

СТАТУС УЧЕНОГО В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ УНИВЕРСИТЕТА

Савченко Ирина Александровна – доктор социологических наук, профессор. Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН, Институт социологии. Российская Федерация, 117218, г. Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5; e-mail: teosmaco@ramler.ru



Изучаются противоречия, свойственные корпоративному статусу университетского ученого. В высших учебных заведениях работники, интенсивно занимающиеся научной работой, составляют примерно пятую часть профессорско-преподавательского состава. Проведенное автором ситуационное исследование показало, что, выражая свое отношение к ученым в своей среде, научно-образовательное сообщество в большей степени ориентировано на условные корпоративные устои, нежели на поощрение научных достижений, несмотря на то, что последние являются важными показателями оценки эффективности вуза. Обнаружилось, что указанная тенденция более отчетливо проявляет себя в гуманитарных и педагогических вузах (в сравнении с классическими и техническими университетами). При этом видимые отличия столиц от регионов не фиксируются. Обнаруживается грань между этосом науки и корпоративной культурой научного сообщества. В этих условиях амбивалентность, имманентно присущая этосу науки (Р. Мертон), обретает новые характеристики. Выделено два основных противоречия. Во-первых, несмотря на то, что в пределах одной корпоративной культуры наука и образование формируют внешнюю целостность, внутри сообщества они нередко оказываются противопоставленными друг другу. Во-вторых, в пределах корпоративной научно-образовательной культуры научный, будучи одновременно и педагогом, подвержен внутреннему профессионально-ролевому конфликту: между принадлежностью к группе (основная часть членов которой не занимается наукой) и научной самореализацией.

Ключевые слова: ученый, преподаватель, научно-образовательное сообщество, корпоративная культура, универсальное и специфическое, регион, университет, тип вуза, амбивалентность, дихотомический анализ

THE STATUS OF A SCIENTIST IN THE CORPORATE CULTURE OF THE UNIVERSITY

Irina A. Savchenko – DSc in Sociology, Professor. Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences, Institute of Sociology. 24/35 Krzhizhanovskogo str., building 5, Moscow 117218, Russian Federation; e-mail: teosmaco@ramler.ru

The contradictions inherent in the corporate status of a university scientist are being studied. In higher education institutions, employees who are intensively engaged in scientific work make up about a fifth of the teaching staff. The situational study conducted by the author showed that, expressing its attitude towards scientists in its environment, the scientific and educational community is more focused on conditional corporate principles than on encouraging scientific achievements, despite the fact that the latter are important indicators for evaluating the effectiveness of the university. It was found that this trend manifests itself more clearly in humanitarian and pedagogical universities (in comparison with classical and technical universities). At the same time,



the visible differences between the capitals and the regions are not recorded. The line between the ethos of science and the corporate culture of the scientific and educational community is revealed. Under these conditions, the ambivalence inherent in the ethos of science (R. Merton) acquires new characteristics. Two main contradictions are highlighted. Firstly, despite the fact that science and education form an external integrity within the same corporate culture, they often find themselves opposed to each other within the community. Secondly, within the corporate scientific and educational culture, a scientist, being at the same time a teacher, is subject to an internal professional and role conflict between belonging to a group (the majority of whose members are not engaged in science) and scientific self-realization.

Keywords: scientist, teacher, scientific and educational community, corporate culture, universal and specific, region, university, type of university, ambivalence, dichotomous analysis

Введение

Мы будем исходить из гипотезы, что российская корпоративная научно-исследовательская культура – это операциональное понятие, требующее уточнения, чтобы иметь определенный денотат. На сегодняшний день можно говорить о российской «научно-исследовательской» культуре применительно лишь к нескольким институтам в системе РАН и некоторым другим НИИ, которые находятся в столичных городах, а также самой РАН. Поэтому применительно ко всей России есть смысл говорить о корпоративной культуре скорее не научно-исследовательского, а научно-образовательного сообщества, где люди совмещают научную и образовательную деятельность: большинство российских ученых (представленных, например, РИНЦ) – преподаватели вузов. Еще одно уточнение: под «учеными» как представителями особой корпоративной культуры понимаются здесь сотрудники вузов, публикующие в год не менее двух статей в рейтинговых журналах (рецензируемых, входящих в ядро РИНЦ) и имеющих H-индекс по ядру РИНЦ не менее 2 (для сотрудников старше 39 лет) и не менее 1 – для молодых ученых.

Дескриптивная ограниченность данного понятия корпоративной культуры проявляется в том, что указанным критериям соответствуют не более 20% преподавателей вузов, причем речь идет не только о молодых сотрудниках, но и о тех, кто проработал в вузах не одно десятилетие. Это подтвердил количественный срез, проведенный автором работы в шести столичных (Москва и Санкт-Петербург) и шести региональных (Томск, Иркутск, Нижний Новгород, Саратов, Самара, Киров) университетах. Каких-либо значимых отличий между столицей и провинцией в данном случае не было выявлено. Этот же срез показал, что данным критериям соответствуют примерно



28% руководителей (от заведующего кафедрой и выше) в региональных и 32% руководителей такого же уровня в столичных университетах. Отметим, что наши выводы могут отличаться от аналогичного исследования в объемах генеральной совокупности. В России – примерно 216 тыс. преподавателей¹, в то время как выборка срезового исследования составила 304 человека ($n=304$). Однако в данном случае выборка является целевой, и вероятность систематической ошибки не превышает 4%. Так или иначе, мы видим ситуацию, в которой большая часть профессорско-преподавательского состава вузов, по всей видимости, не может быть отнесена к «ученым». Или относится к ним лишь условно (поскольку какие-то публикации есть у всех, кто преподает в вузе).

В этом контексте проявляется противоречивость корпоративного статуса ученого в рамках профессиональной культуры университета. С одной стороны, показатели научно-публикационной активности формируют основные критерии, по которым оценивают эффективность вуза. С другой же стороны, положение ученого в вузовской среде во многом определяется встроенностью индивида в неформальную коммуникацию (критерий солидарности) и систему профессиональной субординации, цели и средства которых не связаны с наукой как таковой. В этом контексте статус ученого в университетской среде во многом остается неопределенным. Цель данной статьи – раскрыть специфику этого статуса, выделяя в нем универсальные и специфические элементы. К универсальным характеристикам корпоративного статуса ученого мы относим те, которые не имеют региональной окраски и свойственны большинству научно-образовательных сообществ независимо от региона и типа вуза. Специфические составляющие корпоративного статуса определяются как феномены, формирующиеся в процессе социальных коммуникаций, природа которых зависит от социальных установок, укорененных в различных региональных локациях [Невважай, 2009] и в вузах разного уровня (классических университетах, технических, гуманитарных, педагогических).

