

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

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию Столярова Никиты Олеговича
“Управление развитием организационной культуры компании”, представ-
ленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по
специальности 5.2.6. Менеджмент.

Актуальность темы исследования

В обеспечении устойчивых темпов социально-экономического развития современных организаций различного масштаба и профиля особое значение играют процессы управления персоналом, рационального подбора кадров, организации их ротации в компаниях, обеспечения удовлетворительного социально-психологического климата в трудовых коллективах. Эффективность же развития систем управления персоналом организаций непосредственно зависит от качества формирования, внедрения и совершенствования систем управления организационной культурой.

По данным на начало 2023 г. средний уровень коэффициента текучести кадров в экономике Российской Федерации превысил 17,0%, что более чем в 1,5 раза выше значения данного показателя, например, по компаниям государств ЕС. Во многих организациях российской экономики распространены ситуации моббинга персонала, неоправданной дискриминации различных групп сотрудников и иные негативные явления, непосредственно вытекающие как из кросс-культурной дифференциации персонала, так и из недостаточности внимания руководства большинства компаний к вопросам формирования и внедрения научно обоснованных систем управления организационной культурой.

Следует отметить, что методология оценки и повышения эффективности систем управления организационной культурой субъектов хозяйствования не является в настоящее время в должной степени проработанной, характеризует-

ся наличием широкого спектра дискуссионных вопросов. Так, отсутствует общепризнанный подход к комплексной оценке уровня эффективности организационной культуры управления, выявлению наиболее значимых факторов ее повышения, обоснованию действенных организационно-экономических механизмов совершенствования организационной культуры в кризисных условиях.

В целом, актуальность темы диссертационного исследования Столярова Никиты Олеговича обуславливается необходимостью обоснования новых методов оценки и повышения эффективности системы управления организационной культурой, целесообразностью рационального использования факторов обеспечения эффективности организационной культуры компаний, оказывающих влияние на рост конкурентоспособности современных предприятий в целом, наличием нерешенных теоретических и методических проблем обоснования наиболее потенциально результативных моделей управления организационной культурой.

Научная новизна, обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Выводы и рекомендации автора в должной мере обоснованы, о чем свидетельствует исследование нормативно-правовых материалов по проблемам кадрового менеджмента, специальной литературы, в том числе зарубежной, в частности монографий и статей. Автор использовал обширную официальную статистическую информацию, программные материалы и финансовую отчетность российских компаний машиностроительного и энергетического секторов экономики. Для обоснования выводов и предложений в диссертационном исследовании использованы такие экономико-математические методы, как исследование динамики временных рядов, корреляционно-регрессионный анализ, метод построения нормативной системы социально-экономических показателей, характеризующих различные аспекты управления организационной культурой.

Научная новизна исследования проявляется в развитии теоретических положений и разработке методических рекомендаций по оценке и повышению эффективности процессов формирования и развития систем управления организационной культурой, а именно:

1. Автором уточнено содержание экономического понятия “организационная культура управления”. Новизна уточненного определения состоит в акцентировании взаимосвязи элементов организационной культуры с институциональной динамикой, в т.ч. системой формальных и неформальных норм развития организации, а также процессами формирования и модификации транзакционных издержек организационного характера (с. 12-17).

2. Разработана классификация видов управления организационной культурой субъектов хозяйствования 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. На основе разработанной автором классификации показано, что наиболее предпочтительная организационная культура современной среднестатистической компании должна быть превентивно управляемой, интегративной и инновационной (с.42-48).

3. Автором аргументирован подход к рациональному сочетанию стадий развития компании, рассматриваемых в парадигме S-образной кривой функционирования, и удельных затрат на цели развития системы управления организационной культурой. Предложенный подход является более продуктивным по сравнению с традиционно представленными в специальной литературе вариантами модификации организационной культуры в соответствии с изменениями стадий жизненного цикла компании (с.52-56).

4. Обоснован метод оценки характера влияния затрат на цели развития системы управления организационной культуры на параметры финансово-экономической результативности деятельности предприятия. Апробация данного метода на материалах АО “МКЗ” за 2012 – 2020 г.г. позволила обосновать наиболее приоритетные мероприятия по совершенствованию системы управления организационной культурой данного предприятия приборостроительной отрасли промышленности Российской Федерации (с. 94 – 110).

5. Обоснована, посредством модификации общей методологии НСП И.М., Сыроежина, методика комплексной оценки эффективности системы управления организационной культурой, которая позволяет комплексно и объективно количественно оценить эффективность развития системы управления организационной культуры субъекта хозяйствования. Достоинством методики является рассмотрение в единой системе координат как параметров организационной культуры, так и основных финансово-экономических показателей деятельности компании, таких как прибыль, выручка, численность персонала и др. (с.111 – 122).

6. Предложен 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, включение в штат организации квалифицированного психолога (профессиональной психологической службы – для крупных организаций) (с.123 – 130).

