

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по науке и технологиям
БУ ВО «Сургутский государственный

университет

кандидат химических наук, доцент

Р.В. Оствальд

ноябрь 2023 г.



ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертацию Нигматуллина Альмира Рафаэлевича на тему:
«Функционально-ориентированный подход к управлению организационной культурой предприятия», представленную в диссертационный совет 99.2.105.02 на базе ФГБОУ ВО «Донской государственной технической университет», ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет», ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент

Актуальность диссертационного исследования

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена следующими обстоятельствами:

- процесс модернизации экономики Российской Федерации актуализировал ряд серьезных проблем, к которым, в частности, относится повышение значимости человеческого фактора в обеспечении эффективности экономических процессов. Эффективные предприятия в «санкционных» условиях российской экономики адаптируются, приспосабливаются и стремятся извлечь дополнительные потенциальные выгоды от вовлечения всех ресурсов, включая и человеческие. Это обусловлено возрастанием творческой, креативной составляющей, как в производимом продукте, так и в самой хозяйственной деятельности;

- в настоящее время многие российские предприятия во многих отраслях максимально персонализируют принимаемые решения, отталкиваясь от

индивидуальных особенностей и корпоративной идентичности. Особенно остро эта проблема стоит на уровне предприятий, уникальный ресурс развития которых – организационная культура – остается недоиспользованным. Любое предприятие имеет в своем арсенале скрытые ресурсы организационной культуры, к которым можно отнести управленческий, мотивационный, информационный и ментальный актив предприятия;

- исследования механизма функционирования и управления организационной культурой, а также ее влияния на различные аспекты деятельности предприятия, постоянно находятся в центре внимания отечественной экономической и управленческой науки. Это обусловлено пониманием того факта, что управление предприятием в области организационной культуры является частью его социального капитала, представляющего собой квинтэссенцию эффективного взаимодействия других видов ресурсов, что в современных условиях становится решающим фактором формирования национальной конкурентоспособности;

- недооценка, как российскими менеджерами потенциала организационной культуры, так и недостаточная теоретическая разработанность концепций и инструментария синтеза оптимальной (с позиций достижения целей предприятия) организационной культуры и мобилизации ее возможностей для решения текущих и перспективных задач менеджмента, развития операционной системы предприятия, актуализирует данную проблематику для различных исследований, включая и диссертационные;

- проведенный анализ современной практики менеджмента позволил сделать вывод о недостаточной проработанности вопросов, касающихся особенностей применения функционально-ориентированного подхода к управлению организационной культурой предприятия для достижения стратегических преимуществ.

Необходимость дальнейшего развития теории и практики управления организационной культурой, опирающихся на ресурсы гармоничного управления организационной культурой, обуславливает актуальность темы диссертации Нигматуллина А.Р.

Обоснованность научных положений и рекомендаций, достоверность результатов диссертационного исследования.

Обоснованность содержащихся в работе научных положений и рекомендаций определяется тем, что теоретической и методической основой

работы послужили фундаментальные труды ведущих отечественных и зарубежных исследователей по проблемам формирования и развития организационной культуры предприятий. Достоверность научных результатов обуславливается тщательностью проработки соискателем научных достижений существующих практических подходов к исследованию функционирования и развития организационной культуры, в общем, и в особенности отрасли топливно-энергетического комплекса.

Использованные в работе методы исследования выбраны и применены корректно.

Материал работы характеризуется лаконичностью, понятностью и законченностью. В работе присутствует логичность и последовательность решения поставленных задач. Достоверность результатов исследования основана на анализе обширного массива статистической информации, применения нормативно-законодательной и эмпирической базы, материалов данных учета и анализа субъектов хозяйственной деятельности.

Соответствие работы Паспорту научной специальности

Проведенный анализ диссертационного исследования Нигматуллина А.Р. по содержанию и форме изложения позволяет сделать вывод, что работа соответствует Паспорту специальности 5.2.6 – Менеджмент: 9. Организация как объект управления. Теория организации. Структуры управления организацией. Организационные изменения и организационное развитие; 11. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Лидерство в организации. Управление конфликтами. Организационная культура.

