

Актуальные проблемы социологии военного  
управления на современном этапе

монография

Москва – ВУ  
2025

УДК 316.2:316.354:351/354  
ББК Ц 4,6 (2) 22  
А 38

*Научная редакция:*

**О. В. Филимонов**, доктор социологических наук, профессор

*Рецензенты:*

**А. Ю. Карнова** – доктор социологических наук, профессор отделения социально-гуманитарных наук Национального исследовательского Томского политехнического университета;

**А. В. Саблуков** – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии Института международных отношений и социально-политических наук (факультета) Московского государственного лингвистического университета

*Ответственный секретарь*

доктор социологических наук, доцент **Д. Г. Передня**

**Филимонов, О.В.**

**А 38** Актуальные проблемы социологии военного управления на современном этапе: монография / Д. Г. Передня, В. В. Попов, Е. Е. Степанова, О. В. Филимонов [и др.]. Отв. ред. О. В. Филимонов. – М.: Издательство «Перо», 2025. – 199 с.

ISBN 978-5-00258-994-4

Коллективная монография посвящена комплексному анализу актуальных социальных проблем военного управления в России. Опираясь на методологию военно-научной школы «Социология военного управления», авторы исследуют институциональные, культурные и коммуникативные факторы, определяющие эффективность силовых организаций в условиях специальной военной операции и глобальной цифровой трансформации.

Научная и практическая новизна работы состоит в системной увязке социологических теорий с прикладными инструментами стратегического управления и коммуникации. Представленные результаты позволяют выявить скрытые противоречия в управленческих механизмах силовых структур и предложить рекомендации по их оптимизации. Монография адресована профессорско-преподавательскому составу и научным работникам силовых вузов России, специалистам в области социологии управления, публичного управления, а также командному составу и экспертам оборонно-промышленного комплекса.

Ответственность за содержание публикаций несут авторы.

УДК 316.2:316.354:351/354  
ББК Ц 4,6 (2) 22

ISBN 978-5-00258-994-4

© Филимонов О.В., и др., 2025

## Содержание

Предисловие.....	4
Глава 1 Научная школа «Социология военного управления»: становление и основные вехи.....	6
Глава 2 Стили руководства и их типологические проявления в военной организации.....	21
Глава 3 Агенты и инструменты социального контроля за силовыми структурами: современное состояние и перспективы развития (на примере ОВД РФ).....	36
Глава 4 Стратегическое управление развитием социального потенциала в Вооруженных Силах Российской Федерации.....	54
Глава 5 Использование потенциала экспертов в военно-социальном управлении.....	72
Глава 6 Информационное обеспечение Вооруженных Сил Российской Федерации в условиях цифровизации общества: тенденции и перспективы.....	90
Глава 7 Культура управления и проблемы ее интеграции в управленческую культуру военной организации.....	103
Глава 8 Проблема персонализации государственной и военной службы в Российской Федерации.....	117
Глава 9 Социальные конфликты в военном управлении: методика выявления и разрешения.....	131
Глава 10 Социологическое сопровождение военного управления: становление, состояние, перспективы развития.....	147
Глава 11 Социальное взаимодействие гражданского общества и военной организации государства в современной России.....	167
Список источников.....	181
Сведения об авторах.....	195

## Уважаемый читатель!

Перед вами – коллективная монография «Актуальные проблемы социологии военного управления на современном этапе». Она рождалась в сложный и тревожный период, когда социальные науки столкнулись с необходимостью оперативно осмыслить глубокие трансформации управленческих практик силовых институтов России. Специальная военная операция стала тем объективным «стресс-тестом», который высветил не только технологические и кадровые дефициты, но прежде всего социально-гуманитарные вызовы в сфере обеспечения национальной безопасности. На этом фоне возрастает роль социологии военного управления как дисциплины, способной связать аналитическую мощь классической социологии с насущными потребностями военной организации.

Замысел книги возник в стенах Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ – ведущей площадки развития военно-гуманитарных исследований. Коллектив авторов ставил перед собой задачу показать, что военная социология – это не вспомогательный комментарий к решениям органов военного управления, а равноправный инструмент стратегического планирования. Отталкиваясь от идей отечественной научной школы социологии управления, мы стремились предложить как теоретический, так и прикладной продукт, в равной степени полезный для ученых, преподавателей вузов силового профиля, офицеров-практиков и гражданских экспертов.

Структура монографии логично выстроена от общего к частному. Первая глава реконструирует развитие научной школы «Социология военного управления», фиксирует реперные точки ее институционализации и обсуждает проблему преемственности поколений исследователей. Последующие разделы посвящены наиболее острым вопросам: стилям руководства и их эффективности в условиях доминирования принципа единоначалия; механизмам общественного контроля над силовыми структурами; стратегическому управлению человеческим и социальным потенциалом Вооруженных Сил Российской Федерации; роли экспертов в процессах принятия решений; вызовам цифровизации информационного обеспечения армии; феномену управленческой культуры; рискам персонализации государственной и военной службы; социологической диагностике конфликтов и, наконец, методологии социологического сопровождения военного управления.

Каждая глава опирается на сочетание современных эмпирических данных (опросы, интервью, контент-анализ) и развернутого теоретического обоснования. Авторы демонстрируют, как интеграция социологических методов



позволяет увидеть скрытые процессы – от демотивирующих эффектов авторитарного лидерства до латентных конфликтов интересов, обусловленных персонализацией власти. Особое внимание уделено доказательной базе: приводятся результаты мониторинговых исследований морально-психологического состояния личного состава, содержательный анализ диссертаций по специальности 5.4.7. Социология управления, оценки открытости Министерства обороны России в ежегодных докладах федеральных органов власти.

Монография адресована широкому кругу читателей. Для исследователей она будет полезна как образец междисциплинарного синтеза, где конвергируют социология, военная наука и публичное управление. Для слушателей военных и других «силовых» вузов – как современный учебно-методический ресурс. Для командиров и штабных офицеров – как «социальный навигатор», позволяющий скорректировать управленческие решения с учетом социокультурных факторов.

Осознавая стремительность изменений, авторы не претендуют на окончательные ответы. Напротив, мы предлагаем дискуссию, веря, что именно в диалоговом формате возможно выработать устойчивые решения. Мы благодарим всех коллег, согласившихся участвовать в создании данного труда, руководителей учебных и научных подразделений, поддержавших проект, и рецензентов, чья критика помогла сделать текст более выверенным.

Надеемся, что монография послужит стимулом к дальнейшему развитию социологии военного управления, а ее выводы будут востребованы в практике стратегического управления, образовательных программах и экспертных площадках, где решается задача повышения эффективности и легитимности вооруженной защиты Отечества.

Авторы: Гореликов Е. С. (глава 11), Дорофеев Д. В. (глава 2, в соавт.), Зуева О. В. (глава 3), Икрамов Д. Б. (глава 4), Милов А. Н. (глава 5), Намруева Э. В. (глава 6), Передня Д. Г. (глава 7), Погребной Д. Н. (глава 8), Попов В. В. (глава 9), Смирнов Н. Н. (глава 2, в соавт.), Степанова Е. Е. (глава 10), Филимонов О. В. (предисловие, глава 1) благодарят рецензентов: доктора социологических наук, профессора отделения социально-гуманитарных наук Национального исследовательского Томского политехнического университета Карпову Анну Юрьевну и доктора социологических наук, профессора, профессора кафедры социологии Института международных отношений и социально-политических наук (факультета) Московского государственного лингвистического университета Саблукова Александра Валентиновича, за ценные замечания и рекомендации, учтенные при подготовке данной монографии.

## ГЛАВА 1. НАУЧНАЯ ШКОЛА «СОЦИОЛОГИЯ ВОЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ»: СТАНОВЛЕНИЕ И ОСНОВНЫЕ ВЕХИ

Социология управления как наука изучает закономерности, механизмы и практики управления в социальных системах (организациях, сообществах, государственных (военных) структурах). Она объединяет социологические теории с управленческими подходами, чтобы анализировать и совершенствовать процессы социального управления, помогает выявить новационные ценности, нормы и традиции, которые влияют на эффективность военной организации, такие как элементы партисипативного управления (совместное принятие решений). Изменение ценностей в обществе трансформирует и культуру военных организаций. Научный подход к модернизации управления, обеспечением которого занимается научная школа, позволяет преобразовать абстрактные для многих руководителей теории в конкретные инструменты для устранения дисфункций, предупреждения конфликтов позволит лучше адаптироваться к изменениям.

Исследования в рамках социологии военного управления позволяют руководителям расширить свою традиционную картину мира посредством анализа новационных явлений, например, таких, как участие частных военных компаний, изучение влияния технологических прорывов на моральный дух войск, смена парадигм конфликтов или социальные трансформации. Все это поможет избежать ложных сценариев будущих войн на основе данных о прошлых конфликтах (например, уроки войн в Афганистане и Чечне), и предсказать, как изменения в управлении повлияют на эффективность военной организации нашей страны.

### § 1. Теоретические основы (предпосылки) отрасли социологии – «Социология управления»

Социология управления как наука, как отметил В. Бойков, «...имеет относительно самостоятельную "родословную"»<sup>1</sup>. В примитивных обществах управление было потестарным<sup>2</sup>, т.е. одушевлялось с помощью религиозного или харизматического властвования<sup>3</sup>. Но, по мере усложнения социальной архитектуры общества и отношений, и снижения эффективности прежних практик воздействия, появилась необходимость в осмыслении новых реалий.

---

<sup>1</sup> Бойков В. Э. Эволюция идей социологии управления // Социология власти. – 2008. – № 2. – С 6.

<sup>2</sup> От лат. potestas – власть, сила, могущество, господство.

<sup>3</sup> См. подр.: Потестарность: генезис и эволюция / В. В. Бочаров, Е. К. Завьялова, В. А. Попов [и др.]. – Санкт-Петербург: музей антропологии и этнографии РАН, 1997.

Начали оформляться телеологические представления об управлении, а не только как функции самосохранения властной элиты. Да и последняя была заинтересована в понимании процессов, связанных с расширением границ традиционного объекта социального управления. Ими стали не только обычные для государства сбор налогов, воинская повинность, регулирование споров между группами элиты, но и управление на более низовых стратах общества. Необходимым стал процесс удовлетворения потребностей не только высших, но и низших классов. На практике реализовывать телеологические принципы социальной справедливости. Это были предтечи социального партнерства, сначала в социально-трудовых отношениях, а потом и на более высоком уровне – социально-институциональных отношениях. Конечно, первоначально их представления были утопичными, основанными на представлениях о уравнительной системе, «равном» и «справедливом» распределении общественных благ. Но именно их воззрения заложили основу современного понимания науки социального управления в общем и социологии управления, в частности.

Необходимость использования достижений социологической науки в управлении стала понимаема уже с конца XIX – начала XX вв., когда в России произошел бурный рост промышленности. Этот процесс не мог не отразиться на желании ученых, в т.ч. представителей такой молодой науки как социология, на промышленной тематике. Улучшение социального положения нарождающегося класса рабочих, управляемости на предприятиях стало фокусом интересов ученых-обществоведов. Еще до известных Хотторнских экспериментов наш соотечественник Николай Андреевич Витке, наряду с разработкой идей «организационной революции», большое внимание уделял человеческому фактору в производстве, утверждая, что «... организационная революция» простирает свое влияние не только в отношении предмета к предмету и человека к предмету, но и в отношении людей друг к другу в производственном процессе предприятия»<sup>1</sup>.

Основатели социологии (М. М. Ковалевский, Н. И. Кареев, П. А. Сорокин и другие) сразу ставили перед собой задачи улучшения социального устройства всего общества посредством повышения эффективности государственного управления. Их взгляды тесно переплетались с положениями о системно-структурном анализе и общими организационными принципами

---

<sup>1</sup> Витке Н. А. Организация управления и индустриальное развитие (очерки по социологии научной организации труда и управления). – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во НК РКИ СССР, 1925. – С. 64.

А. А. Богданова<sup>1</sup>. Именно в опоре на достижения науки они видели фактор мощнейшей социальной инженерии, которая осуществлялась в процессе социальных преобразований нового государства.

И хотя в зарубежной социологии ученые «... не обращались к понятию «социология управления», их знания и представления об этом феномене постепенно накапливались в рамках общей теории организаций»<sup>2</sup>. Границы социологии управления, в рамках изучения властного (государственного) воздействия на управляемые объекты, были существенно раздвинуты М. Вебером. Он обосновывал в своих работах, что в управлении и управляемости большое значение имеют институты гражданского общества, такие как религия, хозяйствующие субъекты, бизнес, средства массовой информации, культура и другие. Особое внимание он обращал на культуру, в рамках которой формировались ценности, смыслы, традиции и системы социального контроля. Макс Вебер обосновывал, что важно изучать не только прямое управленческое воздействие, но и опосредованное, которое также влияет на поведение и сознание людей «... особенности социальных отношений, ментальность народа, исторические традиции, своеобразие отношения населения к институтам власти, семьи, религиозная этика и т. д.»<sup>3</sup>, в том числе традиции отношения к управленческим воздействиям со стороны государства и вышеперечисленных институтов гражданского общества.

С 20-х гг. XX в. взглядами европейских и американских ученых стала активно обогащаться советская управленческая наука. В основном это касалось опыта Фредерика Уинслоу Тейлора, Анри Файоля и Генри Форда, полученного в ходе изучения «... «буржуазных» трудовых концепций с последующей рецепцией советской моделью построения комплексов социальных связей и управления трудовой деятельностью на местах»<sup>4</sup>. Формирующаяся отечественная управленческая концепция во многом стала предтечей социологических взглядов на управление.

Так, в период функционирования народного комиссариата рабоче-крестьянской инспекции (НК РКИ) Н. Витке в рамках новационных (на то время) идей научной организации труда (НОТ) разрабатывалось направление

---

<sup>1</sup> Бразевич Д. С. Генезис отечественных социолого-управленческих концепций в 1920-е годы // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2010. – № 3. – С. 284.

<sup>2</sup> Ильиных С. А. Социология управления: роль зарубежных школ в становлении // Идеи и идеалы. – 2015. – Т. 1, № 2 (24). – С. 95.

<sup>3</sup> Бойков В. Э. Эволюция идей социологии управления // Социология власти. – 2008. – № 2. – С. 10.

<sup>4</sup> Кочергин В. Б. Генезис советской социологии управления в первой половине XX века // Мир науки. Социология, филология, культурология. – 2019. – Т. 10, № 3. – С. 1.

«организационной революции», которая, по его мнению «... простирает свое влияние не только в отношении предмета к предмету и человека к предмету, но и в отношении людей друг к другу в производственном процессе предприятия»<sup>1</sup>. Значение роли человеческого фактора в повышении эффективности производственных процессов совпадала по времени (и даже в чем-то предвосхищало) аналогичные исследования, проводимые в рамках Хотторнских экспериментов Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергером.

Одной из главных причин отставания в развитии теории и методологии социального управления, в т.ч. и в рамках социологии, стала переход от рыночной к административно-командной системе управления народным хозяйством, институционализация которой прошла в 1930-1950-е гг. В этот период, по мнению исследователей, был фактически узаконен «... субъективизм в сфере организации и управления экономикой...», а «...основная ставка ... делалась на «сильного» руководителя, единолично управляющего вверенным ему участком и неукоснительно ... выполняющего директивы Центра»<sup>2</sup>. Случившееся уменьшило разнообразие методологических подходов к анализу организационно-управленческой проблематики, многие новационные в описываемый период течения и научные школы были разгромлены, а лучшие отечественные ученые обвинены во «вредительстве» и репрессированы<sup>3</sup>.

Вторичность научного подхода к управлению по сравнению с идеологической составляющей, существовавшая в период Союза ССР, в постсоветское время востребовало новые знания и практики. Именно тогда началась институционализация социологии управления как научной дисциплины. В начале 90-х гг. XX в. была введена научная специальность 22.00.08 – Социология управления, на базе вузов и НИИ были открыты диссертационные советы, началась подготовка диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора наук по этой специальности. Социологи, специализирующиеся на управленческой тематике, начали обсуждение не только объектно-предметных областей социологии управления, но и ее методологических основ.

Основная работа в этом направлении началась с 2000 гг., когда «...был по-новому сформулирован и обоснован предмет отраслевой научной и образовательной дисциплины «Социология управления». Акцент сделан на управляемости социальных объектов и процессов, закономерностях

---

<sup>1</sup> Витке Н. А. Организация управления и индустриальное развитие (очерки по социологии научной организации труда и управления). – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во НКРКИ СССР, 1925. – С. 64.

<sup>2</sup> Корицкий Э. Б. Развитие науки о менеджменте в России в 1900-1950-е гг. // Российский журнал менеджмента. – 2005. – Т. 3, № 1. – С. 141-142.

<sup>3</sup> Там же. – С. 141.

функционирования и трансформации регулятивных механизмов, организации и самоорганизации участников совместной деятельности, формальных нормах и неформальных правилах достижения продуктивных целей, социальных связях и отношениях...»<sup>1</sup>.

Социология управления в процессе изучения проблем управляемости социальных объектов и процессов, опираясь на теоретико-методологические подходы, рассматривает не только «типовые» системы, в которых можно выделить объектно-субъектные связи, управленческие взаимодействия и прочее. Фокусом интересов социологии управления как «... научно-исследовательской программы, направленной на получение фундаментальных и прикладных знаний об управляемости социальных процессов на уровне миросистемы в целом, социетальных трансформаций обществ-государств и их союзов, социальных институтов, организаций и поселенческих общностей», являются и спонтанные, самоорганизующиеся социальные процессы, которые «... нуждаются в упорядочении, координации и других формах рациональной организации»<sup>2</sup>.

Пройдя сложный путь институционализации, социология управления должна, по нашему мнению, возглавить «пул» управленческих дисциплин. Обоснованием данного утверждения является переосмысление процессов, происходящих в нашей стране, во многом связанное с снижением фактора и роли административно-командного стиля управления социумом. В настоящее время активно развиваются существующие и появляются новые формы гражданского самоуправления, в т.ч. и таких, казалось бы, сугубо «государственных» сферах управления как обеспечение национальной (военной) безопасности страны. По мнению А. Тихонова, «... вопрос о путях реформирования системы властно-управленческих отношений путем выделения управления в самостоятельный фактор социальных изменений, превращения его в институт постиндустриального типа остается открытым»<sup>3</sup>. Важной темой остается совершенствование методологических инструментов социологии управления. Российские ученые разрабатывают методы анализа и прогнозирования социальных процессов, которые помогают эффективнее управлять обществом в условиях глобализации и технологических изменений, хотя в настоящее время органы власти и управления слабо заинтересованы результатами

---

<sup>1</sup> Мерзляков А. А. Несколько слов о выдающемся ученом, социологе – А. В. Тихонове, о развитии его наследия / А. А. Мерзляков, В. С. Богданов, В. А. Шилова // Эффективное управление: новые возможности и потенциальные угрозы: Сборник материалов конференции, Москва, 30 октября – 01 ноября 2024 года. – М.: Российское общество социологов, 2024. – С. 11.

<sup>2</sup> Тихонов А. В. От социологии менеджмента к социологии управления // Социологические исследования. – 2011. – № 2 (322). – С. 41.

<sup>3</sup> Тихонов А. В. От социологии менеджмента... – С. 43.

фундаментальных научных исследований в сфере отечественной социологии управления<sup>1</sup>.

Одним из современных направлений его преобразования в последнее время стала, по мнению представителей одной из научных школ в социологии управления, *методология социальной инженерии*, основанная на «... глубокой диагностике состояния социального объекта, прогнозировании его дальнейшего состояния, разработке модели обновленного, модернизированного состояния данного объекта, тщательном проведении социального эксперимента, оценивающего эффективность модели, в случае положительного результата – разработке социального проекта и технологий его реализации»<sup>2</sup>. Социология управления в данном случае как раз и является преобразовательной научной дисциплиной, использующей, в том числе, и методологию социальной инженерии, являющуюся, по мнению О. Уржы, четвертым блоком социологии «... после общей теории, отраслевых теорий и метода социологического исследования»<sup>3</sup>.

В связи с этим, в рамках социологии управления социологами разрабатываются новые методологические подходы к изучению технологий управленческого воздействия на социум, в том числе в рамках *научных школ*. Данная дефиниция является устоявшейся не только в научной литературе, но и закреплена в локальных актах вузов и научных организаций. Среди основных направлений деятельности научных школ в фокусе социологии управления выделяются такие как развитие научного направления, выявление собственной методологии, специфических средств познания, влияние на процесс подготовки научных и научно-педагогических кадров. Эффективно функционирующие школы получают право на дополнительные материально-технические ресурсы, позволяющие проводить научные исследования, повышая свой экспертный потенциал, получая общественно-научное и официальное признание<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Богданов В. С. Социология управления как отраслевая научная дисциплина: современные приоритеты, предметность и перспективы развития / В. С. Богданов, Р. В. Ленков // Научные результаты социологии 2021: Сборник статей по материалам I Международного научного онлайн форума, Белгород, 16-18 февраля 2022 года. – Белгород: Общество с ограниченной ответственностью Эпицентр, 2022. – С. 48.

<sup>2</sup> Уржа О. А. Афанасьевские чтения – традиционное развитие научных школ и направлений факультета социального управления и социологии // Материалы Афанасьевских чтений. – 2014. – № 12. – С. 9.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Иванова С. В. Научная школа: цели, преимущества и риски институционализации // Ценности и смыслы. – 2022. – № 1 (77). – С. 18-19.

## **§ 2. Научная школа «Социология военного управления»: становление и основные вехи**

Значимость изучения проблем управления в армии как социальном институте<sup>1</sup>, предназначением которого является вооруженная защита страны, особенно возросла в феврале 2022 года в связи с началом специальной военной операции. Технологии воздействия на социальные процессы в военной организации общества, достаточно апробированные в мирное время, подверглись серьезным испытаниям времени военного. Как военная, так и «гражданская» наука интенсифицировали свою деятельность, направленную на поиск новых знаний в интересах обороны страны. Особенно интенсивно начали развиваться технологико-прикладные сферы, такие как производство комплектующих для беспилотных летающих аппаратов (БПЛА), таких как двигатели, источники питания, оптические приборы, программное обеспечение, и др.

К сожалению, несколько в стороне оказались социально-гуманитарные области науки, хотя и там происходят изменения. Весомый вклад в развитие этой области научного знания вносят как социологические науки в общем, так и ее подотрасль – военная социология (социология военного управления). Главный вклад в развитие научных школ в сфере социологии управления вносят «силовые» вузы. Лидером в сфере военно-гуманитарной науки в Вооруженных Силах России традиционно выступает Военный университет имени князя Александра Невского, ученые которого «... идут в авангарде внедрения в образовательный процесс инновационных методов и технологий»<sup>2</sup>, а руководство заинтересовано в «...сохранении преемственности в проведении исследований, поиск новых научных горизонтов, расширение границ деятельности научных школ»<sup>3</sup>. Одним из передовых научных коллективов университета является военно-научная школа, изучающая проблемы военно-социального управления – *социология военного управления*.

Научная школа «Социология военного управления» («ВНШ-146») была создана в 2022 г. на базе научной школы «Социология личности военнослужащего», работавшей с 1995 г. Но это было не формальное переименование – фактически было устранено противоречие между научной специальностью 22.00.08. Социология управления, по которой готовили научно-педагогические

---

<sup>1</sup> См., напр.: Верминенко Ю. В. Роль социологических исследований в совершенствовании системы военного управления / Ю. В. Верминенко, Н. В. Ершов // Прикладная социология в системе управления обществом (по итогам деятельности Научной школы): Сборник научных трудов / Под ред. К. М. Оганяна. Том Вып. 5. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2018. – С. 25-26.

<sup>2</sup> Хлебников Ю. С. Передовой отряд науки // Военный академический журнал. – 2018. – № 2(18). – С. 161.

<sup>3</sup> Там же. – С. 163.



кадры, и акцентом на личности военнослужащего. Внешняя «перелицовка» названия повлекла за собой качественные изменения. Произошло уточнение тематики диссертационных исследований, их объектно-предметных областей в «управленческую» сторону.

Как отмечается, научную школу должны объединять «... такие признаки, как общая научная программа, воспроизводство научных кадров, научное лидерство, групповая научная деятельность, научное творчество, необходимость межпоколенной трансмиссии научной программы школы»<sup>1</sup>. Но все это возможно при наличии организующего начала – лидера, способного увлечь прогрессивными идеями соратников. Авторитет руководителя научной школы и ведущих ученых, входящих в нее, должен поддерживать ее репутацию, что совместно обеспечит преемственность поколений, основанных на прочных научных традициях. Если же лидер военно-научной школы назначен формально, «сверху», без обсуждения в научной среде, и не имеет личного или научного авторитета, то его потенциал наладить эффективную работу ученых останется невысоким. Конечно, может случиться более негативный вариант, когда в коллективе, по мнению С. Ивановой, «... идет перманентная, явная или скрытая, борьба за признание», с нарушением требований к «...стилю обсуждения, нормам межличностных отношений, которым присущи и демократизм, и академичность»<sup>2</sup>.

В ведомственных нормативных правовых актах одним из главных критериев функциональности военно-научной школы в Министерстве обороны РФ является коллектив (не менее 5-7 человек), имеющий связи «учитель-ученик», участвующий в подготовке научно-педагогических (научных) кадров. Но любой коллектив, даже состоящий из способных к самоорганизации членов, мало продуктивен без наличия «...руководителя (лидера) творческого коллектива в лице ученого <...>, обладающего личным научным авторитетом в творческом коллективе и за его пределами, осуществляющего формирование и координацию выполнения исследовательской программы»<sup>3</sup>. От его личности «...энергии, научного авторитета, перспективности и актуальности избранного им направления научного исследования»<sup>4</sup> зависит очень многое. При этом у

---

<sup>1</sup> Радина Н. К. Границы воспроизводства научных традиций в региональных научных школах (на материале научной школы У. В. Ульяновской) // Психологическая наука и образование. 2018. Т. 23. № 5. – С. 125.

<sup>2</sup> Иванова С. В. Научная школа: цели, преимущества и риски институционализации // Ценности и смыслы. – 2022. – № 1(77). – С. 19.

<sup>3</sup> Методические рекомендации по организации деятельности военно-научных школ в Министерстве обороны Российской Федерации, утвержденные 4 августа 2016 г. – С. 3.

<sup>4</sup> Жураковский А. П. О роли военно-научных школ Министерства обороны Российской Федерации в развитии военного искусства // Военная мысль. – 2023. – № 12. – С. 100.

руководителя в коллективе должно присутствовать «ядро» единомышленников, разделяющих взгляды на единство методологических подходов в отрасли научного знания.

