

Рецензия
на выпускную квалификационную работу
(магистерскую диссертацию)
на тему «Диагностика организационной культуры в контексте
стратегического управления фирмой».

Агафонова Анастасия Владимировна

ФИО студента

ООП ВО магистратуры «ООП ВО магистратуры "Экономика фирмы"»
по направлению «Экономика»
профиль: «Экономика фирмы»

1. Четкость постановки целей и задач исследования

Цель и задачи поставлены четко и логично.

2. Обоснованность структуры и логики исследования

Работа построена в целом логично, автор сначала выбирает методики диагностики организационной культуры, а потом применяет их на конкретном примере.

3. Наличие вклада автора в результаты исследования

Работа выполнена автором самостоятельно.

4. Научная новизна и практическая значимость исследования

Новым является то, что наряду с хорошо известной методикой К. Камерон- Р. Куинн, автор рассматривает методику диагностики Д. Денисона.

Важно отметить, что обе методики дают в практическом случае один и тот же результат – в организации доминирует бюрократический тип культуры.

Заслуживает внимания большой размер выборки в проведенном автором анкетировании, а также правильно выбранная автором форма отражения итоговых результатов в форме лучевой диаграммы.

5. Умение применять методологию и методики научного исследования

Корректно использованы методики диагностики типа организационной культуры К. Камерон-Р. Куинн и Д. Денисона.

6. Актуальность используемых информационных источников

Источники актуальны.

7. Достоинства работы

1. Добросовестное отношение автора к обработке данных, расчет показателей дисперсии.

2. Критичное отношение автора к полученным им результатам.

8. Замечания и недостатки работы

1. Заявленная цель работы – создание модернизированной методики диагностики типа деловой культуры реализована не полностью. Из выводов по работе следует, что автор справедливо отдает предпочтение методике К. Камерон-

Р. Куинн по сравнению с методикой Д. Денисона, но в чем состоит модернизация методики диагностики из текста не ясно.

2. Стратегические аспекты развития рассматриваемой организации слабо связаны с организационной культурой, нет ощущения, что автор рассматривает цели организации в контексте ее культуры.

3. В выводах по работе в целом следовало бы привести численные показатели.

.....

9. Вопросы для защиты

1. Как соотносится организационная культура с другими элементами внутренней среды фирмы: стратегией, структурой и т.д.?

2. Какую модель внутренней среды следует использовать для того, чтобы отразить эту взаимосвязь?

3. Каким образом в ходе анкетирования можно определить не только доминирующий тип культуры в целом по организации, но и по ее структурным подразделениям?

.....

10. Допуск к защите и оценка работы

Выпускная квалификационная работа рекомендуется к защите с оценкой «Хорошо С»

.....

.....

А – отлично, В – оч.хорошо, С-хорошо, D- удовлетворительно, Е –посредственно, F - неудовлетворительно

Рецензент,

доцент кафедры экономики и управления предприятиями и промышленными комплексами СПбГЭУ, к.э.н.



Ю.А. Бичун