

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию Рощиной Юлии Олеговны на тему «Развитие организационной культуры в системе высшего образования», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент)

Актуальность избранной темы

Практика функционирования организационной культуры образовательной организации показывает наличие особенностей и существенных отличий в ее реализации в моно- и полипрофильных условиях, что требует особенных (нестандартных) подходов от субъекта управления в формировании и развитии организационной культуры. Исследований особенностей формирования и реализации организационной культуры образовательной организации высшего образования в условиях активных боевых действий крайне мало, а в рамках постсовестского пространства они просто отсутствуют.

Необходимо отметить, что осознание элементов своей организационной культуры и понимание их сущности и важности и в мирное время чрезвычайно затруднительно как для образовательной организации в целом, так и для каждого ее научно-педагогического работника, а в условиях активных боевых действий, ментальных разломов и неустойчивого социально-экономического поля, тем более. Поэтому для социума крайне важны исследования, направленные на выявление специфики и закономерностей формирования принципов и создания механизмов функционирования организационной культуры образовательной организации высшего образования именно в таких неустойчивых, неопределенных и экстремальных условиях.

В то же самое время имеющиеся на сегодняшний день методики оценки уровня организационной культуры именно образовательных организаций не учитывают названных ранее специфических внешних и внутренних условий, в которых вынуждена формироваться и реализовываться организационная культура. К тому же, с их помощью невозможно проследить вектор изменений организационной культуры образовательной организации высшего образования во временной динамике: от того как это было в прошлом до создания желаемого образа в будущем. Это становится существенным препятствием в реализации видения принципиально значимых для управления аспектов, таких как фундамент уникальности организации, типы и формы, выстраиваемых внутри организации отношений, мотивы и ценности сотрудников, принятие/непринятие изменений (новшеств) сотрудниками в организации.

Результаты исследования Рощиной Ю.О. содержат обоснованные предложения по решению вышеназванных проблем и достижению целей организационной культуры на основе научного подхода и с максимально возможной практической целесообразностью. Диссертационное исследование раскрывает не только особенности формирования организационной культуры образовательной организации высшего образования в условиях трансформации социально-экономической системы и ментальных парадигм мышления, но определяет приоритетные направления и стратегические принципы развития организационной культуры, в том числе с учетом научного профиля образовательной организации высшего образования.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

В качестве цели исследования автором заявлено обоснование теоретических положений и научно-практических рекомендаций по развитию организационной культуры в системе высшего образования на основе трансформации модели развития организационной культуры образовательной организации высшего образования; реализации ситуативного метода управления организационной культурой.

В целом структура и логика диссертации соответствует поставленной цели, задачам и ее результатам. Ряд выводов и предложений, сформулированных в диссертации Рощиной Ю.О., представляют особую теоретико-методическую и практическую значимость в контексте исследования процессов развития организационной культуры в системе высшего образования Донецкой Народной Республики.

Автор исследования с помощью научных методов доказывает важную роль руководителей организации и структурного подразделения в обеспечении эффективности функционирования организационной культуры образовательной организации высшего образования, в том числе раскрывает особенности реализации их полномочий при обеспечении данного процесса. При изучении предмета исследования автор усложняет научную задачу, исследуя вышеназванные и иные особенности реализации организационной культуры в контексте реализации организационного потенциала научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования гуманитарного и общественного профиля, как в естественной среде, так и при их функционировании в естественных и технических отраслях науки. Вследствие такого подхода были выявлены зависимости между уровнем практической реализации научно-педагогическими кадрами своих знаний и умений и установлению с их стороны приоритетности функциональных элементов, основанных на официально установленных правилах поведения в профессиональной сфере; уровнем руководства и влиянием на общие принципы организационной культуры; эффективностью реализации мотивационных инструментов и профилем образовательной организации высшего образования (стр. 88-123).

В работе предложена авторская методика оценки уровня организационной культуры, которая дополняет и развивает существующую методологическую базу оценки организационной культуры (стр. 135-152). Методика построена на интегральной оценке четырех ключевым измерений организационной культуры – управление, профессиональная деятельность, коммуникации, мотивация. Итоговый (интегральный) индекс уровня организационной культуры образовательной организации высшего образования является среднегеометрическим значением данных групп индикаторов с учетом их значимости (определяется экспертным методом) в формировании и реализации организационной культуры. Предложенная методика помимо сугубо авторских принципов оценки использует зарекомендовавшие себя наработки других авторов, которые Рощиной Ю.О. были комплексно проанализированы и систематизированы (стр. 73-88).

Необходимо отметить глубокий анализ существующей теоретико-методологической базы по предмету исследования. Рощиной Ю.О. в своей диссертационной работе изучены фундаментальные работы как зарубежных авторов, ставшие уже классическими по проблематике исследования, так и отечественных ученых, внесших немалый вклад в изучение предмета исследования. В результате было выявлено отсутствие единого подхода к пониманию сущности организационной культуры, в том числе данного явления в образовательной среде. Автором было сформулировано собственное обоснованное видение сущности организационной культуры образовательной организации высшего образования, акцент в котором был сделан на учет поведения научно-педагогических работников и особенности структуры образовательной организации высшего образования, системы управления и процессе труда (стр. 28-29, 33-41).

