

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 01.001.01 НА БАЗЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»
МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ПО ДИССЕРТАЦИИ
НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК**

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета Д 01.001.01 от 10.02.2023 г. № 4

**О ПРИСУЖДЕНИИ
Меркулову Михаилу Владимировичу
ученой степени кандидата экономических наук**

Диссертация «Теоретико-методические основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент) принята к защите «19» ноября 2022 года, протокол № 49 диссертационным советом Д 01.001.01 на базе ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 01.10.2015 № 633.

Соискатель Меркулов Михаил Владимирович 1989 года рождения.

В 2012 году окончил Государственное высшее учебное заведение «Донецкий национальный технический университет» по специальности «Технология машиностроения» и получил квалификацию магистра технологии машиностроения. В 2017 году окончил ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» с присвоением квалификации магистра по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» (магистерская

программа «Государственная и муниципальная служба»). В 2020 году окончил Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет» с присвоением квалификации магистра по направлению подготовки «Юриспруденция». В 2021 году окончил аспирантуру ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ».

Работает в должности начальника отдела по связям с общественностью и взаимодействию со СМИ Управления делами Аппарата Народного Совета Донецкой Народной Республики.

Диссертация выполнена на кафедре теории управления и государственного администрирования ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики.

Научный руководитель – доктор экономических наук, доцент Шемяков Александр Дмитриевич, ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», профессор кафедры теории управления и государственного администрирования.

Официальные оппоненты:

1. Бунтовская Лариса Леонидовна – доктор экономических наук, доцент, ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ», профессор кафедры управления персоналом и экономики труда;

2. Мова Елена Владимировна – кандидат экономических наук, ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ», доцент кафедры управления инновациями в промышленности

дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (г. Донецк) в своем положительном заключении, подписанном Кондауровой Инной Александровной, кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой «Управление бизнесом и персоналом», и утвержденном Аноприенко Александром Яковлевичем, ректором, кандидатом технических наук, доцентом, указала, что: диссертация представляет собой завершенное научное исследование, выполненное на актуальную тему, выводы и рекомендации научно обоснованы, автореферат и публикации автора в полной мере отражают содержание диссертации, полученные Меркуловым М.В. научные результаты имеют теоретическую и практическую значимость для такой отрасли знаний как менеджмент, диссертация отвечает требованиям пункта 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор, Меркулов Михаил Владимирович, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент).

Соискатель имеет 20 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 20 работ, из которых 8 работ опубликованы в рецензируемых научных изданиях, 12 работ апробационного характера. Общий объем публикаций составляет 7,1 п.л., из них 5,0 п.л. принадлежит лично автору. Наиболее значимые работы по теме диссертации:

1. Меркулов, М.В. Особенности и свойства организационной культуры во взаимосвязи с процессами функционирования государственного менеджмента / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Торговля и рынок. – 2018. – Вып. № 1 (45). – С. 180-185.

Личный вклад соискателя: выделены особенности и свойства организационной культуры и ее взаимосвязи с процессами развития государственного менеджмента; установлены факторы, влияющие на управленческую деятельность государственных органов, и формирование механизмов организационной культуры.

2. Меркулов, М.В. О теоретических и методических аспектах формирования механизмов организационной культуры / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 14: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 141-149.

Личный вклад соискателя: рассмотрены теоретические и методические

аспекты, влияющие на формирование организационной культуры как системы и ее элементов; приведено авторское понимание организационной культуры, которое позволяет сформировать подходы, обеспечивающие эффективное развитие соответствующих механизмов организационной культуры в системе институтов общества и государства.

3. Меркулов, М.В. О роли взаимосвязи формирования механизмов организационной культуры с процессами развития социально-экономического поведения граждан / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Менеджер. – 2020. – № 1 (91). – С. 153-163.

Личный вклад соискателя: рассмотрены факторы, влияющие на формирование механизмов организационной культуры и процессы развития социально-экономического поведения граждан, роль которых заключена в достижении конечного результата – обеспечение социальной безопасности в обществе.

4. Меркулов, М.В. Методики исследования развития организационной культуры государственного учреждения / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Торговля и рынок. – 2020. – Вып. № 4` (56), том 1. – С. 182-194.

