

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 01.001.01 НА БАЗЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ПО ДИССЕРТАЦИИ
НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК**

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета Д 01.001.01 от 27.01.2023 г. № 2

**О ПРИСУЖДЕНИИ
Рощиной Юлии Олеговне
ученой степени кандидата экономических наук**

Диссертация «Развитие организационной культуры в системе высшего образования» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент) принята к защите «19» ноября 2022 года, протокол № 47 диссертационным советом Д 01.001.01 на базе ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 01.10.2015 № 633.

Соискатель Рощина Юлия Олеговна 1994 года рождения.

В 2018 году окончила ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» и получила квалификацию магистра по направлению подготовки «Менеджмент» (магистерская программа «Стратегическое управление в международном

бизнесе»). В 2021 году окончила аспирантуру ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ».

Работает в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики: с 2018 года – на кафедре теории управления и государственного администрирования в должностях ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, с 12 декабря 2022 года работает в должности декана факультета государственной службы и управления.

Диссертация выполнена на кафедре теории управления и государственного администрирования ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики.

Научный руководитель – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Котов Евгений Валериевич, ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», доцент кафедры теории управления и государственного администрирования.

Официальные оппоненты:

1. Тисунова Виктория Николаевна – доктор экономических наук, профессор, ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА

ДАЛЯ», заведующий кафедрой менеджмента и экономической безопасности;

2. Савельева Ольга Александровна – кандидат экономических наук, доцент, ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ», доцент кафедры управления бизнесом и персоналом

дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО» (г. Донецк) в своем положительном заключении, подписанным Возияновой Натальей Юрьевной, доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры маркетинга и торгового дела, и утвержденном Дрожжиной Светланой Владимировной, ректором, доктором философских наук, профессором, указала, что: актуальность темы, степень обоснованности выводов и научных положений работы, достоверность и новизна результатов позволяют заключить, что диссертация Рощиной Ю.О. представляет собой законченное исследование, в котором содержатся решения задач, имеющих важное значение для развития организационной культуры в системе высшего образования Донецкой Народной Республики; содержание диссертации и автореферата соответствует паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), п. 10.15; автореферат и опубликованные статьи в полной мере соответствуют диссертации; диссертация соответствует требованиям п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук, а ее автор Рощина Юлия Олеговна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент).

Соискатель имеет 27 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 15 научных работ, из которых 5 статей в рецензируемых научных

изданиях, 10 работ апробационного характера. Общий объем научных работ составляет 4,29 п.л., из них 4,0 п.л. принадлежит лично автору. Наиболее значимые работы по теме диссертации:

1. Рощина, Ю.О. Этапы формирования организационной культуры университетов государства с особым статусом / Ю.О. Рощина // Менеджер. – 2019. – № 3 (89). – С. 239-245.

2. Рощина, Ю.О. Стратегия развития организационной культуры университета непризнанного государства / Ю.О. Рощина // Менеджер. – 2020. – № 3 (93). – 2020. – С. 237-242.

3. Рощина, Ю.О. Организационная культура университета: индикаторы и методика оценки / Ю.О. Рощина // Менеджер. – 2021. – № 1 (95). – С. 221-234.

4. Рощина, Ю.О. Особенности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования / Е.В. Котов, Ю.О. Рощина // Торговля и рынок. – 2022. – Вып. № 3'(63), том 2. – С. 26-35.

Личный вклад соискателя: обобщены основные принципы профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования как один из инструментов развития организационной культуры в рамках профессионального и этического поведения сотрудников.

5. Рощина, Ю.О. Модель развития организационной культуры образовательной организации на основе стратегического подхода / Ю.О. Рощина // Торговля и рынок. – 2022. – Вып. № 4'(64), том 1. – С. 38-46.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, заведующего кафедрой экономики, финансов и учета Севастопольского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» (г. Севастополь) Фоминой Елены Александровны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На рисунке 1 (стр. 8) приведена структура системы высшего образования Донецкой Народной Республики, однако не прослеживается взаимосвязь управляющей подсистемы на управляемую. В рисунке автор не

выделяет принципы, функции и средства управления, а просто их перечисляет. 2. В таблице 1 (стр. 9) приведено соотношение научно-педагогических работников гуманитарного и общественного профилей в образовательных организациях, однако вызывает вопрос и требует пояснения процентный показатель соотношения численности научно-педагогических работников гуманитарного и общественного профилей. 3. В диссертационном исследовании выявлены, однако не аргументированы проблемы, сдерживающие эффективное применение системного подхода к управлению организационной культурой.

