

Научная статья

УДК 316.723

DOI 10.52070/2500-347X\_2022\_2\_847\_168



## Управленческая культура как надындивидуальное образование

Д. Г. Передня<sup>1</sup>, О. В. Филимонов<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Академия управления Министерства внутренних дел Российской Федерации, Москва, Россия  
2975829@mail.ru

<sup>2</sup>Военный университет имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации  
Москва, Россия  
ofilimonov@yandex.ru

**Аннотация.** В статье на основе метода анализа документов предлагается решение проблемы редуцирования управленческой культуры к культуре управления. Данный деструктивный теоретический подход стал возможен в результате сведения надындивидуального феномена, коим является управленческая культура, к индивидуальному уровню. Такое положение дел резко снижает методологические возможности исследования управленческой культуры организации и делает невозможным осуществление регулирующих воздействий на этот феномен.

**Ключевые слова:** управленческая культура, культура управления, социальный реализм, надындивидуальность

**Для цитирования:** Передня Д. Г., Филимонов О. В. Управленческая культура как надындивидуальное образование // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. Вып. 2(847). С. 168–175. DOI 10.52070/2500-347X\_2022\_2\_847\_168

Original article

## Management Culture as a Superindividual Essence

Dmitriy G. Perednya<sup>1</sup>, Oleg V. Filimonov<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Academy of Management of the Ministry of the Internal Affairs of the Russian Federation, Moscow, Russia  
2975829@mail.ru

<sup>2</sup>Military University of the Ministry of Defence of the Russian Federation, Moscow, Russia  
ofilimonov@yandex.ru

**Abstract.** Based on the document analysis method, the article proposes a solution to the problem of reducing managerial culture to management culture. This destructive theoretical approach became possible as a result of reducing the supra-individual phenomenon, which is managerial culture, to the individual level. This state of affairs sharply reduces the methodological possibilities of studying the managerial culture of an organization and makes it impossible to implement regulatory influences on this phenomenon.

**Keywords:** management culture; management culture; social realism, supra-individuality

**For citation:** Perednya, D. G., Filimonov, O. V. (2022). Management culture as a superindividual essence. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences, 2(847), 168–175. 10.52070/2500-347X\_2022\_2\_847\_168

## ВВЕДЕНИЕ

В последнее время ученые различных областей знания часто предпринимают попытки рассмотрения управления сквозь призму культуры. Как правило, синтез управления и культуры приводит к необходимости исследования управленческой культуры, либо культуры управления. Погружение в проблематику этих феноменов позволяет увидеть, что авторы не всегда замечают существенные отличия этих феноменов. Есть случаи, когда управленческую культуру и культуру управления рассматривают как синонимы.

Возьмем в качестве примера вариант изучения интересующих нас понятий, предложенный Л. Г. Устиновой. Этот автор начинает рассмотрение управленческой культуры через авторитет руководителя, затем сообщает, что «все вышесказанное подводит нас к понятию “культура управления”, которая, наравне с авторитетом руководителя, играет ключевую роль в организации деятельности коллектива» [Устинова, 2014]. Далее осуществляется анализ культуры управления, определяется ее сущность и вариант структурного анализа. Есть и другие примеры, когда авторы недостаточно четко различают разницу между двумя проявлениями похожих, но различных социальных образований [Мирышкина, Пасько, 2014; Коневская, 2014; Бикметов, 2014]. На наш взгляд, повысить качество подобных исследований организационного управления в культурном контексте поможет понимание управленческой культуры как надындивидуального явления. Тогда интегрированное знание о действительном состоянии управления в организации станет более предметным и обоснованным.

*Цель исследования* – выделить и описать надындивидуальную, сверхличностную природу управленческой культуры в организации, наглядно представить этот феномен как результат взаимодействия множества элементов организации.

