

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

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

1. Актуальность темы диссертационного исследования

Проблема формирования и совершенствования организационной культуры современных компаний является многоаспектной, включающей решение вопросов по модернизации принципов управления персоналом, развитию человеческого потенциала сотрудников, внедрению технологических, управленческих, информационных и иных типов инноваций в процесс кадрового менеджмента. Необходимо отметить, что на практике в деятельности отечественных предприятий различные направления повышения эффективности управления организационной культурой должным образом не сбалансированы. Так, зачастую имеет место экономия предприятий на инвестициях в развитие человеческого и интеллектуального капитала сотрудников, на организации корпоративного образования и психологического консультирования персонала.

Актуальность темы диссертационного исследования обуславливается негативными последствиями эпидемиологического кризиса 2020-2022 гг. и необходимостью концептуального переосмысления функций менеджмент в условиях внедрения искусственного интеллекта и цифровизации множества организационных, технологических и производственных процессов.

В этой связи диссертация Столярова Никиты Олеговича, направленная на рассмотрение теоретических основ формирования системы управления организационной культурой, обоснование методического инструментария комплексной оценки уровня его социально-экономической эффективности, разра-

ботку рекомендаций по повышению эффективности управления организационной культурой современных компаний на основе результатов системного экономического анализа, представляется весьма актуальной.

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

Теоретической основой для выполнения диссертации послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам формирования и развития организационной культуры, выбора методов оценки эффективности организационной культуры, обоснования организационно-экономических механизмов ее совершенствования.

Привлечение в качестве исходной информации данных Федеральной службы государственной статистики РФ, финансовой отчетности и программных материалов развития ряда российских компаний, широкого круга нормативно-правовых материалов способствует повышению степени обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

В теоретической части исследования автор произвел сравнительный анализ позиций российских и зарубежных ученых по вопросам сущности и содержания процесса формирования организационной культуры, достоинств и недостатков использования отдельных методов оценки уровня ее финансово-экономической эффективности. На основании критического исследования различных подходов автор уточнил содержание экономического понятия «организационная культура», показал его отличие от близких по смыслу категорий теории менеджмента (с. 10-16). Существенное внимание в первой главе диссертации уделяется рассмотрению проблем формирования кросс-культурных моделей управления персоналом организации с позиций институционального и неинституционального подходов (с.24-32). Автор дополнил классификацию признаков видов организационной культуры субъектов хо-

зайствованию по ряду значимых экономических и управленческих признаков (с. 42-48).

Во второй главе исследования рассмотрены тенденции и проблемы развития организационной культуры компаний РФ, выявлены основные отличия реформирования систем менеджмента персонала от сходных процессов, имеющих место в компаниях США, Японии, ряда других государств (с. 68-78). Автор приводит данные социологического исследования основных факторов развития организационной культуры персонала российских компаний (с. 81-87). Существенный материал данной главы посвящен аргументации необходимости совершенствования аналитического инструментария исследования организационной культуры компаний и ее апробации на материалах организаций машиностроительного сектора экономики России (с. 92-107)

В третьей главе работы автор обосновывает содержание предлагаемой методики комплексной оценки эффективности системы управления организационной культурой, производит ее апробацию на материалах АО «МКЗ» и ООО «ЭнергоАудит» (с. 111-122), обосновывает подход к минимизации негативного влияния моббинга персонала в системе управления организационной культурой (с. 124-131), аргументирует последовательность внедрения данного подхода в деятельность российских компаний, приводит рекомендации по совершенствованию формирования и развития организационной культуры персонала, привлекаемого на условиях удаленной занятости, что особенно актуально в контексте вероятного сценария длительного развития пандемийного макроэкономического кризиса (с. 133-138).

В целях комплексного решения поставленных в диссертации задач автор использовал широкий спектр общенаучных и междисциплинарных методов научного познания. Достоинством работы является то, что автор в процессе исследования проблем формирования и развития организационной культуры управления персоналом компаний применил методы, относящиеся к различным областям экономико-математического моделирования: исследование официальной статистики, финансовый анализ, корреляционно-

регрессионный анализ, метод анализа эластичности, метод построения нормативной системы показателей (НСП) и др.

3. Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

Основные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, отличаются научной новизной, которая состоит в разработке методического инструментария формирования рациональной организационной культуры современных компаний.

Научной новизной обладают следующие полученные соискателем результаты:

1. Уточнено содержание организационной культуры управления компании, как экономического понятия (с.12-18). В рамках предлагаемого определения отражены черты сходства и различия организационной культуры от близких по содержанию категорий современной теории управления.

2. Представлены новые признаки классификации видов управления организационной культурой (с. 42-48). Использование данных признаков позволяет более корректно сформировать комплексные модели управления организационной культурой персонала современных компаний в зависимости от особенностей кадрового потенциала последних, общей стратегии развития, финансовых возможностей и ограничений развития систем кадрового менеджмента и иных факторов.

