

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційну роботу

Цзяньпін Мяо (Jianping Miao)

на тему: «Розвиток механізму організаційної культури мультинаціональної організації» / «Development of the mechanism of organizational culture of a multinational organization»,

подану на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань «Управління та адміністрування» зі спеціальності 073 «Менеджмент»

Актуальність обраної теми дослідження

В умовах глобалізації економіки і подолання протиріч при роботі в нових соціокультурних умовах через відмінності в стереотипах мислення, коли традиції, цінності і норми одного соціуму впливають на культуру іншого, неможливо без міжнаціонального менеджерського спілкування, що потребує коректної ідентифікації відмінностей національних культур та адекватного їх використання для подолання міжкультурних бар'єрів під час розбудови відносин із партнерами. Саме оптимізація крос-культурних відносин стає невід'ємною умовою функціонування суб'єкту і виступає головним завданням крос-культурного менеджменту будь-якої мультинаціональної компанії у конкурентному середовищі. Тому розвиток менеджменту у крос-культурному аспекті необхідно здійснювати з урахуванням організаційно-культурних основ у діяльності організацій на підставі обґрунтування спільних цінностей із поєднанням корпоративної культури з підходами менеджменту для успішного управління такими цінностями, враховуючи особливості процесу крос-культурної взаємодії персоналу, в умовах крос-культурного середовища під впливом глобалізації. В зв'язку з цим тема дисертаційного дослідження, що присвячена подальшому розвитку теоретичних засад, розроблення методичного забезпечення та практичних рекомендацій щодо розвитку механізму організаційної культури мультинаціональних організацій є актуальною.

Зв'язок теми дослідження з науковими програмами, планами, темами

Актуальність тематики дослідження, мети та кола сформованих у дисертації завдань підтверджена відповідністю планам наукових досліджень Харківського національного університету радіоелектроніки за науково-дослідною темою «Організаційно-економічне забезпечення інноваційного розвитку та економічної безпеки суб'єктів господарювання» (номер державної реєстрації 0122U00510). За вказаною науково-дослідною темою представлена низка розробок щодо аналізу методичних підходів до оцінки культури персоналу організації.

Наведені здобутки є основою дисертаційної роботи, а їх подальше удосконалення представлено в окремих розділах роботи, а саме п. 2.3, 3.1, 3.2.

Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій

Аналіз опублікованих наукових статей та матеріалів конференцій, в яких оприлюднені результати дисертаційного дослідження Цзяньпін Мяо, дозволив зробити висновок про їх обґрунтованість та достовірність, що підтверджується наступними фактами.

Отримані висновки і положення наукової новизни ґрунтуються на теоретичному базисі сучасних теорій менеджменту та крос-культурного менеджменту.

Кількість та якість літературних джерел, використаних у дисертаційній роботі, і на які є посилання, достатня, оскільки до цього переліку включено як фундаментальні наукові нароби українських та закордонних дослідників, так і новітні теоретичні та практичні вітчизняні та іноземні пропозиції, які розширюють та продовжують ці нароби.

Наведені у дисертаційному дослідженні результати аналітичних досліджень підтверджують критичне опрацювання автором теоретичної літератури разом з наявними результатами аналітичних досліджень в контексті оцінки національної культури персоналу організацій.

Сукупність використаних методів є доречною відповідно до мети і завдань дисертаційного дослідження. Особливо слід виділити саме економіко-математичні методи такі як методи описової статистики експертних даних та метод канонічного аналізу, коректність використання яких доведена в дисертаційній роботі.

Достовірність наукових положень підтверджується їх публікацією у наукових статтях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України, у періодичному закордонному науковому виданні, проіндексованому у базах даних Web of Science Core Collection та Scopus, та матеріалах профільних міжнародних науково-практичних конференціях.

В цілому отримані і викладені у дисертаційній роботі результати базуються на розвинутих теоретичних положеннях, що враховані у розробленому методичному забезпеченні та практичних рекомендаціях щодо розвитку механізму організаційної культури мультинаціональних організацій. В сукупності вони є логічно обґрунтованими, достовірними та несуть науковий інтерес щодо підвищення якості взаємодії між національною та організаційною культурою персоналу мультинаціональної організації шляхом розвитку механізму організаційної культури мультинаціональної організації.

Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Детальний аналіз матеріалів дисертації та наукових публікацій підтверджує досягнення поставленої мети і сформованих завдань. Авторкою отримано положення наукової новизни, які є вдосконаленням й розвитком існуючих, що спрямовано на розвиток теоретичних засад, розроблення методичного забезпечення та практичних рекомендацій щодо розвитку механізму організаційної культури мультинаціональних організацій. Основні положення наукової новизни мають такий сутнісний зміст.