Вопросы методологии

Изучение корпоративного статуса ученого сталкивается с методологическими трудностями, которые в общем виде можно обозначить как феномен «отсутствия метода» в изучении корпоративных культур. В поисках такого метода обнаруживают себя три возможных

¹ Статистическая отчетность Минобрнауки за 2023 г. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/>



методологических решения. Во-первых, налицо инструментарий социологии управления и научного менеджмента, который, как правило, и применяется для изучения корпоративных культур. Во-вторых, возможно применение к исследованию корпоративных культур и, в частности, к корпоративной культуре научного сообщества методов социокультурных исследований. И, в-третьих, применимы подходы, предложенные Робертом Мертоном для изучения этоса науки.

Менеджерский метод. В российской и зарубежной науке в течение XX столетия сформировалась традиция, в рамках которой в сочетании «корпоративная культура» в качестве значимого рассматривается лишь понятие корпоративности, не культуры. Вот почему исследования корпоративной культуры распространены в теории управления. В результате распространились положения о корпоративной культуре «вообще», без привязки к какой-либо профессии [Min, 2022; Шарков и др., 2023]. Такие публикации в большей степени напоминают пособия для менеджеров, нежели научные работы. Пусть авторы таких работ выделяют «типы корпоративной культуры», однако речь в подобных случаях идет о коммуникационных [Палевская, Боброва, 2019] или управленческих [Шарков и др., 2023] искусственно конструируемых стратегиях, а вовсе не о различных «культурах». Показателен в данном случае учебник для лингвистов², уже в самом названии которого есть указание на многообразии (вероятно, этнических) культур и на единство культуры корпоративной.

Нужно признать, многие авторы все же признают объективным основанием дифференциации корпоративных культур профессиональный критерий, выделяя, например, банковскую корпоративную культуру [Унылова, 2014], культуру военных или сотрудников органов внутренних дел [Сокирина, 2019]. Однако мы не обнаруживаем сравнительных исследований и не улавливаем, что в этих культурах универсальное, а что – особенное. Неслучайно опрошенные автором преподаватели столичных и региональных вузов ($n=12$, сентябрь 2024 г.) отметили, что студенческие выпускные квалификационные работы бакалавров и магистров по вопросам корпоративной культуры (направления подготовки «Реклама и связи с общественностью» и «Социология») «все написаны как под копирку» и «всегда заранее известно, о чем будет работа».

А.А. Грибанькова провела исследование, где сравнила обособления корпоративной культуры университета, которые развивали в свое время М. Вебер, Дж. Ритцер и Б. Кларк. В результате А.А. Грибанькова смогла установить, каким образом в стратегиях организации

² Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учеб. пособие. М.: Логос, 2011. 224 с.



университетских сообществ в XX в. бюрократические формы превращались в корпоративные конструкты, смоделированные по подобию бизнес-менеджмента [Грибанькова, 2011, с. 402]. Она утверждает, что трансформация университетского образования в рынок массовых услуг создала потребность в адаптации «традиционных академических ценностей и образцов коллегияльной самоорганизации научного сообщества к требованиям государственной бюрократической машины и процедурам бизнес-планирования и стратегического анализа» [Там же]. Эти заключения созвучны тому, как П. Далер-Ларсен развивает идеи Э. Дюркгейма о границах корпоративной культуры и морали, противопоставляя концепты моральной автономии и утилитарных ценностей [Dahler-Larsen, 1994].

Пресловутая (и часто мнимая) «практико-ориентированность» менеджерского подхода привела к тому, что фактический отказ от научного метода и трюизмы стали основными приемами в изучении корпоративных культур и их особенностей. Авторы в большинстве своем сами «принижают» и обесценивают предмет своего исследования, не рассматривая корпоративную культуру как тип культуры. Имели место отдельные попытки изучать профессиональную культуру в свете культурно-исторической психологии, но они, будучи интересными и перспективными [Yvon, 2004], не получили развития, остались недоработанными и непонятыми.

Другой возможный подход к исследованию корпоративной культуры научно-образовательного сообщества – социокультурный. В данном случае можно исходить из положения, что если корпоративная культура является формой культуры, то современная методология социокультурных исследований может стать платформой для ее исследования. Возможен ли методологический переход «от культуры к культурам» применительно к научной корпоративной культуре? Социокультурный подход является достаточно продуктивным в исследовании корпоративных культур и позволяет строить диалектику универсального и локального в корпоративных культурах в междисциплинарном формате на пересечении диалектической концепции социального действия [Аксёнова, 2020] и классической социальной антропологии [Рэдклифф-Браун, 2001].

Корпоративная культура (и это следует из самого понятия) – это форма культуры, пусть и специфическая. Тогда, вероятно, ученые могли бы исследовать корпоративную культуру на основе современных методологических подходов, принятых в социокультурных исследованиях.

В научном дискурсе до середины прошлого столетия о культуре рассуждали лишь в единственном числе. В ходу были (и во многом остаются) антиномии: культура и варварство [Varga, 2001], культура и цивилизация, культура и натура (природа) [Оганесян, 1984; Культура и природа, 1989]. Методологический транзит «от культуры



к культурам»³ в середине XX столетия произошел в зарубежной [Ма-линовский, 2005], а затем, в 1990-е гг., – в отечественной социальной науке [Понятие судьбы в контексте разных культур, 1994].

Разговор о культурах (во множественном числе) сразу же запустил «методологию множества». Не обязательно противопоставлять культуру чему-то (природе или варварству, например). Можно выделять различные культуры: такой «множественный» методологический подход в той или иной степени укоренился в социологических исследованиях. Поэтому, когда речь идет о мульти- или поликультурности, нет необходимости в дополнительных терминологических разъяснениях⁴.

Корпоративная культура, конечно же, отличается, например, от этнической – в первую очередь, историческими обстоятельствами и длительностью своего формирования. Но так же, как любая форма культуры корпоративная культура являет собой модель поведения и совместной деятельности людей, разделяющих общие нормы, правила, запреты, стандарты и пр. И раз уж понятие корпоративной культуры так плотно вошло в исследовательский дискурс, то, вероятно, методологический переход «от культуры к культурам» применим и к исследованиям корпоративной коммуникации.

Определенная «привязанность» к «менеджерскому» подходу в исследовании корпоративных культур привела к не вполне удачным попыткам интеграции двух подходов. Так, в некоторых работах есть указание на корпоративные субкультуры университета [Мудрова и др., 2019]. Можно возразить авторам, что любой культуре (и субкультуре) свойственна функциональная значимость элементов (а также социальных ролей и статусов), которые и конструируют культуру как систему. Поэтому департамент материального обеспечения (подразделение из нескольких человек) университета (о котором пишут Е.Б. Мудрова и соавторы) не формирует собственной субкультуры, а лишь выполняет определенные, пусть и специфические для университета, функции.

Коль скоро мы будем «всерьез» описывать корпоративные культуры в качестве культур, нам неизбежно придется напоминать себе, что «пахарь», а не менеджер «дает жизнь слову культура»⁵.

³ Сочетание на русском языке впервые употреблено в работе: *Ионин Л.Г.* Социология культуры. Учеб. пособие для вузов 4-е изд., перераб. и доп. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. С. 25–27.

