

II ПЕДАГОГИКА PEDAGOGICS

DOI: 10.20913/2618-7515-2024-3-6

УДК 378+316.6+101

Оригинальная научная статья

Организационная культура личности профессионала: особенности современного содержания и формирования в условиях цифрового развития образовательной среды

Е. А. Пушкарева

Новосибирский государственный педагогический университет

Новосибирск, Российская Федерация

e-mail: Pushkarev73@mail.ru

ORCID: 0000-0002-1857-6783

И. Д. Кирякова

Новосибирский государственный педагогический университет

Новосибирск, Российская Федерация

e-mail: dotkiryakova@mail.ru

ORCID: 0000-0003-4509-2685

Ю. В. Пушкарёв

Новосибирский государственный педагогический университет

Новосибирск, Российская Федерация

e-mail: Pushkarev73@mail.ru

ORCID: 0000-0001-5919-7221

Аннотация. *Введение.* В статье исследуется проблема формирования организационной культуры личности с акцентом на становление личности профессионала в современных условиях развития общества. *Постановка задачи.* Цель статьи – выявить особенности современного содержания и формирования организационной культуры личности профессионала в условиях цифрового развития образовательной среды. *Методика и методология исследования.* Исследование содержания понятия «организационная культура личности профессионала» основано на анализе и обобщении научных работ, проблематизирующих вопросы формирования профессиональных качеств современной личности, оказывающих влияние на становление организационных составляющих ее культуры. Понятие организационной культуры рассматривается в ее общем содержании с акцентом на совокупность всех культурных ценностей, создаваемых организацией, определяемых историко-культурным контекстом развития общества в целом. *Результаты.* На основе обобщения источников выявляются особенности содержания понятия «организационная культура личности профессионала». На основе исследования вопросов формирования организационной культуры личности профессионала в условиях современного развития цифровой образовательной среды отмечается, что в условиях современных проблем развития общества, его глобализации и цифровизации, вопросы организационного становления личности профессионала приобретают свою специфику. Подчеркивается, что организационные начала формирования культуры в современных условиях напрямую связаны с развитием различных форм сетевого взаимодействия в образовательной системе. Особо отмечается необходимость формирования мотивационной составляющей организационной культуры профессионала в современных условиях развития цифрового образовательного пространства. *Выводы.* На становлении организационной культуры отдельной личности отражаются противоречия между вызовами интенсивно развивающейся цифровой среды в современных условиях развития профессионального образования и личностными ценностными установками профессионалов, при этом организационный компонент общей культуры личности называется одним из наиболее важных для формирования в системе подготовки профессионала. В итоге подчеркивается, что одной из важнейших особенностей является влияние компонентов цифровой культуры профессионала на составляющие его организационной культуры в процессе становления готовности личности к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: социальная философия, организационная культура личности, культура профессионала, культура общества, профессиональные качества современной личности, цифровое развитие образовательной среды

Для цитирования: Пушкарёва Е. А., Кирякова И. Д., Пушкарёв Ю. В. Организационная культура личности профессионала: особенности современного содержания и формирования в условиях цифрового развития образовательной среды // Профессиональное образование в современном мире. 2024. Т. 14, №3. С. 420–428. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2024-3-6>

DOI: 10.20913/2618-7515-2024-3-6

Full Article

Organizational culture of professional's personality: Features of modern content and formation in the context of digital development of the educational environment

Pushkareva, E. A.

Novosibirsk State Pedagogical University

Novosibirsk, Russian Federation

e-mail: Pushkarev73@mail.ru

ORCID: 0000-0002-1857-6783

Kiryakova, I. D.

Novosibirsk State Pedagogical University

Novosibirsk, Russian Federation

e-mail: dotkiryakova@mail.ru

ORCID: 0000-0003-4509-2685

Pushkarev, Yu. V.

