

В диссертационный совет 99.2.105.02 на базе
ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»,
ФГБОУ ВО «Самарский государственный
технический университет»,
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный
университет имени В.И. Вернадского»

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, профессора Гуськовой Надежды Дмитриевны на диссертацию Нигматуллина Альмира Рафаэлевича на тему «Функционально-ориентированный подход к управлению организационной культурой предприятия», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент (экономические науки)

Актуальность темы диссертационного исследования

В условиях высокой неопределенности внешней и внутренней среды предприятия, вопросы управления его организационной культурой приобретают особую актуальность, поскольку она во многом предопределяет успех функционирования организации в долгосрочной перспективе, является мощным инструментом управления мотивацией и творческим потенциалом сотрудников компании, обеспечивая рост ее эффективности и конкурентоспособности. Организационную культуру можно охарактеризовать, как своего рода философию управления, которая проявляется в миссии, целях и задачах предприятия, проникает во все его функциональные процессы, оказывает значительное влияние на взаимоотношение сотрудников внутри компании, на ее взаимодействие со стейкхолдерами, а также формирует имидж организации во внешней среде. Роль организационной культуры для развития любой организации можно определить как: формирование системы ценностей и организационной идентичности через сохранение истории и традиций компании и тем самым обеспечение преемственности поколений сотрудников; инструмент адаптации, облегчающий понимание процессов и процедур, происходящих в организации; фактор, влияющий на эффективность и конкурентные преимущества организации, через развитие у сотрудников чувства лояльности и причастности к деятельности организации.

Связанный с культурой функционально-ориентированный подход в менеджменте является многоуровневым процессом гармоничного управления. Широкие возможности, которые дает его реализация, позволяют системно развивать индивидуальные компетенции каждого сотрудника, что способствует повышению компетентности предприятия в целом, повышает его конкурентные преимущества в условиях постоянно изменяющейся среды.

Руководство предприятий стремится к формированию такой культуры, которая ориентирована на реализацию поставленных целей и задач. Поэтому управление организационной культурой невозможно без осуществления непрерывного процесса организационных изменений, связанных не только с изменениями технологии, организационной структурой компании, но, что самое важное, с изменением поведения ее сотрудников. Это требует трансформации существующих стереотипов мышления, изменения ценностей, мотивации сотрудников, принятой системы коммуникаций, лидерства, формирования традиций, ритуалов, символов, создания мифов, легенд, историй и других важных составляющих организационной культуры, оказывающих влияние на изменение поведения персонала.

Этому актуальному кругу вопросов управления организационной культурой посвящена диссертационная работа Нигматуллина А.Р. Используя результаты зарубежных и отечественных исследований, автором с современных позиций рассмотрены различные аспекты формирования изменения и развития организационной культуры. Большое внимание уделено не только концептуальным подходам, содержанию, понятийному аппарату, моделям, типам, характеристикам организационной культуры, но и освещению лучших практик и опыта, накопленного российскими и зарубежными компаниями в данной области. Все это свидетельствует об актуальности диссертационного исследования, выполненного Нигматулиным А. Р.

Содержание и структура диссертационной работы

Диссертационная работа обладает четкой структурой, материал изложен в логической последовательности, исходя из поставленных цели и задач исследования.

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, работа содержит 42 рисунка и 50 таблиц, 191 библиографический источник.

Во **введении** раскрываются актуальность темы исследования, степень разработанности проблемы, цели и задачи, объект, предмет и гипотеза исследования, излагаются научная новизна результатов исследования, теоретическая и практическая значимость исследования, его теоретико-методологическая и информационно-эмпирическая база, методология и методы исследования, выносимые на защиту основные положения, степень достоверности результатов исследования, апробация результатов диссертации и др.

В **первой главе** диссертационной работы изложены современные теории и подходы к исследованию организационной культуры предприятия, раскрыта сущность понятия организационной культуры; проведен морфологический анализ понятия «организационная культура предприятия», который позволил провести сравнительный анализ и сформировать авторское определение; разработано структурно-компонентное представление

организационной культуры предприятия; определена взаимосвязь четырех управленческих процессов в области организационной культуры предприятия (формирование, изменение, диагностика, поддержка и развитие); определены функции, реализуемые руководством при управлении организационной культурой предприятия.

