

В диссертационный совет Д212.049.15,
созданный на базе ФГБОУ ВО
«Государственный университет управления»

ОТЗЫВ

**Официального оппонента доктора экономических наук
Апенько Светланы Николаевны на диссертационную работу
Титовой Натальи Викторовны на тему:
«Управление организационной культурой проектно-ориентированных
компаний», представленную на соискание ученой степени кандидата
экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и
управление народным хозяйством (менеджмент)**

Актуальность темы диссертационного исследования

Современные условия хозяйственной деятельности характеризуются большой изменчивостью и нестабильностью, фрагментарностью и кастомизацией товарного пространства, коротким временным горизонтом и интенсивной кооперацией независимых хозяйственных агентов. В таких условиях все большее значение приобретает использование проектных форм управления. Но необходимо отметить, что традиционные формы проектного управления сложились в индустриальном периоде массового производства, когда самыми значимыми для успеха проекта считались такие критерии как: соблюдение сроков, бюджетов и качества проектов. В настоящее время данные представления уже не соответствуют новым условиям хозяйствования.

На первый план выступает социальное взаимодействие людей, как основных участников любого проекта, их интересы, устремления, цели. Все это оказывает влияние на управление заинтересованными сторонами. Все большую значимость приобретают открытые партнерские долгосрочные отношения между участниками проекта, получение удовлетворения от работы в команде и достижения сложных результатов.

Рассматриваемое диссертационное исследование посвящено организации культуре в проектно-ориентированных компаниях. Под

организационной культурой понимают разделяемые в организации представления, убеждения, традиции и ценности, которые делают данную компанию индивидуальной, не похожей на другие. Носителями организационной культуры являются люди и коллективы людей.

В связи с усложнением хозяйственной среды, все большее значение приобретают не административные методы воздействия на сотрудников. И именно создание и развитие организационной культуры, в которой поощряются такие ценности, как важность командной работы и горизонтального взаимодействия, открытые коммуникации, открытое отношение к риску и внешнему окружению в значительной степени может способствовать успеху проектов. Все это показывает важность и актуальность управления такой нематериальной составляющей, как организационная культура.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Высокая степень научной обоснованности и достоверности результатов исследования не вызывает сомнений. Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, полученных автором диссертации, обеспечивается:

- глубокой проработкой теоретического материала российских и зарубежных ученых по теме диссертационной работы;
- использованием проверенной информационной и эмпирической базы исследования, построенной с использованием репрезентативности выборок;
- обоснованным выбором методов исследования, включающим в себя: статистические методы обработки результатов, кластерный анализ, метод анализа соответствий, корреляционный анализ;
- апробацией полученных научных результатов на научно-практических конференциях и в публикациях.

Серьезная научная проработка соискателем выбранной темы научного исследования подтверждается эмпирическими исследованиями,

полученными в ходе опроса большого количества компаний, на соблюдении требований к формированию репрезентативных выборок.

Особую значимость представляет собой возможность использования некоторых положений диссертации в деятельности проектно-ориентированных компаниях, что подтверждает серьезность научных проработок автора.

Научная новизна положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Рассматриваемая диссертация отличается хорошо продуманной структурно-логической схемой исследования, позволяющей утверждать, что работа имеет высокую связность научных результатов. Поставленная цель - выявление характеристик организационной культуры проектно-ориентированных компаний и разработке теоретических, методических и научно-практических положений управления организационной культурой проектно-ориентированных компаний - полностью раскрывается решенными задачами исследования. Выносимые на защиту новые научные результаты, полученные лично автором, вносят существенный вклад в изучение организационных культур компаний.

К наиболее значимым результатам исследования, обладающим научной новизной, могут быть отнесены следующие:

- глубокий системный анализ характеристик проектно-ориентированных компаний, их места и роли в современной экономике, что позволило автору раскрыть и дополнить определение проектно-ориентированных компаний и организационной культуры проектно-ориентированных компаний (с.17-57);
- выявлены отличительные характеристики организационной культуры проектно-ориентированных компаний, заключающиеся в том, что в данных компаниях большую значимость имеют такие ценности как: межличностные отношения, горизонтальная интеграция, толерантное отношение к конфликтам, открытость внешней среде и открытые коммуникации (с.61-81);

- обосновано, что организационная культура проектных компаний является более фрагментарный, неоднородной, она характеризуется наличием субкультур и субкультурных коалиций (с. 82-98);

- показано, что организационная культура проектных компаний не тяготеет к какому-то определенному среднему профилю, а имеет высокий уровень специфичности. Уровень специфичности зависит от принадлежности компании к той или иной отрасли, специфики используемой методологии проектного управления, профессиональной культуры и других особенностей (с.99-107).

- показана, разработанная методика управления организационной культурой проектных компаний, основанная на принципах партисипаторного исследования действием. Данная методика которая предполагает участие в исследованиях и действиях по изменению ситуации сотрудников компаний (с.125-138).

Теоретическая и практическая значимость основных результатов исследования

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в исследовании отличий организационных культур проектно-ориентированных компаний, касающихся как содержательных аспектов (присутствие тех или иных ценностей), так и структурных аспектов (однородность, фрагментарность). Полученные результаты исследования позволили акцентировать внимание на необходимости адаптации методов управления организационной культурой проектных компаний.

