

## ВІДГУК

офіційного рецензента кандидата економічних наук, доцента

Миронової Ольги Миколаївни

на дисертаційну роботу Цзяньпін Мяо (Jianping Miao)

*«Розвиток механізму організаційної культури мультинаціональної організації»*

*«Development of the mechanism of organizational culture of a multinational*

*organization»*, виконану для здобуття ступеня доктора

філософії з галузі знань «Управління та адміністрування» за спеціальністю

073 «Менеджмент»

1. **Актуальність теми дисертаційного дослідження.** Останні роки функціонування компаній характеризуються високим рівнем невизначеності через часто непередбачувані події у світі. До них відносяться пандемія коронавірусної хвороби, військові дії в Україні, а тепер і на Близькому Сході, що не може не впливати ефективність діяльності компаній у різних точках світу. Особливо це стосується мультинаціональних компаній, які самі по собі представляють досить складку соціально-економічну систему, яка потребує ретельного вивчення та особливостей в управлінні. Одним із ключових аспектів менеджменту мультинаціональних організацій є забезпечення в них ефективного управління персоналом, оскільки люди відіграють ключову роль у функціонування компаній. Одним із інструментів менеджменту персоналом є формування, розвиток та підтримка організаційної культури в компанії на високому рівні. Однак наявна організаційна культура повинна враховувати й національні культурні особливості членів колективу компанії. Саме поєднання національних та крос-культурних аспектів в механізмі організаційної культури мультинаціональної організації дозволить їй досягти значних результатів в управлінні персоналом, а це, в свою чергу, дозволить досягти компанії успіху на ринку.

Отже, можна зробити висновок, що в сучасній управлінській науці та практиці виникає потреба в уточненні теоретичних та методичних положень розвитку механізму організаційної культури мультинаціональних організацій, який би враховував особливості різних національних культур. Це зумовлює актуальність та теми дисертаційного дослідження, виконаного Цзяньпін Мяо.

**2. Зв'язок з теми дисертаційної роботи з науковими планами, програмами, фундаментальними та прикладними дослідженнями.** Актуальність результатів дисертації Цзяньпін Мяо підтверджується також її зв'язком з науковими дослідженнями національного університету радіоелектроніки за науково-дослідною темою «Організаційно-економічне забезпечення інноваційного розвитку та економічної безпеки суб'єктів господарювання» (номер державної реєстрації 0122U00510), де особисто автором було виконане дослідження на тему «Аналіз методичних підходів до оцінки культури персоналу компанії» (довідка №53.01/27-19 від 08.12.2022 р.).

**3. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій та їхня достовірність.** Дисертаційне дослідження «Розвиток механізму організаційної культури мультинаціональної організації» виконано на високому теоретичному та методичному рівні, який характеризується застосуванням широкого спектру сучасних методів дослідження.

Об'єкт та предмет дисертаційного дослідження визначені коректно. Завдання сформульовані логічно та відповідно до поставленої мети дисертації. Основні наукові положення та висновки, сформульовані в дисертації, є достатньо обґрунтованими, впливають з одержаних результатів дослідження та відповідають поставленим завданням та меті дослідження.

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертаційному дослідженні характеризуються високим рівнем достовірності, про

що свідчить якісний та глибокий аналіз значного обсягу наукових джерел інформації (166 найменувань, с. 217-232) щодо розвитку механізму організаційної культури та його особливостей в організаціях з міжнаціональною культурою.

Достовірність наукових положень, висновків та рекомендацій забезпечена використанням таких методів наукового пізнання: теоретичного узагальнення, аналізу, синтезу, структурно-логічного аналізу (с. 47-57; с. 69-77; с. 86-86; с. 106-111; с. 126-137; с. 144-152; с. 166-173; с. 178-184; с. 192-198); порівняльного аналізу (с. 26-31; с. 34-36; с. 44-47; с. 86-104; с. 112-124; с. 153-154; с. 174-175); контент-аналіз (с. 47-52; с. 39-42; с. 89-100); описової статистики експертних даних (с. 141-142, с. 162-163); канонічний аналіз (с. 143-144; с. 164-165; додаток С на с. 269-304); графічний метод. Усі застосовані методи використані коректно у відповідності до поставлених завдань.

У сукупності наукові і практичні результати дисертаційної роботи Цзяньпін Мяо доповнюють і розвивають теорію розвитку організаційних культур в мультинаціональному контексті.