К сожалению, по ряду объективных и субъективных причин научные школы снижают свою результативность. Этим негативным воздействиям подвержена и наша школа. Так, к первым можно отнести снижение количества набора в адъюнктуру и образовательную подготовку (а порой ее полное отсутствие) кандидатов на соискание ученых степеней по научной специальности 5.4.7. Социология управления, а также отсутствие преемственности поколений внутри военно-научных школ. Ко второй группе причин можно отнести недостаточное внимание к развитию военно-научных школ, где их деятельность в случае, если руководителем школы не является сам начальник или заведующий кафедрой, не всегда находит поддержку со стороны руководства кафедр. Авторитета же руководителя научной школы подчас бывает недостаточно.

Результатом деятельности научных школ являются научные публикации – статьи в научных журналах, сборниках материалов конференций, семинаров (круглых столов), монографии. Но высшей формой результативности, обеспечивающей «научный гомеостаз», воспроизводство самое себя, является подготовка научно-педагогических кадров в адъюнктуре, в статусе соискательства и докторантуры. Члены научной школы должны обеспечивать консультирование молодых ученых и качественную экспертизу диссертационных исследований. Но высшей организационной формой экспертизы результатов данного научного поиска является деятельность диссертационного совета, активными участниками в работе которого должны быть члены научной школы. И хотя, как отметил А. Тихонов, вызывает тревогу «... сокращение диссертационных советов по специальности 22.00.08 (ныне 5.4.7. – О.Ф.)»<sup>1</sup>, размытость критериев, по которым оцениваются диссертационные работы по данной научной специальности, то, что к «... тематике диссертаций «подверстываются» темы со словом «управление», а доказательства связи с социологическим знанием отсутствуют»<sup>2</sup>. На базе Военного университета функционирует один из открытых Минобрнауки РФ диссертационных советов по научной специальности 5.4.7. Социология управления.

---

<sup>1</sup> На 1 января 2025 г. функционировало семь открытых Минобрнауки РФ диссертационных советов по научной специальности 5.4.7. Социология управления – в Москве, Санкт-Петербурге, Тюмени и Хабаровске. См.: Высшая аттестационная комиссия при Минобрнауки РФ (официальный сайт). URL: [https://vak.minobrnauki.gov.ru/dc#tab=\\_tab:dc~](https://vak.minobrnauki.gov.ru/dc#tab=_tab:dc~) (дата обращения: 21.02.2025 г.).

<sup>2</sup> Тихонов А. В. Социология управления: вчера, сегодня, завтра (материалы круглого стола) // Социологические исследования. – 2018. – № 2 (406). – С 102-103.

Знаковой датой начала его формирования стало функционирование диссертационного совета по социологическим наукам при Гуманитарной академии Вооруженных Сил Российской Федерации (ГА ВС)<sup>1</sup>. Во второй половине 1993 г. в ГА ВС создали разовый специализированный совет по социологическим наукам, в котором в декабре 1993 г. Полосиным В.А. была защищена первая диссертация на тему «Социологическое обеспечение воспитательного процесса в Вооруженных Силах» по вновь открытой научной специальности 22.00.08 – социология управления. В 1994 г. совет стал постоянным, и стал принимать к защите диссертации, помимо упомянутой, по специальности 22.00.01 – теория, методология и история социологии, сначала на соискание ученой степени только кандидата наук, а затем и доктора наук. Последняя защита в этом совете состоялась в декабре 2012 г., ровно через девятнадцать лет<sup>2</sup>. С 2013 г. в связи с перерегистрацией деятельность всех диссертационных советов в Военном университете была приостановлена. Вновь диссертационный совет по защите диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук на базе Военного университета<sup>3</sup> по научным специальностям 09.00.11 – социальная философия и 22.00.08 – социология управления и стал функционировать с июня 2017 г. Впоследствии на основании приказа Минобрнауки РФ была уточнена номенклатура научных специальностей, по которым совет имел право принимать диссертации к защите – с июня 2021 г. они стали называться 5.7.7. Социальная и политическая философия и 5.4.7. Социология управления.

На 1 января 2025 года в данном совете было защищено 88 диссертаций по социологии управления, из них 10 диссертаций на соискание ученой степени доктора социологических наук (рисунки 1, 2).

Но в последнее время проблемой является процедура выбора и формулирования тем исследований. Предполагается, что если адъюнкт (соискатель) планирует разрабатывать научный труд в рамках научной специальности по социологии управления, то потенциал научной школы может (и должен) быть задействован на всем протяжении его научного поиска, наравне с научным руководителем и кафедрой.

---

<sup>1</sup> До 1991 г. учебное заведение носило название «Военно-политическая академия имени В. И. Ленина», с 1994 – «Военный университет Министерства обороны РФ».

<sup>2</sup> Филимонов О. В. Управление социальной сферой внутренних войск МВД России: дисс. ... д-ра социол. наук. – М., 2012. – 387 с.

<sup>3</sup> Распоряжением Правительства Российской Федерации № 2666-р от 24 сентября 2021 г. Военному университету присвоено почетное наименование «имени князя Александра Невского».



Рис. 1. Статистика защит диссертаций (1993-2012 гг.)



Рис. 2. Статистика защит диссертаций (2018-2024 гг.)

Члены научной школы могут помочь соискателю на всех этапах его пути, начиная от формулирования темы, экспертизы объектно-предметной области исследования, корректности заявленной цели и поставленных задач, оценки программы социологического исследования, до итоговых результатов, причем не только с технологической, но и с этической точки зрения. На деле же соискатель зачастую вместе с руководителем дистанцируется (намеренно

или ненамеренно) от контактов с участниками, членами научной школы. Причины могут быть две. Это либо слабая пропаганда своих возможностей со стороны научной школы, либо определенный снобизм научных руководителей, не желающих контактировать с представителями научной школы из-за потенциальной «угрозы» невысокой оценки своих компетенций.

Военная организация должна быть заинтересована, чтобы заявляемые темы социологических исследований не были бы «проходными», а способствовали решению насущных, актуальных проблем развития Вооруженных Сил Российской Федерации. К сожалению, как уже отмечалось нами<sup>1</sup>, существуют определенные проблемы в формулировании заказчиком проблем социологических исследований, а также разрешении на их проведение и приемка результатов работы. Порой даже подготовленный инструментарий исследования (анкета) подвергается «секвестированию». Из нее убираются неприемлемые, с точки зрения заказчика, вопросы, а то, что от этого рушится весь дизайн исследования, кроме социолога мало кому понятно. В связи с этим, по нашему мнению, существенно возрастает роль нашей научной школы как совокупности людей, хорошо осведомленных о имеющихся в военной организации проблемах, решить которые можно с помощью социологической науки. Входящие в состав военной-научной школы «Социология военного управления» научно-педагогические работники, представляющие другие организации, – МВД России, МЧС, Росгвардии, др. силовые ведомства, а также не «силовые» вузы страны, могут подсказать проблемы исследований, которые проводятся у них. Как отмечают исследователи, «... в фонде каждой (научной школы – О.Ф.) имеется ряд уже выполненных научно-исследовательских работ, в каждой из которых определяется перспективная тематика дальнейших исследований», а их представители «... хорошо осведомлены о проблемах, которые требуют своего исследовательского решения»<sup>2</sup>. Именно организованная и целеориентированная деятельность научно-исследовательских и педагогических подразделений вуза, в том числе и на площадках научных школ, позволят более продуктивно решать задачи в сфере обороны страны и обеспечения ее национальной безопасности.

---

<sup>1</sup> Филимонов О. В. Предметное поле социологических исследований в правоохранительной сфере: проблемы определения и согласие заказчика // Материалы VIII международной социологической Грушинской конференции «Социолог 2.0: трансформация профессии», Москва, 18-19 апреля 2018 года / Отв. ред. А. В. Кулешова. – М.: Всероссийский центр изучения общественного мнения, 2018. – С. 110-114.

<sup>2</sup> Ходякова Н. В. Определение приоритетных направлений и тематики научно-педагогических исследований: критерии актуальности и субъекты / Н. В. Ходякова, Н. Ф. Виноградова, Н. В. Сердюк // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 1 (101). – С. 183.

Следующим аспектом необходимо отметить проблему научного потенциала назначаемых руководителей (консультантов). В действующих документах<sup>1</sup> закреплено, что «... к научному руководителю адъюнкта, соискателя ученой степени кандидата наук предъявляются следующие требования: наличие ученой степени доктора наук, или, в отдельных случаях, по решению Ученого совета Военного университета, ученой степени кандидата наук ...». Кандидаты на научное руководство должны активно участвовать в публикационной и научной деятельности, иметь собственные научные разработки и другие результаты, подчеркивающие их фактическую способность осуществлять руководство. На деле же руководителями могут быть назначены люди, только имеющие социологическое образование и ученую степень кандидата наук, но не подкрепляющие свою способность руководить вышеописанными действиями. Зачастую они не могут оказать действенную помощь своему подопечному, и в лучшем случае просят коллег неформально оказать поддержку соискателю, либо пускают соискателя в «свободное плавание». По нашему мнению, на уровне университета должен быть создан нормативно закреплённый «пул» научно-педагогических работников, которым можно доверять руководство соискателями ученых степеней. Нахождение в этом перечне, должно, во-первых, подтверждаться рядом работ, и во-вторых, соответствующим образом стимулироваться. Механизмы для этого сейчас есть. Реально функционирующая научная школа предотвратит данные дисфункции (косвенно отвечая за их результаты), будет способствовать распространению эффективных практик подготовки кадров в высшей школе, что неминуемо повлияет на повышение качества научных исследований и устранил их имитацию.

Необходимо отметить и такой аспект как эффективность использования подготовленных в адъюнктуре научно-педагогических кадров. Практика их назначений свидетельствует, что на педагогических или научно-исследовательских должностях, непосредственно связанных с исследованиями, оказываются буквально единицы. Основное количество выпускников используются либо на методических должностях в учебных отделах, не требующих полученных в адъюнктуре компетенций преподавателя-исследователя (исследователя), либо на должностях в научно-исследовательском отделе организации подготовки научно-педагогических кадров, где выпускники также занимаются в основном организационно-методической работой. Здесь уместно использовать известное выражение, что «микроскопом заколачивают гвозди». Весь этап подготовки адъюнкта, –включая разработку научного исследования, получение

---

<sup>1</sup> Порядок назначения научного руководителя/консультанта для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата/доктора наук в Военном университете: приложение к приказу начальника Военного университета № 1598 от 13 декабря 2022 г.

компетенции полевого исследователя для получения эмпирических данных, теоретика, научного технолога, – оказываются фактически ненужными в их будущей деятельности. «Удачей» может быть назначение на педагогическую должность, хоть и не связанную с социологией либо близким к ней предметом. О. Уржа считает, необходимостью формирования школы социального управления явилось «размывание» управления между экономическими и юридическими отраслями знания, что «... наносило большой ущерб состоянию управленческой культуры и подготовке управленческих кадров»<sup>1</sup>. Результаты деятельности научной школы социального управления должны быть «... ориентированы на глубокий анализ социальных последствий принимаемых управленческих решений»<sup>2</sup>. В этом аспекте кадровая политика в отношении использования научно-педагогических кадров зачастую бывает нерациональна. Но парадокс заключается в том, что несмотря на то, что в рамках функционирования научной школы и разрабатываются темы рационального использования кадрового потенциала организации<sup>3</sup>, опирающиеся на социальные запросы, на практике они не реализуются.

\* \* \*

Размывание представлений о предназначении научной школы, функционирующей в рамках организации, дискредитирует ее научно-этическую миссию, которая, по мнению С. Ивановой включает « <...> служение истине, научный скептицизм, критическое мышление, коллективность научной деятельности, рациональность, эмоциональную сдержанность при обсуждении острых вопросов, следование четко выработанным этическим нормам»<sup>4</sup>. Дисфункцией здесь выступает бюрократизация, превалирование формальной стороны деятельности школы (отчеты, формуляры, справки, места в рейтинге и прочее) над фактической, живой. В связи с этим основными направлениями совершенствования деятельности нашей научной школы нами видится, во-первых, увеличение количественно-качественного потенциала публикаций и, вследствие этого, повышение экспертного потенциала участников научной школы, во-вторых, более тесная координация деятельности членов научной школы в очно-заочной форме, в-третьих, повышение принципиальности и требовательности к рецензированию научных трудов, в первую очередь, диссертаций; в-

---

<sup>1</sup> Уржа О. А. Научная школа факультета социального управления: история развития // Социальная политика и социология. – 2011. – № 4 (70). – С. 8-21. – С. 8.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> См., напр.: Смирнов Н. Н. Стратификационный механизм регулирования карьеры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации: дисс. ... канд. социол. наук. – М., 2024.

<sup>4</sup> Иванова С. В. Научная школа... – С. 18-19.

четвертых, вовлечение в свой круг на правах либо членов научной школы, либо неформальных акторов более широкого круга экспертов. Так, ряд исследователей в качестве перспективы развития научных школ видят расширение исследовательского поля за счет включения цифровых и математических методов для получения новых результатов по исследуемым проблемам и усиление научного диалога с гуманитариями и естественниками, а также творческое сотрудничество со студентами, магистрантами и аспирантами<sup>1</sup>. Таким образом, эта наука делает управление не просто «искусством», а доказательным процессом, основанным на данных, что критически важно в условиях быстро меняющегося мира.

Социология военного управления служит мостом между теорией и практикой. Она не только улучшает текущие процессы, но и готовит армию к будущим вызовам. Переход от «традиционных» войн к гибридным угрозам требует гибкости управления, которую социология помогает обеспечить через глубокий анализ социальных контекстов.

---

<sup>1</sup> Шадже А. Ю. Междисциплинарная методология в научной школе // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2021. – № 4(289). – С. 90-91.



## ГЛАВА 2. СТИЛИ РУКОВОДСТВА И ИХ ТИПОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОЯВЛЕНИЕ В ВОЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В современной социологической науке большое внимание уделяется изучению проблем эффективного управления организаций. В условиях проведения Россией специальной военной операции особую значимость приобретает исследование различных аспектов эффективности управления Вооруженными Силами Российской Федерации (далее – Вооруженные силы). Учитывая тот факт, что в основу управления в Вооруженных силах положен принцип единоначалия<sup>1</sup>, обуславливающий высокую значимость выбора и реализации управленческих практик командиров (начальников) для эффективного функционирования военной организации общества, в рамках социологии управления актуально изучение стилей руководства, реализуемых в практике военно-социального управления.

Решаемые Вооруженными силами задачи, их организационная структура, особенности корпоративной этики и военной культуры диктуют необходимость выявления наиболее типичных, а также прогрессивных стилей руководства в специфических условиях функционирования военной организации.

Несмотря на достаточную научную разработанность проблемы стиля руководства для социологи военного управления, до сих пор остаются открытыми такие вопросы как: зависит ли функциональность военной организации от стиля управления командира (начальника); что представляет собой дефиниция «стиль руководства» в контексте военно-социального управления; какие стили обычно преобладают в армии и насколько эффективен тот или иной стиль в различных обстоятельствах военной службы?

Научный анализ заявленной проблемы предполагает: во-первых, необходимость рассмотрения общетеоретических подходов к изучению стилей руководства, используемым в социологии; во-вторых, проведение анализа стилей руководства, их типологических проявлений в военной организации с позиций научной школы социологии военного управления.

---

<sup>1</sup> Единоначалие заключается в наделении командира (начальника) всей полнотой распорядительной власти по отношению к подчиненным и возложении на него персональной ответственности перед государством за все стороны жизни и деятельности воинской части, подразделения и каждого военнослужащего. Оно выражается в праве командира (начальника), исходя из всесторонней оценки обстановки, единолично принимать решения, отдавать в установленном порядке соответствующие приказы и обеспечивать их выполнение (ст. 33 Устава внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 10 ноября 2007 г. № 1495).

## § 1. Основные научные подходы к понятию стиля руководства и его классификации

Современные исследования в области социологии управления, менеджмента, психологии управления и др. междисциплинарных наук в различных аспектах затрагивают вопрос стилей руководства. Это обусловлено тем, что в теоретическом и практическом плане ученые отмечают взаимосвязь стилей руководства и эффективного управления. Многообразие существующих научных взглядов в данной области диктует необходимость проведения анализа и систематизации существующих теоретических и методических подходов, применяемых к стилям руководства.

В научно-справочной литературе наибольшее распространение получили следующие определения понятия стиль руководства: «типичная для руководителя система приемов воздействия на подчиненных»<sup>1</sup>; систематическое проявление личных качеств руководителя в его отношениях с подчиненными, в способах решения деловых проблем»<sup>2</sup>; «обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей»<sup>3</sup> и др.

Обобщив приведенные выше определения описываемого феномена с позиций социологии и менеджмента можно сказать, что в основе стиля руководства заложены: 1) личностные качества руководителя; 2) система приемов и способов управленческого воздействия; 3) целевые установки. Исследователь Р. Э. Акопян отмечает, что, стиль руководства вбирает в себя как объективные черты (экономические, юридические, этические и др. требования к управленческой деятельности), так и субъективные качества личности руководителя, обусловленные спецификой целей, достигаемых в процессе управленческой деятельности<sup>4</sup>.

Большое влияние на развитие научных подходов к стилям руководства и их классификации оказала теория мотивации личности в управлении Д. Мак-Грегора. Ученый выделил два основных подхода к мотивации людей в процессе управления – теория «Х» и теория «Y». В рамках подхода «Х» управление осуществляется по средствам внешнего контроля за поведением людей и

---

<sup>1</sup> Толковый словарь по социологии [Электронный ресурс] // URL: <http://sociology.niv.ru/doc/dictionary/explanatory-sociological/fc/slovar-209-3.htm#zag-3059> (дата обращения: 8.04.2024 г.).

<sup>2</sup> Российская социологическая энциклопедия [Электронный ресурс] // URL: [https://sociologicheskaya.academic.ru/1159/СТИЛЬ\\_РУКОВОДСТВА](https://sociologicheskaya.academic.ru/1159/СТИЛЬ_РУКОВОДСТВА) (дата обращения: 8.04.2024).

<sup>3</sup> Словарь терминов антикризисного управления. [Электронный ресурс] // URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/anticris/73466> (дата обращения: 8.04.2024 г.).

<sup>4</sup> Акопян Р.Э. Стиль руководства как фактор эффективного менеджмента организации: дис. ... канд. соц. наук. – Пятигорск, 2016.

удовлетворением ими потребностей первичного и среднего порядка (базовых потребностей по пирамиде потребностей А. Маслоу), при этом ученый выделяет две управленческие стратегии «жесткую» и «мягкую», первая ориентирована на принуждение и жесткий контроль, вторая характеризуется стремлением к удовлетворению потребностей людей и попустительством. Согласно теории «Y», в том случае если базовые потребности человека удовлетворены на первый план выходят социальные потребности в самооценке и репутации, выступающие важнейшим условием самоконтроля и саморегулирования поведения человека. Управленческая стратегия «Y» направлена на развитие, независимости, уверенности в себе, компетентности, образованности и повышение статуса, признания в коллективе, уважения товарищей<sup>1</sup>.

Базовые положения теории Д. МакГрегора, описывающие процесс управления, методы управления, поведение руководителей, и подчиненных значительно усиливаются и расширяются и классификацией стилей руководства, предложенной К. Левиным. Ученый обосновал типологию стилей руководства, которая по сегодняшний день остается классической и широко применяется в социологии управления, менеджменте и др. науках. Согласно К. Левину, стили руководства делятся на три типа: авторитарный (авторитарный), демократический, либеральный (попустительский)<sup>2</sup>.

*Авторитарный стиль управления* демонстрирует неизменную формулу «начальник – подчиненный», где преобладает единоличное принятие решения, жесткая система контроля, подавляющей любую инициативу со стороны сотрудников организации. Авторитарный стиль позволяет достичь значительных результатов в сложный для развития организации период за счет четкой постановки задач и всеобъемлющего контроля за их выполнением, однако подавление инициативы снижает мотивацию и удовлетворенность трудом работников, в результате чего приходится затрачивать дополнительные усилия для удержания персонала, снижения конфликтности и напряженности в коллективе и поддержания жизнеспособности иерархической системы власти. При авторитарном стиле руководства наблюдается слишком сильная зависимость организации от личности руководителя.

*Демократический стиль руководства* характеризуется частичной децентрализацией власти, делегированием части полномочий руководителя подчиненным, а также коллегиальным принятием решений руководителем совместно с подчиненными. Применение такого стиля руководства способствует

---

<sup>1</sup> McGregor, Douglas M. The Human Side of Enterprise // American Management Association. – New York, 1957. – P. 168-170.

<sup>2</sup> Сидоренко Н. К. Стили управления / Н. К. Сидоренко, Н. А. Секлецов, К. В. Яцук // Апробация. – 2016. – № 12 (51). – С. 82-85.

развитию творческой инициативы, повышению мотивации труда и формированию благоприятного дружеского климата в коллективе. К недостаткам данного стиля следует отнести размытие ответственности за принятие решений, увеличение срока постановки задач и отсутствие системы целенаправленного контроля.

*Либеральный стиль руководства* характеризуется предоставлением подчиненным максимальной степени свободы и практически полным отсутствием контроля со стороны руководителя. Применение такого стиля может способствовать значительному росту творческих инициатив, однако продолжительное применение либерального стиля может повести к анархии<sup>1</sup>.

Максимальную наглядность классификация стилей руководства по К. Левину приобрела благодаря работе ученых Р. Уайта и Р. Липпитта, которые систематизировали достоинства и недостатки классических стилей руководства (табл. 1).

Таблица 1

Характерные черты стилей руководства  
(по Р. Уайту и Р. Липпиту<sup>2</sup>)

Критерий	Стиль руководства		
	Автократический	Демократический	Либеральный
Постановка цели и задач	Цель и задачи определяет руководитель	Цели и задачи принимаются коллегиально при поддержке руководителя	Полная свобода в выборе целей и задач при минимальном вмешательстве руководителя
Распределение обязанностей	Все обязанности распределяет руководитель	Руководитель может распределить обязанности в зависимости от пожелания работника	Руководитель дает необходимую информацию и материалы работники сами выбирают чем заниматься
Интерес к выполняемой работе	Низкий	Высокий	Низкий
Оценка результата работы	Руководитель личного участия в работе не	Руководитель принимает непосредственное	Регулирование и оценка работы практически

<sup>1</sup> Акопян Р. Э. Стиль руководства...

<sup>2</sup> White R., Lippitt R. Autocracy and Democracy: An Experimental Inquiry. –New York, 1960.

Критерий	Стиль руководства		
	Автократический	Демократический	Либеральный
	принимает, решение о поощрении или наказании принимает лично по своему усмотрению	участие в работе, стремится применять объективные понятные всем оценки труда	отсутствует, ограничивается лишь спонтанными комментариями
Сплоченность коллектива	Невысокая сплоченность, беспрекословное подчинение руководителю	Высокая групповая сплоченность, работники дорожат своим коллективом	Низкая сплоченность коллектива
Социально-психологический климат	Высокая конфликтность и напряженность	Дружеская и доверительная атмосфера	Преобладание эгоизма
Интенсивность и творчество в работе	Высокая интенсивность, шаблонность	Высокая интенсивность и оригинальность	Низкая интенсивность
Отношение к работе	Работа ведется в присутствии руководителя	Работа осуществляется при отсутствии руководителя	Работа осуществляется по желанию работников
Мотивация	Минимальная индивидуальная и групповая мотивация	Высокая индивидуальная и групповая мотивация	Низкая индивидуальная и групповая мотивация

Теория К. Левина заложила фундаментальные основы для дальнейшего изучения стилей руководства. Практически все концепции в той или иной степени обращаются к понятиям «автократ», «демократ», «либерал», введенным К. Левиным, однако ученые не прекращают попытки найти универсальные основания классификации стилей руководства, отвечающие требованиям современного менеджмента. Авторы многочисленных концепций про типологизации стилей руководства оперируют такими параметрами как «задача», «структура работы», «отношения с подчиненными», «жизненный цикл», «путь-цель», «участие в управлении»<sup>1</sup> и т. д.

Разнообразие различных оснований для обоснования стилей руководства не случайно, так как развитие подходов к эффективному руководству тесным образом связано с эволюцией теории и практики управления организациями. Так Р. Э. Акопян выделяет три основных этапа развития теории стиля

<sup>1</sup> Комаров В. Ф. Исследование стилей руководства Курта Левина методом деловых игр / В. Ф. Комаров, Г. Н. Алоян // Мир экономики и управления. – 2017. Т. 17, № 2. – С. 112.

руководства в организациях: 1) начало – 50-е годы XX в.; 2) 50-90-е годы XX в.; 3) 90-е годы XX в. по настоящее время<sup>1</sup>. Рассмотрим каждый из выделенных этапов подробнее.

Первый этап характеризуется началом бурного развития теории стилей руководства, которая опирается на субъект – объектные отношения в управлении, при которых человек рассматривается, как носитель набора качеств, необходимых в процессе труда, а в основе находится руководитель. На этом этапе проблема стилей руководства описывается с позиций личностно-субъективного подхода в работах К. Левина, Р. Лайкерта, К Томаса и др. Суть данного подхода заключается в том, что стили руководства рассматриваются через призму личностных качеств руководителя, то есть стиль руководства формируется исключительно в силу тех управленческих и профессиональных навыков, которыми он обладает.

На втором этапе происходит постепенное расширение границ теории стилей руководства с позиций поведенческого подхода, при котором управление рассматривается как субъект – объектные отношения, однако в данном случае работник является носителем определенных профессиональных и социально-психологических качеств. В основе данного подхода лежит социальное взаимодействие лидер (руководитель) – подчиненный, стиль руководства при этом рассматривается как форма поведения руководителя по отношению к подчиненным (Р. Танненбаум, В. Шмидт, Р Хоузе и др.).

На третьем этапе теория стилей руководства развивается на основе ситуативного и интегративного подходов. Данные подходы основываются на том, что управление представляет собой субъект – субъектные отношения, при которых подчиненный рассматривается как полноценный элемент, способный оказывать влияние на руководителя по средствам обратной связи.

Ситуативный подход к изучению стилей руководства исходит из того, что не существует идеального стиля руководства, который бы одинаково подходил к эффективному управлению разными людьми, в разных организациях, разных социально-политических условиях и т. д., эффективный руководитель в конкретной управленческой ситуации должен выбрать тот стиль руководства, который оптимально соответствует сложившейся обстановке. Проявление стилей руководства в различных ситуационных моделях описывают в своих работах Ф. Фидлер, Р Блейк, Дж. Моутон и др.

Интегративный подход на основе объединения различных концепций нацелен на создание более полной картины изучаемой проблемы. С этой точки зрения наиболее интересной, на наш взгляд, является концепция И. Адезиса.

---

<sup>1</sup> Акопян Р. Э. Стиль руководства...

В основу стилей руководства И. Адизес положил основные функции менеджера, которые необходимы для эффективного функционирования организации как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе. Первая функция (Р) – производство результатов, для которых, собственно, функционирует организация (Producing results); вторая (А) – управление (администрирование), обеспечивающее эффективность организации (Administering); третья (Е) – внедрение изменений в организацию (Entrepreneurial); четвертая (I) – объединение (интеграция) разрозненных элементов в единую систему, обеспечивающую стабильное функционирование организации длительный период (Integrating)<sup>1</sup>.

