

УДК 130.2

## СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ОСНОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОСТИ И ИННОВАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАФЕДР ТНЦ СО РАН)

Т.П. Минченко, Т.Д. Литвинова, Т.П. Бланк

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
Томский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук  
E-mail: mtp70@mail.ru

Актуальность работы обусловлена необходимостью развития творческого потенциала ученых и будущих специалистов, а также навыков оформления и предъявления инновационных достижений в различных формах.

**Цель работы:** исследование социокультурных оснований академической корпоративной культуры и тех моделей корпоративной культуры, которые содействуют развитию креативных способностей ученого и эффективной презентации его достижений.

**Методы исследования:** методы компаративного анализа, лингвистического анализа, анализа документов, моделирования и психосинтеза.

**Результаты:** Выявлены социокультурные основания корпоративной культуры, на которой базируется деятельность образовательных кафедр в ТНЦ СО РАН. Показано, как сложившаяся модель академической культуры, гуманитарный подход реализуется в различных видах аудиторной и внеаудиторной работы кафедры иностранных языков и методологических принципах деятельности кафедры философии, в рамках подготовки научных кадров высшей квалификации и дальнейшего развития их творческого потенциала. Обосновывается значение форм педагогической работы и иных форм творческой коммуникации академического сообщества Томского научного центра, развиваемых кафедрами ТНЦ СО РАН и содействующих созданию инновационной социальности. Обращается внимание на остроту и дискуссионность проблемы выбора оснований корпоративной культуры в сфере образования и науки в современной России.

### Ключевые слова:

Корпоративная культура, Томский научный центр, образование, традиция, инновация.

Важнейшими направлениями государственной политики РФ в области развития науки и технологий являются развитие фундаментальной и прикладной науки, формирование национальной инновационной системы, сохранение и развитие кадрового потенциала научно-технического комплекса, интеграция науки и образования [1; 2. С. 1].

Одним из актуальных требований, предъявляемых к ученым, является их способность созидания и творчества, а также навыки оформления и предъявления инновационных достижений в письменной и устной форме. Помимо этого образовательный процесс должен гибко реагировать на интенсификацию международного и, соответственно, межкультурного взаимодействия ученых.

Целью статьи является исследование того, какая модель корпоративной культуры, какие ее социокультурные основания содействуют развитию творческого потенциала ученого и эффективной презентации его достижений, и, в частности, какие формы образовательной и корпоративной деятельности в Томский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук (ТНЦ СО РАН) реализуют задачи, актуализируемые современностью.

Данная работа является продолжением совместной деятельности кафедр в исследовании методов, содействующих повышению гуманитарной компетентности обучающихся в аспирантуре [3], а также дальнейшего развития творческого потенциала ученых в контексте академической корпоративности.

В литературе выделяется множество моделей корпоративной культуры определяемых по экономическим, политическим, религиозным и другим

основаниям [4–7]. Существуют национальные модели корпоративной культуры, выделяемые на основании общих характеристик деловой культуры у сотрудников предприятий в рамках наций и государств [8].

Максимально широкое обобщение позволяет выделить западную модель корпоративной культуры (включающую североамериканскую и западноевропейскую деловые культуры) и восточную модель, характерную для стран Азии и Востока. Рассматриваются типичные дихотомии, характерные для деловых культур Запада и Востока: индивидуализм и коллективизм, прямолинейность – ритуальность, хитрость, эгалитаризм – иерархичность, пунктуальность (deadline) – относительность времени, краткосрочные интересы – длительные деловые отношения, ориентация на личные достижения – ориентация на родственные связи или протекцию, инициативность – фатализм и т. п. [9].

Особенности российской корпоративности обусловлены сочетанием западных и восточных начал в русском национальном характере [10. С. 7–16], противоречивыми событиями истории, огромными, часто неоформленными пространствами, авторитарной властью, сложной этноконфессиональной картиной и иными обстоятельствами. Традиционная корпоративная культура в России тяготеет к восточной модели, но в связи с процессами глобализации (и американизации) в последние десятилетия активно внедряются черты западной модели [11].

