

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации

Попельницкой Татьяны Борисовны «Специфика внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры», представленной на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология.

Диссертационное исследование Т.Б. Попельницкой посвящено актуальной для психологической науки проблеме, имеющей большое практическое значение в контексте востребованности такого направления организационного консультирования и обучения как социально-психологическое обеспечение процесса организации и проведения внутрифирменных деловых переговоров. Автор показывает, каким образом специфика организационной культуры влияет на качество переговорного процесса, его результативность и эффективность, а также определяет значимые параметры, влияющие на формирование организационной культуры, в рамках которой переговорный процесс будет наиболее успешным.

Не вызывает сомнений научная новизна, теоретическая и практическая значимость представленного исследования. Проведенный автором анализ современного состояния изучения феномена организационной культуры и переговоров показывает, что существует необходимость изучения внутрифирменных переговоров как отдельной предметной области социальной психологии и важной составляющей переговорной практики.

Выбранный в рамках работы подход изучения внутрифирменных переговоров, понимания их специфики и структуры в контексте организационной культуры позволил выявить значимые закономерности, позволяющие планировать конструктивные изменения коммуникативной культуры организации в целом.

Научный аппарат представлен и используется в рамках работы грамотно, что свидетельствует о хорошей теоретической подготовленности автора.

Структура диссертации соответствует замыслу исследования и позволяет полностью раскрыть содержание работы.

Автором использованы адекватные методы исследования (анкетирование, структурированное интервью, экспертная оценка, методика оценки силы организационной культуры и методы статистической обработки данных), применение которых с целью сбора и систематизации полученной информации позволило сделать научно обоснованные выводы о существующих взаимосвязях специфики и структуры внутрифирменных переговоров с особенностями организационной культуры.

Наиболее значимыми результатами работы, на наш взгляд, являются:

- выделение наиболее характерных («профильных») структурных элементов для каждого типа моделей внутрифирменных переговоров, а именно, доминирование субординационной модели в слабых культурах и балансовой модели ведения переговоров, - в сильных организационных культурах;

- выявление конкретных особенностей переговорного процесса, характерных для сильных и слабых организационных культур.

Анализ содержания автореферата диссертационного исследования позволяет высказать следующие вопросы:

1. Внутрифирменные переговоры, рассмотренные в работе как форма организационных коммуникаций (стр. 12), являются лишь частью коммуникативной культуры в целом, к которой можно отнести более широкий спектр процессов получения, создания, передачи и использования информации в организации. Насколько, по мнению автора, полученные закономерности переговорной практики могут быть характерны для других коммуникативных процессов в зависимости от силы организационной культуры?
2. Насколько полученные в работе практические результаты могут быть применимы к предприятиям крупного бизнеса?

Данные вопросы больше направлены на определение возможных векторов развития диссертационного исследования и ни в коей мере не снижают положительной оценки проделанной диссертантом работы, а также научно-практического и теоретического значения проведённого исследования.

Диссертационная работа «Специфика внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры» представляет собой самостоятельное и завершённое научное исследование, которое имеет научную и практическую значимость для социальной психологии и организационной практики и соответствует паспорту заявленной специальности 19.00.05 – социальная психология, а её автор – Попельницкая Т.Б. заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология (психологические науки).

Елена Алексеевна Белкова,
кандидат пс. наук,
доцент кафедры
управления персоналом
ФГБОУ ДПО «Государственная
академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова»

Вое -

Дата: 26 января 2016 года
Адрес: 150040, г. Ярославль, ул. Республиканская, 42/24 к. 109
Тел.: +7- (4852)-370-367 (внутренний 306)
+7-980-654-72-07 (служебный)
E-mail: belkovaea@gapm.ru

*Юристы заверяю.
Главный специалист
по кадрам*

2



А. А. Сидорова *В. С.*