

Отзыв официального оппонента

кандидата социологических наук, доцента Истоминой Анны Петровны
на диссертацию Озаркив Оксаны Мирославовны
«Трансформация корпоративной культуры моряков в условиях
включенности в поликультурные контексты профессиональной
деятельности», представленную к защите в диссертационный совет
24.2.267.01 по социологическим наукам при ФГБОУ ВО «Адыгейский
государственный университет» на соискание ученой степени кандидата
социологических наук по специальности 5.4.6 – Социология культуры

Актуальность темы диссертационного исследования

В течение последних десятилетий морская отрасль в целом и сфера труда и профессиональной занятости в ней, в частности, находится в фазе перманентных трансформаций, которые зачастую носят противоречивый, хаотичный и труднопрогнозируемый характер, вызывая кризисную, болезненную реакцию субъектов, включенных в данный процесс.

Изменения и кризисы в сфере морских профессий происходят на фоне более широкой трансформации рынка труда и общественной системы в целом, что характеризуется усилением роли нелинейных процессов, увеличении темпов и интенсивности мобильностей и другими явлениями и процессами.

Корпоративная культура профессионального сообщества моряков, как и многие феномены современной социальной реальности, является результатом сложного взаимодействия и взаимопроникновения ряда социальных процессов, сопряженно и согласованно протекающих в обществе, но зачастую вступающих в противоречие друг с другом в силу его трансформационности. Феномены такого рода могут быть адекватно осмыслены и объяснены только в результате изучения характера данного взаимодействия, его особенностей, факторов и механизмов, функционирующих и, главное, подверженных непрерывным изменениям глобазирующегося общества.

Необходимость и актуальность социологического исследования трансформации корпоративной культуры моряков в условиях включенности в поликультурные контексты профессиональной деятельности автор аргументирует следующими положениями.

Во-первых, диссертант совершенно справедливо отмечает, что устойчивость развития отрасли в области транспортной и рыбопромысловой деятельности во многом обеспечивается профессиональной подготовкой лиц морских профессий и культурным кодом, транслируемым морской корпоративной культурой.

Во-вторых, Озаркив О.М. вполне аргументировано указывает на тот факт, что история развития гражданской корпорации российских моряков естественным образом сформировала традиционную национальную концепцию корпоративной культуры моряков.

В-третьих, автор акцентирует внимание на том, что изменившиеся контексты профессиональной деятельности моряков актуализируют внедрение новых отраслевых стандартов культуры морской профессии, выдвижение новых требований морского ведомства к культуре профессионального общения, качества исполнения профессиональных обязанностей, общекультурных навыков, составляющих атрибуты квалифицированных морских специалистов.

В-четвертых, диссертант отмечает, недостаточность изучения особенностей корпоративной культуры моряков, проблемы взаимодействия духовно-культурных традиций морской корпоративной среды и экономических основ ее существования в условиях поликультурного пространства.

И, наконец, Озаркив О.М. говорит о необходимости теоретического осмысления и обобщения механизмов и проявлений перекрестного взаимного этнонационального влияния на корпоративную культуру, возникающего в контексте включенности корпорации российских моряков в поликультурное пространство международной профессиональной деятельности, без чего эффективное развитие отрасли внутри страны и влиятельное её вхождение в международное мореплавание не представляется возможным.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Анализ более ста отечественных и более двухсот зарубежных и библиографических источников позволил О.М. Озаркиву изучить и систематизировать существующий теоретический и практический опыт исследований по различным аспектам трансформации морской корпоративной культуры.

В своем исследовании автор опирается на ставшие классическими работы зарубежных и отечественных ученых (К. Камерон, Р. Куинн, Э. Мартин, Р. Моран, У. Оучи, Т. Питерс, Р. Уотермен, Г. Хофстеде, Ф. Харрис, М. Шульц, О.С. Виханский, Э.А. Капитонов, В.Д. Козлов, А.И. Кравченко, А.И. Наумов, В.К. Потемкин, Н.Н. Покровская, И.И. Прокопенко, П.В. Романов, В.А. Спивак), в которых заложены основы изучения феномена корпоративной культуры, анализу его сущностных аспектов и проявлений, выявлению специфических черт, типов и моделей в различные периоды развития организационных структур.

