

Научная статья

УДК 316.73

DOI 10.52070/2500-347X_2023_3_852_96



Концептуальные положения культуры управления сквозь призму умеренного холизма

С. В. Моряков

*Военный университет имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации, Москва, Россия
vpr5514@yandex.ru*

Аннотация. В статье представлен вариант изучения культуры управления, который базируется на логике умеренного холизма (социального реализма). Проведен анализ пониманий культуры управления и отражены существенные характеристики изучаемого явления в виде основных идеализированных типов. Представлено авторское видение изучаемого феномена и его уточненное определение. Раскрыта вариативность содержания культуры управления члена организации.

Ключевые слова: культура управления, индивид, холизм, управленческая культура, организация

Для цитирования: Моряков С. В. Концептуальные положения культуры управления сквозь призму умеренного холизма // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2023. Вып. 3 (852). С. 96–102 DOI: 10.52070/2500-347X_2023_3_852_96

Original article

The Conceptual Provisions of Management Culture through the Prism of Moderate Holism

Sergey V. Moryakov

*Prince Alexander Nevsky Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation, Moscow, Russia
vpr5514@yandex.ru*

Abstract. The article presents a variant of the study of management culture based on the logic of moderate holism (social realism). The analysis of management culture understandings is carried out and essential characteristics of the studied phenomenon in the form of the main idealized types are reflected. The author's vision of the studied phenomenon and its clarified definition is presented. The variability of the content of the management culture of a member of the organization is revealed.

Keywords: management culture, individual, holism, management culture, organization

For citation: Moryakov, S. V. (2023). The conceptual provisions of management culture through the prism of moderate holism. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences, 3(852), 96–102. 10.52070/2500-347X_2023_3_852_96

ВВЕДЕНИЕ

Управление является неотъемлемой составляющей динамики социальной жизни. Прагматичный рациональный подход к пониманию социального регулирования свободен от субъективной составляющей упорядочивания социальных отношений. В нашей статье речь пойдет о такой необходимой составляющей управленческого процесса, как *культура управления*. Мы представим вариант изучения этого феномена исходя из логики умеренного холизма, иногда его еще называют социальным реализмом. Умеренность холистской установки исключает идею существования некоторых самостоятельных индивидуальных сущностей, полностью определяющих процесс управления в организации.

Структура социокультурного взаимодействия, увиденная сквозь призму социологического мировоззрения, имеет три взаимосвязанных аспекта: 1) личность, которая выступает субъектом социального взаимодействия; 2) общество как результат массы социальных взаимодействий и отношений индивидов и 3) культура как совокупность значений, ценностей, смыслов и норм, которыми обладают взаимодействующие субъекты. (Через их социальные действия раскрываются значения и смыслы культуры).

Субъектно-объектные отношения в культуре – это неразделимая триада. Каждый из указанных элементов не может существовать без двух других [Сорокин, 1992]. Исходя из данной концептуальной посылки, мы получаем основание выделить в отдельную предметную область культуру управления. Она предстает как синтез личности и культуры. Перечисленные элементы культуры становятся интегрированными во внутриличностные структуры и посредством активности индивидов объективируются во вне в ходе взаимных управленческих воздействий, превращаясь в управленческую культуру [Передня, Филимонов, 2022]. Представления об управлении, ожидания по поводу результатов взаимовлияния, методы, приемы управления, обоснованные мнения о допустимом и желательном для управляющих и управляемых, все это в процессе социализации образует важную часть личностного наполнения.

Социокультурный мир един и неделим. Однако мы сконцентрируемся лишь на описанном предмете, из дидактических соображений станем изучать его обособленно, параллельно подразумевая тройственную природу социального бытия. На ней зиждется социум как феномен.

Цель статьи – создание концептуальной модели культуры управления. Она включает в свое

смысловое поле индивидов как представителей социальных общностей, постоянно воспроизводящих управленческие взаимодействия. При этом одно из основополагающих требований к концепции, это принципиальная возможность использовать построенную модель для получения эмпирических данных, отражающих состояние культуры управления членов конкретной организации.

ТИПОЛОГИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О КУЛЬТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ

Проведем анализ и выделим существенные характеристики исследуемого множества пониманий культуры управления. Представим их в виде основных идеализированных типов как непосредственных заместителей эмпирического множества реальных объектов во всем их многообразии.

Во-первых, культура управления часто предстает в исследованиях как маркер уровня достижений в области социального регулирования. Назовем это «эталонным подходом». В качестве примера приведем определение А. Н. Хижняк: культура управления – это «совокупность достижений в организации и осуществлении процесса управления, организации управленческого труда, использовании технологий управления, а также система требований, предъявляемых к управлению и работникам, обусловленных нормами и принципами общественной морали, этики, эстетики, права» [Хижняк, Светлов, 2015 с. 282].

Во-вторых, культура управления представлена как этическое должностное, обусловленное стремлением человека к добродетели. В качестве примера здесь подойдет объяснение культуры управления как существующей на уровне индивида этики, основанной на управленческих знаниях, навыках, умениях субъектов и объектов управления. Все названные профессиональные принципы лишь потенциально могут реализоваться в ходе управленческой деятельности конкретной организации. Они обладают творческой силой и нравственным потенциалом, под влиянием которых находится любой участник управленческого процесса [Передня, 2022]. Так, в современном обществе не принято, то есть по умолчанию признано не этичным управлять посредством использования физического насилия. Пощечины, хватание за плечо с последующим разворотом подчиненного и толчком, придающим импульс для выполнения порученного или исправления сделанного – все это считается заведомо неприемлемым. Хотя еще относительно недавно такой вариант воздействий на подчиненных был весьма распространен, казался обыденным, действенным и вполне

этичным. Так отец мог говорить повзрослевшим детям: «Вы меня извините, что бил вас, я в каждый удар любовь вкладывал» На что мог последовать ответ: «– Ну и правильно, что бил, благодаря этому дурь из нас и вышла»¹.

В-третьих, существует представление о культуре управления как комплексной агрегации входящих в нее культур. Ярким представителем такого подхода к предмету является Н. А. Королева. По ее мнению, культура управления – соединение особенностей проявления культуры личности, предпринимательства, профессиональной, деловой и организационной, корпоративной культуры, которые логически образуют категориальную систему, взаимно соотносясь как общее, особенное и единичное [Королева, 2010].

Приведенный перечень вариантов концептуализации культуры управления не является исчерпывающим. Он служит обобщению основных подходов к изучаемому явлению. Множественность подходов проистекает из разнообразия трактовок самого понятия «культура». Культура – историческая категория, которая с течением времени вобрала в себя различные смыслы.

Представленные типы изучаемого феномена, на наш взгляд, имеют ограниченные возможности эмпирической интерпретации. основного понятия, а следовательно, ограниченные возможности для построения валидной методики изучения культуры управления, как в обществе, так и в его структурных составляющих.

СОЦИАЛЬНЫЙ РЕАЛИЗМ КАК ОСНОВА ПОНИМАНИЯ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Логика умеренного холизма² (социального реализма) при изучении культуры управления исключает идею доминирования индивида в какой-либо организации [Гофман, 2005]. Даже если индивид занимает руководящую должность, он не может исчерпывающе определять процесс управления какой-либо организацией.

Важно понимание всех вариантов представлений индивидов относительно того как должно осуществляться управление. «Трактовка индивида как последнего, далее неделимого носителя мотивов, интересов и обоснованных убеждений об уместных способах действия, то есть тех оснований действия, которые предположительно

и отличают последнее от событий физического мира, детерминированных физическими причинами, вела к целому ряду логических и содержательных трудностей, истинный масштаб которых стал очевиден только во второй половине XX века» [Девятко, 2003, с. 46].

Умеренно холистский подход к концептуализации культуры управления основан и ориентирован на получение единиц анализа культуры управления личности по элементам структуры изучаемого феномена.

