

ОТЗЫВ

официального оппонента доктора педагогических наук, профессора Светланы Брониславовны Серяковой на диссертацию Макаровой Елены Леонидовны на тему: «Формирование компетенции корпоративного общения специалиста средствами информационно-коммуникационных технологий», представленную на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08 - теория и методика профессионального образования

Современная Россия представляет собой поликультурное пространство, в котором вопросы межкультурного взаимодействия и взаимопонимания народов приобретают геополитический характер.

В процессе общения с менеджерами и сотрудниками иностранных компаний российские специалисты испытывают трудности, связанные с корпоративным общением. Во многом от того, насколько успешно специалисты осуществляют корпоративное общение в поликультурной команде, зависит также и успех их профессиональной деятельности.

Диссертация Е.Л. Макаровой «Формирование компетенции корпоративного общения специалиста средствами информационно-коммуникационных технологий», посвящена актуальной проблеме формирования компетенции корпоративного общения специалиста средствами информационно-коммуникационных технологий, что подтверждается значительным вниманием со стороны работодателей как в России, так и за рубежом (Кодекс корпоративного управления Германии - Deutscher Corporate Governance Kodex в редакции от 24.06.2015, Кодекс корпоративного управления Российской Федерации в редакции от 21.03.2014 и др.).

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что новое мышление, экономические и политические деловые контакты открывают границы между государствами, способствуют установлению и поддержанию контактов как внутри страны, так и за рубежом, и в тоже время требуют от современного специалиста новых профессиональных и личностных качеств.

Автором четко, вполне конкретно обоснованы исходные позиции исследования - сформулирована цель, заключающаяся в разработке и экспериментальной проверке модели формирования компетенции корпоративного общения специалиста средствами информационно-коммуникационных технологий, определены задачи исследования, предмет и объект, что подтверждает научную компетентность диссертанта.

Методологическая основа исследования, достаточно обоснованная автором, представлена в диссертации системным, компетентностным, коммуникативно-деятельностным, личностно-ориентированным и коллаборативным подходами.

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, перечня использованной литературы, включающей 278 источников, в том числе 53 - на иностранных языках, приложений.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы к формированию компетенции корпоративного общения средствами информационно-коммуникационных технологий» охарактеризованы исходных позиций исследования, раскрыты теоретико-методологические подходы. В этой главе после уже традиционного для подобных работ рассмотрения понятий «компетентность» и «компетенция», автором уточнено определение понятия «компетенция корпоративного общения» как совокупность знаний, умений, опыта, мотивов и ценностей, необходимых сотрудникам многонациональной компании для осуществления поликультурного общения в деловой и производственной сфере деятельности компании с использованием разнообразных технических средств коммуникации.

На основе глубокого анализа теории и практики корпоративного обучения соискателем выявлены отличительные черты данного вида обучения. И, конечно, наибольшую ценность исследования являет собой разработанная Еленой Леонидовной Макаровой модель формирования

компетенции корпоративного общения средствами информационно-коммуникационных технологий.

Бесспорным является тот факт, что компетенция корпоративного общения представляет собой сложное многоуровневое явление. В структуре компетенции корпоративного общения автор выделяет четыре компонента: мотивационно-ценностный, когнитивный, операциональный и рефлексивный. Компоненты отражают сферы деятельности сотрудника компании, а также опыт и качества личности, необходимые для полноценного корпоративного общения.

Во второй главе «Опытно-экспериментальная работа по формированию компетенции корпоративного общения средствами информационно-коммуникационных технологий» автор убедительно обосновывает дидактические возможности средств информационно-коммуникационных технологий, позволяющих эффективно организовать процесс формирования компетенции корпоративного общения. К ним относятся: организация виртуального корпоративного общения в форме конференций, в том числе в режиме реального времени (незамедлительная обратная связь между пользователями через средства информационно-коммуникационных технологий); развития речевых умений, в том числе и на иностранном языке, необходимых для формирования компетенции корпоративного общения; приобретения аутентичного опыта корпоративного общения и свободный обмен мнениями с иностранными партнерами; хранения, обработки материалов корпоративного общения, а также обмена данными материалами между партнерами по корпоративному общению; перенесения полученных материалов корпоративного общения на собственный носитель, вывода на печать и самостоятельной работы с ними в удобное время.

