



«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор КГПУ им. В.П. Астафьева

В.А. Ковалевский

«15» сентября 2016 г.

### О Т З Ы В

ведущей организации – федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» (КГПУ им. В.П. Астафьева) – на диссертационную работу Попельницкой Татьяны Борисовны «Специфика внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры», представленную к защите на соискание учёной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология, в объединённом диссертационном совете Д 999.051.02., созданном на базе ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» и ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского»

#### *Актуальность темы выполненного исследования и её связь с соответствующими отраслями науки и практики*

Проблема поиска социально-психологических ресурсов развития организации относится к числу актуальных направлений исследований организационной психологии и социальной психологии управления, востребованность которой ещё более возрастает в ситуации социально-экономической нестабильности, в той или иной степени охватывающей сферу российской экономики в последние годы. В связи с чем, подход автора к внутрифирменным переговорам как возможному инструменту обеспечения конкурентоспособности компании на рынке является достаточно перспективным направлением практической социальной психологии. При этом организационная культура выступает системообразующим явлением жизнедеятельности организаций, определяя её стратегические приоритеты, ключевые мотивы деятельности сотрудников, процессы и формы коммуникации, принятые в компании в рамках реализации совместной деятельности в хозяйственной, социальной и экономической сферах. Организационная культура способна становиться проводником внутриорганизационных инноваций и рыночных преобразований на уровне общества в целом, сформировавшаяся культура отражает взаимосвязь миссии компании и корпоративных ценностей,



структуры организации, уровня технологии и социально-психологического климата в коллективе.

В свете сказанного выше, переговоры становятся рабочим инструментом установления целей, координации действий функциональных подразделений, интересов отдельных сотрудников, согласования интересов компании и ее клиентов и партнеров. Навыки ведения переговоров осознаются большинством работников как важный ресурс карьерного, профессионального и личностного роста работника, успешности компании, дефицит которого способен существенно понизить конкурентоспособность организации в реализации ее рыночных интересов.

Следует отметить, что в работах отечественных и зарубежных исследователей, с одной стороны, накоплено немало данных о факторах и условиях, детерминирующих эффективность переговорной деятельности, с другой стороны – достаточно активно в последние годы исследуется феномен организационной культуры. Вместе с тем, эти явления рассматриваются как параллельно существующие в жизнедеятельности организации, и практически отсутствуют попытки выстроить феноменологию переговоров и организационной культуры в единую систему социально-психологического пространства организации. Не сложилось однозначного понимания предметной области внутрифирменных переговоров как социально-психологического феномена, в том числе по причине явного междисциплинарного характера этого явления, наблюдается дефицит психодиагностического инструментария с целью исследования структуры и качества организационных переговоров, практически не исследованной остается взаимосвязь структуры внутрифирменных переговоров и силы, типологических особенностей организационной культуры.

Данный недостаток преодолевается в исследовании Т.Б. Попельницкой, что способствует более глубокому исследованию обозначенной проблемы.

Таким образом, актуальность темы исследования Т.Б. Попельницкой, его связь с предметными областями научной специальности 19.00.05 – социальная психология, не вызывает сомнений.

***Научная новизна исследований, полученных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации***

К новым фактам, полученным в результате проведенного исследования, можно отнести:



- данные о структурных характеристиках сильной и слабой организационных культур, основой которых выступили такие факторы как: целеполагание, орг.структура и координация, информационно-деловой обмен, а также – мотивация, контроль и эффективность, индекс связи и организационной реактивности, гендерные факторы орг.культуры, организационные патологии, уровень конфликтности. На основе выявленных характеристик построены профили организационных культур разной силы;
- данные о структурно-динамических характеристиках субординационной, агентской и балансной моделей переговоров, обосновывающие специфику внутрифирменных переговоров в деятельности персонала компаний с сильной и слабой организационной культурой.

К *относительно новым фактам*, полученным соискателем, можно отнести:

- реализованный в работе компонентный анализ внутрифирменных переговоров, посредством которого описываются изучаемые модели (субординационная, агентская и балансная);
- данные о наличии устойчивой связи между структурными характеристиками внутрифирменных переговоров и характеристиками факторов организационной культуры компании.

#### ***Значимость полученных соискателем выводов и рекомендаций для науки и практики***

Значимость для науки и практики результатов, полученных Т.Б. Попельницкой, заключается в расширении теоретических представлений о внутрифирменных переговорах как предметной области социально-психологического исследования, в определении субординационной, агентской и балансной моделей переговоров в качестве оснований, дифференцирующих переговорную деятельность в компаниях с разной силой организационной культуры. На основании новых данных, полученных автором на достаточно репрезентативной выборке с использованием комплекса методов социального и социально-психологического исследования, процедур математико-статистического анализа, предложено объяснение детерминант специфики внутрифирменных переговоров как основной формы деловой коммуникации в компаниях с сильной и слабой организационной культурой. Установленные взаимосвязи выявленных в работе структурно-динамических характеристик внутрифирменных



переговоров, присущих изучаемым моделям коммуникации, и факторов организационной культуры дополняют научные представления о роли организационной культуры в коммуникативных процессах социальной группы, об организационно-психологических факторах, обуславливающих различную результативность делового взаимодействия людей в совместной деятельности.

