

## ОТЗЫВ

на автореферат диссертации 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)

Первые два десятилетия 21 века ознаменовались существенным усилением интереса к культуре организаций как в теории, так и на практике, что обусловлено осознанием того влияния, которое данное явление оказывает на успехи и эффективность организации. Качественное высшее образование позволяет осуществлять фундаментальную подготовку высококвалифицированных специалистов в соответствии с потребностями и целями общества, бизнеса и государства. С данной позиции его дальнейшее развитие в значительной степени зависит от специфики организационной культуры, которая конструирует единое символическое и ценностное внутриуниверситетское и социокультурное пространство. Организационная культура является первостепенным фактором, обуславливающим не только успешное проведение структурных или системных преобразований, но и само существование университетской инфраструктуры, системы управления научно-образовательным процессом и научно-инновационными комплексами. Следовательно, значимость организационной культуры достаточно велика, поскольку она формирует корпоративные стандарты, ценности, атрибуты, стиль, традиции и нормы внутриорганизационных отношений, от которых зависит не только эффективность и инновационный характер университетской системы как института подготовки академических, педагогических и профессиональных кадров, но и социальный имидж образовательных организаций как институтов меритократического продвижения и профессиональной мобильности, что и определяет актуальность темы диссертационного исследования Рощиной Ю.О.

Представленные результаты исследования Рощиной Ю.О. логически выстроены, структурированы, имеют завершенный характер. Композиция представленной работы обоснована сформулированными целью и задачами исследования, содержит систематизацию теоретических положений, методических и практических рекомендаций относительно дальнейшего развития разрабатываемых вопросов.

Вклад автора в научную составляющую исследуемых теоретических положений, научно-методических подходов к развитию организационной культуры в высшей школе базируется на четком определении объекта и предмета диссертационного исследования с использованием современных методов научного поиска, комплексного подхода к изучению фундаментальных положений менеджмента в целом и организационной культуры, в частности, научных концепций, теоретических разработок отечественных и зарубежных авторов, занимающихся исследованием

вопросов организационной культуры организации, в том числе и в среде высшего образования.

Анализирую автореферат, можно сделать вывод о том, что представленное диссертационное исследование является оригинальным научным трудом и содержит элементы научной новизны.

Особого внимания заслуживает формирование модели развития организационной культуры на основе стратегического подхода. К выбору стратегии развития организационной культуры автором предлагается подходить на основе учета наиболее значимых факторов воздействия внешней и внутренней среды, поскольку это позволит обеспечить максимально эффективное использование образовательной организацией высшего образования кадровых мероприятий по формированию основательных конкурентных преимуществ (стр 12-14).

Значимость научных результатов исследования подтверждается их востребованностью на государственном уровне в рамках деятельности Министерства культуры Донецкой Народной Республики, в частности, ряд рекомендаций активно используются при разработке модели развития организационной культуры и формировании кодекса профессиональной этики образовательных организаций Министерства культуры Донецкой Народной Республики.

Вместе с тем следует обратить внимание и на некоторые дискуссионные аспекты:

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.

Однако, указанные недостатки не снижают научной и практической значимости полученных результатов исследования.

Автореферат и научные публикации позволяют сделать вывод о том, что диссертационная работа Рощиной Ю.О. является самостоятельным, законченным исследованием, имеет научное и практическое значение, соответствует требованиям, предъявляемым к работам такого уровня, 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, Хромов Николай Иванович, согласен на автоматизированную обработку моих персональных данных.*

Доктор экономических наук, доцент  
(Специальность 08.00.07 – Демография,  
экономика труда, социальная экономика и политика,  
профессор кафедры национальной и  
региональной экономики,  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

*Н.И. Хромов*

ДНР, 283001, г. Донецк, ул. Университетская 24  
Контактный телефон: +38062-302-06-00  
e-mail: nkchromov@bk.ru



УЧЕБНЫЙ СЕКРЕТАРЬ  
И.И. ХРОМОВ