

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГНОМИКА

УДК 159.98:005,32

DOI: 10.18384/2310-7235-2022-2-135-155

МУДРАЯ ЧЕЛОВЕЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РАЗЛИЧНОГО ТИПА: МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Булгаков А. В., Андреева Н. Ю., Бережная М. Н.

Московский государственный областной университет

141014, Московская обл., г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, д. 24,

Российская Федерация

Аннотация

Цель. Изучение мудрой человечности в организациях (МЧО) различного типа.

Процедура и методы исследования. На выборке, состоящей из 160 чел. (55 мужчин и 105 женщин в возрасте от 22 до 48 лет), из 12 разнотипных организаций, работающих в обычных условиях (2 управляющих жилищным комплексом компании, 2 строительных организаций, 2 охранных предприятий; всего 95 чел.) и условиях оперативной деятельности (2 аварийно-спасательных, 2 поисковых, 2 участвующих в производстве следственных действий водолазных станций, всего 65 чел.) проведён опрос. Обследования проводились с 2019 по 2022 гг. Использованы модернизированные шкалы «Аллофилия» Т. Питтински, «Доминирование» Дж. Даккита, самооценки мудрости Дж. Вебстера, тест «Мотивационный профиль» П. Мартина и Ш. Ричи, диагностика организационной культуры Куинна и Камерона, проективная методика изучения социальной идентичности Л. Б. Шнейдер и В. В. Хрустальной, методика оценки социально-психологической атмосферы по Фидлеру, методика профессиональных состояний, межличностных взаимодействий в группе по Сишору.

Результаты. Сконструирована и апробирована модель «Мудрая Человечность в организации» (МЧО). Эмпирически проверены элементы модели. Подтверждено значение для HR-аналитики персонала различных организаций конструкта «Человечность в организации», входящего в модель МЧО. Определено следующее положение: категория «отношение к другим группам» остаётся базовой, а категории отношения к руководителю и коллегам, в большей степени зависят от ситуации. Другой элемент модели – «Самооценка мудрости» – существенно дополняет интегративный конструкт МЧО. Выявлено, что показатель мудрости равноценно присутствует во всех организациях. При этом у выполняющих оперативные задачи он больше, а у работающих в обычных условиях – дополняется дескрипторами «опыт» и «рефлексия». Третий элемент модели МЧО определён для всех организаций как доминанта организационной культуры (ОК) «Порядок». Выявлено отсутствие

различия организаций по ОК «порядок» (0,260), определены различия в ОК «отношение» (0,01), «творчество» (0,03) в профессиональной идентичности сотрудников (0,02), структуре мотивации (0,01) в организациях.

Теоретическая и/или практическая значимость. Обоснована методология изучения МЧО, включающая принципы «мудрость как объединяющая идея организации»; «мудрость как когнитивная карта человечности»; «Любовь как Путь к мудрости», «основа человечности»; «мудрость как принцип культуры»; «мудрость как инструмент познания человечности».

Ключевые слова: аллофилия, мудрость, мудрая человечность в организациях, организация, управление, человечность

WISE HUMANITY IN ORGANIZATIONS OF VARIOUS TYPES: METHODOLOGY AND RESEARCH METHODOLOGY

A. Bulgakov, N. Andreeva, M. Berezhnaya

Moscow Region State University

ul. Very Voloshinoy 24, Mytichshi 141014, Moscow Region, Russian Federation

Abstract

Aim. The study of wise humanity in organizations (WHOs) of various types.

Methodology. A survey was conducted on the sample of 160 people (55 men and 105 women aged 22 to 48) from 12 different types of organizations operating under normal conditions (2 housing complex management companies, 2 construction organizations, 2 security companies, 95 people in total) and operating conditions (2 emergency-rescue, 2 searching, 2 diving stations involved in the production of investigative actions, a total of 65 people). The survey was conducted from 2019 to 2022. The modernized scales “Allophilia” by T. Pittinsky were used, as well as “Dominance” by J. Dakkit, self-assessment of wisdom by J. Webster, “Motivational profile” test by Martin and Ritchie, diagnostics of organizational culture by Quinn and Cameron, projective method of studying social identity by L.B. Shneider and V.V. Khrustaleva, methodology for assessing the socio-psychological atmosphere according to Fiedler, professional conditions, interpersonal interactions in a group according to Sishore.

Results. The model “Wise Humanity in Organization” (MHO) was designed and tested. The elements of the model were empirically verified. The significance for the R-analytics of various organizations personnel according to their affiliation is confirmed for the construct “Humanity in Organization”, which is part of the WHO model. The following statement is defined: the category “attitude towards other groups” remains basic, and the category “attitude towards the manager and colleagues” is more dependent on the situation. Another element of the model – “Self-assessment of wisdom” – significantly complements the integrative construct of the WHO. It was revealed that the indicator of wisdom is equally present in all the organizations. At the same time, it is larger for those performing operational tasks, and for those working under normal conditions, it is supplemented by experience and reflection descriptors. The third element of the WHO model is defined for all organizations as the dominant of the organizational culture (OC) “Order”. The absence of differences in organizations in terms of OC order (0.260) was revealed, the difference in OC ratio (0.01), creativity (0.03), professional identity of employees (0.02), motivation structure (0.01) in organizations were determined.

Research implications. The methodology of studying the WHO is substantiated, including the following principles “wisdom as a unifying idea of the organization”; “wisdom as a cognitive

map of humanity”; “Love as the Path to Wisdom”; “the basis of humanity”; “wisdom as a principle of culture”; “wisdom as a tool for getting to know the humanity”.

Keywords: allophilia, wisdom, wise humanity in organizations, organization, management, humanity

Введение

Понятие «Мудрая человечность» имеет глубокие гуманитарные теоретические и практические корни. Философы, филологи, литераторы обращались к нему. Так в начале XX в. А. А. Блок в дни прощания с великим русским писателем-гуманистом Л. Н. Толстым говорил: «С Толстым ушла мудрая человечность» [26]. Дальнейшие суровые события истории нашего государства фактически подтвердили эту мощную метафору-предсказание, понятие надолго исчезло из семантического поля русской культуры, заговорившем на ином языке. Остались в науке и практике составные элементы: мудрость, человечность, отношения. Сегодня пришло время вернуться к интегральному понятию «мудрая человечность» в контексте межличностных, внутригрупповых и межгрупповых отношений. Цель такого возвращения – оптимизировать управление персоналом в организациях разного типа. А для того, чтобы изменять, надо уметь измерять, операционализировать элементы «мудрой человечности организации» (далее МЧО), используя накопленный опыт в сфере управления персоналом [10] разнообразных организаций [9].

Человечность в межличностных и межгрупповых отношениях в организации представляет собой единство эмоционально-чувственного и рационально-теоретического уровней профессионального сознания. В понятии человечности речь идёт об отношении к человеку, о его отношении к рабо-

те и коллективу. Здесь центральным моментом выступает желание и руководителей, и сотрудников видеть в организационных взаимоотношениях осознанно или не осознаваемо человеческое лицо, человеческий образ, в конце концов, именно человечность своей организации. Проблема человечности профессиональных отношений рассматривается рядом отечественных и зарубежных учёных, социологов, психологов (А. В. Булгаков, А. В. Суворов, Н. Д. Шадриков и др.). [10; 29; 31]. Понятие «Человечность организации» относится не только к теории, но и к практике управления. Компании часто указывают на необходимость использования методов критического, эмансипативного расширения возможностей для вовлечения сотрудников в процессы принятия решений, при этом подчёркивается важность мнения сотрудников нижнего уровня, их способности принимать решения в отношении стратегического управления и общего лидерства организации.

