ОТЗЫВ

Официального оппонента Салиенко Натальи Владимировны
на диссертационную работу Гилетич Екатерины Михайловны
«Формирование ценностно-ориентированного менеджмента
в российских компаниях», представленной на соискание
ученой степени кандидата экономических наук
по специальности 08.00.05 –
«Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)»

Актуальность темы исследования. В условиях современной нестабильности экономики значительно возрастает роль эффективности управления, что требует новых инновационных подходов в менеджменте компаний. Продолжающийся и все более углубляющийся кризис показал несостоятельность старых, хотя довольно часто используемых, моделей управления, таких как управление по инструкциям (managementbyinstructions) и управление по целям (managementbyobjectives). Несмотря на то, что в некоторых, чаще всего небольших, компаниях, эти модели дают определенный результат, при возникновении каких-либо изменений во внутренней среде и внешнем окружении предприятия, а также в случае сложной организационной структуры предприятия, они неэффективны.

Сегодня получает все большее распространение принятая мировым академическим и бизнес сообществами, в том числе и в России, новая концепция ценностно-ориентированного менеджмента (MBV) в качестве инструмента стратегического управления и видения компании. В этом смысле данная концепция может стать системой управления организацией, нацеленной на максимизацию наиболее вероятной ценности, создаваемой бизнесом. Компания, принявшая решение внедрить этот подход и сделать его частью своей культуры, должна реализовать это в рамках своего стратегического плана и существующих бизнес-процессов.

На современном этапе развития общества и экономики, все больше возникает потребность компании в развитии социальных аспектов

управления. Несмотря на достаточно широкое изучение социально-психологических аспектов управления в истории менеджмента, начиная со школы человеческих отношений, современная концепция управления, основанная на ценностях, изучена недостаточно глубоко. В теории и практике ценностно-ориентированного управления, несмотря на его возрастающую популярность, выражающуюся тенденцией увеличения научных трудов, посвященных этой проблеме, остаются открытые вопросы, требующие более углубленного изучения.

В связи с вышеизложенным, разработка концептуальных положений ценностно-ориентированного управления, раскрывающих особенности его применения в российской практике, характеризуется возрастающей актуальностью.

Диссертационная работа Е.М.Гилетич посвящена одному из актуальных направлений современного управления – построению научно обоснованной и практически применимой методики исследования и формирования ценностно-ориентированного управления. Актуальность исследования обусловлена тем, что в современных условиях развития экономики и общества возникает необходимость не только технологических или продуктовых инноваций, но и инноваций в процессах управления компаниями, в частности, этим целям служит ценностно-ориентированный или аксиологический менеджмент.

Анализ содержания работы, оценка степени обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Работа Гилетич Е.М. обладает достаточно высокой степенью обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, что подтверждается корректным применением методов исследования и анализа, применяемых в диссертации. Обоснованность научных выводов, также во многом обусловлена аналитической структурой работы, а именно, сопоставлением результатов собственного исследования автора с

исследованиями других авторов в области ценностных ориентаций и ценностно-ориентированного управления.

Основные положения диссертационного исследования достаточно обоснованы и содержат элементы, представляющие научную новизну, которые включают в себя следующее.

Во-первых, в работе автор изучает проблему особенности ценностно-ориентированного менеджмента и выявляет две группы ученых в зависимости от их трактования сущности исследуемого типа управления (с. 26-29, табл. 1). Изучив обе точки зрения и проведя сравнительный анализ, автор определяет свою доказательную приверженность группе авторов, которые являются последователями Т.Питерса и Р.Уотермана. В целях определения авторской позиции, в работе приводится определение автора понятий «ценность» (с. 23-24) и «ценностное управление» (с. 28), основанное на изучении определений разных авторов. Автор работы исходит из морально-эстетического понимания ценности, которое берет свое начало в такой науке, как аксиология. В соответствии с чем, в работе вводится новое понятие «аксиологическое управление», которое, по мнению автора, тождественно понятию «ценностно-ориентированное управление».

Во-вторых, в работе особый интерес вызывает предложенная классификация ценностей, отличная от наиболее распространенной классификации Милтона Рокича (с. 60, табл. 2). Основываясь на изученных классификациях М.Рокича и Гари Роше, авторская классификация позволяет характеризовать ценностные ориентации компании различного характера.

В-третьих, в результате проведения исследования ценностных ориентаций отечественных и иностранных компаний, автором построен рейтинг ценностей компаний, на основании которого выявлены следующие тенденции: наиболее\наименее популярные ценности; ценности характерные для отечественных\зарубежных компаний (с. 58-65) – а также определена зависимость изменения корпоративных ценностей в зависимости от качественных характеристик персонала.

В-четвертых, заслуживают внимания сформулированные в работе принципы ценностно-ориентированного менеджмента (с.91-94), определенные автором с учетом типологических особенностей аксиологического менеджмента и его взаимодействия с другими видами современного менеджмента. Представленная типологическая модель взаимодействия аксиологического менеджмента с другими видами менеджмента (с. 90, рис. 25) имеет значительный интерес для теории науки управления, определяя центральное положение исследуемого типа управления.

В-пятых, теоретическую и практическую ценность заслуживает разработанная автором процедура формирования и реализации ценностно-ориентированного менеджмента (с. 98-100). Несмотря на структурно-логическую, но общепринятую последовательность этапов, суть которых заключается в следующем: исследование, формирование, применение, оценка эффективности, контроль (мониторинг) – автор привносит конкретные новшества в особенности проведения и реализации каждого этапа. На наш взгляд наибольший интерес представляет собой модель формирования системы корпоративных ценностей компании – матрица ценностей. Эта модель отражает не только систему корпоративных ценностей компании, а также и ее ценностные ориентации по соответствующим направлениям, согласно разработанной классификации ценностей.

