

Научная статья

УДК 124.5; 177.9

DOI: 10.18384/2949-5148-2025-2-66-74

К ВОПРОСУ О ЦЕННОСТИ ЧЕЛОВЕКА В КОНТЕКСТЕ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Бакурадзе А. Б.

Московский государственный университет технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первый казачий университет), г. Москва, Российская Федерация

e-mail: bondovich@mail.ru

Поступила в редакцию 25.02.2025

После доработки 10.03.2025

Принята к публикации 08.04.2025

Аннотация

Цель. Выявление ценности, места и роли человека в проектной деятельности.

Процедура и методы. С точки зрения диалектического и аксиологического подходов проанализированы сущность и содержание социального проектирования. С целью выявления ценности человека в проектной деятельности использованы методы анализа и синтеза, дедукции и индукции. Применение методологии системно-интегративного подхода позволило рассмотреть проектную деятельность как целостный процесс, а ситуационного подхода – обнаружить особенности мотивации к проектной деятельности различных категорий её участников.

Результаты. С позиций аксиологического подхода дана характеристика социального проектирования и обосновано влияние на него ценности человека как высшей ценности-цели. Выявлено, что ключевыми смыслами проектной деятельности являются общественная польза и удовлетворение потребностей участников проектов, которые диалектически взаимосвязаны. При этом условиями успешного осуществления проектной деятельности выступают гармония между общественной пользой проекта и его ориентацией на потребности и цели участников проектной деятельности, а также признание человека в качестве ценности на протяжении всех этапов проектирования.

Теоретическая и/или практическая значимость заключается в обосновании ценностей человека и общества как аксиологических оснований проектной деятельности и их влияния на процесс и результаты социального проектирования на различных его этапах.

Ключевые слова: аксиология, проектная деятельность, социальное проектирование, ценности управления, ценности-цели, ценность общества, ценность человека

Для цитирования:

Бакурадзе А. Б. К вопросу о ценности человека в контексте проектной деятельности // Современные философские исследования. 2025. № 2. С. 66–74. <https://doi.org/10.18384/2949-5148-2025-2-66-74>.

Original research article

ON THE ISSUE OF HUMAN VALUE IN THE CONTEXT OF PROJECT ACTIVITY

A. Bakuradze

K. G. Razumovsky Moscow State University of Technologies and Management (the First Cossack University), Moscow, Russian Federation

e-mail: bondovich@mail.ru

© CC BY Бакурадзе А. Б., 2025.

Received by the editorial office 25.02.2025

Revised by the author 10.03.2025

Accepted for publication 08.04.2025

Abstract

Aim. To identify the value, place and role of human in project activities.

Methodology. The essence and content of social design are analyzed from the point of view of dialectical and axiological approaches. In order to identify the human value in project activities, methods of analysis and synthesis, deduction and induction were used. The application of the methodology of the system-integrative approach made it possible to consider project activity as an integral process, and the situational approach allowed us to identify the features of motivation for project activities of various categories of its participants.

Results. From the standpoint of the axiological approach, a characteristic of social design is given and the influence of human values as the highest value-goals on it is substantiated. It is revealed that the key meanings of project activity are the public benefit and satisfaction of the needs of project participants, which are dialectically interrelated. At the same time, the conditions for the successful implementation of project activities there is harmony between the public benefit of the project and its orientation to the needs and goals of the project participants, as well as the recognition of a person as a value throughout all stages of design.

Research implications. The article substantiates the values of human and society as the axiological foundations of project activity and their impact on the process and results of social design at its various stages.

Keywords: axiology, project activity, social design, management values, goal values, value of society, value of a person

For citation:

Bakuradze A. B. (2025). On the Issue of Human Value in the Context of Project Activity. In: *Contemporary Philosophical Research*, 2, 66–74. <https://doi.org/10.18384/2949-5148-2025-2-66-74>.

