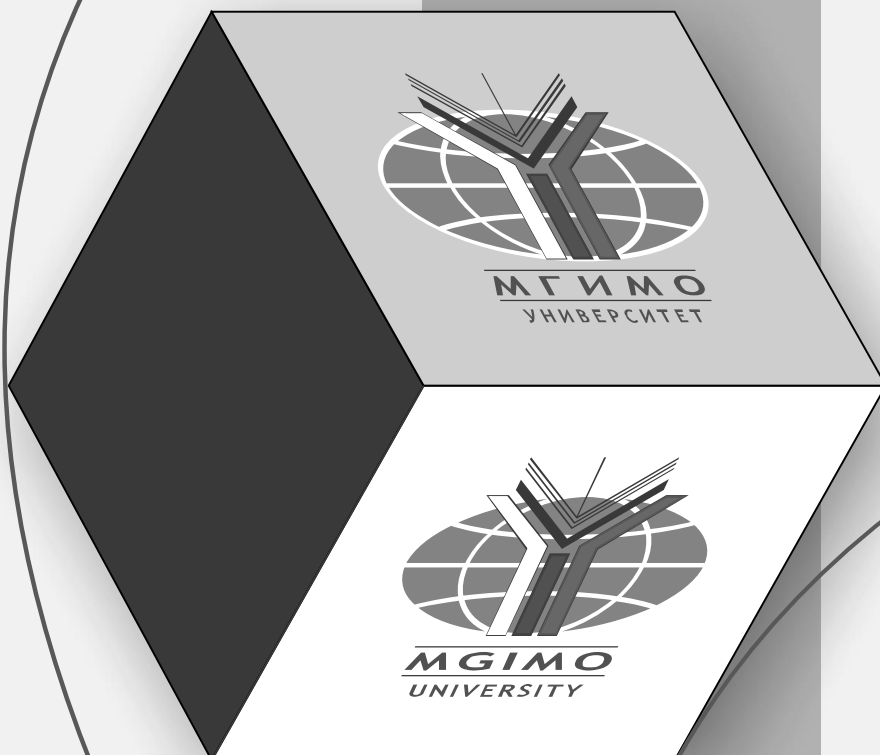


Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Московский государственный институт международных отношений (университет)  
Министерства иностранных дел Российской Федерации»

# Концепт:

ISSN 2541-8831



Философия, религия, культура

Москва, 2017, №2

## ВРЕМЕННАЯ ПЕРСПЕКТИВА КАК ЧАСТЬ КУЛЬТУРЫ ГУМАНИТАРНОЙ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ОПЫТ ИНСТИТУТА ПСИХОЛОГИИ РАН

**А.Е. Воробьева**

ФГБУН «Институт психологии РАН», 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д.13, корп.

1



*В статье представлено исследование организационной культуры научной организации как части национальной научно-исследовательской культуры. Особую актуальность она приобретает в ситуации современного реформирования российской науки. Отмечается специфика организационной культуры в связи с отраслью деятельности организации. Ценности конкретной научной организации определяются не только ценностями мировой науки, но и ценностями национальной культуры. Отмечается взаимосвязь специфики российской научной среды с менталитетом россиян. Также сделан акцент на важность изучения совместного прошлого организации ради построения ее будущего.*

*Анализируются результаты исследования, выполненного на 4 фокус-группах, состоящих из сотрудников разных лабораторий Института психологии РАН. План группового интервью был составлен на основе концепции организационной культуры Э. Шейна. В целом в организационной культуре современной российской гуманитарной научной организации во многом сохраняются элементы, унаследованные ею от советской гуманитарной научной организации, характерна ориентация на прошлое. Сотрудники ощущают свою принадлежность к научной школе, отмечается традиция директорства с представительскими функциями и короткой дистанцией власти. Временная перспектива построена вплоть до настоящего, видение будущего не выявлено, что является характерным для российской культуры в целом.*

*Ориентированность в прошлое может оцениваться как позитивно, так и негативно, так как, с одной стороны, только с опорой на прошлое можно построить будущее, но, с другой стороны, есть риск «застревания» в нём. От руководства, организации зависит, станет ли прошлое ресурсом, позволяющим адаптировать новое к уже известному, или же ингибитором развития.*

**Ключевые слова.** организационная культура, организационные традиции, организационная временная перспектива, артефакты организационной культуры.

