

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2025-2-21>

УДК 316.4.05



Attribution

cc by

ПУТИ ЦЕЛЕВОГО ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕСКОНФЛИКТНОГО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Передумов М.А.

Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации, <https://orcid.org/0000-0003-0886-2126>

Аннотация: Раскрыты уровни проектного формирования культуры бесконфликтного профессионального взаимодействия в контексте функционирования современного воинского коллектива. Раскрыта комплексная модель формирования культуры бесконфликтного взаимодействия членов воинского коллектива. Обоснованы ее два системных компонента. Первый: образовательный, который определяет целевое развитие устойчивой конфликтологической компетентности, определяемой как способность к эффективному профессиональному функционированию и решению задач, связанных с управлением конфликтами. Основная цель здесь связывается с формированием у военнослужащих практических навыков, позволяющих осуществлять анализ, профилактику, оценку и прогнозирование социальных конфликтов. Второй: социокультурный, который предполагает создание условий для развития ценностей, норм и практик бесконфликтного взаимодействия, а также формирование у военнослужащих навыков конструктивного общения, медиации и разрешения деструктивных конфликтов. Доказано, что реализация комплексной модели призвана не только обеспечить устойчивое развитие культуры бесконфликтного взаимодействия членов воинского коллектива, но и способствует снижению уровня социальной напряженности и повышению эффективности профессиональной деятельности военнослужащих.

Ключевые слова: военная организация, военнослужащие, культура бесконфликтного взаимодействия, культура, служебно-профессиональная деятельность, культура бесконфликтного взаимодействия, воинский коллектив.

Финансирование: инициативная работа.

Original article

PATHS TO TARGETED FORMATION OF A CULTURE
OF CONFLICT-FREE INTERACTION AMONG MILITARY PERSONNEL

Mikhail A. Peredumov

Saratov Military Order of Zhukov of the Red Banner Institute of the National Guard of the Russian Federation

Abstract: The article explores the levels of project-based formation of a culture of conflict-free professional interaction within the context of a modern military collective. A comprehensive model for fostering a culture of conflict-free interaction among members of a military collective is presented. The model is justified through two systemic components. The first is the educational component, which focuses on the targeted development of sustainable conflict resolution competence, defined as the ability to effectively perform professional duties and manage conflict-related tasks. The primary goal here is to equip military personnel with practical skills for analyzing, preventing, assessing, and predicting social conflicts. The second is the sociocultural component, which involves creating conditions for the development of values, norms, and practices of conflict-free interaction, as well as fostering skills in constructive communication, mediation, and resolution of destructive conflicts. It is proven that the implementation of this comprehensive model not only ensures the sustainable development of a culture of conflict-free interaction within the military collective but also contributes to reducing social tension and enhancing the professional efficiency of military personnel.

Keywords: military organization, military personnel, culture of conflict-free interaction, culture, professional military activity, conflict-free interaction culture, military collective.

Funding: Independent work.

Введение. В современных условиях обостряются обстановка в мировой системе, модернизируются гражданско-военные взаимодействия в российском обществе. Отдельные воинские коллективы функционируют как зеркальное отражение общественной жизнедеятельности. Во-первых, воинские подразделения аккумулирует социокультурные проблемы и противоречия внешней общественной системы. Во-вторых, определяет деструктивные практики, проявления неэффективной культуры служебно-трудового взаимодействия военных субъектов. В новых условиях создается необходимость диагностировать социальные конфликтные практики военнослужащих, выявлять и регулировать безответственные действия в воинских подразделениях, сопровождающиеся конфликтными столкновениями, социокультурной борьбой и противоборством социальных групп. Возрастает внешняя напряженность воинских групп, формируются социокультурные противоречия как внутри, так и вне функционального взаимодействия. Обуславливается необходимость формирования ценностей бесконфликтного профессионального действия военных: активизация военных мировых конфликтов и социальных противоборств; реформирование социальных отношений военной организации России, расширения потребностей развития технического, технологического, информационного, социально-культурного потенциала военнослужащих; обновление формальных ценностей, социальных норм административного контроля социального самоконтроля взаимодействия военнослужащих.

Теоретическое обоснование проблемы.