Сочетание указанных функций образует «код» PAEI, в зависимости от выраженности функции, реализуемой руководителем И. Адизес выделяет базовые стили руководства: производитель (Paei), администратор (pAei), генератор идей, предприниматель (paEi), интегратор (paeI), при этом классификация стилей руководства не ограничивается указанными типами, она определяется всеми возможными комбинациями рассматриваемых функций<sup>2</sup>. Наиболее значимыми и востребованными являются стили руководства, характеризующиеся как «лидер», которые образуются при сочетании ярко выраженной функции интегратор (I), в дополнении с любой выраженной функцией.

Таким образом, анализ основных теоретических подходов показал, что стиль руководства представляет собой сложный социально-психологический феномен, обусловленный всем многообразием социальных отношений в системе руководитель – подчиненный. Стиль руководства вбирает в себя как объективные черты (объективные характеристики управленческого процесса), так и субъективные качества личности руководителя.

В классическом понимании стили руководства делятся на три типа авторитарный, демократический и либеральный, каждый из которых имеет свои положительные стороны и недостатки. Между тем сущность и содержание социального феномена стилей руководства представляется намного более сложной и многообразной.

Выбор теоретических подходов к исследованию стилей руководства неразрывным образом связан с эволюцией менеджмента и теории организаций, что позволяет выделить несколько этапов в развитие теории стилей руководства. На первом этапе теория стилей руководства развивалась в парадигме личностно-субъективного подхода; на втором – с позиций поведенческого подхода, на третьем – в рамках ситуативного и интегрального подходов.

---

<sup>1</sup> Адизес И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / Пер. с англ. – 11-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – С. 39-41.

<sup>2</sup> Адизес И. Идеальный руководитель... – С. 42.

## **§ 2. Типологические проявления стилей руководства в военной организации**

На основе обобщенных данных можно сделать вывод, что на разных этапах истории различные факторы оказывали разное влияние на формирование образа военного лидера. До Октябрьской революции 1917 г. наибольшее влияние оказывало национальное законодательство. В последующие годы доминировали политические факторы. В течение последнего столетия наиболее устойчивым и влиятельным фактором был личный опыт и реальная практика военной службы. Их влияние на формирование образа военного лидера особенно заметно проявилось в период реформ в обществе и Вооруженных силах России.

В процессе кадрового перевооружения российской армии возникли не проявлявшиеся ранее вызовы, в том числе в сфере оптимизации методов управления, которые предписывают начальникам использование радикально новых управленческих решений. Военные командиры должны обеспечить необходимый высокий уровень руководства войсками в различных экстремальных ситуациях. В связи с этим важными становятся измерение и оценка образа мышления и действий, которые формируют опережающий стиль мышления и определяют оптимальный стиль действий руководителя<sup>1</sup>.

Анализ практики применения Вооруженных сил России в период проведения специальной военной операции выявил значительное несоответствие уровня подготовки военного руководства в эффективном управлении подчиненным личным составом в экстремальных условиях. В первую очередь, проблемы с координацией действий на различных уровнях военного управления показали, что не все командиры тактического звена способны эффективно и самостоятельно управлять своими подразделениями.

Армия характеризуется высокой степенью нормативной определенности, которая является доминантой, а управленческая деятельность военачальников осуществляется в рамках заранее разработанной и освоенной модели, по определенному алгоритму с использованием наиболее эффективных методов. Однако проверка этих методов в условиях реальных боевых действий показала, что они не были должным образом отработаны.

Эффективное управление зависит не только от компетенций и опыта командира (начальника), но и от способности предвидеть и адаптироваться к новым обстоятельствам. Ключевую роль в этом играет стиль мышления и действия руководителя. Более того, необходимо формирование такого стиля,

---

<sup>1</sup> Дудник Т. А., Руденко К. А. Современный руководитель: личные качества и стиль руководства // Теория и практика современной науки, 2016. – № 4. – С. 246.



который позволяет не просто реагировать на события, а предвосхищать их и создавать конкурентные преимущества. «Стиль как социально-поведенческая категория является своеобразным мостом между теорией и практикой действий, характеристикой отношения между субъектом и объектом познания и преобразования действительности»<sup>1</sup>.

Стиль управления – это не просто набор методов и приемов, а комплексный подход, который отражает личность руководителя и его взаимодействие с коллективом. Это отражение его индивидуальности, профессиональных навыков и личных качеств, которые в совокупности формируют уникальный подход к управлению. «Социальная функция стиля руководства предполагает оценку качеств личности руководителя, которые положительно либо отрицательно влияют на процесс управления, а также выбор методов для достижения целей»<sup>2</sup>.

Необходимо осознавать, что управленческий стиль не является застывшей формой; он подвержен изменениям под воздействием контекста, целей и оперативной обстановки, в которой протекает управленческая работа. Индивидуальность каждого военачальника формирует уникальный набор качеств, оказывающих прямое влияние на его манеру руководства. К числу этих качеств относятся развитость эмоционального интеллекта, аналитические способности, мастерство коммуникации и способность к принятию взвешенных решений. Компетентность командира также играет определяющую роль в становлении его стиля. Умение проводить всесторонний анализ обстановки, прогнозировать результаты принятых решений и гибко реагировать на перемены – вот те навыки, которые обеспечивают результативное управление воинским коллективом.

Действенность управления обусловлена сбалансированным сочетанием личных характеристик командира с потенциалом подчиненных и объективными условиями несения военной службы. Важно, чтобы командир четко представлял имеющиеся ресурсы и возможности своих подчиненных, а также способы их оптимального использования. Так, например, в подразделениях Вооруженных Сил Российской Федерации, где точность исполнения и строгая дисциплина имеют первостепенное значение, стиль управления должен сочетать элементы директивного и коллегиального подхода, гарантируя необходимый уровень контроля и предоставляя пространство для проявления инициативы.

---

<sup>1</sup> Соколов И. В. Современный подход к стилю руководства в деятельности военного руководителя // Вестник науки и образования. – 2022. – № 1-2 (121). – С. 88-92.

<sup>2</sup> Севастьянова О. В., Бахталиев А. С. Проблема выбора оптимального стиля руководства // Проблемы современной науки и образования. – 2017. – № 4. – С. 39.

Управление представляет собой многогранный процесс, на который оказывают влияние большое количество элементов и факторов. Элементы также делятся на измеряемые и индивидуальные, к первым относятся конъюнктура и иерархия организации, уровень развития технических средств. Индивидуальные элементы включают в себя персональные характеристики и компетенции управляющего, а также принятые нормы и психологическую атмосферу в коллективе. Успешный управляющий должен обладать способностью к анализу обеих групп элементов и к достижению гармонии между ними. Результативность администрирования, в особенности в таких комплексных системах, как вооруженные силы, подразумевает наличие у командира не только экспертных знаний, но и способности к уравниванию разноплановых аспектов своей службы.

Военная организация основана на четкой иерархической системе, обеспечивающей эффективное управление. Каждый военнослужащий находится в подчинении у вышестоящего командира, который, в свою очередь, подчиняется еще более высокому звену командования. Данная структура способствует поддержанию твердой дисциплины и безоговорочному выполнению распоряжений.

Процессуальные нормы играют существенную роль в военной сфере, определяя все аспекты служебной деятельности. Данные правила включают в себя поведенческие предписания, четкий план выполнения задач, а также принципы взаимодействия между различными подразделениями. Строгое соблюдение правил минимизирует вероятность возникновения «утыканий» и разногласий, что, в свою очередь, положительно сказывается на общей результативности выполнения поставленных задач.

В современных условиях военного руководства стиль управления оказывает определяющее влияние на осуществление управленческих функций. Социологические исследования демонстрируют, что данный стиль подвержен изменениям и формируется под влиянием различных факторов. Необходимо учитывать, что управленческая деятельность командира представляет собой комплексный процесс, объединяющий в себе объективные и субъективные компоненты, а не просто набор отдельных действий и решений. Объективные факторы отражают внешние условия, в которых функционирует командир. К числу этих факторов относятся:

1. Военная специализация: каждый командир и начальник осуществляет свою деятельность в конкретной области, будь то сухопутные силы или военно-морской флот. Специфика каждого рода войск и вида вооруженных сил определяет особые требования, оказывающие влияние на формирование управленческого подхода.

2. Предназначение и задачи: командир должен обладать ясным пониманием целей и задач своей работы, будь то осуществление оперативных мероприятий, подготовка к ведению боевых действий или работа с личным составом. Данные задачи определяют структуру служебной деятельности, а также методы и стратегии, которые будут использоваться.

3. Организация и личный состав: результативность управления в значительной степени определяется структурой подчиненных военнослужащих. Командир должен учитывать уровень подготовки, опыт и морально-психологическое состояние своих подчиненных, что сказывается на выборе стиля руководства.

Индивидуальные аспекты определяются личностными характеристиками командира, его внутренним миром и спецификой мировосприятия:

1) Характерные черты: твердость, упорство, адаптивность и обучаемость, формирование культуры высоких требований (создание обстановки в воинской части, где повышенные требования доводятся до сведения и принимаются как офицерами, так и солдатами. Данная культура связана с увеличением мотивации и результативности военнослужащих. Командиры, проявляющие гибкость в изменяющихся обстоятельствах и восприимчивые к нововведениям, чаще достигают успеха в военной деятельности.

2) Интеллектуальные способности: умение проводить анализ обстановки, принимать взвешенные решения и прогнозировать результаты – необходимые качества для любого руководителя. Развитый интеллект позволяет командиру продуктивно действовать в нестандартных ситуациях и адаптироваться к переменам.

3) Нравственные принципы: командиры, соблюдающие высокие моральные нормы, проявляют более человечный подход к управлению, что способствует установлению доверительных взаимоотношений с подчиненными.

4) Эмоциональная сфера: командиры с развитым эмоциональным интеллектом лучше мотивируют подчиненных и создают благоприятную атмосферу в воинском коллективе.

Важно отметить, что объективные и субъективные факторы не существуют изолированно. Они находятся в постоянном взаимодействии и влияют друг на друга. Например, структура и состав воинского коллектива могут оказывать влияние на личные качества командира, а его стиль управления может изменить атмосферу в подразделении, что, в свою очередь, повлияет на эффективность выполнения задач.

Однако общее понимание сущности стиля заключается в том, что он представляет собой качественную характеристику меры единства и взаимодействия субъекта и объекта в определенной ситуации. В сфере управления

существует множество определений. Некоторые исследователи считают, что стиль – это совокупность принципов и методов решения проблем, возникающих в процессе реализации управленческих функций. Другие рассматривают стиль как проявление методов и приемов мышления и действий личности, обеспечивающих эффективное взаимодействие в коллективе.

В зависимости от целей, на которые ориентирован руководитель, формируются соответствующие стили руководства. В настоящее время многие ученые и практики выделяют несколько направлений в рассмотрении стиля управленческой деятельности.

В реальной практике чаще всего проявляется три стиля: авторитарно-бюрократический, либерально-попустительский и демократический. Используется также и другая классификация стилей: директивный (административно-бюрократический, авторитарный, административно-командный, деспотический), либеральный (либерально-попустительский, охлократический), демократический (коллективный, кооперативный)<sup>1</sup>.

Демократический стиль основывается на следующих характеристиках субъекта управления: средние интеллектуальные способности, интуитивное мышление, желателен социальный опыт (выпускники суворовских военных училищ), возрастные признаки различия минимальны или отсутствуют, обладание хорошими физическими данными и творческими талантами, инициативность, эмоциональность выше среднего, стремление к коллективному успеху, высокая интеграция в социальную среду служебного коллектива<sup>2</sup>. При таком стиле ставка делается на отношения взаимного уважения и эффективного контроля, в управленческой деятельности поощряется самовыражение, сотрудничество и деловитость, правдивость и тактичность.

Демократические управленцы принимают окончательные решения, но вовлекают в процесс принятия решений самих военнослужащих. Они поощряют творчество, и подчиненные часто принимают активное участие в решениях. Подчиненные чувствуют себя частью чего-то большего и значимого, и поэтому их мотивирует нечто большее, чем просто денежное довольствие и карьерный рост. Руководитель предпочитает действовать методами убеждения, всячески поощряет инициативу, ориентирует подчиненных на высокопроизводительный, инициативный труд с полной самоотдачей. Именно демократический стиль соответствует требованиям нынешней российской

---

<sup>1</sup> Охотский Е. В. Государственный режим и стиль управленческой деятельности: трудности демократической трансформации // Управление. – 2017. – Т. 5, № 1. – С. 65.

<sup>2</sup> Эрдниев А. С. Авторитарный и демократический стили управления курсантским коллективом как факторы организации воспитательной среды // Вестник Московского университета МВД России. – 2013. – № 8. – С. 244.

действительности. Опасность демократического лидерства заключается в том, что оно может дать сбой в ситуациях, когда скорость или эффективность крайне важны.

Авторитарный стиль управления предполагает наличие у своего носителя следующих характеристик: интеллектуальные способности выше среднего, аналитический склад ума, наличие социального опыта в среде власти-подчинения, возрастные признаки различия (командир в среднем на три – четыре года старше подчиненных), хорошие физические данные, личная инициативность, эмоциональная устойчивость, целеустремленность, упорство, слабая интеграция в социальную среду служебного коллектива<sup>1</sup>.

Данный стиль осуществляется посредством предписаний, директив, распоряжений и жесткого контроля. Командиры неукоснительно следуют правилам и следят за тем, чтобы их подчиненный личный состав также точно следовали предписанным процедурам. Такой стиль руководства подходит для военной службы, связанной с серьезными рисками для безопасности. Совет с народом и общение с подчиненными уходит на задний план, в его основе – абсолютизация принципа единоначалия, практически полное отрицание коллегиальных методов принятия решений. Для него характерны жесткость управляющего действия, догматизм и стереотипность. Авторитарное лидерство – это такая форма лидерства, при котором командиры имеют полную власть над подчиненными, практически лишенными возможности вносить предложения, даже если они отвечают интересам военной организации. Преимущество авторитарного руководства в том, что оно невероятно эффективно. Такой стиль существенно осложняет морально-психологическую атмосферу, подавляет инициативу, стимулирует желание выслужиться. Недостатком этого типа военного управления является то, что оно неэффективно в военных организациях, которые полагаются на гибкость, креативность или инновации.

В чистом, сугубо «академическом виде» ни один из представленных стилей не существует. Чаще всего имеет место сочетание нескольких стилей при ведущей роли какого-либо одного из них. Поэтому определить уровень оптимальности стиля непросто. Однозначно лишь одно: без профессионализма, организованности, порядочности и авторитета субъектов управления трудно говорить об оптимальности стиля, нельзя рассчитывать на «эффективную профессиональную и морально-деловую среду» управленческого процесса. Необходимо, чтобы командиры были максимально интегрированы во всех формы служебного взаимодействия (служба в суточных нарядах, учебный процесс, мероприятия военно-политической направленности, культурно-досуговые

---

<sup>1</sup> Эрдниев А. С. Авторитарный и демократический стили. – С.244.

мероприятия и т.д.). Именно такой процесс обеспечивает базовые условия успешности развития командного состава с ощутимыми эффективными переменами управленческих навыков.

Рассмотренные стили управления демонстрируют, с одной стороны, эффективность использования демократического подхода в управлении воинским коллективом, его большое воспитательное значение для развития профессиональных и личностных качеств офицерских кадров. Однако практика показывает, что в условиях военной службы, особенно в период проведения специальной военной операции на Украине, часто предпочтение отдается авторитарному стилю руководства. К сожалению, при таком стиле управления «не используется творческий потенциал военнослужащих, отсутствует вовлеченность в процессы служебной деятельности, подчиненные постоянно находятся в состоянии неопределенности, ожидая очередных указаний и распоряжений, возникает отчужденность от того, что происходит в деятельности организации»<sup>1</sup>.

Общая оценка стилей управления демонстрирует, что эффективное руководство предполагает выбор наиболее уместного подхода в конкретной ситуации, который может корректироваться в зависимости от изменяющихся условий. Адаптивный стиль подразумевает сбалансированное сочетание централизации и децентрализации полномочий при принятии решений, мониторинге, координации и корректировке результатов. Важно отметить, что эволюция стилей руководства должна быть направлена на прогресс коллектива, а не на его стагнацию, ограничение или угнетение.

Наиболее продуктивным представляется многовариантное управление, которое интегрирует различные стили и соответствует специфике ситуации.

Согласование стиля с приоритетами личности в отношении ключевых аспектов взаимодействия в коллективе позволяет определить наиболее вероятные направления руководителя: опора на личный опыт и сложившиеся взгляды на положение дел; учет коллективного мнения и совместно наработанного опыта; признание уникальности и индивидуальности каждого члена коллектива; соблюдение установленных норм и правил.

В рамках подготовки руководителей к эффективному управлению необходимо учитывать, что стиль руководства формируется под влиянием таких факторов, как тип личности руководителя, уровень его профессиональной подготовки и накопленный опыт. Исследования показывают, что стиль руководства также зависит от ситуационных факторов и опыта решения различных

---

<sup>1</sup> Голигузова Г. В. Влияние командного стиля управления на эффективность деятельности организации // Петербургский экономический журнал. – 2022. – № 1-2. – С. 206.

задач, а также от уровня квалификации подчиненных и их готовности брать на себя ответственность за свои действия.

\* \* \*

Формирование стиля современного руководителя происходит под воздействием как внешних, так и внутренних факторов. Внешние факторы определяются сферой деятельности руководителя, его задачами, функциями, организационной структурой и составом подчиненного коллектива. Внутренние факторы включают личностные, профессиональные и этические качества руководителя. Все эти факторы тесно связаны между собой и оказывают взаимное влияние, формируя индивидуальный стиль управления. Понимание сущности, содержания и функций стиля управления позволяет каждому военному офицеру критически оценивать свою управленческую деятельность и целенаправленно развивать научно обоснованный подход к руководству воинскими коллективами.

Таким образом, стиль управленческой деятельности командира – это сложный и многогранный процесс, который формируется под воздействием как объективных, так и субъективных факторов. Понимание этих факторов и их взаимосвязи позволяет командирам более эффективно управлять своими коллективами, достигать поставленных целей и обеспечивать высокую боевую готовность подразделений. В условиях современного военного управления, где изменения происходят стремительно, умение адаптироваться и находить баланс между различными стилями управления становится ключевым элементом успеха.

Как отмечено, «может воспитывать и водить войска к победам только тот, в ком бьется сердце настоящего витязя, чья непреклонная воля не гнется в тяжелые часы испытаний, кто умеет жить жизнью своих подчиненных, кто близок к ним и пользуется их искренней любовью, кто сам первый может подать им пример рыцарского благородства и честного исполнения своего долга»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Каменев А. И., Савинкин А. Е., Белов Ю. Т., Домнин И. В. Офицерский корпус русской армии: Опыт самопознания Выпуск 17. Сост. – М.: Русский путь, 2000. – С. 53.

### ГЛАВА 3. АГЕНТЫ И ИНСТРУМЕНТЫ СОЦИАЛЬНОГО КОНТРОЛЯ ЗА СИЛОВЫМИ СТРУКТУРАМИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

*(на примере органов внутренних дел Российской Федерации)*

На рубеже XIX–XX столетий теория социального контроля базировалась на постулате о необходимости и возможности общества сохранять и воспроизводить социальный порядок. В рамках данной категории, трактуемой в широком смысле, представители ранней социологической мысли интерпретировали социальный контроль преимущественно как атрибут социумов, характеризующихся относительно высокой степенью нормативного согласия и сбалансированности социальных взаимодействий.

Социальный контроль подразумевает систему интеграционных механизмов, призванных поддерживать общественную стабильность и упорядоченность в условиях нарастания индивидуалистических тенденций и усиления культурного плюрализма. Классические теоретики рассматривали данную концепцию как ключевой элемент социологического анализа проблемы нормативной интеграции, актуализировавшейся в контексте ценностного разнобразия, прогрессирующей индустриализации, развития капиталистических отношений, урбанизационных процессов и иных факторов, обуславливающих усложнение социальной структуры и ее дифференциацию.

#### **§ 1. Развитие теоретических представлений о социальном контроле**

В современной социологической науке социальный контроль понимается как сложная, многоуровневая система механизмов, обеспечивающих поддержание социального порядка через процессы интеграции и нормативной регуляции. Данный концепт охватывает широкий спектр социальных практик – от макросоциальных процессов воспроизводства общественных норм до специализированных институциональных форм воздействия на девиантные проявления.

На *макроуровне* социальный контроль реализуется через формирование и трансляцию ценностно-нормативных образцов и поддержание базовых институциональных структур общества. На *мезоуровне* он проявляется в деятельности специализированных социальных институтов (правоохранительных органов, образовательных учреждений, СМИ), осуществляющих формальные санкционирующие практики и профессиональные системы мониторинга и коррекции поведения. На *микроуровне* механизмы социального контроля включают повседневные практики нормализации социальных взаимодействий и неформальные способы реагирования на девиантные проявления.



Истоки концепции социального контроля могут быть прослежены в трудах Томаса Гоббса, философа XVII в., обосновавшего необходимость сильного государства для предотвращения дезинтеграции общества, состоящего из эгоистичных индивидов. Однако в социологическую науку данный термин был введен значительно позже – в конце XIX в. в американской академической традиции, где он использовался для описания институциональных механизмов поддержания социального порядка.

В современном понимании социальный контроль интерпретируется как способность общества к саморегуляции, исключающая прямое применение насилия или принуждения. Данная концепция, рассматриваемая в контексте социальной гармонии, анализируется на различных уровнях – от макро- до микросоциологического.

Значительный вклад в макротеоретическое осмысление социального контроля внес социолог Эдвард Олсуорт Росс, который в своей работе «Социальный контроль» трактовал его как фундамент социального порядка в условиях органических обществ, отличающихся высокой степенью индивидуализации. Росс акцентировал роль консенсуса в поддержании стабильности современных социальных систем, противопоставляя добровольное соблюдение норм принудительному регулированию.

Согласно его подходу, ключевая задача социального контроля заключается в обеспечении согласованного взаимодействия между индивидами для достижения устойчивого порядка. В условиях усиления индивидуализма и социальной дифференциации интеграция членов общества требует формирования специализированных институтов и механизмов, целенаправленно ориентированных на поддержание нормативного единства. Данная интерпретация позволяет выявить функциональное значение социальных институтов, ответственных за воспроизводство стабильности в обществе.

Росс подверг критике существующие объяснения социального порядка, включая концепцию общественного разделения труда (Э. Дюркгейм), теорию защиты частных интересов (Г. Спенсер) и модель властного доминирования (К. Маркс). В противовес этим подходам он предложил собственную теоретическую модель, согласно которой социальный порядок обеспечивается механизмами социального контроля, трактуемого как особая форма социального господства наряду с социальным влиянием.

Если социальное влияние понимается как спонтанное доминирование групповых норм над индивидами в силу их принадлежности к определенной общности, то социальный контроль предполагает целенаправленное регулирование поведения членов общества от имени группы с целью минимизации конфликтов и согласования разнонаправленных интересов.

Акцент Росса на устойчивости социальных структур позволяет отнести его концепцию к статической социологии, поскольку социальный контроль в его интерпретации выступает как permanently воспроизводимый функциональный элемент общественной системы. В своей концепции Росс постулировал, что антропологическая взаимозависимость индивидов, сочетающаяся с их естественным эгоизмом, обуславливает необходимость постоянного применения механизмов социального контроля ко всем членам социума, а не исключительно к девиантным элементам.

Широкий социологический подход Росса к пониманию социального порядка предполагал, что все без исключения социальные институты *de facto* выполняют регулятивные функции и, следовательно, должны рассматриваться в качестве инструментов социального контроля. Данная теоретическая позиция подразумевала, что регуляция общественных отношений осуществляется комплексом взаимосвязанных социальных институтов, включая, но не ограничиваясь, правовую систему, моральные нормы, традиционные практики, религиозные доктрины, художественные каноны и институт семьи. В методологическом плане такой подход требовал системного изучения всего спектра социальных институтов через призму их контролирующих функций.

С микроуровневой аналитической перспективы, данная концепция социального контроля как механизма гармонизации нашла свою наиболее детализированную разработку в теоретических построениях Джорджа Герберта Мида. В рамках своей концепции социального интеракционизма Мид обосновал диалектическое единство социального контроля и индивидуального самоконтроля, операционализовав это через введенное им понятие «Self» (самость). Согласно его теории, самость представляет собой биполярную структуру, включающую, с одной стороны, спонтанное и креативное «I» (индивидуальное «Я»), а с другой – интернализованное «Me» (социальное «Я»), что отражает процесс инкорпорации социальных норм и ожиданий в структуру личности.

Данная теоретическая конструкция позволила Миду продемонстрировать, как внешние механизмы социального контроля трансформируются во внутренние регуляторы поведения через процесс социализации, тем самым обеспечивая как социальную интеграцию, так и индивидуальную автономию. В этом контексте социальный контроль перестает быть исключительно внешним принуждением, становясь неотъемлемым элементом личностной структуры индивида<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В. И. Добренкова. – М.: Издание Международного Университета Бизнеса и Управления, 1996.

Одним из фундаментальных вкладов в развитие социологической мысли о социальном контроле стала концепция Талкотта Парсонса. В рамках своего структурно-функционального подхода Парсонс постулировал, что конформное поведение детерминируется не только внешними механизмами принуждения, осуществляемыми специализированными социальными институтами, но и процессом интернализации нормативно-ценностных образцов в ходе социализации. Согласно данной теоретической модели, ключевые социальные институты (в частности, семейная система и образовательные учреждения) выполняют функцию трансляции и закрепления социокультурных стандартов. В процессе интериоризации этих стандартов у индивидов формируется устойчивая мотивационная структура, при которой добровольное следование социальным нормам воспринимается как неотъемлемый атрибут «правильного» социального поведения и личностной идентичности. Таким образом, Парсонс акцентировал значение нормативной интеграции как основы социального порядка, где внешний контроль дополняется внутренними механизмами самоконтроля<sup>1</sup>.

Классическая парадигма гармоничного социального контроля подверглась существенной трансформации в первой половине XX в. под воздействием масштабных социально-исторических катаклизмов, включая биржевой крах 1929 г. и последовавшую за ним Великую Депрессию, распространение тоталитарных режимов в Европе 1930-х гг., а также две глобальные военные конфронтации. Эти события инициировали пересмотр социологической теории, в рамках которого социальный порядок и его регулятивные механизмы стали концептуализироваться через призму конфликтологической парадигмы с акцентом на категориях властных отношений, авторитета и социального неравенства.

