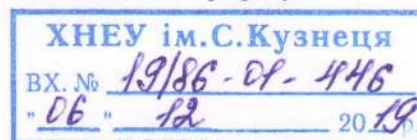


ВІДГУК

офіційного опонента, доктора економічних наук, професора
Ареф'євої Олени Володимирівни,
на дисертаційну роботу Близнюк Тетяни Павлівни
«Методологія управління персоналом у мультинаціональній компанії»,
представлену на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за
спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Актуальність обраної теми та її зв'язок з науковими програмами.

Управління персоналом є однією із важливих підсистем управління компанією та одночасно одним із пріоритетних напрямів сучасного менеджменту. При цьому підвищується актуальність дослідження проблем управління персоналом з урахуванням крос-культурних відносин в компанії, що пов'язане з необхідністю наукового обґрунтування транснаціональних процесів, які відбуваються в сучасному бізнесі. Оскільки культурні відмінності починають відігравати в діяльності компаній зростаючу роль впливаючи на граничну ефективність ділової діяльності. У зв'язку з цим саме крос-культурний менеджмент стає інструментом прийняття ефективних управлінських рішень в сфері управління персоналом, спрямованих на перспективний розвиток компаній в умовах різних національних культур. Саме це значною мірою обумовлює виокремлення ключових аспектів крос-культурного менеджменту та особливостей крос-культурних взаємодій як підґрунтя для формування методологічного базису управління персоналом мультинаціональними компаніями в умовах крос-культурного середовища. Розвиток теоретико-методологічних положень, методичних й практичних підходів до управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах великого різноманіття національних культур шляхом формування



методології управління персоналом компаній з мультинаціональним колективом є метою дослідження Близнюк Т.П, та відповідно має як наукове так і практичне значення.

Дисертація Близнюк Т. П. за науковою спрямованістю відповідає тематичному плану науково-дослідних робіт Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця як складова науково-дослідної теми «Проблеми управління: лідерські, маркетингові та корпоративні аспекти» (номер державної реєстрації 0118U102001), в межах якої досліджено феномен лідерства як складової управління персоналом підприємства; Черкаського державного технологічного університету як складова науково-дослідної теми «Соціальні та економічні трансформації ринку: регіональний та галузевий аспект» (номер державної реєстрації 0115U000972), в межах якої розроблено теоретичні підходи до визначення ролі культури у контексті крос-культурного менеджменту; наукового журналу «Економіка і фінанси» (м. Дніпропетровськ) як складова науково-дослідної теми «Соціально-економічні проблеми менеджменту» (номер державної реєстрації 0114U006189), в межах якої сформовано перелік найбільш важливих базових цінностей українських поколінь X та Y, та як складова науково-дослідної теми «Підвищення ефективності управління підприємствами різних організаційно-правових форм в умовах фінансово-економічної нестабільності» (номер державної реєстрації 0114U006193), в межах якої визначено й проаналізовано термінальні та інструментальні цінності представників покоління бебі-бумерів.

Таким чином, тематика дисертаційної роботи Близнюк Тетяни Павлівни є актуальною, також має науково-теоретичну та практичну цінність і відповідає пріоритетним напрямам наукових досліджень для розбудови національної економіки в умовах глобалізації.

Зміст дисертації та її завершеність

Логічна структура дисертаційної роботи визначається її метою. Розкриття економічної сутності об'єкта управління та ґрунтовний аналіз стану управління персоналом мультинаціональних українських та зарубіжних компаній дозволили автору провести поглиблене дослідження причин, що обумовлюють проблемну ситуацію у цій сфері, та обґрунтувати висновки і пропозиції щодо методів і засобів її розв'язання в умовах глобалізації.