Novosibirsk State Pedagogical University

Novosibirsk, Russian Federation

e-mail: Pushkarev73@mail.ru

ORCID: 0000-0001-5919-7221

Abstract. Introduction. The authors examine the problem of forming a personality's organizational culture with an emphasis on the becoming of a professional's personality in modern conditions of social development. *Purpose setting.* The article purpose is to identify the features of the professional personality organizational culture in the context of digital development of the educational environment. *Methodology and methods of the study.* The study of the concept «organizational culture of professional's personality» is based on the analysis and scientific generalization of publications problematizing the issues of formation of professional qualities of a modern personality that influence the formation of organizational components of its culture. The concept of organizational culture is considered in its general content with an emphasis on the totality of all cultural values created by an organization, determined by the historical and cultural context of the development of society as a whole. *Results.* Through the generalization of these sources, the features of the content of the concept of «organizational culture of professional's personality» are revealed. Based on the study of the issues of formation of the organizational culture of professional's personality in the context of current development of the digital educational environment, it is emphasized that in the context of modern problems of the development of society, its globalization and digitalization, the issues of organizational formation of professional's personality acquire their own specifics. It is emphasized that the organizational principles of formation of the culture in modern conditions are directly mediated by the development of various forms of network interaction in the educational system. The need for the formation of the motivational component of the organizational culture of a professional in the modern conditions of the development of the digital educational space is emphasized. *Conclusion.* The contradictions between the challenges of an intensively evolving digital environment in modern conditions of development of the professional education and the personal values of professionals are reflected in the formation of the individual organizational culture, while the organizational component of personality's general culture is called one of the most important for formation in the professional educational system. As a result, it is emphasized that one of the most important features is the mutual influence of the components of a professional's digital culture on the components of his organizational culture in the process of becoming a person's readiness for professional activity.

Keywords: social philosophy, personality’s organizational culture, professional’s culture, culture of society, modern personality’s professional qualities, digital development of educational environment

Citation: Pushkareva, E. A., Kiryakova, I. D., Pushkarev, Yu. V. [Organizational culture of professional’s personality: Features of modern content and formation in the context of digital development of the educational environment]. *Professional education in the modern world*, 2024, vol. 14, no. 3, pp. 420–428. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2024-3-6>

Введение. В статье исследуется проблема формирования организационной культуры личности с акцентом на становление личности профессионала в современных условиях развития общества. В целом исследователями подчеркивается, что «организационная культура формируется и пересекается с другими культурами, особенно с более широкой культурой обществ, в которых она действует» (Ю.В. Милованова, Т.В. Петренко [1, с. 114]).

Спецификой же современного развития общества являются условия цифровизации и глобализации его систем, определяющие его нестабильное функционирование [2; 3]. В связи с чем современные исследователи [4; 5] рассматривают различные аспекты, определяющие становление организационной культуры личности профессионала под влиянием процессов цифровизации и глобализации. Так, Л.Ф. Шаламова, Т.Н. Владимирова, Н.Ю. Лесконог [5] при проведении исследования по проблеме обеспечения кадрами с высоким уровнем образованности общеобразовательных организаций субъектов Российской Федерации показывают, что такие факторы, как усиливающиеся процессы глобализации, быстрая смена технологических процессов, стремительное устаревание знаний и необходимость их обновления, развитие цифровизации и искусственного интеллекта и др., с одной стороны, требуют от современных специалистов постоянного непрерывного обновления своих профессиональных компетенций, а с другой – определяют раз-

витие культуры профессионала образовательной организации в целом.

Постановка задачи. Цель статьи – выявить особенности современного содержания и формирования организационной культуры личности профессионала в условиях цифрового развития образовательной среды.

Методика и методология исследования. Методологию исследования составляют анализ и обобщение научно-исследовательских работ зарубежных и отечественных ученых, исследующих проблемы организационной культуры в целом, организационной культуры личности профессионала в частности. Исследование содержания понятия «организационная культура личности профессионала» основано на анализе и обобщении научных работ, проблематизирующих вопросы формирования профессиональных качеств современной личности, оказывающих влияние на становление организационных составляющих ее культуры.

Философия образования как методологическая основа настоящего исследования предполагает раскрытие общих закономерностей и тенденций организационного становления личности профессионала в образовательном процессе. Теоретико-методологическим основанием исследования также являются классические представления о сущности организационной культуры. Ключевые понятия о сущности организационной культуры представим в таблице (табл.).

Таблица. Классические представления о сущности организационной культуры
Table. Classical ideas about the essence of organizational culture

Исследователи	Представления о сущности организационной культуры
Л. Смирнич ¹	Организационная культура представляет собой приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, которые выполняют репрезентативные, директивные и аффективные функции и способны создавать культурное пространство и особое ощущение реальности
Е. Шейн ²	Организационная культура – это совокупность коллективных базовых правил, изобретенных, открытых или выработанных определенной группой людей по мере того, как она училась решать проблемы, связанные с адаптацией к внешней среде и внутренней интеграцией, и разработанных достаточно хорошо для того, чтобы считаться ценными. Е. Шейн выделяет соответственно основные ее уровни: поверхностный (внешние правила), внутренний (формируемые ценности) и глубинный (базовые ценности) ³

¹ Smirnich L. Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative science quarterly*. 1983. Vol. 28. P. 339–358.

