

ВІДГУК

офіційного опонента кандидата економічних наук, доцента Рубцової Марини Юріївни 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

Актуальність теми дослідження

У сучасних умовах прискорення змін у глобальному бізнес-середовищі стандартні методи планування, менеджменту та методи розподілу активів стали застарілими. Досягнення нових рівнів складності бізнесу – нескінченний процес, який вимагає від компаній швидко перерозподіляти активи для подолання наслідків змін у середовищі, а від персоналу міжнародних організацій – сучасних знань та навичок, уміння адаптуватися до зовнішнього середовища, комунікативних здібностей. Для ефективного позиціонування компанії на глобальній арені важливу роль відіграють людський чинник та система його менеджменту, які забезпечують постійну оцінку та вдосконалення, забезпечуючи ефективне використання як бізнес-властивостей, так і організаційних навичок.

Яскравим проявом соціо-культурної глобалізації виступає інформатизація суспільства, всебічне проникнення мережі Інтернет у виробничі процеси та особисте життя, розвиток автоматизації та роботизації промисловості, що призводить до зміни функціональних обов'язків виробничого персоналу, менеджерів різних рівнів та менеджменту персоналу зокрема. В зазначених умовах зростає необхідність адекватного вимогам глобалізаційних викликів менеджменту персоналу, оскільки роль працівника набуває нового значення.

Еволюція теоретичних поглядів на роль людини у виробничому процесі розвивається та трансформується паралельно зі зміною індустріальної парадигми суспільства та розвитком процесів глобалізації протягом ХХ ст. В сучасних умовах соціо-культурної глобалізації міжнародні компанії орієнтовані не лише на професійні здібності працівника, але й на його особисті якості – рівень освіти, стан здоров'я, рівень культури, світогляд, творчі здібності, навички крос-

культурного менеджменту. Відбувається трансформація концептуальних засад менеджменту персоналу під впливом минулого досвіду, з урахуванням впливу науково-технічного прогресу та глобалізаційних викликів.

Саме наявність не вирішених проблем в контексті трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній та потреба пошуку шляхів їх вирішення обумовили актуальність даної теми дисертаційної роботи.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність і новизна

Поглиблений аналіз дисертаційної роботи М.Є. Шкурат дозволив зробити висновок про достатній ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій, сформованих у дисертації.

Отримані дисертантом висновки та рекомендації обґрунтовані на основі опрацювання значної кількості літературних джерел (215 найменувань), офіційних аналітичних та статистичних матеріалів та публікацій Світової організації торгівлі, комісії ООН, Організації економічного співробітництва та розвитку, Світового банку, Всесвітнього економічного форуму, а також даних Державної служби статистики України, монографій та періодичної літератури, аналітичних матеріалів національних та зарубіжних науково-дослідних інститутів та центрів.

Структура дисертації, послідовність і зміст її розділів і підрозділів дозволили прослідити логіку дисертанта, взаємну узгодженість і взаємозв'язок дій у вирішенні завдань дослідження та досягненні його мети. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків.

У вступі обґрунтовано актуальність теми дослідження, висвітлено мету і завдання роботи, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну і практичне значення отриманих результатів.

Отримані автором наукові результати було виокремлено, узагальнено та відображено в концентрованій формі у положеннях наукової новизни.

Аналіз змісту дисертації, автореферату та основних публікацій М.Є. Шкурат дозволяє стверджувати, що основні положення сформульовані автором особисто і відображають її внесок в розвиток теоретичних та методичних положень з дослідження соціо-культурної глобалізації та визначенні заходів трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації.

Наукова новизна результатів, одержаних особисто здобувачем та поданих на захист

Серед основних досягнень дисертаційної роботи, що дозволяють підтвердити наукову новизну, доцільно виділити наступні:

- Виявлено напрями та визначено вплив соціо-культурних проявів глобалізації (передумови, наслідки, масштаб, ефекти) на показники людського розвитку на етапі формування, апробації та поширення моделей менеджменту персоналу, що дало змогу запропонувати логіко-структурну схему трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній (с. 58);

- Узагальнено теоретико-методологічні підходи до трактування поняття «менеджмент персоналу». На основі виокремлення еволюції ролі працівника як особистості в суспільному виробництві та розкритті науково-технічної парадигми менеджменту персоналу в просторово-часовому аспекті автором наголошено на визначальній ролі людського капіталу у менеджменті, що свідчить про орієнтацію компанії-роботодавця не лише на професійні здібності працівника, але й на його особисті якості – рівень освіти, стан здоров'я, рівень культури, світогляд, творчі здібності, тощо – тобто елементи соціо-культурної сфери, які є основними елементами соціо-культурної глобалізації (с. 72);