Одним из распространенных стереотипов, ведущих к неточности в определении корпоративных моделей, является понимание корпорации только как формальной организации, совокупности безликих индивидов. Под влиянием активной перестройки

российских учреждений (в том числе образовательных) по западным образцам появилось характерное определение сотрудников как «офисного планктона» [12]. В то же время Запад пытается инкорпорировать восточную идею создания команды-семьи, объединенной общей целью [13. Р. 503–530], и это тоже находит свой отклик в российской действительности.

С одной стороны, процессы институализации, в том числе и в сфере науки и образования, связанные с развитием и закреплением соответствующих социальных отношений, предполагают юридический статус, формализацию и регламентацию этих отношений. Так, становление науки как социального института в России началось в XVIII в. под руководством Петра I. Петровская программа создания предпосылок для развития отечественной науки предполагала создание организационных структур не только для проведения научных исследований, но и для подготовки российских научных кадров. В целях реализации этого плана в 1724 г. была учреждена Петербургская Академия наук, правопреемницей которой является современная Российская академия наук как центральная составляющая организационной системы российской науки.

С другой стороны, юридическое лицо как такое еще не обязательно является жизнеспособным сообществом.

Как отмечает известный исследователь китайской культуры В.В. Малявин: «Корпоративность в корпорации – это не состояние, тем более не статус, а процесс, удостоверяющий присутствие бесконечного в конечном и поэтому налагающий нравственные обязательства. Очевидно, что корпорация не может быть формализована, что она держится необъективируемым, всецело внутренним опытом «единотелесности» ее членов. Мудрый правитель у Лао-цзы «не имеет определенных устремлений», он живет «душой народа». Напротив, попытки учредить «народ» сверху, начиная с «народности» Николая I и кончая гитлеровским Volk, были в лучшем случае бесплодны, в худшем заканчивались катастрофой. ... А все потому, что корпорация в формально-юридическом смысле всегда репрессивна, не удовлетворяет потребности человека в свободе и творческом сотрудничестве с себе подобными» [14. С. 2].

Для деятельности образовательных кафедр ТНЦ СО РАН с момента их основания было характерно формирование особой корпоративной атмосферы, впитавшей специфику академического сообщества и благоприятной для раскрытия творческого потенциала аспирантов и молодых ученых в коммуникации со зрелыми учеными и педагогами.

Вместе с тем для России остается опасность навязывания чужеродных форм, не развившихся естественным образом на своей почве, о чем говорил еще О. Шпенглер, вводя понятие «исторических псевдоморфоз» [15. С. 192].

Поскольку западная (формальная) корпоративная модель в настоящее время переживает кризис,

представляется продуктивным обратиться к социокультурным основаниям иных корпоративных моделей культуры на примере популярного понятия инновации.

В настоящее время цель образования, способствующего развитию творческих и инновационных потенциалов человека, связана не с усвоением социальных ролей (как это институализировано в традиционном обществе) и не с воспитанием автономной личности (что предлагает общество модерна), а в раскрытии внутренне присущей человеку жизненности во всей ее духовной, интеллектуальной и эмоциональной полноте.

Творческая атмосфера возникает там, где укоренено уважение к личности и восхищение талантливыми проявлениями человека, где в коллективе люди питают любовь и сочувствие друг к другу. Инновационное начало деятельности коренится в виртуальной первооснове бытия, проявляющейся в самосокрытии. Соприкосновение с этой первоосновой дает свободу от внешних стереотипов и открытость бесконечному разнообразию жизни, представляющие важнейшие условия творческой деятельности.

Современные концепции, формируемые вследствие интенсивного развития информационных технологий (упразднившим былую оппозицию субъективного и объективного измерений мира), оказываются близки представлениям о реальности в древних философских традициях, причем в большей степени в восточных духовных практиках.

Новое откровение имманентной правды жизни, как условие и среда коммуникации, требует смирения и глубоко морально по своей природе. Его корни – в изначально присущей жизни силе эмпатии. Творчество есть только там, где дело никто не делает по отдельности, а оно само делается. Правда, это предполагает иерархию ступеней духовности и наличие элиты, владеющей методами духовного восхождения. Однако такая иерархия имеет только учительную функцию и не предполагает отношений неравенства или эксплуатации в обществе.