⁴ В данной статье мы не рассматриваем идеологически нагруженные («культура отмены»), ситуативные («культура доверия») и авторские («культура понимания» [Ротанова, 2010]) конструкции, включающие термин «культура» и пр. Иногда речь и вовсе идет об игре.

⁵ «Пахарь дает жизнь слову “культура”, город – слову “цивилизация”, а всадник пролетает минутной грозой» (*Борхес Х.Л.* Четыре притчи о цивилизации // Знания. 1993. № 10. С. 174).



Произрастая из почвы, возделанной «пахарем», культура дает сначала корни, а после – семена. Можем ли мы что-то подобное сказать о корпоративных культурах? И да, и нет. Возможно, в позднесредневековых сословных обществах корпоративные культуры являли собой культуры в полном смысле этого слова. Объединяя ремесленников или купцов, они обеспечивали не только «пространственную» профессиональную солидарность, но и поколенческий транзит как этой солидарности, так и сакрального знания о своем ремесле. В наши дни корпоративные культуры десакрализованы, в «жидком мире» они становятся «текучими» и подвижными [Бауман, 2008]. Несмотря на свое многообразие, они все более стандартизированы и искусственны. Но если что-то и осталось в них интересное для исследователя, то это именно партикулярные элементы, вызывающие внутренние противоречия. Применение дихотомного метода, фиксация разломов универсального и локального, возможно, несколько расширяет методологическое поле для исследователей корпоративных культур научно-образовательного сообщества.

Особую разновидность социокультурного подхода использует В.И. Коннов при изучении специфических характеристик российского научного сообщества. Во главе угла здесь – не отличие «научно-исследовательской культуры» от других корпоративных культур, а маркеры, дифференцирующие российское научное сообщество от аналогичных сообществ других стран. Таким образом, В.И. Коннов вводит категорию национальной научно-исследовательской культуры. Основной проблемой, вызывающей когнитивный диссонанс ученого, Коннов считает дилемму двух ценностных систем – национальной и мировой [Коннов, 2014]. Во многом соглашаясь с идеями В.И. Коннова, мы все же можем высказать критику по поводу того, что он не увидел противоречий внутри конструкций, названных ценностными системами. Иными словами, В.И. Коннов уловил противоречия, обусловленные именно социокультурными («менталитетными») особенностями той или иной национальной научно-исследовательской культуры, при том, что внутренние противоречия этой культуры остались незамеченными. В этом, вероятно, и кроется слабость социокультурного подхода в исследовании именно научно-образовательной корпоративной культуры. Основными категориями культуры являются ценности, ритуалы и традиции, которые свойственны научно-образовательному сообществу и обеспечивают его единство. И это свойство культуры является универсальным для всех без исключения корпоративных культур. Однако применительно к научно-образовательному сообществу обнаруживается проблема, которая состоит в двух важных противоречиях, тесно связанных между собой. Первое противоречие сопряжено с тем, что, с одной стороны, наука и образование формируют (особенно в границах университетов)



единое целое, но, с другой стороны, в ряде случаев они могут быть противопоставлены друг другу в рамках одной корпоративной культуры. Второе противоречие обусловлено тем, что ученый в рамках научно-образовательной культуры, будучи, как правило, еще и педагогом, может испытывать профессионально-ролевой конфликт между принадлежностью к группе (где большинство не занимается наукой) и самореализацией как ученого.

Эти противоречия не позволяют нам применительно к корпоративной культуре научно-образовательного сообщества использовать социокультурный подход «в чистом виде». Мы неизменно обращаемся к категориям «амбивалентности ученого», которые более полувека назад сформулировал Р. Мертон [Мирская, 2005, с. 16]. Мертон показал, что в «своем сообществе», которое одновременно может быть «принимающим и отталкивающим», ученый балансирует фактически между культурой как совокупностью устоев и научной автономией: между габитусом и рефлексией, ценностью и истиной, идентичностью и самобытностью, солидарностью и индивидуальностью. Благополучно разрешая эти антиномии, ученый, вероятно, обеспечивает свой успех.

В преддверии 115-й годовщины Роберта Мертона мы снова убеждаемся, что его работы продолжают играть важную роль во вдохновении социологических исследований науки [Crothers, 2019, p. 135]. Потому в качестве дополнительного способа раскрытия специфики корпоративного статуса ученого в научно-образовательном сообществе обратимся к эмпирическому инструментарию ситуационных исследований в социологии.

Прикладной инструментарий

В любой профессиональной культуре корпоративные статусы являются социально-коммуникативными, что отражает их генезис. Современная теория коммуникации позволяет полагать, что любой корпоративной культуре присуща возможность взаимопонимания, которая подкрепляется общим коммуникативным коллективным опытом взаимодействующих акторов: речь идет об интерсубъективности в классическом понимании [Хабермас, 2000, с. 205–211]. Системы профессиональных научных коммуникаций формируют корпоративные статусы, в которых явные или латентные установки, интересы, предубеждения и запросы нередко имеют больше значения, чем сами продукты коллективного труда. Делиберация и агрегация [Касавин, 2019] генерируют процесс, в ходе которого интерсубъективное становится коллективным, а установки, интересы, предубеждения и запросы формируют то, что можно обозначить как корпоративное



общественное мнение членов научно-образовательного сообщества друг о друге, в котором и складываются статусные позиции.

Материалы опроса (количественные данные) и интервью (качественные данные) позволяют нам узнать, как вузовские работники воспринимают «ученых» (напомним, к «ученым» мы относим тех, у кого есть определенные наукометрические показатели) в своей среде, как сами «ученые» оценивают свой статус среди коллег, какова степень их профессиональной удовлетворенности. Мы сравниваем столичные и региональные вузы, с одной стороны, и классические университеты, педагогические, технические, гуманитарные (общегуманитарные, экономические, юридические, лингвистические) вузы, с другой.

В результате мы формулируем ответ на вопрос, является ли научно-образовательное сообщество академическим по своей природе.

Согласно логике Р. Мертона и в соответствии с методом диалектического анализа [Savchenko, Shimanskaya, 2023] вопросы, касающиеся «желательного» или «предпочтительного» статуса ученого, были выстроены в рамках четырех амбивалентных пар: 1) критическое мышление – догматизм; 2) коммуникативная открытость – коммуникативная замкнутость; 3) субъектность – конформизм; 4) креативность – консервативность. Исследование проводилось в той же выборке из 304 человек (описана во Введении). С помощью гугл-форм респондентам предлагались на выбор не сами амбивалентные пары, а соответствующие этим парам два противоположных, полярных суждения. Первая (левая) составляющая амбивалентной пары (выбор А) характеризует так называемую индивидуацию ученого, а вторая (правая) – его солидаризацию с профессиональным сообществом. В автономном (оторванном от амбивалентной пары виде) каждая из составляющих будет коннотироваться положительно – сложность возникает, когда нужно выбрать одну из них. Как мы увидим позже, такой выбор не является искусственно смоделированным, он действительно функционирует в коммуникативной повседневности научно-образовательного сообщества.

