

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 24.2.372.11,
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г. В. ПЛЕХАНОВА» МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО
ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА
НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 1 февраля 2024 г. № 2

О присуждении Столярову Никите Олеговичу, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Управление развитием организационной культуры компании» по специальности 5.2.6. Менеджмент (экономические науки) принята к защите 9 ноября 2023 г. (протокол заседания № 24) диссертационным советом 24.2.372.11, созданным на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 115054, г. Москва, Стремянный пер., д. 36; диссертационный совет создан приказом № 1379/нк от 28.10.2022.

Соискатель Столяров Никита Олегович, 26 сентября 1994 года рождения, в 2018 году окончил федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» с присуждением степени магистра по направлению 38.04.02 «Менеджмент» (диплом ААК 1602115, регистрационный номер 32t-0124-31w от 30 июня 2018 г.)

В 2018 г. Столяров Никита Олегович поступил и в 2021 г. окончил очную аспирантуру федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова» по направлению подготовки 38.06.01 Экономика с присвоением квалификации «Исследователь. Преподаватель-исследователь». Кандидатские экзамены сданы, дубликат диплома об окончании аспирантуры № 107734 0152014, регистрационный номер 73, дата выдачи 30 июня 2023 г.

Столяров Никита Олегович работает ассистентом кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре теории менеджмента и бизнес-технологий федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук Петренко Елена Степановна, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», кафедра менеджмента спорта и активного досуга, профессор.

Официальные оппоненты:

Тхориков Борис Александрович, доктор экономических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет имени А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», кафедра коммерции и сервиса, заведующий кафедрой;

Вавилина Алла Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», кафедра менеджмента, доцент,
дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Юго-Западный государственный университет», г. Курск, в своём положительном отзыве, подписанном Положенцевой Юлией Сергеевной, кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой региональной экономики и менеджмента, и утверждённом Пахомовой Екатериной Геннадиевной, кандидатом технических наук, доцентом, проректором по научной работе и международной деятельности, указала, что представленная диссертационная работа удовлетворяет требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор Столяров Никита Олегович заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Соискатель имеет 16 опубликованных работ, в том числе, по теме диссертационного исследования опубликовано 10 научных работ общим объемом 7,37 печ. л. (авторских – 6,17 печ. л.), в том числе 7 научных работ общим объемом 5,39 печ. л. (авторских – 4,72 печ. л.) опубликованы в рецензируемых научных изданиях, 1 статья в объеме 1,06 печ. л. (авторских – 0,53 печ. л.) проиндексирована в международной базе данных Scopus.

Опубликованные работы освещают вопросы, непосредственно связанные с результатами диссертационного исследования, и отражают его новизну, а именно содержат предложения по развитию методических положений в области оценки эффективности системы управления организационной культурой, а также предложения и научно обоснованные рекомендации по совершенствованию управления организационной культурой отечественных компаний.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Столяров, Н. О. Диалектико-инклюзивный подход к управлению организационной культурой современных экосистем / Н. О. Столяров. – Текст: электронный // Креативная экономика. – 2022. – Т. 16, № 9. – С. 3515–3528. – ISSN 1994–6929. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=49710053> (дата обращения: 20.04.2023). – 0,70 печ. л.

2. Столяров, Н. О. Инструменты противодействия моббингу персонала в системе управления организационной культурой / Н. О. Столяров. – Текст: электронный // Экономика, предпринимательство и право. – 2022. – Т. 12, № 10. – С. 2885–2894. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49710053> (дата обращения: 20.04.2023). – 0,56 печ. л.

3. Столяров, Н. О. Направления влияния кризиса, обусловленного пандемией коронавируса, на организационные отношения и организационную культуру / Н. О. Столяров. – Текст: электронный // Креативная экономика. – 2021. – Т. 15, № 3. – С. 917–928. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45600401> (дата обращения: 21.04.2023). – 0,59 печ. л.

4. Столяров, Н. О. Развитие методического инструментария оценки эффективности организационной культуры управления / Н. О. Столяров. – Текст: электронный // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Т. 7, № 2. – С. 247–256. – URL: <https://1economic.ru/journals/lim/archive/100697> (дата обращения: 21.04.2023). – 0,58 печ. л.