Данная теоретическая трансформация обусловила смещение исследовательского фокуса на экстерналиные инструменты социального контроля, функционирующие независимо от процессов нормативной интернализации. Наиболее релевантным выражением этого подхода стала новая концептуализация правовой системы как ключевого регулятивного механизма в условиях сложноорганизованных обществ, характеризующихся ценностным плюрализмом, возрастающей имперсональностью социальных взаимодействий и анонимизацией социальных связей. В данном контексте правовые нормы, вне зависимости от их легитимационных оснований, стали рассматриваться как централизованный механизм принудительного регулирования, институционально

---

<sup>1</sup> Американская социологическая мысль...

закрепленный через специализированные органы нормотворчества и правоприменения.

В послевоенный период развития социологической науки сформировался новый теоретический подход к изучению девиантного поведения, известный как теория социального контроля, основоположником которой выступил Трэвис Хирши. Данная концепция постулирует, что степень конформности индивида детерминирована характером его социальных связей. Согласно теоретическим положениям Хирши, прочная интеграция индивида в систему социальных норм, ценностей и институциональных отношений выступает ключевым фактором, предотвращающим девиантное поведение.

В рамках данной парадигмы социальный контроль рассматривается как процесс, инициирующийся на ранних этапах социализации. В ходе первичной социализации через механизмы позитивных и негативных санкций (поощрение/наказание) со стороны значимых агентов социализации (родителей, педагогов) у индивида формируется система нормативных ориентаций. Когнитивно-ценностная структура, усвоенная в детском возрасте, сохраняет свою регулятивную функцию и в зрелом периоде, выступая внутренним механизмом поведенческого контроля.

Теория социальных связей Хирши подчеркивает, что ослабление или разрыв привязанности индивида к базовым социальным институтам (семья, образование, моральные нормы) существенно повышает вероятность девиантного поведения. В данном контексте преступность интерпретируется не как результат позитивной мотивации к нарушению норм, а как следствие отсутствия или недостаточности социально-нормативных связей, выполняющих контролирующую и стабилизирующую функции.

## **§ 2. Состояние и перспективы развития общественного контроля за деятельностью органов внутренних дел**

Трансформация социально-политической и экономической системы российского общества в контексте демократизации обусловила возникновение новых концептуальных подходов к пониманию социального контроля. В данных теоретических построениях акцентируется необходимость реализации гражданского надзора за деятельностью институтов государственной власти. Современная политическая наука обосновывает, что устойчивое развитие государства и эффективное функционирование демократических институтов власти требуют наличия в обществе действенных механизмов независимого мониторинга работы государственных структур, включая силовые ведомства.

В отличие от социологического дискурса, в политологических и юридических исследованиях данный феномен получил терминологическое

оформление как «общественный» или «гражданский» контроль. В отечественной научной традиции сложился консенсус относительно того, что наличие институтов общественного контроля представляет собой ключевой маркер развитого гражданского общества, поскольку именно этот механизм обеспечивает подчинение власти правовым нормам.

Следует отметить существующую в академических кругах дискуссию о терминологическом разграничении понятий «гражданский» и «общественный» контроль. В частности, политолог Морозов С. И. предлагает дифференцировать эти концепты, определяя гражданский контроль как деятельность институционализированных некоммерческих организаций, направленную на верификацию соответствия действий государственных органов правовым предписаниям, в то время как общественный контроль трактуется как форма непосредственной оценки населением эффективности работы государственных институтов<sup>1</sup>.

Анализ изменений в политической и правовой сфере позволяет говорить о постепенном развитии общественного контроля в современной России. Вместе с тем гражданский контроль пока остается перспективой. Селиванова Е. С. отмечает, что гражданский контроль является признаком более развитого демократического общества с высоким уровнем осведомленности граждан и наличием у них потребности в осуществлении контроля за государственными институтами<sup>2</sup>. В связи с этим, необходимо констатировать, что понятие «общественный контроль» в настоящий момент наиболее уместно использовать, чем «гражданский контроль».

Общественный контроль как социальный институт характеризуется следующими ключевыми признаками: а) отсутствием властных полномочий и императивного характера воздействия; б) реализацией через институты гражданского общества и отдельных граждан.

В современной политической науке данный институт рассматривается как один из наиболее уязвимых элементов политической системы, подверженный значительным трансформациям под влиянием изменений в системе государственного управления.

Генезис института общественного контроля уходит корнями в античную политическую традицию. Историческими прототипами современных форм

---

<sup>1</sup> Морозов С. И. Институт гражданского контроля над государственной властью в современной России // Россия в глобальном мире: институты и стратегии политического взаимодействия: материалы IV Всерос. конгресса политологов. – Москва, 22-24 ноября 2012 г. – М.: Российская ассоциация политической науки, 2012. – С. 329-334.

<sup>2</sup> Селиванова Е. С. Особенности институционализации общественного контроля над деятельностью органов внутренних дел // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 2 (28). – С. 123-133.

гражданского надзора выступали народные собрания в древнегреческих полисах и институт вече в древнерусской политической практике. Аристотель в своих политических трудах выделял общественный контроль в качестве важнейшего элемента устойчивого государственного развития, подчеркивая его стабилизирующую функцию в системе политического управления. В «Политике» философ отмечал, что участие граждан в контроле за властью способствует достижению социальной гармонии и предотвращает злоупотребления правящих групп.

Современные исследования позволяют констатировать, что эффективность общественного контроля напрямую коррелирует с уровнем развития гражданского общества и степенью демократизации политической системы. В условиях авторитарных режимов данный институт либо формализуется, либо подвергается системным ограничениям, что снижает его регулятивный потенциал. Не является новшеством и общественный контроль за деятельностью органов внутренних дел. В недалеком советском прошлом практика взаимодействия милиции с общественностью включала различные формы общественного контроля, ориентированные прежде всего на предупредительные и профилактические меры. К ним относились комиссии по социалистической законности и охране общественного порядка, добровольные народные дружины, товарищеские суды и т. д. Анализ указанных институтов позволяет констатировать их преимущественно профилактическую и предупредительную направленность. Однако, как отмечает Е. С. Селиванова, несмотря на формальное закрепление в нормативных актах и массовый характер участия граждан, советскую модель нельзя в полной мере считать общественным контролем в современном понимании. Это обусловлено тем, что параметры функционирования данных институтов, включая нормативные рамки и правила деятельности, полностью детерминировались государственными структурами<sup>1</sup>.

Политические трансформации 1990-х гг. привели к кардинальной реорганизации всей системы общественного контроля. Как свидетельствуют исследования, сложившаяся в советский период инфраструктура гражданского участия в контроле за правоохранительной системой претерпела значительные изменения, что обусловило необходимость фактического воссоздания соответствующих институтов в постсоветской России. Данный процесс характеризовался существенной институциональной прерывностью и потребовал формирования новых правовых и организационных механизмов взаимодействия общества и органов внутренних дел.

---

<sup>1</sup> Селиванова Е. С. Особенности институционализации... – С. 124.

Социально-экономический кризис, с которым столкнулась Россия в конце XX начале XXI вв., не мог не сказаться на эффективности деятельности всех силовых структур, в том числе и на деятельности, на тот момент милиции. Сложившееся негативное отношение граждан и снижение уровня доверия к сотрудникам органов внутренних дел, стало результатом участвовавших противоправных действий и низкого уровня нравственной культуры правоохранителей. К тому же дальнейшее реформирование органов внутренних дел актуализирует проблему социального (общественного) контроля за деятельностью полиции.

По мнению И. А. Грошевой, органы внутренних дел представляют собой систему служб и подразделений с явной иерархической структурой и выполняют роль посредника между властью и обществом<sup>1</sup>. Поэтому эффективный контроль должен осуществляться как с одной, так и с другой стороны. Вступивший в силу с 1 марта 2011 г. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (далее – Федеральный закон «О полиции») предусматривает двусторонний контроль за деятельностью полиции. Так, в соответствии со ст. 49 «государственный контроль за деятельностью полиции осуществляют Президент Российской Федерации, палаты Федерального Собрания Российской Федерации, Правительство Российской Федерации в пределах полномочий, определяемых Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами и федеральными законами». Перечисленные субъекты контроля имеют множество прямых обязанностей, и контроль за деятельностью полиции для них является второстепенной задачей, выполняющейся эпизодически. Оценка и контроль полицейской деятельности осуществляют прежде всего ведомственные структуры.

Контроль со стороны общества за деятельностью полиции предусмотрен в ст. 50 Федерального закона «О полиции», где отмечено, что его осуществляют граждане Российской Федерации, общественные объединения, Общественная палата Российской Федерации, общественные наблюдательные комиссии и члены этих комиссий, общественные советы. Однако механизм такого контроля в федеральном законе не прописан.

В ч. 1 ст. 4 Федерального закона от 21 июля 2014 г. № 212 «Об основах общественного контроля в Российской Федерации» под общественным контролем понимается «деятельность субъектов общественного контроля, осуществляемая в целях наблюдения за деятельностью органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных

---

<sup>1</sup> Грошева И. А. Общественный контроль за деятельностью правоохранительных органов: проблема формирования доверия // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2015. – № 1 (4). – С. 159.

организаций, иных органов и организаций, осуществляющих в соответствии с федеральными законами отдельные публичные полномочия, а также в целях общественной проверки, анализа и общественной оценки издаваемых ими актов и принимаемых решений».

Основными агентами социального контроля за деятельностью полиции являются граждане, СМИ и различные институты гражданского общества, такие как общественная палата, общественный совет, наблюдательные комиссии и т.д. Ключевым агентом социального контроля за деятельностью полиции являются граждане, поскольку именно они имеют непосредственный интерес в обеспечении законности, справедливости и безопасности в обществе.

Существует достаточное количество инструментов, которые используют граждане для осуществления контроля за деятельностью полиции. В первую очередь это институт обращения граждан, который представляет собой механизм, с помощью которого граждане могут общаться с полицией, выражать свои требования, просьбы, жалобы, получать информацию и обратиться за помощью и защитой. В современной России этот инструмент социального контроля всесторонне развивается. Создана серьезная правовая основа, дающая гражданам возможность обращаться в полицию с жалобами на неправомерные действия полицейских, нарушения их прав или неоказание соответствующей помощи. Институт обращения граждан в настоящий момент является одним из наиболее действенных инструментом, поскольку законом предусмотрены сроки реагирования на поступившие обращения. Кроме того, нарушение порядка при реагировании должностных лиц на поступившие обращения, влечет за собой серьезные последствия для сотрудников.

Вторым важным инструментом социального контроля за деятельностью полиции является изучение общественного мнения. Общественное мнение – это форма общественного сознания, которая отражает взгляды и убеждения различных социальных групп на события и процессы (экономические, политические и иные) современного общества, которые тем или иным образом затрагивают их потребности и интересы. Общественным мнением мы называем, не мнение отдельного индивида, а совокупность индивидуальных мнений по отдельному вопросу, затрагивающему интересы граждан.

Общественное мнение оказывает воздействие на различные сферы человеческой жизни. В научный оборот данную категорию ввел английский просветитель и писатель Дж. Солсбери. Важность этого явления в жизни государства впервые была отмечена И. Бентамом. Общественное мнение считалось средством, позволяющим обществу контролировать деятельность правительства. Значительная роль в работах Бентама отводилась средствам массовой



информации, с помощью которых этот контроль мог осуществляться. Прессу относили к средствам выражения общественного мнения<sup>1</sup>.

В современной жизни общественное мнение играет ключевую роль, оказывая значительное влияние на развитие и функционирование социальных инфраструктур. Оно отражает точку зрения представителей различных социальных групп и организаций на политическую, экономическую и социальную обстановку в стране и влияет на многие важные события в жизни человека. Общественное мнение имеет общепринятый характер и проявляется с помощью современных технических средств.

Оценочная и регулятивная функции считаются основными среди множества функций общественного мнения, таких как оценочная, экспрессивная, консультативная, директивная, аналитическая и конструктивная, которые выделяют современные социологи. Регулятивная функция общественного мнения заключается в регулировании поведения субъектов через установленные обществом нормы, законы и правила. Эксперты относят эту функцию к одной из ключевых и ставят на один уровень с правом. Оценочная функция общественного мнения проявляется через выражение суждений, оценок, позиций и мнений в форме альтернативных воззрений. Субъект выражает свое одобрение или неодобрение, доверие или недоверие по отношению к текущей ситуации или определенному вопросу.

Необходимо признать, что оценочная функция общественного мнения о деятельности, на тот момент милиции, подтолкнула к реформированию органов внутренних дел. Результаты социологического мониторинга по выявлению уровня доверия граждан милиции в конце 90-х и начале 2000-х гг. показывали, что меньше половины граждан (40 %) доверяют сотрудникам органов внутренних дел. Недоверие граждан милиции было вызвано рядом серьезных проблем, таких как произвол сотрудников, нарушение прав граждан и недостаточная эффективность правоохранительной системы. В результате общественного давления, президент России Дмитрий Медведев заявил о необходимости реформирования системы. Таким образом, общественное мнение действительно сыграло ключевую роль в реформировании правоохранительного института. Целью реформы стало повышение эффективности работы полиции, улучшение взаимодействия с обществом и восстановление доверия граждан к полиции. Для достижения поставленной цели были введены новые принципы контроля и надзора, включая создание общественных советов при ОВД, а также учет общественного мнения при оценке деятельности полиции.

---

<sup>1</sup> Черных А. И. Реальность «четвертой власти» // Социологический журнал. – 2008. – № 1. – С. 100-125.

Необходимо признать, что общественное мнение о деятельности органов внутренних дел изучалось и до реформы. Однако новый этап, при котором общественное мнение признается инструментом социального контроля за деятельностью полиции начинается с принятия Федерального закона «О полиции», в котором общественное доверие и поддержка граждан провозглашаются основными принципами полиции. С принятием приказа МВД России от 31 декабря 2013 г. № 1040 «Вопросы оценки деятельности территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации» социологические данные стали использоваться для оценки деятельности полиции. Дальнейшая нормативная база, а именно приказ МВД России № 777 «Об организации постоянного мониторинга общественного мнения о деятельности полиции» от 1 декабря 2016 г., обязал руководителей территориальных органов внутренних дел ежегодно организовывать изучение общественного мнения и использовать полученные результаты в служебной деятельности для совершенствования своей работы с учетом мнений граждан. Таким образом, изучение общественного мнения граждан является важной составляющей управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел МВД России. Вместе с тем, специалисты в области проведения социологических исследований понимают, что проведение подобного рода исследований требует специальной подготовки и знаний. Указанный документ, не предусматривает ответственных структурных подразделений, вынужденных заниматься изучением общественного мнения. В типовой структуре территориального органа внутренних дел МВД России на региональном уровне не предусмотрена должность социолога, поэтому руководители прибегают к привлечению структурных подразделений, которым не свойственна такая функция.

В отдельных регионах к изучению общественного мнения привлекаются представители подразделений информации и общественных связей. При этом среди основных задач, указанных в типовом положении об управлении (отделе, отделении, группе) информации общественных связей министерства внутренних дел по республике, главного управления МВД России, организация изучения общественного мнения не предусмотрена. Другие регионы, прибегают к помощи участковых уполномоченных полиции. Опрос граждан участковые осуществляют либо по месту жительства, либо в опорном пункте в нарушение всех правил социологического исследования. Результаты таких опросов, как правило, нерепрезентативны. Более того, полученные данные

расходятся с результатами опросов, предоставляемых ФСО России. Они, как правило, демонстрируют более высокий уровень доверия сотрудников ОВД<sup>1</sup>.

Вторым проблемным моментом является то, что разработанная анкета, ориентирована только на оценку деятельности полиции. Для того чтобы по итогам полученных результатов, можно было принимать управленческие решения, ориентированные на оптимизацию деятельности полиции, необходимо проводить серьезные аналитические исследования, позволяющие установить основные тенденции, факторы, влияющие на уровень доверия к полиции, основные источники информации о деятельности полиции. Инструментарий, который применяется в настоящее время большинством территориальных органов, применим в рамках описательного исследования и, соответственно, не позволяет этого сделать.

На основании вышеизложенного, следует заключить, что организация изучения общественного мнения о деятельности полиции на современном этапе не позволяет в полной мере использовать данный инструмент общественного контроля для оптимизации деятельности полиции. Необходимо предусмотреть качественные изменения как в нормативную базу, так в управленческую культуру руководителей органов внутренних дел, в основе которой, должно быть сформировано представление о необходимости учета общественного мнения в управленческой деятельности.

Таким образом, общественное мнение является важным инструментом социального контроля за деятельностью полиции, который может помочь обеспечить соблюдение закона, улучшить качество работы полиции и повысить доверие общества к правоохранительным органам. Изучение общественного мнения является важной составляющей управленческой деятельностью руководителей органов внутренних дел. Однако современное состояние организации изучения общественного мнения и его учет в деятельности полиции требуют принятия вышеуказанных мер, ориентированных на переосмысление использования социологической информации в управленческой деятельности полиции.

Среди агентов, осуществляющих социальный контроль за деятельностью органов исполнительной власти, в том числе за силовыми структурами, особое место занимает Общественная палата Российской Федерации. Принимая участие в законодательном процессе и, прислушиваясь к требованиям и потребностям граждан, Общественная палата РФ является агентом социального контроля, обеспечивающим защиту интересов населения. Созданная в

---

<sup>1</sup> Латов Ю. В. Сравнение исследований общественного мнения о деятельности полиции на региональном уровне: ФСО versus МВД России / Ю. В. Латов, А. Л. Ситковский, С. Г. Костин // Труды Академии управления МВД России. – 2021. – № 2 (58). – С. 194-206.

2005 г., она выступает важным гражданско-общественным органом, основная функция которого заключается в представлении интересов граждан и общественных объединений перед государственной властью. Общественная палата РФ является платформой, благодаря которой граждане и общественные объединения могут доносить свое мнение, взгляды и проблемы до органов исполнительной власти. Общественная палата РФ активно участвует в законодательном процессе, предлагая свои заключения рекомендации по важным общественным вопросам. Благодаря организованным общественным слушаниям, эксперты и представители общественных объединений могут вносить свои предложения в различные законопроекты. Данный механизм способствует выработке общественно значимых решений, основанных на достижении консенсуса между государственной властью и обществом. Кроме того, Общественная палата РФ является площадкой для диалога граждан с органами государственной власти, содействуя обмену информацией и координацией действий в решении важных социальных вопросов.

Таким образом, Общественная палата РФ является важным агентом социального контроля, в том числе и за деятельностью полиции. Она способствует вовлечению граждан и общественных объединений в решение важных государственных проблем, а также созданию наиболее благоприятных условий для современного общества. Вместе с тем необходимо отметить, что частота заседаний (два раза в год), ограниченность возможностей в контроле за принятием решений представителей органов государственной власти, а также юридическая неполнота, выраженная в том, что отсутствуют законодательные полномочия принимать более жесткие меры, чтобы применить санкции к органам государственной власти в случае выявления нарушений, являются факторами, ограничивающими возможности общественной палаты РФ в осуществлении эффективного социального контроля.

Важнейшую роль в осуществлении общественного контроля за деятельностью российской полиции играют Общественные советы. Образование и функционирование общественных советов в системе внутренних дел России осуществляется на основе Федерального закона «О полиции», а также указов Президента «Об общественных советах при Министерстве внутренних дел Российской Федерации и его территориальных органах» от 23 мая 2011 г. № 668 и № 1027 «Об утверждении Положения об Общественном совете при Министерстве внутренних дел Российской Федерации» от 28 июля 2011 г. В состав советов входят представители различных общественных групп, в том числе правозащитники, общественные деятели и эксперты в области права, которые совместно контролируют действия и политику полиции. Основная цель

этих советов – обеспечить прозрачность, подотчетность и справедливость в правоохранительной системе.

Одна из главных ролей Общественных советов как агентов социального контроля – облегчение общения и укрепление доверия между полицией и обществом. Они выступают в качестве связующего звена между двумя структурами, обеспечивая платформу для открытого диалога, обмена информацией и рассмотрения вопросов, вызывающих обеспокоенность населения по поводу действий полиции. Активно взаимодействуя с гражданами и проводя регулярные встречи, эти советы собирают отзывы и информацию из первых рук, что позволяет им поднимать проблемы и выступать за необходимые реформы.

Посредством использования своих прав, члены общественных советов осуществляют механизм общественного контроля. Они выступают в качестве непосредственных контролеров деятельности сотрудников полиции, следя за соблюдением ими правовых и этических норм. Члены общественных советов осуществляют проверку, рассматривают жалобы и расследуют обвинения в неправомерных действиях и злоупотреблении властью полицейскими. Они наделены правом требовать от сотрудников полиции объяснений по поводу конкретных инцидентов, что способствует прозрачности и подотчетности. Члены общественного совета обладают правом на посещения помещений органов внутренних дел без специального разрешения, знакомиться с жалобами граждан о нарушении их прав и свобод со стороны полицейских, а также участвовать в организованных МВД РФ совещаниях в установленном порядке и присутствовать при индивидуальных встречах с гражданами, которые проводят должностные лица.

Помимо выполнения своих основных задач, полиция большое внимание уделяет работе по формированию своего позитивного имиджа. Значительную поддержку ей в этом направлении, оказывает активная деятельность общественных советов. Участие членов общественных советов в решении текущих проблем, связанных работой полиции, направлено на привлечение общественного внимания к их решению, а также на мотивирование населения к оказанию содействия правоохранительному институту. Руководство МВД России отмечает, что за непродолжительное время своего существования, общественные советы доказали свою значимость, играя важную роль в установлении прочных и доверительных отношений между полицией и населением.

Положение об общественных советах предполагает добровольное участие граждан в их деятельности. Однако процедура формирования советов остается вне регламента, что оставляет возможность включения лиц, связанных с ведомством. Кроме того, свободное осуществление права граждан на участие в работе общественных советов ограничено отсутствием четко

установленной процедуры по их формированию. К сожалению, иногда силовые структуры не проявляют желания активно взаимодействовать с общественностью, что делает работу общественных советов формальной. Руководство МВД России неоднократно критиковало такого рода явления. В частности Министр В. А. Колокольцев выражает свое неодобрение такому факту, отмечая, что в некоторых регионах работа общественных советов имеет формальный характер. Он отмечает, что «отчасти в этом есть и вина наших территориальных руководителей, которые не смогли выстроить совместную работу в активном конструктивном ключе»<sup>1</sup>. В. А. Колокольцев заявил о необходимости активизации работы общественных советов в таких областях как укрепление авторитета правоохранительного института и улучшение взаимодействия между полицией и населением. Он подчеркнул, что общественные советы наделены реальными полномочиями, поэтому должны включать в свой состав известных общественных деятелей, правозащитников, юристов и журналистов.

Для активизации своей работы при общественных советах формируются рабочие группы, которые занимаются такими вопросами как, правозащитная деятельность, противодействие преступности среди несовершеннолетних, патриотическое и духовное воспитание, борьба с коррупцией, религиозным экстремизмом и ксенофобией, защита прав человека, информационная политика и др. С целью оптимизации отношений между населением и сотрудниками полиции, укрепления доверия к ним члены общественного совета проводят работу со всеми категориями граждан. Одним из приоритетных направлений является формирование правового сознания школьников. Члены общественного совета совместно с инспекторами подразделений по делам несовершеннолетних проводят уроки грамотности, способствующие формированию законопослушного поведения несовершеннолетних. Активно реализуются профилактические мероприятия среди пожилых людей, такие как «Защитим пенсионеров от мошенничества», призывающие пенсионеров быть бдительнее при общении с незнакомцами. Регулярное участие в научных конференциях, круглых столах в региональных вузах, посвященных проблемам коррупции, экстремизма, позволяет развить партнерские отношения между общественностью и полицией. С целью привлечения граждан к оказанию помощи полиции по инициативе членов Общественного совета ежегодно проводится конкурс «Народный дозор».

---

<sup>1</sup> В МВД состоялось заседание Общественного совета. Министерство внутренних дел Российской Федерации (официальный сайт). URL: <https://мвд.рф/news/item/1018517/> (дата обращения: 12.10.2023 г.).

Члены общественных советов в регионах, используя свои полномочия, организуют мониторинг деятельности отделов полиции, посещают специальные места для содержания лиц, задержанных по административным правонарушениям, присутствуют на приемах граждан, осуществляют инспекцию реабилитационных центров для наркозависимых и принимают участие в подведении итогов работы отделов полиции. Тем не менее, не все граждане, да и сотрудники полиции считают, что такая активная позиция общественных советов, будет полезной для улучшения работы правоохранительной структуры.

По результатам социологического исследования<sup>1</sup>, проведенного среди сотрудников полиции, целесообразно отметить, что в настоящее время существует ряд нерешенных вопросов, связанных с деятельностью общественных советов при органах внутренних дел. К ним относятся: недостаточное освещение работы общественных советов в СМИ, отсутствие системности во взаимоотношениях между общественными советами и населением, неэффективная реализация рекомендаций и предложений, направленных на совершенствование работы полиции. Следовательно, необходимо продолжить поиск способов совершенствования работы общественных советов.

Следует отметить, что общественные советы являются лишь совещательным органом, их решения носят рекомендательный характер. Вместе с тем руководителям органов внутренних дел в той или иной степени необходимо учитывать мнение общественных советов, иначе теряется смысл их создания.

Немаловажная роль в реализации общественного контроля за деятельностью полиции отводится общественным наблюдательным комиссиям (далее – ОНК) субъектов Российской Федерации, деятельность которых регламентирована Федеральным законом от 10 июня 2008 г. № 76-ФЗ «Об общественном контроле за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и о содействии лицам, находящимся в местах принудительного содержания» и приказом МВД России от 6 марта 2009 г. № 196 «О порядке посещения мест принудительного содержания территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации членами общественных наблюдательных комиссий».

Основными задачами общественных наблюдательных комиссий субъектов Российской Федерации являются: осуществление общественного контроля, включающего в себя наблюдение и проверку соблюдения прав граждан в местах принудительного содержания; подготовка заключений, которые на основе анализа полученной информации, включают рекомендации и предложения по улучшению условий содержания и обращения в местах принудительного содержания;

---

<sup>1</sup> В ходе анкетирования было опрошено 300 слушателей Академии управления МВД России, являющихся руководителями разных уровней территориальных органов МВД России из более 50 субъектов.

выработка рекомендаций и предложений соответствующим органам и должностным лицам по улучшению ситуации в местах принудительного содержания. Фактически гражданское общество именно на членов ОНК возлагает ответственность за мониторинг соблюдения прав человека в местах принудительного содержания, предоставление обществу и государственным органам достоверной информации для последующего устранения первопричины нарушения права. Имея уникальную для российских правозащитников возможность, члены ОНК беспрепятственно посещают любые учреждения с местами принудительного содержания. Информация о проводимых мероприятиях размещается на официальных сайтах общественной палаты субъекта Российской Федерации, а также официальных сайтах территориальных органов МВД, ФСИН и т. д. Оценить эффективность деятельности ОНК по осуществлению общественного контроля очень сложно. Для этого необходимо разработать систему индикаторов оценки качества работы как ОНК, так и общественных советов.

