

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор

ГОСУДАРСТВЕННОЙ

ОРГАНИЗАЦИИ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ

«ДОНЕЦКИЙ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ

МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОСКОГО»

доктор философских наук, профессор

С.В. Дрожжина

2023 г.



**ОТЗЫВ**

ведущей организации о диссертации Роциной 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 для науки и практики**

В условиях структурных трансформаций высшего образования каждая организация функционирует и развивается под влиянием не столько внешних, сколько внутренних факторов. Именно внутренний потенциал образовательной организации, устойчиво формируясь и системно накапливаясь, становится основой своевременной и адекватной реакцией на внешние риски и угрозы, связывает в единую результативную производственно-социальную цепочку ее многочисленные элементы и подсистемы.

Все образовательные организации высшего образования озабочены формированием собственного, эксклюзивного облика, обеспечивающего ей внешнюю привлекательность и внутреннюю устойчивость. Создание облика осуществляется через артикулирование своей миссии в сфере высшего образования и воспитании гражданина, целей, приоритетов и ценностей, стратегии развития, качества образовательных услуг, формирования

профессиональных компетенций и правил поведения, нравственных принципов и репутации организации в образовательной среде. Решение перечисленных задач в совокупности именуется организационной культурой, без которой нельзя достичь эффективной и результативной работы по профилю организации. Организационная культура как совокупность традиций, ценностей, убеждений и отношений, исповедуемых внутри организации, является фундаментом, на котором создаются и развиваются профессиональные, личные и деловые отношения в образовательной организации высшего образования.

В связи с этим, диссертационная работа Ю.О.Рощиной, направленная на определение теоретико-методологических и научно-практических основ формирования и развития организационной культуры образовательной организации высшего образования, является актуальной и важной, а результаты, полученные в процессе исследования, важными для науки и практики.

### **Основные научные результаты и их значимость для науки и производства**

Диссертация Рощиной Ю.О. логично структурирована и изложена научным стилем. Содержит введение, 3 главы, включающие 9 параграфов, к каждой из глав имеются выводы, заключение, список литературы и приложения.

Содержание глав диссертации определяется поставленной целью и отражает последовательность решения задач исследования. Приведенные в каждой главе выводы и общее заключение диссертации обобщают полученные Рощиной Ю.О. научные результаты.

Аргументированность выводов и обоснованность рекомендаций подтверждается глубоким анализом соответствующей теоретической и информационной базы, применением методологического инструментария.

Научная новизна заключается в разработке и обосновании теоретических положений и научно-практических рекомендаций по развитию организационной культуры в системе высшего образования государства с особым статусом.

Основные научные результаты, полученные автором, которые относятся к научной новизне и имеют практическую ценность:

1. В развитии ситуативного и системного методов управления организационной культурой образовательной организации высшего образования. Совершенствование ситуативного подхода состояло в

корректировке внутренних управленческих приоритетов организационной культуры образовательной организации высшего образования, второго – на основе развития принципов структуризации и эмерджентности организационной культуры научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования. При этом ядром исследования стали коллективы научно-педагогических работников гуманитарного и общественного профиля, в том числе при их функционировании в естественных и технических отраслях науки.

2. В уточнении терминологического аппарата организационной культуры. В исследование предложена авторское определение понятия «организационная культура», которое в отличие от существующих, учитывает модели поведения сотрудников, ориентиры архитектоники организации, механизм управления трудовым процессом.

3. Выявлены особенности и закономерности в формировании основ и перспектив организационной культуры образовательной организации высшего образования, в том числе в системах организации и механизмах реализации принципов, ценностей, приоритетов и стратегических направлений развития профессионального поведения научно-педагогических работников.

4. Разработаны предложения по совершенствованию принципов организации и реализации профессионального и этически допустимого поведения научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования в рамках функционирования организационной культуры.