Мудрость – это интегральное понимание мотивов, эмоций, особенностей принятия решений, поведения других и понимание себя, а именно – своих ограничений и возможностей, а также видение мира в широком и разнообразном, более объективном контексте. Т. Гилович, Л. Росс выявлено соотношение детерминации поведения человека в ситуациях нравственного выбора. Это соотношение между: а) ситуативными влияниями складывающейся ситуации; б) личностной де-

терминацией – влиянием личностных особенностей человека, его мировоззренческих и нравственных установок на принятие решение о поступке. Влиять на людей сложно, они – «не пассивные марионетки, которых за ниточки дѣргает кукловод» [16, с. 143]. Методологическую основу изучения мудрости и мудрой человечности в настоящей статье представляют философские взгляды К. И. Зорина [20], сформулированные им как принципы мудрости и представленные нами для целей эмпирического исследования в реальных условиях жизнедеятельности российских организаций.

Краткий обзор литературы

Анализ научной литературы по проблеме позволил сделать предположение: психологические аспекты мудрости организации могут быть представлены системой принципов, которые выступают как методология изучения человечности организации. Отметим, что парадигма мудрости до последнего времени была не так популярна в современном гуманитарном знании. В более 300 работах 2011–2021 годов по сходной проблематике было проведено и защищено только одно диссертационное исследование в прямой постановке вопроса [30]. Здесь для изучения мудрости использовался диагностический инструментарий системы ценностей М. Рокича, однако дальнейшее расширение её возможностей как методологии исследования результатов не дало, было приостановлено. Возможно, проявилась стереотипность представлений о том, что понятие мудрости относится к кругу интересов учёных, работающих в классических парадигмах и исчерпавших возмож-

ности формулы результатов исследования «банальность–оригинальность» в своих размышлениях, измерениях, интерпретациях в сторону первой позиции. Сегодня с появлением адаптированного варианта Шкалы самооценки мудрости Дж. Вебстера (SAWS) ситуация меняется [25; 8]. Появились эмпирические исследования мудрости в отечественной психологии (Н. Н. Мехтиханова и М. Л. Смульсон) [23]. Исследования мудрости востребованы в сферах образования, менеджмента и организационного лидерства, где мудрость рассматривается в качестве важнейшего личностного ресурса человека [30; 34]. Ведутся разработки многомерных шкал самооценки мудрости [24; 34; 35; 36; 37; 38; 42]. Сделаны попытки применения междисциплинарной методологии [27].

Анализ научных взглядов, прежде всего В. И. Зорина [21], дополненных результатами немногочисленных эмпирических исследований, позволил сформулировать ряд *принципов, важных для изучения мудрой человечности в организации*.

Во-первых, «Мудрость как специфическая когнитивная карта». Для изучения человечности она может стать доминирующей структурой в формировании и развитии общей картины мира, запускающей регулятивные механизмы когнитивных процессов. Когнитивная карта является инструментом, метарегулятивом познавательной деятельности человека, формирует репрезентации, определяет и контролирует мысли, поступки людей, способствует выработке образцов, видов репрезентаций различного уровня, даже таких, как социальное взаимодействие в организации.

Считаем целесообразным использование теоретической модели мудрости Дж. Вебстера [43; 44], на основе которой построена «Шкала самооценки мудрости» (SAWS). В основу операционализации Шкалы положены личностные качества человека, которые не только являются устойчивыми, но ещё и надёжно распределёнными по пяти подшкалам: открытость, регуляция эмоций, юмор, опыт, воспоминания/рефлексия.

Во-вторых, «Мудрость как инструмент познания». Мудрость – всепроникающее и многоликое, удивительно прекрасное и гармоничное, простое и сложное явление. Она главная цель не только познания, но и всей человеческой жизни. При этом в практике жизни, иногда под влиянием духовно-нравственного инстинкта, наш ум интуитивно использует смутное, подсознательное понимание мудрости.

В-третьих, «Мудрость как принцип культуры». Мудрость является главной формой закрепления в культуре смысла и содержания различного рода моральных норм и духовных ценностей в обычаях, традициях, обрядах, в ритуалах, запретах (табу), мифах, сказках, песенном творчестве, в пословицах, поговорках и в других способах жизненного человеческого бытия. Мудрость основывается на неумолимой связи между характером культуры и распространением предпринимательства. К. Эрхард и С. Хейни [32] продемонстрировали, что современная активность в основании новых компаний зависит от происхождения их основателей. Учёные установили, что успешность этих компаний не связана с текущей инновационностью. Авторы, изучая активность в откры-

тии и закрытии компаний, неожиданно обнаружили подтверждение того, что предпринимательство связано с культурой происхождения предпринимателя. Они предположили, что выполненное исследование отвечает отчасти на вопросы: «Какие компоненты культуры могут быть важны для предпринимательства?»; «Что является детерминантой в “основной” культуре – склонности к инновациям или опора на интуицию в условиях неопределённости и готовности к риску?». Эрхард и Хейни на эмпирическом материале сравнения «исторически» немецких и французских предпринимателей Швейцарии доказали, что склонность к инновациям значения не имеет, здесь определяющей является заложенная в культуре оценка рисков.

В-четвёртых, принцип «Гармония, единство и многообразие функционирования мудрости в “великом информационном поле”» (В. С. Мухина). Мудрость как бы разлита в нём и представляет собой энергоинформационную матрицу, которая помогает преодолеть хаос и противоречия по закону гармонии, ведёт к самосозиданию и саморазвитию человека в человеке. По сути мудрость – это способ реализации в жизни Гармонии Любви, Разума и Совести, способ, который приводит к возрождению духовности как религиозной, так и светской в разных её проявлениях и формах (позитивной духовности и негативной, например, у террориста, у убийцы), с учётом того, есть много людей с неразвитой духовностью или почти бездуховных. Мудрость – не только сущность духовности, но и самый эффективный, и в тоже время самый человеческий способ достижения успеха, обретения материального

богатства в органическом единстве с богатством духовным. Одновременно с этим мудрость позволяет обрести крепкое здоровье и полноту человеческого счастья. Ориентация на духовное бытие, на мудрость, на любовь – это не только важнейший признак высокого уровня развития человека, но и источник всех его достижений.

В-пятых, принцип «Мудрость как главная объединяющая идея организации» (по аналогии с национальной и государственной идеей) в противовес с глупостью на всех уровнях человеческого взаимодействия. В условиях перманентных кризисов необходимо принятие мудрости в организации не только на уровне разума, инстинктов и интуиции руководителей и персонала. Важно найти способы возрождения её в обычаях, традициях, ритуалах и других формах проявления народной, организационной, корпоративной культуры. Сегодня мудрость приобретает большой вес в карьерном плане. Она обеспечивает вневозрастную стабильную востребованность. Мудрость необходима для эффективного управления развитием: страны, компании, карьеры, семьи, наконец, – себя. Метанавыки – soft and hard skills – необходимое условие динамично развивающейся карьеры в самых разных сферах, её «непотопляемости». Мудрость как поток «растекается» по разным сферам жизни и профессиям, обогащая каждое направление новыми возможностями и выигрышными стратегиями.

В-шестых, принцип «Любовь как Путь к мудрости и основа человечности». Для обозначения системы формирующихся взглядов, помогающих обрести мудрость, уже древние греки нашли в своём языке глубокое по

смыслу слово, обозначающее «любовь к мудрости». Любовь – один из главных Путей движения человечества к Мудрости, надёжный способ преодоления эгоизма. Добро, как и любовь, не нуждается в объяснении, а зло, наоборот, в нём нуждается. Любовь – главный метод практического укоренения отношений добра, милосердия, справедливости между людьми, а также как способ «выкорчёвывания» эгоизма и других пороков человека [21].

Таким образом, проведённый анализ подходов к понятию мудрости позволил определить её возможности как методологии изучения человечности в организации. Нами проведено соотнесение общих принципов социальной психологии, изучения внутригрупповых отношений [28] и сформулированных выше принципов мудрости человечности организации (табл. 1), которые можно использовать в качестве методологии дальнейшего эмпирического исследования

Для построения Модели МЧО проведём теоретический анализ модели «Толерантность» А. Г. Асмолова, М. С. Гусельцева, Т. П. Скрипкиной, Г. В. Солдатовой и др. [1; 2; 3; 5; 6; 18; 19], модели «Аллофилия (Allophilia)» Т. Питтински [40; 39; 32; 33], модель «Человечность-доминирование» А. В. Булгакова [10; 12].