В научной литературе мы находим исследования, посвященные проблеме формирования культуры бесконфликтности. О. Г. Карпов [1], М. К. Магомедов [2], Е. И. Стрелкова [3] обосновывают, что культура бесконфликтного взаимодействия обновляется в рамках общей социокультурной динамики воинских подразделений. Н. И. Кузнецов [4] представляет принципы обновления общих ценностей военнослужащих как важнейший фактор формирования культуры бесконфликтного взаимодействия профессиональных групп военных. А. М. Пихтелёв [5] и Ю. Г. Быченко [6] доказывают, что в рамках универсальных норм и принципов служебного поведения военнослужащих формируется их культура бесконфликтного решений служебно-трудовых задач. Несложно заметить, что формирование культуры бесконфликтности — это процесс планируемый и контролируемый

емый военной администрацией. Последняя устанавливается требования при определении путей проектного развития учитывать корреляцию между преднамеренными и непреднамеренными результатами. Современные военные социологи представляют базовые принципы формирования бесконфликтной культуры. А. Бандурина [7], А. Башарина [8] акцентируют внимание на необходимости оптимизации принципов управления социальными конфликтами в формальных организациях. М. Барановский [9] раскрывает феномен бесконфликтности в контексте практик целевого развития лрверия в воинском коллективе. С. Хвостанцев [10] выявляет формы целевого развития культуры бесконфликтности действия военных акторов. В данном контексте культура бесконфликтной коммуникации и взаимодействия выступает элементом конструирования. При этом отметим, что акторы выступающие носителями культуры бесконфликтного взаимодействия трактуются как агенты и как продукт выполнения задач, в результате которых образуются конструктивные организационные системы. В рамках этого научного подхода социальные разногласия необходимо ранжировать как комплекс задач направленных на развитие у групп военных акторов социально-культурного потенциала. Важны в этой связи разработки профессора Т. Баландиной [11], которая раскрывает процессы модернизации культуры бесконфликтности в системе конструирования организационной культуры воинского коллектива. Детализация и претворение в жизнь направлений социального плана развития организационной культуры подразумевает под собой, реализацию положений с целью саморегулирования противоречивых, конфликтных ситуаций, предотвращение дестабилизирующего диссонанса воинских коллективов. Воинские коллективы необходимо трактовать как самостоятельную социально-культурную организацию, для которой свойственен комплекс определенных социальных парадоксов, конфликтных ситуаций, а равно и как комплексный набор направлений, определяющих разрешение этих конфликтных ситуаций в процессе формирования и воплощения целевых социально-культурных проектов, в соотношении трансформации структурированной системы. Необходимо иметь в виду, что любое социальное различие в обществе будет являться обязательным критерием образования социальной напряженности и конфликтности между акторами воинского коллектива. М. Вебер [12] по этому поводу констатирует, что всякая организационная система имеет объек-

тивную потребность в явной или скрытой фиксации проблемных задач, направленных на преодоление деструктивных, регулирования конструктивных социальных конфликтов. Здесь реализуются конкретные формы проектного воздействия, определенной степени авторитета субъекта труда, создаваемого в результате конкретной «позиции, а также возможности достичь особого рода монополии».

Следовательно, начальный этап формирования целевого проекта развития культуры конфликтного взаимодействия необходимо отождествлять с предварительным анализом наличия либо отсутствия культуры конфликтологического взаимодействия. Следующим этапом формирования целевого проекта конфликтного взаимодействия будет выступать определение наличия социальных конфликтов, которые могут выступать факторами (триггерами) этих социальных противоречий, влияющих на их урегулирование.

Таким образом, содержание планирования процессов формирования конфликтного взаимодействия включает в себя аналитическую оценку культуры бесконфликтности военнослужащих, а также уточнение направлений проектного ее формирования. Данное планирование должно быть предназначено, для урегулирования предварительно выявленных социокультурных проблем (задач). Разрешение каждой из конкретных проблем (задач), должно выражать повышение культуры служебно-трудового функционирования военных акторов и направлено на формирование объективного восприятия ситуаций в системе социально-культурного взаимодействия. По сути, целевой план развития культуры конфликтного взаимодействия военнослужащих необходимо рассматривать как целенаправленный процесс анализа и разрешения ключевых проблемных задач, ориентированных на оптимизацию конфликтного взаимодействия в воинских коллективах.

Эмпирическая база исследования.

