

## ОТЗЫВ

официального оппонента доктора философских наук, доцента,  
заведующего кафедрой философии, политологии и социологии  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

Бетильмерзаевой Марет Мусламовны

на диссертационную работу Половниковой Ольги Владимировны  
«Корпоративная культура: среда конструирования смыслов», представленную на  
соискание ученой степени кандидата философских наук по специальности 5.7.8 –  
«Философская антропология, философия культуры» (философские науки)

Диссертационная работа Половниковой О.В. посвящена изучению актуальной как в теоретическом, так и в практическом аспекте проблеме выявления специфики формирования и существования корпоративной культуры как среды конструирования смыслов корпорации.

**Актуальность исследования.** Корпоративная культура становится все более важным фактором успеха компании. В условиях конкурентной среды компании, которые имеют сильную и позитивную корпоративную культуру, обладают конкурентным преимуществом. Они привлекают и удерживают талантливых сотрудников, способствуют повышению эффективности работы и удовлетворенности клиентов. Корпоративная культура является средой конструирования смыслов. Она влияет на то, как сотрудники воспринимают компанию, свою работу и себя в целом. Корпоративная культура может быть источником мотивации, вдохновения и развития для сотрудников.

Базовой методологией исследования послужил метод диалектики, при осуществлении исследования использовались общелогические методы (анализ, синтез, абстрагирование), метод рациональной историко-философской реконструкции, позволивший автору найти основные черты специфики предмета исследования для прояснения фундаментальных предпосылок формирования смыслов в рамках корпоративности. Также использовался метод мысленных экспериментов и специфический метод текстового анализа Р. Барта.



Диссертационная работа О.В. Половниковой структурно выстроена в соответствии с исследовательскими задачами, включает введение, три главы по три параграфа, заключение и библиографический список. Анализируя **степень научной разработанности** изучаемой проблемы, автор прослеживает историю становления и развития понятия «корпоративная культура», выделяет основные векторы исследования корпоративной культуры в зарубежной и отечественной исследовательской практике. Обращение к проблеме социального конструирования, игровой сущности взаимодействия людей в корпорации, феномену текста позволяют автору раскрыть ценностный потенциал корпоративной культуры.

В первой главе «Корпоративная культура как смысловая среда корпорации» рассматриваются особенности эволюции понятия «корпоративная культура», систематизируются составляющие этого понятия, анализируются основные подходы к организации взаимоотношений компании и сотрудников, а также трансформация корпорации в зависимости от изменений в обществе.

Во второй главе «Нарративы корпорации» проанализирован процесс конструирования нужного корпорации работника, его превращение в номада с помощью корпоративного дискурса, рассмотрена роль корпоративного университета в системе корпорации.

В третьей главе «Корпоративная культура: кодекс чести» рассмотрены основы конструирования корпоративной культуры, ее элементы, а также смыслообразование через текст и игру в корпорации. В заключение диссертации обобщены результаты исследования, подведены итоги и сформулированы выводы.

Осуществленный анализ диссертационной работы позволяет отметить ее положительные качества. Общая структура рассматриваемой работы имеет строгую логику и позволяет последовательно решать сформулированные автором исследовательские задачи, создает объективную возможность для целостного восприятия поставленной проблемы. Автором корректно и грамотно сформулированы исходные положения работы. В работе достаточно четко



определены предмет, цель исследования, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость. В вводной части представленной диссертации, помимо отчетливо сформулированных цели и задач исследования, имеется содержательный анализ степени изученности поставленной проблемы.

Автор проявил глубокую заинтересованность темой исследования и серьезно занимался разработкой заявленной проблемы на протяжении достаточно длительного времени (первые публикации О.В. Половниковой по данной теме датируются 2008 годом).

Корпоративная культура для философии не является традиционным объектом изучения, в этом контексте к новаторству авторского подхода необходимо отнести следующие моменты:

– феномен «корпоративная культура» рассмотрен в рамках философии культуры и философской антропологии. Несомненным вкладом автора в исследование корпоративной культуры является определение корпоративной культуры как системы конструктов, которые создают среду конструирования смыслов для корпоративных субъектов, формируя тем самым характерные для определенной устойчивой общности образ мира и основы поведения для достижения необходимой цели корпорации через сплочение (с. 25);

– обоснована мысль о том, что формирование корпоративной культуры укладывается в понятие конструирование. Согласно диссертанту, можно исторически отследить переход из организационной культуры, складывавшейся постепенно, под воздействием внешних и внутренних факторов компании в корпоративную, в результате целенаправленных действий, сочетающую управляемые конструкты (с. 38);

– предложен философский анализ феномена корпорация, который определяется «как устойчивый элемент социокультурного пространства, претендующий на смыслообразование, объединяющий корпоративных субъектов посредством корпоративной культуры» (с. 41);

– определено понятие «корпоративный субъект». Выявлено, что «компания создает корпоративного субъекта через последовательную организацию своей



культуры» (с. 65), «конструирует то, что будет больше отвечать поставленной цели и укладываться в ее стратегию» (с. 65);

