

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научной
деятельности

ФГАОУ ВО «Севастопольский
государственный университет»,
доктор физико-математических
наук, профессор

М.П. Евстигнеев

«20» апреля 2022 г.



ОТЗЫВ

ведущей организации - Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» - на диссертацию Озаркив Оксаны Мирославовны на тему: «Трансформация корпоративной культуры моряков в условиях включенности в поликультурные контексты профессиональной деятельности», представленную на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 5.4.6 – социология культуры, 234 с., г. Керчь

Рецензируемая диссертационная работа представляет собой комплексное исследование, посвященное выявлению специфики становления современной корпоративной культуры гражданского сообщества российских моряков в условиях включенности в поликультурные контексты профессиональной деятельности. Достижение данной цели позволило автору осуществить типологию и комплексно рассмотреть факторы, определяющие формирование корпоративной культуры морской гражданской службы.

Актуальность проведенного О.М. Озаркив исследования связана с тем, что корпоративная культура определяет степень адаптации индивидов, задействованных в том или ином производственном процессе, к изменяющимся социальным и политическим условиям. Современная корпоративная культура призвана формировать систему базовых ценностей корпораций и организаций,

консолидировать усилия всех членов корпорации в стремлении к достижению единой цели, формировать самоидентификацию каждого из них.

Обращение к изучению гражданской корпорации российских моряков, представленного диссертантом, обусловлено не только историей развития советского судоходства, но и наработанными механизмами управления предприятиями морской торговой и рыбопромышленной отрасли. Именно эти условия являются, по мнению, диссертанта, основными структурообразующими факторами формирования традиционной национальной концепции корпоративной культуры моряков, которая в работе рассматривается как ценный культурный ресурс. Актуальность обращения к исследуемой проблеме определяется необходимостью изучения феномена морской корпоративной культуры, механизмов ее трансформации.

Научная новизна полученных в диссертации результатов не вызывает сомнения и определяется тем, что в рецензируемой работе автором представлено рабочее определение понятия «корпоративная культура моряков» и рассмотрены направления исследований морской корпоративной культуры в современных теоретико-прикладных изысканиях. Подвержены анализу, типологизированы и рассмотрены факторы, определяющие формирование корпоративной культуры морской гражданской службы, в частности экзогенные (социальные условия, политико-правовой и экономический контекст осуществления морской деятельности РФ), эндогенные (кадровая политика, конструирование морской корпоративной идентичности, тип культуры, тип управления, образцы поведения персонала). Научной новизной стало использование гибридной методологии исследования феномена корпоративной культуры моряков: сочетание широкого спектра качественных методов с методом контен-анализа и методом дискурсивного анализа дало возможность получить данные, позволившие воссоздать образ трансформирующейся морской корпоративной культуры, была применена авторская методика визуализации данных. Данная стратегия исследования позволила выявить структурные элементы морской корпоративной культуры, являющиеся механизмом взаимодействия

ментальных, атрибутивных и профессиональных характеристик, имеющих тенденцию к устойчивости и универсальности, а также выделить 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 (с. 12).

Теоретическая значимость рецензируемой диссертации состоит в получении новых знаний в отраслях социологии, имеющих в том числе междисциплинарный характер, которые связаны с изучением корпоративной культуры, а именно - морской корпоративной культуры, с поведенческим анализом профессионального сообщества моряков, с исследованием социокультурных коммуникаций профессиональной группы моряков, пребывающих в динамично изменяющемся пространстве.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в использовании полученных результатов в дальнейшей разработке направления исследования морской корпоративной культуры и корпоративной культуры иных профессиональных сообществ; в проектной деятельности при разработке перспективных государственных и региональных программ социально-экономического развития.

Материалы и выводы диссертационного исследования могут быть использованы высшими образовательными учреждениями для подготовки студентов, а также при разработке учебных курсов «Социология профессий», «Социология морских профессий», «Социология моря», «Социальная работа в морской и рыбохозяйственной отраслях», «История мореплавания».

В структурно-содержательном отношении диссертационное исследование имеет классическую структуру и состоит из введения, двух глав, включающих семь параграфов, заключение, список литературы, приложения.