Введение

В настоящее время социальное проектирование становится всё более и более востребованным в различных сферах человеческой жизнедеятельности. Оно стало, пожалуй, самым популярным способом внедрения нововведений, начиная от уровня государства (приоритетные национальные проекты, национальные проекты и др.) и заканчивая уровнем индивидуальной деятельности конкретного работника (проект рабочего места, индивидуальный учебный проект и пр.). В проектную деятельность вовлекаются люди разных возрастов и социального положения.

Такая привлекательность социального проектирования, помимо факторов рекламного характера, обусловлена его очевидной инновационной сущностью и содержанием, имеющим чётко выраженную и достаточно понятную структуру.

Сущность социального проектирования заключается в проведении ограниченных во времени действий, результатом которых является создание некоего уникального объекта (процесса), направленного на решение актуальной социальной проблемы или на достижение общественно значимого результата. Созданный в результате проектирования уникальный объект (процесс) становится затем частью повседневной деятельности работников, как занимавшихся его созданием, так и освоивших его в ходе специального обучения [1, с. 35–36].

Характеристика социального проектирования

Характерными чертами социального проектирования являются:

– выполнение его участниками действий, находящихся за пределами их ос-

новой деятельности (профессиональной, учебной и др.);

- определённые сроки начала и конца проектной деятельности, после истечения которых проект или закрывается, или превращается в часть текущей деятельности социальной организации или конкретного человека;

- осуществление проектных действий без использования ресурсов, предназначенных для основной деятельности, но с помощью возможностей, которыми располагает организация или другой субъект, в чьих интересах выполняется проектирование;

- сотрудничество субъектов (работников, подразделений организации, её партнёров), не связанных иерархическими отношениями.

В результате социального проекта всегда создаётся нечто общественно важное, что ранее не существовало, восстанавливается некогда утерянное или реконструируется объект, утративший свою прежнюю значимость. Достижение такого результата позволяет сделать вывод об успешности социального проекта и переводит его в состояние повседневной деятельности той социальной организации, где он реализовался.

Однако при всей своей привлекательности социальное проектирование далеко не всегда бывает успешным в части получения положительных результатов. Более того, немалая часть проектов не приносит никакого результата или даёт существенные негативные последствия.

В научной литературе приводятся различные причины провала проектов. Чаще всего в их числе указываются следующие:

- нет чёткого распределения ответственности за выполнение тех или иных задач проекта и другие недостатки планирования;

- недостаточный уровень контроля;
- отсутствие необходимых ресурсов;
- низкий уровень коммуникаций в социальной организации [2; 3].

Все перечисленные причины носят технологическую основу. Однако, как показывает проведённый нами анализ, чёткое

следование технологии проектирования также не является залогом достижения высоких проектных результатов. Это в явном виде демонстрирует применение дистанционных образовательных технологий при проектировании образовательного процесса, которое не даёт воспитывающих и обучающихся эффектов, присущих очной аудиторной работе [4, с. 57–58].

В этих обстоятельствах следует обратиться к анализу ценностно-целевых и мотивационных компонентов социального проектирования. Ими обусловлен ряд причин неэффективности проектной деятельности, которые значительно реже, чем указанные выше, упоминаются в качестве таковых в соответствующих опросах.

К числу таких причин относятся:

- наличие у людей иных, нежели заявленные в проекте, приоритетов деятельности, что приводит к нежеланию тратить время и иные ресурсы на проектную деятельность;

- отсутствие ясного представления о целях и масштабах проектной деятельности;

- угроза статусу участников проектирования в случае его неуспеха;

- необходимость в изменении поведения работника, на которое вынуждает работа над проектом;

- возникновение в процессе работы над проектом «кризиса некомпетентности», который побуждает работника заняться обучением, к чему он не испытывает желания;

- отсутствие эффективного лидера проекта;

- существенные изъяны в подборе состава проектной команды.

