

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА

На правах рукописи

Безгодов Дмитрий Николаевич

**Университетская организационная культура:
социально-философский анализ**

5.7.7. Социальная и политическая философия

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата философских наук

Москва – 2025

Диссертация выполнена на кафедре философии образования философского факультета ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова»

Научный руководитель: **Брызгалина Елена Владимировна,**
кандидат философских наук, доцент

Официальные оппоненты: **Ивахненко Евгений Николаевич,**
доктор философских наук, профессор,
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова»,
философский факультет, кафедра философии гуманитарных факультетов, профессор;

Храпов Сергей Александрович,
доктор философских наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»,
факультет истории и социальных коммуникаций, кафедра философии, культурологии и социологии, профессор;

Земцов Дмитрий Игоревич,
кандидат философских наук (б/звания),
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», проректор.

Защита диссертации состоится «22» октября 2025 г. в 15:00 на заседании диссертационного совета МГУ.057.1 Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по адресу: 119234, г. Москва, Ломоносовский проспект, д. 27, корп. 4 (учебно-научный корпус «Шуваловский»), философский факультет, аудитория А-518 (Зал заседаний Ученого совета факультета).

E-mail: diss@philos.msu.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в отделе диссертаций Научной библиотеки МГУ имени М.В. Ломоносова (Ломоносовский просп., д. 27) и на портале: <https://dissovet.msu.ru/dissertation/3505>.

Автореферат разослан «___» _____ 2025 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат философских наук, доцент

Е.В. Брызгалина

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Актуальность социально-философской рефлексии в современном мире возрастает прямо пропорционально экспоненциальному росту общего массива знаний и его все более глубокой предметно-профессиональной и социально-функциональной рубрикации. В частности, за несколько последних десятилетий в науке и управленческой практике накоплен огромный объем знаний, отнесённых к рубрике «теория организационной культуры». При этом эксплицируемые комплексы знаний о феномене организационной культуры в монографиях и научных статьях, будучи исключительно разнородными в отношении научно-дисциплинарного происхождения (психология личности, социальная психология, социология, культурология, сравнительная лингвистика, маркетинг, менеджмент и др.), не обладают необходимым для научной теории концептуальным и системным единством.

В отношении перспектив развития социально-философского знания представляется актуальной теоретическая разработка отдельных уровней и разделов системной теории общества, в частности создание социально-философских моделей компонентного уровня социальной системы¹. Обосновываемая в настоящем исследовании социально-философская модель университетской организационной культуры представляет собой модель одного из типов самостоятельных социальных групп, а именно – организаций, рассмотренных при этом как сфера конкретного пересечения духовной и организационной подсистем общества. Результаты диссертационного исследования вносят вклад в решение одной из наиболее актуальных проблем социальной философии: определения способов усвоения и функционирования ценностных феноменов в пределах социальных систем разного уровня.

¹ Момджян К.Х. Введение в социальную философию: Учеб. пособие. М.: Высш. шк.; КД «Университет», 1997. 448 с.; Момджян К.Х. Социальная философия: деятельностный подход к анализу человека, общества и истории. М.: МГУ имени М.В. Ломоносова, 2013.

В предлагаемом исследовании понятие «университет» используется как эквивалентное понятию «высшее учебное заведение» («высшая школа») и определяется как учебное заведение, в котором осуществляется освоение личностью профессиональных компетенций и жизненного опыта на основе высших достижений науки и культуры и вообще той социальной системы, которая является предельным конкретно достижимым социальным контекстом для данного учебного заведения.

Организационная культура как действующая и развивающаяся функциональная система непосредственно примыкает к двум сферам общественной жизни в целом или к двум типам совместной деятельности людей: организационной и духовной деятельности. Таким образом, содержание феномена организационной культуры, будучи непосредственно задано макроуровневыми условиями социальной системы, нуждается в социально-философской концептуализации для адекватной тематизации в пределах любых конкретно-научных исследовательских проектов.

Значимость социально-философских определений основных категорий организационной культуры делается явственной не только в ходе моделирования организационной культуры, но также и в процессе внедрения построенных моделей и управления ими в практике организационного управления. В такой практической ситуации социальная философия становится «языком междисциплинарного общения» для сообщества специалистов и экспертов, обеспечивающих эффективное управление организационной культурой.

В отличие от организационной культуры феномен образования, а тем более феномен университетского образования, не обделен вниманием философов. Показательным симптомом роста актуальности философских исследований и философского знания об образовании в современном мире является нарастающий процесс «институционализации философии образования как важнейшего направления предметного поля философии»².

² Брызгалина Е.В., Курбанов А.Р., Сунгатулина Е.К. Институционализация философии образования в пространстве философской мысли XXI века // Вестник Московского университета. Серия 7: Философия. 2012. № 1. С. 41–60.

В двадцатом веке рост актуальности философских исследований и философского знания об образовании приводит к появлению самостоятельной философской дисциплины – философии образования. Однако при всем тематическом богатстве философии образования феномен университетской организационной культуры не стал предметом ее существенного внимания. Можно утверждать, что содержательное богатство университетской организационной культуры как предмета исследования растворяется в миссиологическом аспекте философского интереса к феномену университетского деятельности³. Социально-философская модель университетской организационной культуры позволяет конкретизировать понятие миссии университета знанием специфических внутриуниверситетских средовых источников ее реализации, таких как доминантно-установочный, ценностный, коммуникативный и символичный уровни организационной культуры.

Феномен миссии, в свою очередь, представляет собой аксиологическое ядро организационной культуры и организации как системного целого. Таким образом, объективная потребность социально-философской концептуализации феномена организационной культуры находит дополнительную исторически сложившуюся предпосылку в виде традиции философского осмысления феномена образования с акцентом на феномене миссии университетского образования.

Степень разработанности темы исследования

Философская концептуализация университетского образования акцентируется прежде всего на проблеме глобальных социальных функций университета: в течение последних двух столетий в рамках социальной

³ Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. М. 1998 г. 521 с. Захаров И.В., Ляхович Е.С. Миссия университетов в европейской культуре. М.: Фонд «Новое тысячелетие», 1994. 240 с.; Садовничий В.А., Белокуров В.В., Сушко В.Г., Шикин Е.В. Университетское образование: приглашение к размышлению. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. 352 с.; Цхадая Н.Д., Безгодов Д.Н., Беляева О.И. Миссиотропная аксиология университета // Высшее образование в России. 2021. № 7. С. 60-71;

философии сложилась исследовательская традиция, которую можно было назвать миссиологией университета.

