

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию Безгодова Дмитрия Николаевича на тему «Университетская организационная культура: социально-философский анализ», представленную к защите на соискание ученой степени кандидата философских наук по научной специальности 5.7.7. Социальная и политическая философия (по философским наукам)

Актуальность темы диссертации Д.Н. Безгодова подтверждается сложившейся в современных условиях потребностью в разработке философских оснований организационной культуры российского университета в его концептуальном и системном единстве. Несомненно, российский университет нуждается как в теоретических моделях, закрепляющих его особую миссию в условиях внешних вызовов, так и в хорошо выверенной практике организационного управления.

Следует признать, что в целом Д.Н. Безгодов решил поставленную перед собой задачу, суть которой заключается в выдвижении и обосновании его авторской модели университетской организационной культуры. Соискателю удалось: провести различие между целерациональным и ценностным статусами знания как предмета основной научно-образовательной деятельности университетов; выявить коммуникативные и ценностные факторы поддержания и развития организационной культуры университета; обосновать коммуникативный уровень организационной культуры в его диалогической интерпретации; показать специфику инструментальной, манипулятивной и диалогической коммуникации в рамках университетской организационной культуры. К достижениям диссертанта также следует отнести разработку адаптационной модели четырехуровневой университетской организационной культуры. Эти и другие аспекты диссертационного исследования вполне могут быть использованы в практике вузовского управления.

Исследование автора включает солидный теоретико-методологический аппарат, созданный на основе тщательного анализа отечественных и зарубежных источников. Теоретическая модель, предложенная соискателем, также включает положения, разработанные целым рядом крупных ученых прошлого и современности.

Знакомство с текстом диссертации убеждает в основательном изучении соискателем привлеченных источников, тщательной проработке концептуальных подходов и выводов, стремлении сделать свой авторский вклад в проблематику построения организационной культуры университета.

Общий взгляд на структуру диссертации также позволяет заключить, что она составлена вполне профессионально, со знанием дела. Так, в первой главе автор предлагает рассмотреть разработанную им четырехуровневую модель университетской организационной культуры как фундаментальное условие реализации организационной культуры университета. Здесь он предпринимает попытку решить достаточно сложную задачу – совместить эпистемологические («целевая модификация») и ценностные основания организационной культуры. В работе эти две модификации объединяются в «диалогическом пространстве» так называемой «средовой составляющей системного целого университета» (с. 14, 20, 55 и др.). Законно спросить: каков механизм осуществления этой идеи? По сути, автор отвечает на этот вопрос всем содержанием своей диссертации. Один из таких ответов, который нашел свое место в выводах по первой главе диссертации, дан в гумбольдтовской интерпретации – «посредством приобщения обучающихся к опыту мышления, а значит освоению парадигмальных установок мышления» (с. 81). Возникает вопрос к соискателю, на который хотелось бы получить ответ: может ли он назвать какие-либо парадигмальные установки мышления в Московском университете или в каком-либо другом российском вузе? И как организационно задает и поддерживает такую парадигмальную установку «фундаментальная мотивационная матрица» (еще одно понятие, введенное диссертантом)?

Тем не менее, следует согласиться с позицией Дмитрия Николаевича по части аргументативного утверждения им четырехуровневой модели организационной культуры, которая включает в себя установочно-доминантный, ценностный, коммуникативный и символичный уровни. Является ли эта модель успешной модификацией модели организационной культуры американского психолога Эдгара Шейна? На этот вопрос наш соискатель отвечает в следующей главе своего диссертационного исследования.

