

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ОБЪЕДИНЕННОГО ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА
99.2.105.02, СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»,
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ», ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО» МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО
ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК**

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 27.12.2023 г. № 7

О присуждении Нигматуллину Альмиру Рафаэлевичу, гражданину РФ, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация на тему «Функционально-ориентированный подход к управлению организационной культурой предприятия», по специальности 5.2.6 – Менеджмент принята к защите 26 октября 2023 г. (протокол заседания № 5) диссертационным советом 99.2.105.02, созданным на базе ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее – объединенный диссертационный совет 99.2.105.02) (344003, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1; 443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, д. 244; 295007, г. Симферополь,

пр. академика Вернадского, 4, приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 06.02.2023 г. № 110/нк).

Соискатель Нигматуллин Альмир Рафаэлевич, 1988 года рождения, в 2010 году окончил государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарский государственный технический университет» с присуждением квалификации «Менеджер» по специальности «Государственное и муниципальное управление».

В настоящее время работает младшим научным сотрудником научно-исследовательского сектора кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент» Института инженерно-экономического и гуманитарного образования ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет».

Диссертация выполнена на кафедре «Экономика промышленности и производственный менеджмент» Института инженерно-экономического и гуманитарного образования ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, доцент Васильчиков Алексей Валерьевич, ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», Институт инженерно-экономического и гуманитарного образования, директор.

Официальные оппоненты:

Гуськова Надежда Дмитриевна, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарева», Экономический институт, профессор кафедры менеджмента;

Лымарева Ольга Александровна, кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», экономический факультет, доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа –

Югры «Сургутский государственный университет» (г. Сургут) в своем положительном отзыве, подписанном Ширинкиной Еленой Викторовной, доктором экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой менеджмента и бизнеса, утвержденном проректором по науке и технологиям Оствальдом Романом Вячеславовичем, кандидатом химических наук, доцентом, указала, что тема диссертационного исследования Нигматуллина А.Р. является актуальной для экономики и значимой с научной и практической точки зрения, представляет собой логически завершенный научный труд, содержит решение научной задачи по управлению организационной культурой предприятия на основе функционально-ориентированного подхода, имеющей значение для развития теории и практики менеджмента.

В отзыве отмечено, что диссертационная работа соответствует требованиям, которые предъявляются к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук пунктами 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842.

Соискатель имеет 17 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 14 работ, из них в рецензируемых научных изданиях из перечня ВАК Министерства науки и высшего образования РФ опубликовано 5 работ.

Наиболее значительные научные работы: 1. Нигматуллин, А. Р. Управление эффективностью деятельности организации на различных уровнях организационной культуры / А. Р. Нигматуллин. – Текст : электронный // Российский экономический интернет-журнал. – 2021. – № 4. – URL : <https://erej.ru/upload/iblock/e7b/e7b1c4cfa927a1dfe82ff5a7dd1fe26b.pdf> (0,81 п.л.). 2. Нигматуллин, А. Р. Влияние типов организационной культуры на технологические инновации / А. Р. Нигматуллин. – Текст : непосредственный // Финансовый бизнес. – 2021. – № 12 (222). – С. 64–68. (0,71 п.л.). 3. Васильчиков, А. В. Моделирование процесса управления организационной культурой на предприятиях топливно-энергетического комплекса / А. В. Васильчиков, А. Р. Нигматуллин. – Текст : непосредственный // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. – 2022. – Т. 13. – № 2. –

С. 15– 22. (0,88 п.л. / 0,44 п.л.). 4. Васильчиков, А. В. Влияние организационной культуры и лидерства на антикризисное управление организацией / А. В. Васильчиков, А. Р. Нигматуллин. – Текст : непосредственный // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 1 (138). – С. 1334–1337. (0,56 п.л. / 0,28 п.л.). 5. Нигматуллин, А. Р. Концептуальные основы формирования организационной культуры предприятий топливно-энергетического комплекса / А. Р. Нигматуллин. – Текст : непосредственный // Экономические науки. – 2022. – № 217. – С. 515–519. (0,48 п.л.). 6. Нигматуллин, А. Р. Методика количественной оценки уровня организационной культуры предприятия / А. Р. Нигматуллин. – Текст : непосредственный // Маркетинг и логистика в системе конкурентоспособного бизнеса : сб. материалов VIII науч.-практ. конф. молодых уч., асп., студ., (г. Симферополь, 31 мая 2021 г.). – Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 84–89. (0,21 п.л.).