Существующие концепции корпоративной культуры и подходы, применяемые к ее изучению, автор исследовал, опираясь на труды И. Ансоффа, М. Армстронга, Д. Дила, Д. Джаффи, А. Кеннеди, А.И. Наумова, Т. Питерса, А.И. Пригожина, В.В. Томилова, Р. Уотермена, Э. Шейна, А. Фурнхама, М. Элвессона и др. (рационально-прагматический подход); К. Гирца, Э. Глендона, Г. Джонсона, М. Луи, Д. Мартина, Д. Мейерсона, С. Мишона, Г. Моргана, М.Х. Пакановского А. Петтигрю, С. Роббинса, В. Сате, Л. Смирнич, Н. Стентона, Н. Х.Тружиллио, С.В. Щербины, К. Шольца, П.

Штерна (интерпретативный подход); Р. Дафта, К. Пфлессера, К. Хомбурга, М. Хэтча, Ч. Хэнди, Э. Уоринга и др. (структурно-функциональный подход); С. Барли, А. Ван Манена, М. Розена, Э. Уилкинза (семиотический подход).

Большое внимание уделено диссертантом изучению работ авторов современной социогуманитарной науки: Э.А. Капитонова, В.М. Львова, М.И. Магуры, М.А. Макеева, Т.О. Соломандиной, В.А. Спивака, В.В. Томилова, Ж.Т. Тощенко, Е.В. Чернец, Е.А. Черных (формирование и трансформация корпоративной культуры, ее типология); И.В. Грошева, Р.Т. Кричевского, Т.Н. Персиковой, В.А. Погребняка, В.А. Спивака (определения корпоративной культуры); Т.Ю. Базаровым, А.О. Блиновым, О.В. Василевской, О.С. Виханским, Г.Н. Гайдуковой, М.А. Ганулич, М.Е. Ивановой, О.С. Ильиной, Н.Н. Калмыковым, А.Д. Леонард, М.А. Макаренко, А.И. Наумовым, О.В. Петровой, В.И. Подлесных, Т.О. Соломанидиной, В.В. Томиловым (корпоративная культура как инструмент управления персоналом); Е.А. Бекелевой, К.Ю. Битулиной, А.М. Логвинова, В.Г. Немировского, С.С. Фролова, Д.Б. Шевченко (корпоративная культура как фактор становления организации как единого культурного пространства); А.И. Агеева, М.А. Грачева, С.В. Щербины (корпоративная культура и предпринимательство); И.С. Антоновой, Е.В. Вагановой, Е.И. Голованова, М.А. Грачева, А.А. Елистратова, Г.В. Кубиц, Е.В. Лукашевич, И.Ю. Марковиной, А.А. Селютина, Е.В. Харченко, Е.В. Чернец, Л.А. Шкатовой, Е.Н. Гуц, А.А. Елистратова, Т.И. Ерофеевой, В.П. Коровушкина (коммуникационные аспекты корпоративной культуры, в т.ч. профессиональный социолект); Е.В. Вилисовой, Т.Н. Герасимовой, Т.В. Зверевой, В.С. Елистратова, Л.П. Иноземцевой, Н.Н. Калмыкова, И.М. Модель, А.А. Селютина, Н.С. Субочева, А.С. Франца, А.П. Ханевич, В.В. Царицынского (корпоративная культура профессиональных сообществ и сред).

Особенно необходимо отметить усилия автора в анализе разрозненных и несистематизированных публикаций по вопросам корпоративной культуры моряков: С.О. Барышникова, Н.Н. Григорьева, И.А. Костыря, Д.Б. Сигаева А.Л. Степанова, М.Л. Яковенко, М.В. Драчевой, В.А. Чигрина, Г.А. Чилимовой, О.А. Истоминой, В.Б. Шарлай, А.П. Аверина, В.В. Богородского, В.В. Введенского, Н.А. Каланова, В.П. Коровушкина, М.И. Солнышкиной, Д. Лаппалайнен, Р. Прасад, М. Пруголаки, К. Сальми, Х. Ханнинен, Я. Шейа, С. Лу, Т. Ченг, А. Семпсон, Я. Хок, М. Чжао, Ф. Кнудсен, Л. Фогальд, М. Мануэль, М. Пруголаки, И. Теотокас.

Диссертант приходит к выводу, что узконаправленность и несистематичность вышеперечисленных исследований свидетельствуют о фрагментарном изучении и выборочном интересе ученых в отношении исследования аспектов становления и функционирования корпоративной культуры моряков, в то время как целостный образ морской корпоративной культуры, формирующийся в условиях изменения социокультурных контекстов, остается малоизученным.

