

ОТЗЫВ

доктора психологических наук, профессора, заведующего кафедрой социальной психологии и конфликтологии ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» Леонова Николая Ильича
о диссертации 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.

Диссертация представляет собой актуальное, самостоятельное и квалифицированное научное исследование, посвященное выявлению особенностей внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры. Автор убедительно раскрывает специфику внутрифирменных переговоров на уровне содержания, структуры, моделей организации ведения переговоров, кросс – культурных различий и диагностических возможностей структурного анализа переговорных взаимодействия в контексте организационной культуры. В исследование представлены эмпирические доказательства наличия взаимосвязи структуры внутрифирменных переговоров с особенностями организационной культуры (на материале сильных и слабых культур).

По своему содержанию и научному статусу диссертационное исследование вносит существенный вклад в социальную психологию общения и групповой динамики малой группы, в частности, в решение таких фундаментальных вопросов социальной психологии как изучение структуры общения как деятельности, эффективности процесса принятия групповых решений. Проблема повышения эффективности деловых коммуникаций, формирование сильной организационной культуры выступают важнейшими задачами и ресурсами организационного развития и управления персоналом. Дополнительным фактором актуализации темы рассматриваемой диссертации, является необходимость решения проблемы условий и способов формирования конфликтной и переговорной компетентности личности работника в организации, как фактора его успешного профессионального и личностного развития. Проведение научного исследования по данной теме имеет большое значение для социальной, организационной психологии, конфликтологии и теории управления.

Следует отметить высокую степень практической направленности данного исследования. Теоретические обоснования и разработанные рекомендации обогащают методический уровень прикладной социальной психологии в сфере управления, организационного развития и консультирования.

Автор поставил для изучения следующую цель: выявление специфики внутрифирменных переговоров в компаниях с разной силой организационной

культуры.

Основные задачи, которые были сформулированы, и успешно решены:

- 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 и балансовой модели;

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

Научная новизна работы состоит в разработке комплексного теоретического, эмпирического и прикладного подхода к исследованию структуры переговоров в различных культурах. Несомненным преимуществом данной работы является целостное видение автором поставленных задач. Диссертантом впервые выделены различные способы организации переговорных взаимодействий, в основе которых лежит такой ключевой содержательный фактор как ведущий принцип хозяйственной деятельности предприятия, имеющий социально-экономическую природу. Определены структурно-динамические характеристики субординационной, агентской и балансовой модели ведения переговоров. Проведена апробация нового инструментария оценки структурно-динамических характеристик переговорных взаимодействий. Раскрыт диагностический и прогностический потенциал анализа структурно-динамических характеристик внутрифирменных переговоров для оценки содержания, силы и типологических особенностей организационной культуры конкретных предприятий. Предложен комплекс практических рекомендаций по оптимизации переговорной практики компаний, который включает в себя как меры по формированию переговорной инфраструктуры, и направления кадровой работы с персоналом.

Теоретическая значимость исследования представлена разработкой комплексного теоретического, эмпирического и прикладного подхода и изучению структурного аспекта внутрифирменных переговоров и организационной культуры. В работе впервые предложена авторская типология моделей ведения внутрифирменных переговоров; описаны их структурно-динамические характеристики и устойчивые взаимосвязи с ключевыми особенностями организационной культуры. Эмпирически установлено, что сильная и слабая культуры имеют различный факторный состав и устойчивые дисфункции управления. Выявлены функциональные взаимосвязи наиболее значимых факторов организационной культуры, раскрывающие внутренние закономерности ее функционирования.