2. Отзыв доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры менеджмента и туристского бизнеса Гуманитарно-педагогической академии (филиал) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» (г. Ялта) Тимиргалеевой Рены Ринатовны. Отзыв положительный. Замечания: 1. В разделе 1 автореферата выделено, что наличие разновидностей основных свойств, общих черт и специфических различий, которые присущи образовательной организации, является главным аспектом для оценки организационной культуры образовательной организации, совместимости его собственной культуры с культурами других организаций и в дальнейшем разработки адекватных методов ее совершенствования, что и стало основой классификации организационной культуры (стр. 6-7). При этом сами свойства, общие черты и различия в работе не указаны. 2. На стр. 7-8 автореферата представлены факторы внешней среды, влияющие на устойчивое развитие системы образования, однако выделение внутренних факторов отсутствует.

3. Отзыв доктора экономических наук, профессора кафедры экономики и финансов ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики» (г. Таганрог) Олейниковой Ирины Николаевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. География апробации ограничена только Донецкой Народной Республикой и Российской Федерацией. С точки зрения распространения результатов данного научного исследования, было бы целесообразно ознакомить с ними и научное сообщество других государств постсоветского пространства. 2. В автореферате стоило бы более детально раскрыть причины разного подхода к управлению организационной культурой со стороны руководителей

образовательных организаций высшего образования различной научной направленности.

4. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, первого проректора ГБОУ ВПО «ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ» (г. Макеевка) Удалых Ольги Алексеевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. В автореферате на рисунке 1 (стр.8) представлена структура системы высшего образования Донецкой Народной Республики. На наш взгляд, в качестве одного из элементов в составе управляющей подсистемы данной системы целесообразно представить работодателей. Это обусловлено тем фактом, что работодатели сегодня являются активными субъектами формирования профессиональных стандартов, которые впоследствии отображаются в основных профессиональных образовательных программах высшего образования. Кроме того, работодатели являются стороной, заинтересованной в повышении качества образования, привлекаются к экспертизе образовательных программ высшего образования. 2. Автором указано, что в результате детального анализа ряда нормативных актов был разработан Кодекс профессионального поведения научно-педагогических работников и сотрудников ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» (стр. 18), однако из текста автореферата не ясно, по каким направлениям сформированы основные положения данного документа.

5. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры экономической теории и социально-экономической политики ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» (г. Уфа) Сидоровой Ольги Викторовны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 7 автореферата к факторам внешней среды, которые влияют на устойчивое развитие государственной политики Донецкой Народной Республики, указан фактор частичной политической признанности территории Донецкой Народной Республики. Необходимым видится расширение факторов влияния внешней среды с учетом признанности Донецкой Народной Республики и вхождения в состав Российской Федерации. 2. Рисунок 4 отображает, в том числе, блоки сценарного подхода: сценарий 1 – внедрение цифровых технологий, сценарий 2 – повышение квалификации сотрудников, сценарий 3 – системный подход к формированию организационной культуры.

Работа содержательно выиграла бы, если бы были представлены в автореферате характеристики и прогнозные показатели эффективности внедрения и реализации сценариев развития организационной культуры на основе стратегического подхода.

6. Отзыв кандидата экономических наук, доцента кафедры менеджмента и маркетинга ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (г. Белгород) Тимохиной Ольги Александровны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На рис. 4, стр. 14 автореферата соискатель не указал направленность связи маркетинговых целей и не уточнил направленность связей между элементами модели развития организационной культуры на основе стратегического подхода. 2. В табл. 3, стр. 17 требуют пояснений интегральные индексы уровня организационной культуры в исследуемых образовательных организациях по показателям «Прошлое», «Настоящее» и «Будущее», поскольку из текста автореферата остается не ясным, почему данные показатели являются одинаковыми.

