

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 кандидата экономических наук, доцента Лымаревой Ольги Александровны 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

Актуальность темы диссертационной работы

Организационная культура стала одной из ключевых характеристик, влияющих на эффективность управления предприятием. Культура как система принятых на предприятии и разделяемых его работниками ценностей, убеждений, принципов, норм регулирует поведение людей, групп и предприятия в целом.

Внешняя среда современных предприятий характеризуется высоким уровнем сложности, нестабильностью и неопределенностью. Ее влияние на предприятие усиливается, что определяет необходимость постоянных организационных изменений. Еще никогда не была так высока потребность в изучении организационной культуры как объекта изменений, подходов и методов, позволяющих осуществить этот сложный и трудный для людей процесс.

Организационная культура, формируя положительную репутацию предприятия, принципы деловой этики и т.п., создает тем самым особый нематериальный актив предприятия, непосредственно влияющий на успешность его деятельности.

Управление формированием, поддержанием и развитием организационной культуры позволяет сформировать новое деловое сообщество, деятельность которого будет соответствовать современным требованиям

социума, которое будет воспринимать себя не только механизмом извлечения максимальной прибыли, но и частью общества, что определяет актуальность диссертационной работы.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций диссертационной работы

Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных автором, подтверждается следующим:

– изучением работ отечественных и зарубежных исследователей в области отдельных составляющих и аспектов культуры организации, типологии организационной культуры, управления организационной культурой предприятия, гармоничного управления организационной культурой предприятия, опубликованных в авторитетных научных изданиях;

– корректным применением широкого спектра общенаучных методов исследования в сочетании со специальными методами анализа данных и методом математического моделирования, а именно функция полезности и формула Герона;

– использованием аналитической, статистической, теоретической и методической информации, консолидированной и нефинансовой отчетности предприятий топливно-энергетического комплекса из достоверных источников при проведении количественной оценки уровня организационной культуры предприятия;

– широкой апробацией результатов работы в научных журналах, участием соискателя в научно-практических конференциях: основные аспекты исследования отражены в 14 научных работах общим объемом 6,56 п.л., из них 5,7 п.л. авторский вклад;

– внедрением основных результатов в практическую деятельность предприятий и учебный процесс высшего учебного заведения, что подтверждено справками о внедрении.

Представленные автором научные положения четко сформулированы, аргументированы и доказательно обоснованы, подкреплены таблицами, рисунками, приложениями и самостоятельными расчетами. Структура

диссертации имеет внутреннее единство, подтверждающее личный вклад автора в науку.

Научная новизна основных выводов и результатов исследования

Научная новизна исследования обусловлена:

– формированием с помощью понятийно-терминологического анализа, метода морфологических таблиц и с учетом современных тенденций экономики и технологий управления бизнес-процессами, а именно: «организационная культура предприятия» как система подходов и инструментов стратегического управления; «управление организационной культурой предприятия», как перманентный циклический процесс ее формирования, поддержки и изменения; «функционально-ориентированный подход к управлению организационной культурой предприятия», как многоуровневый процесс гармоничного управления; «гармоничное управление организационной культурой предприятия», как процесс гармонизации интересов в управлении соразмерностью развития бизнес-процессов (с. 16-56; с. 61-67);

– адаптацией функционально-ориентированного подхода к управлению организационной культурой предприятия, на основе объектно-логического и социально-психологического администрирования в направлении укрепления благоприятного климата в коллективе, стабильности кадрового обеспечения устойчивого социально-экономического развития предприятия (с. 50-61);

– разработкой системы показателей, отвечающих принципам непротиворечивости, оптимальности и релевантности, которая, содержит качественные и количественные переменные, характерные для отрасли и непосредственно для организационной культуры предприятия, и сформированная под воздействием экзогенных и эндогенных условий и под влиянием факторов прямого и косвенного воздействия (с. 88-106);

– имплементацией организационной культуры предприятия в систему гармоничного управления предприятием для достижения его устойчивого социально-экономического развития за счет преодоления ограничений функционального подхода и посредством методики количественной оценки

уровня организационной культуры предприятия, отражающей сформированность организационной культуры (с. 107-119);

– пропорциональностью вложений в развитие организационной культуры и получению выгод для заинтересованных сторон на основе методики ее оценки, на основе адаптации функции полезности, что 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 и снижает сопротивляемость коллектива изменениям (с. 126-173);

– разработкой функционально-ориентированной модели гармоничного управления организационной культурой предприятия, состоящей из четырех компонент: по выполняемым функциям, по используемому экономико-математическому инструментарию, по социальной ответственности заинтересованных сторон и по коллегиальности принятия управленческих решений (с. 174-190).

