

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

Актуальность темы данного диссертационного исследования не вызывает сомнений, так как является, по существу одним из аспектов широко обсуждаемой проблемы – роли человеческого ресурса в современной системе производства. Понятия «человеческий ресурс», «человеческий капитал» достаточно прочно вошли в систему как экономического, так и социально-психологического знания. Автор совершенно справедливо считает, что связь переговоров (коммуникации) в сфере бизнеса только с эффективностью продаж слишком узка и не соответствует современным требованиям. Многообразие межфункциональных взаимодействий между подразделениями и работниками, проблема повышения эффективности делового общения, – подчеркивает автор, – ставят необходимость изучения внутрифирменных переговоров как отдельной предметной области социальной психологии и важной составляющей переговорной практики.

Исследование направлено на повышение эффективности переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры.

Автор ставит перед собой ряд задач и достаточно успешно их решает:

- проанализированы современные подходы (в отечественных и зарубежных исследованиях) по проблеме взаимосвязи внутрифирменных переговоров и организационной культуры;

- разработаны критерии для различения способов организации переговорных взаимодействий и предложена типология моделей внутрифирменных переговоров;

- проведен сравнительный анализ особенностей содержания и факторного состава сильной и слабой культур коммерческой организации;

- построен поэлементный профиль субординационной агентской, балансовой модели;

- разработаны практические рекомендации по оптимизации переговорной практики в коммерческих компаниях и др.

Диссертация вполне соответствует требованиям научного исследования и одновременно заключает в себе практическую ценность не только в плане рекомендаций по оптимизации коммуникативных процессов внутри любой организации, но и в использовании полученных результатов в практике консультационных работ, проводимых кафедрами вузов в различных бизнес-структурах.

Научная новизна диссертационной работы состоит в расширении проблематики структурного аспекта организационных взаимодействий, а также (и это главное) в разработке методических средств для изучения структуры переговоров как практики корпоративности развития, и как одного из важных


аспектов оптимизации человеческих ресурсов в контексте процессов эффективной коммуникации.

Как и всякое научное произведение диссертация содержит в себе дискуссионные и неоднозначно решаемые вопросы. Однако, это не отменяет общей положительной оценки рецензируемой работы.

Представленная к защите диссертация Т.Б. Попельницкой отвечает требованиям ВАК к кандидатским диссертациям, изложенным в п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней» (в редакции постановления Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842),* по заявленной специальности 19.00.05 – социальная психология, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук.

Отзыв подготовлен Ковалевич Валентиной Тимофеевной, кандидатом философских наук, профессором Сибирского федерального университета, почетным работником высшего профессионального образования.

Кандидат философских наук,
профессор кафедры социальных технологий
Сибирского федерального университета,
действительный член АПН и госслужбы
при Президенте РФ, почетный работник
высшего профессионального образования

 В. Т. Ковалевич

22.01.2016г.

Адрес: 660041, Российская федерация, Красноярский край, г. Красноярск, пр. Свободный, д. 79.

Телефон: +7(391)206-20-16

E-mail: fiss_sfu@mail.ru



ФГАОУ ВПО СФУ
Подпись Ковалевич заверяю
начальник общего отдела
22.01 2016г.