Понятие индивидуации (самообретения, самостановления, развития «самости») было введено К.Г. Юнгом. Он противопоставлял индивидуацию (как самостоятельное осознание и реализацию личностью ее социального предназначения) индивидуализму как демонстративному эпатажу, не имеющему социальной значимости.

Отдельные (не более 20%) респонденты писали в комментариях, что сначала испытывали трудности при обязательном выборе одного из утверждений (ориентированном на индивидуацию или солидаризацию), но, подумав, все же принимали однозначное решение. На условиях полной анонимности некоторые из респондентов оставили достаточно содержательные ответы в графе «Поясните Ваше мнение». Такие комментарии позволили дополнить количественные данные качественными.



Эмпирический экскурс

Первая амбивалентная пара – критическое мышление или догматизм – была представлена респондентам в форме двух полярных утверждений:

1. *Лучше, если ученый*

1-А. Все подвергает сомнению, ничто не принимает на веру, стремится «добраться» до сути самостоятельно, любопытен, независим в суждениях.

или

1-Б. Считает, что есть неизменные вечные положения (о правильном и неправильном, правомерном и неправомерном, допустимом и недопустимом), которые не нужно анализировать и тем более подвергать сомнению и критике.

По данному выбору лидировал ответ 1-Б. Региональные отличия оказались крайне незначительны (вернее, они фиксируются в рамках погрешности): 60% – в региональных центрах и 59% – в Москве и Санкт-Петербурге. Однако обозначились различия между типами вузов. Ответ 1-Б выбрали 68% представителей педагогических вузов, 63% – гуманитарных, 55% – технических и 51% – классических университетов. Таким образом, именно в классических и технических университетах обнаружилось наибольшее количество (соответственно 49% и 45%) сторонников критического мышления.

Приведем некоторые комментарии респондентов (лексика и стилистика сохранены):

Выбор 1-Б (Санкт-Петербург, педагогический вуз, руководитель, кандидат наук): «Наука – это очень хорошо. Я считаю, ее надо всячески поддерживать. Я всегда говорю нашим молодым преподавателям, студентам: занимайтесь наукой, это принесет большую пользу и университету, и вам. Если я вижу, что кто-то старается, пишет статьи, выступает на конференциях, то я, конечно, и премию выпишу такому человеку, и в пример его поставлю. Будет ли от этого человека благодарность, вот вопрос. Он ведь и возомнить о себе может непонятно что.

Я вот среди тех, у кого научные показатели зашкаливают, нормальных людей и не встречал. Потому что нормальный человек не может за год больше двух статей сам написать. Этим ученым, в общем-то, никто не мешает писать свои статьи или там заявки подавать на гранты. Но они ведь считают себя умнее всех, а на самом деле не понимают элементарного, и я часто вижу, что характер у них не такой уж хороший.



Да, научные показатели – чуть ли не главные, по которым оценивают работу вуза. Я бы с этим поспорил. Главный критерий – это качество подготовки специалистов, качество преподавания, а, согласитесь, не статьи, которые я не знаю, кто читает.

В каждой организации есть своя культура. Есть свои традиции, устои, правила. На определенные должности назначаются уважаемые люди, и, естественно, научные достижения здесь на третьем месте. А эти люди с высокими научными показателями эти устои дестабилизируют. Они свои показатели ставят выше всего остального, выше ценностей того места, куда их приняли на работу.

Занимается человек наукой, пусть занимается, но пусть понимает, что человеческие качества, и тем более управленческие, важнее индекса Хирша, Скопуса и всех подобных вещей».

Выбор 1-Б (региональный технический университет, доцент, ст. преподаватель без степени, гуманитарий): «Вы знаете, у меня слово “наука” вызывает стресс. Двадцать лет я проработала в должности доцента и лишилась ее из-за “науки”. Поверьте, 90 % моих коллег не понимают, для чего она нужна. Мы привыкли, что перед переизбранием нужно написать две статьи ВАК. Но как их можно теперь писать с драконовским антиплагиатом. Бездушная программа, которая издевается над преподавателями, которые всю жизнь отдали работе со студентами. Если бы не наш заведующий, который отстаивает нас перед руководством, наверное, я уже и не работала бы. И кто будет учить студентов? Писатели, которые научились антиплагиат обманывать?»

Выбор 1-А (Санкт-Петербург, кандидат наук, педагогический вуз, гуманитарные науки): «Я после окончания университета поступил в аспирантуру, писал статьи, защитился. Остался на кафедре преподавателем. Я уже сейчас начал работать над докторской. Надо все делать вовремя. В этом году опубликовал статью в Скопусе и еще две ваковские. Думал, меня похвалят на последнем заседании кафедры. Но хвалили совсем других. И я вообще заметил, что ко мне руководство кафедры как-то странно относится, постоянно какие-то упреки и замечания по пустякам».

Если бы мы в опросе приводили не утверждения на выбор, а называли бы вещи своими именами – критическим мышлением и догматизмом – то, вероятно, ответы выглядели бы по-другому. Но, так или иначе, мы увидели, что критическое мышление ученого нередко воспринимается как инородный или даже деструктивный элемент корпоративной культуры, более того, об этом открыто говорят и некоторые руководители. В данном контексте «корпоративные ценности» становятся «идеологической основой» для неправомерного противопоставления «педагогического мастерства» научной деятельности.

Вторая амбивалентная пара описывала так называемую «открытую и закрытую науку» – коммуникативную открытость или



коммуникативную замкнутость [Chubin, 1985]. Данная пара была представлена респондентам в виде двух противоположных мнений:

2. Лучшие, если ученый

2-А. Ориентирован на широкие научные контакты с учеными из других научно-образовательных заведений, из других городов и регионов. Считает, что научное сообщество «не привязано» к определенной организации, городу или региону. Стремится к открытой научной дискуссии, в которой могут сталкиваться противоположные мнения.

или

2-Б. Ориентирован на круг коллег внутри своей научно-образовательной организации, на камерные научные мероприятия с небольшим количеством участников. Полагает, что научное сообщество – это прежде всего те, кто работают на одной кафедре, факультете, в одном вузе. Считает, что научные мероприятия не должны превращаться в «дискуссионный клуб».

По данному выбору в целом снова преобладают ответы Б (2-Б). Представители региональных вузов оказались даже чуть более ориентированными на широкую коммуникацию (ответ 2-А): 46%, в то время как в столичных вузах на нее нацелены 40%. Вероятно, это связано с тем, что некоторые люди из регионов все же «хотят поехать в Москву или Санкт-Петербург на конференцию». Снова дали о себе знать отличия между разными типами университетов. Ответ 2-Б выбрали 68% представителей педагогических вузов, 62% – гуманитарных, 55% – технических и 48% – классических университетов. Классические университеты оказались более других ориентированы на научную коммуникативную открытость – 52% (ответ 2-А). Приведем мотивацию выбора 2-Б, которая в той или иной форме повторяется у многих респондентов.