Во второй главе автор предпринимает попытку: концептуализировать установочно-доминантный уровень, по А.А. Ухтомскому, выделить ценностный уровень организационной культуры университета согласно теории установки Д.Н. Узнадзе, теории высших социальных ценностей С.Л. Франка, а также теории личностных смыслов А.Н. Леонтьева. Здесь следует обратить внимание на то, что соискатель подробно разбирает тему установки, разработанную в рамках тбилисской школы психологии советского периода. На мой взгляд, он вполне убедительно осветил теоретические разработки Д.Н. Узнадзе (1886–1950), сделанные почти столетие тому назад. Вовсе не лишне было бы подкрепить свой анализ хотя бы упоминанием работ его последователей-современников: А.Г. Асмолова (гипотеза об иерархии четырех уровней установки: смысловой, целевой, операциональный и уровень настройки психофизических механизмов) или И.В. Имедадзе (проблема полимотивации поведения и теория установки) и др.

И все же следует признать, что Д.Н. Безгодову в целом удастся решить задачу поиска способов объективации установки и доминанты («доминантной установки»). К тому же он обращает внимание на манипулятивные технологии, завязанные на феномен установки (с. 101). Следует также согласиться с тем, что названные подходы отечественной школы психологии наиболее релевантны управленческому потенциалу именно *российской* университетской организационной культуры. Однако этот нюанс – апелляция к российской высшей школе – иногда исчезает из поля ответственного внимания диссертанта. И наоборот, более определенным исследование Д.Н. Безгодова становится в контексте конструирования организационной культуры *российского* университета, а не какого-то абстрактного «университета вообще» или «мирового университета».

К положительной оценке диссертации также следует отнести то, что в ней уделено достаточно много места ценностному уровню организационной культуры (с. 113–146). Здесь основной упор делается на подходы, разработанные как исследователями отечественных школ философии прошлого (Н.О. Лосский, С.Л. Франк и др.) и настоящего (К.Х. Момджян, В.В. Васильев и др.),

так и зарубежными (М. Шелер, Г. Риккерт и др.). Автор предлагает аналитику целесообразности «принятия ценности служения» с ее «логической строгостью» и «экзистенциальными рисками» (с.133), «единством инстанции служения» (с.135), солидарностью и свободой – со всем тем, что, по его мнению, открывает «аксиологику [может быть – аксиологию?] университета» (с. 139). Такой ансамбль ценностных установок предлагается в диссертации для включения его в проект четырехуровневой модели университетской организационной культуры (с. 141–147).

В третьей главе речь идет о коммуникативном и символическом уровнях университетской организационной культуры. Здесь находят свое применение теория коммуникативного действия Ю. Хабермаса, коммуникативного сообщества К.-О. Апеля, понятие экзистенциальной объективации В. Франкла, теория символа А.Ф. Лосева и семантическая теория понятия Г. Фреге. К несомненным достоинствам авторской позиции здесь следует отнести избирательность в выборе материала. В основу закладывается стремление реконструировать межпредметные связи путем интегрирования понятий, идей и теорий смежных исследовательских дисциплин – философии, психологии, социологии, лингвистики.

Коммуникация в диссертации рассматривается в ключе эволюционирующего диалога между субъектами, как это с разных сторон рассматривалось Ю. Хабермасом, К.-О. Апелем или же М.М. Бахтиным. В эту выделенную группу авторских позиций не включается системная теория коммуникации Н. Лумана. Автор отмечает, что системная теория коммуникации Н. Лумана «представляет собой другой интерпретативный полюс социальной философии», тогда как «концептуально подходы этих философов вряд ли могут быть объединены при построении одной модели организационной культуры» (с. 151). Тем не менее, в работе Лумана «Система образования общества» можно найти раздел, в котором он прямо ставит вопрос об организационной коммуникативной культуре образовательного пространства в целом (Luhmann N. *Das Erziehungssystem der Gesellschaft*. Frankfurt a./M: Suhrkamp Verlag, 2002; См. также: Baraldi C., Corsi G. Niklas Luhmann: Education as a Social System.

Springer, 2017). Данное напоминание несет в себе пожелание расширить социально-философский смысл системной коммуникации с расчетом на дальнейшее исследование соискателем проблемы организационной культуры в образовании. Оно не является замечанием, а остается пожеланием, поскольку о рецензируемой работе следует судить не по тому чего в ней нет, а по тому, что в ней есть.