Первая глава диссертационного исследования посвящена описанию направлений изучения корпоративной культуры. Корпоративная культура

рассматривается как социальный феномен, требующий междисциплинарного анализа. В исследовании феномена корпоративной культуры в социологической традиции автор использует макросоциологические подходы: прагматический (рационально-прагматический), интерпретативный, феноменологический, структурно-функциональный, институциональный.

Осуществлен анализ категории «корпоративная культура» и ее многоуровневая структура: уровень проявленных атрибутивных качеств и глубинный уровень скрытых от внешнего восприятия характеристик. Применяется подход, в рамках которого понятие «корпоративная культура» соответствует организационной и профессиональной культурам. Автором было сформулировано определение понятия «корпоративная культура», которое понимается как сложившийся в процессе жизнедеятельности корпорации механизм взаимодействия ментальных, атрибутивных и профессиональных характеристик, имеющих тенденцию к устойчивости и универсализации (с. 16).

Диссертант использует термин «корпоративная культура» применительно к профессии «морское дело» и морским организациям, что имеет определенную исследовательскую новизну. Анализ исследовательских работ по данному направлению позволил автору утверждать, что феномен корпоративной культуры моряков недостаточно изучен, его понятийный аппарат не разработан, происходит становление методологической базы данного проблемного поля (с. 82).

Вторая глава диссертации посвящена анализу и интерпретации полученных результатов исследования корпоративной культуры гражданского сообщества российских моряков. О. М. Озаркив указывает, что на формирование морской корпоративной культуры влияет ряд экзогенных (политическая и экономическая ситуация, действующие законодательные акты, государственные установки, конкуренция на рынке, социальный контекст становления морской корпоративной культуры) и эндогенных факторов (те, которые осуществляются посредством корпоративной культуры: кадровая политика в морской отрасли, конструирование морской корпоративной идентичности, образцы поведения

персонала и преобладающий стиль управления командного состава судна) (с. 186).

Автор отмечает, что современная корпоративная культура моряков сочетает в себе признаки доминирующих типов иерархической и клановой культуры. Для иерархического типа культуры характерны четкая регламентация служебных обязанностей моряков, жесткая дисциплина, авторитарный стиль управления; для кланового - уважение морских традиций, высокая сознательность членов экипажа на рабочем месте, коллективизм, патриархальная система взаимоотношений подчиненных и капитана.

О.М. Озаркив приходит к выводу, что корпоративная культура моряков содержит в себе как ядерные компоненты, объединяющие представителей всех видов специальностей в один профессиональный социум, так и периферийные, отличающие представителей разных морских специальностей.

Результаты анализа показали, что корпоративная культура курсантов выступает отправной точкой морской корпоративной культуры, которая формируется под педагогическим и профессиональным влиянием. С одной стороны, корпоративная культура курсантов морского вуза в структурном отношении согласуется с корпоративной культурой вуза, с другой - с морской корпоративной культурой, имеющей внешние атрибутивные признаки.

Выводы и внесенные на защиту основные положения характеризуются содержательностью, последовательностью, внутренней завершенностью, четким следованием логике и программе исследования.

Биографический список диссертации представлен 314 источниками на русском и иностранном языках, что свидетельствует о высокой степени научной эрудиции автора диссертационной работы.

К несомненным достоинствам диссертационной работы, свидетельствующим о существенном личном вкладе соискателя в разработку избранной проблематики, можно отнести следующее:

1. На основании интегративного подхода, предложенного автором, уточнено содержание понятия «корпоративная культура», которое

рассматривается как более широкое, определяющее по отношению к сопряженными категориями «организационная культура» и «профессиональная культура». Под корпоративной культурой О.М. Озаркив понимает сложившийся в процессе жизнедеятельности корпорации механизм взаимодействия ментальных, атрибутивных и профессиональных характеристик, имеющих тенденцию к устойчивости и универсализации. Предложенное автором определение является основанием изучения понятия «корпоративная культура» в аспекте профессиональной деятельности лиц морских профессий. Автор определяет морскую корпоративную культуру как совокупность разделяемых и поддерживаемых каждым моряком как внутри, так и вне корпорации социальных ценностей, норм, традиций, атрибутов, процессов интеракций и стереотипов социального поведения (с. 17).

