

ВІДГУК

**офіційного опонента, доктора економічних наук, професора
Куриляк Віталіни Євгенівни
на дисертаційну роботу Шкурат Марії Євгенівни на тему
«Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній
в умовах соціо-культурної глобалізації», подану на здобуття наукового
ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.02 - світове
господарство і міжнародні економічні відносини**

I. Актуальність теми дослідження

Сучасні процеси глобалізації світової економіки та інтеграції України у систему світогосподарських зв'язків об'єктивно пов'язані як з розподілом праці, так і з діяльністю транснаціональних корпорацій. Міжнародні компанії комбінують експорто-імпортні операції з вивезенням капіталу, використовують переваги міжнародного розподілу праці у масштабах світової економіки, розміщуючи свої виробництва у різних країнах. Відбувається все більш тісне переплетення капіталу в світовій економіці. Це, зокрема, виражається в інтенсивному зростанні угод з транскордонних злиттів та поглинань, частка яких вже оцінюється на рівні близько 34% від усього обсягу залучених прямих іноземних інвестицій у світі.

Загальновідомо, що мотиви, пов'язані з ресурсами чинять суттєвий вплив на рішення міжнародної компанії про початок діяльності в тій чи іншій країні, особливо якщо ці ресурси доступні та відносно дешеві. При цьому якість людського капіталу також є одним із найважливіших чинників інтересу міжнародної компанії до країни розміщення своїх філій та дочірніх компаній в інших країнах.

Процеси транснаціоналізації поступово набирають силу і в Україні, тому досвід управління персоналом у міжнародних компаніях для українських підприємств має значний науковий та практичний інтерес в зв'язку з тим, що: ТНК є основними зарубіжними інвесторами в економіку

України та стали важливими суб'єктами вітчизняних ринків праці, капіталу, товарів і послуг; вони передають у нашу країну свій накопичений досвід управління персоналом, що повинен бути творчо адаптований українськими фірмами; міжнародні компанії зіштовхуються зі значними труднощами в процесі управління персоналом у масштабах світової економіки, тому що часто вони вимушені оперувати у найрізноманітніших економічних, політичних, правових і культурних середовищах, здійснюючи свою загальну стратегію розвитку, спрямовану на підвищення конкурентоспроможності.

Таким чином, накопичений досвід провідних ТНК у галузі менеджменту персоналу має важливе практичне значення для українських учасників зовнішньоекономічної діяльності, які поступово нарощують ступінь інтернаціоналізації свого бізнесу.

Отже, дисертаційне дослідження виконане на актуальну тему, висвітлення якої є доречним та забезпечує вирішення проблем теоретичного і практичного характеру у цій сфері.

II. Зв'язок теми дисертації з пріоритетними напрямками розвитку науки, державними та галузевими науковими програмами

Підтвердженням актуальності дисертаційного дослідження є виконання здобувачем науково-дослідних тем кафедри міжнародних економічних відносин Донецького національного університету імені Василя Стуса, зокрема: «Розвиток старопромислового регіону на засадах інноваційної стратегії та трансферу знань» (номер держреєстрації 0111U009621, 2011-2015 рр.), у рамках якої визначено домінуючі тенденції розвитку трансформаційного виміру міжнародних компаній в умовах глобалізації; «Формування міжнародної конкурентоспроможності регіону на основі інноваційно-інвестиційної моделі розвитку» (номер державної реєстрації

0113U003659, 2013-2017 рр.), у рамках якої розраховано інтегральний коефіцієнт інноваційного розвитку та проведено факторний аналіз Індексу людського розвитку; «Інтеграція України в процес інтернаціоналізації сфери освітніх послуг» (номер державної реєстрації 0113U003658, 2013-2017 рр.), у рамках якої розроблено логіко-структурну схему теоретико-методологічного підґрунтя глобалізації; «Формування конкурентних стратегій національних виробників в сучасній парадигмі глобального економічного середовища» (номер державної реєстрації 0118U002395, 2018-2020 рр.), у рамках якої надано уточнююче визначення понять глобалізація та соціо-культурна глобалізація.

III. Основні наукові положення, висновки і рекомендації, що сформульовані у дисертації, їх новизна, рівень обґрунтованості

Для реалізації мети і завдань дисертаційної роботи використано комплекс взаємодоповнюючих методів наукового дослідження економічних процесів та явищ.

У першому розділі «Теоретико-методологічні імперативи менеджменту персоналу в умовах соціо-культурної глобалізації» проаналізовано методологічні засади вивчення процесів глобалізації світогосподарського розвитку (с. 23-40); проведено теоретичне дослідження соціо-культурної глобалізації (с. 40-59); узагальнено існуючі теоретико-методологічні підходи до трактування поняття «менеджмент персоналу», на основі чого систематизовано теоретико-методологічні підходи до вивчення менеджменту персоналу в просторово-часовому аспекті (с. 59-78).