На диссертацию и автореферат поступили следующие отзывы (все отзывы положительные) от: **1. д.э.н., профессора Головиной Татьяны Александровны**, заведующего кафедрой менеджмента и управления персоналом Среднерусского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Орел), у которой в результате ознакомления с авторефератом возникли следующие замечания: во-первых, на стр. 10 автореферата дано определение функционально-ориентированного подхода к управлению организационной культурой предприятия. Не понятно, кто является «заинтересованными сторонами» в этом определении?; во-вторых, по какому принципу были выбраны интервальные значения в табл. 1 автореферата на стр. 14; **2. д.э.н., доцента Ползуновой Натальи Николаевны**, заведующего кафедрой менеджмента и маркетинга Института экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» (г. Владимир), которая в качестве замечания к диссертационной работе отмечает, что на стр. 3-4 автореферата достаточно подробно представлена степень разработанности научной проблемы по всем аспектам диссертации, кроме одного – функционально-ориентированного

подхода к управлению организационной культурой. Также не совсем понятно, недостаточная проработанность каких вопросов требует дополнительного исследования в диссертации?;

3. д.э.н., доцента Геращенко Татьяны Михайловны, проректора по качеству и аккредитации ФГБОУ ВО «Брянский государственный технический университет» (г. Брянск), в качестве замечаний отметившая следующее: является ли предложенная методика количественной оценки уровня организационной культуры предприятия универсальной или выступает методикой, подходящей для специфической группы экономических субъектов?;

4. д.э.н., доцента Трейман Марины Геннадьевны, профессора кафедры менеджмента и инноваций ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (г. Санкт-Петербург), которая обращает внимание, что на стр. 25 автореферата отражено, что модель гармоничного управления организационной культурой предназначена для обеспечения устойчивого социально-экономического развития предприятия в целом. За счет чего будет обеспечено такое развитие?;

5. д.э.н., профессора Прокопенкова Сергея Вячеславовича, проректора по образовательной деятельности ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина» (г. Санкт-Петербург, Пушкин), который считает важным отметить определенные недочеты: 1) в автореферате периодически упоминается и используется гармоничный подход к управлению вообще. Поясните, как этот подход применить к управлению организационной культурой предприятия?;

2) не показана экономическая эффективность предлагаемой модели гармоничного управления организационной культурой предприятия для повышения эффективности работы предприятия;

6. д.э.н., профессора Казаковой Оксаны Борисовны, профессора кафедры инновационной экономики Института экономики, управления и бизнеса ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий» (г. Уфа), у которой в результате ознакомления с авторефератом возникли следующие замечания: 1) в качестве полигона апробации автором использованы данные предприятий ТЭК, что может несколько исказить результаты исследования и возможности использования предложенного инструментария в практике управления организационной

культурой предприятия других отраслей экономики; 2) при оценке пропорциональности вложений в развитие организационной культуры дискуссионным представляется использование предельного значения вложений на уровне 18 % от чистой прибыли (стр. 17). Учитывая различные целевые ориентиры развития компаний, установление такого предела требует дополнительных пояснений; 3) отмечая несомненный научный интерес к предложениям диссертанта, ряд вопросов остались за рамками автореферата: что именно автор понимает под пропорциональностью вложений и выгод для заинтересованных сторон, по какой шкале следует определять границы каждого уровня гармоничного управления организационной культурой, каким образом оценить уровень недоиспользованного потенциала гармоничного управления организационной культурой предприятия; **7. д.э.н., профессора Иванова Дмитрия Ивановича**, заведующего кафедрой менеджмента и организации производства ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» (г. Самара), который среди дискуссионных вопросов отмечает следующее: 1) в автореферате (стр. 20) организационная культура представляется «одним из имиджевых показателей». Однако культура – это важнейший атрибут организации, как показано в самом названии работы, и поэтому никаким показателем быть не может; 2) имплементация (от англ. implementation – осуществление, выполнение) термин правовой. А именно в культуре менее всего правовых норм и регламентации, это в основном нормы самовыражения коллектива и лидеров. Поэтому появление этого термина на стр. 20 автореферата является диссонансом, а попросту мешает пониманию содержания модели (рис. 7).