Разнообразные модели психологической реальности [3], в том числе толерантность, исследовались в многочисленных работах российских учёных последних десятилетий, количество защищённых научных работ по психологии достигает 5 тыс. Динамика исследований по психологии, в которых использована модель *Толерантность-интолерантность* такова: 2000 г. –

Таблица 1 / Table 1

Соотнесение общих принципов социальной психологии, изучения внутригрупповых отношений, мудрой человечности организации / Correlation of the general principles of social psychology, the study of intra-group relations, the wise humanity of organization

Общие социально-психологические принципы	Принципы изучения внутригрупповых отношений	Принципы мудрости человечности
Принцип единства социально-психологических явлений, среды и активности	Универсальность и диверсификация во внутригрупповых отношениях	принцип мудрости как главная, объединяющая идея организации; мудрость как специфическая когнитивная карта человечности
принцип социально-психологической системности	системный характер внутригрупповых отношений	принцип «Любовь как Путь к мудрости и основа человечности»
принцип социально-психологического развития	социально-динамическое моделирование внутригрупповых отношений	мудрость как принцип культуры; мудрость как инструмент познания человечности
принцип социальной и психологической комплексности	принцип сопряжения амбивалентности в изучении внутригрупповых отношений	принцип гармонии, единства и многообразия; функционирования мудрости в «великом информационном поле» человечности

Источник: составлено авторами

127 работ, 2006 г. – 583 работы, 2014 г. – 202 работы, 2020 г. – 80 диссертационных исследований.

С помощью этой модели наибольшие результаты достигнуты при изучении этнических и коммуникативных [18] взаимодействий. Однако и здесь выделяются, как правило, «риски лишь одной стратегии – интолерантности» [1]. По мнению А. Асмолова и С. Сорокиной, причинами являются «изменения в психологическом содержании понятия толерантности: из сложного конструкта, нервом которого является активная позиция личности, он превращается в пассивную установку и связанную с ней познавательную и культурную всеядность» [1].

Несмотря на обширность и глубину изучения единого понимания природы толерантности и причин толерантного/интолерантного поведения нет. Толерантность – явление многоуровневое и может проявляться в различных формах: 1) терпимость как отстранённость от социума, неучастие, равнодушие; 2) смиренность во имя сохранения мира и соответствия социально одобряемым образцам; 3) позиция снисходительного отношения к различиям; 4) нравственные ориентации на признание и уважение прав другого; 5) открытость в отношении других, любопытство, интерес к различиям, их одобрение и восприятие в качестве ресурса развития личности и

общества [29]. Сложилось общее понимание смысла толерантности как терпимости к инокультуре, иномыслию, иноверию. Смысл отражает две основные тенденции использования термина в психологии: 1) индивидуальное свойство (стабильное или ситуативное), отражающее способность к саморегуляции при фрустрирующих воздействиях среды – способность к самосохранению; 2) способность к неагрессивному поведению по отношению к другому человеку – готовность к взаимодействию. Понимание толерантности как позитивного отношения к другой культуре при наличии позитивного отношения к своей собственной¹, по мнению профессора Н. М. Лебедевой, является наиболее методологически приемлемым в российских условиях. Для изучения толерантности/интолерантности важен фактор принадлежности к группе социального одобрения в среде взаимодействия. Модель Толерантности на сегодняшний день выполнила свою роль. Оставаясь в центре психологических исследований политических событий России XX в., трагедий её народов, понятие толерантности в значительной степени исчерпало себя из-за своей размытости, нечёткости, а где-то и излишнего наукообразия. Расширение привело к сжатию. Настало время, используя накопленный опыт, обратиться к другим понятиям.

Модель Т. Петтински – «аллофилия». [39; 40; 41] Модель построена на основе

противопоставления понятий «неприятие, неприязнь» и введённого автором сложно сконструированного понятия «аллофилия», составленного из греческого и латинского слова «любовь». Т. Петтински категорически отвергает в качестве доминанты при оценке межличностных и межгрупповых отношений использования термина «толерантность». Его модель – дихотомия/неприязнь/аллофилия, где толерантность занимает промежуточную, неустойчивую позицию, сталкиваясь с которой личность «соскальзывает» на позицию неприязни. Автор предлагает валидный измерительный инструмент, прошедший проверку на различных этнических выборках. Опросник включает 5 показателей: симпатия, комфорт, сопричастность, увлечённость, близость с членами других групп [10; 11; 13]. Особенностью измерений является оценка положительного в противоположной часто отвергаемой группе. Здесь в диагностике применён принцип амбивалентности, не часто встречающийся в психологических исследованиях.

Модель «Человечность-доминирование» в организации А. В. Булгакова, обобщённая в Индексе человечности организации (ИЧО) [10]. Для обоснования модели автором проведён ряд эмпирических исследований, в которых был реализован сравнительный анализ результатов диагностики групп сотрудников правоохранительных органов (следователей, участковых уполномоченных, психологов), строительных (архитекторов, инженеров-строителей, экономических (менеджеров), педагогических (преподавателей, студентов) с помощью опросника «Человечность-Доминирование в Организации (ЧДО)», состоящего из 2-х шкал А и Д.

¹ Фуколова Ю. Толерантность предполагает любовь к своей культуре. Интервью с Надеждой Лебедевой. URL: <https://hbr-russia.ru/biznes-i-obshchestvo/fenomeny/tolerantnost-predpolagaet-lyubov-k-svoey-kulture> ((дата обращения: 17.12.2021).

Шкала А (аллофилия) измеряет индекс человечности в организации (ИЧО). Целью индекса является измерение позитивных межличностных и межгрупповых отношений в организации. Индекс включает адаптированную для российских условий шкалу Т. Питтински, но в расширенном виде показателей с членами других групп (сообществ) как с равным, так и с различным статусом. ИЧО измеряется средним значением данных, полученных путём опроса по трём категориям: отношение к другой группе, отношение к начальнику, отношение к коллеге.

Шкала Д определяет уровень доминирования. Доминирование рассматривается как инструмент достижения статуса. Исходя из положений теории социального доминирования, необходимость поддержания и улучшения социального статуса взаимосвязана с предубеждениями и дискриминацией других. Однако, в отличие от Сиданиуса и Пратто, мы считаем этот мотив основополагающим человеческим мотивом. В основу взята двухкомпонентная модель (dual process model) Дж. Даккита, которая содержит два относительно независимых мотивационных измерения, отражающих установки на поддержание: 1) социальной сплочённости, порядка, стабильности и коллективной безопасности («авторитаризм правого толка»); 2) группового доминирования и превосходства («ориентация на социальное доминирование») [18]. Двухкомпонентная модель Дж. Даккита хорошо объясняет межгрупповую угрозу, неравенство и конкуренцию, которые и определяют межгрупповые предубеждения, именно эти факторы активизируют и направляют мотивационные цели, вы-

раженные в авторитаризме правого толка и ориентации на социальное доминирование. Наиболее общими психологическими основами являются два взаимосвязанных аспекта: 1) эгалитаризм и антиэгалитаризм; 2) открытость и сопротивление изменениям, которые также хорошо объясняются компонентами модели Дж. Даккита. В качестве инструмента доминирования часто используется психологический механизм обесценивания [15], который имеет своим следствием маскировку последствий доминирования, а само обесценивание означает не ненависть, не безразличие, а обратную сторону любви в широком смысле, т. е. аллофилии.

Результатом обобщения приведённых моделей и интеграции их с понятием «мудрость» была создана *Модель «Мудрая Человечность в организации»* (рис. 1).

Методы

Для проверки работоспособности модели была разработана методика исследования, которая включает, во-первых, показатели по трём основным шкалам: 1) шкала «Аллофилия», 2) шкала «Доминирование», 3) шкала самооценки мудрости Дж. Вебстера [20]. Во-вторых, – мотивационный профиль (Мартин, Ричи в адаптации А. В. Булгакова), Диагностика организационной культуры (Куинн, Камерон в авторской адаптации), проективная методика изучения социальной идентичности (Л. Б. Шнейдер, В. В. Хрусталева), шкала социально-психологической атмосферы по Фидлеру, оценка профессиональных состояний, оценки межличностных взаимодействий в группе по Сिशору.