- Автором висунуто та доведено гіпотезу про наявність взаємозв'язку між ступенем розвитку інноваційної сфери та рівнем розвитку людського потенціалу в країні. Зроблено висновок про те, що за факторами формування людського потенціалу, типом взаємодії інноваційного потенціалу країни зі ступенем розвитку людського ресурсу, рівнем розвитку державної системи країни, наявністю

потенціалу природних та людських ресурсів та іншими факторами Україна значно ближче до Китаю, ніж до розвинених країн світу (с. 141-160);

- Заслуговує на увагу намагання автора у посиленні понятійно-категоріального апарату сучасної міжнародної економіки через авторське обґрунтування змісту понять «глобалізація» та «соціо-культурна глобалізація»(с.57);

- На основі визначення домінуючих тенденцій розвитку трансформаційного виміру міжнародних компаній в умовах глобалізації (с. 161-177) виокремлено перспективні детермінанти трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації (с.194);

Наукова новизна одержаних наукових результатів дисертаційної роботи забезпечується вагомою джерельною базою, широким спектром використання загальнонаукових і спеціальних економіко-математичних методів, здатністю здобувача до критичного аналізу та узагальнень.

Дисертаційна робота М.Є. Шкурат визначається високим науковим рівнем, оригінальністю підходів, критичним аналізом матеріалу, що зумовило можливість одержання відповідних наукових висновків та рекомендацій.

Теоретична цінність отриманих результатів роботи

Наукові положення та теоретичні висновки дисертаційної роботи, які стосуються обґрунтування теоретико-методичних підходів до дослідження систем менеджменту персоналу міжнародних компаній, утворюють теоретичну цінність роботи для подальшого наукового дослідження проблемних питань міжнародних економічних відносин. В результаті ґрунтового дослідження сучасних трендів трансформації системи менеджменту міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації, визначено конкретні заходи, за допомогою яких компанії зможуть активувати роботу щодо побудови «компанії майбутнього».

Дисертаційна робота виконана відповідно до тематичного плану науково-дослідних робіт за темами: «Розвиток старопромислового регіону на засадах інноваційної стратегії та трансферту знань» (номер держреєстрації 0111U009621,

2011-2015 рр.), «Формування міжнародної конкурентоспроможності регіону на основі інноваційно-інвестиційної моделі розвитку» (номер державної реєстрації 0113U003659, 2013-2017 рр.), «Інтеграція України в процес інтернаціоналізації сфери освітніх послуг» (номер державної реєстрації 0113U003658, 2013-2017 рр.), «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».

Практичне значення роботи, використання результатів дослідження

Прикладне значення дисертації полягає в тому, що отримані результати доведені до рівня конкретних науково-методичних і практичних рекомендацій, впровадження яких сприятиме трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації.

Практичне значення авторських рекомендацій і підходів підтверджується їх апробацією на регіональному рівні та на рівні підприємств: в діяльності Департаменту міжнародного співробітництва та регіонального розвитку Вінницької обласної державної адміністрації (довідка №656/06 від 27.03.2019 р.), ПАТ «Миколаївський комбінат хлібопродуктів» (довідка №304 від 20.03.2019 р.), ПП «Агентство нерухомості «Олімп» (довідка № 223 від 20.03.2019 р.), ТОВ «Альфа-Кава» (довідка №33/01 від 20.03.2019 р.).

Результати досліджень також використовуються у навчальному процесі Донецького національного університету імені Василя Стуса при викладанні навчальних дисциплін «SoftSkills», «Cross-cultural communications», «Міжнародна економічна діяльність України» (довідка №256-05/01.1.03-45 від 13.02.2019 р.).

Повнота викладу основних результатів дисертації в опублікованих працях та відповідність дисертації чинним вимогам

Сформульовані у дисертації теоретичні положення і практичні рекомендації достатньо повно відображені у публікаціях. 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.

В опублікованих працях висвітлені основні наукові положення дисертації, які становлять наукову новизну та винесені на захист.

Тема дисертації та її зміст відповідають паспорту спеціальності 08.00.02 - світове господарство і міжнародні економічні відносини.