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается высоким уровнем их научной квалификации, авторитетом в научном сообществе, способностью определить научную и практическую ценность диссертации, а также наличием у них ряда научных публикаций в соответствующей профилю защищаемой работы области теоретико-экономического исследования.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных

соискателем исследований:

разработана новая научная идея, которая базируется на предположении о том, что идентификация уровня организационной культуры предприятия и величина вложений в ее развитие выступают предпосылками формирования функциональной модели гармоничного управления организационной культурой предприятия, а ее имплементация должна соответствовать параметрам и требованиям жизнеспособности системы управления,

предложена оригинальная научная гипотеза исследования о том, что обеспечение устойчивого социально-экономического развития предприятия предполагает управление процессами становления организационной культуры с учетом ее социальной значимости и уровня необходимых затрат, что способствует оптимизации принимаемых управленческих решений, сопоставимых с масштабами и глубиной гармонизации управления человеческими ресурсами и в целом предприятием,

доказана перспективность использования функционального подхода при гармонизации управления организационной культурой предприятия в контексте концепции гармоничного менеджмента, что позволило формализовать взаимоотношения триады «руководство – профсоюз – коллектив» для выработки коллективных управленческих решений при разработке политики развития организационной культуры и формирования благоприятного климата,

введены измененные трактовки понятий: «функционально-ориентированный подход к управлению организационной культурой предприятия», «гармоничное управление организационной культурой предприятия», отражающие актуальные теоретико-методологические подходы к анализу современного предприятия, позволяющие определить значимость уровня зрелости организационной культуры для обеспечения устойчивости социально-экономического развития предприятия.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны теоретические положения, вносящие вклад в расширение представлений об управлении организационной культурой предприятия как многоуровневым процессом гармоничного менеджмента, основанном на

объектно-логическом и социально-психологическом администрировании и направленном на укрепление благоприятного климата в коллективе, стабильности кадрового обеспечения устойчивого социально-экономического развития предприятия,

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс существующих базовых и широко распространенных методов исследования (методы синтеза и корреляционного анализа, конкордации, экспертный метод, сравнений и аналогий, позволяющие провести сравнение научных взглядов, сформировать понятийно-категориальный аппарат, сбалансированную систему показателей, оценить согласованность мнений экспертов), и специальных методов исследования (метод индексной квалиметрии, функции полезности и социальной значимости, формула Герона, позволяющие сформировать методики по оценке уровня организационной культуры предприятия, пропорциональности выгод и вложений потенциальных участников, уровня гармоничности управления),

изложены условия системного мониторинга факторов различной природы, степени и направленности влияния на повышение уровня организационной культуры предприятия, что позволило провести оценку уровня их воздействия на компоненты организационной культуры (носители знаний, условия труда, организационное и финансовое обеспечение),

раскрыты противоречия между атрибутивным и феноменологическим подходом к управлению организационной культурой предприятия с учетом факторов различной этимологии, позволяющие сформировать систему показателей, идентифицировать уровни организационной культуры и разработать меры по их повышению или поддержке, отвечающие параметрам функционально-ориентированного подхода,

изучены факторы, влияющие на пропорциональность вложений заинтересованных сторон, способных оказывать влияние на зрелость корпоративной культуры предприятия, что позволило определить противоречивость характера организационной культуры, с одной стороны, как консервативного, основанного на традициях, нормах и убеждениях, и, с другой

стороны, как прогрессивного, требующего трансформации в соответствии с вызовами внешней среды, постоянно усложняющей условия функционирования системы управления предприятия,

проведена модернизация алгоритма применения метода квалиметрии путем адаптации его правил к решаемой задаче за счет формирования сбалансированной системы показателей, оптимизации процедур оценки и шкалирования интервалов идентификации полученного интегрального показателя, его лингвистической интерпретации и экономического содержания, а также функции полезности путем ее аппроксимации для заинтересованных сторон (руководство – коллектив – профсоюзная организация).