Все эти причины неэффективности проектов детерминированы личностным фактором, что позволяет сделать вывод о ключевой роли ценности человека в проектной деятельности, что в полной мере соотносится с государственной политикой Российской Федерации по сохранению и укреплению традиционных духовно-нравственных ценностей¹. Бесспорно, что та-

¹ Указ Президента РФ №809 от 09.11.2022. «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских

кой вывод может показаться очевидным, поскольку он имеет глубокие философско-исторические корни, уходящие в философию античного мира [5]. Однако для современного менеджмента важны не просто декларативное признание роли человека как высшей ценности, но и понимание того, как такое признание должно влиять на различные управленческие функции и процессы.

Общественная польза и удовлетворение потребностей участников проектной деятельности как смыслы проектирования

Прежде всего, обращение к ценностям управленческой деятельности происходит в момент определения смыслов проектирования, влияющего на формирование смыслового поля человека [6, с. 101]. Задавая себе вопросы: «Зачем нужен этот проект?», «Кому он принесёт пользу?», инициатор проекта определяет его аксиологическую основу. Для жизнеспособного проекта в части своих ценностей-целей она должна включать положительные ценности человека и общества, предполагающие их ориентацию на добро и всеобщее благо. Например, проект разработки и внедрения нового технологического решения в том или ином производстве (такого рода проекты имеют как технологическую, так и социальную составляющие), проект по созданию приюта для бездомных животных, проект запуска интернет-издания и пр.

Одновременно с этим важно, чтобы результаты проекта способствовали удовлетворению актуальных потребностей его участников, а его ход приносил им удовлетворённость процессом проектной деятельности. Тем самым в проекте гармонизируются отношения между его ориентацией на общественную пользу и интересами участников проектной деятельности.

Что же будет при отсутствии такой гармонии? Известно немалое количе-

ство социальных проектов альтруистического характера, общественная польза которых была очевидна при отсутствии видимой выгоды для их исполнителей. Значительное количество людей, работающих в такого рода проектах, испытывает внутреннюю мотивацию к бескорыстному служению обществу. Такого рода работники составляют своеобразный «золотой фонд» своих организаций. Для их мотивации руководителям не требуется приложения особых усилий – они чётко понимают смысл своей работы над проектом. Вместе с тем они нуждаются в стимулировании, прежде всего моральном.

Сложность руководства проектом, который выполняют участники, мотивированные альтруизмом, заключается в том, что такая мотивация должна быть характерна для всей проектной команды. При появлении в ней работников, не являющихся альтруистами, руководителю организации неминуемо потребуются создание для них более сложной системы стимулирования. Её применение для работников-неальтруистов способно вызвать у альтруистически ориентированных участников проектной деятельности чувство несправедливости («почему мы не получаем то, что получают они»), результатом чего может стать снижение их трудовой активности или потеря альтруистической мотивации. Поэтому при альтруистической доминанте мотивации работников к проектной деятельности в целях сохранения такой мотивации выход видится в отказе от привлечения к проекту неальтруистически ориентированных специалистов. Однако в результате такого подхода проект может оказаться без высококвалифицированных и неальтруистически мотивированных работников. Поэтому в данной ситуации руководителю необходимо определиться с тем, что будет в большей степени способствовать достижению результата проектной деятельности: альтруистическая мотивация или профессионализм тех, кто такой мотивацией не обладает.

Но в большинстве случаев проекты с ярко выраженной социальной направ-

духовно-нравственных ценностей» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502> (дата обращения: 01.02.2025).

ленностью выполняют специалисты, для которых альтруизм не является доминирующей ценностью. Поэтому важно, чтобы в рамках проектной деятельности удовлетворялись их актуальные потребности. Это обстоятельство побуждает руководителей проектов изучать потребности участников проектирования и создавать такие условия, при которых они в той или иной мере будут удовлетворяться. Существенную помощь здесь окажет эффект полимотивации, сущность которого заключается в том, что актуальными для человека, как правило, является не одна, а несколько потребностей. И если в рамках проектной деятельности невозможно удовлетворить какую-либо одну из них, например, обеспечить работнику высокий уровень дохода, то другая актуальная потребность вполне может оказаться удовлетворённой. К примеру, участие в проектной работе может повысить статус человека в коллективе, к чему он, наряду с получением высокого дохода, также стремится.