² Schein E. N. The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational dynamics*, summer, 1983.

³ Обзор по: Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Форум, 2009. С. 386.

Р. Килманн ⁴ , М. Сакстон, Р. Серпа	Организационная культура – это философские и идеологические представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, аттитуды и нормы, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами
Ф. Харрис, Р. Моран ⁵	Организационная культура – это совокупность таких основных характеристик, как осознание своего места в организации, язык общения, внешний вид, привычки и традиции, восприятие времени, межличностные отношения, ценности, мировоззрение, самореализация, этика и мотивация

Результаты. *Организационная культура: специфика современного содержания понятия.* Важно отметить, что понятие организационной культуры рассматривается как в предельно общем содержании: исследователями [7–12] акцентируется внимание на совокупности всех культурных ценностей, создаваемых организацией, конкретизируемых в правилах поведения, нормировании деятельности в целом, развития сотрудничества, определяемых историко-культурным контекстом развития общества в целом. Так, А. И. Кочеткова не только показывает, что организационная культура является доминантой, определяющей эффективность работы организации в целом, оптимизирующей процесс реализации миссии организации, но и отмечает, что этот процесс «всегда, в той или иной степени, обусловлен идеалами и ценностями всего общества» [10, с. 208]. В работе Е. М. Кобозевой, С. М. Кузнецова при этом показано, что организационная культура представляет собой «*слой сформировавшейся культуры организации* в виде системы реальных ценностей, убеждений, норм поведения для всех сотрудников организации, складывающихся естественным путем в процессе осуществления деятельности» [11, с. 252].

А. И. Кочеткова также указывает [10], что организационная культура тяготеет к стандартным теориям менеджмента⁶ и управленческим технологиям, главная идея которых в том, что более конкурентоспособными являются организации, где уровень организационной культуры сформирован в большей степени. Задача формирования высокоразвитой организационной культуры (корпоративной культуры в этом контексте) – повышение эффективности организационной деятельности. При этом сама организация представлена как единое целое со своими индивидуальными характеристиками. На основе сравнения данных характеристик появляется возможность различать организации между собой.

Важным элементом развития организации является формирующаяся в процессе ее деятельности среда, определяющая в итоге развитие ее организационной культуры. Исследуя специфику развития организационной культуры в рамках теории менеджмента как инструмента, обеспечивающего эффективное управление, О. А. Маршуба [12] отмечает ряд исследований, показывающих, что организационная культура, отличающая одну фирму от другой, может в значительной степени влиять на конечный продукт фирмы, и объясняющих, что организационная культура может использоваться как источник, влияющий на действия работников, в итоге организации с высокой степенью организационной культуры являются более конкурентоспособными.

Другим важным элементом в понимании особенностей развития культуры организации выступает анализ специфики ее группового формирования. Так, в работе А. Н. Занковского⁷ показано, что группы обладают характеристиками, которые невозможно вывести из личностных характеристик ее членов (группа имеет собственное мышление, устанавливает свои цели, характеризуется специфическим поведением), при этом важными детерминантами организационной эффективности выступают такие групповые характеристики, как структура группы, динамика развития, совместимость.

Становление личности руководителя/лидера в контексте развития организационной культуры. Важным подходом в исследовании организационной культуры является индивидуальный уровень ее анализа и систематизации данных, связанных с пониманием организационных качеств отдельной личности. Так, в работе А. Н. Занковского⁸ показано, что подход, являющийся наиболее признанным, – это подход, согласно которому организация есть прежде всего совокупность

⁴ Kilmann R., Saxton M. J., Serpa R. Issues in understanding and changing culture. California management review, winter, 1986, p. 89.

⁵ Harris P. P., Moran R. T. Managing cultural differences. Gulf Publishing Company, 1991.

⁶ Hofstede G. Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values, Sage, Beverly Hills, Calif, 1980.

Deal T. E., Kennedy A. A. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co., 1982. 232 p. URL: <https://archive.org/details/corporateculture0000deal>.

Hofstede G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2011, vol. 2 (1). DOI: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>.

⁷ Занковский А. Н. Организационная психология. М.: Форум, 2009. С. 34.

⁸ Там же. С. 34.

