

ВІДГУК

**офіційного опонента на дисертаційну роботу
Баннікової Катерини Борисівни
на тему «Організаційна культура як фактор управління людськими
ресурсами міжнародних компаній»,
подану на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук
за спеціальністю 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології**

Впродовж останніх двох десятиліть в Україні спостерігається поява и бурхливий розвиток філій численних міжнародних компаній в різних галузях економіки, що стало результатом залучення нашої країни до процесів глобалізації та євроінтеграції. Багатонаціональна міжнародна компанія передбачає взаємодію співробітників, які є представниками різних культур і традицій. Відповідно управління такими організаціями передбачає урахування крос-культурності їх внутрішнього середовища. Перш за все, це стосується процесу управління персоналом.

Важливим фактором управління людськими ресурсами будь-якої компанії є організаційна культура. У змісті поняття «організаційна культура» зафіксована потреба організації в упорядкуванні ціннісних орієнтацій і очікувань персоналу, визначення базових переваг і норм, які визначають рішення, вчинки і поведінку співробітників в різних аспектах організаційної реальності, сприяють внутрішньої інтеграції і забезпечують адаптацію до зовнішніх умов.

Новітні засоби управління персоналом передбачають поєднання загальних норм, цінностей, правил організації та технологій з підбору, розвитку, мотивації та оцінки її людських ресурсів. Але на практиці часто спостерігається протиріччя між цінностями та нормами, які складають стрижень організаційної культури міжнародної компанії та управлінськими практиками з підбору, мотивації, розвитку та оцінки персоналу, що зумовлює своєчасність та практичну значущість дисертаційного дослідження Баннікової К.Б.

Важливим чинником актуальності теми дисертаційної праці є також цілком справедливо зазначений Банніковою К.Б. факт, що незважаючи на створену теоретико-методологічну базу для аналізу організаційної культури, її аналізу в міжнародних компаніях приділяється недостатня увага, незважаючи на те, що середовище по-особливому впливає на постановку виробничих завдань та

їх вирішення.

Детальне ознайомлення з текстом дисертаційного дослідження дає підстави констатувати, що робота містить низку результатів, що мають вагомому наукову новизну.

Вперше запропоновано авторське визначення організаційної культури міжнародної компанії; виділено етапи еволюції наукового осмислення феномену організаційної культури; виявлено протиріччя, характерні для функціонування організаційної культури міжнародних компаній. Удосконалено визначення поняття організаційної пам'яті, отримала більшу деталізацію характеристика впливу національно-державних особливостей на організаційну культуру міжнародних компаній, що функціонують в Україні. Дістали подальший розвиток класифікація функцій організаційної культури міжнародних компаній; характеристика факторів, що впливають на формування та розвиток організаційної культури та характеристики впливу організаційної культури міжнародних компаній на управління людськими ресурсами.

Вважаємо, що елементи наукової новизни сформульовані коректно, їх кількість та кваліфікаційні ознаки відповідають нормативним вимогам.

Слід відзначити обґрунтованість наведених дисертанткою висновків, які базуються на грамотному використанні як загальнонаукових, так і соціологічних методів дослідження. Нове наукове знання отримане авторкою за допомогою таких методів як: ретроспективний аналіз - при вивченні еволюції змісту категорії «організаційна культура», системний - для визначення складових організаційної культури, факторів впливу на неї, синтез - для конструювання методики виміру організаційної культури міжнародної компанії, логічне обґрунтування - для визначення векторів впливу організаційної культури на технології управління персоналом, компаративний аналіз - при виявленні особливостей організаційних культур міжнародних компаній у порівнянні з національними та регіональними в Україні, та міжнародними компаніями за кордоном. У дисертаційній роботі використано такі методи збору соціологічної інформації, як анкетування та кейс-стаді. При аналізі емпіричних даних використовується кореляційний аналіз.

У дисертаційній роботі авторка вдало та відповідно до вимог формулює мету, яка полягає у виявленні особливостей організаційної культури сучасних міжнародних компаній і визначенні їхнього впливу на технології управління людськими ресурсами (с. 9), та ставить перед собою завдання, які були реалізовані у процесі дослідження.

Дисертація Баннікової К.Б. «Організаційна культура як фактор управління людськими ресурсами міжнародних компаній» відзначається обґрунтованістю та логічністю побудови. Робота складається зі вступу, трьох розділів, які розділені на підрозділи, висновків, списку використаних джерел та додатків. Зазначимо, що основні положення дисертації було опрацьовано із залученням значного масиву літературних джерел, що свідчить про системний підхід авторки до проблематики, що вивчалася.