Выбор 2-Б (Москва, гуманитарный вуз, кандидат наук на должности профессора, женщина): «Научное сотрудничество – это всегда хорошо. Но приоритеты расставлять нужно. Что важнее: конгресс или симпозиум с огромным количеством секций и приглашенных докладчиков или, например, семинар для аспирантов или скромная конференция студентов? Да, у меня нет научных контактов по всей стране, но я и не стремлюсь к ним. Я считаю, что для организации научной работы магистров и аспирантов в таких контактах и нет особой необходимости, я могу принести гораздо больше пользы, если организую НИРС и студенты сами подготовят хорошие доклады и послушают друг друга. Уверяю Вас, студентам не обязательно слушать “светило науки” – неизвестно еще, что это светило может неожиданного рассказать».

Мотивации ответа 2-А более разноплановы. Нередко можно встретить примеры «научного менеджмента»:



Выбор 2-А (региональный технический университет, декан): «Наш факультет ежегодно организует масштабную конференцию. В смешанном формате. К нам приезжает большое количество людей со всей России и из-за рубежа. Руководство университета нас поддерживает. Это важно».

Есть примеры научного коммуникативно-организаторского энтузиазма, правда, не всегда находящего понимание среди коллег и начальства:

Выбор 2-А (региональный гуманитарный вуз, доцент): «В своем родном вузе несколько лет подряд проводила конференции. Приглашала народ из других вузов, из общественных организаций, из других городов. От нашего руководства никто ничем не помог, всем было не до меня. Одни нарекания. Больше не провожу. Кажется, теперь все довольны. Спокойно работаю, веду занятия. Сначала переживала, теперь успокоилась. Но люблю ездить на конференции. Пусть и за свой счет».

Нередким было и указание на несправедливость, на создание препятствий для научной коммуникации:

Выбор 2-А (Москва, кандидат наук (защита в 2022 г.), гуманитарный вуз): «Я много публикуюсь. Постоянно участвую в конференциях, но онлайн в основном. В этом году очень хотел поехать на конференцию в Питер. Просил отправить меня в командировку, но меня не отпустили, хотя я свои две пары мог спокойно перенести. А мой бывший однокурсник, который ничего не пишет, поехал. Я вел за него занятия в его отсутствие».

Комментарии респондентов показали, что для многих коммуникативная замкнутость фактически тождественна корпоративной сплоченности. Стремление организовать научное событие, ориентированное на расширенную или публичную научную коммуникацию [Шиповалова, 2019], не всегда встречает понимание, равно как и желание в таких событиях участвовать.

Третья амбивалентная пара – субъектность или конформизм – была представлена респондентам в виде оппозиции:

3. *Лучше, если ученый*

3-А. Стремится к знанию, добывая его самостоятельно. Готов отстаивать свою точку зрения, несмотря на авторитеты.

или

3-Б. Проявляет скромность и уважение к авторитетам. К мнению коллег и руководства относится с большим уважением, понимая, что со стороны лучше оценить ценность той или иной идеи.

При анализе ответов в рамках третьего выбора у автора сложилось впечатление, что часть респондентов «разглядели» некий



«подвох» в вопросах. Один из респондентов (Москва, руководитель среднего звена, гуманитарный вуз) написал в комментариях: «Кажется, “ученых” хотят выставить страдальцами, которых все зажимают». Были еще более откровенные утверждения (региональный педагогический университет, доцент): «Вы неправильно ставите вопрос. Так называемую “ученость” нельзя противопоставлять скромности. Настоящий ученый сидит и не заявляет о себе во всеуслышание. Наука любит тишину» (здесь респондент, очевидно (произвольно или непроизвольно), перефразировал расхожее выражение о «счастье», которое «любит тишину»).

Так или иначе, ответов «А» в данной амбивалентной паре было в среднем почти столько же, сколько и ответов «Б». Региональная специфика снова не обнаружилась, а классические (55%) и технические (55%) университеты снова показали больше ответов «А» по сравнению с педагогическими (45%) и гуманитарными (47%) вузами. Приведем в пример несколько высказываний респондентов с выбором 3-А:

Выбор 3-А (региональный гуманитарный вуз, кандидат наук, без звания): «Вообще-то мне сложно. Я уже понял, что не надо ждать каких-то особых бонусов за то, что ты что-то там написал, например. Или что тебя продвинут за это по карьерной лестнице. Но я пишу и много. Мне нравится это делать. Мечтаю выиграть грант. В последний раз не получилось, но я надежды не теряю. Мои друзья в других городах – в схожей ситуации. И многим из них удача улыбнулась. Выиграли гранты РФ, теперь работают. Счастливы».

Выбор 3-А (региональный классический университет, доктор наук, профессор): «С каких-то пор с нами стали проводить беседы такого плана: “Вы – ученые, профессора, вот и занимайтесь наукой, пишите статьи, работайте с аспирантами, а управлять будут другие люди, те, у кого к тому склонность”. Я ведь не то чтобы сильно хотела бы кем-то управлять. Но кто сказал, что в университетских делах ученый понимает меньше, чем условный молодой человек, недавно защитивший кандидатскую диссертацию и воспринимающий эту защиту только как необходимую карьерную веху? Состоявшийся ученый всегда стремился к созданию научной школы. И совсем неплохо, если костяк этой школы совпадает, например, с кафедрой или даже факультетом. Что же мы имеет теперь? Во главе кафедр и факультетов стоят люди, для которых наука приоритетом не является, но они руководители, а другие работники (и профессора, и молодые сотрудники, и все остальные) являются их подчиненными. В таких условиях отдельно взятый ученый даже со своими аспирантами научную школу не создаст. Приоритеты выстраиваются совсем иначе».

Выбор 3-А (региональный гуманитарный вуз, кандидат наук, доцент): «Я работаю преподавателем почти пятьдесят лет. В восьмидесятые защитила кандидатскую, и на этом моя научная деятельность закончилась. Честно говоря, по-другому я и не мыслила. В девяностые



и нулевые успевала работать в двух-трех местах. Зарабатывала неплохо. На моем пути встречались несколько раз большие ученые, но их было немного. Мой путь – путь преподавателя. Путь ученого – совсем другой. Кстати, я как раз недавно задумалась о том, что ученые и педагоги – это два разных сословия. Не нужно требовать от обычного преподавателя науку – он все равно на нее не заряжен. А если заряжен – дайте ему возможность создать лабораторию. Ученые – это все же интеллектуальная элита, а она многочисленной быть не может. Единственное, чего не хотелось бы, так это чтобы к этой элите примазывались карьеристы и бесталанные люди, эксплуатирующие труд своих подчиненных».

Выбор 3-А (региональный технический вуз, декан, доктор наук): «Я считаю, что научные показатели для вуза – самое важное. Я сам активно пишу. Мы вообще это дело поставили на поток. Сами понимаете, что мы там написали, никого не волнует. Пишем много, как правило, в соавторстве. В общем, приспособились».

Выбор 3-А (Москва, директор института в структуре технического вуза, доктор наук): «Я – сторонник научного менеджмента. Не хочешь писать – до свидания. Не хочешь работать над статьями вместе с коллегами – пожалуйста, никто не держит. Не можешь сам ничего интересного придумать, мы дадим тебе задание. Но так или иначе, нам нужны научные показатели. Тем, кто это не понимает, не место в коллективе».