В авторском исследовании раскрыты тенденции, особенности и закономерности профессионального и этического поведения научно-педагогических кадров образовательной организации высшего образования. В процессе анализа обоснованы принципы профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования. На основе полученных результатов были сформированы организационные процедуры, регламентирующие и корректирующие в процессе реализации профессиональное и этическое поведение научно-педагогических работников (стр. 58-60, 153-160).

Научные положения, выводы и рекомендации, представленные в диссертации Рощиной Ю.О., четко обоснованы, достоверны и аргументированы. Выводы диссертации соответствуют основным научным положениям, выносимым на защиту, имеют бесспорное научное и практическое значение.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

Достоверность полученных результатов диссертации подтверждена их публичной апробацией, а также четкой логикой построения исследования.

В исследовании Рощиной Юлии Олеговны сформулирован и обоснован ряд положений, выводов и рекомендаций, которые характеризуются научной новизной.

В первой главе получили дальнейшее развитие следующие результаты: уточнена дефиниция понятия «организационная культура», изучены основные элементы содержания организационной культуры и критерии ее оценки; выделены характеристики управления организационной культурой; выделены основные принципы профессионального поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования, обобщен и систематизирован зарубежный опыт формирования и развития организационной культуры.

Во второй главе полученные результаты автора выражаются в следующем: проанализирована система высшего образования Донецкой Народной Республики; выделены индикаторы и методики оценки уровня организационной культуры в образовательных организациях высшего образования; обоснован системный подход к управлению организационной культурой для структуризации и эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательных организаций.

Вызывают научный интерес и результаты третьей главы диссертации, а именно: усовершенствованная модель развития организационной культуры образовательных организаций в системе высшего образования на основе стратегического видения; рекомендации по развитию методики оценки уровня организационной культуры образовательной организации высшего образования; рекомендации по формированию кодекса профессионального поведения сотрудников образовательной организации высшего образования, как основной составляющей ситуативного метода управления организационной культурой.

По теме диссертации опубликовано 15 научных работ, в том числе: 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.

Таким образом, научная новизна полученных результатов заключается в обосновании теоретических положений и научно-практических рекомендаций по развитию организационной культуры в системе высшего образования государства с особым статусом, а именно в усовершенствовании системного подхода 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; модели 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.

Практическая значимость работы подтверждена справками о внедрении, выданными Министерством культуры Донецкой Народной Республики, Профсоюзом работников образования и науки Донецкой Народной Республики и ГОСУДАРСТВЕННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ».

Дискуссионные положения и замечания по диссертации

В целом оценивая результаты диссертации Рощиной Юлии Олеговны положительно, следует, тем не менее, отметить некоторые дискуссионные положения и замечания:

В качестве одного из замечаний стоит выделить наличие сомнений в правильности отнесения объекта и предмета исследования к специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: менеджмент).

Одна из задач диссертационного исследования, это определение приоритетных направлений развития системы высшего образования Донецкой Народной Республики (стр. 63-72), при этом по тексту работы не в полной мере раскрыто, что именно имел в виду автор под понятием модернизация данной системы.

На стр. 132 представлена модель развития организационной культуры на основе стратегического подхода, в рамках которой была рассмотрена маркетинговая стратегия управления развитием организационной культуры. Дискуссионным является вопрос кто будет ответственным за реализацию данной модели в рамках деятельности образовательной организации высшего образования.

На стр. 138 в диссертационном исследовании представлен интегральный индекс группы, который определяется как сумма полученных баллов, взвешенных на долю экспертов, их выставивших, значения которого свидетельствуют об уровне организационной культуры образовательной организации высшего образования. Однако спорным остается вопрос, как соискатель определяет шкалу среднего, высокого и очень высокого уровня данного интегрального индекса.

В рамках проведенного диссертационного исследования, формой социологического опроса являлся экспертный опрос (стр. 90). Целесообразно в работе было бы отразить, какие конкретно виды экспертного опроса были использованы в диссертационном исследовании, а также, более детально раскрыть критерии отбора экспертов.

В тоже время отмеченные дискуссионные моменты не снижают научной и практической значимости исследования и не влияют на общую положительную оценку работы.

**Заключение о соответствии диссертации критериям,
установленным п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней**

В целом диссертация Рождиной Юлии Олеговны на тему «Развитие организационной культуры в системе высшего образования» выполнена на актуальную тему, является законченным научным исследованием, имеющим теоретическую и практическую значимость и обладающим элементами научной новизны.

На основе выполненных автором исследований решена научная задача обеспечения развития организационной культуры в системе высшего образования, имеющая важное социально-экономическое значение для Донецкой Народной Республики.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод, что представленная диссертация Рождиной Юлии Олеговны на тему «Развитие организационной культуры в системе высшего образования» соответствует требованиям п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор 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).

Я, Тисунова Виктория Николаевна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Доктор экономических наук,
(специальность 08.00.05 – Развитие производительных сил и региональная экономика) профессор, заведующий кафедрой менеджмента и экономической безопасности ГОУ ВПО «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»



В.Н. Тисунова

Подпись д-ра экон. наук, профессора В.Н. Тисуновой заверяю:

Начальник отдела кадров



Ю.А. Степанова



Адрес: 91034, Луганская Народная Республика,
г. Луганск, квартал Молодежный, 20-а
Тел/факс: (0642) 41-22-25,
(0642) 50-07-25,
(0642) 41-31-60
Эл. почта: tisunova@mail.ru
Сайт организации:
<http://dahluniver.ru/>