Автором здійснено глибокий аналіз вітчизняних та зарубіжних джерел для переосмислення теоретичного базису управління персоналом через розкриття його сутності (с. 39-41), аналіз ключових тенденцій в управлінні персоналом мультинаціональної компанії (с. 41-42) і виокремлення основних управлінських проблем, властивих крос-культурному середовищу (с. 44-45). Детально досліджено поєднання гуманістичної парадигми та крос-культурного менеджменту для формування концепції управління персоналом в умовах крос-культурного середовища (с. 45-48), що дозволило визначити основні складові методологічного базису управління персоналом мультинаціональної компанії (с. 70, рис. 1.2). Також обґрунтовано складові технології управління персоналом мультинаціональної компанії та зосереджено увагу на виборі кадрової стратегії компанії в умовах крос-культурного середовища на основі пріоритетності врахування культурних особливостей кожного працівника для створення ефективної організаційної культури, умов самореалізації кожного співробітника для досягнення високої ефективності персоналу компанії у крос-культурному середовищі шляхом управління культурою (с. 65-69). Обґрунтовано авторський підхід щодо визначення сутності мультинаціональної компанії у крос-культурному аспекті управління персоналом та її ключових ознак (с. 71-80). Досліджено різні підходи до розуміння крос-культурного менеджменту як концептуального підходу до управління (с. 80-82). Автором досліджено різні

варіанти крос-культурні взаємодії з іншими культурами (сценарії взаємодій) та запропоновано можливі наслідки (с. 85, рис. 1.3). Розглянуто стадії акультурації на індивідуальному та груповому рівнях (с. 88) як основу вибору стратегії акультурації (с. 89, табл. 1.2). Автором вперше сформульовано концепцію управління персоналом компанії в умовах крос-культурного середовища, яка базується на сприйнятті кожного працівника як головного суб'єкту компанії для досягнення цілей через створення умов для самореалізації персоналу в умовах мінливого крос-культурного середовища через використання культурних відмінностей персоналу (с. 90-91). В роботі наведені основні концептуальні положення управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах крос-культурного середовища (с. 91-98), що дозволять сформувати повноцінну концепцію управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах крос-культурного середовища.

В дисертації наведено визначення національної культури як ключової дефініції на межі гуманістичної парадигми управління персоналом та крос-культурного менеджменту, яка базується на сукупності певних характеристик (цінності, переконання, норми, традиції та стереотипи, моделі поведінки, звичаї, установки), що дозволяють відрізнити одне суспільство від іншого та набути національної ідентичності (с. 109). Також визначено ключові характеристики культури, які впливають на персонал мультинаціональної компанії (с. 110) та обґрунтовано концептуальні підходи до крос-культурного дослідження щодо феномена «культура» (с. 111, рис. 2.1). Цікавим є підхід щодо дослідження культури в крос-культурному менеджменту на основі ціннісного підходу (ціннісних пріоритетів) згідно набору цінностей (с. 114): термінальних та інструментальних цінностей. Узагальнення підходів до сутності дефініції «організаційна культура» (с. 115-122) дозволило з'ясувати, що цінності є ключовою складовою організаційної культури як результату багатократної взаємодії персоналу компанії, який поєднаний метою пошуку шляхів вирішення проблем зовнішнього й внутрішнього крос-культурного середовища та розробки методів взаємодій,

що визначають особливості функціонування та здатність до адаптації персоналу до цінностей і визначають допустиму чи неприпустиму поведінку персоналу. Вагомим і цінним у роботі є результат дослідження щодо наявності взаємозв'язку між стадіями життєвого циклу компанії та відповідними стадіями її характеристиками організаційної культури, яка формується і розвивається у процесі існування й функціонування компанії. Це свідчить, що організаційна культура постійно змінюється у процесі розвитку компанії відповідно до змін стадій її життєвого циклу, що дає можливість обґрунтувати вибір домінуючої культури (с. 142, табл. 2.3). Запропоновано методичний підхід до визначення типу організаційних культур відповідно до стадій життєвого циклу компаній (с. 143-144). Досить детально проаналізовано впливу національної культури на особливості управління персоналом компанії на основі культурних факторів (за Г. Хофстеде) (с. 148-165). Виявлені особливості впливу культурних факторів на управлінські напрями впливу при управлінні персоналом компанії, яка функціонує у відповідній національній культурі (с. 150-165). На основі методичного підходу до визначення крос-культурних особливостей функціонування мультинаціональних компаній в умовах різних національних культур, що ґрунтується на концепції культурних факторів, було визначено вплив кожного із факторів («дистанція влади», «співвідношення індивідуалізму і колективізму», «співвідношення мужності і жіночності», «уникнення невизначеності», «часова орієнтація») на особливості управління персоналом мультинаціональних компаній, які функціонують на території України, Швеції та Монголії і культура яких належить до різних культурних груп (Європа, Скандинавія, Азія) (с. 165-185).