Как показывают различные исследования [7–9], к участию в проектной деятельности в наибольшей степени склонны работники, мотивированные альтруистически, а также те, кто стремится в рамках проектирования удовлетворить потребности в самоактуализации, в достижениях, приобретении высокого статуса, в принадлежности к коллективу. Все эти потребности за исключением последней носят эгоцентрический характер, что традиционно характерно для представителей так называемого среднего класса [10, с. 313]. Хочет того руководитель проектной деятельности или нет, для достижения её результата ему придётся продумывать меры по удовлетворению у работников названных выше потребностей, формируя соответствующую мотивационную среду.

Такая среда должна быть насыщена достаточно большим количеством моральных и материальных стимулов, используемых как в процессе, так и после подведения результатов проектной работы в целом. При этом работникам важно понимать, чего они при условии своей качественной

инициативной работы способны достичь в процессе проектирования. Условиями удовлетворения этого ожидания являются качественное планирование и организация проектной деятельности, обеспеченность проекта необходимыми ресурсами (материально-техническими, правовыми, организационными, информационными, финансовыми и др.) [11, с. 49–50]. Участник проектирования должен понимать, что получение положительного проектного результата обязательно приведёт к удовлетворению той или иной актуальной для него потребности, и его трудовые усилия тем самым будут вознаграждены.

Одновременно с этим важно, чтобы распределение благ по итогам проектной деятельности признавалось участниками проекта справедливым. Этого весьма трудно достичь, потому что выделить персональный вклад того или иного работника в коллективном деле бывает очень сложно, а то и вообще невозможно. Данное обстоятельство часто порождает две крайности: предложение работникам самостоятельно распределить поощрения (деньги, благодарности, другие блага) за проект или волюнтаристское распределение руководителем таких поощрений, при котором от работника всячески скрывается то, каким образом были поощрены его коллеги, а, в свою очередь, от них – как был поощрён он. И тот, и другой вариант способны вызывать конфликты в коллективе и дестабилизировать дальнейшую его деятельность. Применение одного из перечисленных выше способов распределения поощрения по результатам проектной деятельности может быть обусловлено имеющимися в коллективе традициями, которые способны противодействовать возникновению в нём неконструктивных конфликтов.

Кроме того, руководителю проекта необходимо учитывать, что при недостаточной внутренней мотивации участников проектной деятельности она нуждается в постоянной ресурсной подпитке, выражающейся в специально предоставляемом финансировании, выделении других материально-технических ресурсов, которые

стимулируют работников. Даже небольшое сокращение такой ресурсной подпитки, не говоря о её прекращении, способно побудить его участников к завершению работы над проектом.

Рассмотрим далее ситуацию, когда социальный проект имеет явную ориентацию на интересы его участников при неочевидной его общественной пользе. К такого рода проектам можно отнести, например, издательский проект группы авторов, нацеленный на продвижение своих произведений, проект создания эстрадного ансамбля и другие подобного рода проекты. Данная ситуация нередко встречается в практике современного отечественного менеджмента, хотя предметом социально-философского анализа она стала сравнительно недавно [8; 12].

Участники такого проекта, как правило, не нуждаются в специальном стимулировании своей активности со стороны его руководителя. И проект достаточно быстро и эффективно реализуется за счёт их старания. Однако такого рода проекты сталкиваются с двумя существенными проблемами.

Первая связана с тем, что между участниками проектной деятельности могут возникнуть противоречия, приводящие к конфликтам, разрешение которых происходит только путём прекращения проектной деятельности. Вторая проблема связана с отсутствием интереса общества (всего или той его части, которая является конкретным потребителем результатов проекта) к продуктам проектирования и данной проектной работе в целом. Примерами здесь могут служить сокращение спроса на издаваемые в рамках проекта издания, отсутствие интереса к выпущенным фильмам или концертам и пр., результатом чего становится если не полное закрытие проекта, то существенное сокращение его объёмов. Возникновение обеих этих проблем обусловлено недостаточным уровнем ориентации проектной деятельности на общественную пользу или наличием в обществе альтернатив данному проекту.