отдельных личностей (выявляя отдельные характеристики каждого, вступающего в организацию, специфичные организационные факторы, влияющие на психологические качества и поведение в организационной среде). Главная идея в контексте этого подхода: «мы не можем прогнозировать поведение организаций, пока не изучены индивидуальные характеристики ее членов»⁹.

В современных исследованиях в контексте данного подхода на первом плане с необходимостью изучаются [16–19], на наш взгляд, профессионально значимые компетенции руководителей организации, формирующих обобщенные представления о ценностях организации. Так, в современных исследованиях, посвященных анализу и решению проблем устойчивого развития организации [5–7], утверждается, что значимым фактором, определяющим устойчивое развитие организации в современных условиях развития общества, является фактор адекватной, сформированной на высоком уровне организационной культуры руководителя организации.

Также, к примеру, авторы Н.С. Гаркуша, А.С. Алексеева, Л.М. Асмолова в своем исследовании [19] изучают вопросы и противоречия между вызовами интенсивно развивающейся цифровой среды в современных условиях развития образования и личностными ценностными установками профессионалов, отражающимися на становлении организационной культуры личности. Авторы акцентируют внимание в первую очередь на личностно-профессиональных ценностных установках руководителя образовательной организации, формирующихся в условиях противоречий между вызовами цифровой среды и их применением в управленческой практике.

Специфика формирования организационной культуры личности профессионала в условиях современного развития цифровой образовательной среды. Понятие организационной культуры конкретизируется в контексте проблем формирования культуры отдельной личности профессионала. Так, А.И. Кочеткова [10] показывает, что носителями культуры организации являются конкретные люди, ее персонал или человеческий капитал, как демонстрирует большая часть эмпирических исследований, проводимых в данной области.

Исследователями, работающими в этом направлении в настоящее время [13–15], изучаются различные аспекты формирования организационных качеств личности. Важным направлением современных исследований является поиск способов формирования отдельных качеств и компетенций профессионала. Так, А.А. Шаров, А.А. Коновалов [13] указывают на необходимость

развития ключевых универсальных профессиональных компетенций специалистов. М.В. Погодаева, Ю.В. Чепурко [15] акцентируют внимание на проблеме формирования эмоциональной компетентности специалиста как обязательной составляющей его профессиональной коммуникативной компетентности.

Также необходимо отметить, что в настоящее время активно исследуется [19–21] взаимовлияние компонентов цифровой культуры профессионала на составляющие его организационной культуры в процессе формирования и становления готовности личности к профессиональной деятельности. При этом организационный компонент общей культуры называется исследователями (см., напр.: [21]) одним из наиболее важных для формирования в системе подготовки профессионала. Также, как показано в работах [22–24], организационные начала в современных условиях напрямую связаны с развитостью сетевого взаимодействия.

Результаты психологических и других исследований [25–27] подчеркивают необходимость исследования мотивационной составляющей организационной культуры профессионала в современных условиях развития общества. Мотивационный компонент становится первичным в ситуации формирования элементов самоорганизации личности. Так, авторами исследования [27] определены особенности самоидентификации обучающегося в сравнительно-сопоставительном контексте социокультурных характеристик современности и показано, что историко-культурная система современного профессионального образования способствует формированию не мыслящего, а наблюдающего человека, что актуализирует переосмысление базовых универсалий системы профессионального образования, в том числе конструкта самоидентичности (профессиональное становление, мировоззрение, ценности, смыслы, целевые установки и устремления).

Выводы. В заключение обобщим выявленные особенности современного содержания и формирования организационной культуры личности профессионала в условиях цифрового развития образовательной среды.

1. Исследуя особенности понятийной структуры и концептуального содержания организационной культуры, необходимо отметить следующую ее специфику в исследуемом нами контексте.

Понятие организационной культуры рассматривается в традиционном общем ее содержании с акцентом на совокупности всех культурных ценностей, создаваемых организацией, конкретизируемых в правилах поведения, нормировании деятельности, развития сотрудничества, определя-

⁹ Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Форум, 2009. С. 35.

емых историко-культурным контекстом развития общества в целом.

Основная задача формирования высокоразвитой организационной культуры (корпоративной культуры в данном ключе) заключается в повышении эффективности организационной деятельности. При этом сама организация, как правило, представлена как единое целое со своими индивидуальными характеристиками. На основе сравнения данных характеристик появляется возможность различать организации между собой, сравнивать уровни их организационных культур.

Важным аспектом в понимании особенностей развития культуры организации является анализ специфики ее группового формирования, поскольку группы обладают такими немаловажными характеристиками своей деятельности и культуры поведения, которые невозможно вывести из личностных характеристик ее членов.