Во **второй главе** диссертационной работы проанализированы факторы, влияющие на управление организационной культурой предприятия, что позволило сформировать систему показателей оценки уровня организационной культуры предприятия; разработана методика оценки уровня организационной культуры предприятия как объекта управления на основе метода квалиметрии.

В **третьей главе** диссертационной работы представлено обоснование гармоничного управления организационной культурой предприятия как основы функционально-ориентированного подхода; определена пропорциональность вложений в развитие организационной культуры предприятия и выгод заинтересованных сторон на основе функции социальной полезности; представлена функционально-ориентированная модель гармоничного управления организационной культурой предприятия.

В **заключении** диссертации резюмируются основные итоги, научные результаты и перспективы выполненного диссертационного исследования.

В **приложениях** представлены результаты проведенного соискателем опроса, экспертные оценки, характеристика основных понятий и сравнительная классификация типов и типологии организационной культуры предприятия, справки о внедрении результатов исследований и др.

Следование принципам комплексности и системности диссертационного исследования позволило соискателю достичь цели и решить проблемные задачи в сфере управления организационной культурой предприятия.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Диссертационная работа Нигматуллина А.Р. содержит научно обоснованные экономические разработки теоретических и методических положений по управлению организационной культурой предприятия на основе внедрения модели гармоничного управления в общую систему управления предприятием, базирующейся на применении функционально-ориентированного подхода

Научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертационном исследовании Нигматуллина А.Р. обоснованы, что определяется следующими положениями:

- методологической основой диссертационного исследования явились результаты фундаментальных научных и практико-ориентированных трудов современных исследователей по вопросам управления организационной культурой предприятий, моделирования организационной культуры, гармоничного управления социально-экономическими системами и т.д.;

- методическая база исследования включает использование общенаучных и специальных методов исследования, а также применение различных методов сбора и обработки информации, что соответствует поставленной цели и задачам диссертационного исследования;

- логическая последовательность изложения материала и решение, поставленных в работе задач, в сочетании с обоснованностью и аргументированностью выводов, рекомендаций и глубиной исследования свидетельствует о высокой научной и практической составляющей проделанной работы;

Достоверность результатов исследования обеспечивается:

- апробацией на международных и всероссийских научно-практических конференциях основных положений исследования, отражение выводов и рекомендаций в научных статьях. По результатам исследования опубликовано 14 работ, общим объемом 6,56 п. л. (в т. ч. автора – 5,7 п. л.) в том числе 5 статей объемом 3,44 п. л. (в т. ч. автора – 2,72 п. л.), в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ. Апробация подтвердила научную состоятельность теоретических положений и методических разработок, выводов и результатов диссертационного исследования соискателя

использованием в качестве информационной базы официальных статистических данных, нормативно-правовых документов РФ и ее субъектов, регламентирующих деятельность предприятий топливно-энергетического комплекса, региональных стратегий и программ социально-экономического развития РФ, материалов официальных сайтов профильных министерств;

- применением результатов экспертно-аналитических отчетов АО «Куйбышевский НПЗ», ООО «Нова», ЗАО «Нефтемаш» и других предприятий топливно-энергетического комплекса, данных официальных сайтов органов государственного управления и результатов полевых исследований при внедрении авторских разработок.

На основании изложенного диссертационное исследование Нигматуллина А.Р. отличается высокой степенью теоретической и методологической проработанности, обоснованности и достоверности научных положений, выводов, рекомендаций и репрезентативностью эмпирического материала, необходимого для получения научных результатов.

Научная новизна и научные результаты диссертационного исследования и личный вклад автора

Научные результаты исследования, имеющие наибольшую значимость, состоят в следующем:

1. Теоретическое значение для управления организационной культурой предприятия имеет уточнение соискателем понятий «организационная культура предприятия», «управление организационной культурой предприятия», «функционально-ориентированный подход к управлению

организационной культурой предприятия», «гармоничное управление организационной культурой предприятия» посредством понятийно-терминологического анализа и метода морфологических таблиц, которые в отличие от существующих трактовок этих понятий, отвечают современным тенденциям развития экономики и технологиям управления бизнес-процессами (с.17-50).