Предлагая свою концепцию культуры управления, отметим, что само анализируемое понятие появилось в терминологическом лексиконе российских менеджеров. Исходно оно относилось лишь к коммерческим организациям. Затем этот феномен стал актуален для организаций всех сфер общества. Наша задача закрепить, расширить сферу использования этого явления на весь спектр профессиональных организаций во всем их многообразии. Кроме того, понятие «культура управления» в некоторых источниках употребляется также в значении «управленческая культура» [Краснопир, 2013; Минаков, Ханова, 2018,]. Отдельно следует упомянуть таких исследователей, как Т. П. Макарова, Н. М. Горяйнова, В. Н. Горяйнов, Ж. С. Позднякова, которые оперируя понятием «управленческая культура», рассматривают его не как надындивидуальный феномен, а на уровне отдельного индивида, тем самым фактически осуществляют анализ культуры управления [Макарова, 2016; Горяйнова, Горяйнов, Позднякова, 2020]. Признавая право каждого исследователя на собственную точку зрения, мы разделяем позицию авторов, которые исходят из того, что «управленческая культура» и «культура управления» принципиально разные явления [Филимонов, Маматов, 2022].

В самом деле, их взаимное отождествление концептуально не обоснованно. Наряду со сказанным, стоит упомянуть об организационной культуре, которая включает набор представлений о способах деятельности и нормах поведения, разделяемых членами организации, и корпоративной культуре, в основе которой лежит осознание принадлежности индивидов к социальной организации. Эти социальные феномены лежат в несколько иной плоскости социологического знания. В рамках темы, избранной автором статьи, они не подлежат рассмотрению.

Принимая во внимание и максимально используя все ценное, что получено исследователями в ходе осмысления культуры управления, мы предлагаем свое видение изучаемого феномена. На наш взгляд, **культура управления** – совокупность ценностей, убеждений и норм

¹ Данный монолог воспроизводят актеры Б. Ступка и С. Гармаш в фильме «Дом», снятый в 2011 году в жанре социальной драмы. Режиссер Олег Погодин.

² Термин «умеренный холизм» использован в ходе выступления с докладом А. Б. Гофманом, на Международном конгрессе франкоязычных социологов в городе Тур, Франция, 6 июля 2004 года.

интериоризированных индивидами в процессе социализации. Они выражаются в уровне управленческого профессионализма, коммуникации и поведении. Степень профессионализма индивидов, в свою очередь, выявляется в процессе исполнения ролей управляющего и управляемого.

Люди – существа коллективные, поэтому управление присутствует во всех сферах общественной жизни. Весь объем культурных образцов, освоенных индивидом, социально значим. В совокупности они образуют культуру личности.

Если эти культурные образования начинают использоваться для конструирования представлений о том, как должно быть организовано управление, то тогда они образуют культуру управления. Субъективный взгляд отдельных индивидов на то, каким должен быть управленец как профессионал своего дела, и каким должен быть исполнитель, каким образом они должны коммуницировать в процессе приема передачи управленческих воздействий, через какие модели, шаблоны, отдельные поведенческие акты допустимо выражать свою волю при исполнении социальных ролей участников управленческого процесса. Процесс формирования культуры управления – это, по сути, процесс образования моделей поведения в профессиональной деятельности.

Такой подход к определению культуры управления поддерживает преемственность, существующую между наработками многих авторов [Филимонов, Маматов, 2022; Проказина, 2022; Саблуков, 2022; Ерохин, 2020; Ладатко, 2006]. Означенный подход к предмету, с одной стороны, как бы вбирает в себя его смысловые константы, с другой – обеспечивает большую ясность и определенность. Они необходимы для понимания культуры управления как отдельного теоретического конструкта. Все это позволяет получить прочную основу для выхода на эмпирический уровень культуры управления, например, на разработку и использование моделей выборки респондентов, определения методов сбора данных и пр. [Невский и др., 2021].

В таблице 1 представлена матрица соотношений ценностей, убеждений и норм, с представлениями

о профессионализме, коммуникации и поведении в процессе управленческих взаимодействий.

Поясним вариативность содержания культуры управления члена организации, исходя из компоновки ячеек предложенной матрицы.