### Постановка проблемы.

**Н**ынешний период экономического развития называют экономикой знаний, поэтому изучение проблем социальных институтов, порождающих новое знание, является важной задачей. К макросоциальным особенностям современной российской науки А.В. Юревич относит более низкую по сравнению с зарубежными коллегами зарплату учёных, а также их положение в обществе [12]. Наука в целом развивается в условиях сменившегося идеологического «экономического занавеса», препятствующего интеграции российских учёных в мировую науку. Публикациям в международных журналах препятствует также языковой фактор. Е.П. Ермолаева относит недостаточное социальное признание специалистов интеллектуально ёмких профессий, высоко значимых для сохранения интеллектуального потенциала и нравственного здоровья общества, но слабоадаптивных в условиях перемен и нуждающихся в социальной защите, к числу актуальных проблем социальной реализации профессионалов в России.

Для российской научной среды всегда было характерно острое реагирование на нужды общества [12], но создаваемый ею продукт не выглядел простым, понятным и доступным практике, а требовал дополнительного анализа, извлечения основных идей из громоздких, многословных трудов. А.С. Чернышев в своем анализе перспектив отечественной психологии отмечает принципиальное отличие психологического знания от естественнонаучного. Оно заключается в сложности непосредственного применения на практике и необходимости создания опосредствующих социальных структур [10]. А.Х. Балзер характеризовал российскую социогуманитарную науку как в большой степени теоретическую, закрытую (недоступность результатов), менторскую (предпочтение старых тем) [15].

Особенности российского менталитета особенно проявляются в социогуманитарных науках. Были выявлены сле-

дующие особенности российской науки, сложившиеся исторические и проявляющиеся в ней до сих пор:

- преимущественно неэмпирический характер;
- терпимость к неопределенности и противоречиям;
- оторванность от решения практических проблем, даже пренебрежение к практицизму;
- отсутствие стремления зарабатывать научным трудом;
- ориентация на просветительские, мировоззренческие, познавательные цели;
- стремление к служению обществу.

Причины этого кроются в большом влиянии православия, склонности русского человека к созерцательности, мессианскому самосознанию. Даже в советский период сохраняется мотивация коллективного достижения, потребность сделать что-то важное для страны [4]. Советский гуманитарный научно-исследовательский институт традиционно обладал специфическим режимом и условиями труда сотрудников: 2 присутственных и 3 библиотечных дня, 1 рабочее место на несколько сотрудников, постоянные чаепития на рабочих местах.

Ещё одной характерной особенностью была атмосфера интеллектуализма, проявлявшаяся в культе красоты мысли, которая была важнее практической применимости [12]. К числу профессионально важных качеств учёного М.Г. Ярошевский относит потребность в достижениях и признании, стремление к новому знанию, но при этом стремление к почестям, мысли о приоритете будут являться помехой научному творчеству [14].

Пик творческой продуктивности ученых-гуманитариев приходится на 40-45 лет. Большая доля женщин в российской науке (48,8% на 1994 г.) была обусловлена во многом непродуманной кадровой политикой (снижение уровня зарплат и загруженности сотрудников), способствующей накоплению наименее продуктивных научных работников и бегству мужчин-учёных в бизнес, госаппарат и другие высокооплачиваемые

мые сферы деятельности. Период 2000-2010 гг. относится к этапу продолжения кадрового спада в российской науке (на 8%), однако в гуманитарных науках в период 1994-2010 гг. наблюдается рост числа исследователей на 41%. А.Г. Аллахвердян отмечает, что во многих странах аспирантам, особенно в гуманитарных науках, требуется 6-9 лет для выполнения диссертационной работы. При этом в Германии, Австрии и ряде стран Центральной и Восточной Европы системы присуждения учёной степени, подобно российской, носят субъективный и персонализированный характер [1].

Для российской психологической науки на современном этапе, по мнениям учёных-экспертов, характерно отставание от международных стандартов, нежелание и неспособность следовать зарубежным образцам, самобытность в негативном смысле (сочетание провинциальности и ориентированности в прошлое) [3].

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что для российских гуманитарных научных организаций традиционно характерно следующее:

- свободный режим труда;
- недостаточность материального оснащения;
- низкий социально-экономический статус работника;
- высокий субъективизм в оценке продукта труда и затруднённая его практического применения.

