

## **ОТЗЫВ**

**официального оппонента**

**доктора философских наук Равочкина Никиты Николаевича  
на диссертацию Половниковой Ольги Владимировны  
«Корпоративная культура: среда конструирования смыслов»  
на соискание ученой степени кандидата философских наук по  
специальности 5.7.8. Философская антропология, философия культуры  
(философские науки)**

Тема диссертации О. В. Половниковой посвящена актуальной теме – корпоративной культуре как среде конструирования смыслов: корпорация формирует свой собственный нарратив с определенной ментальностью, создавая границы корпоративной общности. Автор заявляет, что в современности оформляется корпоративный конструктивизм, предполагающий создание корпоративного субъекта через целенаправленную организацию корпоративной культуры, последовательное конструирование контекста и смыслов деятельности компании, которые должны отвечать поставленной цели и укладываться в стратегию развития корпорации (с. 3).

Объектом исследования является корпоративная культура как феномен преднамеренного конструирования корпоративного субъекта. Предметом – процесс конструирования и трансляции смыслов, действующих в контексте корпоративной культуры. Цель данного исследования – выявить специфику формирования и существования корпоративной культуры как среды конструирования смыслов корпорации (с. 6). Цель развернута в систему задач, отраженных в главах диссертации.

В первой главе исследуется феномен корпоративной культуры, от его родоначальника – Хельмута фон Мольтке до нынешнего состояния. Диссертант рассматривает широкий ряд определений, чтобы обозначить основные конструкты корпоративной культуры, охватывающие всю компанию. Именно они определяют уникальность корпорации, при этом должны

разделяться всеми сотрудниками. И таким образом сплачивать их для достижения необходимой цели компании посредством конструирования (с. 27).

Автор анализирует основные подходы и способы формирования корпоративной культуры, выделяя два классических метода организации взаимодействия корпорации и ее сотрудников: философию договора и философию общей судьбы. В современной России при работе с корпоративной культурой склоняются к западным практикам управления, с провозглашением важности увеличения результатов производства, эффективности работы. При этом О. В. Половникова указывает, что у нас есть своя особенная система организации и своя организационная культура – артельная – равноправное объединение сотрудников (совместно трудящихся) для определенной работы на основе устного соглашения (с. 38).

Во второй главе диссертант описывает нарративы корпорации. Они создаются на основе корпоративности как комплекса контролируемых связей между сотрудниками и компанией, наполненных корпоративным смыслом, выражающихся в положительных установках по отношению к деятельности компании (с. 53). Автор рассматривает специфику формирования субъекта корпорации в контексте конструктивизма, когда компания создает своего сотрудника через последовательную организацию корпоративной культуры. Идеальным сотрудником обозначается сотрудник-самоконструктор с нужными качествами самоорганизации, готовый к неопределенности и постоянным перемещениям – жизни номада.

Корпорация способна создать такой корпоративный субъект, в том числе задействовав корпоративный университет, как транслятор нарративов корпорации. Корпоративный университет, как пишет диссертант, исходит не только и не столько из выработки у сотрудников необходимых навыков и компетенций, сколько из необходимости создания новых корпоративных ценностей, которые становятся основой современного мировоззрения (с. 73).

В третьей главе исследуются конструкты и особенности конструирования корпоративной культуры. Здесь анализируются корпоративный дух, корпоративная философия, стиль руководства и лидерства, корпоративный имидж и репутация, мифы, ценности, истории, сказки, метафоры, юмор, видение, декларация миссии, корпоративная этика, герои и героини, ритуалы и церемонии. Корпоративная культура каждой компании индивидуальна, при этом она является фундаментом, объединяющим всю корпорацию и ее сотрудников вокруг центральных смыслов. Автор предлагает организовать передачу смыслов на основе теории компании как живого организма, когда эти смыслы (мемы) распространяются сами и со временем изменяют поведение в корпорации (с. 98).

