

ОТЗЫВ

члена диссертационного совета на диссертацию Прохоровой Юлии Евгеньевны на тему: «Совершенствование процессов управления многонациональным персоналом организации», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент

1. Актуальность темы диссертационного исследования.

Современная ситуация как на глобальных, так и на российском рынке труда характеризуется усилением миграционных процессов. Масштабы трудовой миграции и иммиграции расширяются, что обусловлено действием демографических и социально-экономических факторов.

В России трудовая иммиграция выполняет важную экономическую функцию - выступает источником покрытия дефицита трудовых ресурсов, который ощущается остро и в отдельных отраслях, и в экономике в целом. В то же время она порождает проблемы интеграции трудовых иммигрантов в принимающее общество. И обусловлены они прежде всего тем, что интеграция – сложный и противоречивый процесс, сопровождаемый деструктивными практиками взаимодействия трудовых иммигрантов и местных жителей, которые могут нивелировать позитивный экономический эффект от привлечения в экономику иностранной рабочей силы.

Интеграция трудовых иммигрантов в принимающее общество характеризуется тремя ключевыми процессами: политико-правовыми (приобретение иммигрантами политических прав и статуса гражданина Российской Федерации), социально-экономическими (доступность иммигрантам основных социально-экономических благ - работы, жилья, образования, медицинского обслуживания) и социально-культурным (встраивание иммигрантов в национальную культуру). Несбалансированность данных процессов приводит к конфликтам на национально-этнической почве, дискриминации трудовых иммигрантов, в целом к росту социальной напряженности в принимающем обществе.

Поскольку трудовые иммигранты работают в конкретных организациях, на конкретных предприятиях, постольку последние выступают активными субъектами интеграционного процесса. И от того, насколько практики управления человеческими ресурсами учитывают особенности иностранной рабочей силы, зависит не только успех интеграционных процессов, но и эффективность деятельности самих организаций, предприятий.

В связи с этим тема диссертационного исследования Прохоровой Юлии Евгеньевны является актуальной, а ее разработка имеет практическую ценность для совершенствования процессов управления персоналом тех компаний, в которых заняты иностранные работники.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Диссертационная работа Прохоровой Ю.Е. выполнена в рамках исследовательского поля, получившего название «Управление человеческими ресурсами в мультинациональных корпорациях». Ученые, развивающие данное направление, разрабатывают теоретические модели, позволяющие объяснить, как учет в практиках управления человеческими ресурсами национально-этнического разнообразия влияет на результативность работы мультинациональных корпораций, включая экономические, финансовые и социальные эффекты. На базе таких моделей проводятся эмпирические исследования и вырабатываются рекомендации в адрес менеджмента мультинациональных корпораций

В представленном на защиту диссертационном исследовании предпринята попытка разработать авторскую модель, описывающую влияние процессов управления многонациональным персоналом на результативность управления организацией, а также инструменты количественной оценки данного влияния.

В качестве цели своего исследования Юлия Евгеньевна обозначила разработку и обоснование «теоретико-методологических положений и научно-практических рекомендаций по совершенствованию процессов управления многонациональным персоналом организации» (с. 5 диссертации).

Как следует из текста диссертационной работы, ее структура отражает последовательность достижения намеченной цели. Первая глава «Теоретические и методические основы процессов управления многонациональным персоналом организации» посвящена характеристике ключевых понятий исследования, а также описанию методического подхода к проведению количественной оценки процессов управления многонациональным персоналом организации.

Вторая глава «Анализ практики процессов управления многонационального персонала организации» содержит результаты эмпирического исследования 10 организаций г. Пензы и Пензенской области, в которых заняты иностранные работники. Эмпирическая часть работы направлена на выявление и оценку факторов результативности управления человеческими в организациях с многонациональным персоналом.

В третьей главе «Рекомендации по совершенствованию процессов управления многонациональным персоналом организации» на основе полученных в ходе эмпирического исследования результатов соискателем разработан алгоритм совершенствования процессов управления человеческими ресурсами в организациях с многонациональным персоналом.

В заключении приводятся выводы, полученные в ходе исследования. В приложениях представлен инструментарий исследования и сведения об обследованных предприятиях.

Основными результатами первой главы, по оценке автора диссертации, выступают следующие теоретические положения (с. 6 диссертации):

- «раскрыта сущность понятия организации с многонациональным персоналом»,
- процессы управления персоналом многонациональной организации дополнены содержательными аспектами, отражающими ориентацию управленческого воздействия на сотрудников, представляющих разные национальности и страны,
- разработан методический подход к количественной оценке процессов управления многонациональным персоналом организации.

