

ОТЗЫВ

на автореферат 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.

Диссертационная работа Т. Б. Попельницкой посвящена теме, актуальность которой сомнений не вызывает, поскольку процессы, идущие вне пределов границ организации предъявляют к её внутренней среде подчас прямо противоположные требования. С одной стороны, синхронно реагировать на изменение внешней конъюнктуры, чтобы соответствовать сложившейся ситуации, а с другой - сохранять целостность и единство в ядре организации, обеспечивая ее жизнестойкость и формирование специфической организационной культуры. В этих условиях вполне обосновано возрастание сложности внутриорганизационной среды, необходимость увеличения интенсивности информационно-делового обмена, а, следовательно, и возрастание роли переговорного процесса, как одного из вариантов согласования различных мнений внутри организации. Поэтому тема работы диссертанта представляется в высшей степени актуальной.

Исследование направлено на повышение эффективности переговоров в компаниях с различной силой организационной культуры. Научная новизна исследования включает в себя как теоретический (соотнесение авторской типологии переговоров с силой/слабостью организационной культуры), так и инструментальный (авторская методика диагностики структурно-динамических характеристик внутрифирменных переговоров) аспекты. Теоретическая значимость работы состоит в выделении внутрифирменных переговоров в тему самостоятельного исследования, имеющую свою специфическую составляющую, не сводимую к логике ранее выполненных исследований. Такой поворот представляется нам в высшей степени перспективным и задает новый вектор будущих исследований.

Работа имеет и достаточно высокую практическую ценность, поскольку результаты, полученные автором достойны своей реализации не только в рамках чтения специализированных курсов по дисциплинам социально-психологического цикла, но и переносимы в практику консультационной деятельности. Немаловажно и то, что данные исследования могут быть использованы работниками управленческого звена при решении чисто практических задач в ситуациях реструктуризации, смены руководства, инновационных преобразованиях в организации и т.д.

Работа написана хорошим языком, удачно сочетающим в себе академичность изложения с его понятностью, что в последнее время не так уж и часто встречается в работах диссертационного уровня. Логика и последовательность изложения материала основной части автореферата соответствует структуре введения. Сильной стороной работы является ее сбалансированность в теоретическом, эмпирическом и методическом отношении. Выгодным для работы является и то, что она не перегружена излишним количеством методик, в расчете на то, что при тотальной статистической обработке какая-либо из них обязательно выдаст нужную корреляцию или обнаружит искомое статистически значимое различие. На наш взгляд данный факт свидетельствует об изначальной глубокой теоретической продуманности работы, что является свидетельством самостоятельности мышления диссертанта.

Тем не менее, работа не лишена некоторых погрешностей, не столько содержательного, сколько иллюстративного характера. На наш взгляд, работа еще более выиграла бы, если бы наряду с графическим материалом, в автореферате была бы представлена информация и в табличном формате, что позволило бы более наглядно произвести сравнение полученных результатов. Однако сделанное замечание,