Как мы видим, субъектность ученого обосновывается по-разному. Это может быть отстаивание молодого ученого своего права заниматься наукой. Или – объективный взгляд умудренного жизнью педагога. Или же, как в двух последних случаях (и это свойственно менеджерскому подходу), – фактическим отрицанием субъектности, превращением науки в вал, в конвейер.

В выборе 3-Б, впрочем, менеджерский подход тоже был представлен.

Выбор 3-Б (классический региональный университет, декан, кандидат наук): «Как историк процитирую Карамзина: “Главным достоинством человека всегда была скромность” (в оригинале: “Всегда и везде первым и главным достоинством женщины – была скромность”. – *Прим. автора*). Так что я могу нашим ученым сказать: любите науку – пишите, и вам воздастся. Только не надо путать божий дар с яичницей. Для того, чтобы руководить, даже если речь об университете, нужны совсем другие качества. Писатель и организатор – разные вещи. Ученых надо организовать, чтобы они работали. Сами они вряд ли на это способны».

Но если с позиций менеджерского подхода ученому все же «воздастся» (очевидно, в виде премии или надбавки), то многие коллеги, кажется, хотели бы этому воспрепятствовать.



Выбор 3-Б (Санкт-Петербург, педагогический вуз, доктор наук, профессор): «Вы знаете, я трижды пробовала отправлять статьи в Скопус. И ни разу не взяли. Говорят: “отсутствует новизна” или “нет идеи”. На антиплагиат я статьи проверяла, там все в порядке. Ну, я поняла, то там все либо “по благу”, либо “за деньги”. Так что с большим подозрением теперь отношусь к тем, кто “много пишет”».

Выбор 3-Б (региональный технический вуз, кандидат наук, ст. преподаватель): «Я считаю, пусть каждый занимается тем, что ему по душе. Тем, что лучше получается. Ну, Вы же понимаете, у нас все проблемы возникают, когда речь идет о справедливости. И все упирается в наши надбавки пресловутые. Почему, например, за рабочую программу нет надбавок (где-то есть, но мизерные)? А за Скопус – есть, и еще какие. Мы, конечно, все составляем программы, но, согласитесь, программа программе рознь. Я, например, очень серьезно к этому делу отношусь. А на мне еще кураторство. Как Вы думаете, это справедливо, когда одна статья в Скопусе и кураторство в течение года оцениваются практически одинаково? Не знаю. Не уверена».

Четвертая, заключительная, амбивалентная пара – креативность или консервативность – демонстрировалась респондентам в форме оппозиции:

4. *Лучше, если ученый*

4-А. Стремится к интересным нестандартным решениям, полон оригинальных идей. Считает, что стремление к истине связано с созданием чего-то нового, чего не было раньше.

или

4-Б. Понимает, что в науке главное – не генерировать новые идеи, а укреплять проверенные временем ценности. Традиции и ценности важнее поиска истины.

Результаты выбора между этими оппозициями обнаружили преобладание ответов «Б». В комментариях многие респонденты признавались, что по отдельности каждое утверждение верно, но слово «ценности» имеет «особый смысл», «не может оставить равнодушным», «перевешивает все остальное». В регионах ответ «Б» оказался несколько более популярен: 59% против 52% в столичных городах. В классических университетах ответ «Б» дали 50% респондентов, в технических – 48%, в гуманитарных – 60%, в педагогических – 65%.

На этот раз комментарии выбора «А» были довольно краткими.

Выбор 4-А (Москва, гуманитарный университет, аспирант): «Мне повезло с научным руководителем. Очень творческий человек. Учит меня не бояться смелых идей. Говорит, что лучше быть белой вороной, чем серым воробьем. Меня удивляет, что мой руководитель



со своим талантом так и не сделал никакой карьеры. Он все время переживает, как мою диссертацию оценят на кафедре. Честно говоря, не знаю, о чем тут переживать: главное ведь – новизна. А у меня сплошная новизна».

Выбор 4-А (Москва, классический университет, доктор наук): «Оригинальные идеи, нестандартные решения, стремление найти истину, пусть она и непостижима, – это и есть качества, необходимые ученому. Некоторые этого не понимают – отсюда и разные ярлыки: “чокнутый профессор”, “свихнутый ученый”, “профессор Паганель” и пр.».

Вероятно, только что упоминавшийся респондент знал, о чем говорит. Приведем один из комментариев выбора 4-Б.

Выбор 4-Б (педагогический вуз, профессор): «Если мы говорим о каких-то изобретениях, понятно. Создается нечто новое. Но если речь идет о теоретических исследованиях, что здесь под новым подразумевается? Можно осмыслить, обобщить имеющийся опыт, сравнить подходы. Если кто-то уверяет, что “создает” новый подход или тем более новую методологию или теорию, так это неадекватный человек просто. Его к студентам не следует подпускать».

Однако в большинстве случаев респонденты видели в данной амбивалентной паре этическую проблему.

Выбор 4-Б (региональный гуманитарный вуз, зав. кафедрой, доктор наук, профессор): «Я сам периодически пишу статьи, участвую в научных конференциях. У меня много друзей – известных ученых. Но если Вы меня спрашиваете прямо, что важнее в науке – ценность или истина – я отвечу: ценность. Науки должны делать наше общество лучше, гармоничнее. А кто сказал, что много знания – это хорошо? Может быть, иногда не стоит “совать пальцы в розетку”? Иногда лучше все оставить, как есть, и хорошенько подумать: не принесут ли открытия или идеи вред обществу? Так что семь раз отмерь, один раз отрежь».

Выбор 4-Б (региональный классический университет, доктор наук, профессор): «Нам сейчас нужно говорить не о креативности, а о духовности. Нельзя превращать науку в порочную среду реализации своего ЭГО».

Результаты и выводы

Обобщая результаты проведенного ситуационного исследования, можно заключить, что в научно-педагогическом сообществе ученые, действительно, испытывают внутренние противоречия. С одной стороны, они стремятся к индивидуации (по Юнгу) или к самоктуализации (по Маслоу) – к реализации своего исследовательского



предназначения. С другой стороны, ученые, которые за редким исключением ориентированы социально и вовсе не хотят «аутизироваться» от общества и сообщества, конечно же, не желают оказаться в одиночестве, в профессиональном вакууме. Амбивалентность ученого реализуется на фоне амбивалентности самого профессионального научно-образовательного сообщества в отношении ученых в своей среде. В том, что амбивалентное отношение к ученым в своей среде свойственно научно-образовательному сообществу как коллективному субъекту, мы можем практически не сомневаться. Однако индивидуальная амбивалентность в отношении ученых свойственна меньшей части (около 20%) представителей этого сообщества – тем, кто сомневался в выборе ответов.

Так или иначе, выясняется, что этос науки амбивалентен (и Мертон доказал это многие десятилетия назад), поскольку ученый имманентно погружен в ситуацию выбора между правой и левой сторонами антиномии. В то же время корпоративная культура научно-образовательного сообщества по большому счету как раз и формируется на основе правых частей каждой из антиномий (ответы Б).