Нельзя не согласиться с критикой концепции организационной культуры Эдгара Шейна на предмет опоры в ней на вторичные артефакты и отсутствия не только «ключевых факторов коммуникации», но и коммуникативности уровня в целом» (с. 148–150). Так же верно, на мой взгляд, дана оценка «манипуляционным технологиям» (с. 157–160) и их несовпадению с жизнесмысловыми установками, на которые нацеливают коммуникативные теории. Решению этой задачи соискатель посвящает раздел третьей главы «Диалогическая коммуникация и коммуникативное (аргументационное) сообщество» (с. 184–197).

Основной упор в определении организационной культуры университета автор делает на «ценность личности» и «принцип персонализма». Эти два понятия он смыкает в одно – «личностное начало» (с. 166). В «исходно личностном» аспекте он усматривает искомую эффективность научно-педагогической деятельности университета. Под эту же задачу подбирается ансамбль авторских позиций, которые нашли свое место в параграфе третьей главы «Экзистенциальная объективация» (с. 174–184).

Если принять в расчет актуальную задачу поиска эффективной организационной культуры современного *российского* университета, то опора в этом вопросе именно на представителей русской философской и литературно-художественной мысли является вполне обоснованной. Сюда следует отнести разделы диссертации, посвященные «Семиотической динамике организационной культуры», «Символическому пространству диалогической коммуникации», а также «Аналитике символа А.Ф. Лосева» (с. 200–219). Тем не менее, включение в третью главу параграфа с разбором «трансформации основного семан-

тического треугольника в семантический тетраэдр» (с. 219–237) выглядит несколько избыточно, если принимать в расчет основную идею диссертационного исследования. В большей степени этой идеи – идеи смыкания в единстве личностного и организационного опыта участников университетского сообщества – отвечает заключительный раздел третьей главы, где освещается «взаимосвязь коммуникативного и символического уровней университетской организационной культуры» (с.237-244).

В Заключении соискатель дает общую картину своего исследовательского проекта, показывает новизну и специфику предпринятого им подхода. Все это находит свое отражение в тезисах, вынесенных на защиту. Публикации автора также могут служить свидетельством продолжительной и последовательной работы над темой диссертации. О том же свидетельствует и список источников, нашедших свое применение в тексте диссертации.

Как во всяком исследовании, над которым автор глубоко и, очевидно, с энтузиазмом работает много лет, в работе Д.Н. Безгодова обнаруживаются недостатки, неточности, а также суждения, с которыми оппонент не может полностью согласиться. Несколько таких замечаний я уже изложил в вышеприведенном тексте отзыва. Ниже привожу замечания, на которые диссертанту также предлагается ответить в ходе публичной защиты.

1. На фоне основной защищаемой автором модели вовсе не лишне было бы хотя бы упомянуть, кроме модели Э. Шейна, и другие существующие модели организационного построения современного университета. Например, миссию университета в рамках триплексной модели трансдисциплинарности («Triple Helix») или такую миссеотропную модель, как “University of excellence”. Другие модели университета можно найти в диссертации, но только в списке литературы с привязкой к конкретным зарубежным авторам.

2. Вопрос, на который хотелось бы получить разъяснение. В пятом положении, вынесенном на защиту, говорится о том, что «диалогические коммуникации» являются эталонным типом в контексте университетской организа-