Имплицитно видение миссии университета присутствует уже в «Государстве» Платона. Модель классического университета выкристаллизовывается только к началу XIX века. Ее создание связывают с именем немецкого ученого и создателя Берлинского университета Вильгельма фон Гумбольдта, который был первым, кто посчитал необходимым соединить научно-исследовательскую и образовательную деятельность в единый университетский научно-образовательный процесс, дополнив его также просветительской миссией.

Первую классическую версию либеральной модели университетского образования предложил английский религиозный деятель, философ, ректор Дублинского университета Джон Ньюмен. Американский социальный философ Торстейн Веблен выступает критиком либеральной модели университетского образования и в этом смысле – модели классического образования в целом. Главным практическим обстоятельством, извращающим существование классического образования, по Веблену, является объективный статусный интерес «праздного класса».

Ключевыми ориентирами аналитики университета, предложенной испанским философом Хосе Ортега-и-Гассетом, стали понятия «культура» и «современность». Он является категорическим противником утилитарной модели университета. При всех различиях в трактовках миссии университета философы двадцатого века, посвятившие этой теме свои исследования, видят в университете институциональное средство общенационального (например, Мартин Хайдеггер) или глобального (например, Карл Ясперс) масштаба, системный инструмент консолидации, мобилизации, модернизации, долгосрочного развития и обеспечения стабильности больших социальных систем. Обеспечение этой функции связывается ими с качеством подготовки элиты и эффективностью культурно-информационного взаимодействия элиты с массами.

Диалектика элитарности и эгалитарности университетского образования находит выражение, в частности, в книге немецкого философа Карла Ясперса «Идея университета». По Ясперсу, миссия университета состоит в коммуникативной организации процесса постижения истины. Близкую Ясперсу концепцию образования развивает один из создателей философской антропологии Макс Шелер. Шелер обосновывает необходимость достижения в обществе гармонии трех типов знания: трудового, образовательного и спасительного.

Немецкий философ и социолог Макс Вебер в отношении научно-образовательной деятельности, в соответствии с провозглашаемым им принципом «интеллектуальной честности», настаивал на строжайшем различии фактического и ценностного содержания реальности. Университет, по Веберу, призван заниматься научными исследованиями и обучать молодежь профессиям на основе максимально современного научного знания.

С точки зрения немецкого философа и социолога Карла Мангейма, образование является такой социальной подсистемой, которая может уберечь общество от деструктивных проявлений утопического сознания и обеспечить постоянную позитивную корректировку идеологии в общественном сознании. Идею непрерывного образования К. Мангейм отчасти заимствует у американского теоретика и практика управления образованием Роберта Хатчинса, который видит миссию университета в содействии практической реализации некоей идеальной государственной идеологии. Последовательным оппонентом Роберта Хатчинса и критиком либеральной модели образования был американский философ- прагматист Джон Дьюи. Миссия университета, по Дьюи, – это подготовка профессионалов, вооруженных современным технологическим знанием и способных эффективно преобразовывать реальность в интересах человека. Социальный философ, футуролог Дэниел Белл создает свою версию либеральной модели университета, которую можно было бы назвать меритократической. Университеты, как основные центры производства и трансляции знания, получают у него статус станций общественного развития.

Тенденция придания максимального макросоциального значения университету присутствует в концепции Кларка Керра с его моделью мультиверситета, перерастающего в Идеополис.

Канадский философ Билл Ридингс в книге «Университет в руинах» формулирует оппозицию двух концептуальных моделей университета, содержание которой коренится в традиционном противопоставлении европейской культурно-гуманистической модели университета и американской, предпринимательской модели. Ридингс в своем анализе сближает Ньюменовскую и Гумбольдтовскую модели как равно противоположные, по его мнению, захватывающей лидерство в современном мире модели университета «совершенства». Кульминацией утилитарной тенденции в понимании миссии университета в современных условиях можно считать концепцию предпринимательского университета Бертона Кларка. Напротив, концепция экологического университета Роберта Барнетта видится способом актуализации гуманистического начала университетских традиций в современном мире.

Английский социальный философ и социолог Стивен Фуллер обнаруживает существенные противоречия в самом опыте реализации классической миссии университета в мире, глобализирующемся в соответствии с капиталистической моделью экономики. Понятие «социальный капитал» фактически приучает общественное сознание воспринимать знание в качестве объекта «приватизации», что в пределе грозит полным отрывом знания от науки.

Отечественная традиция философского осмысления проблем образования начинает складываться в девятнадцатом веке. В числе ее представителей исследователи приводят имена И.В. Киреевского, А.С. Хомякова, П.Я. Чаадаева, А.И. Герцена, П.Д. Юркевича, В.С. Соловьева, С.П. Шевырева, Л.Н. Толстого, В.В. Розанова, С.Н. Трубецкого, Е.Н. Трубецкого. Разумеется, список может быть дополнен. Вместе с тем нельзя не отметить, что обсуждение проблем образования в работах названных мыслителей не всегда ведется в режиме философской аналитики и почти всегда поставлено в связь с широким контекстом споров об определении путей развития России. Общеизвестно,

например, концептуальное значение статьи И.В. Киреевского «О характере просвещения Европы и его отношении к просвещению России» в спорах западников и славянофилов о цивилизационном самоопределении страны. Ректор Московского университета С.Н. Трубецкой немало публицистических работ посвятил обоснованию положительного социального значения университетской автономии, необходимости ее для полноценного исполнения миссии университетов.

Русский неокантианец С.И. Гессен в контексте своей философско-педагогической теории, утверждающей научное качество любого истинного образования, рассматривает университетское образование как высшую ступень научного образования. Среди наиболее известных отечественных исследователей феномена университета особо следует отметить П.А. Сорокина: в его теории общества университеты как компонент образовательной подсистемы общества выполняют функцию социального лифта и сопряженную с ней функцию одного из ключевых селективных механизмов социальной стратификации.