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

разработаны и внедрены в практическую деятельность предприятий: АО «Куйбышевский НПЗ» – методика оценки пропорциональности выгод и вложений в развитие организационной культуры предприятия заинтересованных сторон, методика оценки уровня гармонизации управления организационной культурой предприятия на основе функционально-ориентированного подхода, ООО «Нова» – методика оценки уровня организационной культуры предприятия, методика оценки выгод от реализации мероприятий организационной культуры, а также в учебный процесс ФГБОУ ВО «СамГТУ» при изучении отдельных дисциплин обучающимися по направлениям подготовки 38.03.02 «Менеджмент», 38.03.03 «Управление персоналом»,

определены перспективы практического использования теории управления, теории организации, теорий организационных изменений, организационного развития и организационной культуры при практической реализации функционально-ориентированной модели гармоничного управления организационной культурой предприятия и внедрении контроля за процессами гармонизации в рамках системы управления,

создана система практических рекомендаций по мониторингу изменений факторов внешней среды, влияющих на жизнеспособность организационной культуры предприятия и прикладных аналитических инструментов,

позволяющих формализовать на основе данных об уровне организационной культуры пропорциональность вложений в ее развитие заинтересованными сторонами,

представлены методические рекомендации по использованию функционально-ориентированного подхода в системах разного порядка для создания корпоративной культуры интегрированных бизнес-структур и внедрения в них моно-организационных культур подведомственных предприятий и субкультур внутри предприятия, что представляется возможным для реализации на уровне госкорпораций.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория исследования построена на теоретических положениях и методических рекомендациях, в основе которых лежат фундаментальные научные исследования отечественных и зарубежных авторов по проблемам управления организационной культурой предприятия, функционального анализа, математического моделирования, расширяющих представление о гармоничном менеджменте и гармоничном управлении организационной культурой предприятия, не противоречащих современным исследованиям, опубликованным в открытой печати,

идея базируется на анализе международной и отечественной практик и обобщении опыта в контексте выдвинутой гипотезы, использование которых позволяет развить теорию гармоничного менеджмента и гармоничного управления организационной культурой предприятия и усовершенствовать математические модели формализации оценки уровня организационной культуры предприятия,

использованы статистические и эмпирические данные, которые не противоречат исследованиям предыдущих лет, полученных на анализе законодательных и нормативных актов, Национальных проектов, программ развития РФ и Самарской области, материалов официальных сайтов профильных министерств, данных из открытых источников, внутренних отчетов анализируемых субъектов,

установлено, что полученные результаты и выводы исследования

обладают научной новизной и практической значимостью, которые не противоречат фундаментальным положениям теории организации и организационному развитию в системах разного порядка и полученным на практике результатам оценки уровня организационной культуры предприятий за период не менее, чем пять лет,

использованы современные методики сбора и обработки входной информации при формировании баз данных с учетом репрезентативной выборки, экспертных оценок и их медианных значений, что позволило привести данные к сопоставимому виду и получать релевантные результаты при оценке уровня организационной культуры предприятия.

Личный вклад соискателя состоит в: непосредственном личном участии соискателя на всех этапах процесса исследования, обосновании актуальности темы исследования, постановке цели и задач, обобщении научных положений, формировании массива данных, апробации основных положений исследования, что позволило внедрить разработанные методики и модели в практическую деятельность предприятий, подготовке публикаций по теме диссертации.

В ходе защиты диссертации было высказано следующее критическое замечание: о недостаточном раскрытии в работе связи функционально-ориентированного подхода к гармоничному управлению организационной культурой предприятия с теорией гармоничного менеджмента.

Соискатель Нигматуллин А. Р. ответил на задаваемые ему в ходе заседания вопросы и привел собственную аргументацию относительно того, что теория гармоничного менеджмента еще не оформилась как целостная концепция, но развитие организационной культуры зависит от присутствия признаков гармонии в организации, что дает нам право связывать функционально-ориентированный подход с теорией гармоничного менеджмента.

На заседании 27 декабря 2023 г. объединенный диссертационный совет принял решение за обоснование теоретических положений и методических рекомендаций, развивающих теории организационных изменений, организационного развития и организационной культуры и приращение знаний в функционально-ориентированном подходе к гармоничному управлению

организационной культурой предприятия присудить Нигматуллину А. Р. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования объединенный диссертационный совет в количестве 13 человек, из них 4 докторов наук по научной специальности 5.2.6 – Менеджмент, участвовавших в заседании, из 19 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту – 0 человек, проголосовали: за – 12, против – 0, недействительных бюллетеней – 1.

Председатель объединенного
диссертационного совета

99.2.105.02, д.э.н., профессор

 Виктор Евгеньевич Реутов

Ученый секретарь объединенного
диссертационного совета

99.2.105.02, к.э.н., доцент

 Наталия Зиновьевна Вельгош

«27» декабря 2023 г.