Заслуговує на увагу розроблений методичний підхід до побудови ціннісного профілю культури як визначальної складової крос-культурного середовища. Доведено, що створення моделі культури потребує науково-аналітичного підходу до структурної цілісності цінностей для подальшого їх виокремлення шляхом формування їх модифікованого переліку. Саме

визначення системи цінностей (як головний елемент та ядро кожної культури) згідно ціннісного підходу у крос-культурному менеджменті дозволило виокремити перелік термінальних та інструментальних цінностей для проведення оцінки структури цінностей культури. Увага автора зосереджена на побудові ціннісного профілю культури (на різних культурних рівнях) на основі запропонованого методичного підходу по оцінці цінностей (с. 207, рис. 3.1), який базується на модифікованому методичному підході (с. 208-211) щодо визначення домінуючих цінностей групи особистостей (чи особистості) як представників відповідного рівня культури для обґрунтування комплексу рекомендацій щодо управління цим персоналом компанії у крос-культурному середовищі.

Згідно постулатів теорії поколінь (с. 214-217) з урахуванням впливу світових глобалізаційних процесів та процесу формування ціннісних характеристик національних поколінь (які формуються у конкретних історичних особливостях та місцевої соціально-економічної й політичної ситуації) та на основі взаємодії поколінь досить детально проаналізована поколінська культура в Україні. Усе це забезпечило дозволило виділити особливостей формування та базові цінності сучасних українських поколінь (мовчазне, бебі-бумерів, покоління Х, покоління Y): наведено основні характеристики поколінської культури; проаналізовано базові цінності поколінь (с. 219-226); визначені особливості управління персоналом з урахуванням впливу поколінської культури, що у сукупності автором рекомендується до практичного використання в управлінні персоналом вітчизняних компаній.

На основі запропонованого методичного підходу до побудови ціннісного профілю культури на різних культурних рівнях з використанням модифікованого методичного підходу по оцінці цінностей побудовані ціннісні профілі поколінського та організаційного рівня для персоналу українських компаній за результатами анкетного опитування (364 респондентів віком від 13 до 70 років). Ціннісні профілі стосуються

персоналу мультинаціональних компаній, які вміщують представників різних рівнів культури, а саме поколінського рівня (покоління бебі-бумерів, покоління X, покоління Y) та організаційного рівня персоналу мультинаціональних компаній, які функціонують в умовах української національної культури, а це два університети м. Харкова – ХНЕУ імені Семена Кузнеця та ХНУРЕ.

Автором обґрунтовано ключові аспекти методичного забезпечення управління персоналом у мультинаціональних компаній. Для цього досить поглиблено досліджена концепція життєвого циклу компаній, проаналізовано точки зору вчених й фахівців щодо визначення стадії життєвого циклу, наявності взаємозв'язку стадій циклу та особливостей управління персоналом, також досліджено різні підходи щодо визначення стадій життєвого циклу компанії (с. 261-280). Увага спрямована на дуже важливий момент в управлінні персоналом мультинаціональних компаній – професійний розвиток кожного працівника. Насамперед, досліджено поняття «розвиток персоналу» (с. 282, табл. 4.5) з різних точок зору і запропоновано розглядати та оцінювати розвиток персоналу мультинаціональної компанії на основі системного підходу. Приведено характеристику методів оцінки розвитку персоналу (с. 285, табл. 4.6) з виокремленням переваг та недоліків, та доведено, що серед комбінованих методів саме метод оцінки розвитку персоналу враховує особливості впливу крос-культурного середовища на персонал компанії. Досить детально досліджено рівні розвитку співробітників (відповідно до теорії життєвого циклу), наведено характеристику основних рівнів розвитку персоналу (с. 290, табл. 4.7) та основні стилі керівництва відповідно до рівня розвитку персоналу (с. 288, рис. 4.1, с. 292, рис. 4.2). Характеристика цих стилів автором узагальнена (с. 293, табл. 4.8), що дозволить вибрати найбільш ефективний стиль керівництва за результатами оцінки рівня розвитку персоналу компанії та розробити практичні рекомендації щодо управління персоналом

мультинаціональних компаній відповідно до характеристики персоналу та особливостей керівництва мультинаціональної компанії.

