

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.196.12 НА БАЗЕ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Г.В. ПЛЕХАНОВА» МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 07.06.2017 г. № 8

О присуждении То Тху Чанг, гражданке Социалистической Республики Вьетнам, учёной степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Влияние национальных особенностей организационной культуры на процесс стратегического управления организациями» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) принята к защите 31 марта 2017 г., протокол № 5, диссертационным советом Д 212.196.12 на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации, 117997, г. Москва, Стремянный пер., д. 36, диссертационный совет создан приказом № 105/нк от 11 апреля 2012 г.

Соискатель То Тху Чанг, 1987 года рождения, в 2010 году окончила федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Финансовая академия при Правительстве Российской Федерации». В 2015 году окончила программу подготовки научно-педагогических кадров в очной аспирантуре федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего

образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

На момент защиты соискатель То Тху Чанг временно не работала.

Диссертация выполнена на кафедре организационно-управленческих инноваций федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Арутюнов Юрий Аванесович, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», кафедра организационно-управленческих инноваций, профессор.

Официальные оппоненты:

Антонов Виктор Глебович, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», заведующий кафедрой корпоративного управления,

Исопескуль Ольга Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Пермский филиал), руководитель департамента менеджмента факультета экономики, менеджмента и бизнес-информатики – дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», город Москва, в своём положительном отзыве, подписанном Гапоненко Александром Лукичем, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой менеджмента ИБДА и утверждённом Марголиным Андреем Марковичем, доктором экономических наук, профессором, проректором, указала, что представленная диссертация То Тху

Чанг на тему «Влияние национальных особенностей организационной культуры на процесс стратегического управления организациями» соответствует 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).

Соискатель имеет 12 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 12 работ общим объёмом 4,39 п.л., опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 6 работ объёмом 2,93 п.л.

Наиболее значительные научные работы, опубликованные в рецензируемых научных изданиях:

1. То Т.Ч. Исследование организационной культуры: методология количественной оценки и анализа [Текст] / Т.Ч. То // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2014. – № 2. – С. 130-134. – 0,4 п.л.
2. То Т.Ч. Анализ организационной культуры: сущность и эволюция развития [Текст] / Т.Ч. То // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2014. – № 3. – С. 94-97. – 0,25 п.л.
3. То Т.Ч. Стратегические изменения в компании и место организационной культуры как объекта их проведения [Текст] / Т.Ч. То // № 3-2014 г. Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – № 3. – С. 31-37. – 0,53 п.л.
4. То Т.Ч. Сравнительный анализ методик исследования организационной культуры [Текст] / Т.Ч. То // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. Серия вопросы управления. – 2014. – № 4. – С. 27-35. – 0,43 п.л.
5. То Т.Ч. Интегральная методика исследования организационной культуры [Текст] / Т.Ч. То // Интернет – журнал «Науковедение». Том 7. – 2015. – № 1 (выпуск 1 (26) январь-февраль) [Электронный ресурс]. – М.:

Науковедение, 2014. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/115EVN115.pdf>, (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/115EVN115. – 0,66 п.л.

6. То Т.Ч., Арутюнов Ю.А. Анализ организационной культуры компании с учетом факторов её формирования [Текст] / Т.Ч. То, Ю.А. Арутюнов // Интернет-журнал «Науковедение». Том 9. – 2017. – №1 (январь-февраль 2017) [Электронный ресурс]. – М.: Науковедение, 2017. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/86EVN117.pdf>, (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. – 0,66 п.л.

Недостоверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, и заимствования материалов или отдельных результатов без указания источника установлено не было.

На диссертацию и автореферат поступило 6 отзывов из следующих организаций:

1. Банковская академия, г. Ханой, Вьетнам, от к.э.н., доцента Департамента экономики До Ван Дык. Отзыв положительный, замечаний нет.

2. ООО «Маревен Фуд Сэнтрал», г. Москва, от к.э.н., ведущего специалиста Чан Ван Линь. Отзыв положительный, замечания: 1) В исследовании обоснована важность учета особенностей организационной культуры для формирования стратегического управления организациями, которая обусловлена тем, что в настоящее время к числу наиболее успешных компаний мира относятся те компании, которые имеют собственную универсальную организационную культуру. Автору в этом контексте следовало бы показать также связь организационной культуры с характером организационной структуры. Это позволило бы дать более широкое представление о масштабе рассматриваемой проблемы.