У першому розділі «Теоретичні основи дослідження організаційної культури» (с. 16-74) дисертантка розкриває сутність та основні характеристики організаційної культури, її типи, фактори та механізми формування й функціонування. Заслуговує відзнаки обсяг опрацьованої дисертанткою теоретичної бази. У процесі аналізу поняття «організаційна культура» авторка звертається до цілої низки наукових робіт, присвячених вивченню цього феномену, вдало систематизує розглянуті підходи, уточнює сутність організаційної культури (с. 33, 72) та виділяє етапи еволюції її наукового осмислення - теоретичний, інструментальний та емпіричний (с. 48, 73). Узагальнення достатньо великої кількості теоретичних робіт щодо функцій організаційної культури дозволило Банніковій К.Б. виділити основні функції організаційної культури (с. 32-33).

Цікавою є запропонована в дисертаційному дослідженні ідея, що для розуміння сутності організаційної культури міжнародної компанії доцільно використовувати поняття «мікс-культури», тобто змішаної культури, яка виникає в результаті взаємодії культури компанії, національної культури її співробітників та культури країни, де ця компанія розташована (с. 49-50, 73, 120).

Не можна не погодитись з думкою дисертантки про те, що організаційна культура формується, підтримується та розвивається завдяки колективним спогадам і організаційній пам'яті в цілому (с. 69-70).

У другому розділі «Особливості управління людськими ресурсами в міжнародних компаніях» (с. 75-138) авторка зосереджується на аналізі системи управління персоналом в міжнародних компаніях і ролі організаційної культури на всіх його напрямках.

Баннікова К.Б. аналізує управління міжнародною компанією у контексті системного, ситуаційного, процесного та структурно-функціонального підходів, (с. 80-89) та зазначає, що більший потенціал має структурно-функціональний підхід, який найбільш повно здатний показати специфіку діяльності міжнародної компанії у відповідності до питання організаційної культури (с. 91).

Заслугує на увагу продемонстрована в тексті дисертації специфіка всіх етапів управління людськими ресурсам, від формування персоналу до його оцінки (с. 92-119). Дисертантка надає визначення поняттю організаційної культури міжнародної компанії (с.120-121), використовуючи конструкти мікс-культури та культурної мережі, та послідовно демонструє її роль у виборі стратегічних і тактичних кроків управління персоналом. В результаті робиться висновок про те, що організаційну культуру в сучасних міжнародних компаніях можна розглядати в якості одного з факторів управління людськими ресурсами (с. 121).

У третьому розділі «Вплив організаційної культури міжнародних компаній на управління їхніми людськими ресурсами» (с. 139-203) дисертантка, на основі численних методик вимірювання організаційної культури (с. 139-148), пропонує власну, засновану на авторському уточненні поняття організаційної культури міжнародної компанії та аналізі різних типів організаційних культур. Виділяються одинадцять показників, кожен з яких представляє собою континуум, і за допомогою яких можливо охарактеризувати організаційну культуру та визначити її тип (с. 148 - 152).

На основі результатів власного дослідження «Організаційна культура сучасних міжнародних організацій та її вплив на технології управління

персоналом» дисертантка виділяє фактори формування організаційних культур міжнародних та національних компаній в Україні, порівнює їх та робить висновок, що в системі факторів, які формують організаційну культуру сучасних організацій, переважають внутрішні фактори (с. 152-156, 158-160). Вичерпно представлено аналіз найбільш значущих компонентів організаційної культури в українських та міжнародних організаціях (с. 160-164). Характеристика організаційних культур компаній надається за допомогою авторської методики (с. 165-175) і аргументовано доводиться, що організаційна культура сучасних міжнародних організацій має змішаний характер, що підтверджує гіпотезу дисертантки про визначення організаційної культури міжнародних компаній, як мікс-культури.

Завершується робота досить розгорнутими висновками, які впливають зі змісту роботи, слугують віддзеркаленням основних результатів дисертаційної роботи.

Виходячи з аналізу основної частини дисертації, можемо констатувати, що мета дисертаційної роботи в ході виконання дослідження була досягнута, а дисертація є завершеною науковою кваліфікаційною працею.

На нашу думку, дисертаційне дослідження Баннікової К.Б. є практично зорієнтованим. Отримані автором результати можуть бути використані міжнародними компаніями:

- для більш ефективно використання потенціалу організаційної культури;
- для коригування технології управління людськими ресурсами, виходячи з їх слабких позицій щодо цінностей та норм організаційної культури;
- для розвитку елементів організаційної культури відповідно до особливостей свого персоналу;
- у навчальному процесі при підготовці та проведенні занять з таких навчальних курсів як «Соціологія управління», «Управління персоналом», «Соціологія організацій».

Слід також відмітити, що основні положення дисертації достатньо повно викладені у 16 авторських публікаціях у наукових фахових виданнях України та

в іноземних виданнях, а також пройшли публічну апробацію на численних конференціях та семінарах різних рівнів.