Основні положення дисертації, що розкривають її зміст, наукову новизну та практичну значимість, висновки та рекомендації щодотрансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації в стислій формі приведені в авторефераті дисертації, оформленому згідно з вимогами, що до нього висуваються. Автореферат не містить інформації, яка не наведена в роботі.

Дискусійні положення і зауваження щодо змісту дисертаційної роботи

Визнаючи в цілому високий науковий рівень дисертації Шкурат Марії Євгенівни, необхідно відзначити дискусійні положення і зауваження, а саме:

1. У роботі проведено теоретичне дослідження соціо-культурного виміру глобалізації, що дозволило запропонувати драйвери та виміри глобалізації (рис. 1.3., с. 46) та надати авторське визначення соціо-культурної глобалізації (с. 57). На нашу думку, зазначена схема не є логічно завершеною. Доцільно її доповнити передумовами формування соціо-культурної глобалізації, сферами її розвитку та масштабами впливу на особистість та суспільство, що зазначено у запропонованому дисертантом авторському визначенні цього явища.

2. Автор провів ґрунтовний аналіз позиціонування компаній за глобальними рейтингами, такими як: FortuneGlobal 500, ForbesGlobal 2000, за методологією PwC та UNCTAD, проте викликає певні зауваження той факт, що для подальшого

дослідження діяльності компаній автором використано лише рейтингування за методологією UNCTAD. Проте, слід було надати більш чітку диференціацію вищевказаних методологій. Крім того, незважаючи на те, що зазначені рейтинги засновані на результатах економічної діяльності компаній, вони не беруть до уваги стиль менеджменту, галузеві відмінності та умови функціонування, тому не можуть повністю продемонструвати результативність діяльності компаній. Тому доцільним було б проведення оцінки діяльності компаній також за такими економічними показниками як прибуток компанії, оборот, активи чи ринкова вартість з формуванням певних галузевих або географічних кластерів.

3. Під час проведення аналізу впливу соціо-культурної глобалізації на системи менеджменту персоналу міжнародних компаній автором визначено тренди трансформації системи менеджменту міжнародних компаній (с. 126-135). Проте, викликає певні сумніви питання актуальності зазначених трендів для всіх глобальних компаній не залежно від географічної чи галузевої приналежності, рівня соціально-економічного розвитку країни-базування, системи менеджменту та кросс-культурних особливостей. На нашу думку доцільно було б провести диверсифікацію сприйняття зазначених трендів різними компаніями.

4. На основі проведеного аналізу автором запропоновано детермінанти трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації (рис. 3.4., с. 194), які можна сформувати в результаті комплексних, системних заходів, які включають в себе зміну напрямів фінансових, інформаційних та людських потоків в компанії; трансформацію бачення як глобальної стратегії підприємства, так і її складових; визначення персоналу компанії ключовим джерелом новацій та прибутку в умовах переходу до нової, цифрової економіки. Проте дисертантом не досліджено ступінь та якість впливу, очікуваний ефект та механізм впровадження та стимулювання кожного із запропонованих детермінант.

Викладені зауваження та дискусійні положення щодо дисертації не впливають на загальну позитивну оцінку представленої роботи і не зменшують наукової цінності проведеного дослідження.

Загальний висновок щодо дисертації

Дисертаційна робота Шкурат Марії Євгенівни є закінченим, самостійно виконаним, логічно побудованим, переконливо аргументованим комплексним науково-прикладним дослідженням на актуальну тему. Зміст роботи відповідає темі, мета, що визначена автором, досягнута через вирішення усіх поставлених завдань. Результати дослідження мають безперечну наукову новизну і практичну значимість, є обґрунтованими і достовірними. Висновки і пропозиції логічно випливають з викладеного в дисертації матеріалу та отримали належне впровадження.

Таким чином дисертація «Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації» повністю відповідає нормативним вимогам пп. 9, 11, 12 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24 липня 2013 р. зі змінами, внесеними згідно Постанови Кабінету Міністрів України № 656 від 19 серпня 2015 р., а її автор Шкурат Марія Євгенівна заслуговує присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.02 – світове господарство і міжнародні економічні відносини.

Офіційний опонент:

доцент кафедри міжнародного бізнесу

Інституту міжнародних відносин

Київського національного університету

імені Тараса Шевченка,

кандидат економічних наук, доцент



М.Ю. Рубцова