**4. Новизна наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації.** Проведений аналіз змісту роботи та публікацій Цзяньпін Мяо дає підстави стверджувати, що запропоновані розробки мають наукову новизну та засвідчують особистий внесок здобувача у розвиток теоретичних і методичних положень і рекомендацій з питань розвитку механізму організаційної культури в багатонаціональній організації, що функціонує в умовах розмаїття національних культур.

Зміст дисертації послідовно розкриває обрану для дослідження тему.

У розділах дисертації викладено вирішення таких завдань:

з'ясувати сутність поняття «організаційна культура в багатонаціональній організації»;

узагальнити визначення поняття «механізм організаційної культури в багатонаціональній організації», що функціонує в умовах розмаїття національних культур;

систематизувати чинники зовнішнього та внутрішнього середовища, що впливають на процеси формування та розвитку організаційної культури;

удосконалити класифікацію підходів до визначення сутності поняття «організаційна культура» в контексті крос-культурного менеджменту;

вдосконалити механізм організаційної культури в багатонаціональній організації»;

з'ясувати послідовність розвитку механізму організаційної культури в багатонаціональній організації;

уточнити методичний підхід до комплексної оцінки організаційної культури персоналу багатонаціональної організації з урахуванням національного змісту;

обґрунтувати практичні рекомендації щодо розвитку механізму організаційної культури в багатонаціональній організації з урахуванням національного змісту.

Вирішення поставлених завдань відрізняються науковою новизною.

По-перше, **удосконалено механізм організаційної культури мультинаціональної організації** (підрозділ 1.3, с. 74-76). Відмінність запропонованого механізму полягає у використанні таких принципів, функцій, ресурсів, методів, інструментів і засобів впливу на управлінські процеси, які дозволяють адаптувати організаційну культуру до впливу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища та отримати бажану поведінку персоналу для досягнення цілей організації з багатонаціональною культурою.

*Результат опубліковано у двох статтях фахових наукових видань категорії Б та матеріалах міжнародної науково-практичної конференції:*

*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. <http://ujae.org.ua/mehanizm-organizatsijnoyi-kultury-multynatsionalnoyi-organizatsiyi-sutnist-i-skladovi/>  
<https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-2-4>.

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. <https://devma.com.ua/en/journals/t-20-2-2022/analiz-tsinnostyey-organizatsijnoyi-ta-natsionalnoyi-kulturi-pyersonalu-multynatsionalnoyi-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).

Lepeyko T.I., Jianping M. Analysis of the factors influencing of organizational culture formation. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Харків – Торунь, 3-4 березня 2020 р.)*

По-друге, удосконалено методичний підхід до комплексної оцінки організаційної культури персоналу мультинаціональної організації з урахуванням національного контенту (підрозділ 2.3, с. 126-127). Удосконалення полягає у перевірці наявності або відсутності конфлікту між організаційною та національною культурами багатонаціональної компанії та аналізі структури організаційної та національної культур персоналу мультинаціональної організації на основі ціннісного підходу.

Результат опубліковано у статті фахового наукового видання категорії Б, у статті періодичних наукових видань, проіндексованих у базах даних *Web of Science Core Collection* та *Scopus*, у розділі колективної монографії та матеріалах міжнародної науково-практичної конференції:

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*

у *Educación*). 2023. № 35:2. P. 450–473.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/11356405.2023.2177008>.

<https://doi.org/10.1080/11356405.2023.2177008>.

*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. <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).

*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.*

<https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/2d938b57-c51b-441a-9396-c3b1671a73c3/content>. DOI: 10.30837/978-617-8254-05-6.

*Jianping M. Methodical approaches of analyzing cultural levels of the personnel in a multinational organization. Сучасні стратегії економічного розвитку: наука, інновації та бізнес-освіта: Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 1 листопада 2022 р.). Харків, 2022. С. 9–12.*

По-третє, удосконалено послідовність розвитку механізму організаційної культури в мультинаціональній організації (підрозділ 3.3, с. 188-192). Відмінність полягає у виборі напрямків розвитку механізму організаційної культури на основі аналізу впливу національної культури на його компоненти, комплексної оцінки організаційної культури персоналу мультинаціональної організації з урахуванням національного контенту, а також на визначенні домінантного типу організаційної культури та оцінці його сумісності з національною культурою країни, в якій працює мультинаціональна організація.

Результат опубліковано у трьох статтях фахових наукових видань категорії Б, у статті періодичного наукового видання інших країн, що входять до наукометричної бази даних Index Copernicus та матеріалах міжнародної науково-практичної конференції:

Jianping Miao Features of organizational culture of multinational organization. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1365>/.<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-30>.

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. <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).