– проанализированы особенности феномена номадничества корпоративного субъекта. Данная тенденция поддерживается самими сотрудниками, становящимися номадами, «воспринимающими постоянные изменения, как естественное условие собственного существования». Автором отмечено, что корпоративные субъекты «ориентированы на сам процесс перемещения больше, чем на результат» (с. 72), «для них основной ориентир – это успех и монетизируемая эффективность» (с. 72);

– дан анализ специфики «деятельности корпоративного университета по передаче нарративов корпорации» (с. 88). Отмечено, что «нарратив корпоративного университета ориентирован на изменение управленческого менталитета, который теперь должен быть направлен на эффективности и инновации» (с. 88);

– рассмотрены «конструкты и особенности конструирования корпоративной культуры» (с. 103) «через использование корпоративного духа, корпоративной философии, стиля руководства и лидерства, корпоративный имидж и репутацию, миф, ценности, истории, сказки, метафоры, юмор, видение, декларацию миссии, корпоративную этику, героев и героинь, ритуалы и церемонии» (с. 103);

– рассмотрены «текст корпорации», «... корпорация создает картину мира для человека, использует его энергию для сохранения собственной субъектности», смыслопорождение «складывается в едином пространстве, в котором существуют корпорация, сотрудники и сами смыслы» (с. 114);

– выявлена роль игры как основы для формирования поведения корпоративного субъекта. «Культура компании, как пространство игры, формирует упорядоченности, имея свои нормы и правила» (с. 128).

В содержательном отношении диссертационная работа О.В. Половниковой, вне всякого сомнения, отличается обоснованностью, последовательностью и целостностью. Теоретические положения вполне самостоятельны, с необходимой



полнотой и адекватно эксплицируются, что позволяет автору убедительно и рациональной обосновать свои выводы.

Отмечая высокий концептуальный, теоретический и методологический уровень диссертационной работы, хотелось бы обратить внимание на ряд замечаний и вопросов.

1. Работа состоит из трех глав и девяти параграфов. Во «Введении» автором сформулировано 5 задач исследования. В части научной новизны выдвинуты 6 тезисов. На защиту вынесено 6 положений. Каким образом задачи исследования распределяются по главам и параграфам? Каким образом структура работы способствует решению поставленных задач исследования, подтверждению выдвинутых тезисов и обоснованию положений защиты?

2. В тексте 1-ого положения, выносимого на защиту, говорится, что организационная культура складывается спонтанно, а корпоративная культура является результатом сознательных усилий. Однако в реальности многие компании проводят целенаправленную работу по формированию организационной культуры, которая соответствует их целям и ценностям. Является ли переход от организационной культуры к корпоративной однозначным и необратимым процессом?

3. В тексте 3-его положения говорится, что корпоративная культура становится основой для создания квазисубъектности. Это означает, что сотрудник корпорации начинает воспринимать себя как часть корпорации, а ее ценности и нормы становятся его собственными. Однако возникает вопрос, насколько сильно корпоративные смыслы могут проникать в личную жизнь сотрудника? Очевидно, что в некоторых случаях они могут оказывать существенное влияние на его поведение и образ мыслей. Может ли сотрудник сохранять определенную дистанцию между корпоративными и личными смыслами?

4. В диссертации обосновывается идея, что современная корпорация претендует на статус пространства, где создаются смыслы. Следует ожидать, что корпоративная культура будет играть все более важную роль в жизни человека.



Было бы интересно услышать, как, на взгляд соискателя, будет развиваться корпоративная культура в будущем?

В целом текст диссертации и выносимые на защиту положения представляют собой интересный и перспективный подход к изучению корпоративной культуры. Они позволяют взглянуть на корпоративную культуру с новой точки зрения и оценить ее влияние на жизнь человека.

Высказанные замечания не затрагивают существа работы и не снижают ее научной и практической ценности.

В заключении отметим, что автореферат диссертации отражает содержание представленной к защите работы, а ее основные положения грамотно и достаточно полно изложены в публикациях соискателя, 4 из которых опубликованы в рецензируемых журналах «Перечня» ВАК РФ.

Диссертация О.В. Половниковой «Корпоративная культура: среда конструирования смыслов» отвечает предъявляемым к диссертации на соискание ученой степени кандидата наук требованиям (п. 9-11, 13, 14) «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842), а ее автор Ольга Владимировна Половникова заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата философских наук по специальности 5.7.8 – «Философская антропология, философия культуры» (философские науки).

**Официальный оппонент:**

доктор философских наук, доцент, зав. кафедрой философии, политологии и социологии  
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»  
14.11.2023

М.М. Бетильмерзаева  
Ф.И.О.

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»  
364024, Чеченская Республика, г. Грозный, пр. Хусейна Исаева, 62  
Телефон: +7 (8712) 22-43-01. Сайт: <https://chspu.ru>. E-mail: [rector@chspu.ru](mailto:rector@chspu.ru)

«14» ноября 2023 г.