Советский философ первой половины двадцатого века М.М. Рубинштейн посвятил университетскому вопросу ряд работ, в которых акцентировал воспитательную миссию университета – воспитание цельной гармоничной личности. Обобщение опыта организации российского университетского образования в период перехода страны от социалистической к капиталистической модели социально-экономического развития представлено в работах ректора МГУ В.А. Садовниченко. Значительный вклад в прояснение аксиологических аспектов трансформации российского университетского образования внес декан философского факультета МГУ имени М.В. Ломоносова В.В. Миронов. В публикациях Е.В. Кудряшовой и С.Э. Сорокина рассматриваются различные аспекты концепции третьей миссии университета, раскрывающей особую роль университетов в комплексном развитии регионов. Многоаспектность социальной миссии университетов раскрывается в серии статей Т.В. Сохраняевой. Немало публикаций посвящено отдельным аспектам

темы университетской организационной культуры. В статьях О.И. Беляевой, например, рассматриваются специфические вопросы донесения университетских ценностей целевым аудиториям посредством пиар-текстов и символической составляющей университетской организационной культуры. О.И. Даниленко и М.А. Перминова анализируют определяющее значение организационной культуры вуза в отношении характеристик этикетного поведения персонала и контингента. В статье В.А. Пушных, Н.С. Гулиус и Е.Ю. Яткиной вузовская организационная культура рассматривается как ресурс эффективности при реализации крупных общеуниверситетских задач. С.П. Башкиров и Я.Ю. Васильев исследуют воспитательные аспекты трудовой деятельности в контексте организационной культуры вуза. В серии статей Н.Д. Цхадая аксиологическое ядро университетской организационно культуры рассматривается как стратегический ресурс управления вузом.

Для темы исследования принципиальное значение имеет тот факт, что классические философские концепции университета созданы до появления теории организационной культуры, а философские исследования феномена университета последних лет, как правило, не обращаются к интерпретативным ресурсам теории организационной культуры. Отчасти это объясняется устоявшимся восприятием организационной культуры как преимущественно рыночного инструмента достижения конкурентных преимуществ для классических бизнес-организаций, к каковым трудно отнести университеты, несмотря на разнообразие моделей университета, включая предпринимательскую, в соответствии с которой организационная культура трактуется прежде всего как эффективный инструмент трансформации университетов в новое предпринимательское качество.

Цель и задачи исследования

Целью диссертационного исследования является выдвижение и обоснование социально-философской модели университетской организационной культуры.

Достижение цели потребует решения ряда задач:

- 1) Идентификации проблемных положений классической трехуровневой модели организационной культуры Эдгара Шейна в контексте различения миссиотропных и немиссиотропных организаций и идентификации университетов в качестве миссиотропных организаций;
- 2) развернутого определения условий реализации миссии университета: системного, эпистемного, когнитивного, мотивационного условия;
- 3) концептуализации установочно-доминантного уровня университетской организационной культуры;
- 4) концептуализации ценностного уровня университетской организационной культуры и обоснования ценности служения научной истине в качестве содержания университетской ценностной доминанты;
- 5) концептуализации коммуникативного уровня университетской организационной культуры и обоснования приоритетного значения диалогических коммуникаций в контексте различения инструментальных, манипулятивных и диалогических коммуникаций;
- 6) концептуализации символьного уровня университетской организационной культуры и обоснования приоритетного значения одной из функций символьного уровня – формирования диалогического пространства в средовой составляющей системного целого университета.

Объект исследования

Объектом диссертационного исследования является университет как организационная форма совместной деятельности людей в рамках компонентного уровня самодеятельных социальных систем.

Предмет исследования

Предметом диссертационного исследования является университетская организационная культура как способ функционирования и развития средовой составляющей университета как системного целого.

Научная новизна исследования

Научная новизна исследования состоит в достижении основной цели исследования: выдвижения и обоснования социально-философской модели

университетской организационной культуры как социального феномена, представляющую собой основной результат исследования – четырехуровневую модель университетской организационной культуры.

В ходе решения задач, определенных логикой достижения основной цели исследования, получены результаты, также обладающие признаками научной новизны.

В частности, проведено различие и предложены дефиниции миссиотропных, немиссиотропных и псевдомиссиотропных организаций. Обоснована идентификация университетов в качестве миссиотропных организации.

Предложено различие целевого и ценностного статуса знания как предмета основной научно-образовательной деятельности университетов.

Проведено различие структурной и средовой составляющей системного целого университета как основы для коммуникативно-ценностного поддержания и развития системного целого университета.

В качестве одного из инструментов экспликации ценностного содержания университетской организационной культуры обоснована типология основных мотивов деятельности на основе различения параметров личностного и природного бытийных начал человека (фундаментальная мотивационная матрица).

На основе принципиальных положений и категориального аппарата теории установки в версии Д.Н. Узнадзе и теории доминанты А.А. Ухтомского представлено аналитическое описание функций и механизма функционирования установочно-доминантного уровня университетской организационной культуры.

На основе специальной интерпретации теории высших социальных ценностей С.Л. Франка обоснована триада высших ценностей университетской организационной культуры: служение истине, уважение к личности, любовь к Родине.

Обосновано выделение самостоятельного коммуникативного уровня организационной культуры: на основе аналитического различения инструментальной, манипулятивной и диалогической коммуникации обосновано преимущественное значение диалогической коммуникации для поддержания и развития благоприятной университетской организационной культуры.

Раскрыта функциональная многомерность феномена символа в контексте университетской организационной культуры на основе аналитической декомпозиции основного семантического треугольника.

Теоретическая и практическая значимость исследования

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы для дальнейшего развития, детализации теории социальных систем, прежде всего для решения различных задач, связанных с теоретическим описанием духовной и организационной подсистем общества, а также для теоретического описания механизмов функционирования и логики изменения компонентного уровня социальных систем.

Объяснительные модели, полученные в ходе диссертационного исследования, могут быть использованы для теоретического установления и описания взаимосвязи структурно-функциональной основы и ценностных ориентиров не только в деятельности организаций, самодеятельных групп, относящихся к компонентному уровню социальных систем, но и в функционировании социальных систем любого уровня, а также для определения способов усвоения и функционирования ценностных феноменов в пределах социальных систем.

Категориальный аппарат, разработанный для модели университетской организационной культуры, может быть использован в проведении дальнейших исследований по проблемам управления социальными системами, понимания мотивации деятельности, развития общей теории коммуникации, взаимосвязи эпистемологического и аксиологического аспектов феномена знания.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит прежде всего в разработке оригинальной четырехуровневой модели университетской организационной культуры, которая может быть использована в практике вузовского управления. Опыт внедрения четырехуровневой модели университетской организационной культуры описан и представлен автором в ряде публикаций. На основе четырехуровневой модели автором разработан также оригинальный инструментарий диагностики университетской организационной культуры: «ценностно-компетентностный параллелепипед». Также разработан специальный метод достижения совместимости содержания и стиля университетской организационной культуры с организационной культурой предприятий-работодателей – адаптационный модуль четырехуровневой университетской организационной культуры.