Выделенные социально-психологические, организационно-психологические феномены, в частности, структурно-динамические характеристики субординационной, агентской и балансной модели внутрифирменных переговоров, а также обоснованные данными проведенного научного анализа направления оптимизации деловой коммуникации, совершенствования переговорной инфраструктуры в компаниях, могут в совокупности рассматриваться как значимый вклад в реализацию социально-психологического сопровождения бизнес-процессов, в том числе в условиях экономической нестабильности современного российского общества.

*Значимость полученных автором диссертации результатов для развития соответствующей отрасли науки*

Исследование в диссертации Т.Б. Попельницкой специфики внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры выполнено в соответствии с предметной областью специальности 19.00.05. – социальная психология, в частности того ее аспекта, в котором подлежат анализу закономерности общения и взаимодействия людей в условиях социальных групп, в том числе процессы групповых решений, эффективности коммуникативного процесса, а также социально-психологические процессы управления и организационного развития.

Диссертация выполнена в поле нескольких областей исследования, обозначенных паспортом специальности 19.00.05 – социальная психология (раздел «Области исследования» п.п. 2, 3, 5), чем способствовала развитию данного направления науки.

В соответствии с пунктом 2 изучены психологические характеристики совместной деятельности в контексте внутрифирменных переговоров, основой чего стало выделение структурно-динамических характеристик субординационной, агентской и балансной моделей переговоров, дифференцированно проявляющихся в деятельности персонала компаний с сильной и слабой организационной культурой.



В соответствии с пунктом 3 обоснован подход к пониманию внутрифирменных переговоров как процессу и результату группового решения, эффективность выработки которого обуславливает общую эффективность управления компанией и повышение ее конкурентоспособности.

В соответствии с пунктом 5 реализовано прикладное теоретико-эмпирическое исследование, результаты которого позволяют организовать социально-психологическое сопровождение сферы управления и организационного развития компании посредством задействования ресурса организационной культуры, с учетом субъективных представлений сотрудников о сложившейся в их компаниях принципах переговорной деятельности при решении задач хозяйственного и экономического характера.

#### ***Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационной работы***

Реализованный в работе методологический подход определения структурно-динамических характеристик внутрифирменных переговоров может быть рекомендован для дальнейшего применения как апробированный способ оценки специфики переговорной практики, сложившейся в компаниях, ведущих деятельность в различных сферах экономики.

Разработанные рекомендации, а также выводы диссертации, целесообразно использовать для повышения эффективности повседневной управленческой и переговорной практики, поскольку предложенная в работе типология моделей ведения внутрифирменных переговоров позволит оптимизировать качество межфункционального взаимодействия в организации за счет его рефлексивного контроля.

Разработанный автором диагностический подход может быть рекомендован для использования в консалтинговой работе, поскольку результаты диагностики дисфункций организационной культуры могут выступать основанием для принятия управленческих решений в области организационного развития, а также – применяться с целью формирования сильной культуры в ситуациях реструктуризации, смены руководства, инновационных преобразованиях в организации.

#### ***Структура и содержание работы***

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 196 источников, из которых 24 - на



иностранном языке. Основная часть работы изложена на 204 страницах компьютерного текста и содержит 9 таблиц, 5 рисунков, 6 приложений.

Текст теоретической главы работы изложен хорошим языком, стилистически и логически выдержан. В целом, работа отличается обоснованной последовательностью в изложении материалов теоретико-эмпирического исследования, логичностью аргументирования, целостностью и завершенностью. Иллюстративный материал выполнен достаточно качественно, в целом облегчает восприятие цифровых данных работы.

Автором квалифицировано определены объект и предмет исследования, сформулированы основная и дополнительные гипотезы, поставлены цель и задачи, а также использован необходимый комплекс научных методов, адекватных задачам исследования. Результаты исследования и выводы логично связаны с текстом диссертации и соответствуют задачам работы. Положения, выносимые на защиту, обоснованы и полностью отражают суть исходных гипотетических предположений.

Степень достоверности и обоснованности полученных результатов, научных положений и выводов диссертации определяется комплексным подходом к проведению исследования, осуществленного на высоком научном уровне, применением современных методов психологического исследования, репрезентативностью выборки, а также апробацией материалов как на научно-практических конференциях различного уровня, так в публикациях в научно-психологических изданиях.

Полученные автором результаты, сформулированные положения, выводы и обобщения можно рассматривать как весомый вклад в развитие социальной психологии. Обработка и анализ эмпирических данных исследования, их достаточно корректная интерпретация свидетельствуют о высокой научной квалификации автора, в необходимой мере продемонстрированной в ходе представления результатов исследования научному сообществу на конференциях и в публикациях.

Содержание и оформление автореферата полностью соответствуют структуре и содержанию диссертации.

