов оценки этих ценностей.

2. В параграфе 2.2. автор уделил излишнее внимание представлением особенностей методик различных авторов, описание каждой из которых занимает несколько страниц.

3. Несмотря на теоретическую и практическую значимость авторской интегральной методики исследования организационной культуры (п. 2.3), имеется ограничение в её применении, а именно: важные вопросы могут быть не учтены при составлении анкеты.

4. Приведенные в таблицах 24 и 26 статистические данные ограничены периодом до 2013 года, целесообразно было опираться на более актуальную статистическую базу (С. 97, 100).

5. В диссертационной работе автора представлены результаты проведения исследований организационной культуры вьетнамских компаний и предложены соответствующие рекомендации (С. 98-99, 101-102). Имело бы смысл более детально отобразить возможность применения данных рекомендаций в целях реформирования организационной культуры российских компаний и служб, а также значение данных рекомендаций для повышения эффективности их организационно-управленческих процессов.

Отмеченные недостатки не снижают значимость диссертационной работы, её научно-теоретической и практической значимости. В автореферате диссертационной работы отражены в полном объёме все результаты научного исследования, выполненные соискателем лично.

Заключение о соответствии диссертации требованиям, установленным Положением о присуждении ученых степеней.
Диссертация То Тху Чанг на тему «Влияние национальных особенностей

организационной культуры на процесс стратегического управления организациями» представляет собой самостоятельную, завершённую научно-квалификационную работу, в которой изложены научно-обоснованные организационные решения современных проблем в управлении компаниями.

Диссертационная работа удовлетворяет требованиям «Положения о присуждении учёных степеней» (утверждённое Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 № 842), предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени кандидата наук, а её автор То Тху Чанг заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ,

д.э.н., профессор,
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления» (ГУУ),
Заведующий кафедрой
корпоративного управления
Института отраслевого менеджмента

Антонов Виктор Глебович



Подпись В.Г. Антонова заверяю.
Секретариат
научного совета ГУУ
В.Г.А.

Адрес: 109542, Москва, Рязанский проспект, 99
Телефон: +7 (499) 741-56-22
Почта: v.antonov1949@yandex.ru

12.05.2017.