2. Динамичность морской корпоративной культуры, ее социокультурная полиаспектность предполагает комплексное рассмотрение исследуемого феномена с учетом факторов внешнего и внутреннего влияния. Изучая процесс адаптации морской корпорации к условиям трансформирующейся внешней среды, автор выделяет два типа факторов: экзогенные (политическая и экономическая ситуация, законодательные акты, государственные установки, конкуренция на рынке, социальные связи) и эндогенные (кадровая политика, процессы идентификации и самоидентификации, интегрированная модель управления командного состава, стереотипы поведения персонала, традиции патриархальной подчиненности и иерархии).

3. В исследовании использована гибридная стратегия с комплексом качественных методов в виде полуструктурированных, фокусированных, экспертных интервью, позволяющих глубинно изучить предмет анализа, выявить спектр характеристик состояния морской корпоративной культуры (дистантность власти, формальную и неформальную внутрикорпоративные коммуникации, увеличение количества контролируемых организаций, вопросы преємственности и др.). Важным было использование биографического метода, с помощью которого получилось проследить эволюцию отечественной морской

корпоративной культуры на современном этапе ее исторического развития; авторской методики визуализации данных, которая способствовала систематизации и конкретизации полученного эмпирического качественного материала.

Достоверность и обоснованность выводов обеспечивается:

1. Непротиворечивостью исходных установок и теоретических положений, принятых диссертантом в качестве методологической базы исследования.

2. Детальной теоретической разработкой терминологического аппарата исследования и аналитическим обзором существующих подходов к изучению выбранной проблематики.

3. Комплексным социологическим анализом предмета исследования.

4. Широкой апробацией результатов проведенного исследования (по теме диссертации опубликовано пять публикаций в журналах, относящихся к рекомендованным Высшей аттестационной комиссией (ВАК), и одна в научных изданиях, входящих в реферативную базу Scopus).

Что касается критических соображений и замечаний по тесту диссертационной работы, они могут быть резюмированы следующим образом:

1. Формулируя гипотезу исследования, автор указывает предположение о том, что «...корпоративная культура моряков в современном российском обществе претерпевает ряд трансформаций, обусловленных изменением экономической и политической структуры государства, активным вхождением российского рыболовецкого и торгового флотов в международное профессиональное пространство» (с. 10). Однако, как следует из второй главы работы «Морская корпоративная культура гражданского сообщества российских моряков в актуальных условиях бытования» основной прикладной упор был сделан на типологизации факторов, влияющих на формирование корпоративной культуры российских моряков и на анализе структурных элементов их морской корпоративной культуры. Таким образом, не совсем понятно, подтвердилось ли данное предположение или нет.

2. Соглашаясь с автором в положении о влиянии внешних и внутренних факторов (параграф 2.2. второй главы), хотели бы получить более полную интерпретацию их влияния на формирование корпоративной культуры российских моряков.

Высказанные замечания и частные сомнения не снижают существенным образом качество выполненного научного исследования и не умаляют его теоретическую значимость и практическую ценность. Поставленные перед диссертантом вопросы носят дискуссионный характер и не влияют на общую положительную оценку рецензируемой диссертационной работы.

Автореферат диссертации и авторские публикации по теме работы в достаточной степени отражают результаты проведенного исследования и свидетельствуют о существенной его апробации.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности и отрасли наук.

Область исследования диссертации Озаркив Оксаны Мирославовны на тему: «Трансформация корпоративной культуры моряков в условиях включенности в поликультурные контексты профессиональной деятельности», представленную на соискание ученой степени кандидата социологических наук соответствует отрасли наук – социологические науки, научной специальности 5.4.6 – Социология культуры.

Вышесказанное позволяет заключить, что диссертация Озаркив Оксаны Мирославовны на тему: «Трансформация корпоративной культуры моряков в условиях включенности в поликультурные контексты профессиональной деятельности» соответствует требованиям пп. 9-11, 13-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 N 842 (ред. от 11.09.2021) «О порядке присуждения ученых степеней» (вместе с «Положением о присуждении ученых степеней»), а ее автор заслуживает присуждения ей искомой ученой степени кандидата социологических наук по специальности 5.4.6 – Социология культуры.