В ходе опытно-экспериментальной работы автором выявлены и обоснованы педагогические условия эффективного формирования компетенции корпоративного общения; изложено описание поэтапной

реализации модели формирования компетенции корпоративного общения в условиях корпоративного обучения.

Несомненна **научная новизна** выполненного исследования, которая заключается в уточнении содержания понятия «*компетенция корпоративного общения*»; разработке модели формирования компетенции корпоративного общения, включающей цель, критерии сформированности компетенции корпоративного общения, формы, методы и средства, этапы формирования, уровни и структурные компоненты компетенции корпоративного общения: (когнитивный, операциональный, мотивационно-ценностный и рефлексивный).

Диссертантом разработан диагностический инструментарий оценки сформированности компетенции корпоративного общения, включающий уровни, критерии и показатели сформированности компетенции корпоративного общения, обеспечивающие преемственность всех образовательных задач, целей и содержания.

Не вызывают сомнения выделенные Е.Л. Макаровой дидактические возможности средств информационно-коммуникационных технологий, способствующие формированию компетенции корпоративного общения.

В контексте авторского замысла обращают на себя внимание выявленные отличительные черты корпоративного обучения, позволяющие спроектировать процесс формирования компетенции корпоративного общения в соответствии с потребностями компании, а также обоснование следующих педагогических условий эффективного формирования компетенции корпоративного общения: мотивационная готовность сотрудников компании к применению информационно-коммуникационных технологий в процессе формирования компетенции корпоративного общения; вовлечение сотрудников компании в различные виды корпоративного общения на основе средств информационно-коммуникационных технологий; осуществление поэтапного формирования компетенции корпоративного общения; создание преподавателем

благоприятной атмосферы корпоративного общения и отношение к сотрудникам компании как субъектам формирования компетенции корпоративного общения; наличие стабильной корпоративной культуры компании; организация процесса формирования компетенции корпоративного общения на основе накопленного опыта работы в компании; непрерывный мониторинг сформированности компетенции корпоративного общения сотрудников компании.

Теоретическая значимость исследования состоит в уточнении понятия «компетенции корпоративного общения», в определении ее четырех-компонентной структуры (мотивационно-ценностный, когнитивный, операциональный и рефлексивный компоненты) и содержания, позволившего определить критерии и соответствующие показатели репродуктивного, продуктивного и креативного уровней сформированности искомой компетенции специалиста. Несомненной теоретической значимостью обладает разработанная педагогическая модель формирования компетенции корпоративного общения специалиста на основе принципов гуманизма, проблемности, сознательной активности, позитивного корпоративизма, трансцендирования, а выявленные педагогические условия способствуют эффективности формирования компетенции корпоративного общения.

Таким образом, результаты исследования вносят вклад в развитие теории профессионального образования: расширение представления о компетенции корпоративного общения; обоснование и содержательная характеристика ее структурных компонентов; а разработанная модель формирования компетенции корпоративного общения средствами информационно-коммуникационных технологий может служить теоретической основой ее реализации, как в иностранной, так и в российской компании.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанный методический инструментальный диагностики формирования компетенции корпоративного общения специалиста, включающий задания, анкеты, тесты, деловые и ролевые игры с использованием информационно-

коммуникационных технологий может быть использован в процесс корпоративного обучения различных компании. Подготовленный и апробированный тренинг «Основы корпоративного общения» может быть использован в качестве практического обеспечения процесса формирования компетенции корпоративного общения.