## ИНДИВИДУАЛЬНОЕ И НАДЫНДИВИДУАЛЬНОЕ

Индивидуальное и надындивидуальное следует понимать, отталкиваясь от идей, высказанных Э. Дюркгеймом [Дюркгейм, 1995], в рамках субстанционального социального реализма. Разрабатывая этот теоретический взгляд он в значительной степени опирался на представления О. Конта об обществе как исторической реальности, которая не должна быть сведена к отдельным индивидам [Подвойский, 2004]. Социальный реализм, в рамках которого общество есть реальность особого рода, и его нельзя сводить к реальностям других видов, приводит к мысли о том, что

факты и продукты общественного развития существуют вне индивидов и над ними. Иначе говоря, управленческая культура представляет собой социальный факт и не может анализироваться на уровне индивидов. Общество вместе со всеми его составляющими намного более сложный, в функциональном смысле, продукт, который появился в результате ассоциации индивидов, прежде всего, как результат их взаимодействий друг с другом. Общество – это интегральная часть существа индивидов; оно определяет их поведение и по сути господствует над ними.

Сами по себе действия индивидов разрозненны и бессмысленны. Для предотвращения этого каждый связан с каким-то делом, с чем-то надындивидуальным. Например, народом, государством, отечеством, организацией, общностью, с множеством коллективных представлений, надындивидуальных образований, таких как язык, мораль, мифология, религия. В результате порождается и поддерживается мир над каждым и вне каждого. Управленческая культура представляет собой абстрактное понятие, при рассмотрении которого мы не можем принимать во внимание индивидуальные особенности участников управленческого процесса разных социальных общностей. Управленческая культура – продукт множества интеракций внутри той или иной организации. Она проявляется через преобладающие способы управленческой деятельности, сложившиеся в той или иной организации. Отбор способов взаимодействия в значительной мере обусловлен функциональным предназначением конкретного учреждения. Типичные, распространенные способы взаимного воздействия участников управленческого процесса определяют социальные отношения между субъектами и объектами управления. Всё это детерминировано как внешними, так и внутриорганизационными факторами.

На индивидуальном когнитивном уровне существует культура управления, как некоего рода этика, в основе которой лежат управленческие знания, навыки, умения, потенциально способные осуществиться в управленческой деятельности. Иногда эти индивидуальные продукты, как правило вторичной социализации, могут рассматриваться в сравнении с уровнями совершенства или мастерства управления других индивидов. Может производиться оценивание развития творческого потенциала отдельной персоны, частных инновационных приемов регулирования социальных отношений. Во всех подобных случаях можно говорить не только о культуре управления, но и об искусстве управления. Любой участник управленческого процесса, например, руководитель, являясь носителем культуры управления, постепенно

сформирует свой стиль управления. С этим набором индивидуальных свойств и характеристик он включается в множество интеракций с другими членами организации, в результате разворачивается деятельность по взаимному упорядочиванию элементов организационной системы в интересах достижения различных целей, как основных, так и второстепенных. Такой надындивидуальный продукт, образовавшийся в результате совместной регулирующей деятельности и есть управленческая культура. К сожалению, у многих исследователей должного понимания разницы рассматриваемых понятий нет. Очень часто они склонны редуцировать управленческую культуру до уровня профессионализма отдельного индивида. Так, А. Е. Бусыгин, рассматривая влияние управленческой культуры на социальную реальность, пишет: «для повышения уровня управленческой культуры государственного аппарата необходимо: повышение степени профессионализма государственных служащих» [Бусыгин, 2020, с. 37].

#### **УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК РЕЗУЛЬТАТ СОЦИАЛЬНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ**

Прежде всего сформируем онтологическую картину управленческой культуры на уровне ее действительного существования. Рассмотрим ее внутреннее содержание, взаимоотношения с другими явлениями бытия. Природа управленческой культуры организации обнаруживается и проистекает из взаимовлияния и взаимообусловленности элементов системы. Прежде всего выделим объект и субъект управления, затем их социальные взаимодействия. В ходе управленческой деятельности всегда складываются неразрывные субъектно-объектные взаимодействия, как на вертикальном, так и на горизонтальном уровнях. Важно понимать и учитывать их множественность (см. рис. 1). В организации одновременно функционируют много лиц, принимающих решения, и множество исполнителей. И у тех и у других есть как разнообразие характеристик, так и совокупность сходств. «Взаимодействие с другими людьми и даже их присутствие – реальное, воображаемое или подразумеваемое – существенно влияет на мысли, чувства и поведение человека и, более того, сопровождается возникновением «надындивидуальных» явлений, свойственных некоторой совокупности лиц как целому» [Каширина, 2005, с. 5].