Таким образом, одним из аксиологических условий успешного осуществления проектов выступает гармония между общественной пользой проекта и его ориентацией на потребности и цели участников проектной деятельности, что связано с её смыслообразованием.

Важность признания ценности человека в процессе проектной деятельности

Другое аксиологическое условие успешного проектирования заключается в признании человека в качестве ценности на протяжении всех этапов проектной деятельности.

Это важно уже на этапе выдвижения и обоснования проектной идеи, которая составляет основу социального проекта. Оптимально, когда она выдвигается путём дискуссии членов проектной группы, что позволяет всем привлечённым к проектированию высказать свою позицию. Такой подход демонстрирует значимость личности каждого участника проектной деятельности.

Обосновывая проектную идею, члены проектной группы оценивают её реалистичность с точки зрения нескольких критериев, ведущим из которых является мотивированность работников к продолжению деятельности после того, как проектирование будет завершено и проект станет частью их повседневной деятельности. Здесь же происходит оценка возможного противодействия персонала социальной организации проектному нововведению. Такое противодействие может выражаться как в сопротивлении со стороны части привлекаемых к проектной деятельности работников, так и со стороны внешних по отношению к проекту сил, не заинтересованных в силу каких-либо причин в его выполнении.

Потребность в постоянной деятельности по мотивации труда в ходе проекта, которая для подавляющего большинства причастных к нему работников осуществляется, как правило, параллельно с основной работой, а также необходимость пре-

одоления сопротивления осуществлению проекта вытекают из признания ценности человека как одной из ценностей-целей проектирования.

Руководителю проекта такое признание важно продемонстрировать на следующей весьма важной стадии проектирования – стадии целеполагания и планирования, когда нужно привлечь к постановке целей, задач и планированию результатов проектной деятельности, а также выявлению потенциальных рисков и негативных последствий проекта максимальное количество участников проектирования. С одной стороны, как и в случае с выдвижением проектной идеи, это показывает значимость каждого участвующего в проектировании, а с другой – позволяет максимально полно учесть все факторы, которые могут негативно и позитивно влиять на ход и результаты проекта.

В процессе проектной деятельности ведущая роль отводится проектной команде – специально создаваемой для выполнения проекта рабочей группе. Это предопределяет ценность проектной команды как особой группы людей, от работы которых зависит успех проекта.

В самом общем виде команда определяется как эффективно действующая группа со своим особым микроклиматом, между членами которой чётко распределены обязанности, существует высокий уровень взаимопонимания и установились тесные взаимосвязи. Командное выполнение проекта имеет следующие преимущества:

- команда объединяет работников разных специальностей, обладающих различными знаниями и компетенциями. Это позволяет людям, объединённым в неё для работы в проекте, достигать большего, чем если бы они работали над проектом порознь;

- командная работа способствует выдвижению новых идей и предложений, она даёт возможность увидеть разные точки зрения на концепцию проекта и ход его реализации;

- в процессе командной работы над проектом снижается риск принятия не продуманных решений;

- командная деятельность способствует повышению взаимопонимания между участниками проектной работы и улучшению морально-психологического климата в коллективе.

Членство в проектной команде многими работниками воспринимается как самоценность и важное вознаграждение, которое проявляется в чувстве гордости за результаты совместной деятельности в проекте. В ходе командной работы удовлетворяются потребности её участников в причастности к совместной работе и достижениях, несмотря на то, что успех проектной деятельности имеет коллективный характер.