3. Предложен подход к рациональному сочетанию стадий развития компании, рассматриваемых в парадигме S-образной кривой функционирования, и удельных затрат на цели развития системы управления организационной культурой (с. 52-58). Позволяющий рационализировать процесс менеджмента организационной культурой в зависимости от стадий жизненного цикла компании и имеющихся возможностей и ограничений финансового характера.

4. Обоснован метод оценки характера влияния затрат на цели развития системы управления организационной культурой на параметры финансово-

экономической результативности деятельности предприятия (с. 94-110). Данный метод позволяет определить направления совершенствования системы управления организационной культурой с точки зрения повышения эластичности влияния последней на динамику производительности труда, рентабельности и инновационной активности.

5. Обоснована методика комплексной оценки эффективности системы управления организационной культурой, которая позволяет комплексно и объективно количественно оценить эффективность развития системы управления организационной культуры субъекта хозяйствования на основании синтеза как показателей, характеризующих как собственно различные аспекты проявления организационной культуры, так и финансово-экономических характеристик деятельности (с. 110-122).

6. Аргументирован подход к противодействию моббингу персонала в системе управления организационной культурой (с. 124-131). Внедрение данного подхода в практику менеджмента позволит уменьшить вероятность нерациональной дискриминации ряда групп персонала современных организаций и обеспечить на данной основе повышение уровня социально-экономической эффективности развития организационной культуры субъектов хозяйствования в целом.

7. Сформирован процесс управления организационной культурой персонала компании, задействованного на условиях удаленной занятости (с.133-138). Апробация данного процесса представляется особенно актуальной в рамках сложившейся финансово-экономической ситуации длительного развития пандемийного кризиса.

Достоинством работы является широкая апробация полученных результатов. Теоретические и методологические выводы доведены до конкретных методических рекомендаций и используются в компаниях энергетического сектора ООО «ЕнисейЭнергоСервис» и ООО «ЭнергоАудит». Полученные результаты могут быть использованы при преподавании таких дисциплин, как «Управление персоналом», «Психология менеджмента», «Кросс-культурный менеджмент».

4. Недостатки диссертационного исследования

Вместе с тем следует отметить ряд недостатков, выделенных в процессе знакомства с представленной к защите диссертацией:

- Предлагаемая автором концепция совершенствования организационной культуры требует достаточно существенных затрат на цели внедрения и развития системы производственного наставничества, организацию корпоративного образования, психоаналитическое консультирование персонала за счет средств компании. Возможно ли эффективное внедрение предлагаемой автором модели в систему менеджмента относительно небольших компаний, имеющих существенные ограничения в части финансирования новых мероприятий в области развития персонала?

- В состав рекомендаций по совершенствованию системы управления организационной культурой управления компаниями включен фактор противодействия моббингу сотрудников (с. 123-129). Следовало бы более подробно охарактеризовать проблемы моббинга персонала в теоретической части диссертационного исследования. Какие из вариантов моббинга наиболее характерны для российских компаний на современном этапе социально-экономического развития?

- Вызывает научно-практический интерес сформированная автором модель факторного анализа удельных затрат на цели развития организационной культуры компании (п. 2.3). Вместе с тем в состав факторных переменных данной модели включен только один внешний финансовый параметр – уровень инфляции в экономике (фактор Inf). По нашему мнению, следовало бы расширить спектр факторных переменных посредством включения в их состав таких значимых финансовых параметров, как, например, валютный курс или динамика биржевого индекса развития финансового рынка.

Отмеченные недостатки не снижают значимости проведенного Столяровым Никитой Олеговичем диссертационного исследования, достоверности полученных научных и практических результатов.

5. Соответствие диссертации и автореферата требованиям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

Представленная к защите диссертационная работа является научно-квалификационным исследованием, соответствующим критериям актуальности, целостности, внутреннего единства построения логики разделов и соответствия результатов поставленным задачам. Приведенные результаты можно классифицировать как новые, обоснованные и имеющие практическое и научное значение. Автореферат диссертации отвечает предъявляемым требованиям.

Таким образом, диссертация Столярова Никиты Олеговича на тему «Управление развитием организационной культуры компании», является завершенным и самостоятельным исследованием, полностью соответствует требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ № 842 от 24.09.2013 г. (в действующей редакции), а ее автор, Столяров Никита Олегович, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Доктор экономических наук, доцент,
заведующий кафедрой коммерции и сервиса

Тхориков Б.А.

Тхориков Борис Александрович,
доктор экономических наук, доцент.

Место работы: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»,
заведующий кафедрой коммерции и сервиса.

Адрес места работы: 119071 г. Москва, ул. Малая Калужская, д.1, каб. 1335
Рабочий тел.: 8 (495) 811-01-01 доб. 1043

E-mail: tkhorikov-ba@rguk.ru

«28» декабря 2023 г.

Тхориков Б.А.

О.В. Сироткина