Методология исследования

Теоретико-методологическую основу исследования составляют прежде всего принципы системного и деятельностного подхода в социальной философии. При этом в процессе концептуализации университетской организационной культуры автор прибегает к отдельным теоретическим положениям социальной психологии (теория установки Д.Н. Узнадзе и теория доминанты А.А. Ухтомского), социальной философии русского интуитивизма (аналитика высших социальных ценностей С.Л. Франка и аксиологические исследования Н.О. Лосского), социально-философских теорий коммуникации (теории коммуникативного действия Юргена Хабермаса, теории коммуникативного сообщества К.-О. Апеля), философии диалога в версии М.М. Бахтина, фундаментальных философских исследований в области символической культуры (прежде всего теория символа А.Ф. Лосева). Также автор апеллирует к ряду фундаментальных положений философии персонализма и православной антропологии (прежде всего модель различения личностного и природного бытийного начала человека в работах В.Н. Лосского и С.С. Хоружего).

Проблема корректной интеграции отдельных положений различных и зачастую конкурирующих теоретических источников решается посредством достижения «философского консенсуса» и «ясной идентификации альтернатив». В качестве теоретико-методологического образца для достижения заявленного результата принимается опыт конструктивного сопоставления и аргументированной рецепции в состав единой теоретической модели отдельных положений социально-философских теорий К. Маркса, П.А. Сорокина, М. Вебера, Т. Парсонса и С.Л. Франка в социально-философских исследованиях К.Х. Момджяна.

Общей методологией исследования является метод категориального анализа, распадающийся на две стратегические линии: линию формально-логической аргументации и линию рефлексивного анализа. В ходе исследования аксиологической составляющей университетской организационной культуры автор опирается на методологические принципы и прибегает к использованию отдельных приемов русского интуитивизма, который позволяет сочетать методологические приемы диалектики, феноменологии, герменевтики, философской антропологии, системного подхода.

Поскольку феномен организационной культуры в рамках субстанциального подхода к познанию и описанию социальных систем следует отнести к уровню функциональных систем и компонентов, то социально-философский анализ этого феномена может отвлекаться от «лобового столкновения» между материалистическим и идеалистическим подходами. В работе не рассматривается онтологический статус сознания⁴.

⁴ Аргументируя возможность такого «эпохе», автор солидаризируется с позицией К.Х. Момджяна. «Акцент на праксеологических функциях сознания отличает социальную философию от других форм философской рефлексии, в частности от когнитивистики и, главное, от общефилософской теории, которая рассматривает онтологический статус сознания... Социальная философия может (до известной степени) отвлекаться от этой проблематики, используя общенаучное правило, согласно которому анализ функций, понятых как «соответствие между бытием объекта и его назначением» (Э. Дюркгейм), не совпадает с анализом субстратного обеспечения этих функций». Момджян К.Х. Социально-философский анализ феномена свободной воли // Вопросы философии. 2017. № 9. С. 68–81.

Положения, выносимые на защиту

1. Университеты представляют собой в высшей степени миссиотропные организации. Четырехуровневая модель организационной культуры, включающая в себя установочно-доминантный, ценностный, коммуникативный и символичный уровни и являющаяся авторской модификацией классической трехуровневой модели организационной культуры Эдгара Шейна, логически и практически наиболее релевантна миссии университета.
2. Фундаментальными условиями реализации миссии университета являются эпистемное, системное, когнитивное и мотивационное условия, содержание которых раскрывается различением соответственно: целевой и ценностной модификации знания; структурной и средовой составляющих системного целого университета; обыденной, научной, философской, художественной и религиозной парадигмальных установок мышления; духовного, морального, экономического и правового фундаментальных типов мотивации человеческой деятельности.
3. Концептуализация первого, глубинного уровня университетской культуры посредством понятий «установки» и «доминанты» позволяет оптимально сформулировать и решить ключевую управленческую задачу: задачу формирования ценностной доминанты организации.
4. Основное ценностное содержание миссии университета составляет триада высших университетских ценностей: служение истине, достоинство личности и любовь к Родине. Ценность служения научной истине является высшей интегральной ценностью университетской организационной культуры, являясь тем самым содержанием университетской ценностной доминанты.
5. В отношении организационной практики необходимо различать инструментальные, манипулятивные и диалогические коммуникации. Диалогические коммуникации являются эталонным типом коммуникации в контексте университетской организационной культуры.

6. Важнейшей социальной функцией символического уровня университетской организационной культуры является функция формирования диалогического пространства в средовой составляющей системного целого университета.

Степень достоверности и апробация результатов исследования

Достоверность положений, выносимых на защиту, обоснована в тексте диссертационного исследования посредством методов формально-логической аргументации и рефлексивного анализа.

Диссертация прошла обсуждение на кафедре философии образования философского факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и получила положительное заключение.

Апробация результатов исследования осуществлена посредством представления их научной общественности в научных публикациях и обсуждения на научных конференциях. По теме диссертации соискателем опубликованы 37 научных работ общим объемом 23 п.л., из них 13 статей общим объемом 8,75 п.л. – в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по научной специальности 5.7.7 Социальная и политическая философия (индексируемых в ядре Российского индекса научного цитирования «eLibrary Science Index»). Основные положения диссертационного исследования представлены автором в докладах на научных конференциях:

- «Духовно-нравственное преобразование экономики», Межвузовская научно-практическая конференция, г. Сыктывкар, 2024 г., Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера ФИЦ «Коми научный центр Уральского отделения РАН»;
- «Управление устойчивым развитием топливно-энергетического комплекса». III Всероссийская научно-практическая конференция, г. Ухта, 2023 г. (Безгодов Д.Н., Башкиров С.П., Крестовских Т.С. Текст доклада: «Труд и роскошь в контексте идеологии устойчивого развития»);
- «Управление устойчивым развитием топливно-энергетического комплекса». II Всероссийская научно-практическая конференция, г. Ухта,

2022 г. (Безгодов Д.Н., Башкиров С.П., Крестовских Т.С. Текст доклада: «Устойчивое развитие как общественный идеал: коммуникативно-типологический аспект»);