Агенты общественного контроля не обладают официальной властью и осуществляют контроль преимущественно через органы государственной власти или обращаются к общественному мнению. В первом случае они используют правовые механизмы, во втором исследуют требования, предъявляемые обществом к государственным институтам, оценивают эффективность их деятельности. Общественное мнение отражает настроение общества, реальное состояние общественного сознания.

\* \* \*

На основании всего вышеизложенного необходимо констатировать, что с формальной точки зрения пункты Федерального закона «О полиции» о необходимости осуществления общественного контроля за деятельностью полиции выполняются. Главное, чтобы вся проводимая работа не была лишь формальностью. Без вовлечения общества в дело обеспечения безопасности и общественного порядка, а также решения проблем преступности на местах проживания граждан полиция не может самостоятельно справиться. Однако, к сожалению, среди граждан не все знают о том, что они вправе осуществлять контроль за деятельностью полиции. Встречаются и те, у кого нет желания этим заниматься. Среди основных преград и проблем в реализации эффективного контроля за полицией следует выделить: ограничение доступа к информации, отсутствие независимых механизмов расследования и ответственности, недоверие со стороны общества к полиции.

Полагаем, что перспективы развития агентов и инструментов социального контроля за деятельностью органов внутренних дел связаны с необходимостью углубления сотрудничества и партнерства между полицией и



гражданским обществом, на повышение уровня вовлеченности граждан в осуществление контроля над ОВД. К таким механизмам следует отнести:

- постоянный мониторинг общественного мнения, включающий в себя не только предусмотренные нормативными требованиями показатели оценки деятельности полиции, но и ряд других показателей, позволяющих выявлять факты нарушений норм профессиональной этики, служебной дисциплины сотрудников и др.;

- принятие на основе полученных результатов мониторингов конкретных мер на местах с целью оптимизации деятельности территориальных органов;

- активизацию работы подразделений по связям с общественностью по укреплению доверия полицейским, ориентированную на возвращение престижа профессии сотрудника ОВД в сознании граждан;

- обязательный выпуск брошюр, листовок, в которых необходимо разъяснить гражданам, в какой форме, как и для чего они могут контролировать деятельность полиции;

- разработку системы индикаторов оценки деятельности общественных советов и ОНК, осуществляющих общественный контроль за деятельностью полиции с целью активизации и повышения эффективности их деятельности.

Многочисленные исследования показывают, что эффективный общественный контроль формируется только тогда, когда общество получает реальные механизмы для реагирования на те или иные дисфункции в правоохранительной деятельности. В современной России уже давно наметилось движение в указанных направлениях. Использование своевременных механизмов осуществления общественного контроля позволит достичь целей реформирования ОВД, оптимизировав их деятельность.

## **ГЛАВА 4. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СОЦИАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

В условиях быстро меняющейся геополитической обстановки и развития новых угроз безопасности страны Вооруженные Силы Российской Федерации (ВС РФ) сталкиваются с рядом вызовов и рисков, связанных с осуществлением своей институциональной миссии в условиях неопределенности т.е. низкой прогнозируемостью и предсказуемостью событий во внешней экосоциетальной среде и геополитическом пространстве. В таких условиях сохранение организационной устойчивости и управление собственным развитием становится особенно сложным процессом, требующим специальных подходов и стратегий.

Современная экосоциетальная реальность представляет собой сложно организованную динамичную систему. Колебания значений ее упорядоченности и сбалансированности зависят как от стихийных и закономерных процессов в глобальной экосистеме, так и разумной деятельности человека, преобразующего мир на основе его познания. При этом человеческая деятельность носит коллективный характер и реализуется в форме институционально организованных систем совместной жизнедеятельности, основной миссией которых является обеспечение устойчивости процесса удовлетворения общественных потребностей, как условия удовлетворения индивидуальных, в долгосрочной, стратегической перспективе, в том числе и в условиях агрессивной окружающей среды.

Стратегическое управление организациями институционального типа является актуальной проблемой различных дисциплин, в том числе и современной социологии. Институциональные организации, такие как само государство и его учреждения, ведомства, образовательные и научные учреждения, некоммерческие организации и др., играют важную роль в формировании адаптивной, рационально функционирующей структуры общества. Реализация социально значимых функций такими организациями осуществляется, с одной стороны, в условиях неопределенности, а с другой, они подвержены влиянию институциональных механизмов, которые определяют ценностные и нормативные ориентиры, ограничивающие условия как самого целеполагания, так и выбора средств, способов достижения этих целей, в том числе стратегического уровня.

Армия представляет собой одну из ключевых институций в современном обществе, играющую важную роль в обеспечении безопасности и защите интересов государства и общества. Особенность ее институциональной

миссии обуславливает специфику ее социальной структуры, механизмов воспроизводства и управления ресурсами, и соответствующий этому выбор стратегий ее развития.

### **§ 1. Развитие Вооруженных Сил Российской Федерации в институциональной системе военной организации государства**

В Большой российской энциклопедии военная организация государства» (далее – ВОГ), определена как «совокупность органов государственного и военного управления, Вооруженных Сил Российской Федерации (ВС РФ), других войск, воинских формирований и органов, создаваемых на военное время специальных формирований, составляющих ее основу и осуществляющих деятельность военными методами, а также оборонно-промышленный комплекс (ОПК) страны, совместная деятельность которых направлена на подготовку к вооруженной защите и вооруженную защиту РФ и ее союзников»<sup>1</sup>.

В тоже время ВОГ современной России представляется как многоуровневая, многопрофильная система, включающая четыре основных структурных компонента: управляющий, силовой, обеспечивающий и духовный потенциал. В этой структуре Вооруженные Силы Российской Федерации включены в силовой компонент военной организации государства, при этом они и сами содержат в себе аналогичную структуру таких же компонентов.

С позиции социологического подхода, и военная организация и вооруженные силы могут рассматриваться как социальные организации институционального типа. На сегодняшний день сформировался целый ряд научных подходов и социологических концепций позволяющих рассматривать социальную организацию под различным углом давая возможность сформулировать соответствующие определения ее сущностных и функциональных характеристик. Их обобщение позволяет представлять организацию как: а) процесс воспроизводства структуры управления социальными образованиями; б) совокупность упорядоченных взаимоотношений, норм, регулирующих права и обязанности, целей, ролей статусов и видов деятельности; в) социальную общность, формируемую на основе единых целей и задач; г) учреждение, которому делегированы полномочия на выполнение фиксированных функций и задач. Однако, резюмируя общность базовых основ вышеуказанных подходов, организация представляется как системное образование, ориентированное на определенную стратегию развития.

---

<sup>1</sup> Большая российская энциклопедия: научно-образовательный портал (сайт). URL: <https://bigenc.ru/c/voennaia-organizatsiia-gosudarstva-f9c8b2/?v=7932732> (дата обращения: 25.07.2023 г.).

Организации институционального типа можно определить как социальные организации, которые специализируются на создании, разработке и поддержании институциональной среды. Институциональная среда охватывает сложную систему формальных и неформальных правил, норм, ценностей, процедур и практик, которые регулируют взаимодействие между людьми и организациями в рамках отдельной сферы общественной деятельности (экономической, политической, правовой, образовательной, религиозной и т.д.), так и на уровне социетальной системы в целом. ВС РФ не являются исключением и как другие институциональные организации выполняют ряд задач, которые способствуют поддержанию и развитию институциональной среды. Они:

*1. Разрабатывают и внедряют новые институты и правила.* Активно участвуют в процессе создания новых институтов и правил, которые помогают организовать взаимодействие между людьми и организациями. Они могут работать с правительством, академическими, исследовательскими учреждениями и другими заинтересованными в деятельности этой организации, влияя, с позиции собственных интересов, на процесс разработки и внедрения новых институтов, например, в области экологической безопасности или социальной ответственности бизнеса, участвующего в выполнении гособоронзаказа.

*2. Поддерживают существующие институты.* ВС РФ вовлечены в поддержание функционирования существующих институтов и правил. Они могут предоставлять медицинские услуги, реализовывать образовательные программы или финансировать исследования в области поддержания устойчивости институциональной среды. Таким образом, они способствуют сохранению и развитию институциональной стабильности.

*3. Повышают информированность и сознание о значимости институциональной среды.* Играют важную роль в системе массовых коммуникаций и медиапроизводства, повышая информированность и уровень гражданской активности населения в вопросах обеспечения стабилизации и адаптивности институциональной среды общества к внешним и внутренним угрозам. Они могут реализовывать информационно-просветительские программы, способствующие осознанию гражданами страны значимости институциональной устойчивости общества как условия обеспечения развития и безопасности всех его элементов.

Таким образом, армия, выступает в роли субъекта управления процессом формирования институциональной среды социетальных систем, упорядочивая в них структуру внешних и внутренних взаимодействий, адаптируя ее к внешним вызовам, тем самым снижая уровень неопределенности в границах устанавливаемого порядка.

В тоже время, основными функциями армии являются:

1. Защита государственной территории: обеспечивает защиту государственных границ и территории от внешних угроз и агрессии.

2. Обеспечение национальной безопасности: осуществляет меры по предотвращению и противодействию внутренним и внешним угрозам безопасности.

3. Участие в международных операциях военного и невоенного типа: миротворческих миссиях, гуманитарных операциях и поддержке союзников.

4. Участие в обеспечении гражданской обороны: осуществляет меры по защите населения и инфраструктуры в случае вооруженных конфликтов, чрезвычайных ситуаций и кризисов.

5. Социальная мобилизация и формирование гражданской идентичности: ВС РФ участвуют в развитии институциональных механизмов социальной мобилизации гражданского общества и формированию гражданской идентичности, обучая дисциплине, ответственности, солидарности и другим социально значимым ценностям, способствуя формированию патриотически ориентированного гражданского сознания.

6. Содействие в образовании и профессиональной подготовке кадров: военные научно-образовательные учреждения и организации профессиональной подготовки кадров являются важным звеном в образовательной системе общества, обеспечивая подготовку военно-профессиональных кадров, развивая научно-технический потенциал двойного назначения и интеллектуальное развитие военной организации государства и общества.

Однако, каждая социальная организация, согласно натуралистической концепции (Г. Спенсер, А. Шефле, Р. Вормс), сама является сложным «организмом», имеющим собственные потребности, удовлетворение которых требует от ее подсистем (в т.ч. системы управления), развития и поддержания достаточного уровня потенциала функциональной эффективности в любых неблагоприятных условиях.

В традиции «гегелевской» философии под развитием обычно понимают необратимое, направленное и закономерное изменение материальных и идеальных объектов, приводящее к возникновению нового качества<sup>1</sup>. Как подчеркивает Т. Ю. Иванова, развитие должно быть связано с качественными изменениями<sup>2</sup>. Учитывая, что объект развития – это система, то качественные изменения, по ее мнению, представляют собой «...возникновение новых устойчивых структурных составляющих – элементов, связей, т.е. процесс развития

---

<sup>1</sup> Серебрякова Г. В., Незамайкин И. В. Модели управления развитием организации: монография. – Чебоксары: Среда, 2022.

<sup>2</sup> Иванова Т. Ю. Теория организации. – М.: Кнорус, 2012.

связан с преобразованием структуры системы. Развитие идет вначале не за счет всех элементов, а за счет более или менее узкой группы, определяющих элементов с последующим доразвитием всех остальных»<sup>1</sup>.

Развитие в социально-экономической системе следует рассматривать как движение, которое выражено законом развития: каждая система, социальная или биологическая, стремится достичь наибольшего суммарного потенциала при прохождении всех этапов жизненного цикла. Согласно диалектике, источниками такого движения являются разрешения внутренних и внешних противоречий<sup>2</sup>. Применительно к социальным системам разрешение внутренних противоречий проявляется как смена целей в силу изменившихся ценностей, интересов и рисков. Разрешение внешних противоречий осуществляется за счет реагирования организации на изменившиеся условия внешней среды и использования ресурсов, необходимых для развития.

Таким суммарным потенциалом военной организации государства является его военный потенциал. А. И. Пирогов в своей статье в Большой российской энциклопедии определяет его как «реализованные и не реализованные военно-экономические, военно-научные, военно-демографические и иные средства, военные запасы материальных средств, источники и возможности государства (коалиции государств), а также его (их) вооруженных сил, которые могут быть использованы для укрепления военной мощи, содержания военной организации государства и ведения военных действий (войны). Взаимобусловлен и органически взаимосвязан с другими (экономическим, политическим, социальным, научно-техническим, духовным) потенциалами, реализуется в деятельности политического и военного руководства, народных масс и войск, непосредственное выражение находит в боевом потенциале вооруженных сил, их боевой мощи. Основными показателями являются: управленческие, оперативно-стратегические, организационно-технические и другие возможности государства в военной сфере; уровень разработки военной доктрины и военной теории; численность вооруженных сил и др.»<sup>3</sup>

В классической и современной социологической теории управления существуют различные подходы к определению сущности социальной организации и ее потенциала. Так, М. Вебер развивая теорию бюрократии определяет ключевую роль власти в структуре организационных процессов. Однако

---

<sup>1</sup> Свидерский В. И. О диалектике элементов и структуры в объективном мире и познании. – М.: Соцэкгиз, 1962.

<sup>2</sup> Серебрякова Г. В., Незамайкин И. В. Модели управления развитием организации...

<sup>3</sup> Большая российская энциклопедия: научно-образовательный портал – URL: <https://bigenc.ru/c/voennaia-organizatsiia-gosudarstva-f9c8b2/?v=7932732> (дата обращения: 25.07.2023 г.).

взятая им за основу механистическая модель управления предполагает возможность идентификации и оценки этих процессов только в условиях стабильной среды<sup>1</sup>. Т. Парсонс учитывает фактор системности и динамичности внешних процессов и в своей работе «Контурсы социологического подхода к организациям» определяет власть как способность мобилизовать ресурсы<sup>2</sup>.

Таким образом, общество как система может сохранять свою устойчивость при условии наличия у нее адаптивной институциональной системы разрешения внутренних противоречий, власти способной мобилизовать ресурсы, необходимые для обеспечения управления трансформациями ее организационной структуры и ее наполнения, формируя тем самым ее потенциальные возможности и способности идентифицировать и нейтрализовывать риски, парировать угрозы и вызовы в процессе достижения стратегических целей в условиях глобальной конкурентной и агрессивной среды.

Такая трактовка позволяет рассматривать информационно-коммуникативный фактор в качестве ключевой детерминанты институциональной эффективности военной организации и вооруженных сил, выраженной во временных и функциональных показателях их «организованной реакции» на вызовы, раскрывая, при этом, коммуникативно-деятельностную природу синергетических эффектов, возникающих в процессе такого реагирования в условиях глобализации и цифровизации информационных процессов.

## **§ 2. Совокупный социальный потенциал Вооруженных Сил Российской Федерации как объект развития в системе стратегического управления**

Раскрывая сущность самой категории «потенциал» с позиции социологического подхода, Е.В. Каргополова считает что это понятие «...с внутренне присущими ему свойствами целостности, интегративности, непрозрачности и стратегичности, разработка которых обеспечивает преемственность, синергетический эффект ресурсов и возможностей прошлого (ретроспективный потенциал), настоящего (исходный потенциал) и будущего (перспективный потенциал) развития социальной общности на основе первичных внутренних и вторичных внешних факторов»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. / Макс Вебер; [пер. с нем.]; сост., общ. ред. и пред. Л. Г. Ионина. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – Т. I. Социология.

<sup>2</sup> Parsons T. Suggestions for a sociological approach to organizations // *Administrative Science Quarterly*. – Vol. 1, No. 1 (June., 1956). – Pp. 63-85.

<sup>3</sup> Каргополова Е. В. Категория «потенциала региона»: специфика проблемного поля // *Научный потенциал регионов России на службу модернизации: межвузовский сборник научных статей*. – Астрахань. – 2013. – № 1.

Понятие «социальный потенциал» введено в научный оборот сравнительно недавно. Поэтому в современной научной литературе оно остается до сих пор дискуссионным.

Обобщая различные аспекты результатов анализа сущности и содержания «социального потенциала» с позиции ресурсного подхода, он представляется как совокупность внутренних ресурсов, которые могут быть мобилизованы для достижения целей и обеспечения устойчивого развития, включая человеческий капитал, социальные связи, культурные ценности и инновационные возможности. Но в тоже время, следует учитывать наличие других концептуальных подходов, позволяющие раскрыть и другие аспекты его потенциальной функциональности в развитии социальных систем и их целедостижении.

Так, например, структурно-функциональный подход требует рассмотрения социального потенциала в качестве сложной, но целостной – многоуровневой и многокомпонентной – системы, обладающей соответствующими функциями<sup>1</sup>. С точки зрения данного методологического подхода социальный потенциал определяется как интегральная характеристика, включающая отношения и деятельность субъекта управления по созданию условий и системы взаимодействий, способствующих реализации персоналом своих знаний, навыков, физических и психических сил, раскрытию богатства своих способностей в данной организации, трансформации этих способностей в реальный фактор эффективной деятельности в соответствии с целями организации.

Опираясь на деятельностный подход, М. А. Нугаев приводит определение понятия социальный потенциал как «специфической системы объективных и субъективных, материальных и нематериальных факторов, непосредственно детерминирующих социальную активность членов данного сообщества и обуславливающих возможности получения ими позитивно значимых результатов в различных сферах их жизнедеятельности – трудовой, социально-политической, духовной»<sup>2</sup>. По его мнению, социальный потенциал представляя собой интегральную характеристику нереализованных возможностей изменения людьми себя и окружающего мира и включает в себя два элемента: наличный социальный потенциал – как совокупность человеческих способностей, имеющихсся в наличии; перспективный социальный потенциал – это возможности человека, которые отсутствуют, но могут сформироваться

---

<sup>1</sup> Валеева А. Ф., Нугаев М. А. Интеллектуальный потенциал современного города: содержание, структура, функции и основные факторы // Вестник экономики, права и социологии. – 2014. – № 1.

<sup>2</sup> Нугаев М. А. Теоретико-методологические основы исследования качества социального потенциала региона. – Казань: Изд-во Казанского университета, 2006.



при определенных условиях. Применяя системный подход, исследователь предлагает две структуры классификации компонентов социального потенциала. Первая основана на том, в какой сфере человеческого бытия реализуется социальная активность и соответственно подразделяется на три вида: трудовой, общественно-политический и духовный потенциалы. Вторая классификация учитывает специфику потенциалов (способности, таланты, качества) человека.

Следует отметить, что до середины 2000-х гг. научные работы, посвященные военно-социальному управлению, были ориентированы, в первую очередь, на изучение проблем укрепления воинской дисциплины в воинских коллективах, их мотивацию, а также повышения качества профессиональной и военно-служебной деятельности<sup>1</sup>. Позже делаются попытки рассматривать в качестве объекта управления социальные резервы, под потенциалом которых понимаются имеющиеся у личного состава, но не реализованные в данное время, социальные возможности (способности, квалификация, компетентность, организационная культура, каналы и механизмы передачи и интерпретации информации и т.д.), а также созданные благоприятные условия и применение адекватных механизмов, необходимых для их активизации<sup>2</sup>.

Таким образом, можно заключить, что большинство вышеуказанных определений «социального потенциала организации» сформулированы, прежде всего, в развитии двух взаимосвязанных концептуальных направлений: в первом, идеях развития способности субъекта управления выявлять и мобилизовать внутриорганизационные человеческие ресурсы и резервы, во втором, внимание акцентировано на различных личностных и социально-психологических аспектах его содержания и целей, т.е. в большей степени, на раскрытии сущности понятия «личностный потенциал» или «социальный потенциал человека», а не организации.

Здесь необходимо уточнить основу различения подходов к рассмотрению социальных объектов развития в процессе современного организационного управления, т.е. соотношение категорий «человеческий потенциал», «кадровый потенциал» и «социальный потенциал организации» с позиции таких концептуальных социологических традиций как субъективизм и объективизм, учитывая институциональную специфику вооруженных сил и

---

<sup>1</sup> Григорьев А. А. Социальный порядок и военная организация // Социология власти. – 2004. – № 4.

<sup>2</sup> Парамонов А. П. Социальный потенциал военной организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2013. – №. 4. – С. 65-67. DOI: <https://doi.org/10.12737/888> (дата обращения: 15.02.2024 г.).

современные требования к социотехническому обеспечению реализации военно-социальных отношений.

Так, говоря об управлении человеческим потенциалом акцентируется внимание на развитии персональных качеств сотрудников, характеризующих соответствие их личностных, психофизических, интеллектуальных и компетентностных характеристик тем условиям и требованиям, в которых сотрудники организации должны реализовывать свои функциональные обязанности. Кадровый же потенциал обращает управленческое внимание на постоянный, кадровый состав организации, «оставляя за скобками» людские ресурсы, которые могут быть включены в структуру организации или привлечены к ее деятельности в особые периоды.

Социальный потенциал организации, в современных условиях развития информационных и цифровых технологий, должен представляться не просто как совокупность потенциалов отдельных индивидов объединенных в структурные подразделения, но как обосновано ожидаемый результат их совместной деятельности в общих интересах достижения стратегических целей организации и одновременным воспроизводством ее человеческого потенциала, реализуемый только в системе прямых и опосредованных социотехнических коммуникаций. С развитием цифровых и ИИ-технологий рост социального потенциала военно-социальных организаций и его реализация будет, возможно, уже происходить в системе институционализированных «социокибертехнических» коммуникаций. Возможно, что в стратегической перспективе внешние вызовы заставят нас определять новые подходы, критерии оценки и развития уже совокупного социокибертехнического потенциала вооруженных сил, тем самым снижая роль человека в их системной функциональности. Но сегодня развитие информационно-кибернетических технологий и степень их интеграции в процесс институализированных коммуникаций вооруженных сил развитых стран мира не столь высока. Поэтому пока, на индивидуальном уровне мы можем рассматривать «социотехнического актора» как человека, оснащенного не просто «средствами-посредниками», а средствами, увеличивающими уровень его потенций, образуя с ним единую действующую социотехническую систему, обладающую совокупным потенциалом. На организационном уровне, такой интегративной характеристикой функциональности социотехнического актора можно обосновано считать – совокупный социальный потенциал организации.

Таким образом, совокупный социальный потенциал организации можно представить как интегральную характеристику состояния социальных ресурсов и используемых ими средств коммуникации и автоматизации в процессе социального взаимодействия, обеспечивающего воспроизводство системных

качеств организации для ее устойчивого развития в стратегической перспективе, т. е. сохранению ее системных свойств (адаптивности, интегративности, самовоспроизводства, целедостижения) в неблагоприятных условиях окружающей среды, в том числе активного противодействия ее развитию. Данный концептуальный подход к определению социального потенциала как объекта развития в системе организационного управления, дает основания для уточнения структурных и функциональных элементов самой системы управления организацией, в нашем случае такой институциональной организацией как вооруженные силы.

Система управления развитием организации институционального типа представляет собой комплекс методов, процедур, структур и инструментов, направленных на руководство и регулирование деятельности институциональной организации с целью сохранения устойчивости и воспроизводства собственного потенциала как условия достижения ее стратегических целей. В этом случае мы вправе говорить о целях внешней и внутренней миссии вооруженных сил, где первая ориентирована на реализацию институциональных функций во внешней среде, а вторая внутри контура военной организации страны, ориентированная на воспроизводство собственных эффективных социальных ресурсов (в т.ч. резервов).

Определяя совокупный социальный потенциал ВС РФ как вероятностную функциональную характеристику комплекса их социально-организационных ресурсов, которые включены или могут быть привлечены на плановой основе в структуру институциональных социотехнических отношений и коммуникаций военной организации, т. е. запланированы к использованию в стратегической перспективе или в особый период, то в первую очередь следует выделить составляющие этого комплекса. К основным социально-организационным ресурсам Вооруженных Сил Российской Федерации следует отнести: *кадровые ресурсы; мобилизационные социальные ресурсы; институализированные связи и отношения; системно-коммуникационные ресурсы; научно-техническую оснащенность кадров* выраженную в результатах НИОКР и их внедрении (которые в свою очередь могут рассматриваться как эффект реализации интеллектуального потенциала военной организации государства). Эти виды ресурсов можно соотнести с соответствующими им потенциалами: *кадровый потенциал; мобилизационный потенциал; потенциал социальных связей и отношений; системно-коммуникационный потенциал; научно-технологический потенциал; управленческий потенциал.*

1. *Кадровый потенциал.* Он определяется качественным составом и профессионализмом личного состава, их обученностью, опытом и мотивацией. Это также включает в себя их способность к сотрудничеству, командной

работе и лидерству, а также готовность к выполнению поставленных перед ними задач и социальную активность при их выполнении.

2. *Мобилизационный потенциал.* Он определяется количественно-качественными характеристиками мобилизационных людских ресурсов и резервов, кадровых и социальных ресурсов союзников и партнеров, а также внутренние и внешние скрытые социальные резервы, обуславливающие рост социального потенциала посредством повышения качества планирования и организации их применения в особые периоды.

3. *Потенциал социальных связей и отношений.* Может быть реализован только в системе устойчивых институциональных связей и отношений формального и неформального характера, т.е. реализуемых в военно-служебной и общественной деятельности, сотрудничестве и партнерских отношениях как внутри военно-корпоративных структур, так и в процессе их внешнего взаимодействия с государственными, общественными и религиозными организациями и международными партнерами. Потенциал социальных связей и отношений в ВС РФ характеризуется, прежде всего степенью их институционализации и личностной интериоризации традиционных социальных и духовных ценностей в воинских и трудовых коллективах.

4. *Системно-коммуникационный потенциал.* Определяется возможностью и способностью системного применения личным составом коммуникационных ресурсов, выполняющих три основные функции: средств интеграции интеллектуальных ресурсов (информационно-аналитических систем) вооруженных сил, средств массовой коммуникации и медиапроизводства.

Коммуникационные ресурсы вооруженных сил включают в себя совокупность источников, средств, каналов, механизмов передачи, хранения, анализа и интерпретации информации, которые в процессе их использования образуют информационно-коммуникационную систему обеспечения внутренних и внешних функций организации: во-первых, процессов принятия управленческих решений, во-вторых, формирования общественного и военно-профессионального сознания (мнения) граждан включенных в действующий кадровый состав вооруженных сил и его мобилизационный резерв, а также формирования международного общественного мнения и позиционирования их имиджа и боевого потенциала в различных контурах внешней социальной среды.

5. *Научно-технологический потенциал.* Представляющий собой совокупность возможностей повышения эффективности применения всех видов ресурсов, полученных в результате научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности, осуществляемой в интересах повышения боевой готовности вооруженных сил и конкурентоспособности применяемых ими

социотехнических систем учебного, боевого и информационно-аналитического назначения.

