

Отзыв официального оппонента

кандидата экономических наук, доцента Исопескуль Ольги Юрьевны на диссертацию 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 диссертационного исследования То Тху Чанг обусловлена динамикой открытости рынков и усиливающимися процессами диверсификации рабочей силы, актуализирующими вопросы эффективного кросс-культурного взаимодействия в организационном контексте, растущим значением человеческого ресурса, который выступает как главный фактор в развитии организации, и повышению важности одного из ключевых инструментов её управления – культуры организации. Учитывая преемственность элементов глобального культурного пространства, исследование организационной культуры в контексте национальных особенностей является чрезвычайно актуальным.

В современной научной литературе количество работ по анализу организационной, национальной, корпоративной культуры постоянно увеличивается. Исследованию организационной культуры в рамках концепции управления человеческими ресурсами были посвящены работы российских ученых: О.С. Виханского, В.В. Козлова, М.Н. Кулапова, Л.С. Леонтьевой, А.И. Наумова, Ю.Г. Одегова, Г.Г. Руденко, Т.О. Соломанидиной, В.А. Спивака и др. Широко известны работы зарубежных ученых, рассматривающих организационную культуру, как важный ресурс стратегического управления организации: Д. Денисона, К. Камерона, Р. Куинна, Э. Шейна, Л. Смирнич и др.

Анализу национальных менталитетов, бизнес-культур, национально-культурных особенностей корпоративного менеджмента и т.д. посвящены работы Г. Хофстеде, Дж. Миллера Ф. Тромпенаарса, Ч. Хампден–Тернера, Р. Гриффина и других исследователей, стремящихся классифицировать

организационные культуры предприятий в соответствии с теми национальными ценностными доминантами, в границах которых действует компания.

Современная система стратегического управления компанией недостаточно учитывает важность данного ресурса. Влияние организационной культуры на внутренний процесс и, в свою очередь, на результат деятельности организации является неоспоримым фактом. Несмотря на наличие многочисленных методических подходов к изучению и оценке организационной культуры, усложняется процесс их выбора в соответствии с целью её исследования. Выявление данных недостатков послужило причиной выбора соискателем темы исследования, и позволяет утверждать, что диссертационное исследование То Тху Чанг является актуальным и имеет существенную теоретическую и практическую значимость.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с паспортом научных специальностей ВАК при Минобрнауки России по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)»: 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. Сбалансированная система показателей как инструмент реализации стратегии организации».

Структура и содержание диссертации соответствуют теме диссертационного исследования, имеют логическое и научное изложение. Диссертация включает в себя введение, три главы и заключение, изложена на 170 страницах печатного текста, включает 19 рисунков, 31 таблицу, 14 приложений (общим объёмом 21 страница печатного текста). Список использованной научной литературы содержит 186 наименований, ссылки на которые в диссертации представлены корректно.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационной работе, подтверждается теоретической и методологической базой исследования, основу которой составляют работы зарубежных и российских ученых,

связанных с изучением проблем в теории управления и стратегического управления, в исследовании организационной культуры компании.

В работе были использованы общенаучные методы исследования, в том числе: методы системного и статистического анализа, построения алгоритмов и схем, методы сравнительного анализа, синтеза, обобщения, структуризации, анкетирования.

Научная новизна положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования состоит в разработке методических подходов по оценке организационной культуры и её влияния на процесс стратегического управления организациями в условиях изменчивости конкурентной среды. К наиболее значимым научным результатам, полученным соискателем в результате исследования и содержащим элементы научной новизны, следует отнести:

- выявление недостатков существующих методик стратегического анализа и планирования организаций (стр. 15-16); определение причин, обуславливающих повышение значимости организационной культуры при формировании и реализации стратегии компаний (стр. 20-22, 27-30); разработан алгоритм процесса стратегического управления организацией с учетом особенностей организационной культуры (стр. 22-24);
- авторскую трактовку понятия «национальная организационная культура», (стр. 43); обоснование порядка его формирования с интерпретацией каждого формирующего фактора (стр. 43-45);
- авторскую трактовку определения «качественная методика исследования организационной культуры» и «количественная методика исследования организационной культуры» (стр. 58);
- разработку критериев для проведения сравнительного анализа существующих количественных методик оценки организационной культуры (стр. 82-84), что позволяет существенно снизить временные издержки на их выбор; выявление положительных черт и недостатков данных методик (стр. 83, 85, 86);
- представление авторской интегральной методики исследования организационной культуры (стр. 87-95, 171-173), которая, с учетом определённых корректировок, может быть рекомендована к применению для изучения культуры организации (стр. 103-104);
- определение показателей для оценки и осуществления контроля за рисками, связанные с различным уровнем развития организационной культуры компании (стр. 137, 139, 177-180).

