

ВІДГУК

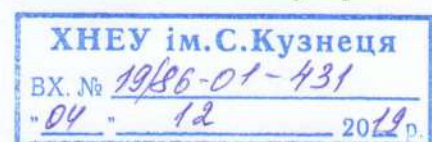
офіційного опонента, доктора економічних наук, професора
Никифоренка Валерія Григоровича
на дисертаційну роботу Близнюк Тетяни Павлівни
«Методологія управління персоналом у мультинаціональній компанії»,
представлену на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук
за спеціальністю 08.00.04 – економіка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

Актуальність обраної теми та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами

Динамізм і складність сучасного бізнес-середовища під впливом процесів глобалізації, інтернаціоналізації та інтеграції обумовили нові сучасні виклики перед керівництвом мультинаціональних корпорацій, до вирішення яких необхідно підходити комплексно й ситуативно. Саме за оцінками фахівців, в умовах глобалізації бізнесу перед компаніями постає стратегічне завдання щодо подолання крос-культурних розбіжностей у діяльності національних компаній у міжнародному ринковому середовищі.

Між тим виконання цього завдання стосується і компаній в Україні, які постійно стикаються із інтеграцією, оскільки для будь-якого (міжнародного й національного) бізнесу характерна тісна крос-культурна взаємодія, що обумовлює як зростання витрат через складності ведення бізнесу, так і вигод через взаємний обмін знаннями, цінностями, нормами, досвідом тощо. Саме недостатнє використання можливостей потенціалу крос-культурної взаємодії може призвести до суттєвого зниження ефективності міжнародного співробітництва компаній у конкурентному середовищі.

Тому розвиток теоретичних та науково-методологічних засад управління персоналом українських мультинаціональних компаній у крос-



культурному середовищі, посилення стратегічної спрямованості ефективної взаємодії різних організаційних культур та активізація впливу на підвищення ефективності управління персоналом як визначальної підсистеми мультинаціональної компанії, що є метою дослідження Близнюк Т.П., має як наукове, так практичне значення.

Затребуваність тематики дослідження підтверджена її зв'язком з науково-дослідними роботами Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця («Проблеми управління: лідерські, маркетингові та корпоративні аспекти», номер державної реєстрації 0118U102001) та Черкаського державного технологічного університету («Соціальні та економічні трансформації ринку: регіональний та галузевий аспект», номер державної реєстрації 0115U000972). Аналіз змісту дисертації дозволяє упевнено стверджувати, що її виконання дозволило зробити вагомий внесок у виконання дослідницьких робіт цих університетів. Також затребуваність тематики дослідження здобувачки підтверджена її зв'язком з науково-дослідними роботами наукового журналу «Економіка і фінанси» (м. Дніпропетровськ) за темами «Соціально-економічні проблеми менеджменту» (номер державної реєстрації 0114U006189) та «Підвищення ефективності управління підприємствами різних організаційно-правових форм в умовах фінансово-економічної нестабільності» (номер державної реєстрації 0114U006193).

Зміст дисертації та її завершеність

Мета, поставлена дисертанткою у роботі, полягає у науковому обґрунтуванні й розробленні теоретичних і методологічних положень щодо управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах різноманіття національних культур та прикладних рекомендацій щодо їх реалізації (с. 29).

У першому розділі *«Теоретико-методологічні основи управління персоналом у крос-культурному середовищі»* сформовано методологічний