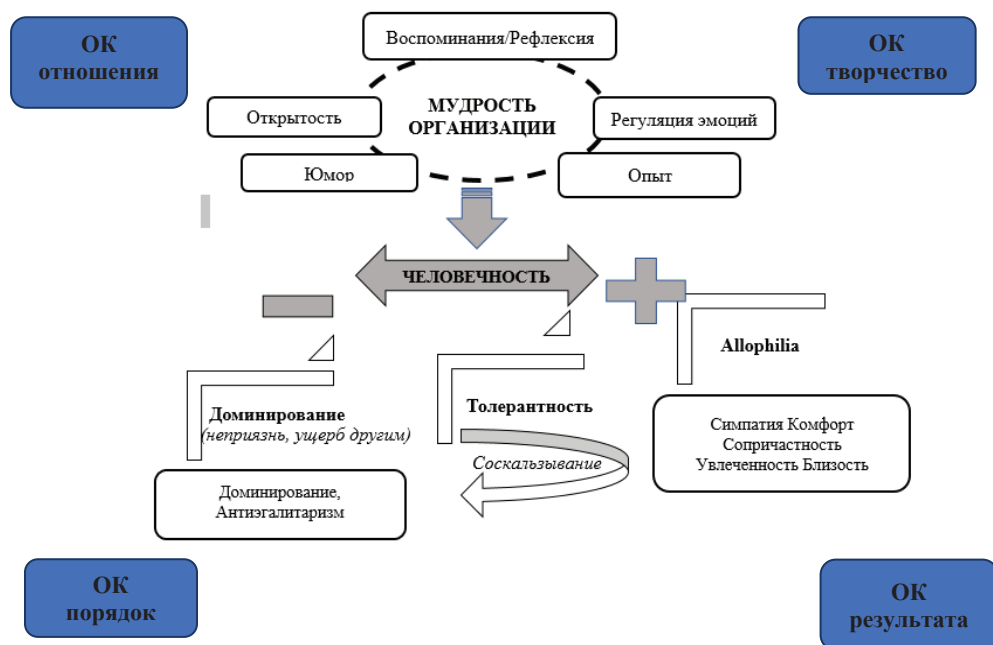


Рис. 1 / Fig. 1. Модель мудрой человечности организаций в контексте их организационных культур / A model of the wise humanity of organizations in the context of their organizational cultures

Источник: составлено авторами.

Гипотеза исследований была сформулирована следующим образом:

1. Конструкт «Мудрая человечность» в организации как диагностика (HR-аналитика) совокупной человечности и мудрости персонала может применяться к различным организациям в отличающихся ситуациях деятельности (повседневной или оперативной).

2. Организационная культура, профессиональная идентичность, социально-психологический климат, профессиональные состояния руководителей и сотрудников различным образом будут оказывать влияние на мудрую человечность в организации.

Обоснование выборки исследования. В статье использованы данные двух выборок, объединённых в одну,

составом 160 чел. Так Н. Ю. Андреева [13] предоставила результаты изучения 6 разнотипных организаций, работающих в обычных, повседневных условиях деятельности: 2 управляющие компании жилищным комплексом, 2 строительные организации, 2 охранных предприятия. Всего – 95 чел. Кроме того, использовались результаты исследования М. Н. Бережной [22], проанализировавшей в своей научной работе данные опросов персонала 6 водолазных станций, представляющих организации экстремальной, оперативной деятельности: 2 аварийно-спасательных, 2 поисковых, 2 участвующих в производстве следственных действий. Всего – 65 чел. Обследования проводились с 2016 по 2022 гг., методики изучения, несмотря

на специфичность целей и задач, включали общие диагностики. Возраст обследованных – от 22 до 48 лет (средний – 37,2, СК0 7,1), мужчин – 55 (34,3) %, женщин – 105 (65,7 %), по должностному статусу руководителей – 27 (14,3%) чел., сотрудников – 123 (85,7%) чел.

Шкалы «Аллофилия» и «Доминирование» обоснованы в наших предыдущих работах. В исследованиях Н. Ю. Андреевой и М. Н. Бережной использованы базовые понятия организационной культуры (рамочной структуры организационной культуры Куинна и Камерона в адаптации А. В. Булгакова [14]). Мотивация персонала измерялась с помощью опросника «Мотивационный профиль». В комплекс методик по изучению социально-психологических особенностей персонала организаций вошли: Проективная методика изучения социальной идентичности (Л. Б. Шнейдер, В. В. Хрусталева); шкала социально-психологической атмосферы по Фидлеру; оценка профессиональных состояний, оценки межличностных взаимодействий в группе по Сिशору.

Н. Ю. Андреевой и М. Н. Бережной была использована модернизированная «Шкала самооценки мудрости», включающая субшкалы: 1) открытость; 2) регуляция эмоций; 3) юмор; 4) опыт; 5) воспоминания/рефлексия. Шкала содержит 20 утверждений, оцениваемых испытуемыми по шестибальной шкале. Результаты по шкале «Мудрость» представляют собой средний балл, полученный по вопросам, относящимся к одной из пяти субшкал. Исходя из данных С. Э. Дровосекова, О. В. Митиной, Н. А. Низовских (2019), в настоящем исследовании использованы наиболее весомые вопро-

сы опросника по шкалам мудрости – 20 вопросов из 40.

В статье представлены результаты сравнительного корреляционного исследования. В качестве основных статистических методов обработки использовались факторный и сравнительный анализы с использованием непараметрического критерия Краскела-Уоллиса для независимых выборок.

Таким образом, *целями изучения* стали: структура, содержание, ресурс человечности в организациях различных типов важных для оптимизации управления персоналом. Переменными – человечность персонала организации; мудрость организации; социально-психологический климат, профессиональная идентичность, мотивация руководителей и сотрудников. Результатом является доказательство/опровержение/дополнение модели психологического явления «Мудрая Человечность организаций различных типов».

Результаты и их обсуждение

Для определения направлений исследования был проведён сравнительный анализ результатов диагностики проявлений человечности персонала различных типов организаций, их организационных культур. Сравнение позволило подтвердить правильность наших предположений, во-первых, о различии интегративных критериев и показателей индекса человечности и мудрости применительно к изученным организациям. Во-вторых, о частичной однородности результатов по критериям организационно-культурного, профессиональной направленности персонала, эффективности управления персоналом в компаниях различного уровня развития.

Использование непараметрического критерия Краскела–Уоллиса для независимых выборок выявило отсутствие различия организаций по ОК «порядок» (0,260), определил различие в ОК «отношение» (0,01), «творчество» (0,03) ОК «профессиональная идентичность сотрудников» (0,02), «структура мотивации» (0,01) в организациях.

Результаты опросов по каждой организации были подвергнуты факторному анализу и табулированы в процентах общей дисперсии показателей каждой организации. На примере анализа управляющей компании проиллюстрируем полученные данные (рис. 2).

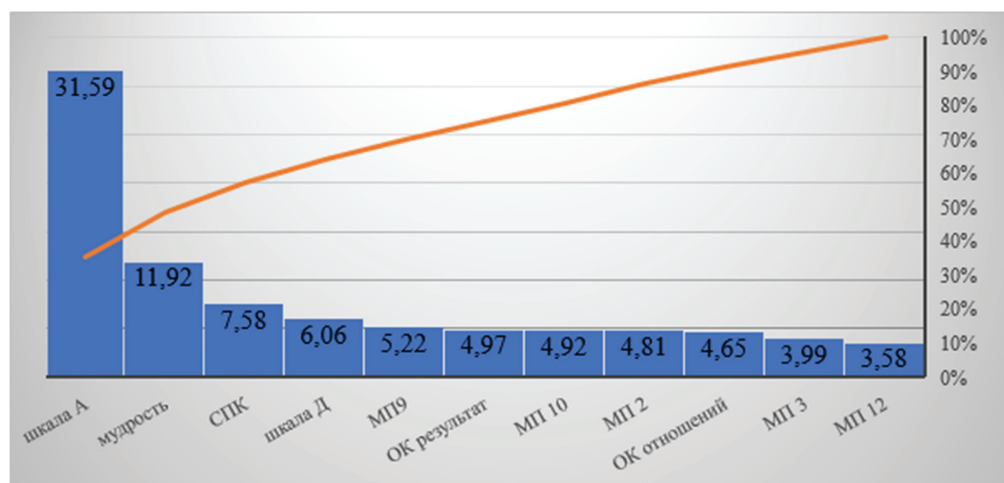


Рис. 2 / Fig. 2. Результаты факторного анализа взаимосвязи человечности, мудрости в профессиональных отношениях и социально-психологических элементов управляющей компании (n=12 чел., в % дисперсии) / Results of factor analysis of the relationship between humanity, wisdom in professional relationships, and socio-psychological elements of the management company (n=12 people, in % of variance)

Источник: составлено Н. Андреевой.