Детализируем положения целевого проекта формирования у военнослужащих культуры бесконфликтного взаимодействия на основе исследования солдат, сержантов, прапорщиков, офицеров («Культура бесконфликтного профессионального взаимодействия военнослужащих национальной гвардии России», n= 633).

Аналитическое обоснование социального проектирования культуры бесконфликтности. Рассмотрим некоторые результаты обработки данных социологического опроса. Военнослужащие подтверждают необходимость наличия

целевого проекта формирования культуры бесконфликтного взаимодействия, который бы обеспечивал беспрепятственное и эффективное развитие в системе военных социальных отношений. 74,8% опрошенных солдат, сержантов и прапорщиков подчеркивают необходимость социального проектирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Военнослужащие трактуют такое развитие в соотношении осуществления серии определяющих проектов. Детализируем компоненты социального проекта, сосредоточенные на формирование культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Первый компонент социального проекта формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих — образовательное социокультурное развитие. 43% опрошенных солдат, сержантов, прапорщиков, 60% офицеров убеждены, что обучение выступает фундаментальным механизмом поддержания готовности военнослужащих к конфликтным ситуациям и их разрешению в процессе реализации профессионального взаимодействия. Необходимо отметить, что на современном этапе развития военно-социальных отношений в воинских коллективах частично осуществляется проектное планирование мероприятий, способствующих формированию у военнослужащих потенциала конфликтологической готовности. Для активации этого процесса важна интеграция комплекса определенных целенаправленных действий по обучению и других, не мало важных мер самореализации ценности бесконфликтного профессионального взаимодействия.

Данный раздел ориентирован на гиперактивное целевое развитие бесконфликтного профессионального потенциала различных групп военнослужащих.

Ключевым аспектом является образовательная подготовка, направленная на формирование у военнослужащих навыков поиска компромиссов между участниками социальных конфликтов в условиях профессиональной деятельности. Респонденты подчеркивают значимость такого обучения, отмечая, что умение находить баланс интересов и достигать взаимоприемлемых решений способствует снижению уровня конфликтности и повышению эффективности служебного взаимодействия.

Реализация данного раздела предполагает внедрение просветительных программ, тренингов и методик, которые позволят военнослужащим не

только теоретически осваивать принципы бесконфликтного общения, но и применять их на практике в реальных ситуациях. Это включает развитие навыков медиации, ведения переговоров и управления конфликтными ситуациями, что в совокупности способствует укреплению социально-психологического климата в воинских коллективах.

Согласно результатам исследования, 33,5% респондентов среди солдат, сержантов и прапорщиков, а также 73,3% офицеров подтверждают, что просветительское развитие готовности к конфликтам является действенным инструментом, применяемым в воинских коллективах для разрешения конфликтных ситуаций. На практике образовательные процессы в воинских частях способствуют формированию конфликтологической готовности, которая включает:

1) системные конфликтологические знания, позволяющие понимать природу и динамику конфликтов;

2) навыки и умения диагностировать и анализировать конфликтологические ситуации, что обеспечивает своевременное выявление потенциальных источников напряженности;

3) способность к самоуправлению процессами профилактики деструктивных конфликтов, включая разработку и реализацию превентивных мер.

4) умение отстаивать законные социально-трудовые интересы и права, не нарушая при этом права других участников взаимодействия;

5) реализацию профессиональных потребностей без причинения дискомфорта или вреда окружающим.

Таким образом, просветительское формирование готовности к конфликтам выступает важным элементом укрепления морально-нравственного климата в воинских коллективах, способствуя снижению уровня конфликтности и повышению эффективности служебной деятельности.

Второй компонент социального проекта формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих — непосредственное осуществление социологической оценки, а также планирование обновления служебных ценностей, социальных норм взаимодействия, принципов действия, коммуникаций, общения. Результаты исследования свидетельствуют о том, что военнослужащие идентифицируют низкий уровень культуры бесконфликтного профессионального взаимодействия как значимый фактор, способствующий возникновению социальных конфлик-

тов в воинских коллективах. Участники исследования демонстрируют осознанное понимание данной проблемы и способны дать объективную оценку текущего состояния культуры бесконфликтного взаимодействия в условиях современной воинской среды. Подобное восприятие подчеркивает важность развития коммуникативных компетенций и формирования навыков конструктивного взаимодействия как ключевого элемента профилактики конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности военнослужащих.