базис управління персоналом мультинаціональної компанії в крос-культурному середовищі, в якому додано принцип мультинаціоналізму, функцію організації професійного крос-культурного розвитку та крос-культурної адаптації, визначено напрями управлінського впливу та основні складові технології управління персоналом, що дозволяє уникнути протиріч, які виникають в управлінні персоналом мультинаціональної компанії (с. 39-70). У роботі обґрунтовано, що мультинаціональною може бути будь-яка компанія, незалежно від форми власності, розміру та виду діяльності, яка характеризується крос-культурною взаємодією персоналу компанії як у внутрішньому середовищі так і / або у зовнішньому середовищі (с. 71-80). Здобувачкою визначено сутність поняття «крос-культурний менеджмент» у частині трактування його у змістовному полі гуманістичної парадигми управління персоналом (с. 82). В роботі проаналізовано особливості процесу акультурації як вторинного процесу зміни культурних норм особистості, що пов'язаний зі зміною вихідних культурних норм або адаптацією до норм чужої культури, та визначено два варіанти розвитку подій при акультурації (с. 83-88). Також відзначено значення етноцентризму конкретної особистості в процесі взаємодії з представниками інших культур як психологічної установки сприймання та оцінювання інших культур і поведінки їх представників з точки зору своєї культури (с. 88). Здобувачкою визначено, що найбільш ефективною стратегією акультурації для персоналу мультинаціональних компаній є інтеграція (с. 89). В роботі обґрунтовано концепцію управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах крос-культурного середовища, яка базується на управлінні культурою шляхом створення умов для самореалізації персоналу та використання його культурних особливостей у якості конкурентної переваги компанії для забезпечення її ефективного функціонування в умовах крос-культурного середовища. Ця концепція включає одинадцять положень (с. 90-100), які в сукупності дозволяють

врахувати вплив трьох рівнів культури мультинаціональної компанії: національної, поколінської та організаційної.

У другому розділі «*Порівняльний аналіз крос-культурних аспектів управління персоналом*» уточнено понятійно-категоріальний апарат крос-культурного менеджменту в частині трактування у змістовному полі гуманістичної парадигми управління персоналом ряду понять. Так, культура розглянута на основі поєднання двох рівнів (мікро- та макро-): як система поглядів, цінностей, досвіду та поведінки, властивих особистості, та сукупність характеристик, властивих усім представникам цієї культури (с. 106). Здобувачкою національну культуру визначено як стійку сукупність характеристик: цінностей, переконань, норм, традицій, стереотипів, моделей поведінки, звичаїв і установок (с. 109). Також визначено організаційну культуру як результат багатократної взаємодії персоналу компанії, пов'язаного спільною метою пошуку шляхів вирішення проблем зовнішньої адаптації й внутрішньої інтеграції та визначення методів взаємодії, що відповідають особливостям функціонування та здатності персоналу до адаптації у відповідно до цінностей, які поділяються всіма співробітниками, як представниками різних культур (с. 122). В роботі обґрунтовано концептуальні засади крос-культурних досліджень феномена «культура» в контексті крос-культурного менеджменту як два полюси континіуму феномена «культури» (с. 111, рис. 2.1), відповідно до позиціонування на якому розрізняються сучасні методики крос-культурних досліджень. Проведено аналіз особливостей типологій організаційних культур та дослідження взаємозв'язку між стадіями життєвого циклу компанії та типами організаційних культур (с. 130-142), та основі результатів якого запропоновано підхід до визначення взаємозв'язку між типами організаційних культур та стадіями життєвого циклу компаній, що стало основою для обґрунтування теоретичного базису методичного підходу до діагностування організаційної культури мультинаціональної компанії у контексті ціннісного підходу. Здобувачкою також уточнено

методичний підхід до визначення крос-культурних особливостей функціонування мультинаціональної компанії в умовах різних національних культур, який базується на концепції культурних факторів (с. 145-148) та визначено крос-культурні особливості управління персоналом компанії, які є результатом впливу національної культури (с. 149-165). Проведено порівняльний аналіз крос-культурних особливостей управління персоналом компаній, які функціонують в умовах національних культур України, Швеції та Монголії в контексті кожного з культурних вимірів концепції культурних факторів (с. 166-185).