Данные опроса и сопровождающих его комментариев показывают, что в научно-образовательной среде статус ученого (того, у которого есть наукометрические показатели) является противоречивым и спорным. С одной стороны, он дает вузу показатели эффективности. И ученый вроде бы ценен для своей организации. С другой стороны, общая тональность такова, что в вузе «ученость» не только не поощряется, но и является во многих случаях препятствием в построении карьеры. «Ученость», по мнению многих коллег (опрос это показывает), сопровождается некими «нежелательными» чертами характера и пр. При ранжировании «важных для преподавателя качеств» научная эрудиция и тем более наукометрические показатели оказываются далеко не на первом месте. В данных условиях мы не можем ставить знак равенства между академической и научно-образовательной корпоративной культурами.

На ум приходят интересные ассоциации. Например, в конце позапрошлого века рационалистический дух эпохи угрожал давнему убеждению протестантов американского Юга в том, что наука является верной «служанкой» теологии [Hampton, 2000, p. 6]. В XXI в. обнаруживается, что науки не обязательно выполняют роль «помощниц» по отношению к образованию.

В корпоративном статусе ученого обнаруживаются как унифицирующие маркеры (свойственные российской корпоративной культуре научно-образовательного сообщества в целом, «без привязки» к определенной местности, региону или типу высшего учебного заведения), так и специфические. При этом региональные различия оказываются крайне незначительны, а различия между типами вузов достаточно заметны.



Представленные в статье наблюдения и выводы смогут стать методологическим подспорьем для молодых ученых: дихотомный анализ и сопоставление общего и специфического методологически обогащают исследования корпоративных культур научно-образовательных сообществ и расширяют теоретические горизонты их изучения. В практическом плане материалы статьи могут быть полезны для развития научно обоснованных технологий управления корпоративными коммуникациями.

Полученные результаты дают основание для более глубокого осмысления статуса ученого как внутри, так и за пределами корпоративной культуры. Статусные позиции являются значимым системным элементом любой корпоративной культуры. Поэтому, по замыслу автора, исследовательский подход, реализованный на примере ученых в вузовской среде, может быть экстраполирован на изучение «статуса знания» и статуса «образованного человека» в различных составляющих в различных корпоративных культурах.

Список литературы

Аксёнова, 2020 – Аксёнова О.В. Субъект социального действия в современном развитии России: агент, актер, никто // Вестник Института социологии. 2020. Т. 11. № 2. С. 37–53.

Бауман, 2008 – Бауман З. Текущая современность. М.: Питер, 2008. 238 с.

Грибанькова, 2011 – Грибанькова А.А. Организационная культура университетского образования и ее эволюция в XX веке // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2011. № 4 (42). С. 402–408.

Касавин, 2019 – Касавин И.Т. Делиберация и агрегация в научной коммуникации // Цифровой ученый: лаборатория философа. 2019. Т. 2. № 2. С. 29–37.

Коннов, 2014 – Коннов В.И. Социально-психологические основы национальной научно-исследовательской культуры // Психологический журнал. 2014. Т. 35. № 5. С. 19–27.

Культура и природа, 1989 – Культура и природа: Сборник / Ред. Н Филипповский. М.: Знание, 1989. 94 с.

Малиновский, 2005 – Малиновский Б.К. Функциональная теория // Малиновский Б.К. Научная теория культуры. М.: Объединенное гуманитарное издательство. 2005. С. 35–54.

Мирская, 2005 – Мирская Е.З. Р.К. Мертон и этос классической науки // Философия науки. Вып. 11: Этос науки на рубеже веков. М.: ИФ РАН, 2005. С. 11–28.

Мудрова и др., 2019 – Мудрова Е.Б., Лепехин Н.Н., Павлова Е.Г. Субкультура и эффективность работы подразделения университета // Российский экономический интернет-журнал. 2019. № 2. URL: <https://www.e-rej.ru/Articles/2019/Mudrova.pdf> (дата обращения: 30.12.2024).



Невважай, 2009 – *Невважай И.Д.* Проблема региональных онтологий в современном естествознании // *Философия науки*. 2009. Т. 14. № 1. С. 131–143.

Оганесян, 1984 – *Оганесян С.О.* Культура и природа. Ереван: Айастан, 1984. 153 с.

Палевская, Боброва, 2019 – *Палевская С.А., Боброва М.В.* Классификации типов корпоративной культуры организации (исторические аспекты) // *Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко*. 2019. № 3–4. С. 65–77.

Понятие судьбы в контексте разных культур, 1994 – Понятие судьбы в контексте разных культур: Сб. ст. / Отв. ред. Н.Д. Арутюнова. М.: Наука, 1994. 317 с.

Рэдклифф-Браун, 2001 – *Рэдклифф-Браун А.Р.* Метод в социальной антропологии. М.: Канон-пресс-Ц; Кучково поле, 2001. 416 с.

Сокирина, 2019 – *Сокирина А.В.* Элементы корпоративной культуры МВД России // *Актуальные проблемы авиации и космонавтики*. 2019. № 3. С. 795–798.

Унылова, 2014 – *Унылова А.В.* Современная модель российской корпоративной культуры банковской деятельности // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2014. № 12 (1). С. 115–118.

Хабермас, 2000 – *Хабермас Ю.* Моральное сознание и коммуникативное действие / Пер. с нем.; под ред. Д.В. Скляднева. СПб.: Наука, 2000. 377 с.

Шарков и др., 2023 – *Шарков Ф.И., Гостенина В.И., Лоскутова И.М., Сычева Е.Ю.* Корпоративная культура организации: управление социальным капиталом в условиях вызовов и рисков // *Вестник Российского университета дружбы народов*. Серия: Социология. 2023. Т. 23. № 1. С. 142–155.

Шиповалова, 2019 – *Шиповалова Л.В.* Распределенное познание и его границы в контексте публичной научной коммуникации // *Социология науки и технологий*. 2019. Т. 10. № 3. С. 56–71.

References

Aksenova, O.V. “Sub”ekt social’nogo dejstviya v sovremennom razvitii Rossii: agent, aktor, nikto” [The Entity of Social Action in the Modern Development of Russia: Agent, Actor, Nobody], *Vestnik Instituta sociologii* [Bulletin of the Institute of Sociology], 2020, vol. 11, no. 2, 2020, pp. 37–53. (In Russian)

Arutyunova, N.D. (ed.) “Ponjatie sud’by v kontekste raznyh kul’tur” [The Concept of Fate in the Context of Different Cultures], *Collection of articles. Russian Academy of Sciences, Scientific. Council on the History of World Culture, Probl. group “Logical. analysis of the language”, Institute of Linguistics*. Moscow: Nauka, 1994. (In Russian)

Bauman, S. *Tekuchaja sovremennost’* [Liquid Modernity]. Moscow: Peter, 2008. (Trans. into Russian)

Chubin, 1985 – Chubin, D.E. “Open Science and Closed Science: Tradeoffs in a Democracy”, *Science, Technology and Human Values*, 1985, vol. 10, no. 2, pp. 73–80.