Ценности национальной культуры наряду с ценностями мировой науки участвуют в становлении ценностей научных сообществ конкретных стран. При этом существует несовпадение формальной (декларируемой) и неформальной (противоречащей декларируемой и нередко преобладающей в практике) научной культуры. Ценностный элемент национальной научно-исследовательской культуры способен пережить значительные социальные потрясения, примером тому служит судьба Российской академии наук в периоды 1917 г. и 1991 г. [6]. Ценности являются центральной составляющей организационной культуры в

большинстве её трактовок, они задают направление развития и изменений в организационной культуре [9]. В связи с тем, что ценности являются принципиально важной составляющей культуры вообще и организационной культуры в частности, мы выбрали в качестве теоретической основы концепцию организационной культуры Э.Х. Шейна.

Согласно данной концепции, структура организационной культуры имеет вид пирамиды, в основании которой лежат базовые представления (парадигма, философия и идеология организации, корпоративная религия), на них базируются провозглашаемые ценности, верхний слой – артефакты (внешние проявления жизни организации: внешний вид сотрудников, их речь, организация рабочего пространства, корпоративная символика, традиционные мероприятия и т.п.). Согласно Э.Х. Шейну, при анализе организационной культуры следует проводить фокус-группы с рядовыми сотрудниками [11].

В структуре ценностей восточных культур, к которым относят и Россию, первостепенное значение имеют уровень в структуре власти, скромность, уважение к старшим, коллективная ответственность, авторитаризм и др.; второстепенное значение имеют уважение к молодёжи, образование и т.д.; третьестепенное – деньги, активность, настойчивость, эффективность, качество и т.п.; к несущественным относятся первенство и всё иное [5]. Эти ценности присутствуют и в организационной культуре российских научных учреждений.

Задачей нашего исследования является анализ организационной культуры российского гуманитарного научного учреждения. А.В. Юревич выделяет следующие уровни ценностей в психологической науке:

(1) универсальные ценности познания и базовые ценности научного общества (истина, объяснение, предсказание, контроль, принадлежность к научному сообществу и др.);

(2) ценностные основания социогуманитарных дисциплин (социальная ре-

левантность, политические ценности и др.);

(3) специфические ценности психологии (ориентация на точные науки/самобытность, ценности исследовательской/практической психологии и др.);

(4) внутренние ценности различных школ и направлений (специфичные для конкретной школы социальные и когнитивные установки);

(5) ценности, воплощенные в изучении конкретных психологических проблем (повышение интеллекта, развитие способностей и др.);

(6) личные ценности психологов (преодоление комплексов, интерпретация результатов и др.) [13, с. 38].

В данной системе уровней ценности культуры относятся ко второму уровню, а ценности конкретной научной организации могут быть отнесены к четвёртому уровню или даже выделены в самостоятельный уровень, расположенный между третьим и четвёртым, если в научной организации сосуществуют разные научные школы.

В настоящее время все организации, в том числе и научные, вынуждены функционировать в условиях высокой неопределённости и непрерывных организационных изменений. В этих условиях особенно важным становится умение коллектива извлекать уроки из совместного прошлого, на основе которого может быть спрогнозировано их совместное будущее [8]. В организационном времени выделяют сроки окончания работ и нормы, регулирующие отношение к времени. Временные нормы могут повлиять на конкурентоспособность организации, ее способность к адаптации. В условиях постоянных изменений это становится важной характеристикой организации. Организационная временная перспектива складывается из социальной памяти, отношения к настоящему и образа будущего организации, помогает поддерживать позитивную социальную идентичность сотрудников, способствует адаптации к новому.

Организационная память накапливается и хранится в структуре, стратегиях,

официальных правилах, организационной культуре [8]. Поэтому в анализе данных об организационной культуре российской гуманитарной научной организации мы постараемся выделить её временную ориентацию, связность временной перспективы, оценку её прошлого, настоящего и будущего. Мы выдвигаем следующую гипотезу нашего исследования: в организационной культуре современной российской гуманитарной научной организации сохраняется ориентация на прошлое, что находит отражение в присущих ей артефактах организационной культуры.

