

ОТЗЫВ
ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА
кандидата экономических наук, доцента
Харчилавы Хвичи Патаевича
на диссертацию Зенченко Натальи Петровны на тему:
«Управление кросс-культурными коллективами в организациях»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических
наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством: менеджмент

Актуальность темы исследования. Исследование Зенченко Натальи Петровны выполнено в рамках кросс-культурного направления менеджмента. Предметом данной работы явились особенности отношений, которые возникают в процессе управления и работы с кросс-культурными коллективами. Тема диссертационного исследования представляется актуальной в связи с ростом процессов глобализации и влиянием культурных особенностей на бизнес-среду, возрастанием количества миграций рабочей силы и, как следствие, увеличения кросс-культурных коллективов в организациях. Данное исследование достойно отображает современную проблематику исследуемой области и значительно её дополняет, иллюстрируя новые материалы, в частности, касающиеся российской специфики.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Автором проделана значительная работа в области анализа и систематизации данных о кросс-

культурном менеджменте и кросс-культурном взаимодействии, о влиянии культурных параметров на эффективность функционирования организаций. Особо следует отметить работу автора с зарубежными источниками и их перевод, это позволило обновить и обогатить русскоязычные материалы по данной тематике.

Изучение опыта работы с иностранными специалистами в исследуемой компании явилось еще одним доказательством необходимости нахождения новых подходов к управлению кросс-культурным взаимодействием. Критическое исследование накопленного опыта изучения национальных культур явилось основой для разработки методических инструментов диагностики уровня кросс-культурной компетентности специалистов как основы выстраивания эффективного межкультурного взаимодействия в коллективах.

Степень достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Достоверность научных результатов, полученных на основе значительного количества трудов отечественных и зарубежных ученых, оценивается как достаточная и подтверждается применением научных методов исследования, в т. ч. строгим соблюдением положений системного анализа, репрезентативным информационным обеспечением, полнотой анализа теоретических и практических разработок, практическим внедрением результатов исследования.

Практическая реализация сформулированных в исследовании рекомендаций и предложений по управлению кросс-культурными коллективами в успешно развивающейся крупной международной компании является подтверждением достоверности результатов диссертационного исследования.

Основные положения диссертации докладывались и обсуждались диссертантом на российских и международных научных конференциях, научно-исследовательских семинарах.

Результаты научных исследований отражены в 12 научных публикациях, общим объемом 4, 29 п. л. (все авторские), в том числе в 3 статьях в рецензируемых научных изданиях.

Теоретические разработки и практические рекомендации носят аргументированный характер. Оценивая степень достоверности научных положений, выводов и рекомендаций представленной диссертации, следует отметить, что сформулированные цели и задачи достигнуты.

Научная новизна исследования. Следует отметить, что диссертационное исследование Н.П. Зенченко безусловно обладает научной новизной. Положения научной новизны, представленные во введении диссертационного исследования и в тексте автореферата, отражают содержание диссертации.

К элементам новизны следует отнести следующие выводы и положения диссертационного исследования:

- доказана особая роль кросс-культурного взаимодействия как фактора повышения конкурентоспособности организаций, которая требует специфического подхода к пониманию особенностей современного кросс-культурного менеджмента;

- уточнено понятие «кросс-культурный коллектив», что позволило выявить массив проблем, решение которых позволяет повысить эффективность функционирования организаций, имеющих подразделения, отличающиеся внутренней организационной культурой;

- разработана методика диагностики кросс-культурной компетентности специалистов, позволяющая на основе построения культурных профилей определить первоочередные задачи повышения уровня адаптации специалистов в новой организационной культуре и обеспечить на этой основе повышение уровня результативности их работы;

- определены концептуальные основы совершенствования управления мультикультурными командами, раскрывающие содержание и характеристику процессов групповой динамики с учетом кросс-культурных различий;

- разработаны методические рекомендации по формированию процесса адаптационного управления в организациях, раскрывающие последовательность действий при реализации каждого этапа формирования и использования потенциала кросс- культурных коллективов.

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическая значимость исследования заключается в том, что основные выводы диссертационной работы развивают и значительно обогащают область кросс-культурного менеджмента, теорию и практику управления человеческими ресурсами. Разработаны теоретические положения и методические рекомендации, которые позволяют повысить уровень культурной согласованности в кросс-культурных коллективах на основе реализации процесса адаптационного управления.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что результаты, полученные в ходе написания диссертационной работы, ориентированы на широкое использование в практической деятельности менеджерами организаций при принятии решений о привлечении сотрудников с различной национальной культурой и о способах построения системы управления ими.

Выводы диссертации опираются на значимую эмпирическую базу, что говорит о высоком уровне практической значимости предложений и рекомендаций, сделанных Зенченко Н.П.

Замечания по результатам исследования. Наряду с указанными выше достоинствами, можно выделить определенные недостатки представленного диссертационного исследования.

1. Автор выделяет 5 основных проблем, которые снижают эффективность работы кросс-культурных коллективов (с. 35), где третьим пунктом выделена проблема географической разобщенности. Однако в работе автор рассматривает только «благоприятные» условия нахождения кросс-культурного коллектива на одной территории, не акцентируя внимание на том, что члены кросс-культурного

коллектива могут быть дистанцированы друг от друга, находиться в разных часовых поясах, что также существенно усложняет управление и может препятствовать становлению кросс-культурного коллектива. В работе стоило уделить внимание рассмотрению и анализу существующих практик управления дистанционными командами.

2. Приведенная на с. 63 информация о высоком размере компенсационного пакета иностранного специалиста выглядит довольно абстрактно. Принимая во внимание закрытую информацию о конкретных цифрах, автору стоило уточнить хотя бы примерную процентную разницу компенсационного пакета российского и иностранного специалистов.

3. Приведенная на рисунке 5 (с. 64) статистика увольнений иностранных специалистов недостаточно детализирована, следовало указать причины увольнений по собственному желанию и по инициативе работодателя.

4. На с. 103 автор предлагает начинать процесс адаптационного управления с определения политики организации (этноцентрическая, полицентрическая, региоцентрическая, геоцентрическая), но не указывает тип проводимой политики в отношении кросс-культурного менеджмента в исследуемой компании.

Указанные недостатки не снижают общую положительную оценку диссертационного исследования Н.П. Зенченко.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным «Положением о присуждении ученых степеней», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842.

Диссертационное исследование Натальи Петровны Зенченко, выполненное на тему «Управление кросс-культурными коллективами в организациях», представленное на соискание ученой степени кандидата экономических наук, является завершенной научно-квалификационной работой и полностью отвечает требованиям пункта 9 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от

24.09.2013 №842 (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 21.04.2016 № 335), а ее автор Наталья Петровна Зенченко, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент.

Доцент Департамента корпоративных финансов
и корпоративного управления федерального
государственного образовательного бюджетного
учреждения высшего образования
«Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации»,
к.э.н., доц.

Хвича Патаевич Харчилава

125993, Москва, ГСП-3, Ленинградский проспект, 49
Телефон: 8 (495)249-52-21
E-mail: HPHarchilava@fa.ru