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. <http://ujae.org.ua/mehanizm-organizatsiynoyi-kultury-multynatsionalnoyi-organizatsiyi-sutnist-i-skladovi/>  
<https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-2-4>

Jianping Miao, Lepeyko Tetyana. Leadership in multinational organization: China and Ukraine. *Journal of Corporate Responsibility and Leadership*. 2020. Volume 7. Issue 3. P. 7–18. DOI: <http://dx.doi.org/10.12775/JCRL.2020.008>.

Jianping M. Features of Chinese leadership style. *Ефективні рішення в економіці, фінансах та управлінні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 5 лютого 2021 р.)*. Одеса, 2021. С. 158–159.

Jianping M. Features of Chinese leadership style. *Ефективні рішення в економіці, фінансах та управлінні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 5 лютого 2021 р.)*. Одеса, 2021. С. 158–159.

По-четверте, дістало подальшого розвитку визначення сутності поняття «організаційна культура мультинаціональної організації» (підрозділ 1.2, с. 58), яке на відміну від інших базується на поєднанні ціннісного підходу до визначення поняття «організаційна культура» та сутності «мультинаціональної організації», що базується на забезпеченні необхідної поведінки працівників – представників різних національних культур – для досягнення цілей організації.

*Результат опубліковано у двох статтях фахових наукових видань категорії Б та матеріалах міжнародних науково-практичних конференцій:*

*Jianping Miao Features of organizational culture of multinational organization. Економіка та суспільство. 2022. № 39. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1365/>.<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-30>.*

*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. <https://devma.com.ua/en/journals/t-20-2-2022/analiz-tsinnostyev-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).*

*Lepeyko T.I., Jianping M. Analysis of the factors influencing of organizational culture formation. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Харків – Торунь, 3-4 березня 2020 р.). Харків, 2020. С. 15–18. Особистий внесок здобувача: проаналізовано структуру організаційної культури та чинники, що впливають на її формування.*

*Lepeyko T.I., Jianping M. Features of Asian models organizational culture. Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: матеріали V науково-практичної конференції / тези доповідей (Одеса, 26-27 листопада 2020 р.). Одеса, 2020. С. 318–320.*



*Lepeyko T.I., Jianping M. The essence of the organizational culture concept. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Харків –Торунь, 16 квітня 2021 р.). Днепр, 2021. С. 15–17.*

По-п'яте, дістала подальшого розвитку класифікація підходів до визначення сутності поняття «організаційна культура» (підрозділ 1.2, с. 46), відмінністю якої є виокремлення ціннісного підходу, який дозволяє визначити взаємозв'язок та взаємовплив між організаційною та національною культурами персоналу мультинаціональної організації, яка функціонує в умовах різноманіття національних культур.

*Результат опубліковано у статті фахового наукового видання категорії Б та матеріалах міжнародної науково-практичної конференції:*

*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. <https://devma.com.ua/en/journals/t-20-2-2022/analiz-tsinnostvey-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).*

*Lepeyko T.I., Jianping M. Analysis of the factors influencing of organizational culture formation. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Харків –Торунь, 3-4 березня 2020 р.). Харків, 2020. С. 15–18.*

*Lepeyko T.I., Jianping M. The essence of the organizational culture concept. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Харків –Торунь, 16 квітня 2021 р.). Днепр, 2021. С. 15–17.*

По-шосте, дістала подальшого розвитку систематизація факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на процеси формування та розвитку організаційної культури (підрозділ 1.1, с. 35), основною відмінністю якої є розподіл внутрішніх факторів на загально-організаційні, управлінські та фактори, пов'язані з персоналом, що дозволило визначити компоненти механізму організаційної культури мультинаціональної організації.

*Результат опубліковано у двох статтях фахових наукових видань категорії Б та матеріалах міжнародної науково-практичної конференції:*

*Jianping Miao Features of organizational culture of multinational organization. Економіка та суспільство. 2022. № 39. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1365>/<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-30>.*

*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. <http://ujae.org.ua/mehanizm-organizatsijnoyi-kultury-multynatsionalnoyi-organizatsiyi-sutnist-i-skladovi/> <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-2-4>*

*Lepeyko T.I., Jianping M. Analysis of the factors influencing of organizational culture formation. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Харків – Торунь, 3-4 березня 2020 р.). Харків, 2020. С. 15–18.*

По-сьоме, дістало подальшого розвитку визначення сутності поняття «механізм організаційної культури мультинаціональної організації» (підрозділ 1.3, с. 76), який за своєю природою є організаційно-економічним механізмом, що реалізується в управлінській діяльності, та основною відмінністю якого є

застосування багатовимірного та багаторівневого підходів, що забезпечує повну ідентифікацію співробітників з організацією.