Личный вклад соискателя: рассмотрены существующие методики и подходы к исследованию организационной культуры государственного учреждения, на основе которых формируется научно-методический подход, обеспечивающий взаимосвязь функционирования системы механизмов организационной культуры и процессов, влияющих на развитие экономического и социального поведения граждан.

5. Меркулов, М.В. Концепция обеспечения развития механизмов организационной культуры в органах власти на основе взаимосвязи с процессами экономического и социального поведения граждан / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Торговля и рынок. – 2021. – Вып. № 3` (59), том 2, часть 1. – С. 197-208.

Личный вклад соискателя: предложена концепция обеспечения развития механизмов организационной культуры в органах власти на основе взаимосвязи с процессами экономического и социального поведения граждан, позволяющая формировать в органах власти необходимые механизмы организационной культуры, влияющие на развитие экономического и социального поведения граждан.

6. Меркулов, М.В. Исследование организационной культуры государственного учреждения / А.Д. Шемяков, М.В. Меркулов // Торговля и

рынок. – 2021. – Вып. № 4` (60), том 1. – С. 320-328.

Личный вклад соискателя: предложен научно-методический подход, который заключается в определении путем проведения социологического исследования факторов развития организационной культуры государственного учреждения, что позволило сформировать представление о ценностях, нормах, правилах и ожиданиях, существующих в коллективе и оказывающих влияние на поведенческую составляющую работников.

7. Меркулов, М.В. Современные правовые инструменты и информационные технологии в государственном управлении как основы формирования механизмов организационной культуры / М.В. Меркулов // Торговля и рынок. – 2021. – Вып. № 4` (60), том 2, часть 2. – С. 179-187.

8. Меркулов, М.В. Оценка влияния организационной культуры на развитие экономического и социального поведения граждан / М.В. Меркулов // Торговля и рынок. – 2022. – Вып. № 1` (61). – С. 163-169.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Отзыв доктора экономических наук, профессора, заведующего отделом моделирования экономических систем ГБУ «ИНСТИТУТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ» (г. Донецк) Лепы Романа Николаевича. Отзыв положительный. Замечания: 1. В списке решенных в диссертации задач за пределами научного взгляда соискателя остались традиционные для организационной культуры вопросы проблем и противоречий существования субкультур и контркультур в культуре организации. Также автором недостаточно раскрыты вопросы национальных особенностей, присущих организационной культуре. 2. Автор приводит информацию о том, что ряд значений получен экспертно, что некоторым образом снижает объективность выводов и рекомендаций в диссертации. 3. Очевидно, работа имела бы большую научную и практическую ценность, если бы апробация ее результатов не ограничивалась методическим подходом к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти и концептуальными основами формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан, а была бы приведена модель и результаты прогнозов по формированию социального и экономического поведения граждан. 4. На стр. 12 автореферата автором приведен рисунок 2 «Схема взаимосвязей, обеспечивающих влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан». На наш взгляд, было бы

целесообразно проиллюстрировать за счет чего достигается коррекция целеустановок и функций организационной культуры (на рисунке обозначено «X»).

2. Отзыв доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры техносферной безопасности ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ» (г. Луганск) Денисенко Игоря Анатольевича. Отзыв положительный. Замечания:

1. В работе автором выявлены факторы, влияющие на управленческую деятельность органов государственной власти и на формирование механизма организационной культуры. Было бы целесообразно привести перечень этих факторов в автореферате. 2. При расчете экономического эффекта от использования методического подхода к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах власти было бы целесообразно проиллюстрировать его в реальном секторе экономики.

3. Отзыв доктора экономических наук, доцента, заведующего кафедрой менеджмента и туристского бизнеса ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» (г. Ялта) Дорофеевой Анны Андреевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. В автореферате не указано, проводился ли расчет объема выборки при проведении социологического исследования. 2. Представленный в автореферате методический подход к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти (стр. 16) вызывает вопросы, так как из автореферата неясна методика, на основании которой автор описывает этап внешней адаптации (3 этап). 3. Автореферат значительно выиграл бы, если бы автор более полно привел перечень предложенных им инструментов механизма организационной культуры, не ограничиваясь теми, что приведены на рисунке 5 (стр. 18).

4. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, заместителя директора Высшей школы управления НИУ «БелГУ», доцента кафедры менеджмента и маркетинга ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (г. Белгород) Семибратского Максима Викторовича. Отзыв положительный. Замечания: 1. Среди параметров, которые проанализированы на основании социологического исследования, встречаются параметры относительно похожие по смыслу. Было бы целесообразно объединить такие параметры в один интегральный показатель. 2. Автор подробно останавливается на анализе параметров, которые получены в результате социологического опроса, набравшие наибольшее количество баллов. Вместе с

тем, отдельные параметры проанализированы не полностью, что могло бы придать дополнительную научную и практическую ценность диссертационной работе. 3. Экономический эффект от использования методического подхода к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти рассчитан на примере достижения условной экономии бюджетных средств. На мой взгляд, было бы целесообразно дополнить исследование расчетом экономического эффекта в реальном денежном выражении, что могло бы быть предметом дальнейших научных исследований автора.

5. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры товароведения ГО ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО» (г. Донецк) Антошиной Ксении Анатольевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На наш взгляд, перечень компетенций, представленный в таблице 1 «Соответствие требуемых компетенций государственных служащих и руководителей среднего и высшего звена бизнес-среды» на стр. 13, целесообразно расширить. 2. Целесообразно сгруппировать результаты опроса по фактору «Эффективность системы стимулирования», представленные на рисунке 3 (стр. 14 автореферата) в три группы – «низкий», «средний», «высокий».

6. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, проректора по учебной работе, молодежной политике и воспитательной деятельности ГБОУ ВО «ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ» (г. Макеевка) Сизоненко Олеси Анатольевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На рисунке 1 (стр. 11) представлен процесс формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти. Не совсем понятно решение автора включить в данную схему отдельный блок «Функции организационной культуры». На наш взгляд, функции организационной культуры неизменны и было бы целесообразно объединить их с блоком «Целеустановка». 2. Не ясно, за счет чего, либо на основании какого метода выполняется коррекция целеустановок и функций организационной культуры, приведенная в качестве параметра на рисунке 2 «Схема взаимосвязей, обеспечивающих влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан» (стр. 12).

7. Отзыв доктора экономических наук, заместителя директора, заведующего лабораторией анализа и прогнозирования микроэкономических процессов ФГБУН «Институт народнохозяйственного прогнозирования Российской

академии наук» (г. Москва) Кувалина Дмитрия Борисовича. Отзыв положительный. Замечания: 1. В тексте автореферата не упоминается целый ряд важнейших современных исследований, посвященных влиянию институциональных и культурных факторов на социально-экономическую динамику. В частности, в работе было бы желательно отразить авторскую позицию по отношению к популярным в современных дискуссиях взглядам Аджемоглу и Робинсона на экстрактивные и инклюзивные институты, а также к взглядам Норта, Уоллеса и Вайнгаста на социальные порядки (порядок ограниченного доступа и порядок свободного доступа). Не менее важно было бы сформулировать авторское отношение к понятию эмансипативных культурных ценностей, введенному Вельцелем. Также желательно было бы упомянуть отечественного автора В.М. Полтеровича, который попытался обобщить, проанализировать и сравнить вышеупомянутые теоретические подходы к оценке влияния институциональных и культурных факторов.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их соответствием требованиям п.п. 3.20, 3.22, 3.23, 3.28 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 27.02.2015 № 2-13, их широкой известностью своими достижениями в области специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: менеджмент), наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработан научно-методический подход, обеспечивающий влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан;

предложены методы, способы и особенности управленческой деятельности и их влияние на социально-экономическое поведение граждан; методический подход к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти; концептуальные основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан; методика оценки влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан;

доказано, что понимание организационной культуры и функционирования

механизма ее реализации дает комплексное видение процессов эволюции и развития различных структурных элементов с учетом глубинных механизмов поведения людей в многофункциональных, динамически изменяющихся органах государственной власти;

введена авторская формулировка понятия организационной культуры как эффективного взаимодействия сторон социально-трудовых отношений в коммерческих организациях и органах государственной власти, которое основывается на общей, разделяемой сторонами, системе убеждений, идей, взглядов и ценностей, связанных с жизненным циклом любой организации, методами достижения целей, способами, управлением, стратегией развития организации, неотъемлемой частью которой является деловая и корпоративная этика, что позволяет на основании эффективных инструментов организационной культуры формировать подходы к управлению социально-экономической и социально-трудовой средой.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказано, что социально-экономическое и политическое развитие общества во многом определяется степенью развития организационной культуры в органах государственной власти, выступающей как фактором повышения производительности труда, так и локомотивом повышения качества государственного управления;