У третьому розділі *«Методологія формування крос-культурного середовища компаній в Україні»* доведено, що при дослідженні культури в цілому та її рівнів необхідно визначати та оцінювати культурні цінності носіїв культури, враховуючи що цінності не існують окремо, а створюють цілісну систему, а кожна група людей визначає власну структуру цінностей, яка притамана більшій частині цієї групи, а основним концептуальним напрямом крос-культурних досліджень на сучасному етапі крос-культурного менеджменту є ціннісний підхід (с. 190-198). В дисертаційній роботі сформовано методичний підхід до побудови ціннісного профілю культури різних рівнів (поколінського та організаційного) (с. 202-210), який базується на модифікованому методичному підході до оцінки цінностей. Здобувачкою уточнено особливості формування та базові цінності кожного з п'яти сучасних поколінь в Україні, визначено ключові характеристики особливостей управління представниками трьох економічно активних українських поколінь на основі результатів аналізу поколінської культури в Україні в контексті теорії поколінь (с. 218-226). В роботі на основі методичного підходу до побудови ціннісного профілю культури на різних культурних рівнях з використанням модифікованого методичного підходу щодо оцінки цінностей побудовано ціннісні профілі різних рівнів культури персоналу українських компаній. Так, отримано та проаналізовано ціннісні профілі трьох українських поколінь: бебі-бумерів (с. 229-233), покоління X

(с. 233-238) та покоління Y (с. 238-242). Побудовано та проаналізовано ціннісні профілі організаційного рівня культури двох університетів, які мають ознаки мультинаціональності (с. 246-257). Також доведено, що побудувати ціннісний профіль національного рівня культури не є можливим, оскільки відсутня узгодженість цінностей у представників різних українських поколінь (с. 227-228).

У четвертому розділі *«Методичне забезпечення управління персоналом у мультинаціональній компанії»* доведено існування взаємозв'язку між стадіями життєвого циклу компанії й особливостями управління її персоналу за напрямками управлінського впливу (с. 261-273). Також в роботі доведено, що для визначення особливостей управління персоналом мультинаціональної компанії необхідно враховувати й особливості внутрішнього середовища компанії, а саме рівень розвитку компанії (с. 273-275). Здобувачка запропонувала оцінювати рівень розвитку мультинаціональної компанії на основі результатів визначення стадії життєвого циклу компанії з використанням модифікованого методичного підходу на основі контекстуальних та структурних показників (с. 278-280). На основі результатів визначення стадії життєвого циклу компанії запропоновано діагностувати який тип організаційної культури є більш властивим для компанії. Результати аналізу методичних підходів до оцінки рівня розвитку персоналу компанії дозволили обґрунтувати припущення, що оцінку розвитку персоналу мультинаціональної компанії необхідно проводити на основі системного підходу базуючись на теорії життєвого циклу (с. 281-286). Здобувачкою запропоновано проводити оцінку рівня розвитку персоналу мультинаціональної компанії на основі методичного підходу, заснованого на ситуаційній теорії управління, який дозволяє визначити найбільш ефективний стиль і практику керівництва персоналом мультинаціональної компанії. В роботі досліджено сутність поняття «етнічна ідентичність» як побудови системи відносин і дій у різних крос-культурних ситуаціях (с. 298-300). Проаналізовано взаємозв'язок між

ідентичністю та толерантністю та обґрунтовано, що етнічна ідентичність є основою етнічної толерантності (с. 301-303). В роботі запропоновано використовувати методичний підхід до комплексної оцінки етнічної ідентичності та толерантності на основі опитувальника «Типи етнічної ідентичності» для визначення рівня готовності персоналу мультинаціональної компанії до крос-культурної взаємодії, який дозволяє визначити типи етнічної ідентичності за шкалою етноцентризму та поведінкові стратегії в процесі крос-культурної взаємодії. Здобувачкою обґрунтовано теоретичний базис розробки методологічного підходу до оцінки складових управління персоналом у мультинаціональній компанії (с. 318).

У п'ятому розділі *«Інструментарій оцінки складових управління персоналом мультинаціональної компанії»* розроблено методологічний підхід до оцінки складових управління персоналом мультинаціональної компанії, який включає в себе узагальнену оцінку рівня розвитку персоналу, що визначає найбільш ефективний стиль та практику керівництва персоналом, оцінку рівня розвитку компанії, який дозволяє діагностувати тип організаційної культури компанії, та оцінку рівня готовності персоналу компанії до крос-культурної взаємодії, що впливає на особливості управління персоналом в умовах крос-культурного середовища та крос-культурні характеристики персоналу (с. 323-343). В роботі проведено оцінку складових управління персоналом мультинаціональної компанії одинадцяти компаній, які мають ознаки мультинаціональності відповідно до наявності крос-культурної ознаки в їх діяльності та проаналізовано результати цієї оцінки (с. 344-378). Також обґрунтовано практичні рекомендації щодо удосконалення управління персоналом проаналізованих мультинаціональних компаній в крос-культурному середовищі (с. 379-408).

