

ОТЗЫВ

члена диссертационного совета д.э.н., проф. Кузнецовой Наталии Петровны на диссертацию Прохоровой Юлии Евгеньевны по теме «Совершенствование процессов управления многонациональным персоналом организации», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент

Актуальность темы диссертационного исследования

Представленная диссертационная работа посвящена несомненно актуальной теме: совершенствованию процессов управления многонациональным персоналом организации, Научная специальность 5.2.6. Менеджмент. В условиях современной глобализации и сложных экономических отношений, вопросы обеспечения надежности и стабильности управления многонациональным персоналом в современной сложнейшей структуре бизнес организации становятся особенно актуальными. Однако, в научной литературе отсутствовала достаточная аналитика и исследования, посвященные управлению именно интернациональным, мультикультурным и многоконфессиональным персоналом. В трудах ученых и исследователей, занимающихся проблемами управления человеческими ресурсами, не в полной мере исследованы вопросы, касающиеся процессов управления человеческими ресурсами представленными разными национальностями, в частности, аспекты развития кадрового потенциала, подбора, найма сотрудников в данные организации, их мотивации и др. Работа Прохоровой Ю.Е. заполняет этот пробел, представив обширную информационную статистическую базу и модель оценки, которые позволяют более глубоко понять взаимосвязь между управлением особого типа персоналом и эффективностью деятельности организации.

Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Достоверность и обоснованность научных положений, представленных Ю.Е.Прохоровой в диссертации не вызывает сомнений и обеспечивается:

1. Изучением и использованием в работе положений фундаментальной экономической науки, сформулированных в работах российских и зарубежных ученых, которые занимаются вопросами управления персоналом организации;
2. Использованием широкого спектра методов исследования, таких как анализ литературы, сравнительный анализ, анализ и синтез, классификация, обобщение и аналогия, ретроспективный исторический анализ, статистический анализ данных. Этот

многоуровневый подход к исследованию обеспечивает надежность и достоверность полученных результатов;

3. Апробацией основных положений работы на международных научно-практических конференциях и круглых столах, а также публикацией по теме диссертации 21 научных работ общим объемом 16,4 п.л., (в т.ч. авторских 8,2 п.л.), включая 7 статей опубликованных в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России. в изданиях, индексируемых в наукометрических базах данных Web of Science и Scopus - «1». Это подтверждает значимость и актуальность работы, а также ее признание в научном сообществе.

4.Оценкой практики процессов управления многонационального персонала организаций: факторов, влияющих на процессы управления персоналом , Факторным подходом к процессам управления персоналом, выявлением зависимости показателей результативности работы от состояния процессов управления персоналом

5.Рекомендациями по совершенствованию процессов управления многонациональным персоналом организаций с целью обеспечения их результативного функционирования в контексте 1.построения алгоритма рационализации процессов управления многонациональным персоналом организации; 2.пределения рекомендуемых значений результативности управления персоналом в системе управления показателями результативности хозяйствующих субъектов; 3.прогнозирования результатов работы предприятий выборочной совокупности в условиях оптимизации процессов управления персоналом.

Структура работы соответствует установленным стандартам представления научных сведений и полученных результатов исследования, что позволяет Прохоровой Ю.Е. осуществить всесторонний анализ многоплановой проблематики и обеспечить внутреннее единство выводов. В диссертации присутствует завершенность и целостность, где прослеживается связность изложения и логичные переходы от одного вывода к другому.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и объемных приложений (стр 180-227). Текст научно-исследовательской работы изложен на 227 страницах, содержит 22 рисунка и 17 таблиц. Библиографический список включает 199 наименований, в том числе 152 на русском и 47 наименований на иностранных языках. Оформление работы соответствует установленным требованиям, а ее содержание отвечает Паспорту специальности 5.2.6. Менеджмент и содержит положения и результаты, соответствующие ряду конкретных пунктов научной специальности.

Научная новизна положений и выводов диссертационного исследования

Оценивая работу в целом, отмечу, что она представляет собой оригинальное исследование с логически обоснованной структурой, в котором анализируются актуальные вопросы управления интернациональным персоналом в деятельности организации. Научные выводы и рекомендации, сформулированные диссертантом, имеют теоретически обоснованный характер. Используемая автором методология исследования позволила реализовать основные задачи диссертационного исследования и выявить факторы и тенденции совершенствованию процессов управления многонациональным персоналом организации.