5. Столяров, Н. О. Развитие механизмов управления организационной культурой в условиях преодоления последствий глобального кризиса, вызванного пандемией COVID-19 / Н. О. Столяров. – Текст: непосредственный // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Т. 7, № 3. – С. 393–404. – 1,40 печ. л.

6. Столяров, Н. О. Роль концептуальной модели в решении проблем управления организационной культурой компаний / Н. О. Столяров. – Текст: электронный // Креативная экономика. – 2022. – Т. 16, № 10. – С. 3879–3890. –

– URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49846468> (дата обращения: 18.04.2023). – 0,56 печ. л.

7. Столяров, Н.О. Сущность организационной культуры как экономического понятия / Н.О. Столяров. – Текст: непосредственный // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2022. – Т. 5, № 12. – С. 60–66. – 0,43 печ. л.

Недостовверных 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 8 положительных отзывов:

1. Из федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет», от доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры экономики и управления предприятиями и производственными комплексами Ткаченко Елены Анатольевны. Отзыв положительный. Замечание: В данном исследовании обсуждаются затраты на управление организационной культурой, но не включаются издержки на формирование заработной платы. Такой подход требует более глубокого обоснования, поскольку заработная плата является важной составляющей организационной культуры и ее влияния на мотивацию и лояльность сотрудников.

2. Из федерального государственного автономного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет», от доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой общего менеджмента Института управления, экономики и финансов Палей Татьяны Феликсовны. Отзыв положительный. Замечания: 1) Вызывает вопрос уточненное автором определение организационной культуры, где не вполне ясно, какие именно институциональные возможности и ограничения оказывают наиболее значимое влияние на управление организационной культурой. 2) Было бы интересно увидеть более глубокий анализ взаимосвязи

транзакционных издержек с организационной культурой, основанный на материале, представленном в автореферате.

3. Из федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт проблем управления им. В. А. Трапезникова Российской академии наук, от доктора экономических наук, доцента, главного научного сотрудника лаборатории экономической динамики и управления инновациями Ратнер Светланы Валерьевны. Отзыв положительный. Замечания: 1) Диссертационное исследование оставляет открытыми некоторые вопросы, в частности роль внешних консультантов в управлении организационной культурой. Вопрос о целесообразности привлечения внешних специалистов и оценка связанных с этим рисков могли бы добавить ценности исследованию, учитывая сложность и многоаспектность темы. 2) Дальнейшее исследование влияния цифровизации на организационную культуру могло бы пролить свет на новые вызовы и возможности для менеджмента.

4. Из федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт проблем региональной экономики Российской академии наук, от кандидата экономических наук, научного сотрудника лаборатории комплексного исследования пространственного развития регионов Росляковой Натальи Андреевны. Отзыв положительный. Замечания: 1) В исследовании уделено внимание влиянию цифровизации на организационную культуру, однако не хватает конкретных примеров и рекомендаций по адаптации культурных практик в условиях цифровой трансформации. Каким образом цифровые технологии могут быть интегрированы в организационную культуру, и какие конкретные шаги могут быть предприняты для обеспечения гармоничного сочетания традиционных ценностей и инноваций? 2) В исследовании акцентируется внимание на важности институциональных факторов в управлении организационной культурой. Однако кажется, что недостаточно уделено внимания влиянию изменений в глобальной экономической и политической среде на организационную культуру. В условиях быстро меняющегося мира, где компании сталкиваются с новыми

вызовами, такими как цифровая трансформация, устойчивое развитие и геополитические изменения, как организационная культура может адаптироваться и оставаться актуальной для этих вызовов?

5. Из Esil University (Республика Казахстан), от кандидата экономических наук, доцента, директора Центра социально-экономических исследований Улыбышева Дмитрия Николаевича. Отзыв положительный. Замечание: Автор проводит глубокий анализ американских и японских подходов к управлению организационной культурой. Однако стоило бы более подробно изучить, какие элементы этих подходов могут быть адаптированы и применены в российском контексте. Такой анализ помог бы укрепить практическую значимость работы и предложить российским компаниям эффективные стратегии управления своей организационной культурой в условиях глобализации.