Соответствие публикаций и автореферата научным результатам диссертации. Автореферат и публикации Нигматуллина А.Р. соответствуют научным положениям, выводам и рекомендациям, содержащимся в тексте диссертации. Основные положения исследования получили научную и практическую апробацию на международных и всероссийских научно-практических конференциях, отражены в научных статьях. По теме диссертационного исследования опубликовано 14 работ, общим объемом 6,56 п.л. (авторский вклад 5,7 п.л.), в том числе 5 статей, опубликованы в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России.

Структура и содержание работы.

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 191 наименования, включает 50 таблиц, 42 рисунка. Структура и объем диссертационной работы определены содержанием и логикой проведенного исследования, поставленной целью и задачами, научной новизной и практическими результатами исследований автора.

В первой главе. «Теоретические подходы к управлению организационной культурой предприятия» раскрыто содержание организационной культуры предприятия. На основе проведенного исследования, в рамках диссертационной работы предлагается следующее авторское определение организационной культуры предприятия. Организационная культура предприятия – это система подходов и инструментов стратегического управления деятельностью предприятия, основанных на применении совокупности общих уникальных представлений (ценностных, поведенческих, организационных, управленческих), разделяемых большинством членов его коллектива и, направленных на устойчивое социально-экономическое развитие деятельности предприятия.

Авторское определение содержит несколько важных составляющих: систематизированное представление компонентов организационной культуры (ценностных, поведенческих, организационных, управленческих); акцент на их разделении ключевой частью коллектива, что позволяет обеспечить практическую ценность организационной культуры для деятельности предприятия (в реальных условиях невозможно сформировать организационную культуру, которую будут полностью поддерживать и разделять все сотрудники предприятия); целевое предназначение ценностных, поведенческих, организационных, управленческих представлений коллектива, а именно устойчивое социально-экономическое развитие деятельности предприятия.

Проведен анализ существующих подходов, методов, моделей и логики управления организационной культурой предприятия, который позволяет сделать вывод, что основные постулаты современных концепций управления основаны на важности социальных инноваций и инвестиций в человеческий капитал одновременно с технико-технологическим развитием предприятий; обеспечении координации действий персонала через эффективные способы коммуникаций и их уважительное взаимодействие друг с другом; привлечение персонала к процессу принятия управленческих решений; ориентации персонала на решение функциональных задач новыми, нестандартными методами и

способами. В той или иной степени, все это раскрывается в феномене организационной культуры предприятия. Однако реализуемость и эффективность перечисленного определяется, прежде всего, грамотностью управления организационной культурой в соответствии со множеством составляющих, среди которых особенности отраслевой деятельности предприятия, масштабы деятельности, стратегические цели, ориентиры и др.

Представлены концептуальные основы функционально-ориентированного подхода к гармоничному управлению организационной культурой предприятия. Следовательно, гармоничное управление организационной культурой предприятия – это процесс выстраивания согласованных взаимоотношений заинтересованных сторон в развитии организационной культурой предприятия, основанных на принципах соразмерности и объективности. Конечной общей целью реализации модели гармоничного управления организационной культурой предприятия является обеспечение устойчивого социально-экономического развития предприятия.

Во второй главе «Формирование функционально-ориентированного подхода к управлению организационной культурой предприятия» проведено исследование подходов к классификации факторов, влияющих на управление организационной культурой предприятия, что позволяет осуществить их систематизацию, мониторинг и оценку для формирования системы мер по достижению желаемого уровня организационной культуры конкретного предприятия.

Предложенная система показателей на наш взгляд является обоснованной и комплексной с точки зрения входящих в нее характеристик и показателей; универсальной, так как может использоваться предприятиями различных видов деятельности, размеров, организационно-правовых форм и видов собственности; оптимальной с позиции количества характеристик и входных показателей; простой для понимания и сбора необходимой информации, что определяет высокую эффективность ее использования в методике оценки уровня организационной культуры предприятия как специфического объекта управления.

На основе использования метода индексной квалиметрии разработана методика оценки уровня организационной культуры предприятия. Использование метода квалиметрии для оценки организационной культуры предприятия дает возможность получить количественное значение, которое в

последствии можно идентифицировать по шкале интервалов, для принятия решения о целесообразности повышения или поддержки достигнутого уровня организационной культуры предприятия.