У другому розділі «Емпіричні дослідження трансформації систем менеджменту персоналу міжнародних компаній під впливом соціо-культурної глобалізації» проведено оцінку масштабів та ефектів соціо-культурної глобалізації (с. 82-100), здійснено обрахунки трансформаційного виміру розвитку міжнародних компаній в умовах глобалізації (с. 100-117); проаналізовано вплив соціо-культурної глобалізації на системи менеджменту персоналу міжнародних компаній (с. 118-137).

У третьому розділі «Напрями розвитку міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації» проведено моделювання формування людського потенціалу в умовах соціо-культурної глобалізації (с. 141-161); визначено передумови розвитку міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації (с. 161-177); сформовано детермінанти трансформації системи менеджменту міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації (с. 177-194).

Найвагомішими науковими результатами, отриманими особисто здобувачем, є такі:

вперше:

- ідентифіковано та систематизовано напрями впливу соціо-культурних проявів глобалізації (передумови, наслідки, масштаб, ефекти) на показники людського розвитку на етапі формування, апробації та поширення моделей менеджменту персоналу, адекватних викликам нової економіки, та обґрунтовано перспективи їх масштабування на рівні міжнародних компаній на основі моделювання взаємовпливу процесів становлення нової економіки та умов забезпечення людського розвитку (с. 58);

удосконалено:

- теоретико-методологічні основи дослідження менеджменту персоналу в просторово-часовому аспекті, а саме: запропоновано еволюційну диспозицію теоретико-методологічного підґрунтя цього поняття в координатах науково-технічної парадигми та на основі виокремлення еволюції ролі працівника як особистості в суспільному виробництві, на засадах чого зроблено висновок про домінування теорії людського капіталу, обсяг активів якого формується та використовується під впливом елементів соціо-культурної сфери, які, в свою чергу, є основними ознаками соціо-культурної глобалізації (с. 72);

- організаційно-аналітичний інструментарій розвитку міжнародної економіки, а саме висунуто гіпотезу про наявність взаємозв'язку між ступенем розвитку інноваційної сфери та рівнем розвитку людського потенціалу в країні, яку було перевірено шляхом економетричного моделювання та аналітичного дослідження комплексу показників, які є

індикаторами двох зазначених процесів та зроблено висновок про її достовірність для країн, що розвиваються (Китай та Україна) та недостовірність гіпотези для розвинених країн (с. 141-161);

- теоретичні засади дослідження міжнародної економіки, а саме: базуючись на основі проведеного аналізу теоретико-методологічного підґрунтя глобалізації, систематизації провідних течій політичної економії в залежності від поглядів на економічну категорію «глобалізація», виокремлення рушійних елементів глобалізації та розгляду глобалізації як цивілізаційного явища та мегатенденції, запропоновано логіко-структурну схему теоретико-методологічного підґрунтя глобалізації (с. 37);

дістали подальшого розвитку:

– понятійно-категоріальний апарат сучасної міжнародної економіки через авторське обґрунтування змісту понять «глобалізація» та «соціо-культурна глобалізація» (с. 57);

– визначення домінуючих тенденцій розвитку трансформаційного виміру міжнародних компаній в умовах глобалізації (с. 161-177);

– організаційно-економічні засади розвитку міжнародної економіки за рахунок виокремлення перспективних детермінант трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації (с. 194).

IV. Практична значущість висновків та рекомендацій дослідження

Результати наукового дослідження, що мають прикладний характер набули практичного застосування та використання у діяльності Департаменту міжнародного співробітництва та регіонального розвитку Вінницької обласної державної адміністрації; ПАТ «Миколаївський комбінат хлібопродуктів», ПП «Агентство нерухомості «Олімп», ТОВ «Альфа-Кава».

Наукові результати дисертації використовуються також у навчальному процесі Донецького національного університету імені Василя Стуса при викладанні дисциплін «Soft Skills», «Cross-cultural communications», «Міжнародна економічна діяльність України».

V. Повнота викладу результатів дослідження в опублікованих працях

На основі діалектичного поєднання основоположних принципів наукового аналізу, творчого опрацювання і критичного осмислення зарубіжної літератури, досліджень сучасних вітчизняних вчених-економістів, державних актів, різноманітної статистичної інформації Шкурат М.Є. зуміла зробити узагальнення, висновки і рекомендації, які мають теоретико-методологічне значення і практичне застосування у справі розробки заходів трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціально-культурної глобалізації.

Обґрунтованість і достовірність отриманих результатів дослідження, наукових положень та рекомендацій дисертанта підтверджено їхньою апробацією та схваленням на міжнародних і загальноукраїнських конференціях та семінарах.