ционной культуры. Эталонным типом по отношению к каким коммуникациям? Существуют ли монологические коммуникации, как противоположность диалогических? Может быть коммуникация и диалог следует рассматривать, как категории общего и особенного? Ведь то, что названо «диалогической коммуникацией», по сути является диалогом между двумя его участниками в виде обмена мнениями, репликами, спонтанными высказываниями и т.д. Несомненно, такой диалог между «актантами» – конкретным студентом и конкретным преподавателем – остается значимым применительно к обучению и педагогической ситуации в целом. Тем не менее установка на такой персонафицированный речевой обмен по существу сужает проблемные рамки более широкого социально-философского понятия, к которому следует отнести коммуникацию как социальную деятельность и социальное действие. На мой взгляд, организационная культура складывается в устанавливаемых правилах коммуникативного взаимодействия трех типов «самодеятельных социальных групп» – студентов, преподавателей и административного аппарата университета. Причем полного и продолжительного консенсуса, судя по всему, здесь достичь достаточно сложно. Коммуникативная ситуация такова, что для ее поддержания необходима такая университетская организационная культура, которая предполагает развитие в условиях сохраняющегося диссенсуса этих трех коллективных акторов, то есть в условиях сохраняющихся и вновь возникающих противоречий. Диалектика такова, что каждый из этих трех типов будет сохранять за собой несовпадающие с другими интересы и потребности.

3. В диссертации находят место как глубокие мысли и идеи, так и тривиальные высказывания, как, например, «сам факт культурной обусловленности жизнедеятельности человека не позволяет полностью редуцировать человека к природному началу» (с. 69). Сказано так, как будто в современном социально-философском дискурсе «редукция человека к природному началу» заслуживает сколько-нибудь серьезного опровержения в антропологической аргументации. Не могу согласиться с тем, что дилемма «природное – социаль-

ное» вписывается в контекст построения организационной культуры современного университета. К этому явно избыточному рассуждению автор возвращается в третьей главе. «Нельзя полагать, – пишет он, – что природное начало человека относится к его личностному началу как следствие к причине», подкрепляя тем самым высказывание В.Н. Лосского: «Личность есть несводимость человека к природе» (с. 170). Из содержания диссертации становится понятно, что ее автор на основе различения параметров «личностного и природного начал человека» стремится показать ценностное содержание университетской организационной культуры. Насколько корректно такой подход называть «фундаментальной мотивационной матрицей» (с. 82) применительно к университетскому образованию в его управленческом и организационном измерениях?

4. На мой взгляд, Дмитрий Николаевич несколько злоупотребляет понятием «абсолютная истина» (с. 50–65, 141, 184–185) задавая тем самым не столько коммуникативное, сколько метафизическое звучание своей аргументации. Хотелось бы в этой связи, чтобы он разъяснил свое высказывание. «...символы выражают трансцендентально-коммуникативный факт признания подлинных вещей, подлинной реальности и абсолютной истины» (с.236).

Вместе с тем, указанные замечания не умаляют значимости диссертационного исследования. Диссертация отвечает требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова к работам подобного рода. Содержание диссертации соответствует специальности 5.7.7. Социальная и политическая философия (по философским наукам), а также критериям, определенным пп. 2.1-2.5, 3.1 Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова. Диссертация оформлена согласно требованиям Положения о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Таким образом, соискатель Безгодов Дмитрий Николаевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата философских наук по научной специальности 5.7.7. Социальная и политическая философия (по философским наукам).

Официальный оппонент:

доктор философских наук, профессор,

профессор кафедры философии гуманитарных факультетов философского факультета федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова»

ИВАХНЕНКО Евгений Николаевич


6 октября 2025 года

Контактные данные:

тел.: +7(495) 939-53-46, e-mail: human@philos.msu.ru

Специальность, по которой официальным оппонентом защищена диссертация:
09.00.03 – История философии

Адрес места работы:

119234, Москва, Ломоносовский проспект, д. 27, к. 4, (учебно-научный корпус «Шуваловский»), федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова», философский факультет, кафедра философии гуманитарных факультетов, профессор

тел.: +7(495) 939-19-25, e-mail: info@philos.msu.ru

Подпись Е.Н. Ивахненко удостоверяю:

Учёный секретарь
философского факультета
МГУ имени М.В. Ломоносова,
кандидат философских наук

«6» октября 2025 г.



Н.Ю. Ключева