Практическая значимость работы определяется тем, что полученные в

ней данные могут быть использованы в качестве теоретического базиса в деятельности кадровых служб с целью формирования переговорной инфраструктуры и сильной организационной культуры компании. Апробирована авторская методика диагностики структурных особенностей внутрифирменных переговоров, раскрывающая диагностический и прогностический потенциал системного подхода к анализу коммуникаций в контексте организационной среды. Разработанная в исследовании типология моделей внутрифирменных переговоров и ее эмпирическое наполнение могут успешно применяться в сфере консалтинга, при разработке корпоративных программ обучения персонала и социально-психологических тренингов. Материалы исследования могут быть использованы в учебном процессе при подготовке психологов, специалистов по управлению персоналом, медиаторов, конфликтологов, как в системе высшего профессионального образования, так и в сфере бизнес-консультирования.

Полученные автором теоретические наработки и результаты исследования могут быть использованы не только как основа групповых тренингов и консультационной практики, но и стать научным ориентиром в дальнейших исследованиях в области внутрифирменных переговоров как самостоятельной сферы переговорной практики.

Основные результаты диссертационного исследования состоят в следующем:

– теоретически обосновано наличие специфики внутрифирменных переговоров как самостоятельной области делового общения, требующей своего теоретического и методического обеспечения. Внутрифирменные переговоры выделяются как особый тип взаимодействия, ориентированного на достижение соглашения и разрешение организационных противоречий в условиях функциональной взаимозависимости и дивергенции интересов различных оргструктур.

- установлен научный факт дифференциации способов организации внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой культуры. Так, в слабых культурах доминирует субординационная модель, для сильных культур наиболее характерна балансовая модель ведения переговоров.

– в результате эмпирического исследования установлено, что в условиях слабой культуры, переговорные взаимодействия являются более формализованными и ориентированы на сохранение системы субординационных отношений между подразделениями; в условиях сильных культур повышается продуктивность и сбалансированность переговорных процессов.

- в результате эмпирического исследования выявлен комплекс структурно-динамических характеристик, наиболее типичных для каждого типа моделей ведения переговоров, также доступных для оценивания в повседневной переговорной практике, неспециалистами, без применения методов, требующих особых условий организации процедуры диагностики.

– теоретически обоснована и эмпирически верифицирована

правомерность рассмотрения силы организационной культуры как интегрального показателя успешности компании. Данный показатель отражает интенсивность, уровень структурированности и зрелости процессов групповой динамики. Раскрыты возможности применения методики Семенова Ю.Г. «Мониторинг организационной культуры» для измерения силы культуры и ее компонентного состава.

– концептуально проработана проблема структуры организационной культуры. Показана возможность разведения структурного, компонентного и параметрического анализа культуры и классификации уже существующих в данном направлении теоретических наработок;

– эмпирически подтверждена высокая чувствительность и диагностический потенциал структуры внутрифирменных переговоров к особенностям культуры в сфере целеполагания, мотивации, организационной структуры и координации, контроля и ресурсной обеспеченности. Установлено, что различные способы организации переговоров (модели) адекватно отражают имеющиеся организационные противоречия, дисфункции управления и уровень конфликтности отношений трудового коллектива. Что, безусловно, повышает прикладную и прогностическую ценность предложенного вида структурного анализа переговоров.

- комплекс взаимосвязей структурно-динамических характеристик переговоров и особенностей культуры компании, развернуто представленный в исследовании, способствует дальнейшему развитию ситуационного подхода как ведущей парадигмы современной теории управления.

- разработана общая система мер, направленных на повышение эффективности внутрифирменных переговоров в организации.

Выносимые на защиту положения корректно отражают итоги теоретического и эмпирического исследования и в полной мере обоснованы полученными автором результатами.

Структура и содержание диссертации соответствуют поставленным целям и задачам, а также отражают полученные в процесс исследования систематизированные результаты. Представленная структура диссертации имеет логическую целесообразность, обоснованность и завершенность для решения поставленных задач.

Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, выводов, предложенных рекомендаций, заключения, библиографического списка, 6 приложений. Объем диссертации - 214 страниц.