Согласно полученным данным, 68% респондентов из числа солдат, сержантов и прапорщиков, и 83,8% офицеров отмечают, что в современных воинских коллективах доминируют практики, способствующие реализации потенциала бесконфликтной коммуникации. Участники исследования отмечают, что в современных условиях большинство профессиональных задач решается в условиях служебной толерантности, военно-профессионального партнерства, а также при активном использовании принципов взаимовыручки и взаимопонимания. Это свидетельствует о преобладании конструктивных подходов к организации взаимодействия в воинской среде, что способствует снижению уровня конфликтности и укреплению социально-психологического климата в коллективах. Согласно результатам исследования, приблизительно треть солдат, сержантов и прапорщиков, а также около 10% офицеров отмечают, что в воинских подразделениях преобладают практики конфликтной коммуникации. Указанные респонденты утверждают, что значительная часть профессиональных задач решается в условиях противоборства, противостояния, а в некоторых случаях — открытых конфликтных противоречий между субъектами служебно-трудовых отношений. Это свидетельствует о наличии деструктивных тенденций в отдельных воинских коллективах, где доминируют конфликтные формы взаимодействия, что может негативно сказываться на эффективности выполнения служебных задач и общем социально-психологическом климате.

Таким образом, реализация предложенных направлений проекта создает предпосылки для системного развития конфликтологической готовности военнослужащих, что способствует снижению уровня деструктивных конфликтов и формированию устойчивой культуры конструктивного взаимодействия в воинских коллективах. Данный подход не только повышает эффективность служебной деятельности, но и укрепляет социально-психологический климат, что является

важным условием успешного функционирования военной организации в современных условиях.

Заключение. Формирование культуры бесконфликтного взаимодействия в условиях современного воинского коллектива представляет собой результат целенаправленного проектного воздействия на военнослужащих. Этот процесс предполагает проведение диагностики существующей культуры взаимодействия, анализ конфликтных отношений и трансформацию социальных конфликтов в управляемый и рациональный формат, что способствует снижению социальной напряженности и повышению эффективности служебно-трудовой деятельности.

В рамках структурных подразделений военной организации необходимо разрабатывать и внедрять стратегии, направленные на целевое формирование культуры профессионального взаимодействия. Данная задача носит социокультурный характер и требует интеграции различных разделов специализированных проектов. При этом каждая проблемная задача социокультурного проекта тесно связана со стратегией управления конфликтными ситуациями, что обуславливает необходимость урегулирования социальных противоречий, возникающих в процессе распределения ресурсов, получения доходов и оптимизации служебно-трудовых отношений.

Таким образом, решение задач социокультурного проектирования предполагает не только формирование бесконфликтной среды, но и создание механизмов, обеспечивающих гармонизацию интересов военнослужащих, что в конечном итоге способствует укреплению социальной сплоченности и повышению эффективности профессиональной деятельности в воинских коллективах.

В современных условиях актуализируется необходимость перехода от фрагментарной (периодически функционирующей) модели к комплексной (постоянно действующей) системе проектного целевого формирования культуры бесконфликтного взаимодействия военнослужащих.

Комплексная модель проекта, ориентированного на формирование культуры бесконфликтного взаимодействия в воинских коллективах, включает три основных направления: аналитико-

проектный блок, образовательно-информационный блок, контрольно-регулятивный блок.

В свою очередь наполнение этих проектных направлений должно в себя включать следующие блоки:

1. Аналитико-проектный блок: проведение комплексного социологического исследования для оценки текущего состояния культуры взаимодействия в воинских подразделениях; разработку и внедрение обновленных ценностных ориентиров, поведенческих стандартов и принципов профессиональной коммуникации, направленных на минимизацию конфликтных ситуаций и укрепление социальной интеграции.

2. Образовательно-информационный блок: целенаправленное развитие профессиональных компетенций военнослужащих в области бесконфликтного взаимодействия; внедрение просветительных программ, способствующих формированию конфликтологической готовности, включая развитие навыков самоконтроля, саморегуляции и адаптивного поведения у представителей различных статусных групп.

