

## Отзыв

научного руководителя на диссертационную работу  
Прохоровой Юлии Евгеньевны на тему: «Совершенствование процессов  
управления многонациональным персоналом организации», представленной  
на соискание ученой степени кандидата экономических наук по научной  
специальности 5.2.6. Менеджмент

Тема диссертационного исследования Прохоровой Ю.Е. и в настоящее время остается актуальной в вопросах повышения эффективности управления человеческими ресурсами. В исследованиях, связанных с проблемами менеджмента, можно встретить немало работ, направленных на поиск резервов в управлении персоналом организации, затрагивающих как систему управления в целом, так и отдельные аспекты, такие, как кадровое планирование, оценка персонала, подбор и найм, адаптация и развитие, мотивация и трудовые отношения. Однако в этой, достаточно широко исследованной области научных знаний, существует заметный пробел. Это научное обоснование управленческих мер, предпринимаемых в отношении коллективов предприятий и организаций, имеющих в своем составе иностранный персонал. С одной стороны, правила организации труда в конкретной организации являются общими для всех, с другой, - перед руководителем трудового коллектива всегда стоит задача – повысить производительность труда и эффективность функционирования организации. При этом, несмотря на то, что нередко персонал называют ресурсом, чаще всего пределы его максимальной эффективности неопределенны, в отличие от материальных ресурсов, отсюда существование необходимости непрерывного поиска новых методов и приемов в целях совершенствования различных процессов управления. Иностранный персонал имеет свои специфические особенности, которые должны быть изучены, приложены к особенностям работы конкретной организации и использованы для оптимального встраивания в систему управления и исполнения задач организации. Следует помнить, что стандартные методы и приемы



управления человеческими ресурсами могут приобрести особые черты в случае воздействия на иностранные трудовые ресурсы.

Глубокое осознание и понимание данной проблемы соискателем, сопровождающееся собственными наблюдениями за результатами деятельности иностранных сотрудников и процессами управления со стороны руководства организации, позволило всесторонне рассмотреть возможности ее решения. Все это позволило автору сформулировать цель исследования, которая звучит как: «Разработка и обоснование теоретико-методических положений и научно-практических рекомендаций по совершенствованию процессов управления многонациональным персоналом организаций». При этом акцент сделан на организациях с иностранным персоналом, придающем им признаки многонациональных организаций.

В ходе решения поставленных задач соискатель получил следующие научные результаты:

- теоретическая основа формирования процессов управления многонациональным персоналом организации, выраженная в сформированном категориальном аппарате и системе управления иностранным персоналом;

- методика оценки результативности процессов управления многонациональным персоналом организации, учитывающая основные процессы работы с человеческим капиталом: от оценки и набора до развития и прогнозов результативности;

- показатели результативности работы организаций, использующие труд иностранного персонала с позиции факторного подхода;

- прогнозная модель роста конечных показателей деятельности предприятий с многонациональным персоналом на основе определения возможной результативности их функционирования;

- рекомендации по повышению результативности управленческого воздействия на многонациональный персонал организаций.



Основной идеей, формирующей научную новизну исследования, стала количественная оценка процессов управления иностранным персоналом, которые традиционно измеряются качественными параметрами. Использование методов экспертной оценки для определения веса каждого метода и приема в процессах управления персоналом, анкетирования в целях изучения частоты практического применения тех или иных методов позволило рассчитать показатели результативности каждой группы процессов управления человеческими ресурсами. Методы корреляционно-регрессионного анализа позволили оценить степень воздействия приемов управления в каждой организации на ее результативность, выраженную в основных экономических показателях, рассчитанных на основе данных бухгалтерской отчетности. При этом был применен двухфакторный анализ для более точной оценки факторов, воздействующих на результативность работы организаций. Считаю, что использование данного комплекса методов позволило соискателю получить достоверные научные результаты, имеющих теоретическую и практическую значимость.

В процессе работы над диссертацией Прохорова Ю.Е. проявила целеустремленность, трудолюбие, настойчивость, умение находить и формулировать положения, характеризующиеся научной новизной. Основные направления исследования согласовывала с научным руководителем, учитывала его рекомендации, а также рекомендации научных рецензентов. Следует отметить способности диссертанта к глубокой проработке научной литературы, аналитические навыки: автор переработал широкий спектр теоретических источников, обширный массив статистической информации, проявил умения в проведении экспертного опроса и в математической обработке богатого аналитического материала

Диссертант с поставленными задачами справился, проявил способность к глубокому теоретическому анализу, продуманным научным обобщениям и выводам.

Диссертационное исследование Прохоровой Ю.Е. представляет интерес в научном и практическом плане. Прохорова Ю.Е. заслуживает присуждения степени кандидата экономических наук по научной специальности 5.2.6. – Менеджмент.

Научный руководитель:  
почетный работник образования,  
доктор экономических наук,  
профессор



С.М. Васин

Личную подпись	<i>С. М. Васин</i>
<b>ЗАВЕРЯЮ</b>	<i>[Signature]</i>
Специалист по кадрам	
« 14 » 06	20 23 г.

