

ОТЗЫВ

официального оппонента кандидата экономических наук, доцента
Вавилиной Аллы Владимировны на диссертацию **Никпур Амирреза Голамреза**
на тему «**Кросс-культурная модель управления персоналом организации**»,
представленной на соискание ученой степени
кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и
управление народным хозяйством (менеджмент)

Актуальность темы исследования. В начале третьего тысячелетия особенно остро ощущается влияние глобализации, интернационализации и интеграционных процессов на развитие национальной экономики, что нашло свое отражение в росте масштабов международного сотрудничества. Эти тенденции способствуют усилению контактов между представителями разных наций и культур, что положительно влияет на становление предпринимательской деятельности, активизацию межкультурного диалога, общечеловеческий прогресс. При этом необходимо обратить внимание на тот факт, что бизнес, связанный с кросс-культурным взаимодействием, характеризуется не только затратами из-за сложностей ведения дел и установления контактов, партнерских отношений, но и выгодами от взаимного обмена знаниями, ценностями, нормами, опытом и т.п.

Однако, сложные процессы, происходящие в настоящее время, которые охватывают политическую, экономическую и социальную сферы на уровне предприятия трансформируются и обуславливают возникновение проблем в управленческой практике. По оценкам специалистов, в условиях глобализации бизнеса перед субъектами хозяйствования стоит стратегическая задача - преодоление барьера между разными взглядами, подходами, культурными предрассудками, которые касаются кросс-культурных различий занятых на производстве людей.

Культурное разнообразие персонала предприятий, с одной стороны,

может повысить результативность работы коллектива и, соответственно, эффективность деятельности всего предприятия, а с другой – способно привести к межкультурным конфликтам, которые снизят эффективность работы каждого отдельно взятого сотрудника и предприятия в целом.

В данном контексте не подлежит сомнению тот факт, что современные процессы экономической, технологической, информационной и культурной интеграции обуславливают необходимость применения принципиально новых методов управления предприятием с использованием кросс-культурных моделей в кадровом менеджменте.

Кросс-культурная модель управления персоналом позволяет сформировать общие ценности в многонациональном коллективе, активизировать контакты, устранить языковые, культурные, религиозные барьеры. Развитие кросс-культурных коммуникаций позволяет не только контролировать внутреннюю ситуацию, но и налаживать взаимоотношения с другими международными компаниями, имеющими многонациональные коллективы, или сотрудниками альтернативных субкультур. Успешное внедрение кросс-культурных коммуникаций в деловых контактах компании будет способствовать ее процветанию, а ошибки, допущенные в этом деле, наоборот, могут ей дорого стоить.

С учетом вышеизложенного, диссертационная работа Никпур Амирреза Голамреза на тему «Кросс-культурная модель управления персоналом организации», имеет теоретический и практический интерес, является своевременной и очень актуальной.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Научные положения, выводы и рекомендации, содержащиеся в диссертации Никпур А.Г. отмечаются содержательностью и логичностью построения изложенного материала, обоснованностью сформулированных автором основных научных положений, выводов и рекомендаций. Анализ содержания и структуры работы дает основания утверждать, что диссертация является самостоятельным, вполне

завершенным научным трудом. Автор владеет методами научных исследований, которые позволили на высоком уровне решить определенные теоретические и практические проблемы, которые имеют существенное значение в контексте использования кросс-культурной модели управления персоналом организации.

Научные положения, выводы и рекомендации, изложенные в диссертации, характеризуются высоким уровнем обоснованности. Их достоверность обусловлена последовательным и логичным изложением убедительного фактического и статистического материала. Для этого диссертантом проанализировано значительное количество информационных источников, среди которых законодательные и нормативно-правовые акты России и Ирана официальные материалы статистических служб, публикации отечественных и зарубежных ученых, материалы научно-практических конференций.

Достоверность и научная новизна положений, выводов и рекомендаций исследования.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечивается путем применения автором совокупности общих и специальных методов научного познания при исследовании специфических общественных отношений, возникающих в сфере налаживания и управления кросс-культурными коммуникациями на современных предприятиях, что позволяет исследовать проблемы и явления в единстве их социального содержания, экономической эффективности и человеческого развития.

Также необходимо сделать акцент на том, что достоверность научных положений, выводов и рекомендаций диссертации Никпура Амирреза Голамреза обеспечивается применением в процессе ее выполнения как общенаучных, так и специальных методов научного познания, которые корректно использованы в соответствии с сущностью и особенностями предмета исследования. Основными методами, которые обеспечивают достоверность исследования являются методы теоретического обобщения,

формализации, анализа и синтеза, индукция, дедукция, моделирование, формирование инструментария социологического исследования, анализ рядов динамики финансово-экономических показателей, метод изучения нормативно-правовых источников по проблеме исследования, корреляционно-регрессионный анализ, индексный метод, инструментарий экспертного оценивания.

Содержание работы и многогранность освещенной проблемы указывают на разностороннюю и одновременно комплексную научную компетентность ее автора. Изложенное выше позволяет прийти к выводу об обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертационной работе Никпур А. Г.