Эффективность деятельности команды во многом определяется индивидуальными различиями объединившихся в неё людей, что определяет ценность каждого члена команды. Каждый её участник играет в процессе командной работы определённую роль или группу ролей, что определяет вклад данного участника команды в результаты совместной проектной деятельности. Каждая роль требует от её носителя определённых важных для реализации проекта личных качеств и профессиональных компетенций, что обуславливает значимость для деятельности команды того или иного работника.

Проведённый нами анализ показал, что на сегодняшний день существует большое количество классификаций командных ролей. Но в основу этих классификаций положен один из двух принципов: функциональный или социально-психологический. Функциональный принцип предусматривает выделение ведущей содержательной деятельности, которую осуществляет тот или иной участник проектирования. Например, в музыкальном проекте участвуют режиссёр, певцы, аккомпаниаторы, звукорежиссёр, гримёры и другие специалисты, выполняющие разнообразные функции. Социально-психологический принцип предусматривает выделение членов команды по основанию их специфического вклада в совместную деятельность. Так, М. Б. Курбатова, М. И. Магура и

В. В. Травин выделили восемь универсальных ролей, которые есть в каждой проектной команде¹. К их числу относятся роли лидера, организатора команды, эмоционального лидера, генератора идей, критика идей, практика, разведчика (ответственно-го за внешние контакты) и контролёра.

Ценность каждого из носителей той или иной командной роли заключается в его особых функциональных или социально-психологических характеристиках, необходимых для достижения результативности командной работы. Причём их важность для команды компенсирует определённые слабые стороны, органически присущие носителю той или иной командной роли. Так, для человека, играющего в проектной команде роль генератора идей, характерны недостаток практичности, недостаточная конкретность в суждениях, низкая способность к установлению доверительных отношений. Однако эти недостатки компенсируются его умениями выдвигать новые идеи, по-новому смотреть на уже выполняемую работу и наличием высокого уровня развитости практичности, кон-

кретности и коммуникабельности у других членов проектной команды.

Заключение

Подводя итог сказанному, следует сделать вывод о решающем значении ценностно-целевых и мотивационных компонентов социального проектирования в достижении проектных результатов. Оно обусловлено ролью человека как ценности-цели проектной деятельности.

Ключевыми смыслами проектной деятельности являются общественная польза и удовлетворение потребностей участников проектов, которые диалектически взаимосвязаны. Достижение гармонии между общественной пользой проекта и его ориентацией на потребности и цели участников проектирования, признание человека в качестве ценности на протяжении всех этапов проектирования, что проявляется, прежде всего, в рамках командной проектной деятельности, выступают в качестве аксиологических условий успешности реализации проекта и его внедрения в повседневную практику.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кэмпбелл К. Управление проектами на одной странице. М.: Диалектика, 2009. 160 с.
2. Белбин М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. М.: НИРРО, 2003. 315 с.
3. Ушаков К. М. Развитие организации: в поисках адекватных теорий. М.: ИФ Сентябрь, 2004. 192 с.
4. Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в современной высшей технической школе: коллективная монография / под ред. Г. В. Бариновой, А. Б. Бакурадзе, С. Н. Климова. М.: Российский университет транспорта (МИИТ), 2018. 223 с.
5. Античные философы (свидетельства, фрагменты, тексты) / сост. А. А. Аветисян. Киев: Издательство государственного университета, 1955. 314 с.
6. Губман Б. Л., Ануфриева К. В. Герменевтика и учение И. Канта: рефлексивная способность суждения в формировании смыслового горизонта мира человека // Философия и культура в гуманитарном дискурсе: материалы международной научно-методической конференции (Воронеж, 24–25 апреля 2024 г.). Воронеж: Истоки, 2024. С. 99–103.
7. Адизес И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует / пер. Т. Гутман. М.: Альпина Паблишер, 2021. 264 с.
8. Бакурадзе А. Б. Аксиология управления социальной организацией. М.: Русайнс, 2024. 262 с.
9. Джордж Дж. М. Джоунс Г. Р. Организационное поведение. Основы управления. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 463 с.
10. Паньшин А. И. Средний класс: история определения // Философские и методологические проблемы исследования российского общества: сборник трудов V Международной научной конференции (Москва, 25 ноября 2021 г.). М.: Российский университет транспорта, 2022. С. 312–315.
11. Михалкин Н. В. Закономерности оптимальной организации общества и принципы, нормы эффективного управления этим процессом // Вестник Тверского государственного университета.