Факторный анализ раскрыл 92% общей дисперсии данных. Было выявлено по меньшей мере четыре доминирующих фактора: шкала А (аллофилия) – 31,58%, мудрость – 11,92%, социально-психологический климат – 7,58%, доминирование – 6,06%. Остальные факторы – в сумме чуть более 30% – мотивационные и организационно-культурные факторы.

Далее выявленные данные были табулированы по организациям, выполнявшим повседневные и оперативные

задачи, с учётом дескрипторов мудрой человечности. Данные представлены в долях дисперсии от общей дисперсии по каждой организации. Результаты сравнения факторных структур этих организаций представлены на рис. 3.

Наибольшую нагрузку в конструкте «мудрая человечность организации» несёт человечность, полностью измеряемая ИЧО и отдельными шкалами А и Д, их дескрипторами и категориями. Линейную взаимосвязь человечности и мудрости демонстрируют тренды

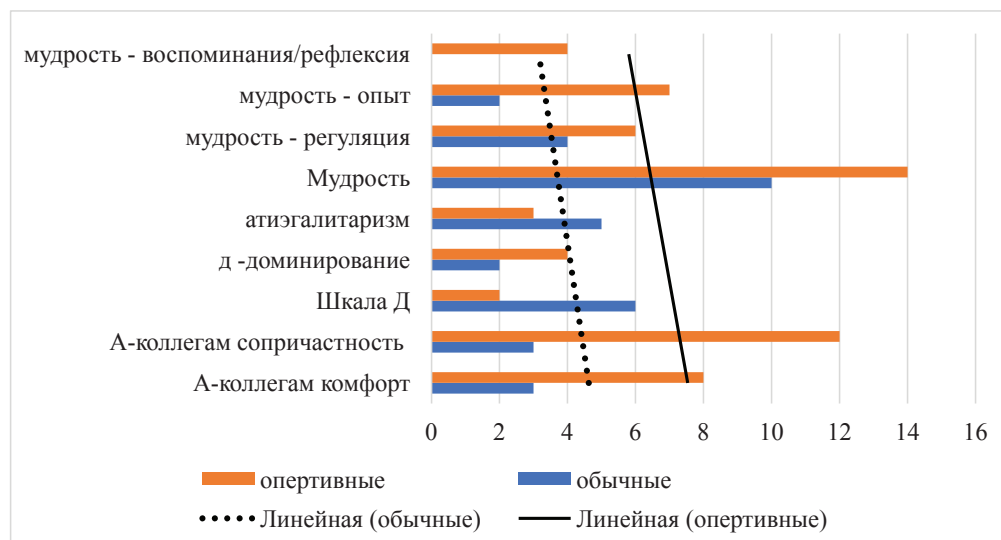


Рис. 3/ Fig. 3. Результаты сравнительного анализа структуры факторов мудрой человечности обычных и оперативных организаций $n=12$, в долях дисперсии от общей по своим организациям / The results of a comparative analysis of the structure of the factors of wise humanity of ordinary and operational organizations $n=12$, in shares of dispersion from the total for their organizations.

Источник: составлено авторами.

их показателей. Общим для всех организаций является область категории «Отношение к другим», и отсутствие показателей в категории «Отношение к коллегам». По всей видимости, эти данные вошли в факторы ИЧО и шкалы А как использующие результаты данной категории. Кроме того, наличие в модели МЧО показателя СПК (социально-психологического климата), значимо на уровне 0,01, коррелирующем с категорией «отношение к коллегам», что может служить подтверждением полученного. Отличающим организации является такой критерий, как более плотный состав человечности по категориям отношений к руководителю и коллегам в организациях, выполняющих оперативные задачи. Таким образом, подтверждено значение для диагностики (HR-аналитики) персонала различных

по принадлежности организаций конструкта «Человечность в организации». При этом категория отношение к другим группам остаётся базовой, а категории «отношения к руководителю и коллегам», – в большей степени зависящим от ситуации. Самооценка мудрости в организации существенно дополняет интегративный конструкт «Мудрая человечность (МЧ) в организации». Показатель мудрости равноценно присутствует во всех организациях. При этом у выполняющих оперативные задачи он больше, а у работающих в обычных условиях дополняется дескрипторами «опыт» и «рефлексия».

Выводы и заключение

Эмпирические исследования Н. Ю. Андреевой и М. Н. Бережной обосновали возможность и целесо-

образность применения конструкта «Мудрая человечность в организации как диагностика (HR-аналитика) совокупной человечности и мудрости персонала». Инструмент может применяться к различным организациям в отличающихся ситуациях деятельности (повседневной или оперативной). Следует подчеркнуть, что результаты, полученные по категориям «отношение к другим группам», «отношение к руководителю», «отношение к коллегам» вносят свой вклад в оценку мудрой человечности. Самооценка мудрости является его дополняющим инструментом.

В свою очередь организационная культура, профессиональная идентичность, социально-психологический климат, профессиональные состояния руководителей и сотрудников специфически оказывают влияние на мудрую человечность в организации.

Мудрая человечность организации содержательно раскрывается через освещение и разрешение следующих психологических проблемных аспектов управления персоналом.

Во-первых, разрешение базового противоречия между руководством организации и её персоналом, проявляющимся в одновременном недопонимании обеими профессиональными группами социальной роли организации: у руководителей – отсутствием продуманной стратегии эффективности, у персонала – своей ответственности, интересов по отношению к результатам деятельности всего учреждения, предприятия. Как итог – появляется напряжение из-за столкновения групповых интересов по поводу создания человеческих условий труда со стороны руководства в сочетании с нередко

безответственным, иногда вредительским отношением сотрудников к условиям труда; формирование в трудовых коллективах неуважительных отношений между руководителями и рядовыми сотрудниками, злоупотребление на всех уровнях иерархии организации служебным положением. «Успешные менеджеры» мотивацию персонала к профессиональной деятельности не знают, не понимают, рассматривают сотрудников как расходный материал, как неизбежные издержки «производства». Приведённая картина мира цинична, она вербально звучит только в неформальном общении и маскируется руководством с помощью звучных призывов к командной работе, не принимаемых сотрудниками технологиями управления мотивацией.

Во-вторых, необходимо минимизировать когнитивную проблему значительного недопонимания управленцами всех уровней существования давно установленной дифференциации между человеческим и другими ресурсами. Причина этой проблемы кроется в недооценке потенциала персонала как главного ресурса развития организации, который реализуется в пространстве столкновении внешних и внутренних факторов конкретной управленческой ситуации. При этом внешние факторы детерминируют эмоциональный фон как специфическую характеристику человеческого капитала. Поэтому зачастую использование даже психологически обоснованных методов управления персоналом может неоднозначно восприниматься коллективом организации. Выход видится в компенсирующей силе применения психологических механизмов реализации потребности в самоут-

верждении, в достижении поставленной карьерной цели.

В-третьих, важно минимизировать проблему незнания организациями целей, которые преследуют сотрудники. Это приводит к обману, крушению надежд, появлению массовой недовольности персонала. В результате возникает бездействие или имитация бурной деятельности. Итог такой работы: организационная рутина, резкое снижение потенциала организационной культуры, отторжение инноваций, организационный застой.