Детальный анализ основных теоретических подходов к изучению феномена корпоративной культуры позволил О.М. Озаркив утверждать, что в исследованиях корпоративной культуры отечественные и зарубежные ученые, в основном, опираются на три теоретико-методологических подхода: рационально-прагматический, интерпретативный (феноменологический) и структурно-функциональный. Но их применение обнаруживает некоторую ограниченность исследовательскими практиками отдельных наук (экономика, культурология и т.д.), в то время, как междисциплинарность и многогранность феномена корпоративной культуры подразумевает разнообразие методологических подходов и открытость новым методам ее изучения [п.1.1. дис.].

Проведя системный анализ понятий «корпоративная культура», «организационная культура», «профессиональная культура», а также вопросов их соотношения, диссертант формулирует собственное определение корпоративной культуры в целом [с. 60 дис.] и авторское определение морской корпоративной культуры [с. 61 дис.].

Вполне логично в структуру диссертации встраивается авторский анализ специфики исследования корпоративной культуры моряков. Диссертант отмечает, что корпоративная культура моряков как в отечественных, так и в зарубежных исследованиях не получила на сегодняшний день глубокого и системного анализа. Теоретические и большей частью эмпирические исследования в этой области узконаправлены и носят фрагментарный, точечный характер, но, тем не менее, являются важным этапом в изучении феномена морской корпоративной культуры, ее взаимосвязи с национальной культурой, социальными практиками членов экипажей.

Анализируя фрагментарные прикладные исследования, тематика которых касается поля становления современной корпоративной культуры моряков, Озаркив О.М. делает вывод о наличии запроса морской отрасли на адекватную политику управления в области культуры. Диссертант акцентирует внимание на критическом недостатке существующей системы управления: отсутствие продуманных управленческих решений в вопросах многонационального комплектования экипажей. Результатом такой политики должно стать преобладание ценностей морской корпоративной культуры над ценностями национальными. Авторы выражают уверенность, что выработка стратегии управления культурными различиями является одним из факторов влияния на коммуникацию и эффективность работы команды на всех уровнях [с. 74 дис.].

На основе выше изложенных положений автор переходит к эмпирической части диссертационной работы, где обосновывает выбор качественной методологии и методов исследования (глубинное, полуструктурированное, биографическое, экспертное интервью, фокус-группа, включенное наблюдение) [с.85-90 дис.].

Изучив и типологизировав экзогенные и эндогенные факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры российских моряков, а

также продемонстрировав результаты авторских исследований, О.М. Озаркив приходит к выводу о том, что под влиянием внешних факторов и факторов, порожденных самой морской корпорацией как внутренней системой, культура морской корпорации нарабатывает механизмы сохранения и воспроизводства своих базовых значений, рождая при этом новые смыслы и сущностные характеристики, отражающие современные тенденции развития профессиональных сообществ морской отрасли [с.26 автореф.].

Диагностику сложившейся корпоративной культуры моряков в условиях включенности в поликультурные контексты профессиональной деятельности диссертант проводит с опорой на исследования Г. Хофстеде, последовательно изучая систему ценностных ориентаций как продукт реализации трех потребностей – в безопасности, в централизованной работе, в авторитетном лидере – дополнительно выделяя ценностные маркеры потребности в безопасности [с. 142 дис.].

Этап исследования, направленный на определение ценностных ориентаций, показал, что высокий уровень профессионализма, коллективизм, надежность и доверие являются актуальными ценностными установками для современной корпорации российских моряков. В ходе исследования установлено, что наличие данных ценностей в морской корпоративной среде является функционально обусловленным, так как напрямую связано с удовлетворением потребности моряков в безопасности, с вопросами выживания, сохранения здоровья в условиях потенциальных рисков. Высокая степень взаимозависимости членов экипажа, детерминированная политикой эффективности и безопасности рейса, является причиной того, что нереализованными остаются потребности моряков в приватности и проявлениях индивидуальности [с. 146 дис.].

Дальнейшее исследование ценностных маркеров профессиональной группы моряков обнаружило, что современная профессиональная корпорация моряков испытывает сильно выраженную потребность в авторитетном руководстве и в четкой организации труда, реализующуюся в таких ценностях и нормах как устоявшийся организационный порядок, трудовая дисциплина, стабильность норм и правил, следование традиции [с. 150 дис.], профессионализм, ответственность, командная работа, надежность и доверие, исполнительность, преемственность), приверженность профессии, семейные ценности, наставничество [с. 156 дис.].