Полученные в исследовании результаты (критерии, уровни сформированности компетенции корпоративного общения) используются в процессе корпоративного обучения в немецкой компании ООО Айзак Консалтинг и в Воронежском филиале «Воронеж ГИПРОДОРНИИ» ОАО «ГИПРОДОРНИИ» с целью формирования компетенции корпоративного общения.

Основополагающие выводы и результаты исследования неоднократно обсуждались на различных конференциях.

Достоверность и обоснованность полученных результатов исследования обеспечены их согласованностью с фундаментальными положениями теорий и концепций различных областей знания. Работа с фактическим материалом проводилась на основе таких методов как: теоретические - изучение и анализ философской, экономической, психологической, педагогической и др. литературы; систематизация, сравнение, прогнозирование, планирование, теоретическое моделирование; эмпирические – анкетирование, констатирующий, формирующий эксперименты; методы статистической обработки полученных результатов.

Качество исследования определяется многолетней экспериментальной работой, что позволяет говорить о достоверности данных, валидности используемых методик по формированию компетенции корпоративного общения.

Основные положения диссертации изложены в 21 публикации, в том числе 4 работы опубликованы в журналах, рекомендованных ВАК РФ. Содержание автореферата и публикаций соответствует основным положениям, сформулированным в диссертации.

Вместе с тем, несмотря на вполне очевидные достоинства данной работы, она обладает значительным дискуссионным потенциалом, что позволяет высказать некоторые замечания и наметить ряд вопросов, нуждающихся в уточнении.

1. Одним из методологических подходов, заявленных Макаровой Е.Л. в исследовании, является коллаборативный подход. Просим уточнить необходимость его использования в педагогическом исследовании.

2. На наш взгляд, методологические и теоретические основы исследования представлены чрезмерным по количеству списком фамилий ученых, тем более, что не все они есть в списке литературы (так, в списке литературы отсутствуют работы П.Я. Гальперина, В.А. Сластенина и др.).

3. Автор отмечает, что важными характеристиками компетенции корпоративного общения являются ее поликультурность и виртуальность. Почему именно эти характеристики имеют принципиальное значение для корпоративного общения?

4. К сожалению, автор, анализируя научные положения ученых, допускает ссылки на работы других исследователей, а не первоисточники, например, на стр. 18-19 анализируются определения компетенции Д. Макклелланда, Г. Каннака, при этом ссылка дана на работу «Экономика труда: социально-трудовые отношения» под ред. Н. А. Волгина, Ю.Г. Одегова.

5. Практическая значимость диссертации могла бы быть значительно выше, если бы в приложениях были представлены примеры телекоммуникационных проектов, деловых игр и т.д.

Однако вышесказанное не снижает общей положительной оценки диссертационной работы.

Диссертация представляет собой законченную самостоятельную научно-исследовательскую работу, выполненную на высоком научном уровне. Своим исследованием автор не только вносит существенный вклад в теорию профессионального обучения, но и открывает перспективы развития данной

проблематики, что объясняется как возросшими потребностями общества в сформированной компетенции корпоративного общения специалиста, так и поднятыми в диссертационном исследовании вопросами.

По объему и качеству выполнения, своей актуальности, научной новизне, теоретической и практической значимости диссертационная работа Макаровой Елены Леонидовны на тему «Формирование компетенции корпоративного общения специалиста средствами информационно-коммуникационных технологий» соответствует критериям, установленным п. 9-11, 13 и 14 «Положения о порядке присуждения ученых степеней....», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата педагогических наук, а ее автор, заслуживает присуждения ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08 - теория и методика профессионального образования.

Официальный оппонент -
доктор педагогических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Московский педагогический
государственный университет»,
кафедра социальной педагогики и психологии,
профессор кафедры


С.Б. Серякова

25.11.2015 г.

119991, Москва, М. Пироговская д. 1 стр.1

Тел. раб. 8(495)607-45-49

e-mail: umkped@mail.ru

Сайт МПГУ: <http://xn--oXmirmosrV1ai/>