*Результат опубліковано у статті фахового наукового видання категорії Б та матеріалах міжнародної науково-практичної конференції:*

*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. <http://ujae.org.ua/mehanizm-organizatsijnoyi-kultury-multynatsionalnoyi-organizatsiyi-sutnist-i-skladovi/>  
<https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-2-4>*

*Lepeyko T.I., Jianping M. Features of Asian models organizational culture. Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: матеріали V науково-практичної конференції / тези доповідей (Одеса, 26-27 листопада 2020 р.). Одеса, 2020. С. 318–320.*

*Jianping M. Features of Chinese leadership style. Ефективні рішення в економіці, фінансах та управлінні: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 5 лютого 2021 р.). Одеса, 2021. С. 158–159.*

Отримані Цзяньпін Мяо наукові результати мають наукову новизну, є достатньо обґрунтованими та широко представлені науковій спільноті у публікаціях та під час участі у міжнародних науково-практичних конференціях.

##### **5. Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів.**

Теоретичне значення результатів дисертаційного дослідження полягає в поглибленні та удосконаленні теоретичних положень теорії розвитку організаційних культур у мультинаціональних організацій. До теоретичних здобутків, які мають суттєве значення, можна віднести наступні:

запропоновано визначення сутності поняття «організаційна культура мультинаціональної організації» (с. 47-58);

розвинуто класифікацію підходів до визначення сутності поняття «організаційна культура» (с. 43-46);

проведено систематизацію факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на процеси формування та розвитку організаційної культури мультинаціональної організації (с. 34-40);

визначено сутність поняття «механізм організаційної культури мультинаціональної організації» (с. 63-75).

Теоретична цінність пропозицій дисертації підтверджується їх впровадженням у навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця підготовки бакалаврів на факультеті Менеджменту і маркетингу за спеціальністю 073 «Менеджмент», освітньою компонентою «Крос-культурний менеджмент» у процесі проведення практичних занять у 2022-2023 н.р. (довідка про впровадження № 23/86-02-33 від 13.06.2023 р.), а також у навчальний процес 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.).

До результатів наукових досліджень, що відрізняються науковою новизною та практичним спрямуванням доцільно віднести такі:

розвинуто механізм організаційної культури мультинаціональної організації (с. 74-81);

запропоновано методичний підхід до комплексної оцінки організаційної культури персоналу мультинаціональної організації з урахуванням національного контенту (с. 125-137);

удосконалено послідовність розвитку механізму організаційної культури в мультинаціональній організації (с. 188-192).

Практична цінність одержаних результатів підтверджується їх впровадженням у діяльність китайських та українських мультинаціональних

організацій, а саме: у діяльність китайської мультинаціональної організації Television Culture Media Co. Ltd впроваджено практичні рекомендації щодо механізму розвитку організаційної культури на основі особливостей національної культури співробітників цієї організації (довідка від 23.05.2023 р.); у діяльність української мультинаціональної організації ТОВ «ВЕНТ-МЕДИКАЛ» впроваджені рекомендації та практичні пропозиції щодо розвитку механізму організаційної культури та корегування особливостей організаційної культури української мультинаціональної організації ТОВ «ВЕНТ-МЕДИКАЛ» з урахуванням національної культури її персоналу, які є результатом аналізу особливостей організаційної культури персоналу ТОВ «ВЕНТ-МЕДИКАЛ» (довідка № 11/06 від 26.06.2023 р.).

**6. Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях.** Цзяньпін Мяо за результатами дисертації опублікувала 5 наукових праць, які відповідають вимогам 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 КМУ №44 від 12.01.2022 р. Серед них:

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 квартилів відповідно до класифікації SCImago Journal Rank (<https://www.scimagojr.com/journalsearch.php?q=19700174629&tip=sid&clean=0>), тому прирівнюється до двох наукових публікацій;

1 одноосібний розділ у колективній монографії.

Окрім того результати дослідження проходили апробацію на міжнародних наукових конференціях, за результатами яких здобувач опублікувала 5 одноосібних тез доповідей на конференціях.

Перелік та вивчення змісту опублікованих статей та тез доповідей на конференціях дозволяє визначити, що Цзяньпін Мяо виконала вимоги 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 КМУ №44 від 12.01.2022 р. На підставі цього опублікування й апробацію результатів дисертаційної роботи Цзяньпін Мяо слід вважати достатньою.

**7. Відповідність дисертації встановленим вимогам.** Дисертація Цзяньпін Мяо виконана англійською мовою, містить анотації українською та англійською мовами, зміст, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності відповідно до поставлених завдань. Оформлення дисертації відповідає вимогам Наказу МОН України «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» від 12.01.2017 р. №40 зі змінами від 31.05.2019 р.