Во введении обоснована актуальность исследования, его цель, объект, предмет и задачи; предложены гипотезы исследования; проанализировано состояние и степень разработанности проблемы; раскрыты методологические основания; показана научная новизна и практическая значимость диссертационной работы; изложены положения, выносимые на защиту.

Теоретическая часть работы содержит глубокий и развернутый анализ методологических оснований, базовых понятий и теоретических подходов к изучению феномена организационной культуры и переговоров в зарубежной и

отечественной социальной психологии.

В первой главе «Современное состояние переговорной проблематики» убедительно выделены тенденции развития современной переговорной проблематики. Раскрыта категория переговоров, показан междисциплинарный характер научных исследовательских стратегий. Подробно описаны модели переговорного процесса, существующие в различных подходах, школах и практиках научного поля. Проанализирована структура и динамика переговорного процесса, его функций и кросс - культурные различия. Развернуто и глубоко представлена природа, содержание и контекстуальные факторы организационных переговоров. На основании проведенного теоретического анализа, автором вводятся определения, критерии и типология моделей ведения внутрифирменных переговоров. Обозначены специфические свойства межфункциональных переговорных процессов, которые позволяют выделять их в качестве отдельной предметной области социальной психологии и отрасли переговорной практики.

Во второй главе «Организационная культура как предмет социально-психологического исследования» развернуто рассматриваются теоретико-методологические подходы к изучению феномена организационной культуры. Показана эволюция взглядов от традиционных классических работ до современных теоретических подходов, как в зарубежной, так и в отечественной социальной и организационной психологии. При выборе рабочих моделей, автор явно отдает предпочтение разработкам отечественных ученых (Стояновой В. А., Семенова Ю.Г., Карпова А.В., Львова В. М., Нагиева О. В. и др.), парадигме ситуационного подхода в управлении и концепции трансформационного менеджмента (ярославская школа).

Особое место уделено проблеме анализа структурного аспекта организационной культуры. Автором предложена интересная логика разведения структурного, компонентного и параметрического анализа организационной культуры. Показана взаимосвязь процесса коммуникации, коммуникативной компетентности и организационной культуры как ключевых социально-психологических ресурсов развития компании. Предложен оригинальный подход к пониманию силы культуры, как интегральному показателю успешности компании, и ее оценке на основе методической разработки Семенова Ю.Г..

В целом, обе теоретические главы диссертации характеризуются опорой на глубокий аналитический обзор первоисточников, оригинальные теоретические разработки самого автора: понятийный аппарат, глубокая аргументация положений и осмысленное применение различных подходов и концепций для обоснования выдвинутых гипотез и задач.

Третья глава «Эмпирическое исследование структурно-динамических особенностей внутрифирменных переговоров в компаниях с разной силой организационной культуры» характеризуется применением

комплексного подхода к анализу проблеме. Все этапы и процедуры исследования тщательно проработаны и обеспечены адекватным методическим инструментарием. Автор корректно раскрывает допущения, принятые в работе при проведении пилотажного и эмпирического этапов исследования.

При обработке полученных данных диссертант использовал широкий репертуар методов математико-статистического анализа: корреляционный анализ, дисперсионный анализ, расчет ковариационных матриц и U-критерия Манна-Уитни, что повысило качество обработки полученных данных.

Сочетание данных групп методов позволило Попельницкой Т.Б. получить новые значимые результаты и закономерности: выявить факторный состав и средние профили сильной/слабой организационных культур; получить функциональные зависимости наиболее значимых факторов культуры; обнаружить устойчивые различия в феноменологии переговорной практики; описать структурные профили субординационной, агентской и балансовой модели ведения переговоров; обнаружить комплекс устойчивых взаимосвязей структуры внутрифирменных переговоров с особенностями организационной культуры.

На основании сравнительного анализа с результатами имеющихся исследований других авторов, выявлена специфика внутрифирменных переговоров в кросс - культурном аспекте. В частности, выделены тенденции трансформации организационных закономерностей эталонного менеджмента, которые подтверждаются или противоречат переговорной практике российских компаний.