Антропологическое исследование корпоративной культуры моряков, направленное на изучение ее знаково-символического уровня, языковых средств, способов социальных коммуникаций вызывает живой интерес и наглядно демонстрирует трансформацию отдельных элементов и все системы корпоративной культуры. Приведенные фрагменты полевой работы демонстрируют и силу традиций (в максимально широком смысле), и их изменчивость, и обогащение новыми формами. Автор обоснованно говорит о том, что культура лиц морских профессий определяется дихотомией моря и суши как двух пространственных измерений, за противопоставлением которых скрыто множество исторически обусловленных семантических

реконструкций и интеллектуальных аллюзий [с. 159 дис.]. Приведенные примеры обрядов инициации [с. 161-163 дис.] демонстрируют, что их доминирующим смысловым структурным элементом, как и всей культуры в целом, является вода [с. 162 дис.].

Автор подтверждает конкретными эмпирическими данными утверждение о том, что, несмотря на устоявшееся понимание начала процесса вхождения в корпоративную культуру будущих морских специалистов еще в период обучения, в современной модели российского морского образования не выработаны соответствующие методики, направленные на улучшение так называемых нетехнических навыков, обеспечивающих профессиональное и социальное взаимодействие моряков в условиях рейса [с. 185 дис.]

С учетом всего выше изложенного можно констатировать, что положения, выводы и рекомендации автора диссертации являются достаточно обоснованными.

Достоверность и новизна исследования, полученных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Достоверность исследовательских выводов и обобщений обеспечена методологической обоснованностью исходных теоретических положений, применением комплекса методов анализа, привлечением конкретных эмпирических данных собственного исследования [с.15 дис.]

Основными положениями диссертационной работы, определяющими ее достоверность и новизну и заслуживающими, по мнению оппонента, особого внимания, являются следующие:

1. Автором концептуализировано, дефиницировано и впервые введено в научный оборот понятие «корпоративная культура моряков». Сообразуясь с научно-практическим использованием, предложено рассматривать как однопорядковые понятия «корпоративная культура моряков», «морская корпоративная культура», «корпоративная культура лиц морских профессий» [п.2].

2. На основании корректно идентифицированных сущностных характеристик морской корпоративной культуры средствами комплекса качественных методов получены эмпирические данные, позволившие воссоздать образ трансформирующейся морской корпоративной культуры [п.4].

3. Доминирующими ценностями в морской профессии являются дисциплина, профессионализм, ответственность, умение работать в команде, строгий организационный порядок, надежность и доверие [с.19 дис.]

4. Выделены сущностные черты трансформирующейся морской корпоративной культуры гражданского сообщества российских моряков, к которым отнесены социальные нормы, установки, ценности, традиции, атрибуты, процессы интеракций и стереотипы социального поведения, поддерживаемые и воспроизводимые каждым моряком внутри и вне корпорации [п.5].

5. Определена специфика процессов передачи морской корпоративной культуры в вузах профессионально ориентированной направленности [п.6].

Оппонент приходит к выводу, что научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации О.М. Озаркив, являются обоснованными. Теоретические гипотезы и утверждения проверены и подтверждены данными собственных эмпирических исследований, а также анализом вторичного социологического материала.

Значимость исследования для науки и практики, внедрение научных результатов, направления их дальнейшего использования

Представленное диссертационное исследование имеет неоспоримую научную ценность в поле изучения целостного образа морской корпоративной культуры, формирующегося в условиях изменения социокультурных контекстов, и бесспорную практическую значимость. Достаточную степень апробации исследования позволяет признать список публикаций по теме диссертации, приведенный в автореферате, который включает 16 наименований, одна из которых опубликована в журнале, индексируемом в международной наукометрической базе данных, три – в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК для публикаций результатов диссертационных исследований на соискание ученой степени кандидата социологических наук.

Основные положения и выводы автора о специфике становления современной корпоративной культуры гражданского сообщества российских моряков в условиях включенности в поликультурные контексты профессиональной деятельности позволяют говорить о принципиальной важности заявленных проблем и актуальной потребности их теоретического и практического решения. Теоретическая сложность объекта заключается в том, что сфера его исследования лежит области сразу нескольких научно-теоретических направлений: социологии культуры, социологии профессии, социологии управления. Полученные теоретические выводы автора в определенной мере дополняют и расширяют методологический потенциал теоретической социологии в исследовании современной трансформации корпоративной культуры профессиональных сообществ. Данные качественных исследований могут быть применены в дальнейшей разработке проблем трансформации корпоративной культуры моряков с использованием количественной методологии.