Основные научные результаты диссертационного исследования, полученные Прохоровой Ю.Е., состоят в следующем:

Научная новизна исследования заключается в разработке и научном обосновании теоретико-методических положений и практических рекомендаций, направленных на повышение результативности деятельности многонационального персонала организаций на основе прогнозных моделей, отражающих значимость функциональных процессов управления персоналом.

К наиболее значимым **научным результатам** диссертационного исследования, полученным лично автором и выносимым на защиту, относятся следующие положения:

1. на основе систематизации теоретических подходов раскрыта сущность понятия организации с многонациональным персоналом, представлены процессы управления персоналом, дополненные критериями по каждому из исследуемых процессов управления персоналом (найма, развития и мотивации), отличительными особенностями которых является ориентация управленческого воздействия на сотрудников – представителей различных стран и национальностей;
2. разработана методика оценки процессов управления многонациональным персоналом организации базирующаяся на использовании метода корреляционно-регрессионного анализа, включающая, в отличие от существующих методик, расчет количественных значений оценки различных процессов управления человеческими ресурсами, сопоставление результатов экспертного анализа важности соответствующих показателей, оценку уровня их практического применения, что, в конечном итоге, позволит определить наиболее значимые управленческие воздействия на различные процессы управления персоналом, влияющие на результативность деятельности организации;
3. предложены прогнозные модели, с помощью которых возможно произвести расчеты рекомендуемых значений результативности использования первичных факторов, необходимых для практического достижения многонациональными организациями

максимально возможных показателей результативности использования соответствующих вторичных факторов, что, в свою очередь, ведет к существенному росту рентабельности продаж, рентабельности активов, рентабельности собственного капитала, выработки на 1 рабочего, объема прибыли до уплаты налогов на одного сотрудника, коэффициента оборачиваемости оборотных средств и затрат на единицу реализованной продукции;

4.разработан универсальный алгоритм совершенствования процессов управления многонациональным персоналом предприятий, включающий в себя выявление факторов, влияющих на результативность деятельности организации с многонациональным персоналом , сопоставление усредненных значений показателей важности факторов и уровня их использования, отличающихся учетом специфики персонала (работники ближнего и дальнего зарубежья), позволяющего не только провести анализ фактического состояния процессов управления человеческими ресурсами организации с многонациональным персоналом , но и на основе разработанных рекомендаций по управленческому воздействию повысить экономические результаты работы данных организаций до максимально возможных.

В целом, работа Прохоровой Ю.Е. является законченным исследованием, выполненным с использованием и проработкой большого количества специализированной литературы отечественных и зарубежных авторов по теме диссертации, в ней рассмотрена важная экономическая проблема и получены результаты, которые отличаются новизной.

Научно-практическая значимость результатов исследования

Диссертационное исследование Прохоровой Ю.Е. имеет значимость как для теоретического, так и для практического направлений. Оно предоставляет фундаментальную основу для дальнейшего совершенствования процессов управления многонациональным персоналом организации. Кроме того, исследование дает ценные примеры успешных практик совершенствования процессов управления многонациональным персоналом ряда отечественных предприятий (Приложения), что позволяет не только проводить сопоставление инструментов управления интернациональными коллективами в разных отраслях и предприятиях разной организационно-правовой формы, но и применять эти инструменты в других пространственно-временных условиях. Проверка роли особых моделей управления многонациональными коллективами предоставляет рекомендации для формирования стратегии менеджмента человеческими ресурсами как в России, так и в странах ЕВРАЗЭС, помогая прогнозировать движение рынков труда и миграционных потоков. Также материалы исследования будут полезны для преподавательской работы и обучения

студентов и исследователей в области совершенствования процессов управления многонациональным персоналом организации.