Понятое таким образом инновационное начало практики имеет основанием самые глубинные слои человеческого сознания, коренится в опыте предшествующих поколений и потому, помимо прочего, способно поддерживать преемственность народного самосознания как полноты народной памяти и вариативности будущего. Соответствие бессознательным ожиданиям общества – не последний фактор успеха конкретных социальных инноваций.

Если в советское время технологические инновации были вызваны потребностями военно-промышленного комплекса, то в настоящее время существует большая заинтересованность населения в инновациях. Кроме того, инновация выполняет важную психотерапевтическую роль в социуме: она утверждает возвратное движение сознания к его внутреннему истоку, тем самым освобождая отдельных людей и общество от бремени актуальной

истории, открывая простор для проектной деятельности. С этой точки зрения инновация есть подлинное средоточие народной жизни.

Используемое в данном смысле понятие инновации позволяет связать воедино разные ипостаси науки. «Наука как культура и наука как познание есть принципиально разные вещи, различные элементы в составе некоего единого образования» [16. С. 348]. Соответственно, в программах подготовки кадров для науки должны присутствовать как собственно гносеологические разделы, так и исторические, общекультурные, показывающие место науки в системе культуры.

Обратимся к рассмотрению социокультурных оснований корпоративных особенностей Томского научного центра и того, как в работе образовательных кафедр ТНЦ СО РАН реализуются современные цели образования, формирующего способность человека к инновациям через раскрытие внутренне присущего ученому жизненного потенциала.

Специфика социальной базы академической корпорации в ТНЦ определяется в первую очередь ее структурой, которая в настоящее время включает в себя пять академических институтов и два филиала институтов Сибирского отделения РАН разных естественнонаучных направлений. Доминирующими для ученых ТНЦ являются физические, химические и технические специальности. В меньшей степени представлены биологи, экологи, геологи, географы. Особенностью научного центра является отсутствие гуманитарных специальностей в научных институтах. Таким образом, гуманитарная составляющая подготовки кадров высшей квалификации в ТНЦ СО РАН связана с деятельностью кафедры философии и кафедры иностранных языков.

Эта специфика напрямую сказывается на наборе аспирантов, так, например, в одном из первых институтов – Институте оптики атмосферы (ИОА) – сильная научная школа по оптике атмосферы, которая распространила свое влияние и на другие институты (ИМКЭС), поэтому около половины аспирантов ТНЦ обучаются по специальностям «оптика», «физика атмосферы и гидросферы». За время существования ТНЦ сложился определенный внутренний дисциплинарный образ научного знания: физика является лидером, существенную долю занимают прикладные исследования и разработки, фундаментальные знания напрямую связаны с последними, существует определенный скепсис в отношении научности социогуманитарных исследований.

Еще одна особенность заключается в наличии междисциплинарного общения ученых и аспирантов ТНЦ как на образовательных кафедрах, так и в рамках самой научной деятельности, которая все чаще является междисциплинарной.

Установка на раскрытие творческого потенциала личности легла в основу многих подразделений ТНЦ СО РАН, среди которых кафедра философии (1986 г.) и кафедра иностранных языков ТНЦ АН СССР (1988 г.), созданные по инициативе и при поддержке академика В.Е. Зуева [17]. Первыми руково-

дителями кафедры философии (проф. В.В. Чешев) и кафедры иностранных языков (Л.С. Полковникова) были заложены лучшие традиции творческих форм повышения квалификации ученых ТНЦ.

Кроме того, с момента своего основания корпоративной особенностью кафедр является тесное сотрудничество с отделами аспирантуры, активное взаимодействие с сотрудниками лабораторий и кафедр академических институтов, научными руководителями аспирантов. Характерна особая творческая атмосфера, высокий уровень профессиональной этики, тщательный подбор новых кадров, осваивавших особенности работы с аспирантами и соискателями, продолжение творческой коммуникации и профессионального роста за пределами учебного процесса.

С 2006 г. программа содержательно изменившегося кандидатского экзамена по «Истории и философии науки» предоставила кафедре философии дополнительные возможности интенсивного освоения и выбора различных методологических подходов. Сочетание проблемного и культурно-исторического принципов при ведении нового курса позволяет значительно расширить кругозор слушателей и обучает навыкам поиска адекватной предмету методологии при проведении диссертационного исследования.