Особливої уваги заслуговують узагальнення результатів дослідження автором щодо розробки методологічного підходу до оцінки складових управління персоналом мультинаціональних компаній, які досить вдало обгрунтовані теоретично, вміщує три взаємопов'язані та взаємообумовлені аспекти: оцінку рівня розвитку мультинаціональної компанії у відповідності до стадії життєвого циклу компанії; діагностування типу організаційної культури згідно визначеної стадії життєвого циклу компанії; оцінку рівня розвитку мультинаціональної компанії та вибір найбільш ефективного стилю і практики керівництва компанією; оцінку рівню готовності персоналу до крос-культурних взаємодій з урахуванням етнічної ідентичності та поведінкової стратегії персоналу мультинаціональної компанії. За цими складовими пропонується розрахувати інтегральні показники, як є координатами оцінки складових управління персоналом мультинаціональної компанії для розміщення у тривимірному просторі.

Для апробації були обрані одинадцять мультинаціональних компаній, персонал яких функціонує у крос-культурному середовищі та є учасником процесу крос-культурних взаємодій у своїй діяльності (приведена характеристика цих компаній (с. 345, табл. 5.9). Для кожної компанії розраховані інтегральні показники розвитку персоналу, розвитку мультинаціональної компанії ті рівня готовності персоналу компанії до крос-культурної взаємодії і визначені відповідні координати для кожної мультинаціональної компанії для оцінки складових управління персоналом мультинаціональних компаній. Це стало підґрунтям для розроблення обгрунтованих практичних рекомендацій щодо управління персоналом мультинаціональних компаній з урахуванням впливу крос-культурного середовища.

Наприкінці дисертаційної роботи викладено загальні висновки, які відображають суттєві здобутки автора відповідно до поставлених завдань. В

цілому дисертаційна робота є завершеною, поставлена мета є досягнутою, а наукові завдання виконані:

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність і новизна

Сформульовані у дисертаційній роботі наукові положення, висновки і рекомендації є логічними, достовірними та достатньо обґрунтованими. Аналіз дисертації засвідчив, що це забезпечується:

1) використанням сучасних методів дослідження (логічного і історичного аналізу, узагальнення, аналізу і синтезу, індукції та дедукції, контент-аналізу, порівняльного аналізу, методу ранжування, методів описової статистики для експертних даних, методу канонічного аналізу, профільного аналізу, абстрактно-логічного методу, системного аналізу, методу головних компонент, матрично-структурного аналізу), що використані коректно, у відповідності до об'єкту та предмету дослідження;

2) поглибленим вивченням здобувачем значного обсягу наукових джерел, які базуються на фундаментальних положеннях економічної науки, враховують результати досліджень вітчизняних та закордонних дослідників з питань управління персоналом компаній в умовах крос-культурного середовища;

3) апробацією результатів дослідження на 26 міжнародних і всеукраїнських конференціях;

4) публікацією 50 наукових праць, у тому числі 1 одноосібної монографії, 1 розділу у колективній монографії, 24 статей – у наукових фахових виданнях України, серед яких 19 статей – у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включено до міжнародних наукометричних баз; 5 статей у наукових фахових виданнях.

Достовірність одержаних результатів забезпечується опрацюванням значної інформаційної бази, зокрема: законодавчі та нормативні документи з

питань управління персоналом; офіційні статистичні дані з баз статистичної інформації Державної служби статистики України, Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, Світового банку, Організації економічного співробітництва і розвитку; результати міжнародних спостережень, рейтингування та індексування, оприлюднені міжнародними інституціями – Всесвітнім економічним форумом, Трансперансі Інтернешнл, Фондом Спадщини; офіційні статистичні дані щодо функціонування компаній, оприлюднені на офіційних сайтах компаній; монографічної й періодичної літератури.

