

Рецензия
на выпускную квалификационную работу
(магистерскую диссертацию)

на тему «Организационная культура и методы её развития на современном этапе»,
выполненную

Ван Вэньтао

ООП ВО «Управление развитием организаций»; по направлению «38.04.01 «Экономика»
профиль: «Менеджмент организаций»

1. Четкость постановки целей и задач исследования

Работа грамотна и достаточно логична. Студент продемонстрировал навыки постановки целей и задач исследования. Задачи, поставленные автором, отражены в структуре ВКР и полностью решены.

2. Обоснованность структуры и логики исследования

Структура работы и логика исследования обоснована.

3. Наличие вклада автора в результаты исследования

Работа выполнена самостоятельно, выводы, сделанные обучающимся обоснованы.

4. Научная новизна и практическая значимость исследования

В данной работе нашли отражение современные методы диагностики и формирования организационной культуры, изучен опыт использования Комплаенс-системы на ПАО «КАМАЗ». Полученные результаты исследования могут быть использованы руководством компании «HUAWEI» (ХУАВЭЙ) для совершенствования ее орг. культуры.

5. Умение применять методологию и методики научного исследования

Автор продемонстрировал сформированные профессиональные навыки, умение использовать научные методы анализа экономической информации. Достоверность полученных результатов подтверждается изученным и проанализированным объемом научной литературы, статистической информации, Интернет-ресурсов, материалами компании «HUAWEI» (ХУАВЭЙ).

6. Актуальность используемых информационных источников

Используемые источники информации актуальны.

7. Достоинства работы

Достоинством работы является обзор теоретических основ организационной культуры на современном этапе, где автор продемонстрировал умение проводить теоретические обобщения, классификации, сравнения нескольких источников. Выделены проблемы формирования и развития организационной культуры компании «HUAWEI» (ХУАВЭЙ), даны рекомендации по совершенствованию орг. культуры фирмы, сделана попытка оценки эффективности предложенных мероприятий.

8. Замечания и недостатки работы

Работа, во многом, имеет описательный характер. Нет четко выраженного авторского подхода к раскрытию основных положений изученной теории.

9. Вопросы для защиты

1. Существует ли различие между понятиями «организационная культура» и «корпоративная культура»?
2. Каковы различия корпоративной культуры российских и китайских компаний?
3. Какие препятствия для внедрения Комплаенс-системы в компании ХУАВЭЙ Вы можете назвать?

10. Допуск к защите и оценка работы

Предварительная оценка С (хор.) при условии соответствующей защиты.

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

Рецензент, –

д.э.н., профессор каф. ЭТ и ИЭМ СПбГЭУ

Маслюк



Селищева Г.А. заверяю

Зам. начальника

управления кадров

О.Д. Маслюк