¹ См.: Курбатова М. Б., Магура М. И., Травин В. В. Развитие управленческого потенциала: учебно-практическое пособие. М.: Дело, 2004. 128 с.

Серия: Философия. 2022. № 4 (62). С. 46–55. DOI: 10.26456/vtphilos/2022.4.046.

12. Михалкин А. Н. Динамика изменения и исполнения социальных обязанностей государственной властью России в XX – XXI вв.: автореф. дис. ... канд. филол. наук. М., 2025. 26 с.

REFERENCES

1. Campbell, K. (2009). *The One-Page Project Manager: Communicate and Manage Any Project with a Single Sheet of Paper*. Moscow: Dialectics Publ. (in Russ.).
2. Belbin, M. (2003). *Management Teams. Secrets of Success and Causes of Failures*. Moscow: HIPPO Publ. (in Russ.).
3. Ushakov, K. M. (2004). *Organization Development: in Search of Adequate Theories*. Moscow: IF September Publ. (in Russ.).
4. Barinova, G. V., Bakuradze, A. B. & Klimov, S. N., eds. (2018). *E-learning and Distance Educational Technologies in Modern Higher Technical School*. Moscow: Russian University of Transport Publ. (in Russ.).
5. Avetisyan, A. A., comp. (1955). *Ancient Philosophers (testimonies, fragments, texts)*. Kyiv: State University Publishing House (in Russ.).
6. Gubman, B. L. & Anufrieva, K. V. (2024). Hermeneutics and the Teachings of I. Kant: Reflective Capacity of Judgment in the Formation of the Semantic Horizon of the Human World. In: *Philosophy and Culture in the Humanitarian Discourse: Proceedings of the International Scientific and Methodological Conference (Voronezh, April 24–25, 2024)*. Voronezh: Istoki Publ., pp. 99–103 (in Russ.).
7. Adizes, I. (2021). *The Ideal Executive*. Moscow: Alpina Publisher (in Russ.).
8. Bakuradze, A. B. (2024). *Axiology of Social Organization Management*. Moscow: Rusains Publ. (in Russ.).
9. George, J. M. & Jones, G. R. (2003). *Organizational behavior. Fundamentals of management*. Moscow: UNITY-DANA Publ. (in Russ.).
10. Panshin, A. I. (2022). Middle class: history of definition. In: *Philosophical and methodological problems of the study of Russian society: collected papers of the V International Scientific Conference (Moscow, November 25, 2021)*. Moscow: Russian University of Transport Publ., pp. 312–315 (in Russ.).
11. Mikhalkin, N. V. (2022). Patterns of optimal organization of society and principles, norms of effective management of this process. In: *Bulletin of Tver State University. Series: Philosophy*, 4 (62), 46–55. DOI: 10.26456/vtphilos/2022.4.046 (in Russ.).
12. Mikhalkin, A. N. (2025). *Dynamics of Change and Fulfilment of Social Duties by the State Authorities of Russia in the 20th – 21st Centuries* [dissertation]. Moscow, 2025 (in Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Бакурадзе Андрей Бондович (г. Москва) – доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой теории и практики непрерывного казачьего образования Московского государственного университета технологий и управления имени К. Г. Разумовского (Первого казачьего университета); e-mail: bondovich@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Andrey B. Bakuradze (Moscow) – Dr. Sci. (Philosophy), Prof., Head of the Department, Department of Theory and Practice of Continuing Cossack Education, K. G. Razumovsky Moscow State University of Technologies and Management (the First Cossack University); e-mail: bondovich@mail.ru