Чтобы сделать вывод об обоснованности выносимых на защиту положений, полученных в результате теоретической части работы, остановимся на анализе ключевого понятия «многонациональный персонал». На с. 18 диссертант отмечает, что «многонациональная компания (корпорация) (МНК) и организация с многонациональным персоналом категории не тождественные.» Базовое отличие, как справедливо отмечает соискатель, состоит в том, МНК работает на глобальном рынке и располагает сетью дочерних предприятий, расположенных в разных странах. Это серьезно усложняет процессы управления персоналом, так как возрастает количество факторов, которые необходимо принимать в расчет при выработке управленческих решений. Организация с многонациональным персоналом работает на локальном рынке и при этом может использовать иностранную рабочую силу. Казалось бы, все логично.

Однако уже со с. 19 начинаются проблемы, когда диссертант дает определение многонациональной организации: *«Организация с многонациональным персоналом – это организация, созданная в результате глобализационных экономических процессов, направленная на организационное единство, функционирующая на территории Российской Федерации для осуществления стратегических целей, состоящая из персонала различных национальностей (представителей из стран ближнего и дальнего зарубежья).»*

Сразу возникает вопрос о том, является ли организация с многонациональным штатом сотрудников, которые имеют российское гражданство, работающая на российском рынке, организацией с многонациональным персоналом? И далее следующие вопросы: не идет ли в работе речь об организациях, использующих иностранную рабочую силу (трудовых иммигрантов)? В чем состоит отличие организации, использующей труд иммигрантов, от организации, привлекающей российских граждан разной национальности? Как это отражается на практиках управления человеческими ресурсами?

На с. 20 Прохорова Ю.Е. проводит сравнение многонациональных корпораций и организаций с многонациональным персоналом, акцентируя из отличия, а далее (начиная со с.21), когда описывает процессы управления человеческими ресурсами, фактически возвращается к мультинациональной корпорации с присущими ей функциями и практиками управления персоналом.

Из этого я делаю вывод, что соискателю не удалось раскрыть сущность понятия «организация с многонациональным персоналом». На мой взгляд, это серьезное теоретическое упущение.

Вторым, на мой взгляд, теоретическим упущением является фактическое сведение процессов управления многонациональным персоналом к общим функциям управления человеческими ресурсами любой организации (см 1.2 диссертации). В литературе по управлению персоналом мультинациональных корпораций отмечается необходимость особого акцента на организационный контекст (как внутренний, так и внешний) при анализе практик принятия управленческих решений. При этом внутренний контекст связан с культурным многообразием, которым надо умело управлять, а внешний – с общими политическими, правовыми и социальными аспектами, касающимися регулирования межнациональных отношений, в том числе в бизнес-среде.

Надеюсь, что в ходе защиты соискатель сможет ответить на поставленные вопросы и более аргументированно изложить свою трактовку понятия «организация с многонациональным персоналом».

Методический подход диссертанта к количественной оценке процессов управления многонациональным персоналом организации имеет право на существование. Однако он нуждается в аргументации, в частности, в чем его преимущества по сравнению с подходом, предложенным Марженой Стор (Marzena Stor) в работе «Human Resources Management in Multinational Companies» (New York: Routledge, 2023).

Основным научным результатом второй главы является выделение на основе эмпирического исследования двух групп факторов результативности процессов управления человеческими ресурсами, оказывающих влияние на эффективность работы организации с многонациональным персоналом. В первую группу входят факторы, оказывающие влияние на работу персонала, его трудовую мотивацию, а во вторую – факторы результативности управления человеческими ресурсами, которые влияют на рентабельность собственного капитала, производительность труда, объем прибыли до уплаты налогов на одного сотрудника, коэффициент оборачиваемости оборотных средств.

Практический интерес вызывают разработанные диссертантом на основе факторного анализа рекомендации по совершенствованию управления многонациональным персоналом обследованных организаций.

Выводы третьей главы носят практический характер. На основе разработанного алгоритма определены рекомендуемые уровни

количественных значений управленческих показателей, оказывающих наибольшее влияние на промежуточную результативность работы обследованных организаций. Применение регрессионных моделей позволило соискателю рассчитать рекомендуемые значения результативности использования вторичных факторов, использование которых позитивно влияет на рост конечных показателей деятельности организаций с многонациональным персоналом.

В целом, следует отметить, что, несмотря на теоретические просчеты, диссертанту удалось разработать методический подход к количественной оценке результативности использования практик управления человеческими ресурсами в организациях с многонациональным персоналом.

2. Основные научные результаты исследования и их новизна

На мой взгляд, научной новизной обладают следующие результаты диссертационного исследования Прохоровой Ю.Е.:

1. Автором диссертации разработана методика количественной оценки процессов управления многонациональным персоналом организации, базирующаяся на использовании корреляционно-регрессионного анализа. Данная методика дает возможность определять наиболее значимые управленческие воздействия на процессы управления персоналом, влияющие на результативность деятельности организации.

2. Разработаны прогнозные модели, на основе которых можно рассчитывать рекомендуемые значения результативности использования первичных факторов, необходимых для достижения многонациональными организациями максимально возможных показателей результативности использования вторичных факторов, что, в свою очередь, ведет к существенному росту конечных показателей работы организаций с многонациональным персоналом.