Рассмотрим и охарактеризуем перечисленные элементы. Начнем с объекта управления. Под ним понимают всё то, чем управляют. Управлять можно структурными подразделениями внутри

организации, отделами, департаментами, ведомствами; отдельными индивидами; социальными явлениями и процессами. На всё это направлены планомерные воздействия субъектов управления. Цели при этом могут быть разные: устремить объект по запланированному пути развития, придать ему состояние большей организованности, изменить или добиться необходимых количественных характеристик или соответствия установленным требованиям.

Под субъектом управления в социологии управления понимают либо индивидуального субъекта, например, руководителя или начальника, который наделен властью над сотрудниками. Либо субъектом выступает весь управленческий аппарат. Управленческая культура не сводится к индивидуальным управленческим свойствам участников управленческого процесса, не важно, какие посты они занимают. Управленческая культура вбирает в себя не единичные проявления и свойства, а всё, что является распространенным и типичным для конкретного учреждения, что характеризует организацию.

Взаимодействия лежат в основе любой общественной жизни. Они в значительной мере определяют процесс управления. Для того чтобы выразить процесс и содержание взаимодействий, мы используем наработки Я. Щепаньского [Щепанский, 1969], в рамках которых под социальными взаимодействиями понимается систематическое, постоянное осуществление взаимоориентированных социальных действий. Социальные действия направлены на то, чтобы вызвать изменения в поведении, установках индивидов или социальных групп. В социальном действии помимо действующего лица важно видеть предмет действия, т.е. то, на что действуют, и то, с помощью чего воздействуют, каким методом используют средства воздействия. После социального действия всегда рефлексировать его результаты, реакции тех, на кого воздействуют.

Проблемы выбора средств или орудий действия, а также методов действия, в теории социальных действий [Кравченко, 2001] вызывают особый интерес. Все возможные действия, направленные на изменение поведения людей, описывают в категориях негативного принуждения, через нажим, запреты, давление, репрессии к нежелательному поведению; либо через позитивное убеждение, которое вызывает желательное поведение без обращения к различного рода насилию.

На основе взаимно направленных социальных действий образуются причинно обусловленные взаимодействия, порождающие зависимость. Управляющий воздействует на подчиненного, ожидая от него определенной реакции. В зависимость от полученной реакции подбирается



Рис. 1. Основные элементы, порождающие управленческую культуру организации

очередное действие руководителя. Каждое последующее действие осуществляется в несколько видоизмененном виде, даже если по внешним признакам оно кажется идентичным предшествующим. При этом подчиненные тоже управляют начальниками, так как видоизменяют их поведение. Другими словами, если воспользоваться терминологией Э. Гидденса, речь идет о гомеостатических петлях, когда при помощи казуальной атрибуции создается эффект обратной связи, которая «является в значительной степени результатом непреднамеренных последствий» [Гидденс, 2005, с. 498]. Казуальность вытекает из межличностного восприятия и обуславливается интерпретацией или особенностями какого-либо социального взаимодействия. Указанные структурные звенья создают и определяют протяженность социальной системы в пространстве, на основе механизмов социальной и системной интеграции.

Обратим внимание на контекстуальность управления. Она выражается в ситуативности характера взаимодействия субъектов и объектов управления

в пространстве и времени и специфике коммуникации между ними. Важную роль играют коммуникационные аспекты социальных взаимодействий участников управленческого процесса. Они во многом являются главной движущей силой в создании реального образа того, каково управление на самом деле. От уровня и качества внутриорганизационной коммуникации зависит эффективность управления. Социальное построение организации осуществляется на информационных принципах, в соответствии с которыми решающее значение имеет надындивидуальная, т. е. социальная информация. В любом учреждении она всегда присутствует и обеспечивает накопление, хранение, передачу важной информации, от которой зависит поведение индивидов. От бывших сотрудников к нынешним, и от них – к вновь поступившим – обмен информацией происходит как по вертикали, так и по горизонтали.