Результаты исследования согласуются с уже имеющимися научными фактами и закономерностями, существенно дополняют и развивают их.

Обобщая анализ эмпирической части, можно сказать, что она отличается разносторонним анализом, глубокими и качественными интерпретациями полученных данных.

Достоверность результатов исследования Попельницкой Т.Б. обеспечена методологически выверенным подходом к решению проблемы, репрезентативностью выборки, адекватностью используемых методик, квалифицированным анализом и применением различных методов статистической обработки данных. Положения и выводы, сформулированные в работе диссертанта, логически непротиворечивы и достаточно обоснованы.

Таким образом, диссертационное исследование Попельницкой Т.Б., имеет как теоретико-методологическое, так и практическое значение в социальной психологии.

Положительно оценивая проведенное исследование, в котором предложено подлинно авторское решение поставленных задач, хочется обратить внимание Попельницкой Т.Б. на следующие замечания:

1. Предложены практические рекомендации по оптимизации переговорной практики компаний общего характера. Необходимо усилить практическую ценность работы, разработкой рекомендаций для компаний с различной

силой организационной культуры (согласно заявленной теме).

2. В предложенном автором определении силы культуры в качестве одного из критериев зрелости культуры предложена «высокая степень включенности субъектов взаимодействия». Этот субъективный, социально-психологический компонент, отражающий уровень принятия организационных ценностей личностью работника, оставлен в работе без внимания. И требует дополнительной теоретической проработки и эмпирического исследования, с использованием методик психологического тестирования личности.
3. В представленной на рассмотрение эмпирической части работы (п. 3.5.) интерпретация результатов осуществляется по ходу их изложения. Следовало бы предусмотреть специальный раздел для освещения интерпретаций полученных результатов.

Высказанные пожелания носят рекомендательный и дискуссионный характер и не снижают научной ценности полученных результатов и научного уровня проделанной работы, в целом.

Подводя итоги анализу диссертационного исследования, хотелось бы подчеркнуть, что автор продемонстрировал себя как самостоятельный и грамотный специалист, способный построить теоретически обоснованную стратегию научного исследования, предложить методические средства для решения поставленных задач, творчески подойти к интерпретации полученных данных.

Результаты исследования нашли отражение в 20 научных работах автора, 4 из которых опубликованы в изданиях рекомендованных ВАК РФ. Материалы диссертационного исследования представлялись на авторитетных международных и всероссийских научных и научно-практических конференциях. В имеющихся публикациях отражено основное содержание и результаты диссертационного исследования.

Название диссертации соответствует её содержанию. Автореферат полностью отражает основное содержание диссертационного исследования.

Диссертация оформлена в соответствии с существующими нормативными требованиями.

Заключение. Работа по своему категориальному аппарату, теоретическому содержанию, методологии и методическому обеспечению соответствует паспорту заявленной специальности 19.00.05 – социальная психология.

Диссертационная работа Попельницкой Татьяны Борисовны «Специфика внутрифирменных переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры» представляет собой самостоятельное и завершённое научное исследование, которое имеет как научную, так и практическую ценность для дальнейшего развития психологической теории и практики.

Представленная к защите диссертация Попельницкой Т.Б. соответствует требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям п. 9 и п. 10 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013 года, а её автор – Попельницкая Татьяна Борисовна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология (психологические науки).

Официальный оппонент
доктор психологических наук,
профессор, заведующий кафедрой
социальной психологии и конфликтологии
ФБ ГОУ ВПО «Удмуртский государственный
университет»

Леонов Н.И.

21 января 2016 г.

426077, г. Ижевск, ул. К.Ликнехта, д.16 кв.53
Тел.: 8 912 8564603
E-mail: nileonov@mail.ru

Подпись
заверяю,



Ученый секретарь УС УдГУ
Военкова Н.Ф.