6. *Управленческий потенциал*. Он складывается из *потенциала кадрового управленческого звена и административно-планового потенциала*. Основой управленческого потенциала является кадровый потенциал, устанавливающий основу определения количественно-качественных параметров реальных возможностей эффективного исполнения функций управления<sup>1</sup>.

При этом, количественные параметры определяются позицией управленческого (командного) состава конкретного структурного подразделения ВС РФ в управленческой иерархии, их технической и системно-коммуникационной обеспеченностью, а качественные могут определяться: уровнем делегированных полномочий и прав, необходимых для эффективного выполнения повседневных и боевых задач; уровнем образования (и образованности), квалификации кадров управления; реальным опытом управления в условиях боевой работы и повседневной деятельности; уровнем организации процессов управления; личностными качествами конкретного руководителя (командира).

Административно-плановый потенциал характеризуется показателями эффективности планирования и администрирования организационных процессов и выражается показателями: уровнем достоверности и оперативности получаемой для прогнозирования и планирования информации; соответствие и интегративность плановых стратегических целевых параметров в сфере национальной безопасности, развития ВС РФ и директивных документов различного уровня; уровнем информационно-аналитического и методического обеспечения процессов планирования и контроля; отсутствие эффектов чрезмерного документооборота на конечных уровнях исполнителей и т. д.

При этом, количественные параметры определяются позицией управленческого (командного) состава конкретного структурного подразделения вооруженных сил в управленческой иерархии, их технической и информационной обеспеченностью. Качественные параметры могут определяться: уровнем делегированных полномочий и прав, необходимых для эффективного осуществления повседневных и боевых задач; уровнем образования (образованности) и квалификации кадров управления; реальным опытом управления в условиях боевой работы и повседневной деятельности; уровнем организации

---

<sup>1</sup> Воронов Н. А., Удалов Ф. Е., Ягунова Н. А. Управленческий потенциал: ретроспективно-перспективный анализ // Вестник НГИЭИ. 2017. – № 3 (70). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskiy-potentsial-retrospektivno-perspektivnyy-analiz> (дата обращения: 19.03.2024 г.).

процессов управления; личностными качествами конкретного руководителя (командира).

Говоря о социальном потенциале как о функциональных возможностях ее собственных и привлекаемых людских (кадровых) ресурсов, как правило, выражаемых в количественно-качественных показателях, необходимо подчеркнуть важность достижения интегративных и синергетических эффектов их роста в процессе организации совместной деятельности людей, включения их в адаптивную военно-профессиональную систему социотехнического взаимодействия. Таким образом совокупный социальный потенциал ВС РФ – это функциональные возможности институционализированной, но высоко адаптивной системы социотехнического взаимодействия военно-профессиональных кадров, внешних (мобилизуемых) социальных ресурсов (резервов), которые позволяют сохранять международные конкурентные преимущества страны в показателях боевой мощи и боеготовности их вооруженных сил на долгосрочный горизонт планирования.

Следует подчеркнуть, что суть стратегического управления развитием совокупного социального потенциала Вооруженных Сил Российской Федерации должна заключаться в том, чтобы на основе применения принципов риск-ориентированного подхода<sup>1</sup> определить стратегию (и механизмы ее реализации) по комплексному использованию социально-организационных ресурсов и резервов, в целях получения синергетических эффектов количественно-качественного роста функциональных возможностей социотехнических акторов ВС РФ, в процессе совместной деятельности эффективно парировать существующие и прогнозируемые вызовы и угрозы. Таким образом, процесс управления развитием социального потенциала вооруженных сил – это процесс разработки и реализации комплекса последовательных проектов по развитию социотехнических акторов военно-профессиональной деятельности и их институциональной среды, обеспечивающего адаптацию функциональных возможностей формирующейся, в результате этого процесса, социально-организационной структуры ВС РФ к современным и прогнозируемым вызовам и военным угрозам глобальной конкурентной среды, а также достижения стратегических целей внутренней и внешней миссий этого социального института.

В качестве основных индикаторов эффективности управления развитием социального потенциала в системе институциональных коммуникаций и социотехнического взаимодействия, направленного на реализацию

---

<sup>1</sup> Федеральным законом 2017 года № 246-ФЗ предусмотрено, что с 1.01.2018 года органами госконтроля (надзора) при организации отдельных видов госконтроля применяется риск-ориентированный подход. Данный подход, также применяется в ряде документов стратегического планирования Российской Федерации.

стратегических целей внешней и внутренней миссий Вооруженных Сил Российской Федерации, следует выделить следующие.

1. *Уровень социальной активности.* Для целей внутренней миссии: выражается, не только в намерениях, но прежде всего, в результатах проявления военно-профессиональной активности, т. е. итоговыми оценками боевой готовности воинских соединений (частей) и структурных подразделений управления, а также в результативности выполнения боевых задач этими подразделениями в особые периоды. Для целей внешней миссии: обусловлен социальной ответственностью перед гражданами и обществом. Это включает в себя защиту жизни, прав и свобод граждан, обеспечение безопасности и защиты государственных интересов, а также участие в социальных и гуманитарных программах и мероприятиях государственного и общественного значения.

2. *Функциональность корпоративной культуры.* Социальный потенциал ВС РФ детерминирован функциональностью их корпоративной культуры, ценностями, символами и традициями армии и флота, рода войск, соединения, части. Для внутренней миссии: функциональность корпоративной культуры проявляется, в институционализации моделей поведения, социальных практик, ориентированных на корпоративные нормы и ценности ВС РФ: воинской дисциплины, развитии духа боевого братства, взаимовыручке, профессионализма, честности, справедливости, преданности Отечеству и воинским традициям видов и родов войск. Для внешней миссии: способствует формированию положительного имиджа ВС РФ (видов, родов войск, отдельного соединения/части) соответствующего ожиданиям общества и как следствие активизации процесса рекрутизации новых кадров.

3. *Социальные инновации и научно-техническое развитие.* Характеризует потенциальные возможности и способности структурных подразделений вооруженных сил к адаптивности и внедрению инновационных военно-социальных практик, обеспечивающих военно-конкурентные преимущества в мире. Это включает в себя разработку и внедрение новых подходов к военной доктрине, стратегии и тактике ее реализации, а также новых технологий, методов и средств вооруженной борьбы и управления.

4. *Военно-гражданские отношения.* Социальный потенциал Вооруженных Сил России отражает и формируется, в том числе, как эффект их взаимодействия с гражданским населением. Для внешней миссии: проявляется через сотрудничество с местными властями, оказание помощи и поддержки населению в случае чрезвычайных ситуаций, а также участие в социально значимых проектах и мероприятиях. Для внутренней миссии: возможности использования внешних социальных ресурсов (например, общественных организаций,

политических партий) в решении внутренних задач военно-социальной работы.

5. *Социальная защита и помощь.* Важным аспектом социального потенциала Вооруженных Сил является их способность оказывать социальную защиту и помощь своим сотрудникам и их семьям. Это может включать в себя обеспечение социальных льгот и гарантий, медицинское обслуживание, жилищное и материальное обеспечение, а также предоставление социально-психологической поддержки военнослужащим в период службы и после нее. Для внешней миссии: способствует формированию положительного имиджа ВС РФ и активизации процесса рекрутизации новых кадров. Для реализации внутренней миссии: способствует сохранению кадрового потенциала и повышению его социальной активности.

6. *Эффективность образовательных и культурных программ.* Может выражаться в показателях роста (снижения) уровня (долей): профессиональной ориентации, военно-профессиональной готовности, военно-патриотической мотивации кадрового состава ВС РФ и социальных мобилизационных ресурсов. Для внешней миссии: количественно-качественные показатели участия ВС РФ в образовательных и культурных программах учебно-образовательных заведений страны как форм массовой коммуникации с потенциальными специалистами. Это может включать в себя организацию и методическое обеспечения начального военного образования, военно-патриотического воспитания, поддержку военно-спортивных мероприятий, а также проведение военно-исторических мероприятий и выставок. Для внутренней: уровень организации военно-профессионального образования и профессионального развития специалистов гражданского персонала ВС РФ. Это включает в себя соответствие количественных и качественных показателей обучения и подготовки (переподготовки) специалистов кадрового состава и мобилизационного резерва (ресурса) кадровому заказу военной организации исходя из прогнозируемых потребностей в стратегической перспективе.

7. *Массово-коммуникативная активность.* Социальный потенциал вооруженных сил также обусловлен их массово-коммуникативными возможностями в оперативном распространении и доведении информационных контентов до различных целевых аудиторий (внутренних, внешних, международных), в том числе с использованием средств массовой информации, социальных сетей и других каналов и форм массовой коммуникации. Массово-коммуникативная активность включает в себя два критерия оценки: эффективность медиастратегии и результаты оценки динамики общественного мнения по критерию «соответствия целевым значениям». Может рассматриваться в структуре показателей «образовательных и культурных программ», но в ключе



реализации внешней миссии, ориентированной на мобилизацию социального ресурса гражданского общества и «международного контура», должна оцениваться самостоятельно.

8. *Социальная мобилизация (как системная характеристика).* Для внешней миссии: связана со способностью вооруженных сил поддерживать мобилизационный потенциал, в том числе «скрытых» общественных ресурсов. Это включает в себя возможность привлечения дополнительных ресурсов и поддержки со стороны граждан, государственных и общественных организаций в условиях угрозы собственной безопасности или военного конфликта. Для внутренней миссии: связана со способностью поддержания достаточного уровня боевой готовности мобилизационных ресурсов и резерва страны, а также механизмов их социально-психологической адаптации и боевого слагивания в особый период.

9. *Социальная дипломатия и стратегические коммуникации.* Социальный потенциал Вооруженных Сил РФ может также проявляться через их возможности привлечения социально-организационных потенциалов внешних партнеров и союзников, реализуемые в процессе международного сотрудничества и военной дипломатии. Которые включает в себя также: участие в миротворческих операциях, гуманитарной помощи, совместных образовательных проектах, военных учениях и обмене опытом с армиями других стран. Сюда же следует отнести и специальные мероприятия по поиску и привлечению к сотрудничеству скрытых социальных ресурсов в странах вероятного противника.

Следуя содержанию теории и практике научного управления, уровни управления развитием ВС РФ как институциональной организации могут включать: стратегическое, тактическое и операционное управление.

*Стратегическое управление.* Этот уровень управления отвечает за разработку общей стратегии организации, определение ее миссии (внешней и внутренней), видение и ценности организации, анализ внешней среды и собственных (в т. ч. потенциальных) ресурсов, целей и основных направлений устойчивого развития на долгосрочный горизонт прогноза. Сюда входят принятие стратегических решений, выработка политики организации институционального типа, установление стратегических планов их реализации и контроля.

*Тактическое управление.* На этом уровне управления принимаются решения, направленные на реализацию стратегии организации, определение промежуточных целей и способов их достижения в конкретных областях деятельности. Это включает управление ресурсами, планирование бюджета,

разработку тактических планов и программ, а также координацию работы отделов и подразделений.

*Операционное управление.* Этот уровень управления связан с непосредственным выполнением задач и процессов внутри организации, планированием и учетом отдельных операций (транзакции), выполняемых отдельными подразделениями организации. Он включает в себя контроль за текущей деятельностью, управление оперативными процессами, распределение ресурсов на повседневном уровне и обеспечение эффективного функционирования всех функциональных областей.

Содержание процесса управления на каждом уровне включают в себя аналогичные циклы и объекты социального управления. Но присутствуют и свои особенности, продиктованные различием масштабов их задач, целей и ограничениями в пространственно-временном континууме. Придерживаясь той предметной области, которая заявлена в теме данного раздела, здесь раскрывается содержание стратегического уровня.

\* \* \*

Организации институционального типа как комплексные и сложные системы, в том числе и ВС РФ, сталкиваются с уникальными вызовами и требованиями в области стратегического управления, которое должно быть ориентированно, с одной стороны на реализацию их социальных миссий, а с другой, приобретении собственных стратегических преимуществ в международной конкуренции собственных потенциалов и военной мощи.

На современном историческом этапе научно-технического развития и трансформации глобальных социотехнических систем, совокупный социальный потенциал в качестве объекта социального управления развитием ВС РФ на стратегическом уровне, необходимо определять в параметрах (индикаторах) оценки достижения его целевого, желаемого состояния ресурсов и структуры социально-организационных отношений вооруженных сил и военной организации государства. Такое «желаемое состояние» может быть представлено: во-первых, как соответствие моделей институциональных коммуникаций социотехнических акторов военной организации государства и его вооруженных сил планируемым, т.е. соответствующим прогнозируемым вызовам, но, при этом, сохраняющим способность адаптивности и инновационной открытости; во-вторых, наличия эффективных институциональных механизмов поддержания устойчивости морально-психологического состояния и гражданской активности личного состава ВС РФ и мобилизационных ресурсов.

Таким образом, суть предлагаемого системно-коммуникативного подхода (как комплексного сочетания системного, институционального,

деятельностного и коммуникативного подходов) к управлению развитием и реализацией совокупного социального потенциала ВС РФ, заключается в оценке, проектировании и внедрении стратегических и ситуативных моделей коммуникации социотехнических (в перспективе социокибертехнических) акторов военно-профессиональной деятельности, выполнения ими повседневных и боевых задач в рамках осуществления внешней и внутренней институциональных миссий в условиях неопределенности глобальной конкурентной среды.

## ГЛАВА 5. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ЭКСПЕРТОВ В ВОЕННО-СОЦИАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

На современном этапе принятие определенного управленческого решения всегда было связано с определенными проблемами, которые сегодня возрастают в связи с существующими угрозами в мире, которые оказывают существенное влияние на развитие прогрессивного общества. В настоящее время возникает потребность у органов военного управления различного уровня в использовании потенциала экспертов (взаимодействии с экспертными сообществами), обсуждении взаимодействия в принятии целесообразных управленческих решений различного уровня<sup>1</sup>.

Обсуждение данного вопроса о налаживании взаимодействия с экспертными сообществами для получения информации должна способствовать в принятии наиболее правильного (верного) решения по рассматриваемым проблемам, которые существуют на протяжении определенного времени как у нас в стране, так и за рубежом<sup>2</sup>.

На сегодняшний день в процессе принятия управленческих решений определены функции экспертного знания<sup>3</sup>: *инструментальная функция*, когда заказчика – представителя органов управления – действительно заинтересованного в данных, которые представят эксперты на поставленные вопросы, и этот ответ, основанный на экспертном знании, будет в последующем использован при принятии управленческого решения. Случаи, когда органы управления не всегда могут принять во внимание или не желают по каким-либо причинам применить на практике, предоставленные экспертами (экспертным сообществом) результаты работы по изучению (рассмотрению) проблемных вопросов – является *символической функцией*.

К символической функции органы управления прибегают в случаях, когда пытаются оправдать по сути уже принятое решение, завоевав тем самым доверие со стороны общественности, в том, что мнения экспертов все-таки были рассмотрены при принятии управленческого решения. А на самом деле

---

<sup>1</sup> Макарычев А. С. Государства, экспертные сообщества и режимы знания-власти // Политическая наука. – 2015. – № 3. – С. 9-26.

<sup>2</sup> Аналитические сообщества в публичной политике: глобальный феномен и российские практики / редкол.: Н. Ю. Беляева (отв. ред.), Ш. Ш. Какабадзе, Д. Г. Зайцев. – М.: Российская ассоциация политической науки (РАПН); Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2012; Еленский А. В. Политическая экспертиза: генезис, понятие и когнитивные возможности // Вопросы философии. – 2011. – № 2. – С. 57-70; Косолапов Н. Политика, экспертиза, общество: узлы взаимозависимости // Proetcontra. – 2003. – Т. 8, № 2. – С. 18-31.

<sup>3</sup> Сунгуров А. Ю. Роль и функции экспертов в процессе принятия властных решений // Управленческое консультирование. – 2017. – № 6. – С. 9.

потенциал экспертов использовался чисто символически, поэтому в данном случае знания экспертов применяются чисто символически.

Для эксперта в этом случае самое главное, что обсуждение проблемы проходило с его участием и не важно поддерживает он или нет уже принятое решение. В других случаях важно, чтобы это решение было поддержано экспертом, либо на основе экспертного анализа, либо просто на основе «экспертного мнения» – это уже «подкрепляющая» функция.

В некоторых научных трудах указанные две функции «подкрепляющая» и «символическая» объединяют под общим термином «символическая функция» в отличие от «инструментальной»<sup>1</sup>. В настоящее время экспертные оценки являются наиболее распространенным способом получения достоверной информации по результатам проведенного анализа, используемой при принятии управленческих решений.

## **§ 1. Возникновение экспертных сообществ за рубежом**

Развитие системы военного управления на современном этапе не может находиться в стороне и должна использовать по направлению своей деятельности результаты работы, проведенных научных исследований экспертами (экспертными организациями), полученные по результатам научного изыскания. В настоящее время опыт работы органов управления различного уровня по взаимодействию с экспертами (экспертными организациями) для внесения корректив в управленческие решения, а также разработки планов, программ и проектов на перспективу уже существует. Информация, полученная экспертными сообществами в результате проведенной работы, может быть представлена в виде проведения консультаций, рекомендаций, советов в различной форме, которые предлагают определенный перечень вариантов для выбора органам управления в решении существующих проблем.

Мировой опыт говорит о том, что экспертные сообщества функционируют уже более ста лет. Первые из них появились в США и Великобритании в конце девятнадцатого века. Это были небольшие неформальные организации и группы, в которые входили журналисты и представители элит, которые обсуждали общественно-политические проблемы и их возможные решения<sup>2</sup>. Одна из старейших «фабрик мысли» была образована в Англии в 1884 г. – «The Fabian Society».

---

<sup>1</sup> Сунгуров А. Ю. Роль и функции экспертов... – С. 9.

<sup>2</sup> Щетининская Я. В. Экспертно-аналитические центры США в первой половине XX в.: политические и социально-экономические контексты развития. // Вестник РГГУ. Серия «Политология. История. Международные отношения». – 2020. – № 4. – С. 100.

Данные экспертные сообщества (организации) с момента своего создания всегда претерпевали изменения под воздействием определенных внутренних и внешних факторов, повлиявшие на исследовательскую тематику проблемных вопросов, существующих в обществе и на политические процессы в государстве.

Экспертные сообщества в США в начале XX в. в основном специализировались на политической экспертизе, и данная практика была распространена во всем мире. Данные сообщества носили название «brain trust» – «фабрики мозгов».

Также впервые в соединенных штатах в этот же период были созданы неправительственные организации – «фабрики мысли» (аналитические центры), на которые была возложена задача по стратегическому анализу политических и социально-экономических явлений и процессов<sup>1</sup>.

По мнению Организации объединенных наций основной целью данных аналитических центров (организаций) является проведение научных исследований и разработка предложений по различным аспектам политики. Данные исследования должны способствовать сближению науки и органов управления различного уровня<sup>2</sup>.

В 40-е гг. двадцатого века в США наступил следующий этап развития экспертных сообществ (организаций) под названием «фабрики мысли» – «*think tanks*». В последующем на смену данному термину пришел термин – «*Brain trust*». В первой половине двадцатого века этот термин использовался в основном для обозначения государственных аналитических структур<sup>3</sup>.

Термин «мозговой трест» обрел свою знаменитость благодаря американскому журналисту Джеймсу М. Кирану, описавшему в научной статье данное понятие. Журналист выделил под «мозговым трестом» категорию научных сотрудников, которые участвовали в предвыборных мероприятиях и поспособствовали победе Франклина Рузвельта на выборах в президенты в 1932 г.

Изначально к термину «*think tanks*» относили специальные помещения, в которых экспертами происходило обсуждение поставленных перед ними вопросов (проблем). Специалисты были убеждены в том, что именно нахождение

---

<sup>1</sup> Фонд Карнеги за международный мир – первая из таких организаций, созданная в 1910 г.

<sup>2</sup> Фабрики мысли появились в США в начале XX в. В 1910 г. был создан Фонд Карнеги «За международный мир», в 1918 г. – Совет по международным отношениям (делам), в 1919 г. – Гуверовский институт войны, революции и мира, а в 1921 г. – Институт Брукинса.

<sup>3</sup> Балаян А. А., Сунгуров А. Ю. Фабрики мысли в условиях глобальных трансформаций. Санкт-Петербург, 2022. – С. 8.

экспертов в одном отдельном от всех других помещениях позволит им решить поставленные перед ними задачу.

Впервые в 1951 г. авторским коллективом была разработана монография под редакцией Г. Лассуэлла и Г. Лернера, в которой были исследованы экспертные сообщества. Первопроходцами в изучении экспертных сообществ были выдающиеся ученые М. Вебер, П. Сноу, Р. Бьюкенен, З. Бауман и Ю. Хабермас.

Примерно около 200 таких фабрик по различным направлениям насчитывалось в США в 1960-е гг., включая Институт оборонного анализа<sup>1</sup>, и др. Правительственные структуры США часто пользовались услугами таких организаций, а также финансировали данную деятельность, таким образом, повышая престижность научного сообщества и экспертов данных организаций.

В продолжении реализации задач Институт оборонного анализа 31 января 2023 г. Минобороны США открыт *Институт оборонного управления*, перед которым стоят следующие задачи: а) развитие экспертной сети и сообщества по управлению обороной; б) исследование тем управления; в) создание цифрового хранилища исследований и ресурсов по основным вопросам управления обороной. Данный институт является некоммерческой организацией. Таким образом, проект связывает сектор научно-производственный и профессиональных военных для решения задач в области управления обороной.

Кроме этого, при министре обороны США действуют восемь основных совещательных и консультативных органов (рисунк 3).

Каждый совет по направлению своей деятельности анализирует проблемные вопросы и готовит рекомендации в интересах долгосрочного планирования и выработки решений стратегического уровня в той или иной сфере<sup>2</sup>.

В этом плане нам интересен опыт США, где американское руководство всегда рассматривало военно-научные исследования, с привлечением специалистов (экспертов) из той или иной области, как необходимый и важный инструмент при принятии управленческих решений по сложным проблемам в области военного строительства, развития, а также непосредственного

---

<sup>1</sup> Институт оборонного анализа (IDA) – некоммерческая корпорация, которая управляет тремя финансируемыми из федерального бюджета центрами исследований (FFRDCs) – Центром систем и анализа (SAC), Институтом научно-технической политики и Центром связи вычислительной техники для оказания помощи правительству США в решении вопросов национальной безопасности, где требуется научно-техническая экспертиза.

<sup>2</sup> Ташлыков В. Совещательные органы аппарата министра обороны США // Зарубежное военное обозрение. – 2022. – № 7. – С. 28-30.

применения силовых структур (вооруженных сил, национальной гвардии, полиции) в различных условиях обстановки.



Рис. 3. Совещательные и консультативные органы при министре обороны США.

Ярко выраженный классовый характер военная наука имеет в США, отражающая интересы правящей партии государства, которая, в свою очередь и оказывает влияние на военно-промышленный комплекс страны по развитию военной мощи, а также подготовке военной организации государства к возможным боевым действиям в любой части мира.

В настоящее время потребность в проведении военно-научных исследований с привлечением не только военных экспертов возрастает, и будет расти. Повышаются требования к обоснованности научных рекомендаций, полученных в результате научных исследований. В Пентагоне, например, признается возможность полностью использовать полученные экспертами результаты



исследований в войсках, но только в том случае если результаты будут достигнуты и у них будет высокая эффективность.

Свою интерпретацию данным организациям дает американский ученый и исследователь П. Диксон: «Фабрики мысли» можно считать могущественной частью огромной «империи НИР» <...> Общим для всех этих многообразных учреждений является производство дорогостоящих бумаг. Главный их продукт – теоретические изыскания, обычно облеченные в форму отчетов или исследований. Они представляют собой варианты различных мероприятий, оценки, проекты, теории, рекомендации, предупреждения, перспективы, планы, статистические сводки, прогнозы, тесты, анализы или просто новые идеи»<sup>1</sup>.

К сановным задачам данной организации относятся: *формирование новых знаний и создание новой информации*.

На западе существуют как независимые центры, так и около правительственные учреждения. На рисунке 4 показаны экспертные организации, входящие в состав властных структур США, в том числе и так называемые экспертные Центры (сообщества) при министерстве обороны.

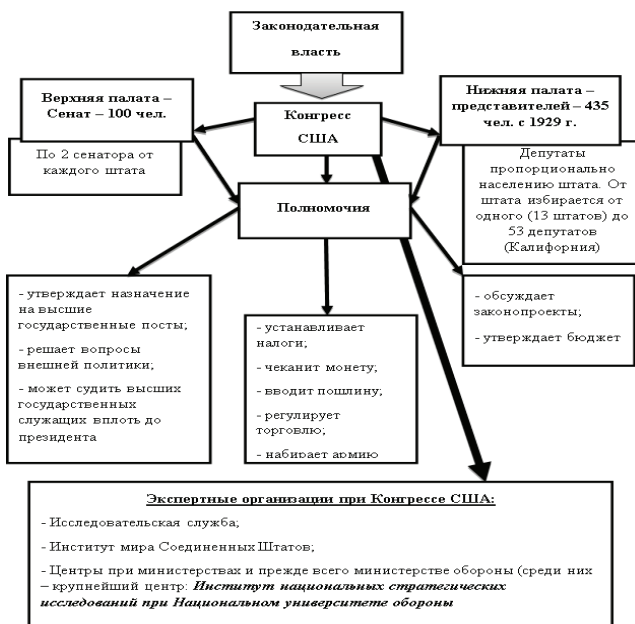


Рис. 4. Экспертные организации при властных структурах в США.

<sup>1</sup> Баранов Н. Роль экспертизы в процессе принятия решений. URL: nicbar.ru (дата обращения 18.04.2024 г.).

Только в процессе взаимодействия представителей экспертных сообществ (организаций) и органов управления, в том числе и военного могут появляться новые идеи и варианты решений существующих проблем. Именно взаимодействие на постоянной основе дает возможность для обсуждения серьезных проблем, которые имеют важное значение не только для отдельных общностей, но и для всего государства в целом.

Подобные структуры также существуют в настоящее время и в России, есть практический опыт взаимодействия отдельных экспертов (экспертных сообществ) и органов государственной власти, однако, с одной стороны, они еще достаточно молоды, с другой, над ними тяготеет советский опыт, когда экспертное сообщество фактически не имело субъективности и это взаимодействие сводилось к обслуживанию власти<sup>1</sup>.

На протяжении многих лет вопросам развития в России экспертных сообществ, их взаимодействию с властными структурами и другими организациями были проведены определенные научные исследования. В тоже время до сих пор в научной литературе недостаточно уделялось внимания организационным структурам, содействующим трансформации различных форм экспертного знания в решении сложных вопросов тем более в военной организации общества. И сегодня для обозначения таких структур используют различные названия – «аналитические центры», «мозговые тресты», «фабрики мысли», «экспертные сообщества».