3. Контрольно-регулятивный блок: организация систематического мониторинга и анализа поведения военнослужащих с использованием социологических методов; выявление и предотвращение деструктивных поведенческих моделей среди отдельных групп военнослужащих; расширение инструментов социального контроля за конфликтными ситуациями, включая привлечение внешних субъектов, таких как СМИ, военные профсоюзы и общественные организации; стимулирование развития практик самопрофилактики и саморегуляции, направленных на предотвращение служебно-трудовых конфликтов.

Реализация указанных направлений способствует созданию устойчивой социокультурной среды воинских коллективов, определяющей оптимизацию процессов формирования культуры бесконфликтного взаимодействия. Последнее призвано не только снижать уровень социальной напряженности, но и укрепляет профессиональную сплоченность, повышая общую эффективность служебной деятельности воинских подразделений.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Список источников:

1. Карпов, О. Г. Особенности конфликта в воинском коллективе / О. Г. Карпов // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2012. – № 2(10). – С. 134-138.
2. Магомедов, М. К. Государственное регулирование межэтнических конфликтов в условиях перехода России к информационно-цифровому обществу / М. К. Магомедов // Дыльновские чтения: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Саратов, 12 февраля 2019 года. – Саратов: Издательство "Саратовский источник", 2019. – С. 340-346.
3. Стрелкова, Е. И. Культурная среда и ее системообразующие компоненты / Е. И. Стрелкова // Теория и практика общественного развития. – 2014. – № 13. – С. 121-122.
4. Кузнецов, Н. И. Социальная адаптация курсантов как социологическое явление / Н. И. Кузнецов // Вестник Поволжского института управления. – 2017. – Т. 17, № 5. – С. 101-107. – DOI 10.22394/1682-2358-2017-5-101-107.
5. Пихтелев, А. М. Ценностные ориентации военнослужащих в современных условиях / А. М. Пихтелев // Актуальные проблемы военных и социальных наук: Сборник трудов Межвузовской научно-практической конференции, посвященной 75-летию Победы в Великой Отечественной войне, Саратов, 23 апреля 2020 года / Под общей редакцией А.В. Евстифеева. Том 2(2). – Саратов: Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования "Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации", 2020. – С. 79-82.
6. Быченко, Ю. Г. Пути совершенствования культурно-досуговой работы с курсантами в условиях роста социальной напряженности в обществе / Ю. Г. Быченко // *Primo Aspectu*. – 2023. – № 4(56). – С. 19-25. – DOI 10.35211/2500-2635-2023-4-56-19-25.
7. Бандурин, А. П. Социальная регуляция (Рациональное и иррациональное): специальность 09.00.11 "Социальная философия": диссертация на соискание ученой степени доктора философских наук / Бандурин Александр Петрович. – Ростов-на-Дону, 2005. – 363 с.
8. Башарина, А.В. Управление социальной напряжённостью персонала современного вуза, реализующего дистанционные образовательные технологии: автореф. дис. ... канд. социол. наук [Рукопись] / А.В. Башарина. – М.: СГА, 2005. – 26 с.
9. Барановский, М. В. Социальные аспекты отношений доверия в процессе руководства воинским подразделением / М. В. Барановский, В. И. Веремчук // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. – 2015. – № 1(24). – С. 94-99.
10. Хвостанцев, С. В. Профессиональная адаптация офицеров национальной гвардии России / Т. М. Баландина, С. В. Хвостанцев // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2017. – № 3(67). – С. 167-171.
11. Баландина, Т. М. Управленческое конструирование организационной культуры воинского подразделения / Т. М. Баландина, А. Н. Болдырев // Социально-гуманитарные знания. – 2023. – № 11. – С. 32-35.
12. Вебер, М. Хозяйство и общество. Глава II. Основные социологические категории хозяйствования / М. Вебер // Экономическая социология. – 2005. – Т. 6, № 1. – С. 46-68.