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертації, в достатній мірі обґрунтовані. Ознайомлення зі змістом дисертації та автореферату дозволяє констатувати суттєву глибину розроблення автором досліджуваної проблематики, новизну його наукового доробку.

Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів

Теоретична цінність отриманих наукових результатів полягає в узагальненні, удосконаленні та розвитку теоретичних, концептуальних і методологічних положень з управління персоналом у мультинаціональних компаніях. Основними теоретичними здобутками є такі, що запропоновано вперше, удосконалено та розвинуто, а саме:

вперше сформований методологічний базис управління персоналом мультинаціональної компанії в крос-культурному середовищі (с. 48-70);

вперше обґрунтована концепція управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах крос-культурного середовища (с. 90-100);

удосконалене визначення сутності дефініції «мультинаціональна компанія» у контексті крос-культурного менеджменту (с. 73-80);

розвинене понятійно-категоріальний апарат крос-культурного менеджменту в частині трактування у змістовному полі гуманістичної

парадигми управління персоналом дефініцій «крос-культурний менеджмент» (с. 80-89; с. 110), «культура» (с. 104-106; с. 110), «національна культура» (с. 106-109; с. 125-126) та «організаційна культура» (с. 114-127);

розвинене концептуальні засади крос-культурних досліджень феномена «культура» у контексті крос-культурного менеджменту (с. 110-114);

розвинене теоретичні засади теорії поколінь для опису поколінської культури сучасних українських поколінь на основі використання еміс-підходу (с. 213-226).

Всі зазначені наукові здобутки базуються на основах крос-культурного менеджменту та сучасних підходах до управління персоналом в умовах культурного різноманіття.

Прикладна цінність положень дисертації полягає у запропонованому вперше, удосконаленні та розвитку: методичного підходу до визначення крос-культурних особливостей функціонування мультинаціональних компаній в умовах різних національних культур (с. 145-165); методичного підходу до побудови ціннісного профілю культури різних рівнів (поколінського та організаційного) (с. 190-212); методичного підходу до діагностування організаційної культури мультинаціональної компанії в контексті ціннісного підходу крос-культурного менеджменту (с. 127-143; с. 264-276); методологічного підходу до оцінки складових управління персоналом мультинаціональної компанії (с. 276-318; с. 323-343).

Результати і висновки дисертації можливо використовувати в процесі проведення аналітичних досліджень і теоретичної підготовки фахівців з менеджменту. Практична значущість дослідження підтверджується матеріалами про впровадження її результатів. Наукові результати дисертаційної роботи, що мають прикладний характер, знайшли практичне застосування у господарську діяльність АРУ Company (Монголія) (довідка № 01/379 від 14.05.2018 р.) при аналізі особливостей функціонування компанії в крос-культурному середовищі й розробці практичних рекомендацій щодо адаптації персоналу компанії до процесу крос-культурної взаємодії; компанії

SAS «Weeteam» (Україна – Франція) (довідка № 248/1 від 19.04.2018 р.) при побудові ціннісного профілю співробітників компанії згідно належності до відповідного покоління та оцінці персоналу мультинаціональної компанії; товариства з обмеженою відповідальністю «Укрфармінг» (Україна) (довідка № 477/7 від 11.05.2018 р.) при оцінці рівня розвитку персоналу компанії та розробці практичних рекомендацій щодо підвищення рівня компетентності співробітників компанії відповідно до умов крос-культурного середовища; товариства з обмеженою відповідальністю «Украгрозапчастина» (Україна) (довідка № 374/04/18 від 19.03.2018 р.) при визначенні стадії життєвого циклу компанії та відповідної організаційної культури та розробці практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності організаційної культури компанії; ТОВ «Силові енергетичні машини– ЕМЗ» (Україна) (довідка № 378/1 від 21.05.2018 р.) при оцінці готовності персоналу компанії до крос-культурної взаємодії та визначенні поведінкові стратегії, притаманні персоналу в процесі крос-культурної взаємодії.