6. Из федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный технический университет», от доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры экономики и предпринимательства Шаховской Ларисы Семеновны. Отзыв положительный. Замечания: 1) При анализе организационной культуры в рамках советской школы управления, в автореферате утверждается, что термин «организационная культура» не использовался в СССР. Возникает вопрос, какие именно синонимы этого понятия применялись в советской модели управления и какие элементы советской школы могут быть применены в современных условиях для управления организационной культурой. 2) В автореферате при исследовании методов оценки эффективности организационной культуры представлен достаточно широкий круг методов её оценки, однако следовало бы провести апробацию этих методов на материалах конкретных компаний для демонстрации их практической применимости и эффективности в современных условиях.

7. Из федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный

университет (национальный исследовательский университет)», от доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры менеджмента Кузменко Юлии Геннадьевны. Отзыв положительный. Замечания: 1) Не вполне понятно из текста автореферата, учитывались ли факторы, не связанные напрямую с управлением организационной культурой? 2) Как можно убедиться в том, что улучшение финансово-экономических показателей эффективности компании было результатом именно инвестиций в организационную культуру, а не воздействия внешних или не связанных с ней факторов?

8. Из федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», от кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры менеджмента и маркетинга Плотникова Андрея Викторовича. Отзыв положительный. Замечания: 1) На 14 странице предложена классификация видов управления организационной культурой в современных условиях (табл. 1), состоящая из признаков и видов управления. Автору следовало бы при составлении классификации проанализировать признаки, относящиеся к уровням вовлеченности сотрудников в процесс управления организационной культурой. 2) В механизме управления организационной культурой для удаленно работающих сотрудников (стр. 27, рис.2), применение KPI и OKR одновременно может вызывать конфликт целей, при этом автореферат не разъясняет, как эффективно интегрировать оба этих подхода.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается наличием опыта, компетенций и публикаций по предметной области исследования, а также их соответствием требованиям, предъявляемым к оппонентам и ведущей организации, на основании пунктов 22 и 24 Положения о присуждении ученых степеней.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

осуществлено обогащение концепции управления организационной культурой компании как фактора обеспечения эффективности и устойчивости ее социально-экономического развития, развивающее научные представления об управленческих отношениях и ресурсах, необходимых для совершенствования системы управления организационной культурой отечественных компаний в условиях цифровой трансформации производства;

уточнено содержание понятия «организационная культура», раскрывающее ее институциональную и экономическую роль, а также учитывающее комплексное взаимодействие социальных норм, производственных процессов и затрат, влияние внешних и внутренних факторов с целью обеспечения устойчивости развития компании;

предложен авторский подход к комплексной оценке развития организационной культуры, позволяющий определить и количественно оценить закономерность между уровнем ее развития и наиболее значимыми параметрами социально-экономической результативности деятельности компании, что обеспечивает повышение эффективности управления компанией за счет превентивного противодействия производственным конфликтам, текучести кадров и другим негативным тенденциям в трудовых отношениях;

разработана авторская концептуальная модель управления организационной культурой, отличающаяся применением расширенного структурно-логического моделирования сложных систем и позволяющая осуществлять организационное развитие компании за счет системной реализации функций управления организационной культурой;

предложен метод оценки влияния целевых затрат, направленных на развитие организационной культуры, на параметры социально-экономической результативности деятельности компании путем применения интегрального показателя оптимизации расходов и оценки эластичности степени влияния удельных затрат системы управления организационной культурой на показатели рентабельности, производительности труда и инновационной

активности, применение авторского метода позволит компании определять приоритетные направления развития;

представлена авторская методика комплексной количественной оценки эффективности управления организационной культурой, представляющая авторскую адаптацию метода факторного анализа с применением в единой системе показателей различных аспектов воспроизводства организационной культуры, приоритетных направлений и резервов повышения эффективности организационной культуры. Методика позволяет осуществлять репрезентативное сравнение эффективности развития организационной культуры различных по масштабу деятельности и отраслевой принадлежности компаний.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны теоретико-методические положения об усилении роли организационной культуры в производственном процессе в условиях цифровой трансформации производства и создании продуктов, основанных на использовании новых знаний, что расширяет представления об исследуемом явлении;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс базовых методов анализа, синтеза, научной абстракции, классификации, а также методов эмпирического исследования, статистического анализа, математического моделирования;