Отдельно следует отметить научно-практическую и учебно-методологическую значимость предполагаемых результатов диссертационной работы результаты которой можно применить: 1) на предприятиях с многонациональным персоналом при формировании эффективной системы управления персоналом; 2) в процессе изучения дисциплин - «Менеджмент», «Управление персоналом» для студентов, обучающихся по направлениям подготовки высшего образования (бакалавриата, магистратуры, специалитета); 3) использование данных, полученных в результате проведенного исследования, а также рассчитанные прогнозные значения позволят руководству организаций с многонациональным персоналом оценить масштаб предстоящих мероприятий, направленных на повышение результативности его использования (с учетом необходимой ресурсной базы), приступить к выработке конкретных мер, что, в конечном итоге, должно выразиться в росте результативности использования процесса управления персоналом, как следствие, в повышении результативности деятельности организации с многонациональным персоналом.

Вопросы и дискуссионные положения по содержанию диссертации

Как и любая творческая работа, диссертация Прохоровой Ю.Е. не свободна от недостатков, пробелов и погрешностей, содержит ряд дискуссионных и спорных моментов:

1. Не лишена недостатков формулировка предмета исследования в свете обоснования проблемности научной работы. Автор дает следующее определение предмета, т.е. проблемы, которая прежними экспертами управления персоналом не анализировалась. «Предметом исследования являются принципы, методы и технологии управления многонациональным персоналом организации» (стр.5)

2. Научная новизна и положения, выносимые на защиту рассмотрены на стр. 6-7. Однако редакционно последние (особенно 3-4) размыты множеством причастных и деепричастных оборотов и их нельзя признать удачными и хорошо продуманными, а их формулировку структурированно четко отражающими сущность положений, которые намерен защищать автор. В этом отношении существенно точнее даны задачи исследования (стр.5).

3. В качестве рекомендации хотелось бы предложить дополнить Таблицу 2 «Признаки организации с многонациональным персоналом» пункт Принятие решений «Результативность работы компании с многонациональным персоналом зависит от того, насколько четко понимают ее сотрудники сущность коллективного взаимодействия.

Принятие управленческих решений в многонациональных организациях должно базироваться на принципе совместного участия» (стр23-24) ... и синергетического эффекта взаимодействия разных компетенций работников особой национальной идентичности, позволяющей достичь «экономии от объединения разных квалификационно-профессиональных характеристик – economies of skills»

4. В работе Прохоровой Ю.Е. имеются интересные аналитические данные и выводы, однако, для усиления достоверности и обоснованности исследования, было бы полезно предоставить дополнительную статистическую информацию и актуализировать данные за последние годы сверх анализируемых за 2018-2020 гг. (Таблицы 8-14, параграф 2.1 Оценка факторов, влияющих на процессы управления персоналом.), одновременно дав адекватную оценку коэффициентов корреляции за 2021-2022 гг. (параграф 2.2. Факторный подход к процессам управления персоналом). Это позволило бы и увеличить актуальность диссертации, и обеспечить более солидную основу для её использования в дальнейших исследованиях и практике преподавания.

Важно отметить, что эти замечания не умаляют ценности основного содержания диссертации и ее достоинств, указанных ранее. Скорее, они предоставляют перспективы для дальнейших исследований в данном направлении, что может способствовать развитию и углублению понимания представленных результатов и выводов. Это типично для научных исследований, и обсуждение таких дискуссионных моментов помогает улучшить качество и надежность будущих исследований в области управления интернациональным персоналом организации.

**Заключение о соответствии диссертации Прохоровой Ю.Е. критериям,
установленным положением «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-
Петербургском государственном университете»**

Указанные выше замечания не снижают положительной оценки результатов диссертации в целом. Диссертационное исследование Прохоровой Ю.Е. на тему: «Совершенствованию процессов управления многонациональным персоналом организации» представляет собой научно квалификационную работу, в которой на основании выполненных автором исследований разработаны теоретические положения и методологические подходы, совокупность которых можно квалифицировать как научное достижение. Публикации автора отражают основное содержание диссертации, а также результаты и научные положения, выносимые на защиту.

Диссертация Прохоровой Ю.Е. на тему: «Совершенствованию процессов управления многонациональным персоналом организации» соответствует основным требованиям,

установленным Приказом от 19.11.2021 № 11181/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете». Соискатель Прохорова Ю.Е. заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент. Пункты 9 и 11 указанного Порядка диссертантом не нарушены.

Член диссертационного совета:

Д-р экон. наук, профессор кафедры управления
рисками и страхования экономического факультета
Санкт-Петербургского государственного
университета (СПбГУ)
24.10.2023



**Кузнецова
Наталья
Петровна**