Результати дослідження впроваджені у навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця при викладанні навчальної дисципліни «Крос-культурний менеджмент» у процесі підготовки фахівців за спеціальністю 073 «Менеджмент» (довідка № 18/86-23-171 від 18.06.2018 р.) та Черкаського державного технологічного університету при викладанні навчальних дисциплін «Національна економіка», «Економіка сучасної України», «Управління трудовими ресурсами» (довідка № 890/0110.01 від 25.05.2017 р.).

Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях

У відкритому друку за темою дисертації опубліковано 50 праць, з них: одна одноосібна монографія; один розділ у колективній монографії; 24 статті у наукових виданнях України, серед яких 19 статей у наукових періодичних

виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних науко-метричних баз; 5 статей у наукових фахових виданнях; 24 публікації за матеріалами конференцій. В опублікованих працях здобувача повно відображено сутність отриманих результатів виконаного дослідження та їх наукова новизна. Результати дослідження доповідались і отримали позитивну оцінку на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Автореферат оформлений відповідно до встановлених вимог. Опубліковані праці відображають основні положення, результати і наукову новизну дослідження.

Відповідність дисертації встановленим вимогам

За обсягом та оформленням дисертація та автореферат Близнюк Тетяни Павлівни відповідає встановленим законодавством України вимогам щодо докторських дисертацій. Представлене дослідження є завершеною кваліфікаційною роботою, обґрунтованою та викладеною на високому рівні. Автореферат дисертації необхідним чином розкриває основні її положення та висновки, є ідентичним дисертації за структурою та змістом та не містить інформації, що є відсутньою у дисертаційній роботі. Отримані наукові результати не були представлені у кандидатській дисертації Близнюк Тетяни Павлівни. Дисертаційна робота має традиційну структуру: анотація, вступ, п'ять розділів, висновки, список використаних джерел, додатки. Дисертація виконана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності.

Зміст та результати дисертаційної роботи відповідають паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Дисертаційна робота відповідає профілю спеціалізованої вченої ради Д 64.055.01 із захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Позитивно оцінюючи, в цілому, досягнуті результати та наукову новизну дисертації Близнюк Тетяни Павлівни, слід відзначити, що робота не позбавлена деяких дискусійних моментів та зауважень:

1. У роботі автор в рамках формування методологічного базису управління персоналом мультинаціональної компанії у крос-культурному середовищі стверджує, що «управління культурою...» «має здійснюватися на рівні окремих культурних груп, на які вже розпалася мультинаціональна компанія і стала крос-культурним середовищем», що є дискусійним. Зокрема, потребує уточнення термін «розпалася» і чи означає він, що мультинаціональна компанія фактично втрачає цілісність у культурній площині, постаючи множиною взаємодіючих культурних груп. Чи завжди такі групи виокремлюються саме за ознакою культури, а не за іншими ознаками, чи є такі групи відносно однорідними за культурною ознакою і водночас такими, що суттєво відрізняються за цією ознакою від інших груп.

2. При дослідженні крос-культурних аспектів управління мультинаціональними компаніями в п.п. 1.2 автором досліджені стадії акультурації як вторинного процесу зміни культурних норм особистості на індивідуальному і груповому рівнях (с. 83-89), проаналізовано варіанти розвитку подій, в залежності від типу культури, представники якої вступають у крос-культурну взаємодію (с. 84-86). Але при цьому взагалі не зазначено сутності інкультурації як первинного процесу культурних змін норм особистості, з якого починається формування ціннісного профілю особистості, що є важливим також і для побудови ціннісного профілю, що не зазначено також і в п.п. 3.1.

3. В розробленій автором концепції управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах крос-культурного середовища (п. п. 1.3), яка склала основу методичного забезпечення управління персоналом у мультинаціональній компанії й інструментарію оцінки складових управління

персоналом мультинаціональної компанії (п.п. 5.3), автору слід було більш обґрунтовано підійти до орієнтації на стиль та практику керівництва з урахуванням національних особливостей менеджменту та існуючих національних культур працівників у мультинаціональних компаніях для здійснення крос-культурної трансляції знань у відповідні функції.