Обращение в прошлое организации позволяет адаптировать новое к уже известному, снижать таким образом неопределённость в условиях изменений. Ориентация на учёт прошлого опыта свидетельствует о силе организационной культуры. Соответственно, с такой организационной культурой нужно считаться и её нужно эффективно использовать для адаптации к изменениям.

### **Характеристика объекта исследования**

В структуре Института психологии РАН насчитывается 10 лабораторий. Штатное расписание состоит из 150 человек, из которых женщины составляют 60%.

### **Процедура исследования**

Было проведено 4 фокус-группы с общей численностью участников 20 человек из них представителей лаборатории психологии познавательных процессов и математической психологии – 1 человек, лаборатории психофизиологии им. В.Б. Швыркова – 3 человека, лаборатории социальной и экономической психологии – 5 человек, лаборатории психологии развития субъекта в нормальных и посттравматических состояниях – 5 человек, лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии – 3 человека, лаборатории психологии речи и психолингвистики –

2 человека, лаборатории истории психологии и исторической психологии – 1 человек.

Первая фокус-группа была проведена с целью апробации и коррекции плана интервью. В ней приняли участие 5 человек (2 женщины, 3 мужчин). Во второй фокус-группе приняло участие 8 человек (2 мужчин, 6 женщин), в третьей – 4 человека (2 мужчин, 2 женщины), в четвертой – 3 человека (1 мужчина, 2 женщины).

Модератором объяснялись цели исследования, в котором принимали участие сотрудники, на листе ватмана визуализировалась в виде пирамиды структура организационной культуры по Э. Шейну, объяснялись её компоненты. Далее им предлагалось охарактеризовать отдельные параметры организационной культуры (наличие субкультур в организации, ощущение организации как единого целого, манера общения с начальством и коллегами, дистанция власти, формы контроля, продукты деятельности, проблемы организации, традиции, ценности, базовые представления), а модератор кратко записывал их высказывания в соответствующих частях изображения структуры организационной культуры и фиксировал на диктофон. Продолжительность фокус-группового интервью составляла 1 час.

Выбор в качестве модератора сотрудника той же организации обусловлен тем, что ему было легче замотивировать на участие и согласовать время проведения фокус-групп с коллегами, чем стороннему специалисту. Участие в исследовании носило исключительно добровольный характер. В первой фокус-группе апробация показала, что использование видеокамеры для фиксации ответов снижает их откровенность, в связи с этим в последующих группах использовался диктофон. Также после апробации было принято решение отказаться от выбора из заданного списка организационных ценностей в пользу свободного генерирования сотрудниками перечня ценностей, присущих их организации.

Материал, полученный на фокус-группах, был подвергнут контент-анализу.

### Результаты исследования

Анализ данных, полученных в фокус-группах, показал, что исторически лаборатории в Институте разделяются по субкультурам. Кроме того, «внутри Института одни и те же темы рассматриваются диаметрально по-разному», то есть традиционно сложился плюрализм мнений. По словам респондентов, традиция исследования незыблема в Институте, и интерес к науке как таковой всегда присутствовал.

Ощущение своей принадлежности к Институту для сотрудников означает принадлежность к своего рода «метафизической научной школе». Более того, отмечается, что эта школа проявляется в особом взгляде на научные проблемы («есть какая-то школа ИП РАНовская...; те психологи, которые никогда не работали в ИП РАН, но они тоже занимаются какой-то проблематикой, у них какое-то своё методологическое видение»). То есть существует некоторая общность в научном подходе специалистов, сформировавшихся в Институте. К числу объединяющих мероприятий относятся научные семинары, защиты диссертаций как площадки для дискуссий (ещё одна отличительная особенность Института) и др. подобные традиционные для Института мероприятия.

Отмечается особая традиция директорства с короткой дистанцией власти в Институте (на примере трёх руководителей – Б.Ф. Ломова, А.В. Брушлинского, А.Л. Журавлева): «директор был всегда, и так это презентовалось, ближе к народу, в смысле к сотрудникам Института, чем занимал позицию внешнего управляющего». Вместе с тем упоминалось о том, что директор всегда выполнял представительскую функцию («Ломов – это такой представитель был вовне Института, он очень много ездил по заграницам... Брушлинский ... тоже очень часто отставив институт вовне»). Можно сказать,

что для руководителей данной организации характерен патерналистский тип руководства, являющийся, с одной стороны, показателем, а с другой стороны, фактором специфичной для Института организационной культуры.