1. Профессионализм. Например, знания как *ценность* и основа профессионализма. В ценностном аспекте он может вбирать в себя максимум знаний о том, как управлять и как достигать успеха, ориентируясь на просоциальную (организационную) целесообразность. В другом случае профессионализм может выражаться через знания и умения демонстрировать лояльность, практику угодничества по отношению к старшим руководителям, способности к улавливанию конъюнктуры и быстрой подстройки под нее. *Убеждения* могут включать в себя концепты «руководитель – значит, ответственен», либо «руководитель – значит, всегда есть возможность на кого-то переложить ответственность». *Нормы* могут выражаться через стратегию достижений. Профессионализм, позволяет организации чего-либо достичь, преобразовать, улучшить. Или через стратегию избегания. Профессионализм позволяет избежать внешних проверок, минимизировать их последствия, не допустить наказаний, сокращений, лишений и т. п.

2. Коммуникация. В *ценностном* аспекте она может строится на свободе выбора, доверии, взаимопонимании среди членов организации. В противном случае она зиждется на стремлении «убежать» от свободы, ожидания указаний извне, выстраивание отношений на основе недоверия и подозрительности, перепроверок и дополнительного контроля. *Убеждения* сводятся к тому, что все сотрудники организаций по умолчанию нацелены работать конструктивно инициативно, или же все изначально не настроены на работу. Изменить такую ситуацию можно только угрозами прессингом, подавлением и нагнетанием страха. Как следствие, *нормами* становятся в одном случае внутренние источники контроля, в другом – внешние. Работает внутренняя система запретов, или внешняя. Доминирует представление о том, что полная и правильная информация о содержании деятельности, в том числе и о положении

Таблица 1

ВЗАИМОСВЯЗЬ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

	Ценности	Убеждения	Нормы
Профессионализм			
Коммуникация			
Поведение			

дел в организации содержится, либо внутри самой организации, либо генерируется извне и поступает от внешних источников.

3. Поведение. *Ценным* представляется самостоятельное создание условий для изменений и развития по принципу «решили и сделали» в противоположность варианту «сказали, – тогда сделаем».

Конструктивна также опора на сильных и инициативных сотрудников, создание возможностей для их профессионального и личностного роста. В противном случае возникает другая ценностная картина. Поведение мотивировано идеей безопасности, сильные члены организации могут представлять угрозу, ценность их низкая, профессионализм и личностный рост не желательны. Поведенческие установки могут быть связаны с тем, чтобы «хорошо было здесь и сейчас». Часто такой эмпиризм называют позицией временщика, или «стремлением жить одним днем», и не важно, что потом положение дел может заметно ухудшиться. В другом случае доминирует представление о допустимости того, что сейчас трудно и относительно плохо, зато потом в результате планомерной работы будет хорошо.

Нормирование в поведенческой составляющей управленческой культуры, может выражаться в формулировании альтруистических служебных целей.

В таком случае реализуется желание управлять, чтобы отдавать. Это соответствует норме. Нормальной может быть обратная ситуация, тогда миссия – *отдавать больше, чем брать* меняется на противоположную.

Нормативным становится желание получать, миссия сводится к тому, что бы брать больше, чем отдавать. В этом случае концепт «мне должны», порождает желание управлять, чтобы получать, и это считается нормой. Вместе с этим весь поведенческий компонент культуры управления связан с умением предвидеть социальные и нравственные последствия принимаемых решений.

Каковы соотношения описанных содержательных моментов, какова природа их происхождения и средства их порождающие? Например, степень сопоставимости социализационных воздействий, полученных в ходе формального образования, и в процессе самообразования? Известно, что

в информационном обществе значительная часть ценностно-нормативного багажа индивида приобретается в ходе самообразовательной деятельности [Передня, 2003]. Об этом можно с определенностью сказать лишь после эмпирического изучения культуры управления и на основе анализа первичных данных.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предлагаемый подход к концептуализации культуры управления сводится к следующим постулатам: 1) индивиды в процессе социализации усваивают помимо прочего, ценности, нормы, образцы поведения, принципы социального управления; 2) из ценностно-нормативного набора и убеждений личности возникают профессионализм, особенности коммуникации и поведение индивидов, которые имеют тенденцию проявляться в процессе управленческих взаимодействий; 3) выраженная вовне культура управления членов организации приводит к определенному синтезу индивидуальных сознаний и поведений, происходит эффект агрегирования, в результате которого образуется управленческая культура; 4) управленческая культура, однажды возникнув, уже не сводится к породившим ее индивидуальным культурам управления, обретает известную автономию и в определенной мере живет своей собственной надындивидуальной жизнью; 5) при этом наблюдается взаимное влияние личностных и организационных начал в части организационной культуры связанной с управлением. Генерация новых поколений, особенности и вариации социализационных процессов постепенно видоизменяют культуру управления индивидов, что в свою очередь оказывает влияние на весь ход управления в социальной общности.