7. Отзыв доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры теории и технологий в менеджменте ФГАОУ ВО «ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (г. Ростов-на-Дону) Муромец Натальи Евгеньевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 12 автореферата автор определяет цели реализации стратегического подхода к развитию организационной культуры образовательной организации. Однако, ничего не говорится о повышении качества образовательного процесса как одной из целей организационной культуры. 2. В части внедрения разработанного «Кодекса профессионального поведения научно-педагогических работников и сотрудников ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» (стр. 18) не регламентированы и не обоснованы сроки процедуры, а также показатели оценки эффективности внедрения данного Кодекса в деятельность образовательной организации высшего образования.

8. Отзыв доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры национальной и региональной экономики ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (г. Донецк) Хромова Николая Ивановича. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 3 автором в перечне элементов

научной новизны сказано, что выполнено научное совершенствование системного подхода к управлению организационной культурой. А также утверждается, что данный факт способствовал совершенствованию принципов структуризации и эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций гуманитарного и общественного профиля, в том числе при их функционировании в естественных и технических отраслях науки. Однако формализации данного утверждения в тексте автореферата не представлена, поэтому не совсем понятно, в чем именно заключается суть научной новизны. 2. Предоставленная в автореферате формализация структуры системы высшего образования Донецкой Народной Республики (рис.1) не дает четкого разграничения на управляющую и управляемую подсистему, а также не детализирует элементов, на основе которых осуществляется взаимодействие этих двух подсистем на основе обратной и прямой взаимосвязи, не содержит детализации составных частей входа в данную систему и выхода из нее.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их соответствием требованиям п.п. 3.20, 3.22, 3.23, 3.28 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 27.02.2015 № 2-13, их широкой известностью своими достижениями в области специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: менеджмент), наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработан системный подход к управлению организационной культурой, что нашло отражение в совершенствовании принципов структуризации и эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций гуманитарного и общественного профиля, в том числе при их функционировании в естественных и технических отраслях науки;

предложены принципы профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования

как важный инструмент формирования и регулирования организационной культуры в рамках организационной регламентации профессионального и этического поведения работников, а также модель развития организационной культуры образовательной организации, которая, в отличие от существующей, трансформируется под воздействием стратегического и концептуального подходов для обеспечения эффективного функционирования образовательных организаций в целом;

доказана необходимость развития ситуативного метода управления организационной культурой в контексте тактической корректировки внутренних управленческих приоритетов развития организационной культуры в системе высшего образования на основе комплексного анализа ее реализации, оперативного выявления актуальных проблем и формирования кодекса профессионального поведения сотрудников образовательной организации;

введена авторская формулировка понятия «организационная культура», которая, в отличие от имеющихся дефиниций, содержит в себе корректировку поведения сотрудников и определяет ориентиры архитектоники организации, механизма управления и трудовому процессу, что объединяет организацию в неразрывное целое».

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказано, что использование трансформированной модели развития организационной культуры образовательной организации, основанной на стратегическом подходе, в рамках повышения эффективности образовательных организаций и повышения общей эффективности системы высшего образования в практической деятельности образовательных организаций позволит четко распределить все управленческие мероприятия по реализации стратегии развития организационной культуры по пяти подсистемам, определить объемы необходимого ресурсного обеспечения этих мер и оценить эффективность внедрения предложенной стратегии;

в ходе проведенного исследования результативно *использованы* общенаучные и специальные методы, а именно: монографический, анализа, синтеза, классификации, обобщения, экономико-математические методы,

дедукции и индукции, формализации;

изложены направления совершенствования ситуативного метода управления организационной культурой в контексте тактической корректировки внутренних управленческих приоритетов развития организационной культуры в системе высшего образования на основе комплексного анализа ее реализации, оперативного выявления актуальных проблем и формирования кодекса профессионального поведения сотрудников образовательной организации;

раскрыты принципы профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования, выявлены особенности и закономерности профессионального и этического поведения научно-педагогических работников, имеющих гуманитарный или общественный профиль образования, в аналогичной среде, так и в среде технических и естественных наук. На основе полученных результатов сформированы организационные основы регламентации профессионального и этического поведения научно-педагогических работников;