References:

1. Karpov, O. G. (2012). *Osobennosti konflikta v voinskom kollektive* [Features of conflict in a military collective]. *Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovaniya* [Human Science: Humanitarian Research], 2(10), 134–138.
2. Magomedov, M. K. (2019). *Gosudarstvennoe regulirovanie mezhetnicheskikh konfliktov v usloviyakh perekhoda Rossii k informatsionno-tsifrovomu obshchestvu* [State regulation of interethnic conflicts in the context of Russia's transition to an information-digital society]. In *Dylnovskiy chteniya: Materialy VI Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Dylnov Readings: Proceedings of the 6th All-Russian Scientific and Practical Conference] (pp. 340–346). *Saratov: Saratovskiy istochnik*.
3. Strelkova, E. I. (2014). *Kulturnaya sreda i yeye sistemoobrazuyushchiye komponenty* [Cultural environment and its system-forming components]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* [Theory and Practice of Social Development], 13, 121–122.
4. Kuznetsov, N. I. (2017). *Sotsialnaya adaptatsiya kursantov kak sotsiologicheskoye yavleniye* [Social adaptation of cadets as a sociological phenomenon]. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya* [Bulletin of the Volga Institute of Management], 17(5), 101–107. <https://doi.org/10.22394/1682-2358-2017-5-101-107>
5. Pikhtev, A. M. (2020). *Tsenostnyye orientatsii voennosluhashchikh v sovremennykh usloviyakh* [Value orientations of military personnel in modern conditions]. In A. V. Evstifeev (Ed.), *Aktualnyye problemy voennykh i sotsialnykh nauk: Sbornik trudov Mezhvuzovskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii* [Current Problems of Military and Social Sciences: Proceedings of the Interuniversity Scientific and Practical Conference] (Vol. 2(2), pp. 79–82). *Saratov: Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of National Guard Troops of the Russian Federation*.
6. Bychenko, Yu. G. (2023). *Puti sovershenstvovaniya kulturno-dosugovoy raboty s kursantami v usloviyakh rosta sotsialnoy napryazhennosti v obshchestve* [Ways to improve cultural and leisure work with cadets in the context of growing social tension in society]. *Primo Aspektu*, 4(56), 19–25. <https://doi.org/10.35211/2500-2635-2023-4-56-19-25>

7. Bandurin, A. P. (2005). *Sotsialnaya regulyatsiya (Ratsionalnoye i irratsionalnoye) [Social regulation (Rational and irrational)] (Doctoral dissertation). Rostov-on-Don.*

8. Basharina, A. V. (2005). *Upravleniye sotsialnoy napryazhennostyu personala sovremennogo vuza, realizuyushchego distantsionnyye obrazovatelnyye tekhnologii [Managing social tension among staff at a modern university implementing distance learning technologies] (Candidate dissertation abstract). Moscow: SGA.*

9. Baranovsky, M. V., & Veremchuk, V. I. (2015). *Sotsialnyye aspekty otnosheniy doveriya v protsesse rukovodstva voinskim podrazdeleniyem [Social aspects of trust relations in the process of leading a military unit]. Nauchnyye i obrazovatelnyye problemy grazhdanskoй zashchity [Scientific and Educational Problems of Civil Protection], 1(24), 94–99.*

10. Khvostantsev, S. V., & Balandina, T. M. (2017). *Professionalnaya adaptatsiya ofitserov natsionalnoy gvardii Rossii [Professional adaptation of officers of the National Guard of Russia]. Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsialno-ekonomicheskogo universiteta [Bulletin of Saratov State Socio-Economic University], 3(67), 167–171.*

11. Balandina, T. M., & Boldyrev, A. N. (2023). *Upravlencheskoye konstruirovaniye organizatsionnoy kultury voinskogo podrazdeleniya [Managerial construction of the organizational culture of a military unit]. Sotsialno-gumani tar ny ye znaniya [Social and Humanitarian Knowledge], 11, 32–35.*

12. Weber, M. (2005). *Khozyaystvo i obshchestvo. Glava II. Osnovnyye sotsiologicheskiye kategorii khozyaystvovaniya [Economy and society. Chapter II. Basic sociological categories of economic activity]. Ekonomicheskaya sotsiologiya [Economic Sociology], 6(1), 46–68.*

Информация об авторах:

Передумов Михаил Андреевич, преподаватель кафедры теории и истории государства и права Саратовского военного ордена Жукова Краснознаменного института войск национальной гвардии Российской Федерации; г. Саратов, Российская Федерация; E-mail: svki@rosgvard.ru

Mikhail A. Peredumov, Lecturer at the Department of Theory and History of State and Law of the Saratov Military Order of Zhukov of the Red Banner Institute of the National Guard of the Russian Federation; Saratov, Russian Federation

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 15.01.2025;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 18.02.2025;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.02.2025.

Авторами окончательный вариант рукописи одобрен.