- «Управление устойчивым развитием топливно-энергетического комплекса». I Всероссийская научно-практическая конференция, г. Ухта, 2021 г. (Безгодов Д.Н. Текст доклада: «Фундаментальная мотивационная матрица и «диалектика» корпоративной социальной ответственности»);
- «Коммуникации. Общество. Духовность». XXI Международная научно-практическая конференция, г. Ухта, 2021 г. (Безгодов Д.Н., Богачик П.Н. Текст доклада: «Безопасность и свобода: основное философское противоречие социального идеала комплексной безопасности»);
- «Политические, экономические и социокультурные аспекты регионального управления на Европейском Севере». XIV Всероссийская научная конференция (с международным участием), г. Сыктывкар, 2021 г. (Безгодов Д.Н., Крестовских Т.С., Башкиров С.П. Текст доклада: «Фундаментальная мотивационная матрица в реализации третьей миссии университетов на европейском севере России»);
- «Коммуникации. Общество. Духовность». XIX Международная научно-практическая конференция, г. Ухта, 2019 г. (Безгодов Д.Н. Текст доклада: «Практическое значение интуиции в становлении этики и аксиологии С. Л. Франка»);
- «Коммуникации. Общество. Духовность». XVIII Международная научно-практическая конференция, г. Ухта, 2018 г. (Безгодов Д.Н. Текст доклада: «Опыт концептуализации и социально-терапевтической интерпретации практической философии»);
- «Формирование межэтнического согласия, построения толерантных отношений в молодежной среде в условиях многонационального общества и профилактики этнического экстремизма». Межвузовская научно-практическая конференция, г. Сыктывкар, 2012 г. (Безгодов Д.Н. Текст

доклада: «Патриотизм как стратегический ресурс для обеспечения межэтнического согласия»);

- «Управление качеством образовательного процесса в условиях модернизации российского образования». Всероссийская научно-методическая конференция, г. Ухта, 2008 г. (Безгодов Д.Н. Текст доклада: «Дистинкция качества в широком и узком смысле как первостепенный принцип вузовской культуры качества»).

В рамках административно-управленческой деятельности автором разработаны и частично внедрены в практику управления в Ухтинском государственном техническом университете:

- оригинальный инструментарий диагностики университетской организационной культуры: ценностно-компетентностный параллелепипед⁵;
- специальный метод достижения совместимости содержания и стиля университетской организационной культуры с организационной культурой предприятий-работодателей – адаптационный модуль четырехуровневой университетской организационной культуры⁶;
- социально-коммуникативный просветительский проект «Цивилизация Россия»⁷.

⁵ Безгодов Д.Н. К разработке технологии обследования и корректировки образовательной среды вуза на основе компетентностного подхода. Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 86–94.

⁶ Безгодов Д.Н. Профильный адаптационный модуль организационной культуры университета. Высшее образование в России. 2015. № 12. С. 118–124.

⁷ Безгодов Д.Н. «Цивилизация Россия»: опыт проектного подхода в патриотическом воспитании молодёжи. Высшее образование в России. 2014. № 10. С. 87–92; Безгодов Д.Н. Гуманитарный проект УГТУ: созвездие умных клубов. Высшее образование в России. 2009. № 8. С. 79–83; Безгодов Д. Н. Университет в игровой модели муниципальной молодежной политики. Высшее образование в России. 2012. № 4. С. 61–66.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Структура работы включает введение, три главы, заключение и список литературы. Выбор структуры обусловлен необходимостью достижения цели и решения задач исследования.

Во введении обоснована актуальность и степень научной разработанности темы, сформулированы цель и задачи, объект и предмет исследования, описана методология, обоснованы научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования, сформулированы основные положения, выносимые на защиту, указана степень достоверности и апробация результатов.

Первая глава диссертации «Концептуальные основания четырехуровневой модели университетской организационной культуры» посвящена раскрытию миссиотропной сущности университета и фундаментальных условий реализации миссиотропной сущности университета в университетском научно-образовательном процессе.

В первом параграфе «Университет как миссиотропная организация и четырехуровневая модель университетской организационной культуры» обосновывается различие миссиотропных, немиссиотропных и псевдомиссиотропных организаций. Обосновывается необходимо миссиотропный характер университета как разновидности таких организаций, социальная значимость основной деятельности которых существенно превосходит значимость этой же деятельности для самой организации, а также для удовлетворения индивидуализированных интересов персонала. Вводится различие целевого и ценностного статусов знания как ключевого атрибута, определяющего миссиотропный характер основной университетской деятельности. В контексте типологии социального действия Макса Вебера обосновывается необходимость идентификации, исследования и практического учета проявлений организационной культуры в процессе осуществления миссии университета. Выдвигается тезис о наибольшей релевантности природе университетской деятельности четырехуровневой модели организационной

культуры и предлагается ее принципиальное структурно-функциональное описание.

Во втором параграфе «Фундаментальные условия реализации миссиотропного потенциала университетской организационной культуры» способ функционирования университетской организационной культуры рассматривается как сущностно обусловленный комплексом фундаментальных факторов: системных, эпистемных, когнитивных и мотивационных. Системный аспект функционирования университетской организационной культуры раскрывается через различение структурной и средовой составляющих системного целого университета. Эпистемный аспект раскрывается через различение целевой и ценностной модификаций знания в университетском научно-образовательном процессе. Когнитивный аспект раскрывается как процесс раскрытия потенциала парадигмальных установок мышления в университетском образовании – обыденной, научной, философской, художественной, религиозной – при доминирующей роли научной установки мышления. Мотивационный аспект раскрывается в соответствии с логикой фундаментальной—мотивационной матрицы, включающей духовный, моральный, экономический и правовой типы мотивации. Раскрывается особое значение организационной культуры университета в процессе накопления и реализации потенциала ценностной модификации знания, парадигмальных установок мышления и духовного типа мотивации деятельности.

Вторая глава диссертации «Социально-философский анализ установочно-доминантного и ценностного уровней университетской организационной культуры» посвящена концептуализации установочно-доминантного и ценностного уровней организационной культуры университета и раскрытию их содержания на основе теории установки Д.Н. Узнадзе, теории доминанты А.А. Ухтомского и теории высших социальных ценностей С.Л. Франка.

В первом параграфе «Установочно-доминантный уровень университетской организационной культуры» обосновывается семантическое преимущество понятия установки в отношении концептуализации первого

уровня организационной культуры в сопоставлении с понятием «базовые представления», лежащим в основе описания аналогичного уровня организационной культуры в классической трехуровневой модели Эдгара Шейна. Содержание понятия «социальная установка» раскрывается в соответствии с основными положениями теории установки Д.Н. Узнадзе. Идентифицируется ключевая проблема использования феномена установки в практике организационного управления, заключающаяся в моральной предосудительности манипулятивных технологий в сочетании с чрезвычайно большим объемом запаса установок персонала организации и их потенциально значимых взаимовлияний.

Раскрывается содержание и функциональный потенциал феномена доминанты как инструмента разрешения ключевой проблемы использования установки в практике организационного управления. Содержание понятия «доминанта» раскрывается в соответствии с основными положениями теории доминанты А.А. Ухтомского. Акцентируются два ключевых свойства феномена доминанты – способность к мобилизации энергетического потенциала системы и способность к повышению энергоэффективности системы, – обуславливающих эффективное выполнение ею интегративной функции в отношении университетской организационной культуры.