изучено влияние различных факторов, сдерживающих эффективное применение системного подхода к управлению организационной культурой. Для их устранения усовершенствованы принципы структуризации и эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций гуманитарного и общественного профилей, в том числе при их функционировании в естественных и технических отраслях науки;

проведена модернизация методического инструментария и представлена авторская методика оценки уровня организационной культуры образовательной организации высшего образования, в которой оценка производится по четырем ключевым измерениям организационной культуры – управление, профессиональная деятельность, коммуникации, мотивация. Данная методика основывается на оценке уровня организационной культуры в динамике ее развития (прошлое, настоящее, будущее) и выражается через интегральный показатель, рассчитанный как среднегеометрическое взвешенных показателей групп индикаторов.

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

разработаны и внедрены рекомендации, которые активно используются при разработке модели развития организационной культуры и формировании кодекса профессиональной этики образовательных организаций Министерства культуры Донецкой Народной Республики (справка о внедрении от 07.10.2022 № 01-39/3569);

определены предложения по формированию кодекса профессионального поведения сотрудников образовательной организации высшего образования, которые, используются в деятельности Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики при подготовке соответствующих нормативных правовых документов (справка о внедрении от 07.10.2022 № 01/15-173);

создана система рекомендаций по реализации стратегического подхода к развитию организационной культуры образовательной организации, которая базируется на использовании информационных и инновационных технологий, применяемых на всех этапах – от маркетинговых исследований рынка труда к современным подходам к обучению персонала и управлению знаниями;

представлены теоретические и научно-методические положения, которые используются в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» при преподавании дисциплин: «Теория организации»; «Организационная культура и мотивационное управление»; «Управление конфликтами в системе государственного и муниципального управления» (справка о внедрении от 07.10.2022 № 01-06/1349).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория диссертационного исследования основывается на репрезентативных и проверяемых данных, согласуется с опубликованными официальными данными по теме диссертации и с выводами, полученными другими авторами;

идея базируется на анализе источников, обобщении исследовательского

опыта изучения материалов, диссертаций, научных публикаций, посвященных вопросам развития организационной культуры в системе высшего образования;

использовано сравнение полученных автором данных с ранее рассмотренными теоретическими подходами;

установлено соответствие авторских результатов результатам, представленным в других научных работах по данной тематике;

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, такие как: метод анкетирования, экспертных оценок и многомерных сравнений, системно-структурный анализ, синтез, обобщение и систематизация данных. Для обработки экономической информации использованы программные средства общего назначения (построения таблиц, диаграмм, рисунков).

Личный вклад соискателя состоит в обосновании теоретических положений и научно-практических рекомендаций по развитию организационной культуры в системе высшего образования а именно в: развитии понятийного аппарата объекта исследования на основе систематизации существующих научно-практических результатов, выявления особенностей и закономерностей функционирования предмета исследования; исследовании принципов профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования с акцентом на углубленное изучение профессионального поведения категории работников, имеющих гуманитарный и общественный профиль образования, для формирования соответствующего свода правил, процедур и инструментов; исследовании системного подхода к управлению организационной культурой с целью развития принципов структуризации и эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций гуманитарного и общественного профиля, в том числе при их функционировании в естественных и технических отраслях науки; обосновании трансформации модели развития организационной культуры образовательной организации высшего образования на основе стратегического видения повышения эффективности образовательных организаций и улучшения общей эффективности системы высшего образования; в анализе современных методик оценки организационной культуры, в том числе в образовательных организациях высшего образования, и предложение авторской

методики; определении реальных проблем обеспечения организационной культуры для регулирования внутренних управленческих приоритетов развития организационной культуры в системе высшего образования, применяемых при реализации ситуативного метода управления организационной культурой.

На заседании 27 января 2023 года диссертационный совет принял решение присудить Рощиной Юлии Олеговне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении открытого голосования диссертационный совет в количестве 19 человек, из них 7 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), участвовавших в заседании, из 25 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за 19, против 0.

Председатель
диссертационного совета Д 01.001.01
д-р гос. упр., доцент

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 01.001.01
д-р. гос. упр., профессор

27 января 2023 года



В.Ю. Чернецкий

Е.В. Пономаренко