Важна циркуляция информации по горизонтальным связям, сотрудники при этом занимают примерно равные статусные позиции. Есть неосознаваемые влияния прежних руководителей, память

о которых и их роль некоторое время сохраняются и сказываются на выборе способов управленческого воздействия действующими управленцами. Иногда ввиду этого они стараются сохранить традиционный уклад организующих усилий, иногда специально изменяют его для скорейшего разрушения традиции, которая кажется им неприемлемой.

Субъекты управления создают и транслируют управленческие послы, которые можно выразить в виде целей, на достижение которых должны ориентироваться структурные подразделения организации. При этом они используют нематериальные ресурсы, которые вовлечены в генерацию власти. В определенном смысле это является источником могущества субъектов управления. Нематериальные ресурсы, используемые в процессе управления, извлекаются из способности использовать деятельность индивидов. Э. Гидденс называет такие ресурсы авторитативными. По его мнению, они «...проистекают из господства одних акторов над другими» [Гидденс, 2005, с. 497].

Надындивидуальная сущность управленческой культуры в данном случае выражается в диалектике взаимного контроля. Она позволяет менее могущественным управлять ресурсами более могущественных и тем самым устанавливать контроль над последними в сложившихся условиях властных отношений. Таким образом, представленный взгляд на управленческую культуру делает возможным увидеть двойственный характер распределения власти в организации. По сути, ей обладают как субъекты, так и объекты управления. Несколько небольших примеров, иллюстрирующих сказанное. Служебный автомобиль руководителя, его рабочий компьютер, которые обслуживаются подчиненными сотрудниками, важны для его жизнедеятельности, но, используя их, он вынужден понимать и учитывать свою зависимость от латентной власти своих подчиненных. Многие в подобного рода взаимодействиях, особенно если речь идет о деятельности, сопряженной с рисками, причем эти риски различной природы – физические, экономические, репутационные – основываются на балансе взаимного контроля.

Совокупность социальных взаимодействий в значительной их части существует в виде социальных отношений. Превращение социальных взаимодействий в отношения происходит, когда регуляция социальных действий смещается с социальных ожиданий в область нормированных предписаний. То есть появляется система обязанностей, долженствований, при которых участники управленческого процесса осуществляют интеракции на основе какого-либо интереса, задачи, установки, общих ценностей. Система долженствований

подчеркивает обязательность, большую предсказуемость взаимных реакций на управленческие действия.

Социальные отношения поддерживают социальную структуру, а также участвуют в ее создании. С одной стороны, структура выступает в роли посредника для воплощения управленческой культуры, с другой – структура становится продуктом управленческой культуры. В этом проявляется ее дуальность. Управленческая культура непрерывно организует массу разнородных социальных отношений. Как точно написал об этом Э. Гидденс, «...структуральные свойства социальных систем не существуют вне действия, а хронически подразумеваются в его производстве и воспроизводстве» [Гидденс, 2005, с. 498]. Свойство управленческой культуры к самовоспроизводству связано с общей инертностью социальных систем.

Социальные отношения, в конечном итоге, сплачивают всех членов организации в функционирующую общность, появляется их идентичность как членов организации. В этой общности преобладающие управленческие практики, способы взаимного воздействия всех участников управленческого процесса друг на друга, варианты осуществления всевозможных воздействий порождают управленческую культуру. Чем больше своеобразие управленческих отношений, тем более выраженной является управленческая культура в организации. Регулирование социальных отношений осуществляется с помощью формальных и неформальных норм и ценностей.

Благодаря уже не ожиданиям, а долженствованию социальных отношений, социальная система имеет возможность выполнять свои функции, большая часть которых нормативно закреплена в различных формальных документах. В данном случае мы используем институциональный анализ. В результате институционализации социальных отношений произошло оформление функций организации, способных удовлетворить одну или несколько социальных потребностей. Также, благодаря социальным институтам, воспроизводятся правила функционирования организации, ее статусный набор, происходит выделение на постоянной основе необходимых ресурсов. Чаще всего обращают внимание на явные функции, которые запланированы и всеми осознаются. Есть еще латентные функции, которые никем не планируются и не осознаются [Мертон, 2006]. Объективные последствия всей совокупности управленческих воздействий как правило не совпадают с запланированным результатом, даже если на формальном уровне контрольной рефлексии стремятся показать совпадение предполагаемого с реальным.