3. ООО «Пепсико Холдингс», г. Москва, от старшего менеджера категории «Соки» Ливке Оксаны Анатольевны. Отзыв положительный,

замечания: 1) Автор рассматривает данную проблему с позиции деятельности компании внутри одной страны, что значительно сузило область исследования. Имело бы смысл расширить область диссертационного исследования, так как «PepsiCo», как международная компания, имеет подразделения на всех континентах, а продукты Компании продаются в более 200 стран.

4. ФГБОУ ВО «Финансовый университет», г. Москва, от к.э.н., доцента Департамента корпоративных финансов и корпоративного управления Киселёвой Татьяны Юрьевны. Отзыв положительный, замечания: 1) в авторсфере не указано, чем отличается организационная культура от корпоративной культуры; 2) в автореферате недостаточно изучены современные подходы к исследованию организационной и корпоративной культуры.

5. ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ», г. Москва, от к.э.н., доцента кафедры экономики в энергетике и промышленности Аграпоновой Натальи Леонидовны. Отзыв положительный, замечания: 1) Автору стоило расширить область исследования в части изучения современных методических подходов к оценке организационной культуры.

6. Представительство Общества с ограниченной ответственностью «Корпорация нефти и газа Вьетнама», г. Москва, от к.э.н., Руководителя Нгуен Ть Дык. Отзыв положительный, замечания: 1) Автор проводит исследование методических подходов к изучению организационной культуры. В автореферате представлены результаты проведенных исследований, однако известны и другие современные методики и модели, которые требуют дополнительного изучения, например, модель оценки организационной культуры Крэнфилдской школы бизнеса.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается спецификой и профилем диссертационной работы, компетентностью учёных в области стратегического управления, управления

организационной культуры компании, исследуемой в диссертации, а также их соответствием требованиям, предъявляемым оппонентам и ведущей организации на основании пунктов 22 и 24 «Положения о присуждении учёных степеней».

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработаны принципы стратегического управления организацией с учетом влияния национальных особенностей её организационной культуры, позволяющие повысить эффективность принимаемых стратегических решений для достижения поставленных задач и целей организации (с. 52-53);

предложены критерии классификации методических подходов к исследованию организационной культуры компании, на основании которых:

- 1) была выполнена классификация данных методик на «качественную методику исследования организационной культуры» и «количественную методику исследования организационной культуры» (с. 58-62);
- 2) был проведен сравнительный анализ методик количественной оценки организационной культуры, позволяющий выявить недостатки существующих методик, что позволило обеспечить совершенствование методического подхода к исследованию организационной культуры (с. 82-86);

введены в научный оборот новые трактовки понятий:

- 1) «национальная организационная культура», под которой подразумевается совокупность принципов и системы ценностей, традиций и убеждений, способов поведения и взаимодействия сотрудников организации, сформированных обществом и уникальных для соответствующей этнической группы (с. 43);
- 2) «качественная методика исследования организационной культуры», как способ анализа описательного характера, основанный на изучении и обобщении собранных первичных данных о компании и информации частного характера без их количественного выражения (с. 58);
- 3) «количественная методика исследования организационной

культуры», как способ анализа, основанный на сборе количественной информации путем проведения различных видов опросов и обработки их результатов (с. 58);

предложен авторский методический подход к оценке организационной культуры: результаты оценки уровня развития организационной культуры компании и её влияния на различные аспекты деятельности компании по методике, предлагаемой автором, могут служить основой для принятия решения о необходимости проведения комплексных мер по изменению организационной культуры (с. 87-95);

обосновано применение системы сбалансированных показателей в процессе управления рисками, а также предложены показатели для оценки уровня кадрового потенциала компании (с. 132-137, 139, 177-180).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны положения, вносящие вклад в расширение представлений о стратегическом менеджменте организации с учетом национальных особенностей организационной культуры (с. 47-51, 55);

применительно к проблематике диссертации результативно (то есть с получением обладающих новизной результатов) использован комплекс существующих базовых методов исследования, позволивших дополнить научные положения теории корпоративного менеджмента в части стратегического управления с учетом национальных особенностей организационной культуры (с. 105-107);

определено содержание этапов стратегического управления, на основании которых был разработан алгоритм стратегического управления организацией (с. 53);

установлена взаимосвязь между уровнем развития организационной культуры и результатом деятельности компании (с. 107);

систематизированы современные концепции, методики, модели исследования и оценки организационной культуры (с. 32-41, 56-87).