Необходимо также отметить, что особым элементом развития организации является формирующаяся в процессе ее деятельности культурная среда, определяющая в итоге развитие ее организационной культуры. В условиях современного развития такой специфичной средой формирования организационной культуры выступает цифровая среда развития общества в целом.

2. На основе анализа и обобщения данных по проблеме становления личности руководителя/лидера в контексте развития организационной культуры мы пришли к следующему заключению. Важным подходом в исследовании организационной культуры является так называемый индивидуальный уровень ее анализа и систематизации данных, связанный с пониманием организационных качеств отдельной личности. Такой подход к исследованию организационной культуры, согласно которому организация – это прежде всего совокупность отдельных личностей, является наиболее признанным. При данном подходе исследователями выявляются отдельные характеристики каждого вступающего в организацию индивида; определяются специфичные организационные факторы, влияющие на психологические качества и его поведение в организационной среде.

В современных исследованиях в контексте данного подхода на первом плане с необходимостью изучаются профессионально значимые компетенции руководителей организации, формирующих обобщенные представления о ценностях организации. Наиболее значимым фактором, определяющим при этом устойчивое развитие организации в современных условиях развития общества, является фактор адекватной, сформированной на высоком уровне организационной культуры руководителя данной организации.

3. Исследуя вопросы формирования организационной культуры личности профессионала в условиях современного развития цифровой образовательной среды, особо отметим, что в условиях современных проблем развития общества, его глобализации и цифровизации, вопросы организационного становления личности профессионала приобретают свою специфику.

На становлении организационной культуры отдельной личности, как подчеркивается в большинстве исследований, отражаются противоречия между вызовами интенсивно развивающейся цифровой среды в современных условиях развития профессионального образования и личностными ценностными установками профессионалов. При этом организационный компонент общей культуры личности называется одним из наиболее важных для формирования в системе подготовки профессионала.

Также необходимо отметить, что организационные начала формирования культуры в современных условиях напрямую связаны с развитием различных форм сетевого взаимодействия в образовательной системе.

Кроме того, важно акцентировать внимание на формировании мотивационной составляющей организационной культуры профессионала в современных условиях развития цифрового образовательного пространства. Мотивационный компонент становится первичным в ситуации формирования элементов самоорганизанности личности в процессе становления готовности личности к профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Милованова Ю. В., Петренко Т. В. Современный подход к определению организационной культуры // Проблемы развития предприятий: теория и практика: сб. ст. IX Междунар. науч.-практ. конф., Пенза, 18–19 апр. 2022 г. Пенза, 2022. С. 113–116.
2. Черных С. И., Аллахам Я. С., Паршиков В. И. Образование как деструктор социального порядка // Science for Education Today. 2021. Т. 11, №2. С. 81–101. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2102.04>.
3. Черных С. И. Образование как фиктивный капитал // Профессиональное образование в современном мире. 2020. Т. 10, №1. С. 3400–3408. DOI: <https://doi.org/10.15372/PEMW20200102>.
4. Федорчук Ю. М., Морозов А. В. Стратегия развития образования: от международного уровня до уровня образовательной организации // Глобальная экономика и образование. 2021. Т. 1, №2. С. 73–81.