Теоретическая и практическая значимость проведенного исследования.

Теоретическая значимость диссертационной работы состоит в развитии исследуемого направления в сфере изучения организационной культуры, дополнении теоретического и методологического аппарата, формировании возможности дальнейшей оценки организационной культуры и её воздействия на организационно-управленческий процесс.

Представленные теоретические выводы и положения, а также методический подход к повышению эффективности использования организационной культуры в стратегическом управлении компанией могут послужить базой для дальнейших прикладных разработок в данной области. Следует отметить, что соискатель предложила способы для решения актуальных вопросов: как организационная культура может воздействовать на управленческий процесс компании; какой методический подход исследования организационной культуры применить в зависимости от управленческой цели; каким образом различные аспекты организационной культуры влияют на результат деятельности компании.

Полученные результаты диссертационного исследования могут быть использованы в практике управления организацией, а также в учебном процессе при подготовке бакалавров и магистров по направлениям «Управление человеческими ресурсами» и «Менеджмент организации».

Данные об апробации и внедрении результатов исследования соискателя подтверждают его практическую значимость.

Основные результаты диссертационного исследования опубликованы в 12 научных работах, в том числе 6 работ в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК Минобрнауки России для публикации результатов научных исследований; докладывались и обсуждались на шести международных конференциях.

Замечания по диссертационному исследованию.

Несмотря на достоинства диссертационной работы соискателя, необходимо обратить внимание на ряд дискуссионных моментов.

1. Представленный алгоритм стратегического управления организацией с учетом особенностей её организационной культуры был разработан на основании выявленного автором недостатка в современных матрицах стратегического управления, а именно, в отсутствии учета влияния особенностей человеческого потенциала на процесс и результат деятельности организации (стр.15-16). Включение этого фактора в алгоритм повысило бы его обоснованность.

2. Таблица соответствия организационной культуры и жизненного цикла организации (стр. 27), на наш взгляд, не вполне обоснована и вызывает споры, в частности, в стадии «креативности». Как нам представляется, культура власти, в силу своих содержательных характеристик, не может в полной мере обеспечить данную стадию развития организации.

3. Тезис о том, что в организациях с сильной организационной культурой степень сопротивления персонала невысока (стр. 31) является дискуссионным, поскольку сильная культура всегда является серьезным препятствием организационных изменений, а значит, способна генерировать высокий уровень сопротивления персонала.

4. Представляя перечень элементов, составляющих организационную культуру компании, следовало, на наш взгляд, дополнить их механизмами обеспечения соблюдения норм и правил, которые во многом определяют устойчивость культуры конкретного предприятия (стр. 39).

5. Как нам представляется, в логике исследования имело смысл выделить некое инвариантное ядро как национальной, так и организационной культуры, которое продемонстрировало бы преемственность данных уровней культурного пространства. В работе же организационная культура включает в себя одни элементы (стр. 39), а организационная национальная культура – другие (стр. 47).

6. Требует доработки авторский методический подход к исследованию организационной культуры. В таблице 19, стр. 89 сформулированные автором вопросы не всегда могут отражать те измерения национальной культуры, которые заявлены в анкете. В частности, вопрос «Нам важно быть в курсе достижений научно-технического прогресса» не может быть исчерпывающим в определении феминности или маскулинности культуры.

Приведённые выше замечания не снижают научной и практической значимости работы. Следует отметить высокий уровень проведенного исследования. В автореферате диссертационной работы в полном объёме нашли все результаты научного исследования, выполненные соискателем лично.

Заключение по диссертационному исследованию.

Диссертация То Тху Чанг является самостоятельным и профессионально выполненным научным исследованием, посвященным решению актуального вопроса – повышению эффективности компании в стратегической перспективе с использованием такого инструмента управления, как организационная культура.

Полученные лично автором результаты достоверны, обладают научной новизной и соответствуют заявленным цели и задачам исследования.

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

Официальный оппонент,

Кандидат экономических наук, доцент
Пермского филиала федерального
государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»,
руководитель Департамента менеджмента



Исопескуль Ольга Юрьевна

Контактные данные:

12.05.2017

Адрес: 614070, г. Пермь, ул. Студенческая, д. 38

Телефон: (342) 205-52-28, внутр. 6090

Почта: oisopeskul@hse.ru

Подпись <i>Исопескуль О</i> заверяю
Изначальник отдела кадров
<i>Исопескуль О</i> И. Исопескуль
дата 12.05.2017