Для повышения познавательного эффекта от научной концепции управленческой культуры, подчеркивающей ее надындивидуальный характер, при проведении функционального анализа, при выявлении ее функций, важно принимать во внимание всё их разнообразие. Учет только явных функций приводит к регистрации известных, предполагаемых моделей поведения. Большую эвристичность и научную новизну дает изучение запланированных функций, чтобы затем на их основе обнаружить латентные, неочевидные последствия управления. Изучение всей совокупности функций позволяет получить большее понимание социальных моделей управления в конкретной организации, помогает лучше понять управленческую культуру. Схематически это показано на рисунке 1.

Любая организация, представляя собой систему, в то же время является подсистемой для системы более высокого уровня. Структурно всё организовано и оформлено в соответствии, прежде всего, с действующей штатной структурой и численностью. При этом наполнение их культурным содержанием осуществляется с использованием всего многообразия базовых форм и проявлений культуры. Данный тезис на рисунке 1 показан через культуру управления, которая присутствует как часть структуры личностей индивидов – участников управленческого процесса. И субъекты, и объекты управления при осуществлении множества социальных интеракций как неформальных, так и тех, которые приобрели институциональный характер, могут потенциально воплощать на практике представления о том, как должно проходить управление. Также они могут обходиться общепринятыми способами взаимодействий, не прибегая к своему арсеналу представлений о том, каким, по их мнению, должно быть управление. Как именно это станет осуществляться, в какой мере культура управления станет превращаться в управленческую культуру, зависит от множества факторов различной природы, как общекультурных, так и внутриорганизационных.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Концептуально-теоретическая модель управленческой культуры представляет собой целостную, бытийную, надындивидуальную совокупность управленческих взаимодействий в организации, включающую субъектов и объектов управления, их взаимовлияние, распределение власти. Наряду с этим присутствует внешнее обрамление управленческой культуры, состоящее из факторов, функций, результатов функционирования организации, в том числе контекстуальности управления. Оно выражается в ситуативном характере взаимодействий и специфике коммуникации между инициаторами социальных действий. Интериоризированная в процессе социализации культура управления обуславливает все социальные действия участников управленческого процесса. Таким образом индивидуальный вклад в надындивидуальный феномен, коим является управленческая культура, не отрицается. Социальная реальность надындивидуальна по своей сути, коллективные представления об управлении первичны и соединяют отдельных людей в целостные структуры, предлагая каждому выбор различных вариантов действий из определенного набора.

В ходе научного рассмотрения управленческой культуры нередко примеры, когда фокус внимания смещается и все усилия направляются на изучение культуры управления, которая по сути является другим феноменом. Недооценка роли существенных различий при определении этих понятий приводит к снижению качества исследования. Описание и объяснение этих феноменов на эмпирическом уровне оказываются неадекватными. На наш взгляд, такая ситуация обусловлена некорректной редукцией социального феномена к индивидуально-личностной основе, из чего исходит непонимание надындивидуальной сущности управленческой культуры организации.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Устинова Л. Г. Управленческая культура руководителя ОВД в контексте современных стилей и методов руководства // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2014. Т. 20. С. 2006–2010.
2. Мирюшкина Ю. В., Пасько Н. А. Эволюция управленческой культуры и культуры управления в России // Экономика и социум. 2014. № 2(11). С. 508–511.
3. Коневская О. Ю. Современное состояние управленческой культуры в органах внутренних дел // Труды Академии управления МВД России, 2014. № 1. С. 77–81.
4. Бикметов Е. Ю. Культура управления как объект социологического познания // Социологические исследования. 2014. № 9. С. 69–72.
5. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение. М.: Канон, 1995.
6. Подвойский Д. Г. Социологический реализм Эмиля Дюркгейма // Человек. Сообщество. Управление. 2004. № 2. С. 112–124.

7. Бусыгин А. Е. О влиянии управленческой культуры на процессы становления новой российской социальной реальности // Человеческий капитал. 2020. № 12. С. 29–38.
8. Каширина Л. В. Динамика социально-психологических состояний больших социальных групп: автореф. ... канд. псих. наук. М., 2005.
9. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии / общ. ред. и послесл. академик А. М. Румянцев. М. : Прогресс, 1969.
10. Кравченко Е. И. Теория социального действия: от М. Вебера к фемениологам // Социологический журнал. 2001. № 3. С. 121–141.
11. Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации. М. : Академический Проект, 2005.
12. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М. : Хранитель, 2006.