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

Аналіз дисертації доводить, що вона є завершеною роботою, поставлена мета є досягнутою, а наукові завдання загалом вирішені.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність і наукова новизна

Аналіз дисертаційної роботи, автореферату і основних публікацій здобувачки надає змогу виокремити головні наукові результати дослідження. Так, у дисертації вперше сформовано методологічний базис управління персоналом мультинаціональної компанії в крос-культурному середовищі (с. 70); вперше обґрунтовано концепцію управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах крос-культурного середовища (с. 100); визначено сутність дефініції «мультинаціональна компанія» у контексті крос-культурного менеджменту (с. 80); уточнено понятійно-категоріальний апарат крос-культурного менеджменту в частині трактування у змістовному полі гуманістичної парадигми управління персоналом таких дефініцій як «крос-культурний менеджмент» (с. 82), «культура» (106), «національна культура» (с. 109) та «організаційна культура» (с. 122); визначено концептуальні засади крос-культурних досліджень феномена «культура» у контексті крос-культурного менеджменту (с. 111); уточнено методичний підхід до визначення крос-культурних особливостей функціонування мультинаціональних компаній в умовах різних національних культур (с. 148); сформовано методичний підхід до побудови ціннісного профілю культури різних рівнів (поколінського та організаційного) (с. 207); уточнено теоретичні засади теорії поколінь для опису поколінської культури сучасних українських поколінь на основі використання еміс-підходу (с. 220, 224); обґрунтовано методичний підхід до діагностування організаційної культури мультинаціональної компанії в контексті ціннісного підходу крос-культурного менеджменту (с. 280); вперше розроблено методологічний

підхід до оцінки складових управління персоналом мультинаціональної компанії (с. 325); обґрунтовано практичні рекомендації щодо удосконалення управління персоналом мультинаціональної компанії в крос-культурному середовищі.

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертації, в достатній мірі обґрунтовані. Виконане дослідження свідчить про широку і глибоку обізнаність дисертантки з науковими працями вітчизняних і зарубіжних вчених, в яких досліджуються проблеми методологічних засад управління персоналом як об'єкта управління і підсистеми мультинаціональних компаній, спрямованої на удосконалення системи управління персоналом компанії у крос-культурному середовищі під впливом процесів глобалізації та інтернаціоналізації в сучасному соціально-економічному просторі з урахуванням організаційно-культурних основ у діяльності суб'єкту господарювання у ринковому середовищі.

Авторка використала широкий арсенал сучасних методів дослідження: логічного і історичного аналізу, узагальнення, аналіз і синтез, індукції та дедукції, контент-аналіз, порівняльний аналіз, метод ранжування, методи описової статистики для експертних даних експертної оцінки, метод канонічного аналізу, профільний аналіз, абстрактно-логічний метод, системний аналіз, метод головних компонент, матрично-структурний аналіз. Їх кваліфіковане використання дозволило здобувачці зробити особистий внесок у розвиток теоретичних засад та науково-методичного й методологічного забезпечення управління персоналом мультинаціональних компаній, довести рекомендації та пропозиції до рівня їх практичного використання на підприємствах України та Монголії.

Логічна структура дисертаційної роботи визначається її метою. Розкриття економічної сутності об'єкта управління та ґрунтовний аналіз наявного стану функціонування системи управління персоналом мультинаціональних українських та зарубіжних компаній дозволили авторці провести поглиблене дослідження причин, що обумовлюють

проблемну ситуацію у цій сфері, та обґрунтувати висновки і пропозиції щодо методів і засобів її вирішення в умовах сучасного глобалізації.