В-четвёртых, гармоничное построение организационной культуры на основе взаимного доверия и уважения. Без понимания структуры, содержания человечности персонала организации невозможно создать социальный-психологический климат, дескрипторы которого: «открытость в профессиональном общении и информирование подчинённых; прозрачность, предсказуемость, последовательность действий и решений руководства; обдуманное делегирование руководителями своих полномочий, не унижающих сотрудников при совершении ошибок; защита благополучия и достоинства людей на рабочем месте; всемерная поддержка инициатив, уверенности сотрудников в себе и в коллегах; уважение компетентности сотрудников, их желания найти оптимальное решение проблемы; наличие навыков профессионального общения, прежде всего – умения договориться между собой; эффектив-

ное руководство, основанное на лидерстве, построении командной работы» [7, с. 42].

В-пятых, при последующих исследованиях МЧО в различных ситуациях профессиональной деятельности в обязательном порядке требуется рекурсия, множественные возвращения к уже пройденным этапам. Несмотря на внешнюю прозрачность созданной модели после каждого продвижения вперёд в познании психологического явления МЧО происходят изменения и внешней, и внутренней ситуаций.

Написание статьи совпало с суровыми обстоятельствами нашей специальной военной операции на Украине. Своевременно ли говорить сейчас о мудрой человечности, когда правовое поле науки меняется на фоне кровавой циничной борьбы Зла с Добром, результатом 30-летней целенаправленной информационно-психологической деятельности деструктивных сил на Украине по смене этнической идентичности у значительной части русского населения? Считаем, что именно сегодняшний момент смены представлений о ценностях – это тот момент истины, когда идея мудрой человечности может стать общенациональной идеей. Для психологов открыты все уровни социального от межгосударственных до личностных, включая организационный. Надеемся, что читатели увидят и такой аспект в нашем материале.

Статья поступила в редакцию 16.03.2022

ЛИТЕРАТУРА

1. Асмолов А. Г., Сорокина С. С. Культурные практики поддержки конструктивного и деструктивного разнообразия в сложных системах // Вопросы психологии. 2019. № 1. С. 3–15.
2. Асмолов А. Г. Оптика просвещения: социокультурные перспективы. М.: Просвещение, 2012. 447 с.

3. Асмолов А. Г. Толерантность: различные парадигмы анализа // Толерантность в общественном сознании России. М.: Смысл, 1998. 358 с.
4. Асмолов А. Г., Гусельцева М. С. Проблемные ситуации психологии XXI века // Мир психологии. 2016. № 4 (88). С. 14–28.
5. Асмолов А. Г., Шехтер Е. Д., Черноризов А. М. От организма как целого к персонифицированному сообществу: трансформация самоорганизации в социобиологии // Психологические исследования. 2016. Т. 9. № 48. URL: <http://www.psystudy.com> (дата обращения: 16.08.21).
6. Асмолов А. Г., Шехтер Е. Д., Черноризов А. М. Родословная жизни сообща: ещё раз о скачках эволюции // Вопросы психологии. 2018. № 4. С. 3–19.
7. Баранов А. В., Нугайбеков Р. А. Развитие производственных систем: стратегия бизнес-прорыва. СПб: Питер, 2015. 272 с.
8. Бойкова М. Мудрость и её «окна возможностей» // Форсайт. Журнал Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». 2019. № 6. URL: <https://foresight-journal.hse.ru> (дата обращения: 16.08.2021)
9. Бородин Т. И. Личностно-профессиональная спецификация государственных служащих: монография. М.: ИИУ МГОУ, 2018. 228 с.
10. Булгаков А. В. Индекс человечности в организации: обоснование, измерение, применение // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 3. С. 8–37.
11. Булгаков А. В. Психологическое обеспечение деятельности по противодействию экстремизму и терроризму: теории и практика // Гуманитарно-педагогическое образование. 2019. Т. 5. № 2. С. 184–191.
12. Булгаков А. В. Человечность в организации в контексте принципа культурного опосредования // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2020. № 4. С. 140–164.
13. Булгаков А. В., Андреева Н. Ю. Человечность персонала организации: проблемы изучения и управления // Актуальные научные исследования в современном мире. 2020. № 11 (79), ч. 11. С. 77–81.
14. Булгаков А. В., Иванова М. С., Павлютенкова О. А. Вовлечённость в профсоюзное движение: междисциплинарный подход: монография. М.: Диона, 2018. 208 с.
15. Бурдье П. Назначение народа / Конференция по социологии и истории искусства / Лозанна, 4–5 февраля 1982 года // пер. Н. А. Шматко. URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/2614> (дата обращения: 16.08.2021)
16. Гилович Т., Росс Л. Наука мудрости. Как обратить себе на пользу важнейшие открытия социальной психологии / пер. с англ. М. В. Колопотина. М.: Индивидуум пабблишинг, 2019. 368 с.
17. Готсданкер А. С., Булгаков А. В., Носс И. Н. Проблематика современных исследований организационного развития и методов внедрения организационных преобразований // Человеческий капитал. 2019. № 12 (132). С. 207–216.
18. Григорьев Д. С. Разработка короткой версии шкал из методики Дж. Даккита: авторитаризм правого толка, ориентация на социальное доминирование, вера в опасный и конкурентный мир // Национальный психологический журнал. 2017. № 4 (28). С. 30–44.
19. Джерелиевская М. А. Установки коммуникативного поведения. М.: Смысл, 2000. 191 с.
20. Дровосеков С. Э., Митина О. В., Низовских Н. А. Шкала самооценки мудрости Дж. Вебстера (SAWS): психометрический анализ русскоязычной версии // Вестник Вятского государственного университета. 2019. № 3 (133). С. 160–171.
21. Зорин В. И. Жизнь как проявление мудрости. Иваново: Новое Ивановское издательство, 2006. 256 с.

22. Метечко Л. Б., Сорокин А. Е., Гончаренко В. И. Основные принципы работы эколого-компенсационных систем по снижению антропогенного воздействия на экосистемы прибрежной зоны Крыма // Тезисы докладов Международной научно-технической конференции Системы контроля окружающей среды / Севастополь, 24–27 октября 2016 года. Севастополь: Федеральное государственное бюджетное научное учреждение “Институт природно-технических систем”, 2016, с. 203.
23. Мехтиханова Н. Н., Смутьсон М. Л. Мудрость – свойство пожилых и адаптированных? // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. 2013. Т. 19. № 3. С. 36–40.
24. Низовских Н. А. Шкала самооценки мудрости Дж. Вебстера (SAWS): психометрический анализ русскоязычной версии // Вестник Вятского государственного университета. 2019. № 3. С. 160–171.
25. Ремизов В. Б. Мудрая человечность. Кантианские мотивы в откровении Льва Толстого // Материалы XXVI Международных Толстовских чтений. В 2 ч. Ч. 1. Л. Н. Толстой в движении эпох / Тула, 2000 год / отв. ред. В. Б. Ремизов. Тула: Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого. С. 11–32.
26. Соколова Е. Т. Нарушения ментализации в клинической и культурной парадигме Л. С. Выготского // Психологические исследования. 2017. Т. 10. № 56. URL: <https://psystudy.ru> (дата обращения: 16.08.21).
27. Социальная психология труда: между неопределенностью и прозрачностью: монография / А. В. Булгаков, С. Л. Евенко, Е. А. Карпова, А. А. Качина, А. В. Кидинов, Н. С. Крамаренко, Н. Н. Лавров, А. Б. Леонова, В. В. Логинова, Е. А. Орлова, Е. А. Певцова, А. С. Поляков, В. Н. Селезнев, Т. П. Скрипкина, Ф. Р. Султанова, В. В. Сысоев, Э. П. Утлик, Т. И. Шульга. М.: ИИУ МГОУ, 2019. 290 с.
28. Суворов А. В. Человечность как фактор саморазвития личности: дис. ... д-ра психолог. наук. М., 1996. 58 с.
29. Сухих Е. С. Толерантность: психологическое содержание и личностные факторы // Южно-российский журнал социальных наук. 2005. № 4. С. 66–71.
30. Хромова И. П. Психологические особенности разрешения педагогических проблемных ситуаций в вузе средствами народной мудрости: автореф. дис. ... канд. психолог. наук. Тамбов, 2009. 25 с.
31. Шадриков В. Д. Происхождение человечности. М.: Логос, 2004. 296 с.
32. Эрхард К., Хейни С. Культурные корни старта, роста и закрытия компаний. // Journal of SSRN. 2021. №91-98 / пер. Д. Бутрина. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3892622 (дата обращения: 17.08.2021)
33. Ambrosi-Randić N., Plavšić M. The Role of Education in Development of Wisdom // Quality, Social Justice and Accountability in Education Worldwide. 2015. Vol. 13. Pp. 11–17.
34. Ardelit M. Empirical Assessment of a Three-Dimensional Wisdom Scale // Research on Aging. 2003. № 25 (3). Pp. 275–324.
35. Baltes P. B., Smith J. The Fascination of Wisdom: Its Nature, Ontogeny, and Function // Perspectives on Psychological Science. 2008. №3 (1). Pp. 56–64.
36. How to measure wisdom: Content, reliability, and validity of five measures / J. Glyck, S. Kunig, K. Naschenweng, U. Redzanowski, L. Dörner, I. Straßer, W. Wiedermann // Frontiers in Psychology. 2013. № 4. P. 405.
37. Greene J. A., Brown S. C. The wisdom development scale: translating the conceptual to the concrete // Collective Studies Development. 2006. № 47. Pp. 11–19.
38. Maxwell N. Misconceptions Concerning Wisdom // Journal of Modern Wisdom. 2013. Vol. 2. Pp. 92–97.