2. В развитии методологического инструментария для целей исследования соискателем аргументировано применение функционально-ориентированного подхода для управления организационной культурой предприятия (рис.1.5, с.65), который является многоуровневым процессом гармоничного управления, основанным на объектно-логическом и социально-психологическом администрировании и направленным на укрепление благоприятного климата в коллективе, стабильности кадрового обеспечения устойчивого социально-экономического развития предприятия, что позволяет принимать обоснованные управленческие решения.

3. Приращение научного знания даёт разработанная автором система показателей, отвечающая принципам непротиворечивости, оптимальности и релевантности, которая, в отличие от существующих систем, включает в себя качественные и количественные переменные, характерные для отрасли и непосредственно для организационной культуры предприятия: «носители знаний», условия труда, организационное и финансовое обеспечение (рис.2.3, с.90), сформированная под воздействием экзогенных и эндогенных условий и под влиянием факторов прямого и косвенного воздействия.

4. Нарращивание методического инструментария и адаптация алгоритма квалитметрии позволило соискателю разработать и апробировать методику количественной оценки уровня организационной культуры предприятия, отражающую сформированность организационной культуры, ее способность воспринимать управленческое воздействие и самопреобразовываться путем адаптации к изменяющимся внутренним и внешним условиям(с.107-120).

5. Существенный научный результат диссертационного исследования получен в процессе определения пропорциональности вложений в развитие организационной культуры и получения выгод для заинтересованных сторон посредством методики ее оценки, на основе адаптации функции полезности(с.126-142), которая, в отличие от других методик, соответствует принципам объектно-логического и социально-психологического администрирования, и не противоречит закону убывающей отдачи, повышает лояльность персонала, устраняет противоречия в принятии управленческих решений по вовлечению заинтересованных сторон в развитие организационной культуры предприятия(с.158-173).

6. Методическую и прикладную значимость исследования представляет функционально-ориентированная модель гармоничного управления организационной культурой предприятия, которая состоит из четырех компонент: по выполняемым функциям, по используемому экономико-математическому инструментарии, по социальной ответственности заинтересованных сторон и по коллегиальности принятия управленческих

решений(рис.3.26,с.186) и в отличие от других моделей, направлена на консолидацию коллектива и снижение социальной напряженности, соблюдение баланса интересов и степени социальной ответственности заинтересованных сторон в устойчивом социально-экономическом развитии предприятия в целом.

Таким образом, полученные лично соискателем результаты обладают научной новизной в области управления организационной культурой предприятия, теоретически обосновывают применение функционально-ориентированного подхода и внедрение модели гармоничного управления организационной культурой предприятия. Содержание автореферата и публикации отражают основные положения, изложенные в диссертационном исследовании.

Теоретическая и практическая значимость полученных результатов исследования

Теоретическая значимость полученных результатов диссертационной работы Нигматуллина А.Р. состоит в развитии теоретико-методических положений в области управления организационной культурой, в основе которых лежат теория управления, теория гармонизации интересов, теория человеческого капитала, теория развития социально-трудовых отношений, теория принятия управленческих решений по технологии формирования политики развития организационной культуры предприятия и реализации мер по обеспечению его устойчивого социально-экономического развития.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в практическом внедрении функционально-ориентированной модели гармоничного управления организационной культурой в систему управления предприятий, занимающихся обустройством месторождений и развитием инфраструктуры предприятий топливно-энергетического комплекса РФ, при соблюдении принципов пропорциональности, прозрачности и объективности.

Практическая значимость и достоверность научных результатов исследования по управлению организационной культурой предприятий на основе функционально-ориентированного подхода подтверждена также их апробацией на ООО «Нова» и АО «Куйбышевский НПЗ». Выполненные автором диссертации научные разработки внедрены в учебном процессе ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» при формировании рабочей программы дисциплины «Методы исследования и моделирования в менеджменте» по направлению 38.03.02 «Менеджмент» и дисциплины «Организационная культура» по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Полученные автором результаты исследования достоверны, выводы обоснованы. Работа написана доступным научным языком, оформлена в соответствии с требованиями, предъявляемыми к подобного рода работам.