1. Удосконалено механізм організаційної культури мультинаціональної організації, основу якого складають принципи, функції, ресурси, методи,

інструменти і засоби впливу на управлінські процеси, які застосовуються керівництвом організації всіх ієрархічних рівнів, особливістю якого є адаптація ключових характеристик організаційної культури відповідно до впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища для досягнення цілей мультинаціональної організації (стор. 75-76, стор. 185-188).

2. Удосконалено методичний підхід до комплексної оцінки організаційної культури персоналу мультинаціональної організації з урахуванням національного контенту, який надає можливість визначення наявності або відсутності конфлікту між національною та організаційною культурою персоналу мультинаціональної організації (стор. 125-136).

3. Удосконалено послідовність розвитку механізму організаційної культури в мультинаціональній організації шляхом врахування рівня сумісності типу організаційної культури до вимог національної культури країни, в якій функціонує організація, та корегування складових механізму організаційної культури мультинаціональної організації відповідно до цих вимог (стор. 188-198).

4. Достало подальшого розвитку визначення сутності поняття «організаційна культура мультинаціональної організації» шляхом поєднання ціннісного підходу до сутності поняття «організаційна культура» та природи поняття «мультинаціональна організація», що ґрунтується на налаштуванні поведінки усіх співробітників на досягнення єдиних цілей організації через проголошені цінності організаційної культури (стор. 54-58).

5. Достала подальшого розвитку класифікація підходів до визначення сутності поняття «організаційна культура», яка ґрунтується на додаванні ціннісного підходу, який висвітлює взаємозв'язок та взаємовплив між організаційною та національною культурами персоналу мультинаціональної організації (стор. 46-52).

6. Достала подальшого розвитку систематизація факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на процеси формування та розвитку організаційної культури шляхом розділення групи внутрішніх факторів на

загально-організаційні, управлінські та фактори, пов'язані з персоналом (стор. 34-38).

7. Достало подальшого розвитку визначення сутності поняття «механізм організаційної культури мультинаціональної організації», яке є результатом синтезу багатомірного і багаторівневого підходів до дослідження механізму організаційної культури, і результатом впровадження якого є повна ідентифікація співробітників себе з організацією (стор. 73-74).

Теоретична цінність і практична значущість результатів дослідження

Науково-практична цінність отриманих результатів дисертації полягає в уточненні теоретичних і методичних положень щодо розвитку механізму організаційної культури в мультинаціональній організації, що функціонує в умовах різноманіття національних культур, обґрунтуванні взаємозв'язку та взаємовплив між національною та організаційною культурою персоналу мультинаціональної організації та уточненні методичного забезпечення оцінки впливу національної культури на організаційну культуру мультинаціональної організації.

Всі положення наукової новизни можна умовно поділити на дві групи: ті, що мають науково-теоретичне значення та ті, що мають переважно практичне значення.

Так, до першої групи можна віднести наступні положення наукової новизни дисертаційної роботи: подальший розвиток визначення сутності поняття «організаційна культура мультинаціональної організації» (стор. 54-58), сутності поняття «механізм організаційної культури мультинаціональної організації мультинаціональної організації» (стор. 73-74), класифікації підходів до визначення сутності поняття «організаційна культура» (стор. 46-52) та систематизації факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на процеси формування та розвитку організаційної культури (стор. 34-38).

До другою групи положень наукової новизни доцільно віднести наступні положення: удосконалений механізм організаційної культури мультинаціональної організації (стор. 75-76, стор. 185-188), удосконалений методичний підхід до комплексної оцінки організаційної культури персоналу мультинаціональної організації з урахуванням національного контенту (стор. 125-136) та удосконалену послідовність розвитку механізму організаційної культури в мультинаціональній організації (стор. 188-198).

Китайська мультинаціональна організація Television Culture Media Co. Ltd (довідка від 23.05.2023 року) застосовує в своїй діяльності практичні рекомендації щодо механізму розвитку організаційної культури, засновані особливостей національної культури співробітників цієї організації. Українська мультинаціональна організація ТОВ «ВЕНТ-МЕДИКАЛ» (довідка № 11/06 від 26.06.2023 року) застосовує в своїй діяльності запропоновані рекомендації та практичні пропозиції щодо розвитку механізму організаційної культури та корегування особливостей організаційної культури цієї організації.

У навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця в освітній компоненті «Крос-культурний менеджмент» маркетингу за спеціальністю 073 «Менеджмент» у процесі проведення практичних занять у 2022-2023 навчальному році (довідка про впровадження № 23/86-02-33 від 13.06.2023 року) використовуються такі теоретичні та практичні набутки як типологізація організаційної культури та національної культури персоналу мультинаціональної організації, методологічний підхід до оцінки організаційної культури мультинаціональної організації, яка функціонує в крос-культурному середовищі. Також у навчальному процесі Педагогічного університету Нецзян (Neijiang Normal University), Школа економіки та менеджменту (School of Economics and Management) під час викладання дисциплін напряму Бізнес-адміністрування (довідка про впровадження від 25.04.2023 р.) використовуються результати дослідження та систематизації сутності поняття «організаційна культура» та

концепції типологізації та оцінки організаційної та національної культур персоналу мультинаціональної організації.

Повнота викладення основних результатів в опублікованих працях

Всі наукові результати, положення наукової новизни опубліковані у достатній мірі, а саме у кількості 5 наукових публікацій, а саме: 3 статті у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України; 1 стаття у періодичному науковому виданні, проіндексованому у базах даних Web of Science Core Collection та Scopus, яка відноситься до першого-другого кuartилів відповідно до класифікації SCImago Journal Rank

(<https://www.scimagojr.com/journalsearch.php?q=19700174629&tip=sid&clean=0>), тому прирівнюється до двох наукових публікацій; та 1 одноосібний розділ у колективній монографії. Тому відповідно до п. 8 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44, ці публікації зараховуються як шість наукових публікацій. До них відносяться:

1. Jianping Miao Features of organizational culture of multinational organization. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. (1,11 ум.-друк. ар.). URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1365>. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-30>. **(Фахове, категорія Б).**

2. Lepeyko T., Jianping M. Analysis of organizational and national culture values of the personnel in a multinational organization: A case of China. *Development Management*. 2022. Volume 20. No 2. P. 16–25. (1,16 ум.-друк. ар.). URL: <https://devma.com.ua/en/journals/t-20-2-2022/analiz-tsinnostyey-organizatsiynoyi-ta-natsionalnoyi-kulturi-pyersonalu-multinatsionalnoyi-organizatsiyi-priklad-kitayu>. [https://doi.org/10.57111/devt.20\(2\).2022.16-25](https://doi.org/10.57111/devt.20(2).2022.16-25). **(Фахове, категорія Б).**

3. Nemashkalo K., Jianping M. Mechanism of organizational culture in a multinational organization: essence and components. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology*. 2023. Volume 8. № 2. P. 31-36. (0,85 ум.-друк. ар.). URL: <http://ujae.org.ua/mehanizm-organizatsijnoyi-kultury-multynatsionalnoyi-organizatsiyi-sutnist-i-skladovi/> <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-2-4> **(Фахове, категорія Б).**

4. JianPing Miao, Lepeyko Tetyana. Developing college teachers' intercultural sensitivity in a multicultural environment (Desarrollo de la sensibilidad intercultural de los docentes universitarios en entornos multiculturales). *Culture and Education (Cultura y Educación)*. 2023. № 35:2. P. 450–473. (1,88 ум.-друк. ар.). URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/11356405.2023.2177008> <https://doi.org/10.1080/11356405.2023.2177008>. **(Web of Science Core Collection, Scopus).**

5. Цзяньпін М. Аналіз методичних підходів до оцінки культури персоналу компанії. *Сучасні тенденції сталого розвитку: теорія, методологія, практика: колективна монографія*. Харків: ХНУРЕ, 2022. 347 с. С. 326–331. (0,23 ум.-друк. ар.). URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/2d938b57-c51b-441a-9396-c3b1671a73c3/content>. **(одноосібний розділ у колективній монографії).**

Результати проведених досліджень також додатково представлено в 1 статті у періодичному науковому виданні інших країн (Польща) та 5 матеріалах міжнародних науково-практичних конференцій. Загальний обсяг опублікованих праць за темою дисертації становить 6,84 ум.-друк. арк., особисто автору належить 4,24 ум.-друк. арк.

В процесі оприлюднення наукових результатів авторка дотримувалась вимог пунктів 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44. Це підтверджує достатність публікацій.

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Структуру дисертації є традиційною, містить три розділи, анотації, список публікацій авторки, вступ, висновки та додатки, до яких включено довідки про впровадження результатів дисертаційного дослідження. Обсяг основного тексту дисертації складає 8,2 авт. арк. Роботу написано у науковому стилі, структура дисертації повністю відповідає завданням дослідження. Оформлення дисертації повністю відповідає вимогам Наказу МОН України №40 від 12.10.2017 «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» зі змінами від 31.05.2019 р.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Визначаючи теоретичні та практичні рекомендації та пропозиції, наукову новизну, викладені в дисертації, та зазначаючи в цілому позитивне враження від результатів проведеного авторкою дослідження, високий рівень виконання цього дослідження та вагомий практичний результат, отриманий в дисертаційному дослідженні, слід зазначити деякі недоліки, зауваження та дискусійні положення, що присутні в роботі.