**8. Академічна доброчесність.** При детальному розгляді дисертаційної роботи Цзяньпін Мяо не виявлено порушення академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фальсифікації та фабрикації).

**9. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації.** Оцінюючи в цілому позитивно дисертаційну роботу Цзяньпін Мяо вважаю за доцільне звернути увагу на окремі дискусійні положення:

1. У підрозділі 1.2 було удосконалено класифікацію підходів до визначення організаційної культури та введено ціннісний підхід, який висвітлює взаємозв'язок та взаємовплив між організаційною та національною культурами персоналу

мультинаціональної організації. Доцільно також було б більш детально розглянути інші підходи, щоб також довело доцільність використання саме ціннісного підходу.

2. На рисунку 2.7, с. 127 дисертації наведена послідовність етапів комплексної оцінки організаційної культури персоналу в міжнародній організації з урахуванням національного контенту. У блоках, що стосуються четвертого етапу наведено моделі аналізу ціннісної структури організаційної моделі, але не вказані їх скорочення (RVS, PVQ, 6-D), які використовуються по всій роботі. Доцільно було б їх вказати, що підвищило б швидкість сприйняття наведеної послідовності.

3. У підрозділі 2.1 дисертаційної роботи (с. 87-102) проведений детальний порівняльний аналіз національних культур Китаю та України, а також інших країн. Робота виграла, якби результати порівняння національних культур України та Китаю були б узагальнені та представлені більш наочно за допомогою інструментів візуалізації.

4. У таблиці 3.21 (с. 193-197) наведено рекомендації щодо розвитку механізму організаційної культури в багатонаціональній організації з урахуванням національного контенту. Проте їх опис і пояснення виглядає скороченими. Можливо було б більш детально пояснити рекомендації за кожним елементом, що підвищило б позитивність сприйняття та спростило б впровадження в практичну діяльність запропонованих рекомендацій.

Зауваження мають дискусійний характер та не впливають на позитивний висновок щодо дисертаційного дослідження.

**10. Загальна оцінка роботи, її відповідність встановленим вимогам.**  
Дисертація Цзяньпін Мяо «Розвиток механізму організаційної культури мультинаціональної організації» виконана на достатньо високому рівні, є завершеною кваліфікаційною науковою працею, містить теоретичні положення, методичні підходи і практичні рекомендації, які у сукупності дозволяють розвивати

механізм організаційної культури у мультинаціональних організаціях з урахуванням національного контенту.

Проведені дослідження характеризують Цзяньпін Мяо як кваліфікованого та зрілого наукового працівника, здатного проводити теоретичні та практичні дослідження в галузі менеджменту на високому рівні. Дисертант володіє методологією наукового пошуку, має широкий науковий світогляд і здатність ставити і вирішувати складні наукові завдання дослідницького характеру.

Наукові статті та інші публікації Цзяньпін Мяо відображають положення отриманої нею наукової новизни. З наукових робіт у співавторстві в дисертаційній роботі використано лише ті ідеї та положення, які є особистим здобутком автора, що свідчить про академічну доброчесність дисертанта. Основні результати дослідження доповідались та схвалені під час міжнародних науково-практичних конференцій.

Викладені висновки і рекомендації є доведеними і обґрунтованими за рахунок коректно використаних методів наукового пізнання і дослідження, аналізу й узагальнення новітньої наукової літератури з проблематики організаційної культури та міжнаціональних організацій.

Дисертація Цзяньпін Мяо за змістом відповідає спеціальності 073 «Менеджмент», за якістю теоретичних та методичних розробок відповідає рівню дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Тема дисертаційної роботи є актуальною і необхідним чином розкрита. Мета роботи досягнута, а її результати містять наукову новизну, мають теоретичну та практичну цінність, що підтверджується впровадженням результатів у діяльність діючих мультинаціональних організацій та закладів вищої освіти Китаю та України, згідно з довідками, представленими у додатках о дисертації.

Дисертація Цзяньпін Мяо «Розвиток механізму організаційної культури мультинаціональної організації» за своїм 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 КМУ №44 від 12.01.2022 р., а її автор – Цзяньпін Мяо – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту та бізнесу  
Харківського національного економічного  
університету імені Семена Кузнеця  
Міністерства освіти і науки України



Ольга МИРОНОВА

Підпис засвідчую:

Вчений секретар ХНЕУ ім. С. Кузнеця



Оксана ПИСАРЧУК