

ОТЗЫВ

**официального оппонента кандидата психологических наук, доцента,
заведующей кафедры социологии и психологии
ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова» Ободковой Евгении Александровны
на диссертацию Попельницкой Татьяны Борисовны
«Специфика внутрифирменных переговоров в компаниях с различной
силой организационной культуры», представленную на соискание ученой
степени кандидата психологических наук по специальности: 19.00.05 -
социальная психология (по психологическим наукам).**

Диссертационная работа Т.Б. Попельницкой «Специфика внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры» представляет собой актуальное, авторское и квалифицированное научное исследование важной проблемы психологии общения и эффективности деловых коммуникаций. В работе раскрывается взаимосвязь структурных аспектов переговорных процессов и организационной культуры как внутренних социально-психологических ресурсов развития современной коммерческой компании.

Актуальность исследования. В существующих исследованиях переговоров в различных отраслях практически отсутствуют работы, направленные на изучение особенностей межфункциональных переговорных взаимодействий между подразделениями, работниками внутри организации. Традиционно переговоры изучаются в сфере конфликтологии, международных отношений, коммерции, технологии продаж или разновидностей делового общения (совещания, встречи и т.п.). При этом в исследованиях по этой проблеме недостаточно полно изучается взаимосвязь коммуникаций с содержанием организационной культуры, что не позволяет определить роль внутрифирменных переговоров в целостной системе регуляции организационного поведения работника и системе производства. В данной работе представлено системное исследование специфики, структуры, способов организации (моделей) внутрифирменных переговоров, а также, их чувствительности к организационным условиям.

Научная новизна исследования заключается в теоретическом обосновании и апробации авторской типологии моделей ведения внутрифирменных переговоров, в основании которой положен ведущий способ организации переговорной и хозяйственной деятельности компании

(координация, организация, кооперация). Описана различная и устойчивая феноменология переговорных процессов в компаниях с различной силой организационной культуры, которая эмпирически подтверждает наличие различных подходов к ведению внутрифирменных переговоров в компаниях. На основании полученных данных доказано, что существует устойчивая взаимосвязь структуры переговоров к силе, своеобразию и типологическим особенностям организационной культуры. Установлены содержательные и количественные особенности факторного состава сильных и слабых культур коммерческих компаний. Показано, что структурный анализ внутрифирменных переговоров позволяет опосредованно диагностировать ключевые аспекты организационной культуры, а именно, особенности целеполагания, мотивации, контроля, информационно-делового обмена, организационных патологий и пр.

Раскрыта роль силы организационной культуры как ситуационного контекста в детерминации выбора модели ведения переговоров.

Теоретическая значимость исследования. На основании деятельностного, структурного, рационально-прагматического и ситуативного подходов к изучению переговоров и феномена организационной культуры получили развитие теоретические представления о внутрифирменных переговорах как самостоятельного предмета социальной психологии и отрасли переговорной практики. Результаты исследования уточняют основные положения концепции структурно-уровневой организации деятельности и способствуют дальнейшему концептуальному обоснованию ее теоретических положений. Получили развитие представления о структуре и динамике коммуникативных процессов в организации, выявлении их своеобразия на уровне межфункциональных взаимодействий. Автор глубоко раскрывает специфику внутрифирменных переговоров на уровне содержания, структуры, моделей организации ведения переговоров и кросс – культурных различий.

Доказано значение структурной организации и особенностей культуры как организационных детерминант эффективности переговорной деятельности. Выявлена закономерность, согласно которой тип и сила культуры влияют на предпочтение в выборе модели ведения внутрифирменных переговоров. Данные положения раскрывают возможности применения ситуационного подхода как ведущей парадигмы теории управления.