Во втором параграфе «Ценностный уровень университетской организационной культуры» раскрывается содержание и функциональное значение ценностного уровня университетской организационной культуры. Показано, как ценности обеспечивают содержательное определение доминанты университета и мотивируют выбор траекторий достижения целей его персоналом. Проводится различение декларируемых ценностей (систематически публично выражаемых руководством организации для ее целевых аудиторий), ценностных ориентаций (ценностей, лично принятых целевыми аудиториями) и ценностных ориентиров (ценностей, на которые демонстративно ориентируются целевые аудитории, не принимая их при этом в качестве ценностных ориентиров).

Посредством экспликации логики обоснования С.Л. Франком ценностей служения, свободы и солидарности в качестве «основных начал общественной жизни» обосновывается целесообразность использования теории высших социальных ценностей С.Л. Франка, как раздела его социальной философии, в качестве базовой теории моделирования ценностного уровня университетской организационной культуры. Осуществляется рефлексивный анализ ценностей свободы, солидарности и служения. Определяются логические тупики интерпретации свободы как независимости и возможности выбора. Обосновывается экзистенциальная необходимость сопряжения ценностей свободы и солидарности. Показана логическая необходимость их соотнесения с ценностью служения. Осуществляется интерпретация выделенных Франком высших социальных ценностей в отношении университетской организационной культуры в качестве триединого ценностного ориентира: достоинство личности, любовь к Родине, служение научной истине. Обосновывается операциональный критерий университетской организационной культуры – установка на доказательность.

Третья глава диссертации «Социально-философский анализ коммуникативного и символического уровней университетской организационной культуры» посвящена обоснованию выделения коммуникативного и символического уровней организационной культуры и раскрытию их содержания на основе теории диалога М.М. Бахтина, теории коммуникативного действия Ю. Хабермаса, теории коммуникативного сообщества К.-О. Апеля, понятия экзистенциальной объективации В. Франкла, теории символа А.Ф. Лосева и семантической теории понятия Г. Фреге.

В первом параграфе «Коммуникативный уровень университетской организационной культуры» в контексте теории коммуникативного действия Ю. Хабермаса обосновывается различие инструментальных, диалогических и манипулятивных коммуникаций. В контексте теории коммуникативного сообщества К.-О. Апеля обосновывается преимущественное значение диалогических коммуникаций в функционировании коммуникативного уровня

университетской организационной культуры. На основе философии диалога М.М. Бахтина раскрывается содержание принципов диалогической коммуникации: различие личностного и природного бытийных начал человека, способность личности к рефлексивному анализу, взаимооткровение личностей в ситуации диалога, мировоззренческое значение предмета диалогической коммуникации.

Обосновывается авторское определение понятия экзистенциальной объективации на основе теории логотерапии В. Франкла. Потенциал культивирования экзистенциальной объективации в контексте коммуникативного уровня университетской организационной культуры раскрывается как процесс становления доказательного дискурса при осуществлении коммуникативных практик в средовой составляющей университета как системного целого. На основе теории коммуникативного (аргументационного) сообщества К.-О. Апеля обосновывается ценностно-целевое значение феноменов аргументации и аргументационного сообщества в отношении диалогической коммуникации в пространстве университетской организационной культуры.

Во втором параграфе «Символьный уровень университетской организационной культуры» раскрывается содержание семиотической динамики университетской организационной культуры как трансформации элементов артефактного содержания организационной культуры в символы организации. Для выявления и обоснования логики преобразования артефактов в символы вводится специальный аналитический инструмент – «протоартефактная матрица».

Раскрывается содержание и обосновывается ключевое значение особой функции символов в отношении поддержания условий диалогической коммуникации: способствование достижению состояния благоговения перед ценностями организации. На основе теории символов А.Ф. Лосева раскрывается логика функционирования символов в университетской организационной культуре и функциональное богатство феномена символа.

На основе семантической модели понятия Г. Фреге предлагается авторская интерпретация логики трансформации семантического треугольника в семантический тетраэдр (указанием на принципиально не регистрируемый вид объемов всех трех элементов семантического треугольника – имени, референта, концепта – обосновывается логическая необходимость четвертого элемента), в контексте которой раскрывается значение символа как особого знака, выражающего идеальное содержание и абсолютное значение ценностей. Раскрывается содержание феномена концептуальной метафоры и обосновывается ее значение как рефлексивно-аналитического средства трансформации тривиальных знаков и артефактов в символы системного целого организации и средства обеспечения взаимосвязи коммуникативного и символического уровней университетской организационной культуры.

В заключении подводятся итоги диссертационного исследования, формулируется основной вывод о том, что системное социально-философское обоснование четырехуровневой модели университетской организационной культуры раскрывает сущность университета как миссиотропной коммуникативно воспроизводящейся организации, обеспечивающей личности возможность понимающего освоения парадигмальных установок мышления и определенных профессиональных компетенций в связи с пониманием ценностной модификации знания.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного диссертационного исследования осуществлена социально-философская концептуализация феномена организационной культуры, а также построена и аналитически обоснована социально-философская четырехуровневая модель университетской организационной культуры. Четырехуровневую модель можно рассматривать как модификацию классической трехуровневой модели организационной культуры Эдгара Шейна. Однако большой ряд существенных отличий указывает на эксклюзивную применимость четырехуровневой модели к такому специфическому типу организационной культуры, как университетская организационная культура. Социально-философский анализ университетской организационной культуры позволяет раскрыть логику взаимодействия между уровнями организационной культуры, уточнить функции каждого уровня организационной культуры как функциональной системы в контексте системного целого университета, определить направление и основное содержание динамики организационной культуры университета.

Социально-философская интерпретация категории «установка» позволяет использовать эту категорию для описания глубинного уровня организационной культуры. Социально-философская трактовка принципа доминанты раскрывает основной механизм упорядочивания потенциально бесконечного множества социальных установок персонала организации. Определение доминанты или доминирующей установки в организационной культуре с практической и теоретической точки зрения означает определение ценностного содержания доминирующей установки, что дает основание использовать, в качестве ключевой, связующей два уровня категории, категорию доминирующей ценности или ценностной доминанты.

Представленные в социальной философии С.Л. Франка основные начала общественной жизни – служение, свобода и солидарность – в приложении к университетской организационной культуре могут быть интерпретированы в

качестве триады университетских ценностей: служение истине, достоинство личности и любовь к Родине.