В таких структурах и должно происходить объединение специалистов, которые обладают не только научными знаниями по развитию того или иного государства, но и люди с определенным практическим опытом, знающие это государство. Именно в таких организациях на постоянной основе и происходит взаимодействие научного (экспертного) сообщества с представителями органов государственной власти.

Между данными экспертными организациями всегда была, есть и будет существовать конкуренция в борьбе за лидерство в науке, а также получение заказов на проведение исследований от правительственных структур.

В настоящее время считается, что только число экспертных организаций, взаимодействующих с правительством США, и участвующих в принятии решений составляет по состоянию на 2014 г. – 1816 центров в целом по США<sup>2</sup>. В основу финансирования экспертных организаций входят бюджетные средства, другие доходы, которые поступают на нужды экспертов не из

---

<sup>1</sup> Балаян А. А., Сунгуров А. Ю. Фабрики мысли... – С. 5-6.

<sup>2</sup> Некоторые данные, характеризующие финансовые потоки этих фондов. Так, согласно опубликованному отчету, доходы крупнейшей «фабрики мысли» составили в 2011-2012 гг. 268 млн. долл., Института Брукинса – 91 млн. долл.

государственного бюджета, так называемых внебюджетных организаций. Данные средства распределяются по определенным критериям, но основными из них являются научная привлекательность исследования, а также его социальная значимость (для США или всего человечества).

Основополагающим критерием финансирования исследований является быть причастным к проведению данного исследования, что в последующем благоприятно отразится на имидже организации (фирмы)<sup>1</sup>. По сравнению с США в Европейском союзе экспертных организаций намного меньше. В настоящее время таких экспертных сообществ в Европе насчитывается более 500, причем более 150 из них действуют на постоянной основе. Их становление произошло в одно и то же время, что и американских экспертных организаций (учреждений), но в плане массового явления они проявились только в девяностые годы, на фоне сложной складывающейся геополитической обстановкой в мире. Особенности европейской модели представлены на рисунке 5.



Рис. 5. Особенности европейской модели фабрик мысли.

В общем списке из пятидесяти самых влиятельных центров в мире 13 мест принадлежит американским «фабрикам мысли», британским – 7, немецким – 5, бельгийским – 3 и по 2 в Канаде, России, Японии и Южной Корее.

Влиятельные экспертные сообщества России:

- Центр Карнеги (г. Москва) (находится на 24-й позиции, филиал американского фонда) и Научно-исследовательский институт мировой экономики и

<sup>1</sup> Фонд Карнеги оказал финансовую поддержку в размере 20,7 млн. долл., выделив большую часть этих средств Гарвардскому университету и Университету им. Дж. Хопкинса.

международных отношений (НИИ МЭ и МО им. Е. М. Примакова, находится на 31 месте);

- Московский государственный институт международных отношений (МГИМО-Университет) – 124-е место;

- ИМЭМО РАН находится на 12-м месте в мире и 4-м в Европе среди главных мировых экономических «фабрик мысли».

Общий рейтинг стран по числу существующих экспертных групп представлен на рисунке 6.

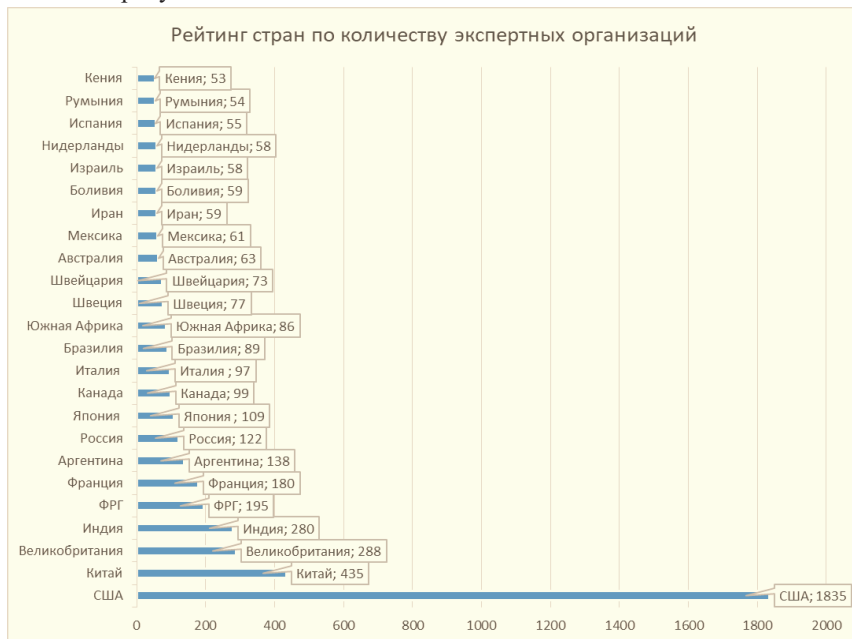


Рис. 6. Рейтинг стран по количеству экспертных организаций.

Таким образом, экспертные организации («фабрики мысли») в настоящее время являются основными поставщиками услуг в виде предоставляемой информации по результатам проведенных исследований в различных областях и консультирования. Они являются необходимым элементом государственного устройства, во всех стран мира, которые стремятся к саморазвитию. Финансовые средства на их деятельность выделяются не только со стороны государства, а также бизнеса и частных фирм.

По своему предназначению экспертные организации имеют свои цели, структуру, задачи, которые входят в состав государственных, межгосударственных, коммерческих и других организаций. Данные экспертные

организации и результаты их деятельности активно изучаются. Результаты их работы ежегодно публикуются по рейтингу, а также по исследовательским профилям и размерам.

## **§ 2. Роль экспертов в военно-социальном управлении**

Немаловажную роль в принятии обоснованного, наиболее верного, легитимного решения имеют мнения экспертов в определенной области применения, которые с учетом практического опыта и теоретических знаний в области социального управления могут оказывать помощь, а также участвовать в принятии сформированного, итогового решения для достижения наилучших результатов. Управление реализуется в форме принятых решений, принятие и осуществление которых составляют основные этапы управления. Качество принятых решений должно определяться, прежде всего, его рациональностью, то есть степенью соответствия требованиям организационной ситуации и целям управления<sup>1</sup>. Таким образом, органы военного управления при принятии управленческих решений должны учитывать (использовать) на практике полученные экспертным сообществом знания в принятии управленческих решений.

Управление – это непрерывный процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности в процессе, какой-либо деятельности для достижения наилучших результатов при наименьших затратах<sup>2</sup>. Поскольку в Вооруженных Силах Российской Федерации объектом управления являются люди, военные коллективы и социотехнические системы, управление носит социальный характер, являясь важнейшей функцией воинской социальной организации<sup>3</sup>. Военно-социальное управление является неотъемлемой частью социального управления, осуществляемого в современных организациях различного уровня и выполняющих различные функции.

Военно-социальное управление – это постоянное внутреннее или внешнее воздействие на определенную социальную организацию (систему) для внесения в нее необходимых изменений, а также стабилизации отношений между людьми и социальными общностями.

Социальное управление находится в состоянии постоянного изучения (анализа) различных социальных систем с целью получения информации,

---

<sup>1</sup> Зуева О. В., Передня Д. Г. Социология управления: учебное пособие. – Волгоград: ИП Черняева Ю. И., 2021. – С. 17.

<sup>2</sup> Шипунов В. Г., Кишкель Е. Н. Основы управленческой деятельности. – М.: «Высшая школа», 1999. – С. 5.

<sup>3</sup> Марковчин С. Г. Проблемы управленческой деятельности офицера и формирование организационно-управленческой компетентности в военном вузе / С. Г. Марковчин, С. А. Кравцов // ЦИТИСЭ. – 2020. – № 4 (26). – С. 321-333.

которая при необходимости будет применена при принятии управленческого решения, в случае выявленных нарушений в функционировании системы, то есть отклонения от оптимального состояния. В первую очередь принимаемые меры по стабилизации социальной системы будут направлены на работников организации, так как именно они являются носителями социальных отношений.

В настоящее время в развитии теории социального управления выделяются следующие тенденции:

- *первая* из них связана с переоценкой роли технологической базы в управленческой деятельности (использованием компьютерных технологий в управлении);

- *вторая* – усиление роли рядовых работников в осуществлении управленческих функций (использование профессионального потенциала персонала в социальном управлении);

- *третья* – создание универсальных форм и методов управления, учитывающие национальные особенности стиля управления, организационного поведения, и которые можно использовать в достаточно широком диапазоне.

При принятии решения руководителю необходимо выработать определенную стратегию по достижению целей управленческого решения, а также, какими силами и средствами они должны быть достигнуты. Так как за каждое принятое решение руководитель несет персональную ответственность.

Успешное выполнение задач управления руководителями различного уровня напрямую будет зависеть от имеющихся у них знаний, умений и навыков, а также умение мыслить. Он должен иметь обширные знания в области права, социологии и информации, основах управления, организации и планирования, а также разбираться в законах развития природы и общества.

Органам военного управления при принятии верного (обоснованного) управленческого решения недостаточно обладать высокой профессиональной квалификацией, здесь потребуются и другие характеристики:

- ✓ личные качества;
- ✓ организация работы с подчиненными;
- ✓ интуиция;
- ✓ умение анализировать сложившиеся ситуации;
- ✓ формулирование выводов из анализа полученной информации из различных источников, в том числе в результате работы экспертов.

Эксперт – специалист, дающий заключение при рассмотрении какого-либо вопроса<sup>1</sup>. Экспертиза в данном случае представляет оценочно-аналитическую деятельность, которая выполняется экспертами из определенной области для анализа, оценки объектов экспертизы.

Проведение экспертизы (исследования) проводится в различных областях человеческой деятельности. Экспертизы (эксперты) бывают *внешними и внутренними* (с привлечением внешних экспертов или собственных).

В настоящее время в Вооруженных Силах Российской Федерации такой категории как «эксперт» не существует. При проведении научных исследований по изучению какого-либо процесса или явления к данному мероприятию привлекаются военнослужащие, а также гражданский персонал определенной категории. Под данной категорией военнослужащих, гражданского персонала и подразумевается определенная категория собственных экспертов.

Данная категория собственных экспертов, назначенная в группу проведения исследования, должна быть погружена в проблему исследования и хорошо в ней разбираться, вследствие чего заинтересованные лица могут использовать специфические знания о нюансах деятельности для того, чтобы исследователь получил тот результат, который выгоден исследуемому. Кроме того, нередко бывает, что субъект, проводящий исследование, также не слишком заинтересован в том, чтобы достичь результатов, приводящих к каким-либо революционным выводам и последствиям для структуры в целом<sup>2</sup>.

К категории собственных экспертов также можно отнести научно-исследовательские подразделения Министерства обороны Российской Федерации, занимающиеся научными исследованиями по различным направлениям деятельности<sup>3</sup>. Результаты научных исследований являются для органов военного управления сигналом для внедрения полученных результатов в практику войск, а также в образовательный процесс высших военных учебных заведений.

---

<sup>1</sup> Лопатин В. В., Лопатина Л. Е. Малый толковый словарь. – М.: «Русский язык», 1993. – С. 684.

<sup>2</sup> Евенко С. Л. Социальная типология гражданской экспертизы в управлении вооруженных сил Российской Федерации / С. Л. Евенко, Е. С. Гореликов // Социально-гуманитарные знания. – 2022. – № 6. – С. 44.

<sup>3</sup> 2-й, 4-й, 30-й, 33-й и 48 центральные научно-исследовательские институты Министерства обороны Российской Федерации; Государственный лётно-испытательный центр Министерства обороны имени В.П. Чкалова; Государственный научно-исследовательский испытательный институт авиационной и космической медицины; Государственный научно-исследовательский испытательный институт военной медицины; Институт военной истории МО РФ, Научно-исследовательский институт (оперативно-стратегических исследований строительства ВМФ), и др.

Особый интерес представляют результаты защищенных кандидатских и докторских диссертаций по социологическим наукам, например, по научной специальности 5.4.7. Социология управления в Военном университете имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации. Разработанные рекомендации (предложения), полученные в результате проведенных социологических исследований с помощью последовательных методологических, а также организационно-технических процедур, нацеленные на получение достоверных данных о явлениях (процессах) предлагаются органам военного управления для рассмотрения и дальнейшего практического применения по направлению деятельности.

В данном случае Минобороны России выступает в роли заказчика, заинтересованного в получении результата (рекомендаций, предложений) защищенной диссертации адъюнктом. В течение трех лет на адъюнкта возлагается роль эксперта, который погружается в проблему исследования, изучает, анализирует, а также проводит социологическое исследование в войсках. Данные, полученные в результате исследования, анализируются и отражаются в отчете, содержащем в себе данные, которые интересуют заказчика.

Ключевую роль в рассмотрении достигнутых результатов соискателями выступают рецензенты по диссертации, которые по результатам рассмотрения готовят заключение на работу. Проблема может заключаться лишь в том, что назначенные рецензенты недостаточно глубоко погружены в рассматриваемую проблему исследования и разбираются в ней поверхностно. Для достижения максимально достоверных с научной точки зрения результатов от рецензентов (экспертов) требуется постоянное повышение своей квалификации на уровне, позволяющем готовить эффективные рецензии путем своей публикационной активности по направлению своей деятельности. Только таким образом научное сообщество (диссертационные советы, кафедры) будут способны готовить специалистов по своим направлениям для будущей деятельности в образовании и науке.

К категории внешних экспертов на законодательном уровне относятся различные экспертные советы, а также комитеты по обороне и другим вопросам военной организации общества, находящиеся в составе государственных органов власти. К ним относятся:

1. Экспертный Совет при Комитете Совета Федерации по обороне и безопасности (является постоянно действующим коллегиальным органом экспертного и информационно-консультативного обеспечения деятельности Комитета).

2. Экспертный Совет Комитета Государственной Думы по обороне (образуется на срок полномочий Комитета по обороне Государственной Думы VIII созыва, осуществляет свою деятельность на общественных началах и



принимает решения, руководствуясь принципами открытости при коллективном обсуждении вопросов).

3. Экспертный Совет Государственного фонда поддержки участников специальной военной операции «Защитники Отечества» (является постоянно действующим экспертно-консультативным органом).

В системе военно-социального управления значение имеет достоверная информация, полученная в результате работы экспертов, так как дает независимую оценку изучаемому объекту, процессу или явлению, что и влияет на качество принимаемых решений.

Некоторые примеры можно привести из истории по привлечению экспертов и экспертного знания к процессу принятия управленческих решений, которые имеют весьма давнюю историю. Одним из первых письменных свидетельств такого использования «экспертного знания» следует считать описание Геродотом правил принятия решений у древних персов: «За вином они обычно обсуждают самые важные дела. Решение, принятое на таком совещании, на следующий день хозяин дома, где они находятся, еще раз предлагает (на утверждение) гостям уже в трезвом виде. Если они и трезвыми одобряют это решение, то выполняют. И наоборот: решение, принятое трезвыми, они еще раз обсуждают во хмелю»<sup>1</sup>.

Принятие управленческих решений на основании экспертных оценок в той или иной форме применялись правителями во все времена. Так Дельфийский оракул в Древней Греции вещал внушаемые свыше пророчества, а совет старейшин их интерпретировал, стремясь верно определить подсказанное богами решение<sup>2</sup>. Организация и проведение экспертиз, реализованных в той или иной форме, отражающей особенности эпохи, народа, традиций и обычаев, должны были обеспечить профессиональную оценку ситуаций и принятие эффективных управленческих решений.

Необходимо отметить, что в такой последовательности просматривается определенная логика будущих экспертных исследований, которая состоит из подготовки соответствующего плана к проведению мероприятий с привлечением экспертов и непосредственно рассмотрение экспертами непосредственно самой проблемы (процесса или явления), которую необходимо проанализировать и подготовить компетентное заключение (предложение), выводы и рекомендации. В последующем данное заключение будет учтено органами военного управления в принятии решения по направлению деятельности.

---

<sup>1</sup> Тамбовцев В. Л. Экспертиза как институт: функции и условия результативности и эффективности // Наука. Инновации. Образование. – 2007. – Т. 2, № 2. – С. 17.

<sup>2</sup> Литвак В. Г. Экспертные оценки и принятие решений. – М.: «Патент», 1996. – С. 18.

Также монархи предварительно прибегали к услугам своих советников, прежде чем принять управленческое решение. Для них Боярская дума выступала специальным совещательным органом на Руси.

Сегодня задачу экспертам для организации работы ставит орган военного управления, то лицо, которое в конечном итоге принимает решение. От этого будет зависеть надежность получаемого результата и его ценность. Цели и задачи экспертам определяются той проблемой, которую необходимо проанализировать и предложить варианты ее решения. Здесь должны быть учтены следующие факторы:

- ✓ надежность и полнота имеющейся исходной информации;
- ✓ требуемая форма представления результата (качественная или количественная);
- ✓ возможные области использования полученной информации;
- ✓ сроки ее представления.

Задача оформляется в виде установленного документа (например, программы военно-социологического исследования по установленному перечню Департаментом психологической работы Министерства обороны Российской Федерации).

В программе военно-социологического исследования могут быть указаны следующие этапы экспертного оценивания:

- ✓ формирование цели и задач экспертного оценивания;
- ✓ формирование группы управления и оформление решения на проведение экспертного оценивания;
- ✓ выбор метода получения экспертной информации и способов ее обработки;
- ✓ подбор экспертной группы и формирование при необходимости анкет опроса;
- ✓ опрос экспертов (экспертизу);
- ✓ обработку и анализ результатов экспертизы;
- ✓ интерпретацию полученных результатов;
- ✓ составление отчета.

Немаловажную роль в организации проведения военно-социологического исследования, обеспечении благоприятных условий для эффективной творческой работы экспертов, определению методов получения и обработки информации, составлению анкет – опросников, содержательной интерпретации полученных результатов для подготовки предложений и рекомендаций органам военного управления возлагается на группу управления.

После получения обработанной информации органам военного управления предлагается алгоритм принятия решений, который включает в себя:

1. Определение целей и задач.
2. Сбор данных. Это могут быть экспертные мнения (оценки) и другие источники информации.
3. Анализ данных. Можно использовать статистический анализ, моделирование и экспертные оценки.
4. Разработка вариантов решения.
5. Оценка решений.
6. Реализация. Реализуется выбранный вариант решения и отслеживаются результаты. По итогам оценивается эффективность решения, при необходимости корректируется.
7. Обсуждение принятых вариантов решения с экспертами.
8. Поиск положительных сторон и недостатков.

Совершенно бесспорно, что для принятия обоснованных управленческих решений необходимо опираться на опыт, знания и интуицию экспертов (специалистов), глубоко разбирающихся не только в теории вопроса, но и имеющие практический опыт. После Второй мировой войны в рамках кибернетики, теории управления, менеджмента стала быстро развиваться самостоятельная дисциплина – теория и практика экспертных оценок. Методы экспертных оценок – это методы организации работы со специалистами-экспертами и обработки мнений экспертов. Эти мнения обычно выражены частично в количественной, частично в качественной форме. Экспертные исследования проводятся с целью подготовки информации для принятия решений.

Для проведения работы по методу экспертных оценок создают рабочую группу. Она организует деятельность экспертов, объединенных (формально или по существу) в экспертную комиссию. Лицо, принимающее решение – это тоже эксперт, так что можно констатировать, что любое решение – это решение эксперта<sup>1</sup>.

В Военном университете для слушателей введена учебная дисциплина «Социологическое сопровождение военного управления», в которой рассматриваются подходы к социологическому сопровождению военного управления как составной части системы управления военной организацией, анализируется ее современное состояние, пути оптимизации, а также социальные технологии, применяемые в управлении.

Отправным моментом в вопросе определения организационных форм внедрения социальных технологий в военно-управленческую практику служит создание *социологической службы*. Ее основной функцией является

---

<sup>1</sup> Орлов А. И. Организационно-экономическое моделирование. – М.: Издательство МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2009. Ч. 2: Экспертные оценки. – 2011. – С. 8.

изучение социальных процессов и явлений в военной организации общества в целях выработки оптимальных решений различными субъектами военного руководства. Основным инструментом социальных технологий в системе военного управления являются исследовательские подразделения, объединенные в *единую социологическую службу военной организации*<sup>1</sup>.

Социологическое сопровождение осуществляют эксперты в составе: Департамента психологической работы Вооруженных Сил РФ, социологических отделений военно-политических управлений военных округов, специалисты-социологи объединений, а также нештатные группы социологических опросов, создаваемые в воинских частях под руководством заместителей командиров по военно-политической работе.

По результатам работы, собранная экспертами военно-социологическая информация, полученная по результатам проведенных исследований, представляется вышестоящему руководству на рассмотрение для последующего использования в практике войск.

Эта складывающаяся система сбора военно-социологической информации в Вооруженных Силах России должна представлять собой тщательно продуманный процесс социологического сопровождения военного управления. На постоянной основе необходимо вести работу по анализу документов, поступающих из войск (сил). Результаты работы экспертов данных подразделений постоянно должны снабжать органы военного управления актуальной социологической информацией.

\* \* \*

Таким образом, для того чтобы управленческое решение было разработано, верно, а его реализация была эффективной, необходимо обязательно к участию привлекать экспертов. Сущность работы экспертов с применением различных методов заключается в проведении экспертами анализа проблемы, с получением определенных результатов и показателей, которые помогут органам военного управления применять их в практической деятельности.

Применение метода экспертных оценок используется в решении сложных не формализуемых проблем. На основании индивидуальных мнений экспертов вырабатывается объективная характеристика качественных и количественных сторон объекта прогнозирования на основе обработки и анализа совокупности. Качество экспертной оценки, ее надежность и обоснованность

---

<sup>1</sup> Такой Центр создан в составе Департамента психологической работы Министерства обороны Российской Федерации.

будет зависеть от выбранной методики сбора и обработки индивидуальных экспертных значений.

Могут быть применены и другие методы: метод простой ранжировки, метод последовательных сравнений и метод парных сравнений, метод Дельфи, метод «дерева решений», метод «мнения жюри»<sup>1</sup>, а также коллективные формы групповой работы: заседания, собрания, работа в комиссиях и др. Наиболее распространенным методом коллективной подготовки управленческих решений является «мозговой штурм» или «мозговая атака»<sup>2</sup>.

Для качественного применения существующих методов необходимо производить обучение в данном направлении определенной категории специалистов (экспертов), которые по направлению своей деятельности будут готовить рекомендации и предложения по рассматриваемой проблеме. В последующем предложенные экспертами рекомендации должны быть учтены органами военного управления при принятии управленческого решения.

---

<sup>1</sup> Давыдовский Ф. Н. Методы экспертных оценок в управлении. – Санкт-Петербург: Институт бизнеса и права, 2012. – С. 33.

<sup>2</sup> Мартемьянов Ю. Ф. Экспертные методы принятия решений. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2010. – С. 29.

## **ГЛАВА 6. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

В условиях информационного общества коммуникация между государством и обществом стала важнейшей составляющей в государственном управлении. Так как открытость государственного управления является законодательной утвержденной нормой, представители органов власти обязаны своевременно и доступно информировать граждан о принятых управленческих решениях, объяснять те или иные изменения, комментировать значимые для общества темы.

В XXI в. модели односторонней коммуникации между государством и обществом постепенно вытесняются двусторонними моделями, поскольку осуществление обратной связи стало обязательным элементом эффективного диалога. Переход от вертикальной коммуникации к горизонтальной стал возможен с появлением интернет-технологий, означающих формирование принципиально новых моделей коммуникативного взаимодействия власти и общества.

Стремительная цифровизация информационно-телекоммуникационного пространства России кардинальным образом изменила количество и качество информационных потоков медийного пространства. Изменились и взаимоотношения органов государственной власти с гражданами. Прежде всего, это коснулось сферы государственной информационной политики, посредством которой органы власти реализуют свои интересы в публичном пространстве.

### **§ 1. Государственная информационная политика в области обороны**

В современной России под государственной информационной политикой, прежде всего, понимается комплекс различных мер, предпринимаемых государством, по обеспечению конституционного права граждан на доступ к информации<sup>1</sup>.

В последние годы с учетом постоянно повышающегося уровня влияния медийного пространства на процессы формирования общественного мнения государственная информационная политика рассматривается как способность и возможность государства воздействовать на сознание граждан, их поведение в интересах государства и гражданского общества.

---

<sup>1</sup> Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: Федеральный закон от 09.02.2009 № 8-ФЗ [Электронный ресурс] // Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

Эффективными инструментами реализации государственной информационной политики являются связи с общественностью органов власти, которые заключаются в управлении коммуникациями организации с внешней средой. На рубеже веков в социальных практиках связей с общественностью произошел постепенный переход от одностороннего информирования граждан о тех или иных решениях государства к диалогической коммуникации, способствующей учету обратной связи в управленческой деятельности органов власти.

Диалогическая модель предназначена для улучшения взаимоотношений государства и гражданского общества во всех сферах, в том числе и в управлении конфликтами в кризисных ситуациях. В последнее десятилетие стали актуальны именно антикризисные коммуникации как необходимый инструмент решения социально-значимых проблем в особых, сложных условиях.

На смену привычным технологиям связей с общественностью, прежде всего, по взаимодействию с традиционными средствами массовой информации (печать, радио, телевидение) пришли востребованные и актуальные технологии коммуникативного взаимодействия в новых медиа (социальные сети, блогосфера, мессенджеры)<sup>1</sup>.

Главным трендом становятся цифровые связи с общественностью, которые формируют новую коммуникационную среду с активной интернет-аудиторией. На сегодня публичное пространство России характеризуется высоким уровнем востребованности информации о деятельности органов государственной власти. Это способствовало появлению новых каналов массовых коммуникаций, которые функционируют по отличающимся принципам (оперативность, интерактивность).

Новая модель массовой коммуникации основана на переходе от распространения массовой информации посредством традиционных средств массовой информации к индивидуальному медиапотреблению через социальные сети и мессенджеры, предоставляющим обязательную обратную связь в форме лайков (одобрение), дизлайков (неодобрение), комментариев (мнение), репостов (дальнейшее распространение)<sup>2</sup>.

Если рассматривать связи с общественностью именно в военном управлении, то это «... устойчивая совокупность специальных структур, норм и правил, методов и технологий деятельности, направленных на обеспечение

---

<sup>1</sup> Герасимова Г. И. Связи с общественностью: институциональный уровень управления. – Тюмень: Тюменский государственный нефтегазовый университет, 2015.

<sup>2</sup> Новости, достойные доверия. Доверие россиян к информации из соцсетей и блогов постепенно растет. ВЦИОМ (сайт). – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/novosti-dostoinye-doverija> (дата обращения: 15.04.2024 г.).

эффективных публичных коммуникаций и оптимизацию отношений между Вооруженными Силами и обществом»<sup>1</sup>.

Необходимо отметить, что государственная информационная политика в области обороны характеризуется определенной степенью закрытости. Не все вопросы деятельности вооруженных сил обсуждаются в публичном пространстве, что утверждено законодательно<sup>2</sup>. При этом традиционно фиксируется высокий интерес граждан к российской армии, так как военная организация удовлетворяет фундаментальную потребность общества в защите от внешних угроз. В связи с этим, органы военного управления решают задачи коммуникативного взаимодействия с гражданами, их объединениями, различными масс-медиа в рамках концепции разумной открытости.