### ***Замечания по диссертации***

В целом, положительно оценивая диссертационную работу Т.Б. Попельницкой и отмечая её завершенный характер, считаем возможным высказать автору некоторые замечания и рекомендации для дальнейших исследований.



1. Внутрифирменные переговоры – что это за ситуации, в которых участвуют практически все сотрудники организации? О чем идет речь – о совещаниях? Или о локальных актах делового взаимодействия одного сотрудника с другим? Или сотрудников одного подразделения с другим подразделением? Автор указывает, что возможно и то, и другое. Но тогда возникает сомнение – действительно ли имеет место быть такая насыщенная переговорная деятельность в компаниях – ведь это, на наш взгляд, скорее может привести к хаосу управления (вследствие того, что каждый сам решает свои проблемы и задачи путем переговоров и договоренностей с другими), чем свидетельствовать об адекватности использования переговорной деятельности для решения задач управления и организационного развития?
2. Методический раздел описан как набор методик (стр. 109 – 112), в то время представление выделенных переменных и используемого инструментария (шкалы, вопросы, задания и т.п.) в виде программы эмпирического исследования позволило бы более четко обозначить их взаимосвязи друг с другом, более структурированно представить, что именно и каким образом изучается в эмпирическом исследовании. В подобной же логике выстроено изложение данных эмпирического исследования – по методикам (стр. 113), но не по изучаемым аспектам предмета, что затрудняет систематизацию полученных автором данных и их структурирование в единую картину.
3. Феномен внутрифирменных переговоров, как справедливо указывает автор в теоретическом анализе, имеет выраженный междисциплинарный характер. Вместе с тем из текста работы недостаточно ясно, в чем именно заключается концептуальный подход, положенный в основу исследования, какие концептуальные представления об изучаемом явлении определяют реализованный в эмпирическом исследовании подход, какая именно социально-психологическая теория или концепция легла в основу исследования автора? Отдельные упоминания об этом встречаются в работе, но поскольку автором выбран синтез подходов, то изложение результатов этого синтеза подходов позволило бы более четко обозначать позиции автора по отношению к изучаемому в диссертации предмету.
4. Список источников содержит преимущественно работы, опубликованные до 2010 года (2011-2012 гг. – только 7 работ), работы более поздних лет публикации принадлежат лично автору. Также в списке источников весьма часто встречаются учебные пособия и реже – монографии.



5. Текст эмпирической части работы написан достаточно сложным языком. Избыточная, на наш взгляд, наукообразность текста, посвященного прикладным аспектам управления и организационного развития, затрудняет понимание сути социально-психологической интерпретации полученных автором данных эмпирического исследования.

Отмеченные недостатки и дискуссионные вопросы не снижают научную ценность проведенного Т.Б. Попельницкой исследования.

### ***Заключение по присуждению учёной степени***

Тема диссертации Попельницкой Татьяны Борисовны «Специфика внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры» и её содержание соответствуют специальности 19.00.05 – социальная психология.

Диссертация является законченной научно-квалификационной работой, в которой осуществлено решение важной для социальной психологии задачи – определены социально-психологические детерминанты переговорной деятельности с учетом различной силы организационной культуры, выработан научно-обоснованный подход психологического сопровождения организационного развития.

По своей актуальности, научной новизне, объёму выполненных исследований и практической значимости полученных результатов представленная работа соответствует требованиям п.9 Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени кандидата наук. Текст диссертации соответствует п.10 означенного Положения.

Основные материалы диссертационного исследования в полной мере представлены в публикациях автора. Опубликовано 20 работ, из которых 4 – в журналах по Перечню ВАК РФ (общий объём публикаций 3,5 п. л.). В диссертации и основных публикациях автора соблюдены требования, установленные п.14 Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842.

Диссертационная работа Т.Б. Попельницкой полностью соответствует профилю Совета Д 212.002.02, а её автор, Попельницкая Татьяна Борисовна, достойна присуждения учёной степени кандидата



психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология.

Отзыв подготовлен Селезневой Натальей Тихоновной, доктором психологических наук, профессором, профессором кафедры социальной психологии КГПУ им. В.П. Астафьева и Титовой Ольгой Ивановной, кандидатом психологических наук, доцентом, доцентом кафедры социальной психологии КГПУ им. В.П. Астафьева. Отзыв утвержден на заседании кафедры социальной психологии КГПУ им. В.П. Астафьева, протокол № 8 от 25 января 2016 г.

Заведующий кафедрой социальной психологии  
КГПУ им. В.П. Астафьева  
кандидат психологических наук, доцент



О.В. Груздева

25.01.2016 г.

*О.В. Груздевой*  
*Груздева*

Почтовый адрес:

660049, г. Красноярск,

ул. Ады Лебедевой, д. 89

Красноярский государственный

педагогический университет им. В.П. Астафьева,

Зав. кафедры социальной психологии

Груздевой Ольге Васильевне.

Телефон кафедры: +7 (391) 263 -95-70

Заведующая кафедры Груздева О.В.: + 7 (391) 263 -95-71

Адрес электронной почты:

gruzdeva@kspu.ru