В третьей главе «Гармоничное управление организационной культурой предприятия как основа функционально-ориентированного подхода» определена последовательность действий при реализации политики развития организационной культуры предприятия руководством, коллективом и профсоюзом.

Оценена пропорциональность вложений в развитие организационной культуры АО «Куйбышевский НПЗ и выгод заинтересованных сторон путем использования функции социальной полезности.

Апробированы методики оценки уровня организационной культуры предприятия и пропорциональности вложений и выгод заинтересованных сторон для предприятий ЗАО «Нефтемаш» и ООО «Нова». Развитие организационной культуры предприятия не зависит от масштаба предприятия, его формы собственности, доходности и численности персонала, а зависит от уровня трудовых отношений заинтересованности сторон и инициативы всех ее участников на предприятиях.

Оценена возможность безрискового внедрения функционально-ориентированной модели гармоничного управления организационной культуры в систему управления организацией трех предприятий топливно-энергетического комплекса.

Научная новизна исследования и вклад автора в получение новых результатов. К наиболее важным результатам, характеризующим научную новизну исследования и личный вклад автора, нужно отнести следующие:

1. Уточнен и дополнен понятийно-категориальный аппарат по управлению организационной культурой предприятия, что позволяет расширить представление о гармоничном управлении организационной культурой предприятия, на основе принципов прозрачности и объективности.

2. Разработан функционально-ориентированный подход к управлению организационной культурой предприятия, что дает концептуальное представление о многоуровневом процессе гармоничного управления, что позволяет спроектировать функционально-ориентированную модель гармоничного управления организационной культурой предприятия и обосновать ее имплементацию в систему управления.

3. Проведена диагностика и детализированы факторы различной природы, степени и направленности их влияния (стимулирующие или сдерживающие) на развитие уровня организационной культуры предприятия, и определен уровень их воздействия на процессы управления ею, что способствовало формированию системы сбалансированных показателей для методики оценки уровня организационной культуры предприятия.

4. Сформирована методика количественной оценки уровня организационной культуры предприятия на основе адаптации алгоритма квалиметрии, которая отражает степень влияния факторов внешней среды на динамику ее развития в соответствии с уровнем социально-экономического развития предприятия в целом, в контексте развития теории количественной оценки интегрального показателя.

5. Представлена авторская методика оценки уровня пропорциональности вложений в развитие организационной культуры предприятия и выгод работодателей, представителей коллектива и профсоюзной организации от внедрения организационных изменений на основе формализации процессов оптимизации посредством построения функции полезности, что позволило обосновать целесообразность внедрения модели гармоничного управления организационной культурой предприятия.

6. Разработана функционально-ориентированная модель гармоничного управления организационной культурой предприятия, как многоуровневый процесс гармоничного управления, что позволит выявлять недоиспользованный потенциал организационной культуры, определять уровень гармонизации управления, обосновывать целесообразность имплементации в систему управления.

Считаем, что вклад автора в разработку теоретических и методических подходов по внедрению функционально-ориентированного подхода к управлению организационной культурой достаточно весом, способствует развитию предприятий топливно-энергетического комплекса Российской Федерации, что с полным основанием позволяет сделать вывод о наличии существенных и очевидных элементов научной новизны данного исследования.

Значимость для науки и практики полученных диссертантом результатов.

Практическая значимость исследования определяется возможностью применения предлагаемого инструментария по управлению организационной

культурой предприятий. Основные положения исследования конкретизированы рекомендациями, представленными результатами работы, имеющими практическую ценность: методика количественной оценки уровня организационной культуры предприятия; методика оценки уровня пропорциональности вложений в развитие организационной культуры предприятия.

Практическая значимость представленного исследования заключается в том, что авторские теоретические положения доведены до конкретных методических разработок и практических рекомендаций, имеющих существенное значение для решения важной задачи – внедрение функционально-ориентированной модели гармоничного управления организационной культурой в систему управления предприятий.

Рекомендации по использованию научных результатов, разработанных автором. Практическое значение работы состоит в использовании полученных результатов в работе двух предприятий топливно-энергетического комплекса ООО «Нова» и АО «Куйбышевский НПЗ» при развитии системы управления предприятиями и совершенствования кадровой политики.

Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования
Основные теоретические и практические положения диссертационной работы докладывались и обсуждались на международных и всероссийских научно-практических конференциях: «Управление экономикой, системами, процессами», (Пенза, 2021 г.), «Инновационные технологии управления» (Нижний Новгород 2021 г.), «Маркетинг и логистика в системе конкурентоспособного бизнеса» (Симферополь 2021-2022 г.), «Человек. Знак. Техника» (Самара, 2022 г.), «Актуальные вопросы экономики в современных условиях» (Нальчик, 2022 г.), «Анализ состояния и перспективы развития экономики России» (Иваново, 2022 г.), «Менеджмент в социальных и экономических системах» (Пенза, 2022 г.).

Дискуссионные положения и недостатки, содержащиеся в диссертации.

Диссертационная работа Нигматуллина А.Р. не лишена отдельных недостатков и дискуссионных моментов. К их числу мы относим:

1. На 23-24 стр. диссертации рассмотрены подходы к изучению и пониманию организационной культуры. При этом автор не упоминает такие фундаментальные подходы как: функциональный, ситуационный и процессный.

2. На рисунке 1.3 диссертации показаны шесть функций управления (планирование, организация, мотивация, контроль, диагностика и координация). Чем определяется такой состав функций управления? Ведь известно, что авторами в литературе по менеджменту рассматриваются от 4 до 12 функций управления.

3. На рисунке 1.5 диссертации показано концептуальное представление функционально-ориентированной модели гармоничного управления организационной культурой предприятия. Поясните, где на этом рисунке применяется функционально-ориентированный подход?

4. На рисунке 2.3 диссертации приведена система показателей оценки уровня организационной культуры предприятия. Что такое «Носители знаний», как характеристика оценки уровня организационной культуры предприятия?

5. Как осуществляется расчет весового коэффициента (V_k) в табл. 2.9 диссертации?

Отмеченные недостатки не снижают общей положительной оценки результатов диссертационного исследования. Работа представляет собой самостоятельное, логически построенное и законченное научное исследование, имеющее важное теоретическое и прикладное значение.

Общее заключение. Тема диссертационного исследования, представленная Нигматуллиным А.Р., является актуальной для экономики и значимой с научной и практической точки зрения.

Диссертация представляет собой логически завершённый научный труд. В работе содержится решение научной задачи по управлению организационной культурой предприятия на основе функционально-ориентированного подхода, имеющей значение для развития теории и практики менеджмента.

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.

Автор работы Нигматуллин Альмир Рафаэлевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Отзыв подготовлен доктором экономических наук (08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством), доцентом, заведующим кафедрой менеджмента и бизнеса бюджетного учреждения высшего образования «Сургутский государственный университет» Ширинкиной Еленой Викторовной.

Отзыв рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента и бизнеса бюджетного учреждения высшего образования «Сургутский государственный университет» (протокол № 11 от «22» ноября 2023 г.). Результаты голосования: «за» – единогласно; «против» – нет; воздержавшихся – нет.

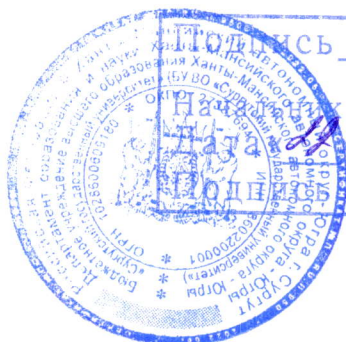
Заведующий кафедрой менеджмента и бизнеса
БУ ВО «Сургутский государственный
университет,
доктор экономических наук, доцент,
научная специальность 08.00.05. Экономика
и управление народным хозяйством

Ширинкина Елена Викторовна

«22» ноября 2023 г.

Сведения о ведущей организации

бюджетное учреждение высшего образования «Сургутский государственный университет;
Адрес: 628412, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут, пр. Ленина, д. 1;
Телефон (факс): (3462) 76-29-00; e-mail: shirinkina86@yandex.ru; web-сайт:
<http://www.surgu.ru/>



Ширинкина Е.В.
заверяю
ОК СурГУ
11
2023 г.

Ширинкина Е.В.