Содержание высших университетских ценностей задает приоритетное положение диалогической коммуникации в средовой составляющей системного целого университета. Понятие диалогической коммуникации определяется прежде всего посредством различения трех типов коммуникации: инструментальной, манипулятивной и диалогической.

В контексте принципов диалогической коммуникации (описываемых с привлечением интерпретативного ресурса философии диалога М.М. Бахтина) раскрывается значение феноменов концептуальной метафоры и символа, а также логика взаимодействия (взаимосвязи) между третьим, коммуникативным и четвертым, символьным уровнем университетской организационной культуры. Символьный уровень выполняет большой ряд функций в контексте университетской организационной культуры, важнейшей из которых является функция разрешения специфической коммуникативной проблемы – принятия этических правил коммуникации и начала диалога.

Систематическое социально-философское обоснование четырехуровневой модели университетской организационной культуры позволило раскрыть сущность университета как миссиотропной, коммуникативно воспроизводящейся организации, обеспечивающей личности возможность понимающего освоения всех парадигмальных установок мышления и определенных профессиональных компетенций в связи с пониманием ценностного статуса знания, а также возможность понимающего доступа ко всем типам мотивации трудовой и творческой деятельности в соответствии с фундаментальной мотивационной матрицей.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в процессе аксиологического анализа функционирования отдельных компонентов и подсистем общества. Ценностная интерпретация триады основных социальных принципов С.Л. Франка может служить средством для дальнейшей разработки теории высших социальных ценностей или теории общественного идеала. Также

при разработке новых социально-философских теорий коммуникации целесообразно учитывать обоснованное в диссертации различие диалогических, инструментальных и манипулятивных коммуникаций. В практическом отношении обоснованная в диссертации четырехуровневая модель университетской организационной культуры может быть рекомендована к внедрению в практику вузовского управления.

IV. СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Основные публикации

Публикации в изданиях, отвечающих требованиям п. 2.3 Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова (в рецензируемых изданиях, индексируемых в базе ядра Российского индекса научного цитирования «eLibrary Science Index»):

1. Цхадая Н.Д., Безгодков Д.Н., Беляева О.И. Миссиотропная аксиология университета // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 7. С. 60-71. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 1 п.л. (авт. вкл.: 0,7 п.л.).
2. Цхадая Н.Д., Безгодков Д.Н., Беляева О.И. Университетское образование и ценностная проекция концепции корпоративной социальной ответственности // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 4. С. 86-98. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 1 п.л. (авт. вкл.: 0,7 п.л.).
3. Цхадая Н.Д., Безгодков Д.Н. Актуальные вопросы ценностно-акцентированного инженерно-технического образования // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 2. С. 115-126. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 1 п.л. (авт. вкл.: 0,8 п.л.).
4. Цхадая Н.Д., Безгодков Д.Н., Беляева О.И. Когнитивный тренд в реализации третьей миссии университета // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 2. С. 117-133. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 1 п.л. (авт. вкл.: 0,7 п.л.).
5. Безгодков Д.Н., Вологин Е.А., Шилова С.В. Философия как базовая дисциплина для технических направлений бакалавриата и специалитета // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 3. С. 135-143. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 0,75 п.л. (авт. вкл.: 0,6 п.л.).
6. Безгодков Д.Н., Вологин Е.А. Концепт выдающейся личности и университетская среда: символично-дидактический смысл судьбы (П.А. Сорокин и Л.П. Карсавин) // Высшее образование в России. 2017. № 4. С. 137-143. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 0,5 п.л. (авт. вкл.: 0,4 п.л.).

7. Безгодов Д.Н., Беляева О.И. Социокультурная миссия университета в контексте развития региона // Высшее образование в России. 2016. № 6. С. 128-134. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 0,5 п.л. (авт. вкл.: 0,4 п.л.).
8. Безгодов Д.Н. Профильный адаптационный модуль организационной культуры университета // Высшее образование в России. 2015. № 12. С. 118-124. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 0,5 п.л.
9. Безгодов Д.Н. «Цивилизация Россия»: опыт проектного подхода в патриотическом воспитании молодежи // Высшее образование в России. 2014. № 10. С. 87-92. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 0,5 п.л.
10. Безгодов Д.Н. К разработке технологии обследования и корректировки образовательной среды вуза на основе компетентностного подхода // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 86-93. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 0,5 п.л.
11. Безгодов Д.Н. Университет в игровой модели муниципальной молодежной политики // Высшее образование в России. 2012. № 4. С. 61-66. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 0,5 п.л.
12. Безгодов Д.Н. Гуманитарный проект УГТУ: созвездие умных клубов // Высшее образование в России. 2009. № 8. С. 79-83. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 0,5 п.л.
13. Безгодов Д.Н. Концептуальные основания организационной культуры вуза // Высшее образование в России. 2008. № 7. С. 125-130. Импакт-фактор – 0,273 (SJR). 0,5 п.л.

2. Иные публикации

Статьи в периодических научных изданиях, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук⁸

14. Безгодков Д.Н., Горенко И.В., Крестовских Т.С. Ценностная и потребностная обусловленность деятельности в контексте фундаментальной мотивационной матрицы // Общество: философия, история, культура. 2024. № 8 (124). С. 28-35. Импакт-фактор – 0,280 (РИНЦ). 0, 7 п.л. (авт. вкл.: 0,5 п.л.).
15. Безгодков Д.Н., Безгодова М.Д., Шеболкина А.И. Теория установки Д.Н. Узнадзе и опыты экзистенциальной объективации в произведениях Ф.М. Достоевского // Общество: философия, история, культура. 2022. № 12 (104). С. 119-124. Импакт-фактор – 0,280 (РИНЦ). 0,5 п.л. (авт. вкл.: 0,4 п.л.).
16. Цхадая Н.Д., Безгодков Д.Н., Беляева О.И. Ценности в диалектике структурной и средовой составляющих университета // Высшее образование сегодня. 2018. № 8. С. 10-14. Импакт-фактор – 0,584 (РИНЦ). 0,5 п.л. (авт. вкл.: 0,4 п.л.).
17. Безгодков Д.Н. Диалогизм как преодоление релятивистского «соблазна» социальной эпистемологии // Общество: философия, история, культура. 2018. № 8 (52). С. 29-33. Импакт-фактор – 0,280 (РИНЦ). 0,5 п.л.
18. Горенко Г.М., Безгодков Д.Н., Горенко И.В. «Исправление имен» в понимании кризисных явлений современной культуры // Вестник развития науки и образования. 2018. № 2. С. 59-69. Импакт-фактор – 0,109 (РИНЦ). 0,7 п.л. (авт. вкл.: 0,3 п.л.)*.
19. Безгодков Д.Н. Символ, миф и личность: персоналистическая доминанта философии А.Ф. Лосева // Общество: философия, история, культура. 2017. № 8. С. 57-60. Импакт-фактор – 0,280 (РИНЦ). 0,5 п.л.