1. На рис. 1.1 (стор. 35) наведено фактори, що впливають на формування та розвиток організаційної культури, серед яких визначено таку групу факторів зовнішнього середовища як «специфіка діяльності організації», але було б доцільним зазначити в дисертаційному дослідженні обґрунтування цього. Оскільки зазначені фактори скоріш відносяться до груп факторів внутрішнього середовища.

2. На стор. 92-93 зроблено висновок про схожість національних культур Китаю та України за культурним виміром «індивідуалізм / колективізм», тобто в цих культурах інтереси групи ставляться вище особистості. Але такий висновок потребує додаткового обґрунтування, оскільки зараз в Україні спостерігається динаміка збільшення рівня індивідуалізму особливо серед молоді.

3. Було б доцільним в розділі 3 для порівняння особливостей національної культури Китаю та України навести результати дослідження цих національних культур у загальному рисунку або таблиці для наглядного порівняння, оскільки ці культури були проаналізовані на основі однакових підходів (Хофстеде та GLOBE).

4. На стор. 126, рис. 2.6 наведено методичний підхід до комплексної оцінки організаційної культури персоналу в мультинаціональній організації з урахуванням національного контексту. На 5 етапі цього підходу відбувається визначення наявності (відсутності) конфлікту між національною та організаційною культурою персоналу мультинаціональної організації. Доцільно було б більш детально описати в дисертаційному дослідженні, яким чином визначається такий конфлікт культур, як і як вирішувати такі конфлікти, якщо вони існують.

5. На стор. 189, рис. 3.13 наведено послідовність розвитку механізму організаційної культури в мультинаціональній організації. Доцільним було б розширити пояснення до цієї послідовності з уточненням врахування стану існуючої організаційної культури та життєвого циклу мультинаціональної організації.

У цілому зазначені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження Цзяньпін Мяо, оскільки отримані наукові результати є новими, достовірними, обґрунтованими та доведеними.

Академічна доброчесність

Аналіз дисертаційної роботи Цзяньпін Мяо довів, що в ній відсутні прояви академічного плагіату, фальсифікації та фабрикації, тобто порушень академічної доброчесності у дисертації не має, що підтверджено перевіркою відповідними програмними засобами у ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Загальний висновок

Дисертаційна робота Цзяньпін Мяо на тему «Розвиток механізму організаційної культури мультинаціональної організації», подана на здобуття ступеня доктора філософії за галуззю знань «Управління та адміністрування», спеціальністю 073 «Менеджмент» є завершеною науковою роботою, написаною на актуальну тему у відповідності з пріоритетними напрямками досліджень, планами наукової роботи Харківського національного університету радіоелектроніки. Теоретичні та практичні результати дисертаційного дослідження впроваджені в навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця та Педагогічного університету Нейцзян (Neijiang Normal University), Школа економіки та менеджменту (School of Economics and Management), де Цзяньпін Мяо працює викладачем.

Наукові положення, висновки свідчать про досягнення поставленої мети та виконання поставлених завдань дослідження, є ґрунтованими і достовірними. Це свідчить про вирішення науково-практичного завдання щодо теоретичного і методичного забезпечення розвитку механізму організаційної культури мультинаціональної організації. Усі запропоновані пропозиції пройшли необхідну апробацію на міжнародних науково-практичних конференціях та у повному обсязі відображені у публікаціях здобувачки в достатньому обсязі та необхідній кількості відповідно до вимог до публікацій наукових наробків дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії. Усі вони в сукупності розвивають сучасну теорію менеджменту та крос-культурного менеджменту. Розроблені в дисертаційному дослідженні пропозиції, впроваджені у діяльність українських та китайських мультинаціональних організацій, використані в навчальному процесі українського та китайського закладах вищої освіти. Оформлення, структура й обсяг дисертаційної роботи відповідають встановленим вимогам.

Дисертація Цзяньпін Мяо на тему «Розвиток механізму організаційної культури мультинаціональної організації» за змістом відповідає вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії, а саме вимогам

пунктів 6, 7, 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44.

Викладені аргументи дозволяють дійти висновку про те, що Цзяньпін Мяо заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії у галузі знань «Управління та адміністрування» спеціальністю 073 «Менеджмент».

Доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки
повітряного транспорту
Національного авіаційного університету
Міністерства освіти і науки України

Олена АРЕФ'ЄВА



засвідчую
вчений секретар
Національного авіаційного університету

М. Ареф'єва