В прикладном смысле необходимо уметь использовать ценностно – нормативную систему личности и ее убеждения для рационализации управления.

Культура управления – это своего рода оснастка социальных взаимодействий в сфере регулирования социальной жизни. Она может быть представлена на уровне всего общества, однако целесообразнее ее изучать в локализованном варианте, на уровне отдельных организаций.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992.
2. Передня Д. Г., Филимонов О. В. Управленческая культура как надындивидуальное образование // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. Вып. 2 (847). С. 168–152.

3. Хижняк А. Н., Светлов И. Е. Основы эффективного менеджмента. М.: ИНФРА-М, 2015.
4. Передня Д. Г. Управленческая культура и культура управления: к вопросу о разграничении понятий // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. Вып. 1 (846). С. 123–129.
5. Королева Н. А. Культура управления и принцип комплексности в разработке ее функционирования // Аналитика культурологии. 2010. Вып. 3 (18). С. 167–181.
6. Гофман А. Б. Существует ли общество? От психологического редукционизма к эпифеноменализму в интерпретации социальной реальности // Социологические исследования. 2005. Вып. 1. С. 18–25.
7. Девятко И. Ф. Социологические теории деятельности и практической рациональности. М.: Аванти плюс, 2003.
8. Краснопир С. Н. Приоритетные направления развития управленческой культуры офицера // Военная мысль. 2013. Вып. 5. С. 64–71.
9. Минаков И. П., Ханова Р. В. Культура управления: понятие и сущность // Социально-гуманитарные знания. 2018. Вып. 10. С. 105–108.
10. Макарова Т. П. Модель формирования управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза // Вестник Российской международной академии туризма. 2016. Вып. 2. С. 113–118.
11. Горайнова Н. М., Горайнов В. Н., Позднякова Ж. С. Современная управленческая культура: краткий феноменологический и историко-социологический анализ // Управление в современных системах. 2020. Вып. 4 (28). С. 73–79.
12. Филимонов О. В., Маматов С. А. Влияние управленческой культуры на содержание культуры управления в органах внутренних дел России // Социально-гуманитарные знания. 2022. Вып. 5. С. 8–11.
13. Проказина Н. В. Управление в условиях неопределенности: новые подходы к развитию управленческой культуры // Среднерусский вестник общественных наук. 2022. Вып. 5. С. 80–97.
14. Саблуков А. В. Управленческая культура в информационном обществе // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. Вып. 1 (846). С. 130–135.
15. Ерохин Е. Г. Управленческая культура офицера в воинском подразделении Вооруженных Сил Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2020.
16. Ладатко Л. В. Этика и культура управления. Ростов-н/Д: Феникс, 2006.
17. Невский С. А. и др. К разработке модели выборки в изучении общественного мнения о деятельности российской полиции / С. А. Невский, О. В. Яковлев, Т. М. Бормотова, Ю. Н. Мазаев // Миссия конфессий. 2021. Т. 10. Ч. 4 (59). С. 412–420.
18. Передня Д. Г. Самообразование курсантов высших военно-учебных заведений МО РФ и его институциональное регулирование (социологический анализ): автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2003.

REFERENCES:

1. Sorokin, P. A. (1992). Chelovek. Civilizaciya. Obshestvo = Man. Civilization. Society. Moscow: Politizdat. (In Russ.)
2. Perednya, D. G., Filimonov, O. V. (2022). Management culture as a superindividual essence. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences, 2(847), 168–152. (In Russ.)
3. Khizhnyak, A. N., Svetlov, I. E. (2015). Osnovy effektivnogo menegmenta = Fundamentals of effective management. Moscow: INFRA-M. (In Russ.)
4. Perednya, D. G. (2022). Management Culture and Culture of Management: to the Question of Distinction of Concepts. Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences, 1(846), 123–129. (In Russ.)
5. Koroleva, N. A. (2010). Kul'tura upravleniya i princip kompleksnosti v razrabotke ee funkcionirovaniya = Management culture and the principle of complexity in the development of its functioning. Analitika kulturologii, 3(18), 167–181. (In Russ.)
6. Goffman, A. B. (2005). Does Society Exist? From psychological reductionism to epiphenomenalism in the interpretation of social reality. Sociological Studies, 1, 18–25. (In Russ.)
7. Deviatko, I. F. (2003). Sociologicheskie teorii deyatelnosti i prakticheskoi racionalnosti = Sociological theories of agency and practical rationality. Moscow: Avanti plus. (In Russ.)
8. Krasnopir, S. N. (2013). Prioritetnye napravleniya razvitiya upravlencheskoj kul'tury oficera = Priority directions of development of managerial culture of the officer. Voennaya mysl', (5), 64–71. (In Russ.)
9. Minakov, I. P., Khanova, R. V. (2018). Kul'tura upravleniya: ponyatie i sushchnost' = Management culture: the concept and essence. Social'no-gumanitarnye znaniya, 10, 105–108. (In Russ.)
10. Makarova, T. P. (2016). Model' formirovaniya upravlencheskoj kul'tury studentov – budushchikh gosudarstvennykh sluzhashchikh v obrazovatel'nom processe vuza = Model of formation of managerial culture of students – future civil servants in the educational process of the university. Vestnik of the Russian international academy for tourism, 2, 113–118. (In Russ.)

11. Goryainova, N. M., Goryainov, V. N., Pozdnyakova, Zh. C. (2020). Modern administrative culture: short phenomenological and historical and sociological analysis. *Upravlenie v sovremennykh sistemakh*, 4(28), 73–79. (In Russ.)
12. Filimonov, O. V., Mamatkov, S. A. (2022). Vliyanie upravlencheskoj kul'tury na sodержanie kul'tury upravleniya v organakh vnutrennikh del Rossii = Influence of managerial culture on the content of management culture in the internal affairs bodies of Russia. *Sotsial'no-gumanitarnye znaniya*, 5, 8–11. (In Russ.)
13. Prokazina, N. V. (2022). Management in Conditions of Uncertainty: New Approaches to the Development of Managerial Culture *Central Russian Journal of Social Sciences*, 5, 80–97. (In Russ.)
14. Sablukov, A. V. (2022). Managerial Culture in the Information Society. *Vestnik of the Moscow State Linguistic University. Social Sciences*, 1 (846), 130–135. (In Russ.)
15. Erokhin, E. G. (2020). Upravlencheskaya kultura oficera v voinskom podrazdelenii Vooruzennyh sil Rossijskoi Federacii = Management culture of the officer in a military unit of the Armed Forces of the Russian Federation: abstract of PhD in sociology. Prince Alexander Nevsky Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation. Moscow. (In Russ.)
16. Ladatko, L. V. (2006). *Etika i kultura upravleniya = Ethics and Culture of Management*. Rostov-on-Don: Feniks. (In Russ.)
17. Nevsky, S. A., Yakovlev, O. V., Bormotova, T. M., Mazaev Ju. N. (2021). On the Development of a Sampling Model in the Study of Public Opinion on the Activity of the Russian Police. *Mission Confessions*, vol 10, part 4 (59), 412–420. (In Russ.)
18. Perednya, D. G. (2003). Samoobrazovanie kursantov visshih voenno-uchebnih zavedenii MO RF i ego institucionalnoe regulirovanie (sociologicheskii analiz) = Self-Education of Cadets of Higher Military Educational Institutions of the Defense Ministry of the Russian Federation and its Institutional Regulation (Sociological Analysis): abstract of PhD in Sociology. Prince Alexander Nevsky Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation. Moscow. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Моряков Сергей Владимирович

адъюнкт кафедры социологии

Военного университета имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Moryakov Sergey Vladimirovich

Postgraduate student of the Department of Sociology

Prince Alexander Nevsky Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation

Статья поступила в редакцию	04.05.2023	The article was submitted
одобрена после рецензирования	17.05.2023	approved after reviewing
принята к публикации	05.06.2023	accepted for publication