Наукова новизна результатів дисертаційної роботи визначається сукупністю розроблених теоретичних положень, методичних підходів і методологічних засад управління персоналом мультинаціональних компаній та практичних рекомендацій із розвитку науково-методологічних засад щодо управління персоналом у крос-культурному середовищі вітчизняних та іноземних компаній.

Сформульовані у дисертаційній роботі наукові положення, висновки і рекомендації є логічними, достовірними та достатньо обґрунтованими. Аналіз дисертації засвідчив, що це забезпечується апробацією результатів дослідження на 26 міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, 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, 24 публікації за матеріалами конференцій.

Отримані авторкою наукові результати мають високий ступінь обґрунтованості, що підтверджується узагальненням значної кількості фундаментальних праць вітчизняних та закордонних вчених-економістів, фахівців, використанням великого обсягу статистичної інформації, достатньою апробацією та впровадженням у діяльність компаній.

Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів

Наукове значення результатів дисертаційного дослідження полягає у розробці концептуальних положень і висновків, які збагачують економічну науку з питань управління персоналом мультинаціональних компаній і визначають найбільш ефективні шляхи удосконалення існуючої системи

управління персоналом компанії в крос-культурному середовищі та забезпечення ефективного управління компаніями в умовах глобалізації під впливом значного різноманіття культур.

Практична цінність результатів дослідження полягає у розробці теоретичного, методологічного і методичного забезпечення удосконалення процесу управління персоналом мультинаціональної компанії у крос-культурному середовищі, використання якого надає компаніям потенційну можливість уникнути протиріч, які виникають в управлінні персоналом компанії та підвищити ефективність крос-культурної взаємодії персоналу мультинаціональних компаній, оскільки дозволить приймати рішення, що базуються на застосуванні результатів аналізу культурних факторів для формування відповідного крос-культурного середовища та результатів оцінки складових управління персоналом шляхом застосування крос-культурного інструментарію.

Практична цінність результатів дослідження підтверджується їх впровадженням у господарську діяльність, а саме: аналіз особливостей функціонування мультинаціональних компаній в крос-культурному середовищі; побудова ціннісного поколінського профілю співробітників мультинаціональної компанії; оцінка розвитку персоналу мультинаціональних компаній; визначення стадії життєвого циклу та відповідного типу організаційної культури компанії; оцінка готовності персоналу компанії до крос-культурної взаємодії та визначення поведінкової стратегії, властивої персоналу в процесі крос-культурної взаємодії; розробка практичних рекомендацій щодо адаптації персоналу компанії до процесу крос-культурної взаємодії, підвищення рівня компетентності співробітників компанії відповідно до умов крос-культурного середовища, підвищення ефективності організаційної культури компанії, які впроваджено в діяльність: APU Company (Монголія) (довідка № 01/379 від 14.05.2018 р.); компанії SAS «Weeteam» (Україна – Франція) (довідка № 248/1 від 19.04.2018 р.); товариства з обмеженою відповідальністю «Укрфармінг» (Україна) (довідка № 477/7 від

11.05.2018 р.); товариства з обмеженою відповідальністю «Украгроззапчастина» (Україна) (довідка № 374/04/18 від 19.03.2018 р.); ТОВ «Силові енергетичні машини – ЕМЗ» (Україна) (довідка № 378/1 від 21.05.2018 р.).

Результати дослідження впроваджені у навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця під час викладання 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 під час викладання навчальних дисциплін «Національна економіка», «Економіка сучасної України», «Управління трудовими ресурсами» (довідка № 890/0110.01 від 25.05.2017 р.).

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація та автореферат відповідають вимогам, встановленим Міністерством освіти і науки України.

Дисертацію викладено у науковому стилі, зрозумілою мовою, за змістом, обсягом і структурою вона відповідає вимогам, що ставляться до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук. Дисертація складається з анотацій, змісту, вступу, п'яти розділів, а також висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг основного тексту дисертації становить 370 сторінок (15,42 авт. арк.).