Дискуссионные вопросы и замечания по диссертационному исследованию

Отмечая теоретическую и практическую значимость полученных автором результатов и положительно оценивая диссертационное исследование в целом, следует высказать отдельные замечания, спорные и дискуссионные положения:

1. Основываясь на результатах проведенного морфологического анализа (с.24-28), автор обобщил и структурировал базовые компоненты организационной культуры предприятия: ценностные, поведенческие, организационные, управленческие, отразив их содержание на рисунке 1.1. (с.29) диссертации, при этом, в содержании поведенческой компоненты, почему-то не нашли отражение, такие важные элементы данной компоненты, как способы предотвращения конфликтов и деловая этика.

2. На стр. 46-49 диссертации рассмотрены некоторые модели (методики) диагностики организационной культуры, в основном зарубежных авторов. На наш взгляд, следовало бы также рассмотреть методики диагностики организационной культуры, предложенные отечественными авторами, в частности, такими как: Соломанидина Т.О. (методика «культурное поле»), Воронин В.Н. (ДИАОРГ).

3. Автор предлагает для оценки уровня организационной культуры использовать систему показателей, отражающих характеристики носителей знаний, условия труда, организационное и финансовое обеспечение (рис. 2.3, с. 90), что затем нашло обоснование на стр.94-109 диссертационного исследования. В тоже время, остается не ясным, почему показатель «уровень стимулирования» (x_9), демонстрирующий общий уровень стимулирующих выплат по направлениям: премии, надбавки, материальная помощь и т.д., автор относит к показателям организационного обеспечения, а не к финансовому?

4. Автором на стр.110, рис. 2.9 диссертации представлена процедура оценки уровня организационной культуры, включающая в себя 9 этапов. На этапе 3 данной процедуры осуществляется оценка оптимальности показателей организационной культуры предприятия. Что понимается под оценкой оптимальности ее показателей? В чем заключается критерий оптимальности? Все это остается за пределами исследования,

5. Определяя пропорциональность вложений в развитие организационной культуры предприятия и выгоды заинтересованных сторон (параграф 3.1) автор для этих целей использует функцию социальной полезности, понимая ее, как многоуровневое взаимодействие триады предприятия «руководство-коллектив-профсоюз» (с.130), используя для этого экспертные оценки, что, по нашему мнению, не вполне корректно.

Однако отмеченные дискуссионные вопросы и замечания не снижают научной ценности выполненного исследования, его методическое и прикладное значение.

**Заключение о соответствии диссертационного исследования
Положению «О порядке присуждения ученых степеней ВАК России»**

В результате изучения содержания диссертации, автореферата и опубликованных работ следует сделать заключение о том, что диссертационное исследование Нигматуллина А.Р. на тему: «Функционально-ориентированный подход к управлению организационной культурой предприятия» является самостоятельно выполненной завершенной научно-квалификационной работой, в которой изложены новые научно обоснованные подходы и разработки по управлению организационной культурой предприятия. Структура и содержание диссертации соответствуют следующим пунктам паспорта научной 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.

В диссертации решена научная проблема, имеющая важное социально-экономическое значение для развития менеджмента российских предприятий, отвечающее критериям и требованиям п.п. 9-11, 13, 14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013г. №842, а ее автор Нигматуллин Альмир Рафаэлевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки).

Официальный оппонент:
профессор кафедры менеджмента
ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарёва»,
доктор экономических наук,
профессор

Гуськова Надежда Дмитриевна

01. 02. 2013

430005, Республика Мордовия, г. Саранск, ул. Большевикская, д. 68
Телефон: (8342) 24-37-32
e-mail: guskov4nd@yandex.ru
<https://mrsu.ru/>

Научная специальность защиты диссертации – 08.00.05. Экономика и управление народным хозяйством