5. Шаламова Л. Ф., Владимирова Т. Н., Лесконог Н. Ю. Особенности обеспечения педагогическими кадрами с высшим образованием общеобразовательных организаций субъектов Российской Федерации // *Science for Education Today*. 2022. Т. 12, №2. С. 111–135. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2202.06>.
6. Hanelt A., Bohnsack R., Marz D., Marante C.A. A systematic review of the literature on digital transformation: insights and implications for strategy and organizational change // *Journal of Management Studies*. 2021. Vol. 58, no. 5. P. 1159–1197. DOI: <https://doi.org/10.1111/joms.12639>.
7. Латуха О. А. Оценка потенциала устойчивости развития организации // *Science for Education Today*. 2021. Т. 11, №6. С. 142–159. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2106.08>.
8. Сметанина М. Д. К вопросу о соотношении понятий «организационная культура» и «корпоративная культура» // *Гуманитарная парадигма*. 2018. №3. С. 63–69.
9. Хотинец В. Ю. Согласование характеристик национальной культуры с компонентами организационной культуры // Теоретические проблемы этнической и кросскультурной психологии: материалы Пятой междунар. науч. конф., Смоленск, 27–28 мая 2016 г. Смоленск, 2016. Т. 1. С. 264–268.
10. Кочеткова А. И. Организационная культура и культура организации в современной России // *Вестник Московского государственного университета культуры и искусств*. 2009. №4. С. 206–210.
11. Кобозева Е. М., Кузнецов С. М. Предметно-содержательные взаимосвязи понятий «корпоративная культура» и «организационная культура» // Молодежь и системная модернизация страны: сб. науч. ст. 4-й Междунар. науч. конф. студентов и молодых ученых, Курск, 21–22 мая 2019 г. Курск, 2019. Т. 2. С. 250–254.
12. Маршуба О. А. Культура и организационная культура: сущность и взаимозависимость феноменов // *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. 2016. № S13. С. 38–43.
13. Шаров А. А., Коновалов А. А. Универсальные компетенции педагогов профессионального образования: оценка и анализ взаимосвязей // *Science for Education Today*. 2022. Т. 12, №5. С. 7–21. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2205.01>.
14. Balve P., Ebert L. Ex post evaluation of a learning factory – competence development based on graduates feedback // *Procedia Manufacturing*. 2019. Vol. 31. P. 8–13. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.03.002>.
15. Погодаева М. В., Чепурко Ю. В. Исследование эмоциональной компетентности педагогов и ее развитие в ходе тренинговых занятий // *Science for Education Today*. 2022. Т. 12, №2. С. 51–72. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2202.03>.
16. Ряписов Н. А. Кадры системы общего образования: проблемы и пути решения // *Современная школа России. Вопросы модернизации*. 2021. №8–1. С. 73–75.
17. Бравве Ю. И., Шпикс Т. А., Кириш Я., Пушкарёва Е. А., Соколов С. В., Кирякова И. Д., Толстова К. С., Латуха О. А. Оценка эффективности Фабрики процессов в формировании профессионально значимых компетенций руководителей организации // *Science for Education Today*. 2021. Т. 11, №5. С. 43–56. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2105.03>.
18. Chang-Kredl S., Colannino D. Constructing the image of the teacher on Reddit: best and worst teachers // *Teaching and Teacher Education*. 2017. Vol. 64. P. 43–51. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.019>.
19. Гаркуша Н. С., Алексеева А. С., Асмолова Л. М. Цифровая культура руководителя образовательной организации: методологические подходы к исследованию // *Science for Education Today*. 2023. Т. 13, №4. С. 123–147. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2304.06>.
20. Cattaneo A. A. P., Antonietti C., Rausedo M. How digitalised are vocational teachers? Assessing digital competence in vocational education and looking at its underlying factors // *Computers & Education*. 2022. Vol. 176. Art. 104358. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104358>.
21. Хромова А. О., Бухтаярова Е. Ю., Климова А. А., Курносоева М. А., Дружинина М. В. Исследование мотивационного, креативного, коммуникативного и организационного компонентов готовности будущих педагогов к использованию инновационных технологий // *Science for Education Today*. 2022. Т. 12, №4. С. 7–25. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2204.01>.
22. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Press, 2017. 756 p. DOI: <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>.
23. Мазниченко М. А., Нескормных Н. И., Садилова О. П., Бревнова С. В., Григорашенко-Алиева Н. М., Фоменко В. А. Выявление и поддержка одаренных детей средствами сетевого взаимодействия // *Science for Education Today*. 2021. Т. 11, №2. С. 7–31. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2102.01>.
24. Новиков В. С., Гаджиева Е. Ю., Оруджова С. А. Формирование и развитие организационной культуры сетевых структур как инструмент управления эффективностью // *Вестник Академии знаний*. 2020. № 36. С. 172–177. DOI: <http://dx.doi.org/10.24411/2304-6139-2020-00031>.
25. Дьяков С. И. Мотивационно-ценностные конструкты самоорганизации личности в семантическом пространстве образования // *Science for Education Today*. 2021. Т. 11, №1. С. 75–91. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2101.05>.

26. Klaijnsen A., Vermeulen M., Martens R. Teachers' innovative behaviour: the importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy // *Scandinavian Journal of Educational Research*. 2018. Vol. 62, no. 5. P. 769–782. DOI: <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>.
27. Баркова В. В., Семченко А. А., Савченко А. В., Мамылина Н. В. Специфические особенности самоидентификации обучающегося в сравнительно-сопоставительном контексте анализа социокультурных характеристик общества // *Science for Education Today*. 2023. Т. 13, №1. С. 48–64. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2301.03>.

