

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе и
международной деятельности

техн. наук, доцент

/ Е.Г. Пахомова /

2023 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**на диссертационную работу Столярова Никиты Олеговича на тему
«Управление развитием организационной культуры компании»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических
наук по специальности 5.2.6. Менеджмент**

1. Актуальность избранной темы

Наряду с множеством новых проблем, возникающих в период рыночных отношений, повышение эффективности управления персоналом компаний различных форм собственности и видов экономической деятельности приобретает особое значение. Только субъекты хозяйствования, сформировавшие качественную, научно обоснованную систему управления кадровым развитием, имеют объективные возможности для долгосрочного устойчивого развития, формирования добавленной стоимости, обеспечения эффективной занятости, отчисления налогов и прочих обязательных платежей в бюджеты различного уровня и решения тем самым широкого круга экономических, финансовых и социальных проблем. Одним из современных методов рационализации систем управления персоналом при этом является формирование научно обоснованной организационной культуры.

Проблема формирования и внедрения эффективных моделей управления организационной культурой приобретает особое значение в условиях высокого уровня макроэкономической нестабильности, вызванного ситуацией пандемийного кризиса 2020-2023 г.г., несбалансированности рынка труда, наличия

ряда негативных внешних факторов, таких, в частности, как экономические санкции, ограничивающие возможности формирования эффективного кадрового потенциала в первую очередь компаний с иностранным участием и.т.п.

Однако несмотря на растущую значимость вопросов оценки и повышения эффективности организационной культуры, решение такого рода проблематики до сих пор зачастую происходит интуитивно, на основании субъективистского подхода, без разработки должного научно-методологического подхода, позволяющего найти решение на длительную перспективу, прежде всего, в результате обоснования и определения направлений наиболее рационального использования ограниченных финансово-экономических ресурсов предприятий на цели повышения эффективности развития системы управления организационной культурой.

В свою очередь, системное, научно обоснованное внедрение и развитие системы управления организационной культурой невозможно без комплексной, объективной оценки эффективности кросс-культурных коммуникаций в компании, выявления факторов и условий ее повышения. Это определяет высокую актуальность диссертационного исследования Столярова Никиты Олеговича, направленного на выявление особенностей развития систем управления организационной культурой, тенденций изменения уровня их результативности; обоснование нового методического инструментария оценки эффективности организационной культуры; рационализацию систем менеджмента организационной культуры в условиях пандемийного кризиса.

2. Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Высокая степень обоснованности научных положений и выводов определяется тем, что автор провел достаточно глубокое изучение теоретических и эмпирических исследований по проблематике формирования организационной культуры компаний, опубликованных как в российской, так и в зарубежной монографической и периодической научной литературе. Обоснованность рекомендаций, полученных в ходе проведенного исследования, подтверждается тем, что автор использовал широкий круг методов научного познания, такие, к примеру, как методы научной абстракции, методы научного анализа и синтеза.

Достоверность положений, выносимых на защиту, обусловлена использованием в работе официальных статистических данных Федеральной службы государственной статистики, а также действующих нормативно – правовых актов, непосредственно относящихся к теме исследования. Основные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, были представлены на обсуждение на российских и международных научно – практических конференциях, могут быть использованы специалистами предприятий Российской Федерации в процессе планирования направлений повышения эффективности управления организационной культурой. Основные результаты, полученные в ходе диссертационного исследования, нашли отражение в авторских статьях, в том числе опубликованных в рецензируемых научных изданиях.

Диссертационная работа Столярова Н.О. является логичным и завершенным исследованием, обеспечивающим возможности использования научного инструментария формирования системы управления организационной культурой, выявления факторов и резервов ее совершенствования, обоснования механизмов роста результативности использования моделей управления организационной культурой в практике менеджмента современных компаний.

3. Научная новизна диссертации заключается в следующих положениях:

- автор уточнил определение организационной культуры, сформировал систему принципов обеспечения ее эффективности, позволяющей организовать процесс кадрового менеджмента современных компаний на объективной и транспарентной основе; при аргументации уточненного автором определения использован инструментарий институционального и неинституционального подходов к исследованию экономических и управленческих явлений и процессов (стр. 10-16);

- автор разработал классификацию видов управления организационной культурой по таким признакам, как характер реагирования на общеэкономические и отраслевые новации в исследуемой области, инновационность системы управления организационной культурой, дифференциация подходов к управлению организационной культурой, интеграция с корпоративными механизмами,

использование услуг сторонних консультантов в процессе совершенствования организационной культуры, степень научной обоснованности процесса управления (стр. 42-48);

- автор сформировал подход к рациональному сочетанию стадий развития компании, рассматриваемых в парадигме S-образной кривой функционирования, и удельных затрат на цели развития системы управления организационной культурой, что позволило рационализировать процесс менеджмента организационной культуры на различных стадиях жизненного цикла компании (стр.54 – 60);

- автор аргументировал метод оценки характера влияния затрат на цели развития системы управления организационной культурой на параметры финансово-экономической результативности деятельности предприятия, что дало возможность исследовать эффективность формирования и использования расходов на цели менеджмента организационной культуры (стр.92-104);

- автор обосновал методику комплексной оценки эффективности системы управления организационной культурой, которая интегрирует в единой системе координат показатели интенсивности конфликтов в компании, активности персонала в части формирования и внедрения рационализаторских предложений, финансовые параметры функционирования субъекта хозяйственной деятельности (стр. 110 – 122);

- автор предложил подход к противодействию моббингу персонала в системе управления организационной культурой, включающий в себя такие основные направления, как формирование системы производственного наставничества, создание эффективной программы ротации пожилых сотрудников организации, совершенствование системы психологического консультирования персонала компании (стр. 124 – 131);

- автор сформировал процесс управления организационной культурой персонала компании, задействованного на условиях удаленной занятости, развитие которой является особенно актуальным в условиях преодоления последствий глобального пандемийного кризиса (стр. 135-141).