39. Pittinsky Todd L. Allophilia: Moving beyond Tolerance in the Classroom // *Childhood Education*. 2009. № 85 (4). Pp. 212–215.
40. Pittinsky T. L. Allophilia and intergroup leadership // Harvard Kennedy School. 2005. URL: <https://www.hks.harvard.edu/publications> (дата обращения: 01.12.2022).
41. Pittinsky T. L., Ratcliff J. J., Maruskin L. A. Coexistence in Israel: A National Study. Center for Public Leadership. Cambridge: Harvard Kennedy School Harvard University, 2008. 20 p.
42. Webster J. D. An Exploratory Analysis of a Self-Assessed Wisdom Scale // *Journal of Adult Development*. 2003. № 10 (1). Pp. 13–22.
43. Webster J. D. Measuring the character strength of wisdom // *International Journal of Aging and Human Development*. 2007. № 65. Pp. 163–183.

REFERENCES

1. Asmolov A. G., Sorokina S. S. [Cultural practices of supporting constructive and destructive diversity in complex systems]. In: *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology], 2019, no. 1, pp. 3–15.
2. Asmolov A. G. *Optika prosveshcheniya: sociokul'turnye perspektivy* [Optics of education: socio-cultural perspectives]. Moscow, Prosveshchenie Publ., 2012. 447 p.
3. Asmolov A. G. [Tolerance: different paradigms of analysis]. In: *Tolerantnost' v obshchestvennom soznanii Rossii* [Tolerance in the public consciousness of Russia]. Moscow, Smysl Publ., 1998. 358 p.
4. Asmolov A. G., Guseļceva M. S. [Problem situations in the psychology of the XXI century]. In: *Mir psikhologii* [World of Psychology], 2016, no. 4 (88), pp. 14–28.
5. Asmolov A. G., Shekhter E. D., Chernorizov A. M. [From the organism as a whole to the personified community: transformation of self-organization in sociobiology]. In: *Psikhologicheskie issledovaniya* [Psychological research], 2016, vol. 9, no. 48. Available at: <http://www.psystudy.com> (accessed: 16.08.21).
6. Asmolov A. G., Shekhter E. D., Chernorizov A. M. [Pedigree of life together: once again about the jumps in evolution]. In: *Voprosy psikhologii* [Questions of psychology], 2018, no. 4, pp. 3–19.
7. Baranov A. V., Nugajbekov R. A. *Razvitie proizvodstvennykh sistem: strategiya biznes-proryva* [Development of production systems: business breakthrough strategy]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2015. 272 p.
8. Bojkova M. [Wisdom and its “windows of opportunity”]. In: *Forsajt. Zhurnal Nacional'nogo issledovatel'skogo universiteta «Vysshaya shkola ekonomiki»* [Foresight. Journal of the National Research University Higher School of Economics], 2019, no. 6. Available at: <https://foresight-journal.hse.ru> (accessed: 16.08.2021)
9. Borodina T. I. *Lichnostno-professional'naya specifikatsiya gosudarstvennykh sluzhashchih: monografiya* [Personal and professional specification of civil servants: monograph]. Moscow, Moscow Region State University Publ., 2018. 228 p.
10. Bulgakov A. V. [Index of humanity in an organization: justification, measurement, application]. In: *Organizacionnaya psikhologiya* [Organizational psychology], 2020, vol. 10, no. 3, pp. 8–37.
11. Bulgakov A. V. [Psychological support of activities to counter extremism and terrorism: theory and practice]. In: *Gumanitarno-pedagogicheskoe obrazovanie* [Humanitarian and pedagogical education], 2019, vol. 5, no. 2, pp. 184–191.
12. Bulgakov A. V. [Humanity in an organization in the context of the principle of cultural mediation]. In: *Vestnik Rossijskogo gosudarstvennogo humanitarnogo universiteta. Seriya «Psikhologiya. Pedagogika. Obrazovanie»* [Bulletin of the Russian State University for the Humanities. Series “Psychology. Pedagogy. Education”], 2020, no. 4, pp. 140–164.

13. Bulgakov A. V., Andreeva N. Yu. [Humanity of the organization's personnel: problems of study and management]. In: *Aktual'nye nauchnye issledovaniya v sovremennom mire* [Actual scientific research in the modern world]. 2020, no. 11 (79), pt. 11, pp. 77–81.
14. Bulgakov A. V., Ivanova M. S., Pavlyutenkova O. A. *Vovlechyonnost' v profsoyuznoe dvizhenie: mezhdisciplinarnyj podhod: monografiya* [Involvement in the trade union movement: an interdisciplinary approach: a monograph]. Moscow, Diona Publ., 2018. 208 p.
15. Bourdieu P. Appointment of the people (Rus. ed., Shmatko N. A., transl. Burd'yo P. Naznachenie naroda. In: *Konferenciya po sociologii i istorii iskusstva / Lozanna, 4–5 fevralya 1982 goda* [Conference on sociology and art history / Lausanne, February 4–5, 1982]. Available at: <https://gtmarket.ru/library/articles/2614> (accessed: 16.08.2021)
16. Gilovich T., Ross L. The Wisest One in the Room. How You Can Benefit from Social Psychology's Most Powerful Insights (Rus. ed., Kolopotin M. V., transl. Gilovich T., Ross L. Nauka mudrosti. Kak obratit' sebe na pol'zu vazhnejshie otkrytiya social'noj psihologii. Moscow, Individuum publishing, 2019. 368 p.
17. Gotsdanker A. S., Bulgakov A. V., Noss I. N. [Problems of modern research on organizational development and methods of introducing organizational transformations]. In: *Chelovecheskij kapital* [Human capital], 2019, no. 12 (132), pp. 207–216.
18. Grigor'ev D. S. [Development of a short version of the scales from the methodology of J. Duckit: right-wing authoritarianism, orientation towards social dominance, belief in a dangerous and competitive world]. In: *Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal* [National Psychological Journal], 2017, no. 4 (28), pp. 30–44.
19. Dzherelievskaya M. A. *Ustanovki kommunikativnogo povedeniya* [Attitudes of communicative behavior]. Moscow, Smysl Publ., 2000. 191 p.
20. Drovosekov S. E., Mitina O. V., Nizovskih N. A. [J. Webster Wisdom Self-Assessment Scale (SAWS): psychometric analysis of the Russian version]. In: *Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Vyatka State University], 2019, no. 3 (133), pp. 160–171.
21. Zorin V. I. *Zhizn' kak proyavlenie mudrosti* [Life as a manifestation of wisdom]. Ivanovo, Novoe Ivanovskoye izdatel'stvo Publ., 2006. 256 p.
22. Metechko L. B., Sorokin A. E., Goncharenko V. I. [Basic principles of the operation of environmental compensation systems to reduce the anthropogenic impact on the ecosystems of the coastal zone of the Crimea]. In: *Tezisy dokladov Mezhdunarodnoj nauchno-tekhnicheskoy konferencii Sistemy kontrolya okruzhayushchej sredy / Sevastopol', 24–27 oktyabrya 2016 goda* [Abstracts of the International Scientific and Technical Conference Environmental control systems / Sevastopol, October 24–27, 2016]. Sevastopol, Federal State Budgetary Scientific Institution "Institute of Natural and Technical Systems" Publ., 2016, p. 203.
23. Mekhtihanova N. N., Smul'son M. L. [Is wisdom a property of the elderly and adapted?]. In: *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. A. Nekrasova* [Bulletin of Kostroma State University named after N. A. Nekrasov], 2013, vol. 19, no. 3, pp. 36–40.
24. Nizovskih N. A. [Webster Wisdom Self-Assessment Scale (SAWS): psychometric analysis of the Russian version]. In: *Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Vyatka State University], 2019, no. 3, pp. 160–171.
25. Remizov V. B. [Wise humanity. Kantian motives in the revelation of Leo Tolstoy]. In: Remizov V. B., ed. *Materialy XXVI Mezhdunarodnyh Tolstovskih chtenij. V 2 ch. Ch. 1. L. N. Tolstoj v dvizhenii epoh / Tula, 2000 god* [Proceedings of the XXVI International Tolstoy Readings. In 2 hours, Part 1. L. N. Tolstoy in the movement of epochs / Tula, 2000]. Tula, Tula State Pedagogical University Publ., pp. 11–32.
26. Sokolova E. T. [Violations of mentalization in the clinical and cultural paradigm of L. S. Vygotsky]. In: *Psihologicheskie issledovaniya* [Psychological research], 2017, vol. 10, no. 56.

