

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

Диссертация Попельницкой Татьяны Борисовны посвящена актуальной проблеме переговоров как продуктивной модели согласования интересов субъектов компании. Автором справедливо рассматриваются внутрифирменные переговоры как отдельная предметная область современной социальной психологии и важная составляющая переговорной практики.

В современных условиях организация внутрифирменных коммуникаций, в частности переговоров, в российских компаниях имеет целый ряд ограничений: слабый уровень подготовки к переговорам, использование доминантных, подавляющих сценариев, безальтернативный подход к обсуждению проблем, нарушения договоренностей и пр. В связи с этим остро актуальным является вопрос повышения эффективности переговорного процесса внутри организации и его факторов.

В качестве основного ресурса эффективности внутрифирменных переговоров автором диссертации рассматривается корпоративная культура организации.

В автореферате глубоко и обоснованно представлены научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования, его предмет, задачи, структура и содержание. Основные положения, выносимые на защиту, последовательно и всесторонне рассматриваются соискателем на теоретическом и эмпирическом материале. Организация, обработка и интерпретация результатов свидетельствуют о компетентности автора в области методологии психологического исследования.

Оригинальность диссертационного исследования заключается в разработке и использовании авторской методики диагностики структурно-динамических характеристик внутрифирменных переговоров, что позволило обобщить феноменологические характеристики и построить поэлементные профили различных переговорных моделей: субординационной, агентской и балансовой.

Представляют интерес также выявленные корреляционные взаимосвязи структуры внутрифирменных переговоров с особенностями корпоративной культуры организации. Содержание этих связей отражает ключевые особенности целеполагания, мотивации, уровень релевантности организационной структуры и координации, диспаритет

циркулирования деловой информации, уровень контроля и ресурсной обеспеченности, уровень конфликтности коллектива, гендерные особенности культуры. Что позволило автору сделать эвристичный вывод о том, что внутрифирменные переговоры имеют свою специфику и структуру, чувствительную к особенностям организационной культуры.

Диссертационное исследование Попельницкой Т.Б. имеет ярко выраженный практико-ориентированный характер. Анализ структурно-динамических характеристик внутрифирменных переговоров имеет не только диагностико-прогностический, но и развивающий потенциал: возможность изменения корпоративной культуры через трансформацию переговорной практики организации.

Материалы и выводы исследования могут быть полезны руководителям компаний, сотрудникам служб управления персоналом, организационным психологам, бизнес-тренерам, преподавателям образовательных учреждений.

В целом содержание автореферата диссертации соответствует требованиям, предъявляемым ВАК РФ, а Попельницкая Татьяна Борисовна заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология.

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры социальной психологии
ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского»

 — С.В. Чернобровкина

Чернобровкина Светлана Владимировна
Контактная информация:

644077, г. Омск,

Нефтезаводская, 11

Тел/факс: 8(3812)67-12-06

644021, г. Омск.

ул. 6 Линия, 182, кв. 184

Тел.: +7-913-978-93-49

E-mail: chernobrovkina_s@list.ru



25.01.2016