Практическая значимость диссертационной работы определяется возможностями применения ее результатов для решения широкого спектра

прикладных задач в области социальной психологии, управления, организационной психологии и социально-психологических тренингов. Материалы исследования могут использоваться в практике психологического обеспечения кадровой, профессиональной, управленческой деятельности и консультирования. Теоретические наработки могут быть использованы в учебном процессе ВУЗов, центров повышения квалификации и дополнительного образования с целью повышения коммуникативной и конфликтной компетенции специалистов.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, списка литературы, включающего 196 источников, из них - 24 на иностранном языке, а также 6 приложений. Основной текст работы содержит 9 таблиц, 5 рисунков и изложен на 187 страницах. Объем диссертации (с приложениями) составляет 214 страниц.

Сформулированные во введении цель, объект, предмет, гипотезы и задачи исследования логически согласованы и хорошо сформулированы. Содержание теоретического и эмпирического разделов диссертации соответствуют заявленному содержанию, концептуальным и методологическим основаниям исследования.

В первой главе диссертационного исследования «Современное состояние переговорной проблематики» представлен аналитический обзор современного состояния изучения переговоров в различных отраслях, в зарубежной и отечественной психологии.

В параграфе 1.1. представлен краткий обзор современных тенденций и различных подходов к исследованию переговоров (философский, социологический, экономический, социально-психологический и лингвистический), раскрывающий междисциплинарный статус рассматриваемого предмета исследования. Наибольшее внимание автора сосредоточено на подходах, в которых была предпринята попытка построения целостной концептуальной структурно-функциональной модели переговорного процесса. В краткой форме изложен анализ основных преимуществ и недостатков имеющихся прикладных и теоретических моделей.

В параграфе 1.2 и 1.3 подробно проанализирована структура переговорного процесса, включающего целевые, содержательные, процессуальные и результирующие компоненты. А также, функций и кросс - культурные отличия национального стиля ведения деловых переговоров на

основании обобщения имеющихся исследований других авторов. Особое внимание в данном исследовании уделено концепции структурного подхода к анализу переговоров как деятельности; концепции трансформационного менеджмента для изучения кросс - культурного аспекта (А.В. Карпов). А также, системному организационному подходу с целью понимания роли организационной среды в формировании специфики внутрифирменных переговоров.

В параграфе 1.4. описана природа, содержание и контекстуальные факторы организационных переговоров. На основании проделанного теоретического анализа автором предлагается определение, критерии и типология моделей ведения внутрифирменных переговоров (субординационная, агентская, балансовая). Ключевым основанием для различения моделей является ведущий способ организации взаимодействия (координация, организация, кооперация). В качестве дополнительных критериев могут быть предложены: горизонт планирования, уровень функциональной взаимозависимости подразделений, схема позиционирования интересов, доминирующий тип коммуникаций (нисходящие, восходящие, горизонтальные). Предложенные критерии имеют объективную, деятельностьную и социально-экономическую природу, хорошо раскрыто их содержание и ведущая роль в организации переговорного взаимодействия.

Во второй главе «Организационная культура как предмет социально-психологического исследования» дается характеристика основных зарубежных и отечественных подходов к пониманию феномена организационной культуры.

В параграфе 2.1. раскрываются методологические основания, существующие дефиниции и исследовательские подходы к исследованию культуры в некоторой исторической ретроспективе.

Особое внимание уделено теоретическим школам и концептуальным моделям современных отечественных ученых. При описании взаимосвязи внутрифирменных переговоров с организационным контекстом автор последовательно опирается на основные теоретические положения и принципы ситуативного подхода.

В параграфе 2.2. глубоко проработана проблема анализа структуры организационной культуры, предложен оригинальный подход к различению типов анализа ее содержания. В качестве рабочей модели и методики компонентного анализа факторов культуры используется модель

организационного мониторинга Семенова Ю.Г..

В параграфе 2.3. раскрываются различные точки зрения на проблему силы организационной культуры, существующие в зарубежной и отечественной психологии и теории управления. А также, автор аргументированно вводит понятие силы организационной культуры как интегрального показателя успешности компания, предлагая учитывать как качественные, так и количественные индикаторы его измерения.

Таким образом, теоретический анализ содержательного и структурного аспекта внутрифирменных переговоров и культуры организации, позволил диссертанту сделать обоснованное предположение о том, что существуют значимые и устойчивые различия в феноменологии и структурной организации переговоров, которые имеют взаимосвязь с особенностями организационной культуры.