Что касается мировоззренческой стороны, в деятельности кафедр всегда присутствовал интерес к «eternal questions» – «вечным» философским проблемам, и происходило их обсуждение как в рамках учебной, так и внеучебной деятельности, например, в деятельности разговорных групп при кафедре иностранных языков, объединяющей ученых, давно окончивших аспирантуру и не только поддерживающих необходимый уровень иностранного языка для международного научного общения, но и создающих необходимую творческую среду для рождения инноваций.

Сотрудникам кафедры иностранных языков в содружестве со слушателями удалось выработать как уникальные, так и технологичные формы работы, которые, с одной стороны, помогают выявлению и формированию креативных способностей слушателей, а, с другой, обучают навыкам вербальных и невербальных форм презентации творческих идей [18].

Помимо этого кафедра ежегодно организует конференцию для аспирантов и соискателей в формате кандидатского экзамена, посвященную последним достижениям в разных областях науки и техники, где рабочими языками являются английский и немецкий. Это позволяет обучить слушателей основам риторики и искусству презентации, соответствующим современному уровню представления научной работы [19, 20]. Постоянными участниками этих конференций являются участники разговорных групп корпоративного академического сообщества.

Помимо этих форм уникальной площадкой, создающей кумулятивный эффект в генерировании творческой энергии, является деятельность клуба общения на английском языке «Fans & Fri-

ends of English» с периодическим участием и выступлениями носителей языка из разных стран. В течение года проводятся тематические вечера клуба, например, «Freshmen's day», «Christmas», «Happy Fool's Day», «Shakespeare's Birthday» и др.

Работа клубного театра (его представления идут на английском языке), в котором актёры, танцоры, певцы, художники, костюмеры, сценаристы и режиссёры – это сотрудники ТНЦ, неизменно получает высокую оценку аудитории и самих участников, так как творчество – это важнейший инструмент ученого, а поддержание его на нужном уровне требует огромных систематических усилий.

Поскольку одна из важных образовательных задач кафедры – формирование умений и навыков практического владения языком, то подход основывается на функциональной деятельности с полным акцентом на обучаемом, а не обучении, так называемый «learner-centered approach», а именно, формирование основных навыков и коммуникационных стратегий, когда язык не изучается, а усваивается, например, в процессе моделирования «реалистичных» ситуативных диалогов, основанных на аутентичных материалах и специальных упражнениях с поиском недостающей информации, так называемых «information-gap exercises» [21].

Фундаментом коммуникативной компетенции является метод эмоционального вовлечения всех участников процесса: наличие или создание мотивации плюс поддержание личного интереса обучаемого к результату [22–24]. Этот метод позволяет реализовать гуманистический подход, учитывающий психологию взрослого обучаемого.

На кафедре философии это реализуется через акцент на теории познания, методологии науки, отвечающий потребностям и возможностям аспирантов ТНЦ СО РАН, с целью максимального приближения содержания курса «Истории и философии науки» к анализу научной деятельности. Основная аудитория кафедры – это молодые сотрудники институтов ТНЦ, которые уже непосредственно включены в научную деятельность и рефлексия в отношении науки в разных ее аспектах – то, что наиболее интересно из всей философии.

В деятельности кафедры иностранных языков это осуществляется через достижение беглости общения, приближенной к языковой компетентности на родном языке, достигаемой через различные коммуникативные виды деятельности и знакомство с культурой страны изучаемого языка: литературой, искусством, поэзией на языке оригинала.

Не умаляя равноправия участников процесса при таком подходе, нужно подчеркнуть роль педагога, задача которого создать коллектив и обстановку, способствующую общению, тонко чувствующего и понимающего развитие отношений в группе, обладающего неограниченным тактом и умением подбодрить, поощрить и помочь психологически и, по умолчанию, обладающего высочайшей языковой компетенцией, общекультурной эрудицией и желанием и умением учиться.

По-видимому, наиболее ценным в работе кафедр ТНЦ СО РАН является создание особой коммуникативной атмосферы, ориентации всех видов деятельности на эмоциональную вовлеченность обучающихся в творческий процесс, в котором они становятся соавторами и сотворцами, что и позволяет значительно повысить эффективность формирования стабильных навыков.