Ознайомлення з текстом автореферату дисертації дає підстави стверджувати, що за структурою та змістом він відповідає вимогам, що висуваються МОН України. Зміст автореферату та основні положення дисертації є ідентичними.

Позитивно оцінюючи здобутки дисертантки, вважаємо за необхідне зазначити наступні дискусійні положення та зауваження до поданої дисертаційної роботи.

1. Метою дисертаційної роботи є – виявлення особливостей організаційної культури сучасних міжнародних компаній і визначення їхнього впливу на технології управління людськими ресурсами (с. 9), проте дефініція поняття «технологія» в дисертації не надається. Також немає чіткого визначення й поняття «технології управління людськими ресурсами», хоча з тексту роботи зрозуміло, що мається на увазі формування, мотивація, оцінка персоналу, управління його кар'єрою тощо. В зв'язку з цим було б доцільно ще й пояснити чим саме технології управління персоналом, на думку дисертантки, відрізняються від його напрямків, етапів, методів, засобів.

2. Потребують певного уточнення четверте та п'яте завдання дисертаційного дослідження, які звучать як «4. Виявити особливості формування організаційної культури міжнародних компаній» та «5. Виявити основні особливості організаційної культури сучасних міжнародних компаній (с. 9). Можливо, формулюючи четверте завдання, дисертантка намагалася зробити акцент на факторах формування організаційної культури міжнародних компаній, яким в роботі приділяється чимало уваги. Щодо основних особливостей організаційної культури сучасних міжнародних компаній, то в емпіричній частині дисертації проводиться аналіз міжнародних компаній на прикладі України, їх порівняння з вітчизняними національними компаніями, тому можливо доречним було б підкреслити, що мова йде саме про Україну.

3. В дисертаційній роботі уточнюються поняття організаційної культури та організаційної культури міжнародної компанії, проте немає однозначного переліку складових організаційної культури. Так, на сторінці 33 вказано, що організаційна культура представлена сукупністю цінностей, стилем керівництва, героями організації, церемоніями й ритуалами, культурною мережею організації. На сторінці 72 написано, що це, перш за все, набір цінностей, норм, символів; сукупність різних елементів, що включають цінності, норми та правила поведінки, філософські переконання, знаково-символічну систему (міфи, ритуали, обряди, вірування), а також процес постановки та реалізації цілей, що відрізняють організацію від інших, роблять її унікальною. Стосовно організаційної культури міжнародної компанії згадуються цінності, норми та правила поведінки, знаково-символічна система, а також процес постановки та реалізації цілей (с. 121). Але під час вимірювання значущості компонентів організаційної культури для її успішного функціонування та ступеня розвиненості компонентів організаційної культури поряд з тими елементами, які неодноразово згадувались в попередніх розділах, з'являються ще й комунікаційна система, трудова етика й мотивація, структурування часу й простору.

4. Дисертантка виділяє специфічні функції, які виконує організаційна культура міжнародних компаній: адаптацію до національно-державних особливостей країни, де організація здійснює свою діяльність та забезпечення «системної акультурації» (с. 121, 128). Було б доречно пояснити за яких умов ці функції виконуються, фактори їх ефективного виконання. Також, якщо мова йде про акультурацію, чи можливо припустити наявність у персоналу міжнародних компаній не тільки таких поведінкових стратегій, як асиміляція та інтеграція, але й сепарація та маргіналізація. Чи можливо вважати організаційну культуру міжнародної компанії такою, що домінує у порівнянні з національними культурами її персоналу.

Зазначені недоліки та дискусійні питання не знижують високої оцінки дисертаційної роботи Баннікової К.Б., яка має самостійний і завершений характер, містить нові науково обґрунтовані результати у галузі соціологічної науки, що розв'язують важливу науково-прикладну проблему пов'язану з

впливом організаційної культури на управління персоналом міжнародних компаній.

Наукова обґрунтованість, теоретична і практична значущість отриманих результатів дають підстави вважати, що дисертація «Організаційна культура як фактор управління людськими ресурсами міжнародних компаній» вирішує заявлені наукові завдання і відповідає вимогам МОН України щодо кандидатських дисертацій, зокрема п.п. 9, 11, 13, 14 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України №567 від 24 липня 2013 р. (зі змінами), а її автор Баннікова Катерина Борисівна заслуговує присудження наукового ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології.

Офіційний опонент:

**Доцент кафедри соціології та політології
Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»,
кандидат соціологічних наук, доцент**



В.О. Болотова

Національний технічний університет
"Харківський політехнічний інститут"
підпис *В.О. Болотова*
Засвідчую:
Начальник відділу кадрів



В.О.