Таким образом, опираясь на традиции, можно спрогнозировать, что назначенный извне директор-управленец (вместо директора-учёного), будет негативно воспринят научным коллективом. Также традиционно отсутствие жёсткого контроля за исполнением данных заданий (сроки исполнения не регламентируются, завлаб может только мягко напоминать, работа выполняется на чувстве ответственности перед лабораторией или самим собой, отсутствие конкретных форм контроля со стороны начальства, но нет и оторванности). При этом руководители всегда в курсе содержания выполняемой подчинёнными работы и реализуют поддерживающую функцию.

Ещё одним показательным артефактом является то, что сотрудники «за глаза в очень хорошем смысле называют друг друга, в том числе и руководителя, по именам, по фамилиям даже реже». В целом в коллективе отмечается позитивная эмоциональная атмосфера, что позволяет говорить о традиции короткой психологической дистанции между сотрудниками.

В воспоминаниях сотрудников отмечается переход от советского периода функционирования организации, когда не было арендаторов и других посторонних людей в Институте, к 90-м гг. XX в., когда они появились, и возникла проблема краж из кабинетов, что сформировало новую привычку – запирает дверь, выходя из кабинета. Таким образом, уровень безопасности снизился.

Респонденты упоминали, что в своих представлениях включают в структуру Института даже те организации, которые формально в него не входили, но располагались на его территории и имели тесные связи с Институтом, например, столовую. В их воспоминаниях сохранились особенности работы столо-

вой в 90-е гг. XX в.: «Я ещё помню, такая странная бабушка там торговала, у неё были особые любимчики и особые нелюбимчики. И кошачьи мисочки, что-то метафизическое. Это была витрина такая советская, в которой стояли дефицитные продукты». Такая целостность переживается как нечто важное для Института. Звучат следующие формулировки, выражающие отношение к реформированию академических структур: «они не понимают, как вообще жила Академия наук», «структура ... целой Академии наук... стала распадаться именно потому, что стали разделять все как бы в отдельные производства».

Ещё одной сохранявшей свою значимость и важность особенностью являлась низкая ориентированность организационной культуры Института на материальное («институт не ориентирован на материальное... Я помню, ещё был когда Дружинин, приходили какие-то личности, даже потом приходили к Дорофееву, которые все время говорили, а давайте мы с вами ... деньги начнем делать ... как-то вот ни один из этих прожектов грандиозного зарабатывания денег ... не получился»).

Сотрудники говорили о наличии историй, шуток, традиций в институте, то есть «организационного фольклора». Больше всего было упоминаний именно о традициях, как сложившихся и поддерживаемых (всесоюзный институт, директорство), так и утраченных (профсоюзы, детские новогодние ёлки). Коллектив ориентирован на восстановление утраченных традиций (упоминалось о возрождении ёлок для детей и внуков сотрудников как однозначно положительной тенденции).

Ситуация современного состояния науки и её реформирования переживается как кризисная: «разрыв практики и науки; нет запроса на научное знание; высокий статус при низком уровне доходов; заметна экономия; критерии оценки деятельности меняются»). Прогнозы относительно выживания организации в период кризиса выявить не удалось.

### Выводы

В целом в организационной культуре современной российской гуманитарной научной организации во многом сохраняются элементы, унаследованные ею от советской эпохи, для которых характерна ориентация на прошлое. Сотрудники ощущают свою принадлежность к научной школе, отмечается традиция директорства с представительскими функциями и короткой дистанцией власти. Временная перспектива построена вплоть до на-

стоящего, видение будущего не выявлено, что является характерным для российской науки и культуры в целом.

Ориентированность в прошлое может оцениваться как позитивно, так и негативно, так как, с одной стороны, только с опорой на прошлое можно построить будущее, но, с другой стороны, есть риск «застывания» в нём. От руководства, организации зависит, станет ли прошлое ресурсом, позволяющим адаптировать новое к уже известному, или же ингибитором развития.