- Available at: <https://psystudy.ru> (accessed: 16.08.21).
27. Bulgakov A. V., Evenko S. L., Karpova E. A., Kachina A. A., Kidinov A. V., Kramarenko N. S., Lavrov N. N., Leonova A. B., Loginova V. V., Orlova E. A., Pevcova E. A., Polyakov A. S., Seleznev V. N., Skripkina T. P., Sultanova F. R., Sysoev V. V., Utlik E. P., SHul'ga T. I. *Social'naya psikhologiya truda: mezhdru neopredelennost'yu i prozrachnost'yu: monografiya* [Social psychology of work: between uncertainty and transparency: monograph]. Moscow, Moscow Region State University Publ., 2019. 290 p.
 28. Suvorov A. V. *Chelovechnost' kak faktor samorazvitiya lichnosti: dis. ... d-ra psiholog. nauk* [Humanity as a factor in the self-development of personality: Dr. Sci. thesis in Psychological Sciences]. Moscow, 1996. 58 p.
 29. Suhii E. S. [Tolerance: psychological content and personal factors]. In: *Yuzhno-rossijskij zhurnal social'nyh nauk* [South Russian Journal of Social Sciences], 2005, no. 4, pp. 66–71.
 30. Hromova I. P. *Psihologicheskie osobennosti razresheniya pedagogicheskikh problemnyh situacij v vuze sredstvami narodnoj mudrosti: avtoref. dis. ... kand. psiholog. nauk* [Psychological features of resolving pedagogical problem situations at the university by means of folk wisdom. Cand. Sci. thesis in Psychological Sciences]. Tambov, 2009. 25 s.
 31. Shadrikov V. D. *Proiskhozhdenie chelovechnosti* [The origin of humanity]. Moscow, Logos Publ., 2004. 296 p.
 32. Haenni S., Erhardt K. The Cultural Roots of Firm Entry, Exit, and Growth (Rus ed. Butin D., transl. Kul'turnye korni starta, rosta i zakrytiya kompanij) // *Journal of SSRN*. 2021. №91–98. Available at: <https://papers.ssrn.com> (accessed: 17.08.2021)
 33. Ambrosi-Randić N., Playšić M. The Role of Education in Development of Wisdom. In: *Quality, Social Justice and Accountability in Education Worldwide*, 2015, vol. 13, pp. 11–17.
 34. Ardelt M. Empirical Assessment of a Three-Dimensional Wisdom Scale. In: *Research on Aging*, 2003, no. 25 (3), pp. 275–324.
 35. Baltes P. B., Smith J. The Fascination of Wisdom: Its Nature, Ontogeny, and Function. In: *Perspectives on Psychological Science*, 2008, no. 3 (1), pp. 56–64.
 36. Głuck J., Künig S., Naschenweng K., Redzanowski P., Dorner L., Straßer I., Wiedermann W. How to measure wisdom: Content, reliability, and validity of five measures. In: *Frontiers in Psychology*, 2013, no. 4, p. 405.
 37. Greene J. A., Brown S. C. The wisdom development scale: translating the conceptual to the concrete. In: *Collective Studies Development*, 2006, no. 47, pp. 11–19.
 38. Maxwell N. Misconceptions Concerning Wisdom. In: *Journal of Modern Wisdom*, 2013, vol. 2, pp. 92–97.
 39. Pittinsky Todd L. Allophilia: Moving beyond Tolerance in the Classroom. In: *Childhood Education*, 2009, no. 85 (4), pp. 212–215.
 40. Pittinsky T. L. Allophilia and intergroup leadership. In: *Harvard Kennedy School*, 2005. Available at: <https://www.hks.harvard.edu/publications> (accessed: 01.12.2022).
 41. Pittinsky T. L., Ratcliff J. J., Maruskin L. A. Coexistence in Israel: A National Study. Center for Public Leadership. Cambridge, Harvard Kennedy School Harvard University, 2008. 20 p.
 42. Webster J. D. An Exploratory Analysis of a Self-Assessed Wisdom Scale. In: *Journal of Adult Development*, 2003, no. 10 (1), pp. 13–22.
 43. Webster J. D. Measuring the character strength of wisdom. In: *International Journal of Aging and Human Development*, 2007, no. 65, pp. 163–183.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Булгаков Александр Владимирович – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета;

e-mail: av_bulgakow@mail.ru; ORCID: 0000-0002-9438-832X.

Андреева Наталья Юрьевна – аспирант кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета;

e-mail: nata240286@mail.ru; ORCID: 0000-0003-1253-5638

Бережная Марина Николаевна – соискатель кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета

e-mail: mn@dessa.ru; ORCID: 0000-0002-8678-201X

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Alexander V. Bulgakov – Dr. Sci. (Psychology), Prof., Prof. of the Department of Labor Psychology and Organizational Psychology, Moscow Region State University;

e-mail: av_bulgakow@mail.ru; ORCID: 0000-0002-9438-832X

Natalya Yu. Andreeva – Post-graduate Student of the Department of Labor Psychology and Organizational Psychology, Moscow Region State University;

e-mail: nata240286@mail.ru; ORCID: 0000-0003-1253-5638

Marina N. Berezhnaya – Competitor of the Department of Labor Psychology and Organizational Psychology, Moscow Region State University;

e-mail: mn@dessa.ru; ORCID: 0000-0002-8678-201X

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Булгаков А. В., Андреева Н. Ю., Бережная М. Н. Мудрая человечность в организациях различного типа: методология и методика исследования // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2022. № 2. С. 135–155.

DOI: 10.18384/2310-7235-2022-2-135-155

FOR CITATION

Bulgakov A. V., Andreeva N. Yu., Berezhnaya M. N. Wise humanity in organizations of various types: methodology and research methodology. In: *Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Psychological Sciences*, 2022, no. 2, pp. 135–155.

DOI: 10.18384/2310-7235-2022-2-135-155