В диссертации соискатель сформулировал и обосновал ряд положений, выводов, предложений, и рекомендаций, которые отличаются научной новизной и имеют практическую направленность. Научные положения сформулированы автором самостоятельно и отражают личный вклад диссертанта в развитие экономической науки и ее отрасли - Экономика и управление народным хозяйством.

Научная новизна работы изложена конкретно, последовательно и системно.

Основными элементами научной новизны являются следующие:

- усовершенствована классификация кросс-культурных различий персонала, в результате чего автор выделил следующие критерии: признак рождения, социальная дифференциация, политические ценности, социальные девиации, образовательный уровень, поведение отдельных групп сотрудников, различия в историко-хозяйственной ментальности (п. 2.1);
- авторское изложение понятия «кросс-культурная модель управления персоналом организации» (п. 1.1);
- обоснованы новые принципы формирования и развития кросс-культурной модели управления персоналом организации (п. 1.3);

- предложен комплексный индекс кросс-культурной дифференциации персонала организации (п. 3.1);
- разработана технология внедрения кросс-культурной МАРЕ-модели управления персоналом в деятельность современной организации (п. 3.2).
- разработана и обоснована оригинальная кросс-культурная МАРЕ-модель управления персоналом организации (п. 3.2).

Таким образом, основные научные положения, результаты и выводы диссертационной работы имеют существенное новизну, хорошо обоснованы, их достоверность автором доказана.

Теоретическая и практическая ценность полученных результатов.

Научное значение результатов исследования заключается в разработке положений и рекомендаций, касающихся систематизации и анализа основных рисков внедрения МАРЕ-модели управления персоналом в деятельность современных компаний. Отдельного внимания заслуживает установленная взаимосвязь рисков, ограничивающих потенциальную эффективность реализации кросс-культурной МАРЕ-модели.

Теоретическую ценность имеет углубленный понятийный аппарат и сформированные концептуальные положения, касающиеся механизмов, нацеленных на снижение рисков дискриминации персонала по признакам различия культур и одновременно положительного использования социально-экономического потенциала кросс-культурных взаимодействий.

Методические разработки, изложенные диссертантом, могут использоваться в учебном процессе при преподавании дисциплин «Управление персоналом», «Менеджмент», «Организационное поведение» ...

Научные выводы и рекомендации, содержащиеся в диссертационной работе, имеют важное практическое значение, которое заключается в возможности их использования органами власти в процессе разработки законодательства и корпоративных стандартов ведения бизнеса в стране, регламентов налаживания межкультурных коммуникаций.

Также результаты настоящей диссертационной работы могут быть

использованы руководителями предприятий для обоснования концептуальных подходов и рекомендации по реализации приоритетных направлений формирования или совершенствования кросс-культурной модели управления персоналом.

Дискуссионные положения работы, замечания и рекомендации в адрес соискателя. Необходимым элементом отзыва официального оппонента должен быть критический подход к диссертационному исследованию. По результатам анализа положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертации, были сформулированы следующие замечания и дискуссионные моменты:

1. Анализ особенностей кросс-культурных моделей управления персоналом организации, представленный в параграфе 1.2, является неполным, поскольку автор выделил только 3 недостатка, что является недостаточным и не формализовал положительные черты существующих моделей и их достоинств.
2. Нецелесообразным является включение в основной текст диссертационной работы многостраничных таблиц, имеющих исключительно описательный характер и не представляющих интерес с научной точки зрения (например, 1.2.2, 1.1.1, 2.1.1). Подобные элементы должны быть вынесены в приложение, а образовавшиеся пробелы следует заполнить ценными научными наработками и результатами авторского исследования.
3. В работе присутствуют орфографические и стилистические ошибки, не всегда корректно используется терминологический аппарат.
4. На рис. 1.1.4. с. 27 «Наиболее рациональное распределение персонала организации по возрастным группам, минимизирующее негативные эффекты кросс-культурных различий в данном аспекте» отсутствуют какие-либо вообще единицы измерения, которые позволяют с аналитической точки зрения оценить представленную зависимость. Также не ясна сущность понятия «организационное поведение», которым

оперирует автор, в процессе формулировки выводов по рис. 1.1.4.

Вместе с тем, следует отметить, что приведенные дискуссионные положения диссертации и высказанные замечания не уменьшают научной и практической ценности полученных результатов.

Заключение о соответствии диссертации требованиям Положения о присуждении ученых степеней. Содержание диссертации соответствует обозначенной цели и поставленным задачам, которые полностью решены в процессе исследования. Основные положения работы, выносимые на защиту, содержат элементы научной новизны и практической значимости.

Таким образом, Никпур Амирреза Голамреза заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством.

Официальный оппонент:
Доцент кафедры менеджмента
Экономического факультета
Российского университета дружбы народов
К.э.н., доцент
117198, г.Москва,
Миклухо-Маклая,6
Vavilina-av@rudn.ru

А.В. Вавилина

Подпись Вавилиной А.В. заверя
Ученый секретарь экономическо
Российского университета друж

Е.Ц. Норбоева