### Список литературы:

1. Аллахвердян А.Г. Динамика научных кадров в советской и российской науке: сравнительно-историческое исследование. М.: Изд-во «Когито-Центр», 2014. 263 с.
2. Ермолаева Е.П. Психологические особенности реализации профессионала в условиях реформ и глобализации // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. Вып. 1. С. 152-168.
3. Журавлев А.Л., Нестик Т.А., Юревич А.В. Прогноз развития психологической науки к 2030 году // Психологический журнал. 2016. №5. С. 45-64.
4. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В., Нестик Т.А., Поддьяков А.Н., Юревич А.В. Социальная психология знания. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. 446 с.
5. Каган М.С. Философия культуры. СПб.: Петрополис, 1996. 415 с.
6. Коннов В.И. Социально-психологические основы национальной научно-исследовательской культуры // Психологический журнал. 2014. Т.35. №5. С. 19-27.
7. Левченко Е.В. Отображение психоанализа в отечественных учебниках // Методология и история психологии. 2006. Т.1. Вып. 2. С. 128-137.
8. Нестик Т.А. Отношение к времени в малых группах и организациях. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. 296 с.
9. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. СПб.: ИТМО, 2008. 154 с.
10. Чернышев А.С., Сарычев С.В., Елизаров С.Г. К вопросу о перспективах отечественной психологии в решении задач российского общества // Психологический журнал. 2015. Т.36. №2. С. 113-119.
11. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. Построение, эволюция, совершенствование / пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. СПб.: Питер, 2002. 336 с.
12. Юревич А.В. Имеет ли наука национальные особенности? // Психологический журнал. 2015. Т.36. №1. С. 123-132.
13. Юревич А.В. Ценностные основания психологической науки // Ценностные основания психологической науки и психология ценностей / Отв. ред. В.В. Знаков, Г.В. Залевский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 21-40.
14. Ярошевский М.Г. О трех способах интерпретации научного творчества // Научное творчество / под ред. С.Р. Микулинского, М.Г. Ярошевского. М.: Наука, 1969. С. 95-142.
15. Balzer H.D. Soviet science on the edge of reform. Boulder: Westview Press, 1989.

### Об авторе:

**Воробьева Анастасия Евгеньевна** – к.психол.н., старший научный сотрудник, ФГБУН «Институт психологии РАН». Научная специализация: социальная психология, психология нравственности, экономическая психология, психология рекламы; aeVorobieva@yandex.ru.



Работа выполнена при поддержке РФФИ (проект «Социально-психологический анализ научно-исследовательской культуры в динамике: опыт российской психологии», грант № 16-06-00928а).

## THE ROLE OF TRADITION AS A PART OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF A HUMANITARIAN SCIENTIFIC INSTITUTION IN BUILDING ITS TIME PERSPECTIVE

**A.E. Vorobieva**

The Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 1-13, Yaroslavskaya str., Moscow, 129366, Russia

**Abstract.** *The article presents a study of the scientific institution organizational culture as a part of the national research culture. The problem becomes more relevant in the context of the modern Russian science reforming. The specifics of organizational culture in connection with the organization's branch of activity are observed. Values of specific scientific organizations depend not only on the values of the world of science, but also on the values of national culture. Correlation between the specifics of the Russian scientific environment and the mentality of Russians has been noted. Also the importance of studying the organization's common past in order to build its future is emphasized.*

*The results of the research carried out in 4 focus groups consisting of employees of various laboratories of the Institute of Psychology of RAS are analyzed. The format of a group interview was based on the concept of organizational culture of E. Shane.*

*In general, the organizational culture of the modern Russian humanitarian scientific organization preserves elements inherited from the Soviet humanitarian research organization, marked by orientation to the past. Employees feel their affiliation with a scientific school; there is a directorship tradition with representative functions and a short distance power.*

**Key words.** *organizational culture, organizational tradition, institutional time perspective, organizational culture artifacts.*