Учитывая интенсификацию научного общения в глобализирующемся мире и направления зарубежных контактов ТНЦ СО РАН, как со странами западной, так и восточной культур, выбор описанной выше стратегии и методики образовательной деятельности является весьма продуктивным. Таким образом, работа по подготовке кадров высшей квалификации в ТНЦ СО РАН, в которой традиционные ценности связаны с инновационными практиками, отвечает духу современных требований, заявленных на государственном и на региональном уровне, и превращается в школу творчества, генерации идей и подходов, что так необходимо для людей умственного труда.

Вместе с тем, проблемы выбора оснований корпоративной культуры в российских научных и образовательных учреждениях остается острой и открытой. Представляется, что в условиях интеграции государств и народов в единое социокультурное пространство наиболее продуктивной и эффективной стратегией будет свободное взаимодействие западного и восточного культурно-географических миров, учитывающее диалектическое взаимодействие традиции и инновации.

#### Выводы

Исходя из насущной актуальности умения социализации и творчества, навыков оформления и предъявления инновационных достижений в письменной и устной форме, предъявляемых к ученым, показаны социокультурные основания корпоративной культуры, содействующей формированию этих умений и навыков. Выделены различные основания моделей корпоративной культуры и акцентировано внимание на особенностях российской корпоративности. Понятие инновации рассмотрено в диалектической связи с традицией, преемственностью народного самосознания и раскрытием внутренне присущей человеку жизнелюбности во всей ее духовной, интеллектуальной и эмоциональной полноте.

Показано как формирование гуманитарного подхода осуществляется в методологических, мировоззренческих и методических установках преподавателей кафедр, в различных видах аудиторной и внеаудиторной работы в процессе подготовки научных кадров высшей квалификации в ТНЦ СО РАН, а также в различных формах творческой коммуникации академического сообщества ТНЦ. Обращается внимание на остроту и дискуссионность проблемы выбора оснований корпоративной культуры в сфере образования и науки в современной России.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Инновационная Россия-2020 (Стратегия инновационного развития Российской Федерации до 2020 года). – М.: Минэкономразвития России, 2011. – 146 с.
2. Основы политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2020 года и дальнейшую перспективу // Поиск. – 12 августа 2011 г. – № 31–32 (1157–1158). – С. 1–2.
3. Improving personal humanitarian competence using the practices at the Department of foreign languages of TSC SB RAS as an example / T.P. Minchenko, T.D. Litvinova, T.P. Blank, L.E. Trifonova // Construction of a Man: Reports of All-Russian scientific conference with international participation. V. 2. – Tomsk: TSPU Press, 2008. – С. 99–103.
4. Abbasi A.S., Rehman K.U., Bibi A. Islamic management model // African Journal of Business Management. – 2010. – V. 4 (9). – P. 1873–1882.
5. O’Rielly C.A., Chatman J.A., Caldwell D.F. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit? // Academy of Management Journal. – 1991. – № 34. – P. 487–516.
6. Shein E. Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View. – San Francisco, CA: Jossey-Bass., 1992. – 464 p.
7. Deal T.E., Kennedy A.A. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. – Harmondsworth, 2000. – 240 p.
8. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind. – London: McGraw-Hill, 1991. – 273 p.
9. Алешина И.В. Западная и восточная деловые культуры // Институт проблем предпринимательства. 2012. URL: [www.iprnpou.ru/article.php?idarticle=001898](http://www.iprnpou.ru/article.php?idarticle=001898) (дата обращения: 14.12.2012).
10. Бердяев Н.А. Истоки и смысл русского коммунизма. – М.: Наука, 1990. – 224 с.
11. Евразийство: ключевые идеи, ценности, политические приоритеты / А.В. Иванов, Ю.В. Попков, Е.А. Тюгашев, М.Ю. Шшин. – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2007. – 247 с.
12. Портнягина В. Офисный планктон: способы употребления // Новые хроники. The New Chronicles. 25 февраля 2010. URL: <http://novchronic.ru/4320.htm> (дата обращения: 30.01.2013).
13. Stevens M.J., Campion M.A. The Knowledge, Skill, and Ability Requirements for Teamwork: Implications for Human Resource Management // Journal of Management. – 1994. – V. 20. – № 2. – P. 503–530.
14. Малявин В.В. Корпоральность и корпорации // Лекции в рамках образовательной программы Открытого университета Сколково в Томске 1–4 июня 2012 г. Лекция 1. – Томск, 2012. – С. 1–7.
15. Шпенглер О. Закат Европы. Очерки морфологии мировой истории. Всемирно-исторические перспективы. – М.: Мысль, 1998. – Т. 2. – 606 с.
16. Мамардашвили М.К. Как я понимаю философию. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
17. Зуев В.Е. История создания и развития академической науки в Томске. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 1999. – 120 с.
18. Сопер П.Л. Основы искусства речи. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – 448 с.
19. Bostock L., Bowry Ph. Speaking in Public. – N.Y.: Harper Collins Publishers, 1994. – 282 с.
20. Matthews C., Marino J. Professional Interactions. – N.J.: Prentice Hall, 1993. – 263 с.
21. Leech G., Svartvik J. A Communicative Grammar of English. – Lancaster: Pearson ESL, 2003. – 304 с.
22. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. – М.: Наука, 1971. – 369 с.
23. Maley A., Duft A. Drama Techniques in Language Learning. – М.: Prosveshcheniye, 1981. – 96 с.
24. Китайгородская Г.А. Психолого-педагогические принципы метода активизации резервных возможностей обучаемого // Активизация учебной деятельности / сб. статей под ред. Г.А. Китайгородской. – М.: Изд-во МГУ, 1981. – 127 с.