4. Замечания и недостатки по диссертации:

Несмотря на то, что основные задачи, поставленные в диссертационном исследовании, решены, а выводы и рекомендации носят обоснованный характер, следует отметить и ряд вопросов, требующих уточнения:

- в теоретической части работы автор противопоставляет организационную культуру и производственную инфраструктуру компаний, как основные факторы обеспечения деятельности компаний в условиях постиндустриальных и индустриальных социально-экономических отношений, соответственно. Было бы целесообразно более комплексно рассмотреть взаимосвязь производственной инфраструктуры и организационной культуры и их совместное влияние на обеспечение эффективности менеджмента в современных условиях хозяйствования.

- в п.2.2 работы (рис. 16) автор указывает на то, что, согласно социологическим исследованиям, в 2019 г. порядка 56% компаний экономики России имели организационную культуру авторитарного типа. Было бы целесообразно актуализировать такого рода данные для ситуации пандемийного кризиса 2020 – 2023 г.г. Является ли эффективным, по мнению автора, сохранение доминантного авторитарного типа организационной культуры управления в кризисных условиях хозяйствования?

- в исследовании упоминается важность межкультурной коммуникации в контексте глобализации, однако не хватает подробного анализа о том, как конкретно межкультурные различия влияют на организационную культуру и какие стратегии могут быть применены для управления этими различиями в многонациональных и мультикультурных организациях.

Выявленные недостатки и спорные моменты, тем не менее не умаляют общей научной и практической значимости диссертационного исследования.

5. Значимость для науки и производства, полученных автором диссертации результатов

В данном диссертационном исследовании разработаны предложения по формированию и развитию системы управления организационной культурой компаний, предложены элементы концепции повышения результативности ее использования в новых экономических условиях, определены факторы обес-

печения конкурентоспособности компаний на основании системного внедрения инструментария моделирования организационной культуры. Автор делает акцент на системности анализа организационной культуры субъектов хозяйствования, исследовании взаимосвязи различных блоков факторов повышения эффективности кадрового развития на основе рационализации организационной культуры, обосновании наиболее значимых направлений совершенствования разработки и внедрения новых механизмов управления организационной культурой различных групп персонала, в частности сотрудников, чей трудовой потенциал используется на удаленной основе.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в возможности использования выводов и рекомендаций автора для обоснования направлений долгосрочного устойчивого роста результативности использования кадрового потенциала в рамках систем менеджмента современных предприятий Российской Федерации.

6. Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации

Выводы и рекомендации автора могут быть использованы при дальнейшей разработке теории управления персоналом организации, методического инструментария комплексного исследования уровня эффективности организационной культуры, оценки влияния факторов повышения качества воспроизводства человеческого капитала, при формировании стратегических планов и программ развития российских компаний. Положения диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе, в рамках дисциплин «Корпоративный менеджмент», «Управление персоналом», «Управление производством», «Психология менеджмента».

7. Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

Несмотря на приведенные ранее замечания, положительно оценивая диссертацию Столярова Никиты Олеговича, полагаем, что представленная работа является самостоятельным завершенным научным трудом, содержащим научно обоснованные рекомендации и предложения по решению поставленных в диссертации актуальных задач формирования системы управления организационной

культурой. Содержание диссертации раскрывает тему исследования. Структура работы имеет строгую внутреннюю логику, отвечает задачам и позволяет достичь поставленной научно-практической цели. В работе использован и проанализирован значительный теоретический, статистический, эмпирический материал. Автореферат в полной мере отражает содержание диссертации.

Диссертационная работа удовлетворяет требованиям Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени кандидата наук, а её автор Столяров Никита Олегович заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Отзыв подготовил кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой региональной экономики и менеджмента Положенцева Юлия Сергеевна.

Отзыв на диссертационную работу «Управление развитием организационной культуры компании» обсужден и утвержден на заседании кафедры «Региональной экономики и менеджмента» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Юго-Западный государственный университет», протокол №8 от «15» декабря 2023 г.

Заведующий кафедрой региональной экономики и менеджмента,
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЮЗГУ», г. Курск)
кандидат экономических наук
(08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством), доцент

Юлия Сергеевна Положенцева
«15» 12 2023 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Юго-Западный государственный университет»
305040 Россия, г. Курск, ул. 50 лет Октября, д. 94
Телефон: +7 (4712) 22-26-46.
E-mail: REandM@rambler.ru

10, 0
15.12.2023