Оценка достоверности и новизны научных положений, выводов, рекомендаций. Достоверность результатов исследования также обеспечивается использованной соискателем широкой базы теоретического материала, что отражено в списке литературы, включающем в себя 232 источника, из которых 18 иностранных авторов. Выводы автора опираются на использование общенаучных и частных методов исследования. Рекомендации, предлагаемые в работе, основываются на изучении значительной информационной и эмпирической базы, включающей в себя

статистические и справочные материалы, опубликованные в периодической печати и размещенные на официальных сайтах в сети интернет.

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций заключается в следующем:

1. Предложена классификация корпоративных ценностей, отражающая различные стороны и ценностные интересы компании в процессе ее профессиональной деятельности и участия в социально-экономических отношениях;
2. Разработаны методические основы определения влияния качественных факторов на ценностные ориентации сотрудников, на основе представленного в работе коэффициента значимости фактора.
3. Определены принципы ценностно-ориентированного менеджмента, позволяющие реализовывать этот тип управления наиболее эффективно.
4. Предложен ряд коэффициентов, позволяющих постепенно в процессе формирования, утверждения и реализации ценностно-ориентированного управления осуществлять контроль за результативностью проводимых мероприятий, вовремя диагностируя возникающие проблемы.

Диссертационная работа в целом выполнена на высоком научно-методическом уровне, и, несомненно, имеет практическую ценность, однако, необходимо указать на ряд недостатков в представленном исследовании:

1. Разработанная в работе процедура формирования и реализации ценностно-ориентированного менеджмента предполагает начало процесса перехода на новый тип управления с изучения ценностных ориентаций сотрудников, представленных на рис.29 (с.99), что также соответствует одному из определенных в работе принципов аксиологического управления (табл.6 с. 91). Таким образом, в работе наблюдается смысловая закономерность и это является вполне

логичным путем для компаний, желающих использовать инновации в процессе управления. Однако, возникает вопрос: каким образом формировать ценностно-ориентированное управление в компании, которые только были созданы? Т.е. предложенная в диссертационной работе Гилетич Е.М. процедура применима для компаний уже существующих на рынке и желающих изменить тип управления, реализуемый в компании. При этом для вновь создаваемых компаний, когда только идет процесс развития, сопровождающийся наймом, возникнут сложности, а именно: либо в противоречие принципам и первому этапу процедуры сформировать принципы сверху и потом утверждать их в компании, либо начать процесс формирования корпоративных ценностей, когда закончится рекрутинг персонала. Представляется, что соискателю следовало бы обратить внимание на этот аспект, для расширения области применения предлагаемой процедуры.

2. Представленные в работе пороговые значения коэффициента приверженности персонала (с. 114-115, табл. 10), достаточно сложно достижимы, в результате в большинстве случаев степень приверженности персонала компании будет низкой. Что также подтверждается результатами апробации в компании ТК Юнитекс, где максимальное значение коэффициента приверженности равно 28% (с. 156, формула (14)).

3. В диссертационной работе не раскрыт вопрос о влиянии географических, ментальных и национальных факторов на ценностные ориентации компании, а именно, как следует реагировать на них: проводить определенные изменения, корректирующие ценностные ориентации в соответствии с новыми условиями или сохранять самобытность. Этот вопрос характерен не только для ТНК, но и для России с учетом ее многонационального населения и большой территории. В результате чего выход на новые географические рынки

компаний, реализующих ценностно-ориентированное управление, может вызвать значительные сложности.

4. Необходимо отметить, что текст диссертации во многих главах является тяжелым для прочтения.

5. В работе много стилистических и орфографических ошибок.

Следует отметить, что высказанные замечания не снижают качества работы в целом, и не имеют серьезного принципиального характера. Можно сделать общий вывод о том, что совокупность сделанных в работе теоретических и аналитических выводов, сформулированных методических положений, степень их новизны позволяют квалифицировать диссертацию Гилетич Е.М. «Формирование ценностно-ориентированного менеджмента в российских компаниях» как завершенное, самостоятельно выполненное научное исследование, имеющее теоретическую и практическую значимость.

Соответствие диссертации и автореферата требованиям Положения о присуждении ученых степеней. Представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук диссертация является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, имеющей существенное значение для теории и практики современного управления.

Полученные в диссертации результаты достоверны, выводы и результаты обоснованы. Работа базируется на достаточном количестве теоретических и информационных источников, грамотно написана и аккуратно оформлена.

Автореферат диссертации и публикации автора отражают основные выводы и результаты работы.

Диссертационная работа «Формирование ценностно-ориентированного менеджмента в российских компаниях» отвечает требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней, а ее автор - Гилетич Екатерина Михайловна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата

экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Официальный оппонент:
доктор экономических наук,
профессор кафедры менеджмента
МГТУ им. Н.Э. Баумана

Салиенко
Наталья Владимировна

Почтовый адрес: г. Москва, ул. 2-я Бауманская, д.5, стр. 1, 105005
Телефон: +7(499)267-17-31
Адрес электронной почты: verno555@mail.ru; salienkonv@bmstu.ru

ВЕРНО:
ЗАМ. НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВ
МГТУ ИМ. Н.Э. БАУМАНА
А.Г. МАТВЕЕВ