Диссертант в этой главе также выделяет два компонента корпорации, отражающих ее смыслы – это текст и игра. В текстовом пространстве постоянно образуются корпоративные значения, оно изменяется, реагируя на внутренние и внешние процессы. Корпоративная культура может стать основой для единой интерпретации непрерывно увеличивающейся информации (с. 106). При этом корпорация образует сферу с определенными правилами и своими «игроками». Смыслы здесь рождаются и передаются через механизм подражания, для этого задействуются элементы корпоративной культуры в виде традиций, ритуалов и обычаев. В корпорации сотрудники приобретают посредством взаимодействия в рамках игры новый взгляд на мир, понимание как действовать в той или иной ситуации (с. 128).

Диссертационное исследование отличает высокая степень новизны, что обусловлено рассмотрением в тексте таких моментов как:

1. Формирование корпоративной культуры через конструирование с помощью особенных для культуры компании конструктов.
2. Создание в рамках корпорации корпоративных субъектов посредством методологии конструктивизма, используя необходимые установки и нормы поведения, которые важны для успешной деятельности компании.

3. Приоритет дискурсивной практики при формировании корпоративного субъекта. Варианты реагирования на нарастающий поток информации могут быть разнонаправлены, и возможность конструирования социальной реальности основана на совокупности приемов восприятия и интерпретации текстов корпорации через корпоративную культуру.

4. Роль корпоративной игры как механики действия. Реализация смыслов в действиях, техниках, привычках, навыках сотрудников визуализирует сочетание смыслов и телесных техник, что, в свою очередь, создает и пространство, и образ приемлемого представителя корпорации. Через механизм подражания корпорация формирует необходимую для себя субъектность сотрудника.

Оценивая диссертацию в целом, можно отметить ее современный характер, ориентацию на проблему феномена корпорации и ее влияния, как на своих сотрудников, так и на социум. Качество выполнения работы определяется также использованием актуальных источников, умением диссертанта привлекать эмпирический материал из различных областей знания и приходить к синтезу в философском осмыслении темы.

Но хотелось бы задать несколько вопросов:

1. Происходит ли формирование смыслов в корпорациях, не стремящихся к «успеху»?

2. Является ли явление «стремление корпораций к созданию единых закрытых структур» условием неизбежной гибели корпораций в изменяющихся условиях?

3. Может ли какой-либо участник корпорации (или группа участников) по собственной инициативе (желанию) изменить корпоративную культуру? И почему?

Вышеизложенные вопросы не устраняют позитивного впечатления от научной работы, проделанной автором. Диссертация выполнена на достойном научном уровне. Ее структура определена авторским видением целей и задач исследования, методология выбрана в соответствии с предметом изучения.

Выводы содержат новые и значимые результаты. Содержание работы соответствует паспорту специальности 5.7.8. Философская антропология, философия культуры (философские науки). Публикации О. В. Половниковой выполнены по теме исследования, автореферат отражает содержание диссертации.

В силу вышеизложенного можно сделать вывод, что диссертационное исследование «Корпоративная культура: среда конструирования смыслов» на соискание ученой степени кандидата философских наук соответствует необходимым требованиям и в полной мере отвечает критериям (п. 9-11, 13, 14) «Положения о порядке присуждения ученых степеней» в редакции Постановления Правительства РФ от 24.09.2013 № 842, а ее автор Ольга Владимировна Половникова достойна присуждения ученой степени кандидата философских наук по специальности 5.7.8. Философская антропология, философия культуры (философские науки).

**Официальный оппонент:**

доктор философских наук, доцент,  
профессор кафедры педагогических  
технологий ФГБОУ ВО

«Кузбасская государственная  
сельскохозяйственная академия»

15.11.2023

Подпись Н.Н. Равочкина удостоверяю  
Проректор по научно-инновационной работе  
и цифровой трансформации Кузбасской ГСХА

Равочкин Никита  
Николаевич

Д.Б. Константинова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кузбасская государственная сельскохозяйственная академия»  
650056, Кемеровская область, г. Кемерово, ул. Марковцева, 5  
телефон: +7 (3842) 73-43-59, e-mail: ksai@ksai.ru