⁸ Знаком «астериск» (*) отмечены издания, входившие в Перечень рецензируемых научных изданий на момент опубликования соответствующей статьи, но в настоящее время исключённые из него.

20. Безгодков Д.Н., Беляева О.И. Университет как форпост: символичный потенциал концептуальной метафоры в контексте организационной культуры вуза // Высшее образование сегодня. 2014. № 10. С. 54-59. Импакт-фактор – 0,584 (РИНЦ). 0,5 п.л. (авт. вкл.: 0,4 п.л.).
21. Безгодков Д.Н. Аксиологический радикализм П.А. Сорокина в контексте университетской организационной культуры // Человек. Культура. Образование. 2014. № 4 (14). С. 41-50. Импакт-фактор – 0,277 (РИНЦ). 0, 8 п.л.
22. Безгодков Д.Н., Беляева О.И. Организационная культура и символический капитал вуза: опыт развития и приращения на примере Ухтинского государственного технического университета // Высшее образование сегодня. 2013. № 8. С. 64-68. Импакт-фактор – 0,584 (РИНЦ). 0,5 п.л. (авт. вкл.: 0,4 п.л.).
23. Гецен М.В., Безгодков Д.Н. Роль университетов в реализации арктической стратегии России // Известия Коми научного центра УрО РАН. 2013. № 4 (16). С. 115-123. Импакт-фактор – 0,290 (РИНЦ). 0,6 п.л. (авт. вкл.: 0,3 п.л.).
24. Безгодков Д.Н., Васильев Я.Ю. Опыт оценки эффективности развития общекультурных компетенций в контексте воспитательной работы в вузе // Социология образования. 2013. № 11. С. 27-39. Импакт-фактор – 0,143 (РИНЦ). 0,8 п.л. (авт. вкл.: 0,6 п.л.) *.
25. Безгодков Д.Н. Университетское образование как освоение парадигмальных установок мышления // Человек. Культура. Образование. 2013. № 4 (10). С. 129-141. Импакт-фактор – 0,277 (РИНЦ). 0,8 п.л.
26. Безгодков Д.Н. Семиотическая динамика организационной культуры вуза: основные категории // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2013. № 2-3. С. 55-59. Импакт-фактор отсутствует (РИНЦ). 0,4 п.л. *
27. Безгодков Д.Н., Беляева О.И. Феномен концептуального заявления в контексте вузовской организационной культуры // Высшее образование сегодня. 2012. № 7. С. 70-73. Импакт-фактор – 0,584 (РИНЦ). 0,5 п.л. (авт. вкл.: 0,4 п.л.).
28. Безгодков Д.Н. Университетское образование как освоение парадигмальных установок мышления // Вестник Вятского государственного гуманитарного

университета. 2012. № 4-3. С. 6-10. Импакт-фактор отсутствует (РИНЦ). 0,4 п.л. *

29. Беляева О.И., Безгодков Д.Н. Образно-новостные жанры PR-текста в контексте организационной культуры вуза // Высшее образование сегодня. 2011. № 11. С. 37-39. Импакт-фактор – 0,584 (РИНЦ). 0,5 п.л. (авт. вкл.: 0,4 п.л.).

30. Безгодков Д.Н. Аксиология С.Л. Франка и организационная культура вуза // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2011. № 4-3. С. 30-34. Импакт-фактор отсутствует (РИНЦ). 0,4 п.л. *

31. Цхадая Н.Д., Безгодков Д.Н., Воловик О.В. Тесные врата экологического образования // Защита окружающей среды в нефтегазовом комплексе. 2005. № 11. С. 58-65. Импакт-фактор – 0,183 (РИНЦ). 0,8 п.л. (авт. вкл.: 0,6 п.л.).

Научные статьи в иных изданиях

32. Безгодков Д.Н., Башкиров С.П., Крестовских Т.С. Ценностная контроверза труда и успеха в контексте университетской организационной культуры // Коммуникации. Общество. Духовность – 2022. Материалы XXII Международной научно-практической конференции. К 350-летию со Дня рождения Петра I, Ухта, 19–21 мая 2022 года. Ухта: Ухтинский государственный технический университет, 2022. С. 515-520. Импакт-фактор отсутствует. 0,4 п.л. (авт. вкл.: 0,3 п.л.).

33. Безгодков Д.Н., Крестовских Т.С., Башкиров С.П. Пирамида Арчи Кэрролла и фундаментальная мотивационная матрица // Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность. 2022. Т. 3. № 4. С. 215-230. Импакт-фактор – 1,216 (РИНЦ). 0,7 п.л. (авт. вкл.: 0,5 п.л.).

34. Безгодков Д.Н., Крестовских Т.С., Башкиров С.П. Фундаментальная мотивационная матрица в реализации третьей миссии университетов на европейском севере России // Политические, экономические и социокультурные аспекты регионального управления на Европейском Севере: материалы XIV Всероссийской научной конференции (с международным участием)

- (22-23 апреля 2021 г., г. Сыктывкар). Сыктывкар: ГОУ ВО КРАГСиУ, 2021. С. 64-68. Импакт-фактор отсутствует. 0,4 п.л. (авт. вкл.: 0,3 п.л.).
35. Безгодков Д.Н. Идеи П.А. Сорокина и моделирование организационной культуры вузов: опыт критической рецепции // Concept. Научно-гуманитарный, художественно-публицистический журнал Ухтинского государственного технического университета. 2014. № 1 (7). С. 14-25. Импакт-фактор отсутствует. 0,8 п.л.
36. Безгодков Д.Н. Опыт экспликации констант обыденного и дискурсивного типов мышления // Concept. Научно-гуманитарный, художественно-публицистический журнал Ухтинского государственного технического университета. 2012. № 1 (5). С. 141-168. Импакт-фактор отсутствует (РИНЦ). 1,2 п.л.
37. Безгодков Д.Н. Установочно-доминантный уровень организационной культуры вуза // Concept. Научно-гуманитарный, художественно-публицистический журнал Ухтинского государственного технического университета. 2009. № 1 (1). С. 67-80. Импакт-фактор отсутствует (РИНЦ). 0,8 п.л.