4. При аналізі особливостей ціннісного підходу до дослідження феномена «культура» в крос-культурному менеджменті (п.п. 2.1) автором уточнено понятійно-категоріальний апарат крос-культурного менеджменту. Однак надаючи визначення організаційної культури (с. 122), автор зазначає, що організаційну культуру необхідно «розглядати та досліджувати саме через призму цінностей, які складають основу організаційної культури» при цьому це цінності «які поділяються всіма співробітниками, як представниками різних культур». Це твердження є досить спірним відповідно до визначеного протиріччя про конфлікт національної та організаційної культури, яке наведено автором в п.п. 1.

5. При дослідженні крос-культурних особливостей управління персоналом компанії, які є результатом впливу національної культури (п.п. 2.2) автором досить детально розглянуто яким чином культурні відмінності можуть впливати на національний стиль управління. Однак запропонований автором методичний підхід до визначення крос-культурних особливостей функціонування мультинаціональних компаній в умовах різних національних культур (с. 148-165), базується лише на концепції культурних орієнтацій, тому потребує уточнення вибір саме цієї концепції, разом з тим, доцільним є поєднання її із відповідною системою освіти та крос-культурними компетенціями у крос-культурному полі.

6. Автором запропоновано методичний підхід до визначення крос-культурних особливостей функціонування мультинаціональних компаній в умовах різних національних культур (п.п. 2.2). Потребують додаткового обґрунтування запропоновані на основі проведеного аналізу рекомендації щодо крос-культурних особливостей функціонування компаній в умовах

проаналізованих національних культур, які розроблені в п.п. 5.3, для компаній. Більш того, необхідним є визначення критичного порогу присутності у мультинаціональній компанії представників іншої культури для того, щоб окремо враховувати вплив цієї національної культури на організаційну та можливостями реалізації в даному контексті адаптаційних процесів.

7. При розробці методичного забезпечення управління персоналом у мультинаціональній компанії (4 розділ) автором обґрунтовано теоретичний базис для розробки методологічного підходу до оцінки складових управління персоналом мультинаціональної компанії. Однак, при визначенні стадії життєвих циклів компанії на основі контекстуальних і структурних показників (с. 278, табл. 4.4) та фінансово-економічних показників (с. 277, табл. 4.3). Робота виграла б, якщо здобувач більше розгорнув характеристики контекстуальних і структурних показників як стимуляторів та де стимуляторів щодо забезпечення передумов розвитку компанії.

8. На підставі узагальненої оцінки рівня розвитку персоналу МНК, яка передбачає оцінку: рівня компетентності та рівня прихильності співробітників компанії, на основі яких визначається рівень розвитку персоналу компанії автором обґрунтовано комплекс практичних рекомендацій. Втім, на нашу думку, доцільно було б їх поділити ще на відповідні напрями стратегічного і корпоративного управління.

Зазначені дискусійні моменти не знижують високого наукового рівня представленої до захисту дисертаційної роботи, її теоретичної та практичної цінності, отже, загальна оцінка роботи є позитивною.

— Загальний висновок

Дисертаційну роботу Близнюк Тетяни Павлівни на тему «Методологія управління персоналом у мультинаціональній компанії» можна визнати завершеним науковим дослідженням, результати якого дозволяють вирішити

актуальне науково-практичне завдання – розроблення теоретичних і методологічних положень щодо управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах різноманіття національних культур та прикладних рекомендацій щодо їх реалізації. Дисертація Близнюк Т. П. за змістом й якістю теоретичних, методологічних і методичних розробок відповідає рівню дисертацій на здобуття наукового ступеню доктора економічних наук. Вибрану тему дисертаційної роботи необхідним чином розкрито; поставлену мету досягнуто; завдання дисертаційної роботи в цілому виконано. Тема дисертації відповідає спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Дисертація за своїм змістом відповідає п. п. 9, 10, 12, 13, 14 («Порядку присудження наукових ступенів» затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор – Близнюк Тетяна Павлівна – заслуговує присудження наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор
завідувач кафедри економіки
повітряного транспорту
Національного авіаційного університету


О. В. Ареф'єва