*Поступила 18.03.2013 г.*

UDC 130.2

**SOCIOCULTURAL RATIONALE OF CORPORATIVITY AND INNOVATION  
(USING THE PRACTICES OF THE TSC SB RAS DEPARTMENTS AS AN EXAMPLE)**

T.P. Minchenko, T.D. Litvinova, T.P. Blank

The Federal State-Budget Scientific Institution  
Tomsk Scientific Center, Siberian Branch, Russian Academy of Sciences  
E-mail: mtp70@mail.ru

*The topicality of the study is caused by the need to further develop the creative potential of scientists and young researchers and their skills of putting together and presenting the innovative achievements in a number of various forms.*

*The main aim of the study is the investigation of sociocultural rationale of academic corporate culture and its models promoting the creative abilities of scientists in doing research and presenting their achievements.*

*The methods used in the study: comparative analysis, linguistic analysis, document analysis, modeling and psychosynthesis.*

*The results: the authors have revealed sociocultural rationale of corporate culture which is the base for the work of educational departments of TSC SB RAS. The paper demonstrates the implementation of the prevailing model of academic culture and the humanitarian approach in different types of classroom and extracurricular activities of the Department of Foreign Languages and in basic methodological principles of activity of the Department of Philosophy in post-university training of highly qualified scientific workers and development of their creativity. The importance of the forms of pedagogical work and creative communication within the academic community of Tomsk Scientific Center practiced at the TSC SB RAS Departments, which promote the innovative societal framework, is validated. The urgent and debatable aspects of the problem of selecting the rationale of corporate culture in an educational and scientific setting in today’s Russia are noted.*