REFERENCES

1. Milovanova Yu. V., Petrenko T. V. A modern approach to the definition of organizational culture. *Problemy razvitiya predpriyatiy: teoriya i praktika: sb. st. IX Mezhdunar. nauch.-prakti. konf., Penza, 18–19 apr. 2022 g.* Penza, 2022, pp. 113–116. (In Russ.).
2. Chernykh S. I., Allaham Y. S., Parshikov V. I. Education as a destructor of social order. *Science for Education Today*, 2021, vol. 11, no. 2, pp. 81–101. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2102.04>. (In Russ.).
3. Chernykh S. I. Education as fictitious capital. *Professional'noe obrazovanie v sovremennoy mire*, 2020, vol. 10, no. 1, pp. 3400–3408. DOI: <https://doi.org/10.15372/PEMW20200102>. (In Russ.).
4. Fedorchuk Yu. M., Morozov A. V. Education development strategy: from the international level to the level of an educational organization. *Global'naya ekonomika i obrazovanie*, 2021, vol. 1, no. 2, pp. 73–81. (In Russ.).
5. Shalamova L. F., Vladimirova T. N., Leskonog N. Y. Provision of comprehensive secondary schools with teaching staff holding university-level degrees: with the main focus on the regions of the Russian Federation. *Science for Education Today*, 2022, vol. 12, no. 2, pp. 111–135. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2202.06>. (In Russ.).
6. Hanelt A., Bohnsack R., Marz D., Marante C. A. A systematic review of the literature on digital transformation: insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*, 2021, vol. 58, no. 5, pp. 1159–1197. DOI: <https://doi.org/10.1111/joms.12639>.
7. Latusha O. A. Assessing the sustainability development of an organization. *Science for Education Today*, 2021, vol. 11, no. 6, pp. 142–159. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2106.08>. (In Russ.).
8. Smetanina M. D. On the issue of correlation of the concepts of «organizational culture» and «corporate culture». *Gumanitarnaya paradigma*, 2018, no. 3, pp. 63–69. (In Russ.).
9. Khotinets V. Yu. Cohesion between the dimensions of national culture and organizational culture. *Teoreticheskie problemy etnicheskoy i krosskul'turnoy psikhologii: materialy Pyatoi mezhdunar. nauch. konf., Smolensk, 27–28 maya 2016 g.* Smolensk, 2016, vol. 1, pp. 264–268. (In Russ.).
10. Kochetkova A. I. Organizational culture and culture of an organization in modern Russia. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv*, 2009, no. 4, pp. 206–210. (In Russ.).
11. Kobozeva E. M., Kuznetsov S. M. Subject-substantive relationships between the concepts of «corporate culture» and «organizational culture». *Molodezh' i sistemnaya modernizatsiya strany: sb. nauch. st. 4-i Mezhdunar. nauch. konf. studentov i molodykh uchennykh, Kursk, 21–22 maya 2019 g.* Kursk, 2019, vol. 2, pp. 250–254. (In Russ.).
12. Marshuba O. A. Culture and organizational culture: the essence and interdependence of phenomena. *Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal «Kontsept»*, 2016, no. S13, pp. 38–43. (In Russ.).
13. Sharov A. A., Konovalov A. A. Vocational education teachers' soft-competences: assessment methodology and correlation analysis. *Science for Education Today*, 2022, vol. 12, no. 5, pp. 7–21. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2205.01>. (In Russ.).
14. Balve P., Ebert L. Ex post evaluation of a learning factory – competence development based on graduates feedback. *Procedia Manufacturing*, 2019, vol. 31, pp. 8–13. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.03.002>.
15. Pogodaeva M. V., Chepurko Yu. V. The study of teachers' emotional competence and its development during training sessions. *Science for Education Today*, 2022, vol. 12, no. 2, pp. 51–72. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2202.03>. (In Russ.).
16. Ryapisov N. A. Personnel of the general education system: problems and solutions. *Sovremennaya shkola Rossii. Voprosy modernizatsii*, 2021, no. 8–1, pp. 73–75. (In Russ.).
17. Bravve Y. I., Shpiks T. A., Kirsch J., Pushkareva E. A., Sokolov S. V., Kiryakova I. D., Tolstova K. S., Latusha O. A. Evaluating the effectiveness of using Process Factory in the development of leadership competencies for healthcare managers. *Science for Education Today*, 2021, vol. 11, no. 5, pp. 43–56. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2105.03>. (In Russ.).
18. Chang-Kredl S., Colannino D. Constructing the image of the teacher on Reddit: best and worst teachers. *Teaching and Teacher Education*, 2017, vol. 64, pp. 43–51. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.019>.
19. Garkusha N. S., Alekseeva A. S., Asmolova L. M. Digital culture of the head of an educational institution: methodological approaches to research. *Science for Education Today*, 2023, vol. 13, no. 4, pp. 123–147. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2304.06>. (In Russ.).