Сформульовані у дисертації мета, об'єкт та предмет дослідження відповідають темі дисертаційної роботи. Всі поставлені завдання вирішені, мета досягнута. Зміст автореферату відповідає змісту дисертації та в повній мірі розкриває отримані наукові результати. Автореферат забезпечує ідентичність основних положень, висновків та пропозицій роботи.

Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях

Наукові положення, висновки та здобутки Близнюк Тетяни Павлівни опубліковано у наукових працях з відповідними посиланнями по тексту роботи. За темою дослідження опубліковано 50 наукових праць загальним обсягом 57,64 ум.-друк. арк., з яких особисто автору належить 36,55 ум.-друк. арк., серед яких: 1 одноосібна монографія; 1 розділ у колективній монографії; 5 публікації у наукових фахових виданнях; 19 статей – у наукових фахових виданнях України, що включені до міжнародних наукометричних баз, та у наукових періодичних виданнях інших держав; 24 публікації апробаційного характеру.

В опублікованих працях здобувачки 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. З огляду на це апробацію результатів дисертаційної роботи слід вважати достатньою.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Оцінюючи в цілому достатній рівень розробки теоретико-методологічних і методичних положень, практичних рекомендацій, обґрунтованість наукових висновків та пропозицій, необхідно відмітити, що деякі положення є дискусійними.

1. При дослідженнях даного рівня особливого значення набувають уміння автора використовувати ключові поняття і категорії, оскільки від цього залежить реальна науковість результатів і висновків щодо обраної проблеми. На наш погляд, авторіві у деяких випадках не вистачило достатньої цілеспрямованості щодо чіткого визначення співвідношень таких понять як «кадрова політика», «функції управління персоналом» та «технології управління персоналом». Так, на 66-67 с.с. автор надає перелік

складових технологій управління персоналом, які по суті є його функціями, і у той же час на с.323 (розділ 5.1) майже такий перелік наводить у якості складових кадрової політики, хоча загальновідомо, що кадрова політика уявляє собою сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрямки і зміст роботи з персоналом та знаходять своє відображення у колективному договорі, правилах внутрішнього розпорядку, відповідних положеннях щодо оплати праці тощо. Відтак, складовими кадрової політики є політика зайнятості, політика навчання і розвитку персоналу, політика у сфері трудових відносин тощо.

2. На тих же 66-67 сторінках автор додає до переліку технологій управління персоналом власні складові (управління крос-культурними конфліктами, оцінку рівня розвитку персоналу, оцінку рівня готовності персоналу до крос-культурних відносин, формування у персоналу крос-культурних компетентностей та крос-культурної адаптації). У той же час, зміст розділу 4 дозволяє стверджувати, що управління крос-культурними конфліктами та оцінка рівня розвитку персоналу є лише особливостями таких функцій управління персоналом як управління конфліктами та оцінка персоналу. Крім того, на нашу думку, включення запропонованих складових має бути більш обґрунтованим, а не надаватися як якийсь вже встановлений факт.

3. Мультинаціональні компанії, як наслідок глобалізаційних процесів, намагаються, як правило, бути лідерами у свої сегментах діяльності, тому серед головних пріоритетів їх функціонування завжди присутній аспект постійного розвитку персоналу. Автором приділяється увага даній проблемі, але не завжди послідовно. Так, у табл. 2.6 на 156-157 с. серед напрямів впливу при управлінні персоналом мультинаціональних компаній управління розвитком персоналу відсутнє, у той час як у табл. 2.13 на 175-176 с. яка по суті є такою ж, тільки з характеристиками окремих країн, така складова (управління розвитком персоналу) вже вказується. Крім того, у табл. 5.18 на с.361 автор знову не наводить серед складових управління

персоналом мультинаціональних компаній управління розвитком персоналу.

4. Одне з положень запропонованої в дослідженні концепції управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах крос-культурного середовища (с. 97, 9 Положення) стверджує, що «організаційна культура мультинаціональної компанії є конкурентною перевагою цієї компанії та проявом узгодженості цінностей персоналу...». На нашу думку, однозначне ствердження авторки щодо організаційної культури як конкурентної переваги компанії є доволі дискусійним, адже очевидно, що у певних випадках організаційна культура може, навпаки, виступати джерелом слабкості для компанії.