**Key words:**

*Corporate culture, Tomsk Scientific Center, education, tradition, innovation.*

## REFERENCES

1. *Innovatsionnaya Rossiya-2020 (Strategiya innovatsionnogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii do 2020 goda)* [The innovative Russia-2020 (The strategy of innovative development of the Russian Federation until 2020)]. Moscow, 2011, 146 p.
2. Osnovy politiki Rossiyskoy Federatsii v oblasti razvitiya nauki i tekhnologii na period do 2020 goda i na dalneyshuyu perspektivu [The policy framework of the Russian Federation in the field of science and technology for the period up to 2020 and the further prospect]. *Poisk*, 2011, no. 31–32 (1157–1158), pp. 1–2.
3. Minchenko T.P., Litvinova T.D., Blank T.P., Trifonova L.E. Improving personal humanitarian competence using the practices at the Department of foreign languages of TSC SB RAS as an example. *Construction of a Man: Reports of All-Russian scientific conference with international participation*. Tomsk, 2008, vol. 2, pp. 99–103.
4. Abbasi A.S., Rehman K.U., Bibi A. Islamic management model. *African Journal of Business Management*, 2010, vol. 4 (9), pp. 1873–1882.
5. O’Rielly C.A., Chatman J.A., Caldwell D.F. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit? *Academy of Management Journal*, 1991, no. 34, pp. 487–516.
6. Shein E. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco, CA: Jossey-Bass., 1992. 464 p.
7. Deal T.E., Kennedy A.A. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Harmondsworth, 2000, 240 p.
8. Hofstede G. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London, McGraw-Hill, 1991, 273 p.
9. Aleshina I.V. Zapadnaya i vostochnaya delovye kultury [Western and Eastern business cultures]. *Institut problem predprinimatelstva* [Institute of entrepreneurship problems]. 2012. Available at: [www.ipnou.ru/article.php?idarticle=001898](http://www.ipnou.ru/article.php?idarticle=001898) (accessed 14 December 2012).
10. Berdyaev N.A. *Istoki i smysl russkogo kommunizma* [Origin and sense of Russian Communism]. Moscow, Nauka, 1990. 224 p.
11. *Evraziystvo: klyucheveye idei, tsennosti, politicheskie prioritety* [The Eurasianism: key ideas, values, political priorities]. Ed. by A.V. Ivanov, Yu.V. Popkov, E.A. Tyugashev, M.Yu. Shishin. Barnaul, AGAYU Publ., 2007. 247 p.
12. Portnyagina V. Ofisnyy plankton: sposoby upotrebleniya [The office plankton: how to use]. *Novye khroniki. The New Chronicles*, 25 February 2010. Available at: <http://novchronic.ru/4320.htm> (accessed 30 January 2013).
13. Stevens M.J., Campion M.A. The Knowledge, Skill, and Ability Requirements for Teamwork: Implications for Human Resource Management. *Journal of Management*, 1994, vol. 20, no. 2, pp. 503–530.
14. Malyavin V.V. Korporalnost i korporatsii [Corporality and corporations]. *Letsii v ramkakh obrazovatelnoi programmy Otkrytogo universiteta Skolkovo* [Lectures within the educational program of the Open University Skolkovo]. Tomsk, 1–4 June 2012, lecture 1, pp. 1–7.
15. Shpengler O. *Zakat Evropy. Ocherki morfologii mirovoy istorii. Vsemirno-istoricheskie perspektivy* [The Decline of the West. Essays on the morphology of world history. World-historical perspectives]. Moscow, Mysl, 1998. Vol. 2, 606 p.
16. Mamardashvili M.K. *Kak ya ponimayu filosofiyu* [My understanding of philosophy]. Moscow, Progress, 1990. 368 p.
17. Zuev V.E. *Istoriya sozdaniya i razvitiya akademicheskoy nauki v Tomske* [History of establishment and development of academic science in Tomsk]. Novosibirsk, SO RAN Publ., 1999. 120 p.
18. Soper P.L. *Osnovy iskusstva rechi* [Basics of the art of speech]. Rostov n/D, Feniks, 2002. 448 p.
19. Bostock L., Bowry Ph. *Speaking in Public*. N.Y., Harper Collins Publishers, 1994. 282 p.
20. Matthews C., Marino J. *Professional Interactions*. N.J., Prentice Hall, 1993. 263 p.
21. Leech G., Svartvik J. *A Communicative Grammar of English*. Lancaster, Pearson ESL, 2003. 304 p.
22. Leontyev A.N. *Potrebnosti, motivy i emotsii* [Needs, motivations and emotions]. Moscow, Nauka, 1971. 369 p.
23. Maley A., Duft A. *Drama Techniques in Language Learning*. Moscow, Prosveshcheniye, 1981. 96 p.
24. Kitaygorodskaya G.A. Psikhologo-pedagogicheskie printsipy metoda aktivatsii rezervnykh vozmozhnostey obuchaemogo [Psychological and pedagogical principles of the method for activating backup capabilities of student]. *Aktivizatsiya uchebnoy deyatelnosti. Sbornik statey* [Activation of learning activities. Proceedings]. Ed. by G.A. Kitaygorodskaya. Moscow, MGU Press, 1981. 127 p.