

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

## ОТЗЫВ

**Официального оппонента кандидата экономических наук**

**Князевой Юлии Сергеевны 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**

В условиях современной экономики, которая характеризуется большой изменчивостью и нестабильностью, все большее значение приобретает использование проектных форм управления. Применение технологий управления проектами позволяет организациям не только быстро реагировать на постоянные изменения рынка, но и применять все новые достижения науки и техники. Ускорение научно-технического прогресса, усложнение и рост потребностей общества, возрастающая конкуренция, существенное снижение сроков жизненного цикла продуктов, активизация инновационной деятельности – все это приводит к тому, что все большее количество инициатив осуществляется в виде проектов или программ.

Именно проекты позволяют достигать поставленных целей в определенные сроки и с уникальным результатом. Организация деятельности в виде проектов позволяет быстро и оперативно отвечать компаниям на все внешние и внутренние вызовы экономической среды.

Рассматриваемое диссертационное исследование посвящено организационной культуре в проектно-ориентированных компаниях. Под организационной культурой понимают общепризнанные в компании представления, убеждения, подходы и взгляды, которые разделяются большинством ее сотрудников. Это набор традиций и ценностей, которые

делают данную компанию индивидуальной, не похожей на другие. Носителями организационной культуры являются люди и коллектизы людей. Создав соответствующую организационную культуру, можно повысить заинтересованность коллектива в работе и эффективность труда, улучшить взаимодействия и коммуникации в коллективе. Все это показывает важность управления такой нематериальной составляющей, как организационная культура. Формы проектного управления отличаются от форм традиционного управления компаниями и, поэтому и организационная культура проектных компаний может отличаться от других организаций.

Необходимо отметить, что в научной литературе не очень много работ, которые посвящены изучению организационной культуры проектных организаций и возможности управления ею. Все это делает достаточно актуальной тему рассматриваемого исследования и поставленных в нем задач.

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

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций основывается на глубокой проработке теоретического материала российских и зарубежных ученых по теме диссертационной работы. В процессе исследования применены следующие методы: системный анализ, эмпирические исследования, кластерный анализ, метод анализа соответствий, статистические методы обработки результатов, корреляционный анализ, что обеспечило высокий уровень обоснованности научных положений и выводов, сформулированных в диссертации.

Серьезная научная проработка соискателем выбранной темы научного исследования подтверждается эмпирическими исследованиями, полученными в ходе опроса большого количества компаний, с соблюдением 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**

В соответствии с поставленной целью – выявление характеристик организационной культуры проектно-ориентированных компаний и разработке теоретических, методических и научно-практических положений управления организационной культурой проектно-ориентированных компаний – автором диссертации выполнено глубокое научное исследование, направленное на разработку научно-методических подходов к управлению организационной культурой.

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

- раскрыто и дополнено определение проектно-ориентированных компаний и организационной культуры проектно-ориентированных компаний (с.17-57);
- выявлены отличительные характеристики организационной культуры проектно-ориентированных компаний (с.61-81);
- обосновано, что организационная культура проектных компаний имеет более фрагментарный характер, 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, который зависит от принадлежности компании к той или иной отрасли, специфики используемой методологии проектного управления, профессиональной культуры и других особенностей (с.99-107).
- разработана методика циклического управления организационной культурой проектных компаний на основе партисипаторного исследования действием, позволяющая вовлечь в изменения всех представителей компании (с.125-138).

## **Теоретическая и практическая значимость основных результатов исследования**

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в выявлении отличительных особенностей организационных культур проектно-ориентированных компаний, касающихся как содержательных аспектов, так и структурных аспектов. Полученные результаты позволили акцентировать внимание на необходимости адаптации методов управления организационной культурой проектных компаний.

Практическая значимость заключается в возможности использования разработанной методики управления организационной культурой в практической деятельности проектных компаний для повышения эффективности работы сотрудников компаний.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе экономико-управленческого цикла в высших учебных заведениях и программах дополнительного профессионального образования.

### **Оценка структуры и содержания диссертации**

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

В введении обосновывается актуальность темы диссертационной работы, формулируются гипотезы, 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) подробно рассматриваются характеристики проектно-ориентированных компаний, их место и роль в современной экономике, уточняется определение проектно-ориентированных компаний. Раскрыты вопросы сущности и содержания организационной культуры в контексте управления в проектно-ориентированных компаниях. 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 эмпирических исследований. В частности, представлен сравнительный анализ ценностей организационных культур и сделан вывод, что организационная культура проектно-ориентированных компаний отличается от культуры не проектно-ориентированных компаний по ряду характеристик. Так же представлены данные позволяющие сделать вывод о том, что культура проектно-ориентированных компаний характеризуется наличием субкультурной динамики, то есть она не однородна. Был сделан вывод о том, что организационные культуры проектно-ориентированных компаний не тяготеют к какому-то одному среднему профилю, а у каждой компании культура имеет свой индивидуальный характер. Был сделан вывод о специфичности 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 четно. 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 работе недостаточно проработаны вопросы управления рисками в ходе управления изменениями организационной культурой проектно-ориентированных компаний.
2. В предложенной автором методике управления организационной культурой не конкретизированы методы практического взаимодействия на организационную культуру.

Указанные замечания не снижают общей положительной оценки диссертационной работы.

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

Диссертационная работа Титовой Натальи Викторовны является научно-квалификационной работой, в которой предложена методика управления организационной культурой проектно-ориентированных компаний на основе проведенных исследований специфических характеристик организационных культур.

Диссертация 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,  
кандидат экономических наук  
заместитель директора института опережающих  
технологий ФГБОУ ВО «Донской государственный  
технический университет»  
«16 » ноября 2020 г.

Ю.С.Князева

Подпись Ю.С. Князевой удостоверяю:

Ученый секретарь ученого совета

В.Н. Анисимов



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донской государственный технический университет» (ФГБОУ ВО ДГТУ)

344002, Ростовская обл., Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1, 8-800-100-19-30, 8-863-2738-525, reception@donstu.ru