

**РІШЕННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ**

Спеціалізована вчена рада ДФ 64.055.033 Харківського національного
економічного університету імені Семена Кузнеця,

Міністерство освіти і науки України, м. Харків

прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань
«Управління та адміністрування» на підставі прилюдного захисту дисертації :
«Розвиток механізму організаційної культури мультинаціональної організації»
за спеціальністю 073 «Менеджмент»

«23» листопада 2023 року

Цзяньпін Мяо (Jianping Miao) 1980 року народження,

громадянка Китаю,

освіта вища, закінчила у 2006 році Західно-китайський педагогічний університет (Китайська Народна Республіка) за спеціальністю «Теорія політичних наук».

Працює викладачем в Педагогічному університеті Нецзян (Neijiang Normal University), Китайська Народна Республіка.

Дисертацію виконано у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця, Міністерство освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник Немашкало Каріна Ромеовна, кандидат економічних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, доцент кафедри менеджменту та бізнесу.

Здобувачка має 5 наукових публікацій за темою дисертації, які зараховуються як 6 наукових публікацій:

1. Jianping Miao Features of organizational culture of multinational organization. Економіка та суспільство. 2022. № 39. DOI: <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. DOI: [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. DOI: <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. DOI: <https://doi.org/10.1080/11356405.2023.2177008>. (Web of Science Core Collection, Scopus). Ця публікація відноситься до першого-другого кuartилів відповідно до класифікації SCImago Journal Rank (<https://www.scimagojr.com/journalsearch.php?q=19700174629&tip=sid&clean=0>), тому порівнюється до двох наукових публікацій.

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

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради та присутні на захисті фахівці:

Опонент **Ареф'єва О. В.**, доктор економічних наук, професор, Національний авіаційний університет, завідувач економіки повітряного транспорту надала позитивний відгук із зауваженнями:

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.

Опонент **Шимановська-Діанич Л. М.**, доктор економічних наук, професор, Полтавський університет економіки і торгівлі, завідувач кафедри менеджменту, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. В розд. 2.1 наведено достатньо детальний аналіз впливу національної культури на складові механізму організаційної культури на прикладі Китаю та України. Однак дані, які наведені за підходом Хофстеде, датовані 2010 роком. Було б доцільно навести більш актуальні дані за цим підходом.

2. На стор. 101 зазначено, що шостий культурний вимір національних культур за підходом Хофстеде «поблажливість проти обмеження», безпосередньо не впливає на організаційну культуру мультинаціональних організацій. Було б доцільним навести більш детальне пояснення, чому зроблено подібний висновок.

3. У розділі 2 запропоновано методичний підхід до комплексної оцінки організаційної культури персоналу мультинаціональної організації з

урахуванням національного контенту, який є обґрунтованим і достатньо детально представленим. Також було б доречно в розд. 2.3 навести більш детальне пояснення, чому в запропонованому підході на 4 стадії обираються саме підходи Хофстеде, Шварца та Рокіча.

4. На стор. 109 наведено рис. 2.1, на якому представлено напрями дослідження цінностей у крос-культурному менеджменті. Було б доцільним навести більш детальне пояснення, чому саме визначені на рисунку напрями проаналізовано.

5. У розділі 3 проведено достатньо обґрунтовану та детально представлену комплексну оцінку організаційної культури персоналу китайських та українських мультинаціональних організацій з урахуванням національного контенту. Також було б доречно наглядно навести результати цієї комплексної оцінки організаційної культури персоналу китайських та українських мультинаціональних організацій в одній загальній таблиці.

Рецензент **Близнюк Т. П.**, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, професор кафедри менеджменту та бізнесу, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. В підрозд. 1.3 на рис. 1.5 наведено організаційну культуру мультинаціональної організації, яка складається з підсистем, ключовою з яких є ціннісна підсистема. Доцільним було б більш детально розглянути чим зумовлений такий тісний взаємозв'язок між підсистемами.

2. В підрозд. 2.1 наведено аналіз впливу національної культури на механізм розвитку організаційної культури мультинаціональної організації, який ґрунтується на докладному аналізі впливу кожного з культурних вимірів, запропонованих Хофстеде. Але, дані щодо значень цих культурних вимірів для України, які наведені на жовтень 2023 року на відповідному сайті Хофстеде, відрізняються від проаналізованих даних в дисертаційній роботі.

3. В підрозд. 2.1 також достатньо детально та ґрунтовно проаналізовано вплив китайської національної культури на механізм розвитку організаційної культури мультинаціональної організації, який ґрунтується на результаті аналізу культурних вимірів проекту GLOBE. Тому було б доцільним додати

такий самий аналіз впливу української національної культури на механізм розвитку організаційної культури мультинаціональної організації.

4. Запропонований методичний підхід до комплексної оцінки організаційної культури персоналу мультинаціональної організації з урахуванням національного контенту, який наведено в підрозд. 2.3 є обґрунтованим і детально представленим. Втім, на 1 етапі цього підходу відбувається перевірка обмежень використання підходу Г. Хофстеде або підходу проекту GLOBE, але не розглянуто, що треба робити у випадку, якщо національна культура країни не проаналізована за цими підходами.

Рецензент **Миронова О. М.**, кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, доцент кафедри менеджменту та бізнесу, надала позитивний відгук із зауваженнями:

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 міжнаціональній 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.

Голова спеціалізованої вченої ради ДФ 64.055.033 **Власенко Т. А.**, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, завідувач кафедри економіки підприємства та організації бізнесу, надала позитивний відгук без зауважень.

Результати відкритого голосування:

"За" 5 членів ради,
"Проти" — членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування спеціалізована вчена рада присуджує Цзяньпін Мяо ступінь доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Голова спеціалізованої
вченої ради



Тетяна ВЛАСЕНКО