Практическая значимость представленной работы заключается в возможности применения разработанной методики управления организационной культурой в сложной, неоднородной, динамически развивающейся культуре проектно-ориентированных компаний.

Оценка структуры и содержания диссертации

Диссертация состоит из введения, трех глав, списка использованной литературы, приложения, общим объемом 147 страниц машинописного текста, включая табличный материал и рисунки.

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационной работы, формулируются гипотезы, ставится цель и задачи исследования, которые в полном объеме решаются в трех главах научной работы.

В первой главе диссертации «Теоретические основы организационной культуры проектно-ориентированных компаний как объекта управления» (с.17-60) автор рассматривает характеристики проектно-ориентированных компаний, их место и роль в современной экономике, дает уточнение и дополнение определению проектно-ориентированных компаний. Автор рассматривает организационную культуру компаний как один из составляющих аспектов проектного управления. Даётся уточнение определения организационной культуре. В выводах подчеркивается необходимость выработки специфических подходов к управлению организационной культурой проектно-ориентированных компаний.

Во второй главе «Исследование ключевых характеристик организационных культур проектно-ориентированных компаний» (с.61-109) показаны результаты проведенных исследований, на основе полученных эмпирических данных.

Показан сравнительный анализ ценностей организационных культур, который позволил сделать вывод об отличие организационных культур проектно-ориентированных компаний по ряду характеристик от не проектно-ориентированных. Так же представлены данные позволяющие сделать вывод о том, что культура проектно-ориентированных компаний характеризуется наличием субкультур, то есть она не однородна. Был сделан вывод о том, что организационные культуры проектно-ориентированных компаний не тяготеют к какому-то одному общему профилю, а у каждой компании культура имеет свой индивидуальный характер. Был сделан вывод о

специфиности организационной культуры проектно-ориентированных компаний как об объекте управления.

В третьей главе «Методические основы управления организационной культурой проектно-ориентированных компаний» (с.110-140) была предложена методика управления организационной культурой проектно-ориентированных компаний, использующая принципы и инструменты партисипаторного исследования действием. Партиципаторное исследование действием предполагает активное участие сотрудников не только в самих исследованиях, но и в обсуждении проблем и выработке решений по ним. Участники используют методы и инструменты научного исследования, исследование непосредственно связано с организацией действий по решению проблемы. Предложенная методика управления организационной культурой структурируется как циклы, в которых осуществляются как исследования, так и изменения. Каждый цикл управления состоит из четырех этапов: планирование, организация, анализ и оценка, обратная связь.

Работоспособность предложенной методики подтверждена ее практическим использованием в консалтинговой компании, где с ее помощью удалось снизить количество конфликтных ситуаций и улучшить качество коммуникаций внутри проектных групп.

Структура диссертационной работы продумана и логична. Исследование проведено методически верно. Цели, задачи, объект и предмет исследования, полученные научные и практические результаты, а также выводы сформулированы корректно и четко. Работа хорошо иллюстрирована, содержит достаточный графический и табличный материал. На все использованные источники информации даны ссылки.

Замечания и недостатки диссертации

В рассмотренной работе следует отметить некоторые замечания и недостатки, а именно:

1. В методике управления организационной культурой недостаточно четко дан ответ на вопрос о том, каким образом управление организационной

культурой может быть согласовано с управлением проектами, программами и портфелями проектов, в частности, с такими его элементами, как управление заинтересованными сторонами, управление ценностями, управление знаниями, управление интеграцией.

2. Отводя персоналу проектов активную роль в управлении организационной культурой, автор не дает развернутых пояснений о том, как вовлекать представителей других групп заинтересованных сторон в этот процесс.

3. Слабо раскрыт вопрос о факторах, определяющих управление организационной культурой, например, влияет ли уровень зрелости проектного управления в организации на содержание управления организационной культурой.

4. В предложенной автором методике управления организационной культурой оценка полученных результатов не выражена в экономических единицах.

Указанные замечания не снижают общей положительной оценки диссертационной работы.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

Рассмотрение диссертации Титовой Натальи Викторовны позволяет считать, что данная работа является самостоятельным оригинальным исследованием, в которой предложена методика управления организационной культурой проектно-ориентированных компаний на основе проведенных исследований специфических характеристик организационных культур.

По совокупности квалификационных требований (актуальность, новизна, корректность использования выбранных методов исследования, практическая значимость, публикация основных результатов исследования) диссертация Титовой Натальи Викторовны на тему «Управление организационной культурой проектно-ориентированных компаний»

полностью отвечает требованиям раздела 2 положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842.

Автор диссертации – Титова Наталья Викторовна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Официальный оппонент,
доктор экономических наук, профессор
и.о. заведующего кафедрой менеджмента и маркетинга
ФГБОУ ВО «Омский государственный университет
им. Ф.М.Достоевского»
«20 » ноября 2020 г.

С.Н.Апенько

Подпись С.Н. Апенько удостоверяю:

Проректор по научной работе
ОмГУ им. Ф. М. Достоевского



П.В.Прудников

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (ФГБОУ ВО «ОмГУ»)
644053, Нефтезаводская ул., 11, Омск, Омская обл., +7 (3812) 67-01-04,
rector@omsu.ru