

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.

Глобализация подразумевает образование всеобщего не только экономического и правового, но и культурно-информационного пространства и оказывает заметное влияние на все основные сферы экономической деятельности, в результате которого растет число контактов между представителями различных стран и культур, возрастает уровень их интенсивности, глубины и разнообразия.

В условиях нарастания миграционных процессов страны трудовые коллективы становятся все более поликультурными, что создает предпосылки для коррекции традиционных систем управления такими коллективами с учетом межкультурных различий и разработки новых кросс-культурных технологий управления применительно не только к внешнеэкономическим связям и контактам, но и для функционирования внутри страны.

Менеджмент и в теории, и в практической реализации вступает в новую стадию своего эволюционного развития, на которой все большее значение приобретают выработка, адаптация и развитие методологий и технологий управления в рамках кросс-культурного подхода, расширение управленческого инструментария, приемлемого для применения в практике управления многонациональными, поликультурными трудовыми коллективами.

Актуализируется вопрос изучения форм социально-трудовых отношений, сформированных в различных географических регионах, кластерных единицах, в основе которых лежат схожие культурные характеристики. Кросс-культурный подход необходимо внедрять на всех стадиях управления не только трудовым коллективом, но и управления организацией в целом

Несомненно, в мировом масштабе глобализация имеет не только положительные, но и отрицательные стороны, но это объективный процесс, к которому надо приспособляться всем субъектам международной жизни. Поэтому так важен поиск новых форм взаимодействия бизнес структур в мировом экономическом пространстве с учетом культурных, этнических, национальных, религиозных, поведенческих и иных различий на основе сравнительного анализа и их практической реализации. Необходимы программы по трансформации российской экономики и интеграции её в новую глобальную экономическую систему, рекомендации по адаптации зарубежных моделей управления к российским реалиям, действия по коррекции систем управления с учетом кросс-культурных взаимодействий

как для иностранных компаний, действующих на территории России, и совместных предприятий, так и для российских компаний с многонациональными коллективами.

Решение выделенных аспектов определяет актуальность диссертационного исследования как в теоретическом, так и практическом плане.

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

В работе рассмотрена относительно новая для отечественной экономической науки тема совершенствования процессов управления многонациональным персоналом организации. Соискателем сформулированы соответствующие теме цель и задачи исследования. Достоверность и степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, базируется на использовании работ ведущих отечественных и зарубежных ученых по исследуемой проблеме, Диссертантом проделана большая исследовательская работа, базирующаяся на изучении значительного объема монографической литературы, научных публикаций как российских, так и зарубежных авторов, представленных в периодической печати; получены результаты, имеющие научную новизну и практическую значимость. Цель и задачи диссертационного исследования корректно и содержательно сформулированы, полноценно отражают уровень актуальности проведенного научного исследования и успешно решены. Основные положения, выводы и практические рекомендации, содержащиеся в тексте диссертации, сформулированы автором на основе междисциплинарного синтеза результатов исследований в области управления персоналом, кросс-культурного менеджмента, экономического развития, международной миграции трудовых ресурсов.

Диссертация состоит из трех глав.

В первой главе на основе детального анализа ряда существующих проблем в области международного управления человеческими ресурсами разработана теоретическая основа для характеристики процессов управления в организациях с многонациональным персоналом. Выявление наиболее оптимальных и результативных методов и приемов управления человеческими ресурсами в организациях с многонациональным персоналом позволило соискателю разработать соответствующую методику, основанную на трансформации традиционно качественных показателей, отражающих эффекты управления человеческими ресурсами, в количественные форматы с целью определения их влияния на результаты работы предприятий.

Во второй главе проведена оценка факторов, влияющих на процессы управления многонациональным персоналом, произведен факторный подход к процессам управления, показано исследование зависимости показателей результативности работы организаций от состояния процессов управления многонациональным персоналом. Сравнение фактических значений и экспертных оценок важности позволило оценить имеющийся во всех случаях положительный дисбаланс – (когда экспертные оценки рекомендуемого

уровня развития управленческих процессов превышают фактические значения).

В третьей главе через разработку моделей регрессионных зависимостей были определены рекомендуемые уровни количественных значений управленческих показателей, оказывающих наибольшее влияние на промежуточную результативность работы организаций, а также разработан комплекс рекомендаций по повышению результативности управленческого воздействия на многонациональный персонал организаций с целью повышения результативности их деятельности.

Достоверность выводов диссертации определяется тем, что автором в ходе его подготовки проведен анализ значительного объема работ российских и зарубежных авторов в предметной области исследования, что нашло отражение в списке использованной литературы, содержащем 199 источников. Положения, сформулированные в работе, основаны на анализе статистических данных и фактологического материала, отражающих состояние процессов управления многонационального персонала организаций.

Достоверность полученных результатов обеспечивается использованием современных методов проведения экономических исследований, которыми автор владеет в должной мере, а также поддержкой научной общественностью полученных результатов, что проявилось в ходе выступлений диссертанта на научных и научно-практических конференциях, а также в ходе обсуждений на страницах научных изданий.

Источниками данных, использованных в ходе исследования выступили законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации и Пензенской области, данные Росстата, отражающие результаты работы организаций с многонациональным персоналом, оперативная информация об их деятельности, В ходе подготовки диссертации автором был использован значительное число информационно-аналитических порталов сети Интернет и другие источники.

3. Основные научные результаты исследования и их новизна.

Содержащиеся в работе научные положения, выводы и рекомендации обладают признаками научной новизны. В частности:

- на основе систематизации теоретических подходов раскрыта сущность понятия организаций 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;

- 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;

- 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;

- 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;

– теоретические и методические изыскания соискателя логично завершает разработка практических рекомендаций по совершенствованию управленческого воздействия на процессы управления, позволяющие повысить экономические результаты работы исследуемых предприятий до максимально возможных.

4. Дискуссионные положения и замечания по диссертационной работе.

Положительно оценивая выносимую на публичную защиту диссертацию Прохоровой Юлии Евгеньевны в целом, следует отметить имеющиеся дискуссионные моменты.

1. Давая характеристику признакам организации с многонациональным персоналом, не отмечается такой важный признак как кросс-культурность персонала (С. 23, таблица 2).

2. В названии третьей главы недостаточно понятно, в чем разница между словами «совершенствование» и «рационализация» процессов управления многонациональным персоналом организации.

3. В заключении на с. 156 отмечается, что разработка и внедрение системы адаптации, учитывающей специфику неоднородного по своему культурному и национальному составу персонала, будет способствовать созданию оптимальных условий не только для приспособления к новому кросс-культурному окружению, но и способствовать дальнейшему

профессиональному развитию каждого сотрудника многонационального коллектива организации. Однако в диссертационном исследовании данная система не представлена.

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

В целом диссертационное исследование представляет собой самостоятельную, качественную и завершенную научно-квалификационную работу, выполненную на актуальную и практически значимую тему.

Диссертация Прохоровой Юлии Евгеньевны на тему: «Совершенствование 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 Юлия Евгеньевна 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,
заведующий кафедрой «Экономика и право»
Белорусского национального
технического университета
(Belarusian National Technical University),
Беларусь (Belarus), доктор экономических наук,
профессор

С.Ю. Солодовников