Оценка содержания диссертационной работы и ее завершенности

Совокупность задач, поставленных и решенных в процессе выполнения работы, способствует раскрытию темы исследования. Полученные результаты соответствуют поставленным целям и задачам. Структура работы в целом логична, разделы взаимосвязаны, выводы достаточно аргументированы. Диссертация состоит из введения, 3 глав, списка использованных источников из 191 наименования и приложений. Основной текст представлен на 194 страницах и включает 42 рисунка и 50 таблиц.

В первой главе проанализирован понятийно-категориальный аппарат исследования с точки зрения разных подходов, теорий, областей знания и взглядов ученых-экономистов. Также обосновано концептуальное представление функционально-ориентированного подхода к управлению организационной культурой предприятия.

Во второй главе проведен анализ факторов, влияющих на управление организационной культурой предприятия; выявлены и охарактеризованы показатели оценки уровня организационной культуры предприятия и разработана методика оценки уровня организационной культуры предприятия как объекта управления на основе метода квалиметрии.

В третьей главе представлены практические результаты исследования в виде обоснования пропорциональности вложений в развитие организационной культуры предприятия и выгод заинтересованных сторон на основе функции социальной полезности и в виде формирования функционально-ориентированной модели гармоничного управления организационной культурой предприятия.

Значимость полученных результатов для теории и практики

Теоретические положения, методические разработки и практические результаты диссертации Нигматуллина А.Р. могут быть применены не только при оценке уровня организационной культуры предприятия и пропорциональности вложений в развитие организационной культуры предприятия и выгод заинтересованных сторон, но и при формировании политики развития организационной культуры предприятий и реализации мер по обеспечению их устойчивого социально-экономического развития на микро и мезо уровне.

Соответствие содержания автореферата основным положениям

диссертационной работы

Содержание автореферата соответствует основным положениям и выводам диссертации. Структура автореферата является логичной и последовательной. Представленные рисунки и таблицы корректно дополняют текстовый материал.

Замечания и дискуссионные вопросы по диссертационной работе

Отмечая в целом положительные результаты диссертационной работы, следует указать на некоторые недостатки, дискуссионные положения и замечания.

1. На рисунке 2.3 диссертации приведена система показателей оценки уровня организационной культуры предприятия. Чем на Ваш взгляд отличаются показатели «квалификация» и «профессиональная компетентность»?

2. На стр. 112 диссертации отмечено, что сведения о деятельности предприятия, на основании которых проводится оценка, должны быть не менее чем за пять последних лет функционирования предприятия, в противном случае теряется точность предложенной методики. В итоге используются данные за пять лет. Может быть, для увеличения точности можно было увеличить число периодов времени (полугодие, квартал и т.д.)?

3. В таблицах 2.16 и 2.17 диссертации есть результирующий показатель $W_{НР}$. Почему в таблице 2.16 он называется «уровень организационной культуры предприятия», а в таблице 2.17 – «общий коэффициент качества»?

4. В предложенной автором модели гармоничного управления организационной культурой предприятия (рис. 3.26 и табл. 3.29), оценка полученных результатов не выражена в экономических единицах.

5. Блок «управление организационной культурой предприятия» (рис. 3.26, стр. 186) не может быть составной частью модели с таким же названием и не может появиться раньше цели управления ни в каком виде.

Вместе с тем, вышеуказанные недостатки не снижают научную и практическую значимость полученных в работе результатов.

Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям

Структура и содержание диссертационной работы Нигматуллина А.Р. «Функционально-ориентированный подход к управлению организационной культурой предприятия» удовлетворяет требованиям пп. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного «Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842», предъявляемым к кандидатским диссертациям и соответствует пунктам паспорта научной специальности ВАК 5.2.6 – Менеджмент по пунктам 9 и 11.

В работе поставлены и последовательно решены задачи, имеющие существенное значение для экономики и управления системами микроуровня. Представленные разработки вносят вклад в решение задачи совершенствования общей системы управления на предприятии, совершенствования технологии формирования политики развития организационной культуры предприятия и реализации мер по обеспечению его устойчивого социально-экономического развития.

Работа содержит совокупность результатов, обладающих достаточно высокой степенью новизны. Работа характеризуется внутренним единством. Положения, выдвигаемые соискателем для защиты, свидетельствуют о личном вкладе, что подтверждено значительным количеством научных публикаций. Ссылки на источники заимствования материалов оформлены в работе корректно.

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

Исф 21.11.2023г

Официальный оппонент:

Доцент кафедры экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет,
кандидат экономических наук, доцент

Лымарева Ольга Александровна

350040, Краснодар, ул. Ставропольская, д. 149

Телефон: (861) 219-95-02

olga.lymarewa@yandex.ru

<https://www.kubsu.ru/>

научная специальность защиты диссертации 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями и комплексами (промышленность)



Исф
21.11.2023г
Лымарева Ольга Александровна
Заведующая кафедрой
регионального и кадрового менеджмента