Усі вагомі розробки, наукові положення та результати дослідження опубліковані автором у виданнях відповідно до нормативних вимог Міністерства освіти і науки України. Кількість, обсяг і якість друкованих праць відповідають нормативним вимогам та повною мірою відображають наукові результати дослідження. Основні результати дисертаційної роботи знайшли своє відображення у 9 наукових працях загальним обсягом 4,42 д.а., з них особисто автору належить 3,7 д.а., у тому числі 6 статей у наукових фахових виданнях (із них 2 – у співавторстві), 1 стаття у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз, 1 стаття в інших виданнях, 1 публікація за матеріалами науково-практичних конференцій.

Матеріали, викладені в авторефераті, ідентичні основним положенням та висновкам дисертаційної роботи. Текст автореферату та дисертації в повній мірі розкриває основні наукові напрацювання, ступінь новизни авторського доробку, рекомендації щодо можливостей практичного використання отриманих результатів. Автореферат відображає зміст основних положень дисертації та відповідає встановленим вимогам.

Дисертація написана сучасною українською мовою із застосуванням сукупності мовних прийомів, що забезпечують науковий стиль викладу матеріалу.

VI. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Дисертація М.Є. Шкурат за актуальністю, постановкою та вирішенням завдань, структурною побудовою та якістю, заслугоує позитивної оцінки, але поряд з тим варто виокремити певні зауваження та дискусійні положення, а саме:

1. Проведена в дисертаційній роботі еволюційна диспозиція теоретико-методологічного підґрунтя поняття «менеджмент персоналу» (п. 1.3., с. 72), що розглядається не лише в координатах науково-технічної парадигми, але й з виокремленням еволюції ролі працівника як особистості в суспільному виробництві, дозволяє ідентифікувати трансформацію бачення людини як найважливішого фактору виробництва. Проте, автором недостатньо досліджено рушійні елементи згаданої трансформації, які привели до переоцінки важливості інтелектуального та людського капіталу.

2. Автором проведено ґрунтовне дослідження масштабів та ефектів соціо-культурної глобалізації (п. 2.2), що дозволило визначити диференціацію ступеню впливу соціо-культурної глобалізації на різні групи країн (розвинені та ті, що розвиваються). Проте, слід зауважити, що автор робить вказані висновки не враховуючи економічні показники та їх ступінь впливу на соціально-економічний розвиток країни або на ступінь інтеграції країни у глобальне середовище. На нашу думку, слід було взяти до розрахунку такі показники як рівень ВВП, обсяги видатків на освіту та НДДКР, обсяг зовнішньої торгівлі товарами інформаційно-комунікаційних технологій та високотехнологічних товарів тощо.

3. У результаті проведеного аналітичного дослідження теоретичного та статистичного матеріалу та зроблених авторських висновків, в роботі висунуто гіпотезу про наявність взаємозв'язку між ступенем розвитку інноваційної сфери та рівнем розвитку людського потенціалу в країні, яку було перевірено за допомогою економіко-математичного моделювання та

підтверджено для групи країн, що розвиваються. На нашу думку, автору слід було відбирати країни для проведення економіко-математичного моделювання не лише за макроекономічними показниками та за кількістю глобальних компаній, але й провести більш ґрунтовну теоретичну та аналітичну підготовку до висунення гіпотези: провести аналітичне дослідження за групами країн, вивчити рівень розвитку як інноваційної сфери, так і людського розвитку для обраних країн, виокремити спільні та відмінні риси системи освіти та культури, систематизувати отримані результати та відібрати країни для проведення економіко-математичного моделювання та вже на засадах такого дослідження висувати гіпотезу.

4. У результаті систематизації досвіду китайських конгломератів та на засадах виокремлення відмінностей в стилях західного та східного типу менеджменту, автором запропоновано передумови розвитку міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації (рис. 3.3, с. 175), які мають 4 блоки: технології та виробництво, персонал, маркетингова стратегія та організаційно-промислова структура. Однак, на нашу думку, дана розробка не є логічно завершеною та потребує доопрацювання. Доцільно було б визначити механізм взаємодії визначених елементів, запропонувати «дорожню карту» або логіко-структурну схему їх впровадження, а також оцінити очікуваний ефект для компаній.

5. У своєму дослідженні автор проводить оцінку масштабів та ефектів соціо-культурної глобалізації (п. 2.1 роботи), наводить детальну статистику по світу та за окремими країнами, проте повністю відсутній аналіз масштабів соціо-культурної глобалізації в Україні, так само, як і у п. 2.2., де вивчено трансформаційний вимір розвитку міжнародних компаній в умовах глобалізації без наведення статистичних даних по Україні. Викликає певні зауваження залучення України до проведення економіко-математичного моделювання та надання рекомендацій для українських компаній за умови відсутності попереднього статистичного аналізу.

Проте зазначені дискусійні положення та зауваження мають рекомендаційний характер щодо ідентифікації можливих напрямів