5. Предложена методика оценки уровня организационной культуры образовательной организации высшего образования, основанная на расчете интегрального уровня организационной культуры в долгосрочной динамике ее развития. Авторская методика охватывает основные сектора реализации организационной культуры, учитывает их роль в ее формировании, а с помощью нормирования экспертных оценок нивелируется субъективный фактор. Разработанная методика позволяет оценить транзитную траекторию развития уровня организационной культуры образовательной организации высшего образования из прошлого в будущее.

Выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, обоснованы, подтверждены результатами исследований и практическим внедрением.

## **Практическое значение полученных результатов**

Практическое значение результатов работы определяется тем, что они нашли применение в работе Министерства культуры Донецкой Народной Республики (справка о внедрении от 07.10.2022 № 01-39/3569), в деятельности Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики (справка о внедрении от 07.10.2022 № 01/15-173) и учебном процессе ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ 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).

По теме диссертации в научных изданиях 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.

### **Достоверность результатов работы**

Достоверность научных результатов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертации, основывается на исследовании фундаментальных положений экономической теории, глубоким анализом работ, ведущих отечественных и зарубежных ученых, посвященных как вопросам реализации организационной культуры, так и вопросам ее формирования и развития в системе высшего образования.

### **Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации**

Считаем целесообразным предложить использование полученных Рощиной Ю.О. научно-практических результатов при разработке и реализации стратегии развития организационной культуры образовательных организаций высшего образования, а также при подготовке Кодекса профессионального и этического поведения работников, как важного инструмента формирования и регулирования организационной культуры в рамках организационной регламентации.

## **Общие замечания**

1. В теоретической части диссертационной работы автором недостаточно четко размежеваны понятия «корпоративная культура» и «организационная культура», в том числе не отражено отношение автора к корпоративной культуре, что косвенно подтверждало бы правильность выбора авторов в качестве предмета исследования организационной культуры.

2. Один из элементов научной новизны и практической ценности диссертационной работы строится на результатах экспертного опроса научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования гуманитарного (общественного) профиля. Форма проведения экспертного опроса – анкетирование. Однако в работе макет анкеты не представлен.

3. В диссертационной работе отсутствует сводная таблица интегральных показателей уровня организационной культуры исследуемых университетов. Ее наличие позволило бы усилить наглядность полученных результатов и упростило бы возможности их анализа.

4. В третьем разделе автором представлена в графической форме модель развития организационной культуры. Представляется неудачным именно такая подача авторской разработки вследствие крайне низкой их визуализации. В данном случае компактность изложения только вредить качеству отображения полученных результатов.

Несмотря на указанные замечания, следует признать высокое качество проведенного исследования, его научную новизну, теоретическую и практическую значимость.

## **Заключение**

Актуальность темы, степень обоснованности выводов и научных положений работы, достоверность и новизна результатов позволяют заключить, что диссертация Рощиной Ю.О. на тему «Развитие организационной культуры в системе высшего образования» 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 соответствуют паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), п. 10.15. Организационная культура. Влияние организационной культуры на экономическое и социальное поведение людей. Социокультурные, социально-политические и социально-

экономические факторы развития организационной культуры. Методологические вопросы изучения организационной культуры.

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).

Отзыв обсужден и одобрен на заседании научного межкафедрального семинара, проведенного на базе кафедры маркетинга и коммерческого дела ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОСКОГО» «10» января 2023 г., протокол №14.

Я, *Возиянова Наталья Юрьевна*, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Доктор экономических наук,  
(Специальность 08.00.03 –  
Экономика и управление  
национальным хозяйством), профессор,  
профессор кафедры маркетинга  
и торгового дела ГО ВПО  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И  
ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА  
ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Н.Ю. Возиянова

Подпись Н.Ю. Возияновой удостоверяю:

Донецкая Народная Республика, 283050,  
г. Донецк, ул. Щорса, 31  
Контактный телефон +38 (062) 305-06-73  
Адрес электронной почты: [info@donnuet.education](mailto:info@donnuet.education)  
Сайт организации: <http://donnuet.education>