Crothers, 2019 – Crothers, Ch. “Recent Writings on Robert K. Merton: A Listing and Some Observations”, *American Sociologist*, 2019, vol. 50, no. 1, pp. 121–135.



Dahler-Larsen, 1994 – Dahler-Larsen, P. “Corporate Culture and Morality: Durkheim-inspired Reflections on the Limits of Corporate Culture”, *Journal of Management Studies*, 1994, vol. 31, no. 1, pp. 1–18.

Gribankova, A.A. “Organizacionnaja kul'tura universitetskogo obrazovanija i ejo jevoljucija v XX veke” [The Organizational Culture of University Education and Its Evolution in the Twentieth Century], *Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Gumanitarnye i social'nye nauki* [Scientific Notes of the Orel State University. Series: Humanities and Social Sciences], 2011, vol. 42, no. 4, pp. 402–408. (In Russian)

Habermas, J., D.V. Sklyadnev (ed.) *Moral'noe soznanie i kommunikativnoe dejstvie* [Moral Consciousness and Communicative Action]. Saint Petersburg: Nauka, 2000. (Trans. into Russian)

Hampton, 2000 – Hampton, M.H. “Handmaid” or “Assailant”: *debating science and scripture in the culture of the lost cause* (Robert Lewis Dabney, Benjamin M. Palmer, John L. Girardeau, James Woodrow). Chapel Hill: UNC–Chapel Hill, 2000.

Kasavin, I.T. “Deliberatsiya i agregatsiya v nauchnoi kommunikatsii” [Deliberation and aggregation in the scientific communication], *The Digital Scholar: Philosopher's Lab*, 2019, vol. 2, no. 2, pp. 29–37. (In Russian)

Konnov, V.I. “Social'no-psihologicheskie osnovy nacional'noj nauchno-issledovatel'skoj kul'tury” [Socio-Psychological Foundations of National Scientific Research Culture], *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological Journal], 2014. vol. 35, no. 5, pp. 19–27. (In Russian)

Philippovsky, N. (ed.) *Kul'tura i priroda: Sbornik* [Culture and Nature: Collection]. Moscow: Znanie, 1989. (In Russian)

Malinovsky, B.K. “Functional Theory”, in: B.K. Malinovsky. *Nauchnaja teorija kul'tury* [Scientific Theory of Culture]. Moscow: Ob'edinjonnoe gumanitarnoe izdatel'stvo, 2005, pp. 35–54. (In Russian)

Min, 2022 – Min, B.W. “Theory of Corporate Culture in Germany: A Pragmatic Approach to the Ethical Design of Corporate Culture”, *Zeitschrift der Koreanisch-Deutschen Gesellschaft für Sozialwissenschaften*, 2022, vol. 32, no. 1, pp. 107–142.

Mirskaya, E.Z. “R.K. Merton i jetos klassicheskoj nauki” [Merton and the Ethos of Classical Science], *Filosofija nauki. Vyp. 11: Jetos nauki na rubezhe vekov* [Philosophy of Science. Issue 11: The ethos of Science at the turn of the Century], Moscow: IPh RAS, 2005, pp. 11–28. (In Russian)

Mudrova, E.B., Lepekhin, N.N., Pavlova E.G. “Subkul'tura i effektivnost' raboty podrazdeleniya universiteta” [Subculture and the Performance of the University Department], *Rossiiskij jekonomicheskij internet-zhurnal* [Russian Economic online magazine]. 2019, no. 2. [<https://www.e-rej.ru/Articles/2019/Mudrova.pdf>, accessed on 30.12.2024]. (In Russian)

Nevvazhay, I.D. “Problema regional'nykh ontologii v sovremennom estestvoznani” [The Problem of Regional Ontologies in Modern Natural Science], *Filosofija nauki* [Philosophy of Science], 2009, vol. 14, no. 1, pp. 131–143. (In Russian)

Oganesyan, S.O. *Kul'tura i priroda* [Culture and nature]. Yerevan: Hayastan, 1984. (In Russian)

Palevskaya, S.A., Bobrova, M.V. “Klassifikatsii tipov korporativnoi kul'tury organizatsii (istoricheskie aspekty)” [Classifications of the Types of Corporate Culture of the Organization (Historical Aspects)], *Bjulleten' Nacional'no go nauchno-issle-*



dovatel'skogo instituta obshhestvennogo zdorov'ja imeni N.A. Semashko [Bulletin of the N.A. Semashko National Research Institute of Public Health], 2019, no. 3–4, pp. 65–77. (In Russian)

Radcliffe-Brown, A.R. *Metod v social'noj antropologii* [Method in Social Anthropology]. Moscow: Kanon-press-C; Kuchkovo pole, 2001. (Trans. into Russian)

Savchenko, Shimanskaya, 2023 – Savchenko, I.A., Shimanskaya, O.K. “Science and Ideology in the Soviet Capital Discourse of Religious Studies: Dichotomous Analysis”, *Studies in East European Thought*, 2023, no. 4, pp. 4–24.

Sharkov, F.I., Gostenina, V.I., Loskutova, I.M., Sycheva, E.Yu. “Korporativnaya kul'tura organizatsii: upravlenie sotsial'nym kapitalom v usloviyakh vyzovov i riskov” [Corporate Culture of Organization: Social Capital Management under Challenges and Risks], *Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Serija: Sociologija* [Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Sociology], 2023, vol. 23, no. 1, pp. 142–155. (In Russian)

Shipovalova, L.V. “Raspredeleennoe poznanie i ego granicy v kontekste publichnoj nauchnoj kommunikacii” [Distributed Cognition and its Boundaries in the Context of Public Science Communication], *Sociologija nauki i tehnologij* [Sociology of Science and Technology], 2019, vol. 10, no. 3, pp. 56–71. (In Russian)

Sokirina, A.V. “Elementy korporativnoi kul'tury MVD Rossii” [The Elements of Corporate Culture, the Ministry of Internal Affairs of Russia], *Aktual'nye problemy aviacii i kosmonavтики* [Actual Problems of Aviation and Cosmonautics], 2019, no. 3, pp. 795–798. (In Russian)

Unylova, A.V. “Sovremennaya model' rossiiskoi korporativnoi kul'tury bankovskoi deyatel'nosti” [Modern Model of the Russian Corporate Culture of Banking Activity], *Gumanitarnye, social'no-jekonomicheskie i obshhestvennye nauki* [Humanities, Socio-Economic and Social Sciences], 2014, vol. 12, no. 1, pp. 115–118. (In Russian)

Varga, 2001 – Varga, I. “To Live with Ambivalence, or Aren't We All Barbarians? A Response to Aziz Al-Azmeh”, *International Sociology*, 2001, vol. 16, no. 1, pp. 95–114.

Yvon, 2007 – Yvon, F. “Professional Culture in the Light of Cultural-Historical Psychology”, *Lomonosov Psychology Journal*, 2007, no. 4, pp. 84–91.