3. Разработан алгоритм совершенствования процессов управления многонациональным персоналом организаций. Он включает в себя следующие шаги: выявление факторов, влияющих на результативность деятельности организации с многонациональным персоналом; сопоставление усредненных показателей важности факторов и уровня их использования, отличающихся учетом специфики персонала (работники ближнего и дальнего зарубежья); разработка рекомендаций по управленческому воздействию с целью повышения экономических показателей работы данных организаций до максимально возможных.

Личный вклад автора заключается в изучении широкого круга научных работ по теме диссертации. Список проработанных автором источников включает 199 публикаций, в том числе 45 работ на английском и 1 работу на немецком языке. К сожалению, в списке литературы не оказалось научных публикаций, имеющих непосредственное отношение к управлению человеческими ресурсами МНК, а таких работ достаточно.

Личный вклад Прохоровой Ю.Е. определяется также тем, что ею самостоятельно проведено эмпирическое исследование в 10 компаниях на основе авторской методики количественной оценки результативности процессов управления многонациональным персоналом.

Полученные в результате эмпирического исследования результаты позволили автору разработать практические рекомендации в адрес обследованных компаний, направленные на совершенствование процессов управления человеческими ресурсами.

4. Дискуссионные положения и замечания по диссертационной работе

1. Положительно оценивая практическую часть выносимой на публичную защиту диссертацию Прохоровой Юлии Евгеньевны, отмечу прежде всего слабость теоретической проработки темы исследования, о чем я писала выше. В дополнении к сказанному обращаю внимание на формулировки объекта и предмета исследования, содержащиеся во введении к диссертации. На с. 6 автор пишет: *«Объектом исследования являются иностранные работники (из стран ближнего и дальнего зарубежья), осуществляющие свою трудовую деятельность в организациях, функционирующих на территории Российской Федерации.»*

Предметом исследования являются принципы, методы и технологии управления многонациональным персоналом организации.»

На самом деле в диссертации объектом исследования являются процессы управления человеческими ресурсами в организациях, использующих иностранную рабочую силу. А предметом, судя по тексту диссертации, выступают факторы повышения результативности данных процессов.

2. Меня, как социолога, не могут удовлетворить составленные автором опросные листы для экспертов и для рядовых сотрудников (Приложение 1 и Приложение 2). Формулировки ряда вопросов вызывают недоумение. Например, вопрос 4 экспертной анкеты выглядит так: *«4. Оцените наиболее результативные (на Ваш взгляд) методов поиска специалистов и рабочих в организацию с многонациональным персоналом из следующего списка»* (с. 179). Если бы я выступала в роли эксперта, я бы не поняла, о чем меня спрашивают. Кроме того, использование в опросниках расплывчатых, неоднозначно трактуемых понятий, таких как результативность, в итоге приводит к созданию артефактов, слабо связанных (если не сказать больше) с реальным положением дел в организации.

Вопросы анкеты для специалистов и рабочих, а также используемые в ней шкалы не выдерживают критики (с.184-188).

3. Текст диссертационной работы оформлен небрежно, в нем много опечаток, неточностей. Приведу только один пример. На с. 86 в таблице 7 показатель результативности размещения объявлений о вакансии в «АПК «Дамате», Пенза равен 7,6. А при интерпретации таблицы 7 на с. 87 он

оказывается равным 7,9. На с. 87 написано, что: «Наименее результативным является данный метод поиска на предприятиях ООО «Бетониум» (5,1) и ОАО «Молочный комбинат Пензенский» (4,5)». Но если мы посмотрим на таблицу 7 (с. 86), то увидим, что в ООО «Инвест Пенза» совместно с «Semil Özgür» Group показатель результативности размещения объявлений о вакансии равен 4,7, что ниже 5,1. Подобных примеров можно привести множество.

Обращает также на себя внимание несоблюдение требований ГОСТа к оформлению научных работ.

5. Заключение о соответствии диссертационной работы критериям Положения о порядке присуждения ученых степеней

В целом диссертационное исследование представляет собой самостоятельную научно-квалификационную работу, выполненную на актуальную и практически значимую тему. Однако в нем есть серьезные теоретические изъяны, которые не могут сказаться на его общей оценке.

Опубликованные автором диссертации работы отражают ее основное содержание.

Диссертация Прохоровой Юлии Евгеньевны на тему: «Совершенствование процессов управления многонациональным персоналом организации» лишь отчасти соответствует основным требованиям, установленным Приказом от 19.11.2021 № 11181/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете». Соискатель Прохорова Юлия Евгеньевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент при условии успешной защиты. Пункты 9 и 11 указанного Порядка диссертантом не нарушены.

Член диссертационного совета,
ведущий эксперт

Центра прикладных социологических исследований,
НИУ ВШЭ-Санкт-Петербург,

доктор социологических наук, профессор

В.Н. Минина

Подпись *Мининой В.Н.* удостоверяю.