в ходе проведенного исследования результативно *использованы* общенаучные и специальные методы, а именно: диалектический метод познания, исторический метод, построение гипотез, описание, анализ и синтез, системно-структурный анализ, абстрактно-логический, функционально-логический, научной абстракции, аналогии, а также опрос как метод социологического исследования;

изложены концептуальные основы формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан, обеспечивающие взаимодействие субъектов и объектов управления в системе органов государственной власти, что позволяет представить соответствующий механизм;

раскрыты принципиальные подходы к классификации концепций и теорий, посвященных культурогенезису, анализ существующих различных точек зрения о сути и значимости культуры в жизни человека и общества, в результате чего сформирована общая концепция определения сути организационной культуры;

изучены факторы, влияющие на управленческую деятельность органов

государственной власти и на формирование механизма организационной культуры, от реализации которого зависит доверие граждан к действующей системе государственной власти, который способствует развитию не только сложившейся ценностной составляющей, но и социально-ответственному поведению как индивидов, так и социальных групп в обществе;

проведена модернизация методического подхода к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти, позволившая определить основные направления совершенствования механизма организационной культуры во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан, обеспечивающие эффективное взаимодействие органов власти с обществом.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработан и внедрен в практику управления информационной политики администрации г. Донецка (справка от 01.02.2022 № б/н), Аппарата Народного Совета Донецкой Народной Республики (справка от 01.02.2022 № б/н) научно-методический подход, обеспечивающий формирование механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан;

определена методика оценки влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан, способствующая поиску путей повышения эффективности государственного управления;

создана система предложений по решению практических задач, связанных с формированием механизма организационной культуры в органах государственной власти и его влиянием на социально-экономическое поведение граждан;

представлены предложения, которые могут применяться для повышения эффективности государственного управления на основе максимально полного использования потенциала организационной культуры и формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан. Основные разработки и выводы диссертации используются в учебном процессе ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» (справка о внедрении от 27.04.2022 № 01-06/515).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория диссертационного исследования основывается на репрезентативных и проверяемых данных, согласуется с опубликованными официальными данными по теме диссертации и с выводами, полученными другими авторами;

идея базируется на анализе источников, обобщении исследовательского опыта изучения материалов, диссертаций, научных публикаций, посвященных вопросам формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан;

использовано сравнение полученных автором данных с ранее рассмотренными теоретическими подходами;

установлено соответствие авторских результатов результатам, представленным в других научных работах по данной тематике;

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, такие как: метод анкетирования, экспертных оценок, системно-структурный анализ, синтез, обобщение и систематизация данных. Для обработки экономической информации использованы программные средства общего назначения (построения таблиц, диаграмм, рисунков).

Личный вклад соискателя состоит в разработке теоретико-методических основ и практических рекомендаций по формированию механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан, а именно в обобщении теоретических и методических основ формирования механизма организационной культуры; анализе факторов влияния на формирование механизма организационной культуры в органах государственной власти; изучении методов, способов, особенностей управленческой деятельности, влияющих на социально-экономическое поведение граждан; предложении научно-методического подхода, обеспечивающего влияние механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан; рассмотрении методического подхода к формированию инструментария механизма организационной культуры в органах государственной власти; предложении концептуальных основ формирования механизма организационной культуры в органах государственной власти во взаимосвязи с социально-экономическим поведением граждан; разработке методики оценки влияния механизма организационной культуры в органах государственной власти на социально-экономическое поведение граждан.

На заседании 10 февраля 2023 года диссертационный совет принял решение присудить Меркулову Михаилу Владимировичу ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении открытого голосования диссертационный совет в количестве 18 человек, из них 8 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), участвовавших в заседании, из 25 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за 18, против 0.

Председатель
диссертационного совета Д 01.001.01
д-р гос. упр., доцент



В.Ю. Чернецкий

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 01.001.01
д-р гос. упр., профессор

Е.В. Пономаренко

10 февраля 2023 года