В третьей главе «Эмпирическое исследование структурно-динамических особенностей внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры» дается характеристика основных этапов, процедур, конкретных методик, используемых в исследовании, а также принятых допущений, при построении исследовательской стратегии.

Безусловным положительным моментом в работе является самостоятельная разработка и апробация анкеты, направленной на оценку структурных и динамических характеристик внутрифирменных переговоров. Также, стоит отметить использование разнообразных методов статистической и математической обработки данных. В частности, корреляционный анализ, дисперсионный анализ, расчет ковариационных матриц и случайных векторов, анализ U-критерия Манна-Уитни.

Проводится описание результатов сравнительного анализа различий факторного состава и среднего профиля сильной и слабой организационной культуры. Показано, что субординационная, агентская и балансовая модели в сильных/слабых культурах имеют свои специфичные (в терминологии автора «профильные») характеристики. Выявлен развернутый комплекс устойчивых взаимосвязей структуры внутрифирменных переговоров с ключевыми факторами организационной культуры. А именно, особенностями целеполагания, организационной структуры и координации, мотивации, контроля и уровня конфликтности, организационными патологиями сильных/слабых культур в организации.

Основные результаты диссертационного исследования, полученные лично автором:

Предложена типология моделей ведения внутрифирменных переговоров, в основании которой положен ведущий способ организации взаимодействия переговорной и хозяйственной деятельности компании (координация, организация, кооперация).

Выделены «профильные» структурные элементы для каждого типа моделей внутрифирменных переговоров.

Доказано, что в слабых культурах доминирует субординационная модель, для сильных организационных культур наиболее характерна балансовая модель ведения переговоров.

Проведен сравнительный анализ профилей сильной /слабой организационной культуры.

И другие результаты

Замечания, предложения:

1. Предметом диссертационного исследования является изучение структурно-динамических особенностей внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры. В тексте диссертации представлено единственное определение «структурно-динамических особенностей внутрифирменных переговоров» (стр. 42), отсутствуют другие (в том числе и авторское) описания, взгляды на предмет, что добавило бы больше четкости, концептуальной ясности.

2. В описании плана проведенного исследования, автором было указано, что в ходе пилотажного исследования были выделены три группы компаний с сильной, слабой и умеренной типами культуры. Однако, в дальнейшем, никак не представлены результаты анализа профиля умеренного типа культуры, которая часто распространена на практике. Включение в работу этого материала, несомненно, обогатило бы прикладную ценность данной работы.

Указанные замечания носят рекомендательный характер и не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования.

Название, содержание и структура диссертации соответствуют ее содержанию. Автореферат адекватно и полно отражает основное содержание и эмпирические результаты проведенного исследования.

Выводы и предложенные рекомендации логично вытекают из основного содержания работы, корректно сформулированы и не противоречат данным уже

имеющихся исследований по данной проблематике.

Теоретические наработки и результаты исследования нашли отражение в 20 публикациях автора, 4 из которых опубликованы и изданиях, рекомендованных ВАК РФ. Материалы диссертационного исследования представлялись на различных Международных и Всероссийских научных и научно-практических конференциях.

Заключение:

Диссертационное исследование Татьяны Борисовны Попельницкой «Специфика внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры» является авторской и качественной научно-квалификационной работой, которая выполнена на актуальную тему и содержит новые научные результаты и закономерности.

Работа соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям в соответствии с «Положением о порядке присуждения ученых степеней», утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации № 842 от 24 сентября 2013 года, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19. 00.05. – «Социальная психология» (по психологическим наукам).

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ

кандидат психологических наук,
доцент, заведующий кафедрой
социологии и психологии

ФГБОУ ДПО «Государственная академия
промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова
150040, г. Ярославль, ул. Республиканская, 42/24
18 января 2016 г.

Е.А.Ободкова

Подпись Ободковой Е.А. заверяю.
Главный специалист по кадрам