Практическая значимость исследования, на наш взгляд, состоит в возможности использования его результатов государственными и частными компаниями, занятыми в морской транспортной и рыбопромышленной отраслях, органами государственной и муниципальной власти, в чью компетенцию входит функция управления данными отраслями, для разработки концепции корпоративной культуры моряков, включенных в поликультурную профессиональную деятельность; проведения семинаров и курсов повышения квалификации специалистов, работающих в многонациональных коллективах.

В высшей школе материалы диссертационного исследования могут быть использованы при разработке и преподавании учебных курсов или их частей: «Морская корпоративная культура», «Корпоративная культура и межкультурная коммуникация в поликультурной профессиональной деятельности», «Профессиональная карьера моряка» и др.

Содержание диссертации, ее завершенность

Диссертационное исследование О.М. Озаркив является самостоятельным законченным научным исследованием, а полученные результаты, содержащиеся в диссертации и отраженные в автореферате, принадлежат ее автору. Идеи и положения, содержащиеся в совместных с другими авторами работах, разработаны диссертантом самостоятельно и не принадлежат соавторам.

Содержание диссертационного исследования соответствует пунктам паспорта научных специальностей ВАК Министерства науки и высшего образования РФ 22.00.06 – Социология культуры: 2. Культура и социальные взаимодействия. Социальные функции культуры. 6. Социальная динамика культуры. Социальные механизмы преемственности и инноваций в культуре. 11. Культурная коммуникация. Современные коммуникативные технологии и их влияние на духовную жизнь общества. 14. Культурная социализация и самоидентификация личности.

Полнота изложения научных положений, выводов и рекомендаций в опубликованных статьях соискателя соответствует требованиям п.п. 9-11, 13-14 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. №842 (в ред. от 11.09.2021г.). Требованиям вышеуказанного Положения соответствует и оформление диссертационной работы. Основные положения диссертации и содержание автореферата являются аутентичными.

Дискуссионные положения и замечания

Достаточный научный уровень, проявленный диссертантом в ходе проведенного исследования, не позволил автору избежать и некоторых недостатков, которые можно свести к замечаниям следующего характера:

1. Недостаточная теоретическая операционализация понятия «трансформация» ограничила возможности автора в определении методологической специфики изучения процесса трансформации корпоративной культуры моряков.

2. В качестве метода исследования заявлено включенное наблюдение, но, к сожалению, обоснование и результаты применения данного метода не нашли достойного отражения в эмпирической части исследования.

3. П. 4 научной новизны предполагает, что массив эмпирического материала будет систематизирован, конкретизирован и представлен с помощью авторской методики визуализации данных. В тексте же диссертации встречается только стандартные 2D-образы

Отмеченные недостатки не снижают качества и ценности проведенного исследования и позволяют дать общую положительную оценку полученных результатов диссертационного исследования

**Заключение о соответствии диссертации критериям,
установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней**

В целом, оппонент приходит к выводу, что диссертационная работа Озаркив Оксаны Мирославовны «Трансформация корпоративной культуры моряков в условиях включенности в поликультурные контексты профессиональной деятельности» является самостоятельной, завершенной работой, в которой получены новые обоснованные научные результаты и рекомендации, в совокупности являются существенными для развития знаний о трансформации корпоративной культуры гражданского сообщества морских моряков.

Это дает основание сделать вывод, что диссертация О.М. Озаркив является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи выявления специфики становления современной корпоративной культуры гражданского сообщества российских моряков в условиях включенности в поликультурные контексты профессиональной деятельности, что соответствует требованиям п.п. 9-11, 13-14 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. №842 (в ред. от 11.09.2021г.), предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор заслуживает присуждения искомой ученой степени.

Официальный оппонент
кандидат социологических наук,
22.00.06 – Социология культуры,
духовной жизни, доцент,
доцент кафедры социологии
ФГАОУ ВО Северо-Кавказский
федеральный университет
355047 Ставропольский край, г. Ставрополь,
пер. Макарова, д. 12/2, кв. 106
Тел. +7(905)441-18-96
annaistom@yandex.ru

07.04.2022г.


ПОДПИСЬ УДОСТОВЕРЯЮ:
начальник отдела по
работе с сотрудниками УКА
УПРАВЛЕНИЕ
КАДРОВОГО
АДМИНИСТРИРОВАНИЯ

ГОРБАЧЕВА А.С.