Значение полученных соискателем результатов исследования для

практики подтверждается тем, что:

предложен авторский методический подход к оценке уровня развития организационной культуры (с. 87-95) и **внедрен** в деятельность «21 пожарно-спасательного отряда федеральной противопожарной службы по городу Москве (21 ПСО ФПС по г. Москве)» (подтверждено справкой внедрения);

усовершенствован механизм учёта влияния национальных особенностей организационной культуры на процесс стратегического управления (с. 91), **разработан** методический подход к оценке влияния организационной культуры на эффективность деятельности хозяйствующего субъекта (с. 87-95), которые **были использованы** при корректировке стратегии управления вьетнамской компанией «MINH HIEU – HUNG YEN COMPANY LIMITED» (подтверждено справкой внедрения);

представлены рекомендации по развитию организации и контроля деятельности компании с учетом повышения уровня неопределенности внешней среды, дифференциации качественных и количественных характеристик человеческого потенциала (с. 132-143, 181-191). Данные рекомендации **были использованы** в процессе разработки стратегии развития авиакомпании «Vietnam Airlines» (подтверждено справкой внедрения).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теоретические положения по управлению стратегическим развитием организации, оценке и изменению организационной культуры в системе стратегического менеджмента, представленные в диссертационном исследовании, базируются на доступных, актуальных, проверяемых статистических данных и достижениях российских и зарубежных исследователей по исследуемой области, согласуются с опубликованными экспериментальными данными по теме диссертации (с. 5-6, 13-17, 22-30);

использованы современные научные методы для проведения анализа (сравнительный, системный, логический) и синтеза данных, методы социологических исследований к разработке авторского методического

подхода к исследованию организационной культуры (с. 33-38, 41, 43, 56-62, 82-85);

использованы современные методы сбора и обработки исходной информации от представителей исследуемой предметной области стратегического управления, данные периодических научных изданий в области стратегического менеджмента, организационной и корпоративной культуры, отчеты исследуемых компаний, Интернет-ресурсы, аналитические обзоры и опросы с представителями и сотрудниками исследуемых компаний (с. 90-91, 95, 150-171).

Личный вклад соискателя состоит в:

- обработке, обобщении и анализе научной информации по теме исследования;
- разработке анкеты, которая включает положения, необходимые для оценки уровня развития организационной культуры компании, организации опроса и обработке его результатов;
- личном участии в апробации результатов исследования в деятельности вьетнамской компании «MINH HIEU – HUNG YEN COMPANY LIMITED» (предоставлена справка о практическом использовании методики);
- подготовке 12 публикаций по выполненной диссертационной работе, в том числе 6 публикаций в рецензируемых научных изданиях.

Диссертация отвечает критериям, установленным «Положением о присуждении учёных степеней», утверждённого Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 года № 842:

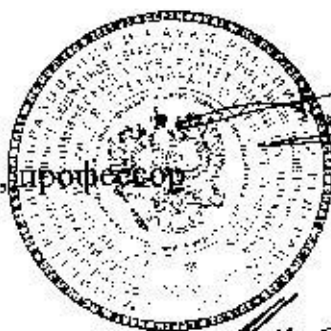
- написана автором самостоятельно и обладает внутренним единством;
- содержит новые научные результаты и положения, выдвигаемые для публичной защиты, что свидетельствует о личном вкладе автора диссертации в науку;
- имеет прикладной и теоретический характер.

Диссертация оценивалась в соответствии с требованиями пунктов 9-14 «Положения о присуждении учёных степеней», а именно: она является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи, имеющей значение для развития соответствующей отрасли знаний.

На заседании «07» июня 2017 г. диссертационный совет принял решение присудить То Тху Чанг учёную степень кандидата экономических наук.

Диссертационный совет утверждён в составе 24 человек. На заседании диссертационного совета присутствовало 22 человека. При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 22 человек, из них 13 докторов наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), участвовавших в заседании, из 24 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 22, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель
диссертационного совета,
доктор экономических наук, профессор



Кулапов М.Н.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук

Манахов С.В.

«09» июня 2017 г.