20. Cattaneo A. A. P., Antonietti C., Rauseo M. How digitalised are vocational teachers? Assessing digital competence in vocational education and looking at its underlying factors. *Computers & Education*, 2022, vol. 176, art. 104358. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104358>.
21. Khromova A. O., Bukhtayarova E. Y., Klimova A. A., Kurnosova M. A., Druzhinina M. V. Research on motivational, creative, communicative and organizational components of future educators' readiness to use innovative technologies. *Science for Education Today*, 2022, vol. 12, no. 4, pp. 7–25. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2204.01>. (In Russ.).
22. Ryan R. M., Deci E. L. *Self-determination theory: basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, Guilford Press, 2017, 756 p. DOI: <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>.
23. Maznichenko M. A., Neskromnykh N. I., Sadilova O. P., Brevnova S. V., Grigorashchenko-Alieva N. M., Fomenko V. A. Identification and support of gifted children within the framework of school-university networks. *Science for Education Today*, 2021, vol. 11, no. 2, pp. 7–31. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2102.01>. (In Russ.).
24. Novikov V. S., Gadzhieva E. Yu., Orudzheva S. A. Formation and development of organizational culture of network structures as an efficiency management tool. *Vestnik Akademii znaniy*, 2020, no. 36, pp. 172–177. DOI: <http://dx.doi.org/10.24411/2304-6139-2020-00031>. (In Russ.).
25. Dyakov S. I. Motivational and value constructs of personal self-organization in the semantic space of education. *Science for Education Today*, 2021, vol. 11, no. 1, pp. 75–91. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2101.05>. (In Russ.).
26. Klaijnsen A., Vermeulen M., Martens R. Teachers' innovative behaviour: the importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 2018, vol. 62, no. 5, pp. 769–782. DOI: <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>.
27. Barkova V. V., Semchenko A. A., Savchenkov A. V., Mamylyna N. V. Specific features of student's self-identification in the comparative context of analysing socio-cultural characteristics of the society. *Science for Education Today*, 2023, vol. 13, no. 1, pp. 48–64. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2301.03>. (In Russ.).

Информация об авторах

Пушкарева Елена Александровна – доктор философских наук, профессор кафедры права и философии, Новосибирский государственный педагогический университет (Российская Федерация, 630126, г. Новосибирск, ул. Виллюйская, 28, e-mail: Pushkarev73@mail.ru). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1857-6783>

Кирыкова Ирина Дмитриевна – ст. лаборант кафедры организации здравоохранения, Новосибирский государственный медицинский университет (Российская Федерация, 630091, г. Новосибирск, Красный пр-т., 52, e-mail: dotkiryakova@mail.ru). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4509-2685>

Пушкарев Юрий Викторович – кандидат философских наук, доцент кафедры права и философии, Новосибирский государственный педагогический университет (Российская Федерация, 630126, г. Новосибирск, ул. Виллюйская, 28, e-mail: Pushkarev73@mail.ru). ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5919-7221>

Статья поступила в редакцию 25.04.2024

После доработки 27.05.2024

Принята к публикации 31.05.2024

Information about the authors

Elena A. Pushkareva – doctor of philosophical sciences, professor of the department of law and philosophy, Novosibirsk State Pedagogical University (28 Vilyuyskaya str., Novosibirsk, 630126, Russian Federation, e-mail: Pushkarev73@mail.ru). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1857-6783>

Irina D. Kiryakova – senior laboratory assistant at the department of healthcare organization, Novosibirsk State Medical University (52 Krasny ave., Novosibirsk, 630091, Russian Federation, e-mail: dotkiryakova@mail.ru). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4509-2685>

Yuri V. Pushkarev – candidate of philosophical sciences, associate professor of the department of law and philosophy, Novosibirsk State Pedagogical University (28 Vilyuyskaya str., Novosibirsk, 630126, Russian Federation, e-mail: Pushkarev73@mail.ru). ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5919-7221>

The paper was submitted 25.04.2024

Received after reworking 27.04.2024

Accepted for publication 31.05.2024