5. У концептуальних положеннях щодо управління персоналом мультинаціональних компаній у умовах крос-культурного середовища мало би сенс розглянути формування неформальних груп (с. 98, 10 Положення) та їх потенційні наслідки на основі аналізу цього питання у вітчизняних компаніях для розробки практичних пропозицій щодо управління персоналом як позитивного чиннику впливу і залучення цих співробітників до співпраці на користь мультинаціональної компанії.

6. На с. 103, при обґрунтуванні авторської концепції управління персоналом у мультинаціональній компанії в умовах крос-культурного середовища, здобувачка зазначає, що «реалізація запропонованої концепції в мультинаціональній компанії повинна бути комплексною, оскільки якщо хоча б одне положення не виконується, концепція не зможе застосовуватися...». У зв'язку із цим виникає запитання щодо можливості практичного застосування запропонованої концепції, адже відомо, що на практиці більшість наукових конструктів використовуються не повною мірою, певним чином відступаючи від «канонічного» вигляду і піддаючись адаптації з огляду на низку об'єктивних і суб'єктивних факторів.

7. Наводячи результати дослідження концепції культурних факторів (за Г. Хофстеде), авторка не досить впевнено аргументує відсутність

безпосереднього впливу на управління персоналом компанії такого культурного фактору як «орієнтація на задоволення чи обмеження» (с. 164), що було виключено із аналізу впливу культурних факторів (п'ять із шести).

8. У дисертаційній роботі досить детально і прискіпливо (у значних обсягах) досліджено думки наукового кола щодо кількості стадій життєвого циклу компаній (с. 266-267, табл. 4.1, де наведено коливання їх кількості від трьох до десяти), але авторка обирає саме чотири стадії циклу без відповідного обґрунтування такого вибору.

9. На нашу думку, потребують відповідного обґрунтування і уточнення конкретні критерії значущості як підстави для вибору методичного підходу до оцінки розвитку персоналу мультинаціональних компаній в ринковому середовищі (с. 285, табл. 4.6).

Незважаючи на зазначені дискусійні моменти, які не знижують теоретичної та практичної цінності представленої до захисту дисертації, загальна оцінка роботи є позитивною.

Загальний висновок

Дисертація Близнюк Тетяни Павлівни на тему «Методологія управління персоналом у мультинаціональній компанії» містить положення та результати, які мають наукову новизну та у сукупності вирішують актуальну наукову проблему наукового обґрунтування й розроблення теоретичних і методологічних положень щодо управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах крос-культурного середовища та прикладних рекомендацій щодо їх реалізації.

Дисертація є завершеною, самостійно виконаною на високому науково-теоретичному рівні кваліфікаційною науковою працею. Тема дисертації актуальна та відповідає паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Отримані наукові результати можуть бути охарактеризовані як такі, що уявляють значний внесок у розробку та реалізацію методології управління персоналом у мультинаціональних компаніях, пошук нових адаптивних шляхів управління персоналом в умовах одночасного впливу глобальних і національних тенденцій. Зміст дисертації відповідає обраній темі дослідження. Висновки та наукові положення логічно аргументовані.

Результати дисертації Близнюк Тетяни Павлівни на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук не були використані при написанні дисертаційної роботи на здобуття наукового ступеня доктора наук.

За актуальністю, змістом, науковим рівнем, обсягом отриманих результатів та практичним значенням дисертація на тему «Методологія управління персоналом у мультинаціональній компанії» відповідає вимогам МОН України, що висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук відповідно до пп. 9, 10, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою КМУ від 24.07.2013 № 567 (зі змінами і доповненнями), а її авторка - Близнюк Тетяна Павлівна заслуговує на присудження наукового ступеня доктора економічних наук зі спеціальності 08.00.04 - економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

доктор економічних наук,
професор, завідувач кафедри
управління персоналом і економіки
праці Одеського національного
економічного університету



В. Г. Никифоренко

Підпис Никифоренка В.Г. завірною
вчений секретар ОНЕУ

Ю. А. Сачук