раскрыты противоречия между усиливающейся ролью организационной культуры в современных условиях и отсутствием релевантных методов для количественной оценки ее влияния на ключевые параметры экономической результативности компаний;

предложен комплекс авторских аргументов, подтверждающих рост уровня цифровизации производственных процессов и трансформацию традиционной институциональной роли организационной культуры в экономическую, что особенно актуально в условиях развития дистанционной занятости, а также в отраслях высоких технологий, где организационная культура становится ключевым фактором производства;

проведена модернизация существующего методического инструментария превентивного управления процессами развития организационной культуры, заключающаяся в разработке механизма управления организационной культурой персонала, задействованного на условиях удаленной занятости и положения по противодействию моббингу (социально-психологической дискриминации) сотрудников компаний в период организационных изменений;

определены взаимосвязи между затратами, направленными на развитие организационной культуры, и параметрами экономической эффективности компании, что позволяет на основе количественной оценки этих зависимостей определять приоритеты управления, соответствующие типам организационной культуры.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены в практическую деятельность авторские методики оценки эффективности развития процесса управления организационной культурой и инструменты управления персоналом, задействованным на условиях удаленной занятости в компании ООО «ЭнергоАудит» и ООО «ЕнисейЭнергоСервис». Результаты исследования также внедрены при создании методического обеспечения программ инкубатора и акселератора для высокотехнологичных предпринимателей в Казахстане (г. Алма-Ата, ТОО «Center AT»);

определены возможности и перспективы использования полученных результатов и авторских методических положений в практической деятельности организаций вне зависимости от сферы их деятельности, а также направления дальнейших научных исследований по управлению организационной культурой;

представлены практические рекомендации по применению инструментария диагностики системных угроз деформации организационной культуры в условиях цифровизации производства персонала, позволяющие

превентивно противодействовать деструктивным тенденциям и предотвращать конфликты, а также предложения по дальнейшему совершенствованию организационной культуры компаний.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных фактах и согласуется с опубликованными эмпирическими данными в области организационной культуры, менеджмента, управления человеческими ресурсами;

идея базируется на анализе практики и обобщении опыта управления организационной культурой передовых отечественных и зарубежных организаций;

проведено сравнение данных авторского исследования и данных, полученных ранее в исследованиях организационной культуры;

установлено качественное совпадение результатов диссертационного исследования с оценками степени влияния организационной культуры, методов обучения, развития и стимулирования персонала на инициативное поведение, представленными в независимых отечественных и зарубежных публикациях;

использованы общенаучные методы исследования, включая методы логики, анализа и синтеза, аналогии, методы обобщения и группировки, индукции и дедукции, а также специальные математические методы.

Личный вклад соискателя состоит в его непосредственном участии в постановке цели и задач диссертационного исследования; разработке методических положений; получении, обработке и интерпретации эмпирических данных, выполненных лично автором; разработке методического инструментария управления организационной культурой; формулировании выводов и рекомендаций для практического использования в организации; личном участии в проведении апробации результатов исследования; подготовке основных публикаций по выполненной работе.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания: о необходимости дальнейшего исследования вопросов управления развитием организационной культуры компании; о важности разработки

методического и практического инструментария управления организационной культурой в условиях удаленной занятости персонала, а также с учетом отечественного опыта управления и необходимости преодоления негативных воздействий внешней среды.

Соискатель Столяров Н.О. ответил на задаваемые ему в ходе заседания вопросы и привел собственную аргументацию полученных научных результатов в области менеджмента.

На заседании 1 февраля 2024 г. диссертационный совет принял решение присудить Столярову Никите Олеговичу учёную степень кандидата экономических наук за решение научной задачи, связанной с развитием теоретико-методологических положений и формированием научно-практических рекомендаций по совершенствованию системы управления развитием организационной культуры современных компаний.

Диссертационное исследование соответствует требованиям п. 9–14 Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 13 человек, из них 8 докторов наук по специальности 5.2.6. Менеджмент, участвовавших в заседании, из 16 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за – 13, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель
диссертационного совета
24.2.372.11
доктор экономических наук,
профессор

Кулапов
Михаил Николаевич

Учёный секретарь
диссертационного совета
24.2.372.11
кандидат экономических

Манахов
Сергей Владимирович

2 февраля 2024 г.