### References:

1. Allakhverdian A.G. *Dinamika nauchnykh kadrov v sovetskoi i rossiiskoi nauke: sravnitel'no-istoricheskoe issledovanie* [The dynamics of scientific personnel in the Soviet and Russian science: a comparative historical study]. Moscow: Izd-vo «Kogito-Tsentr», 2014. 263 p. (In Russian).
2. Ermolaeva E.P. *Psikhologicheskie osobennosti realizatsii professionala v usloviakh reform i globalizatsii* [Psychological characteristics of professional realization in the conditions of reforms and globalization]. *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoi psikhologii i ergonomiki* [Actual problems of psychology of labor, engineering psychology and ergonomics]. pod red. V.A. Bodrova, A.L. Zhuravleva. Moscow: Izd-vo «Institut psikhologii RAN», 2009. Vyp. 1. pp. 152-168 (In Russian).
3. Zhuravlev A.L., Nestik T.A., Iurevich A.V. *Prognoz razvitiia psikhologicheskoi nauki k 2030 godu* [Forecast of development of psychological science by 2030] *Psikhologicheskii zhurnal - Psychological journal*, 2016, no.5, pp. 45-64 (In Russian).
4. Zhuravlev A.L., Ushakov D.V., Nestik T.A., Podd'iakov A.N., Iurevich A.V. *Sotsial'naia psikhologiya znaniia* [The social psychology of knowledge]. Moscow: Izd-vo «Institut psikhologii RAN», 2016. 446 p. (In Russian).
5. Kagan M.S. *Filosofiia kul'tury* [Philosophy of culture]. Saint-Petersburg: Petropolis, 1996. 415 p. (In Russian).
6. Konnov V.I. *Sotsial'no-psikhologicheskie osnovy natsional'noi nauchno-issledovatel'skoi kul'tury* [Socio-psychological foundations of national research cultures]. *Psikhologicheskii zhurnal - Psychological journal*, 2014, T.35, no.5, pp. 19-27 (In Russian).

7. Levchenko E.V. Otobrazhenie psikhoanaliza v otechestvennykh uchebnikakh [Mapping of psychoanalysis in Russian textbooks]. *Metodologiya i istoriya psikhologii - Methodology and history of psychology*, 2006, T.1, Vyp. 2, pp. 128-137 (In Russian).
8. Nestik T.A. *Otnoshenie k vremeni v malykh gruppakh i organizatsiyakh* [Relationship to time in small groups and organizations]. Moscow: Izd-vo «Institut psikhologii RAN», 2011. 296 p. (In Russian).
9. Tikhomirova O.G. *Organizatsionnaya kul'tura: formirovanie, razvitie i otsenka* [Organizational culture: formation, development, and evaluation.]. Saint-Petersburg: ITMO, 2008. 154 p. (In Russian).
10. Chernyshev A.S., Sarychev S.V., Elizarov S.G. K voprosu o perspektivakh otechestvennoi psikhologii v reshenii zadach rossiiskogo obshchestva [To the question about the prospects of Russian psychology in the solution of problems of the Russian society] *Psikhologicheskii zhurnal - Psychological journal*. 2015, T.36, no.2, pp. 113-119 (In Russian).
11. Shane E. H. *Organizational culture and leadership* 3rd ed. San Francisco, Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2004. 437 p. (Russ. ed.: Shein E.Kh. *Organizatsionnaya kul'tura i liderstvo. Postroyeniye, evoliutsiya, sovershenstvovaniye* / per. s angl. pod red. V.A. Spivaka. Saint-Petersburg: Piter, 2002. 336 p.)
12. Iurevich A.V. Imet li nauka natsional'nye osobennosti? [Does science national characteristics?]. *Psikhologicheskii zhurnal - Psychological journal*, 2015, T.36, no.1, pp. 123-132 (In Russian).
13. Iurevich A.V. *Tsennostnye osnovaniya psikhologicheskoi nauki* [The axiological foundations of psychological science]. *Tsennostnye osnovaniya psikhologicheskoi nauki i psikhologii tsennosti* [the Value base of psychological science and psychology values]. Otv. red. V.V. Znakov, G.V. Zalevskii. Moscow: Izd-vo «Institut psikhologii RAN», 2008. pp. 21-40 (In Russian).
14. Iaroshevskii M.G. *O trekh sposobakh interpretatsii nauchnogo tvorchestva* [Three ways of interpretation of scientific creativity]. *Nauchnoye tvorchestvo* [Creativity research]. pod red. S.R. Mikulinskogo, M.G. Iaroshevskogo. Moscow: Nauka, 1969. pp. 95-142 (In Russian).
15. Balzer H.D. *Soviet science on the edge of reform*. Boulder: Westview Press, 1989.

#### **About the Author:**

**Anastasia E. Vorobieva** – PhD (Psychology), Senior Researcher, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Scientific specialization: social psychology, moral psychology, economic psychology, advertising psychology. E-mail: aeVorobieva@yandex.ru.