7. Сформирован процесс управления организационной культурой персонала компании, задействованного на условиях удаленной занятости, позволяющий максимально полно интегрировать такого рода специалистов в систему норм и ценностей развития компании и обеспечить на данной основе комплексные условия для обеспечения долгосрочного устойчивого роста производительности их труда (с.133 – 138).

Выявленные недостатки исследования

Наряду с отмеченными положительными сторонами в диссертации Столярова Никиты Олеговича имеются определенные спорные моменты:

1). В п. 3.3 работы автор аргументирует необходимость разработки и внедрения этического кодекса в состав систем управления организационной культурой современных компаний РФ. Следует отметить, что определенный круг отечественных организаций уже имеют такого рода кодексы, но они носят, как правило, достаточно формальный характер. Каким образом можно повысить уровень фактической социально-экономической эффективности предлагаемых к внедрению в практику менеджмента этических корпоративных кодексов?

2). В системе координат предлагаемой автором методики (п. 3.1) утверждается, что наиболее значимым приоритетом управления организационной культурой является снижение количества внутриорганизационных конфликтов. Вместе с тем в некоторых случаях конфликты между различными группами компании являются источниками прогрессивного развития, генераторами новых организационных и инновационных решений; их наличие стимулирует руководство фирм к обоснованию и внедрению новых подходов к управленческой деятельности, к рационализации механизмов воздействия на развитие организационной культуры и т.п.

3). В работе много внимания уделяется теоретическим аспектам организационной культуры, однако кажется, что не хватает практических примеров успешного внедрения изменений в организационную культуру. Было бы полезно включить кейс-стади или практические примеры, демонстрирующие, как компании в действительности используют различные механизмы для улучшения своей организационной культуры и повышения общей эффективности.

Указанные недостатки непринципиальны и не оказывают существенного влияния на общую положительную оценку результатов исследования.

Практическая значимость полученных результатов

Выводы и рекомендации автора могут использоваться при разработке планов и программ повышения эффективности управления организационной культурой предприятий различного профиля экономики Российской Федерации, а также при формировании государственной стратегии стимулирования прогрессивных изменений в сфере организационного менеджмента в экономике и промышленности. Положения диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе в рамках дисциплин экономического и управленческого профиля.

Соответствие содержания диссертации указанной специальности

Содержание диссертационного исследования в полной мере соответствует выбранной теме. Структура диссертации соответствует поставленным задачам, раскрывает их в логической последовательности, обстоятельно, на достаточно высоком научном уровне. Автореферат в полной мере соответствует содержанию диссертации.

В теоретической части исследования автором подробно рассмотрена научная дискуссия по поводу сущности и содержания организационной культуры, основных факторов и условий обеспечения ее эффективности; на основе критического анализа специальной литературы уточнено определение понятия “организационная культура”; выделены особенности использования различных методических подходов к оценке эффективности организационной культуры управления персоналом в современных условиях хозяйствования; систематизированы основные достоинства и недостатки классических и современных моделей кросс-культурного управления персоналом.

Во второй главе автор произвел сравнительный анализ организационной культуры компаний Российской Федерации, США и Японии, выявил основные тенденции менеджмента организационной культуры, представил результаты социологического исследования проблем развития персонала организаций РФ и обосновал необходимость формирования комплексных моделей управления организационной культурой, аргументировал метод оценки рациональности формирования затрат на цели развития организационной культуры субъектов хозяйствования.

В третьей главе диссертационного исследования аргументированы:

- методика комплексной оценки эффективности системы управления организационной культурой;
- авторский подход к минимизации негативных последствий моббинга персонала в рамках менеджмента организационной культуры;
- концепция формирования специфической организационной культуры сотрудников компаний, чей трудовой потенциал используется на основании механизмов удаленной занятости.

В данной главе работы осуществлена апробация выводов и рекомендаций автора на материалах ряда предприятий приборостроительного и энергетического секторов экономики России.

Заключение

В целом, положительно оценивая диссертацию Столярова Никиты Олеговича, выполненную на тему «Управление развитием организационной культуры компании», мы считаем, что эта работа является самостоятельным завершен-

ным научным трудом, содержащим научно обоснованные рекомендации и предложения по решению поставленных в диссертации исследовательских задач.

Диссертационная работа, выполненная на тему «Управление развитием организационной культуры компании» полностью соответствует п.9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842, а ее автор, Столяров Никита Олегович, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Доцент кафедры менеджмента экономического факультета,
канд. экон. наук, доцент



Вавилина А.В.

Вавилина Алла Владимировна,
кандидат экономических наук, доцент.

Место работы: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»,
доцент кафедры менеджмента экономического факультета.

Адрес места работы: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6, каб.: 106.

Рабочий тел.: +7 (495) 787-38-03 доп.: 2460.

E-mail: Vavilinaalla@mail.ru

«18» декабря 2023 г.

Подпись Вавилиной А.В. заверяю:

Ученый секретарь экономического факультета
Российского университета дружбы народов
им. Патриса Лумумбы



Е.Ц. Норбоева