## REFERENCES

1. Ustinova, L. G. (2014). Upravlencheskaya kul'tura rukovoditelya OVD v kontekste sovremennykh stiley i metodov rukovodstva = Managerial culture of the head of the Department of Internal Affairs in the context of modern styles and methods of leadership: Nauchno-metodicheskiy elektronnyy zhurnal «Kontsept», 20, 2006–2010. (In Russ.)
2. Miryushkina, YU. V., Pas'ko, N. A. (2014). Evolyutsiya upravlencheskoy kul'tury i kul'tury upravleniya V Rossii = Evolution of managerial culture and management culture in Russia. Ekonomika i sotsium, 2(11), 508–511. (In Russ.)
3. Konevskaya, O. YU. (2014). Sovremennoye sostoyaniye upravlencheskoy kul'tury v organakh vnutrennikh del = The current state of management culture in the internal affairs bodies). Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii, 1, 77–81. (In Russ.)
4. Bikmetov, Ye. YU. (2014). Kul'tura upravleniya kak ob'yekt sotsiologicheskogo poznaniya = Management culture as an object of sociological knowledge. Sotsiologicheskiye issledovaniya, 9, 69–72. (In Russ.)
5. Dyurkgeym, E. Sotsiologiya. (1995). Yeye predmet, metod, prednaznachenie = Sociology. Its subject, method, purpose. Moscow: Kanon, 1995. (In Russ.)
6. Podvoyskiy, D. G. (2004). Sotsiologicheskiy realizm Emilya Dyurkgeyma = Sociological realism of Emil Durgheim: Chelovek. Soobshchestvo. Upravleniye, 2, 112–124. (In Russ.)
7. Busygin, A. Ye. (2020). O vliyaniy upravlencheskoy kul'tury na protsessy stanovleniya novoy rossiyskoy sotsial'noy real'nosti = On the influence of managerial culture on the processes of formation of a new Russian social reality. Chelovecheskiy kapital, 12, 29–38. (In Russ.)
8. Kashirina, L. V. (2005). Dinamika social'no-psihologicheskikh sostojanij bol'shih social'nykh grupp. = Dynamics of socio-psychological states of large social groups: abstract of PhD in Psychology. Moscow. (In Russ.)
9. Shchepan'skiy, Ya. (1969). Elementarnyye ponyatiya sotsiologii = Elementary concepts of sociology, Moscow. (In Russ.)
10. Kravchenko, Ye. I. (2001). Teoriya sotsial'nogo deystviya: ot M. Vebera k femenenologam = Theory of social action: from M. Weber to femenenologists. Sotsiologicheskiy zhurnal, 3, 121–141. (In Russ.)
11. Giddens, E. (2005). Ustroyeniye obshchestva: Ocherk teorii strukturatsii = Organization of society: Essay on the theory of structuration. Moscow: Akademicheskii Proyekt. (In Russ.)
12. Merton, R. (2006). Sotsial'naya teoriya i sotsial'naya struktura = Social theory and social structure. Moscow. (In Russ.)

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

### Передня Дмитрий Григорьевич

кандидат социологических наук, доцент, профессор кафедры теории и методологии государственного управления Академии управления Министерства внутренних дел Российской Федерации

### Филимонов Олег Викторович

доктор социологических наук, доцент, старший преподаватель кафедры социологии Военного университета имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации

## INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

### **Perednya Dmitrij Grigor'evich**

PhD (Sociology), Associate Professor, Professor of the Department of Theory and Methodology of Public Administration of the Academy of Management of the Ministry of the Interior of Russia

### **Filimonov Oleg Viktorovich**

Doctor of Sociology (Dr. habil), Associate Professor, Senior Lecturer of the Department of Sociology, Military University of the Ministry of Defence of the Russian Federation

---

Статья поступила в редакцию 07.02.2022  
одобрена после рецензирования 15.04.2022  
принята к публикации 14.06.2022

---

The article was submitted 07.02.2022  
approved after reviewing 15.04.2022  
accepted for publication 14.06.2022