Можно сказать, характер деятельности в области обороны противоречит открытости и публичности государственного управления. Поэтому вопрос транспарентности военной организации, особенно в условиях цифрового общества, дискуссионный, и ведомственным исследователям еще предстоит определить уровень открытости Минобороны России и достичь консенсуса.

Стоит отметить, что статус института связей с общественностью в реализации государственной информационной политики в сфере обороны неоднозначен и это признается на ведомственном уровне: «... партнерские отношения, отражающие и интересы граждан, и интересы Минобороны России в мирное время, в условиях вооруженного конфликта превращаются в доминирование интересов военной организации»<sup>3</sup>.

Также характер связей с общественностью в органах военного управления зависит и от субъективного фактора. Понимание необходимости данной деятельности постоянно изменяется. Но интерес общественности к информации о российской армии в условиях цифрового общества заметно повысился. И это необходимо учитывать в управленческой деятельности военного ведомства.

К основным особенностям функционирования института связей с общественностью Минобороны России ведомственные исследователи относят «... незавершенность осмысления значимости института связей с общественностью, что выражается в отсутствии влияния данного института на

---

<sup>1</sup> Чабан О. Я. Институт связи с общественностью в военном управлении Российской Федерации: проблемы становления и повышения эффективности: автореф. дисс. ... канд. полит. наук. – М., 2006. – С. 10.

<sup>2</sup> О государственной тайне: Закон РФ от 21. 07.1993 № 5485-1 [Электронный ресурс] // Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> Петрунин А. Н. Институт связей с общественностью Министерства обороны России в государственной информационной политике: особенности и направления оптимизации: автореф. дисс. ... канд. полит. наук. – М., 2011. – С. 14.



принимаемые решения»<sup>1</sup>. При этом фиксируется постепенное осознание необходимости непрерывной обратной связи с внешней средой, что возможно только посредством социальных практик по связям с общественностью.

На основании определения открытости государства как совокупности трех основных направлений (открытость информации, открытые данные, открытый диалог) Счетной палатой России ежегодно проводится анализ открытости федеральных органов исполнительной власти.

В экспертных докладах «Открытость государства в России»<sup>2</sup>, степень открытости оценивалась по критериям открытости информации (оценка официального сайта ведомства и оценка работы с журналистами), уровня открытого диалога (использование социальных медиа для диалога с гражданами и работа общественных советов), уровень открытых данных (объем их представленности в публичном пространстве). Категория «А» указывает на высокий уровень открытости, «В» – средний, «С» – низкий.

Согласно содержанию докладов, Министерство обороны России из группы с низкими показателями 2021 г. поднялось до группы среднего уровня 2022 г. Уровень открытости ведомства оценен экспертами как средний («ВВВ»), то есть уровень открытых данных, уровень открытости ведомства и уровень открытого диалога имели средние показатели, низких показателей нет. В 2023 г. анализ уровня открытости органов власти, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации, не проводился.

## **§ 2. Проблемы информационного обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации**

Открытость деятельности органов военного управления в России подразумевает постоянное обсуждение актуальных вопросов обороны в публичном пространстве. Информационное обеспечение деятельности ВС РФ – «... это деятельность, направленная на реализацию государственной политики в области обороны, проводимая в целях создания благоприятных условий в информационной сфере, способствующих эффективному решению стоящих перед Вооруженными Силами задач»<sup>3</sup>. То есть, если выразиться простыми словами,

---

<sup>1</sup> Петрунин А. Н. Институт связей с общественностью...

<sup>2</sup> Открытость государства в России // Официальный сайт Счетной палаты России. <https://ach.gov.ru/page/government-openness> (дата обращения: 11.01.2024 г.).

<sup>3</sup> Федосеева И. В., Федосеев Н. С. Информационное обеспечение Вооруженных Сил как важная составляющая гуманитарной подготовки военных специалистов // Педагогические технологии: тенденции развития и опыт внедрения в образовательный процесс: материалы научно-методической конференции, Санкт-Петербург, 26 октября 2023 года. – Санкт-Петербург: Военная академия материально-технического обеспечения им. генерала армии А.В. Хрулева, 2023. – С. 257.

это сбор, обработка и распространение информации о деятельности Вооруженных Сил РФ.

Главные цели информационного обеспечения деятельности российской армии: оперативное и достоверное информирование российской и международной общественности по актуальным вопросам военной деятельности и непрерывное взаимодействие с традиционными средствами массовой информации и новыми медиа в интересах военной организации.

Субъектами информационного обеспечения являются Департамент информации и массовой коммуникации (ДИМК) Минобороны России и органы информационного обеспечения регионального уровня, обладающие правом на распространение в публичном пространстве информации о российской армии.

По мнению ведомственных исследователей, при организации информационного обеспечения вооруженных сил предусматривается определенное разделение по принципу деления аудитории на внутреннюю (военнослужащих) и внешнюю (граждан), «... при этом за часть работы с внутренней аудиторией отвечают органы военно-политической работы, чьей функцией не является организация информационного обеспечения»<sup>1</sup>. Стоит отметить, что военно-политические органы Минобороны России не имеют прямых отношений с массмедиа, что является исключительной прерогативой Департамента информации и массовой коммуникации Минобороны России.

Кроме этого, представляет интерес само понятие «информационное обеспечение» деятельности Вооруженных Сил России, которое родственно понятиям «информационное сопровождение» и «информационное освещение», относящимся к односторонним коммуникациям, то есть не учитывающим закономерные информационные потребности цифрового общества, особенностью которого является обязательная обратная связь.

Современные исследователи коммуникативного взаимодействия власти и общества рассматривают переход от информационного сопровождения (освещения, обеспечения) к информационному партнерству как новый вектор движения к организации общественного участия в социальном развитии: «... целью информационного партнерства является удовлетворение общественного интереса к личности, организации, событию, проекту, предполагающее трансляцию не только той информации, в распространении которой заинтересован субъект коммуникации, но и той, в распространении которой

---

<sup>1</sup> Горбачев С. С. Проблема множественности субъекта информационного обеспечения деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации // Военный академический журнал. – 2022. – № 2 (34). – С. 57.

субъект коммуникации может быть и не очень заинтересован, но которая вызывает общественный интерес»<sup>1</sup>.

Принципы информационного партнерства предполагают, прежде всего, отказ от организационного монолога в пользу общественного диалога, обеспечивающего непрерывное равноправное коммуникативное взаимодействие всех субъектов на основе полной, достоверной информации.

Информационное обеспечение деятельности Вооруженных Сил РФ на современном этапе обусловлено следующими факторами: существенно повысилась значимость оперативного реагирования на информационные вызовы с целью уменьшения информационной неопределенности и профилактики появления и дальнейшего распространения недостоверной информации.

С появлением сети Интернет «... новые коммуникативные технологии предоставляют гражданам возможности соучастия в принятии решений органами государственной власти и реализации контроля больших слоев населения за их деятельностью, определяют направление распространения процессов в политике, как в реальном, так и в виртуальном времени и пространстве»<sup>2</sup>.

В то же время развитие информационно-коммуникационных технологий сопровождается появлением в сети Интернет многочисленных информационных угроз (фейков, дипфейков) для безопасности граждан, общества и государства. «Фейковая новость – это всегда преднамеренная фальсификация, сознательная манипуляция общественным сознанием, т. е. дезинформация, преследующая негативные цели, и прежде всего подрыв репутации. Разновидность фейка – дипфейк, представляющий собой созданную с помощью нейросетей реалистичную подмену фото-, аудио- и видеоматериалов»<sup>3</sup>.

Фейк всегда направлен на дестабилизацию социального организма. Создание фейковой новости, активное ее продвижение на фейковых аккаунтах осуществляется в рамках так называемых информационных войн. При этом действие такой информации эффективнее информации официальных источников, так как аудитория, в большинстве своем, не обладая критическим восприятием контента, распространяет дальше ложное сообщение, прибавляя к ней новые комментарии.

---

<sup>1</sup> Дзялошинский И. М. От информационного сопровождения к информационному партнерству / И. М. Дзялошинский, М. И. Дзялошинская // Вопросы теории и практики журналистики. – 2015. – Т. 4, № 4. – С. 353.

<sup>2</sup> Гурина И. А., Медведева О. А., Шпак О. В. Информационно-коммуникационные технологии в условиях формирования государственной информационной политики в России // Миссия конфессий. – 2019. – Т. 8. – № 6. – С. 758.

<sup>3</sup> Тулунов В. В. Фейки во время информационной войны // Дискурс современных масс-медиа в перспективе теории, социальной практики и образования: Сборник трудов международной научно-практической конференции. – Белгород: «Космос», 2022. – С. 271.

К негативным последствиям распространения фейковых новостей относятся, прежде всего, обострение социальных конфликтов и их влияние на общественное сознание. Недостоверная информация представляет угрозу национальной безопасности и подрывает доверие к официальным источникам информации.

В условиях проведения специальной военной операции выявилась необходимость совершенствования современной системы информационного обеспечения деятельности Вооруженных Сил России. На сегодня, когда российская армия оказалась в центре пристального внимания российской и международной общественности, удовлетворение информационных потребностей особенно востребовано в сети Интернет. «Только за период с февраля по май 2022 г. Роскомнадзором удалено более 117 тыс. фейков о проведении специальной военной операции (в том числе, касающихся самой сущности конфликта, действий и потерь Вооруженных Сил РФ и др.), 38 тыс. призывов к протестам. В результате эффективной работы органов власти за указанный период заблокировано 1177 ресурсов с украинской националистической пропагандой. Суммарно количество аудитории заблокированных ресурсов составило более 202 млн. пользователей»<sup>1</sup>.

На сегодняшний день большим влиянием, особенно в молодежной аудитории, пользуются так называемые блогеры, активные субъекты распространения массовой информации в сети Интернет. Стоит отметить, что если деятельность профессиональных журналистов законодательно урегулирована и благодаря этому четко определена их ответственность за распространение информации в публичном пространстве, то деятельность блогеров (гражданских журналистов) долгое время служила предметом активного обсуждения и на законодательном уровне, и в общественной сфере.

С 1 ноября 2024 г. в России функционирует единый реестр интернет-пользователей, имеющих ежедневную аудиторию более 10 тыс. интернет-пользователей. Это связано с требованием, чтобы распространяемая ими информация содержала достоверные данные. Таким образом, у владельцев каналов-десятитысячников появилась возможность через «Госуслуги» подать данные о себе в Роскомнадзор России. С 1 января 2025 г. требования о регистрации стали

---

<sup>1</sup> Новопавловская Е. Е. Реализация конституционного права на жизнь в современных реалиях // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2022. – № 4 (51). – С. 45.

обязательными. Роскомнадзор уже зарегистрировал более 134 тыс. страниц с аудиторией более 10 тыс. человек<sup>1</sup>.

Социальные медиа, наименее подверженные контролю со стороны государства, стали играть заметную роль в мобилизации общественного мнения. Опыт других стран свидетельствует о том, что для предотвращения развития сценариев социально-политической дестабилизации в обществе при помощи социальных сетей необходима планомерная системная работа государственных структур именно в интернет-среде.

Наиболее эффективным способом противодействия информационным угрозам является формирование и реализация комплексной государственной политики по информационной безопасности, направленной на поддержание, развитие и укрепление ключевых положений по достоверному информированию общества, мониторингу общественного мнения, реагированию на информационные запросы общества и защите его от информационных угроз.

### **§ 3. Обеспечение информационной безопасности Вооруженных Сил Российской Федерации**

В Доктрине информационной безопасности России<sup>2</sup> цифровая реальность рассматривается как пространство информационных угроз, реализующихся посредством воздействия на международную политику со стороны иностранной разведки с помощью информационно-психологического давления на граждан России, направленного на подрыв суверенитета, внутренней стабильности, инициацию и эскалацию религиозных и этнических конфликтов. При этом отмечается предвзятое освещение российской действительности зарубежными средствами массовой информации и воспрепятствование деятельности российских средств массовой информации за рубежом.

В настоящее время правовая неурегулированность сети Интернет облегчает распространение различного рода негативной информации, угрожающей социальному самочувствию военнослужащих (фейков, дипфейков). В связи с этим, в вооруженных силах востребована деятельность органов государственного и военного управления по защите войск от негативного информационно-психологического воздействия.

---

<sup>1</sup> Для владельцев каналов-десятитысячников запустили сервис автоматической маркировки страниц. Роскомнадзор России (официальный сайт). URL: <https://rkn.gov.ru/press/news/news74920.htm> (дата обращения: 10.04.2025 г.).

<sup>2</sup> Об утверждении Доктрины информационной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 05.12.2016 № 646 [Электронный ресурс] // Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

Проведение специальной военной операции способствовало возникновению новых угроз в области информационной безопасности: дискредитация вооруженных сил, активизация деятельности субъектов медийного пространства с целью дестабилизации социально-политической ситуации в России. На фоне созданной международной напряженности осуществляется «... активное информационное воздействие на граждан российского государства, с целью дискредитации политического и правового курса России и принятых управленческих решений, в том числе, в части введения войск на территорию Донбасса и Украины. Учитывая тот факт, что подобное воздействие на мировоззрение общественности может иметь весьма масштабные негативные последствия для стабильности российского государства, весьма своевременным представляется внесение поправок в административное и уголовное законодательство, предусматривающих ответственность за деяния, направленные на дискредитацию Вооруженных Сил РФ»<sup>1</sup>.

На сегодня информационно-психологическое воздействие на оппонентов становится одним из наиболее действенных способов достижения целей во внешней политике государств. Происходит активное воздействие массмедиа, прежде всего, виртуального пространства, на мировоззрение интернет-пользователей, в том числе военнослужащих, формируя в их сознании определенное морально-психологическое состояние.

Ведомственными исследователями выделяются формы негативных информационных воздействий, касающихся дискредитации руководства страны, формирующие у личного состава недовольство существующим политическим и экономическим положением<sup>2</sup>. В сети Интернет военнослужащим навязывается мнение об отсутствии поддержки армии со стороны граждан, активно фальсифицируются исторические факты о российской армии, распространяются сведения об успехах противника, внушающие страх и содержащие призывы к дезертирству.

Защита военнослужащих и членов их семей от негативного информационно-психологического воздействия возможна посредством реализации комплекса правовых, организационных, кадровых и иных мер по мониторингу, выявлению и реагированию на информационные угрозы и ликвидации их

---

<sup>1</sup> Дугенец А. С. Административная ответственность за публичные действия, направленные на дискредитацию использования Вооруженных Сил РФ / А. С. Дугенец, Н. Г. Канунникова // Пробелы в российском законодательстве. – 2022. – Т. 15, № 4. – С. 221.

<sup>2</sup> Гончаров С. В. Автоматизация управления защитой личного состава общевойсковых соединений и воинских частей от информационно-психологического воздействия противника // Гуманитарные аспекты обеспечения информационной безопасности военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: Материалы межвузовского круглого стола, Москва, 14 июня 2020 года. – М.: Военный университет, 2020. – С. 44.

последствий. Путь к реализации информационной безопасности лежит через качественное удовлетворение информационных потребностей военнослужащих и членов их семей.

В связи с этим на сегодня востребовано совершенствование обеспечения информационной безопасности в Вооруженных Силах России. На органы информационного обеспечения<sup>1</sup> возложены мониторинг информационно-телекоммуникационного пространства с целью выявления информационных угроз и реагирования на них. На военно-политические органы возлагается организация мероприятий по защите личного состава от негативного информационно-психологического воздействия<sup>2</sup>.

Помимо этих подразделений в организационную структуру системы обеспечения информационной безопасности ведомственные исследователи предлагают включить «... командиров, ответственных за обеспечение информационной безопасности; штабы, обеспечивающих согласованность планирования мероприятий по информационной безопасности; <...> органы службы защиты государственной тайны, ответственные за исключение разглашения сведений, составляющих государственную тайну»<sup>3</sup>.

С учетом высокой степени влияния негативного информационно-психологического воздействия на личный состав Вооруженных Сил РФ в организационную структуру системы обеспечения информационной безопасности предложено включить также и органы психологической службы, в функции которых входят методическое обеспечение и участие в проведении мероприятий по защите личного состава от деструктивного информационно-психологического воздействия<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Об утверждении Положения об органах информационного обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации: приказ Министра обороны Российской Федерации от 09 июня 2017 г. № 355 [Электронный ресурс] // Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> Об утверждении руководства по организации военно-политической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации: приказ Министра обороны Российской Федерации от 28 декабря 2021 г. № 803 [Электронный ресурс] // Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> Пауков А. Б. О некоторых вопросах правового регулирования обеспечения информационной безопасности в Вооруженных Силах Российской Федерации / А. Б. Пауков, Ю. Г. Подлатов // Гуманитарные аспекты обеспечения информационной безопасности военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: Материалы межвузовского круглого стола, Москва, 14 июня 2020 года. – М.: Военный университет, 2020. – С. 54.

<sup>4</sup> Об утверждении Положения о психологической службе Вооруженных Сил Российской Федерации: приказ Министра обороны Российской Федерации от 25 августа 2022 г. № 495 [Электронный ресурс] // Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

На современном этапе необходимо активное распространение в медийном пространстве качественной информации о мерах по обеспечению безопасности страны (внешняя среда), а также информирование личного состава об истинных целях информационных кампаний противника с акцентированием внимания на формировании высокого уровня коммуникативной компетентности каждого военнослужащего (внутренняя среда).

В самом общем виде «... коммуникативная компетентность складывается из способности воспринимать, понимать и излагать мысли и чувства, смыслы и сведения»<sup>1</sup>. По мнению исследователей, массовая аудитория воспринимает публичную информацию некритично и нерационально. В процессе формирования общественного мнения эмоции и личные убеждения индивидов играют ключевую роль, чем факты, свидетельства и экспертные оценки. Таким образом, актуальна проблема низкого уровня коммуникативной компетенции современных интернет-пользователей, в том числе военнослужащих.

В связи с этим в комплексе мероприятий по защите личного состава российской армии требуется постоянное совершенствование приемов, методов и средств информационной защиты. Актуализируются проблемы формирования и комплектования подразделений по информационной безопасности. На сегодня в ведомственной системе образования отсутствует профессиональная подготовка военных специалистов этого профиля.

В настоящее время современные армии обладают информационными подразделениями, объектами воздействия которых является сознание личного состава вооруженных сил противника. Для противодействия этому деструктивному воздействию в Вооруженных Силах России одним из важнейших направлений в сфере информационного обеспечения является защита личного состава от информационно-психологического воздействия противника, которая должна включать в себя<sup>2</sup> воспитание у личного состава критичного восприятия деструктивной информации, разъяснение военнослужащим манипулятивных технологий противника, пресечение распространения фейков (диффейков) среди личного состава.

По нашему мнению, защита вооруженных сил от информационно-психологического воздействия противника и оказание противодействия

---

<sup>1</sup> Дзялошинский И. М. Коммуникативная компетентность: содержание понятия и структурные компоненты // Материалы Вторых социально-экономических библиотечных чтений: сборник докладов, Ханты-Мансийск, 20-21 ноября 2019 года. – Челябинск: Челябинский государственный институт культуры, 2020. – С. 83.

<sup>2</sup> Федосов Д. П., Дементьев Ю. Ю. Основные угрозы информационной безопасности вооруженных сил Российской Федерации и меры защиты от них // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Информационные технологии. – 2023. – № 1 (21). – С. 87.



деструктивным информационным потокам должна быть возложена на специальные воинские подразделения, укомплектованные высокопрофессиональными специалистами.

С 2023 г. в МГУ имени М. В. Ломоносова реализуется подготовка специалистов в области противодействия технологиям современных информационных гибридных войн и цветных революций. Тогда же в РАНХиГС начала реализовываться программа подготовки медиаполицейских «Медиаобеспечение государственных интересов и национальной безопасности». Востребованность программы подготовки военных специалистов по информационной безопасности в ведомственной системе образования на сегодня очевидна.

По оценке специалистов на характер вооруженных конфликтов в значительной степени влияют<sup>1</sup> усиление роли субъективных оценок в публичном пространстве, которые создают новую политическую реальность, а также приобретение средствами массовой информации функции оружия во время вооруженных конфликтов. «Естественно, в связи со всем этим хотелось бы видеть работу штаба, отвечающего за противодействие информационной войне. Однако пока такого единого генерального информационного штаба не просматривается: видны только некоторые «центры силы», которые, к тому же, иногда играют явно не по одной и той же генеральной партитуре, результатом которой и является "идеологическая какофония"»<sup>2</sup>.

Таким образом, особенностью современных вооруженных конфликтов является нарастающая интенсивность информационно-психологического воздействия с использованием массмедиа. Активное информационное противостояние с использованием как традиционных медиа, так и новейших, как на уровне государств-участников конфликта, так и на уровне международного сообщества, на сегодня актуально и востребовано.

\* \* \*

Государственная информационная политика в сфере обороны – это важнейшая сфера государственной политики на современном этапе. Функционирование Минобороны России как открытого органа государственного управления, обеспечивающего непрерывный диалог с обществом, являются

---

<sup>1</sup> Пауков А. Б. О роли СМИ в информационно-психологическом воздействии на военнослужащих в локальных войнах и вооруженных конфликтах / А. Б. Пауков, Ю. Г. Подлатов // Гуманитарные аспекты обеспечения информационной безопасности военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: Материалы межвузовского круглого стола, Москва, 14 июня 2020 года. – М.: Военный университет, 2020. – С. 72.

<sup>2</sup> Малькевич А. А. Информационная война XXI века: фабрики фейков, центры силы и информационное ополчение // Российская школа связей с общественностью. – 2022. – № 25. – С. 157.

обязательным условием для позитивного восприятия гражданами деятельности военной организации, и, как следствие, общественной поддержки российской армии.

В настоящее время в российском медиапространстве актуализировалась гражданская журналистика, сопровождающаяся нарастающим объемом недостоверной информации негативного характера. Фиксируется прямой умысел распространения фейков и дипфейков со стороны множества политических субъектов медийного пространства посредством различных технологий дестабилизации общества.

В связи с этим, противостояние негативному информационно-психологическому воздействию, характеризующегося сейчас правотворческим и правоприменительным подходом, должно носить комплексный характер (организационный, воспитательный, образовательный) с учетом особенностей геополитической обстановки и внутренней социально-политической обстановки.

Не менее важную роль играет защита личного состава Вооруженных Сил России от деструктивного информационно-психологического воздействия в сети Интернет. Актуально целенаправленное повышение уровня коммуникативной компетентности и формирование навыков критичного восприятия информации об окружающем мире у военнослужащих.

В связи с чем, актуализируется проблема формирования и подготовки в Вооруженных Силах России специальных подразделений по информационной безопасности, функции которых заключались бы в противодействии деструктивным информационным потокам, касающимся деятельности вооруженных сил, и защите личного состава от их негативного информационно-психологического воздействия. В настоящее время актуальные социальные практики по информационной безопасности характеризуются множественностью субъектов, не пересекающихся в своей деятельности друг с другом. Необходимость формирования в Минобороны России единого субъекта информационного обеспечения очевидна, актуальна и востребована.

## ГЛАВА 7. КУЛЬТУРА УПРАВЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ЕЕ ИНТЕГРАЦИИ В УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ КУЛЬТУРУ ВОЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Актуальность вопросов, связанных с управлением отдельными военно-служащими, или воинскими формированиями, всегда была высока. Особую важность такие вопросы приобретают в структуре знаний, как будущих, так и действующих, офицеров Вооруженных Сил РФ, которые уже управляют, или которым предстоит осуществлять управление социальными объектами, обладающими большой сложностью в виду большого количества степеней свободы. В этом случае необходимо более глубокое и всестороннее понимание существа проблемы, оно появляется в результате изучения управленческой культуры и культуры управления как двух взаимосвязанных, но в сущностном смысле принципиально разных явлений. Кроме того, требуется уяснение как происходит синтез культур управления в единый надындивидуальный феномен управленческую культуру. Именно тогда можно ожидать от субъектов управления умелого командования и администрирования, а также качественного улучшения всего процесса управления в войсках.

### § 1. Культура управления и управленческая культура в военной организации

Для корректного анализа заявленной темы необходимо уточнение основных понятий, на базе которых предстоит осуществлять этот анализ. Анализ различных точек зрения на культуру управления показал многообразие научных определений этого понятия. Основные из них обобщены и представлены в табл 2.

Такое большое количество взглядов на культуру управления свидетельствует о многоаспектности его изучения в социально-гуманитарном знании. Вместе с тем, применительно к нашей теме исследования, мы станем опираться на общее сущностное содержание культуры управления. Внимательно рассматривая весь спектр сформулированных понятий, можно заметить в нем, схожие общекультурные компоненты, такие как ценности, нормы поведения, убеждения, которые интериоризируются в процессе социализации членов организации.

*Таблица 2*

Основные определения культуры управления

Автор	Определение культуры управления
Габдурахманова Н. Н.	«уровень практических достижений в информатике, организации, технике, технологии,

Автор	Определение культуры управления
	методах, стиле, в условиях управленческого труда, в общении между работниками, в подготовке кадров» <sup>1</sup> .
Передня Д. Г.	управленческая этика, основанная на знаниях, навыках, умениях субъектов и объектов управления, которая потенциально может воплотиться в практике управления» <sup>2</sup> .
Хижняк А. Н.	«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» <sup>3</sup> .
Королева Н. А.	«соединение особенностей проявления культуры личности, предпринимательства, профессиональной, деловой и организационной, корпоративной культуры, которые логически образуют категориальную систему, соотносясь как категории общего, особенного и единичного проявления» <sup>4</sup> .
Косторнова Л. А.	«культура управления означает многообразие приемов модификации поведения в пространстве принятых и обжитых человеком норм общения и общежития» <sup>5</sup> .
Таланчук Н. М.	«мера совершенства деятельности руководителя по реализации объективных управленческих функций при решении конкретных задач управления» <sup>6</sup> .

<sup>1</sup> Габдурахманова Н. Н. Этика и культура управления. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2008. – С. 49.

<sup>2</sup> Передня Д. Г. Управленческая культура и культура управления: к вопросу о разграничении понятий // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. – 2022. – № 1 (846).

<sup>3</sup> Хижняк А. Н., Светлов И. Е. Основы эффективного менеджмента. – М.: ИНФРА-М», 2015.

<sup>4</sup> Королева Н. А. Культура управления и принцип комплексности в разработке ее функционирования // Аналитика культурологии. – 2010. – № 3 (18).

<sup>5</sup> Косторнова Л. А. Культура управления как проблема философско-антропологического исследования: дис. ... канд. философ. наук. – Ростов н/Д, 2001.

<sup>6</sup> Таланчук Н. М. Педагогические основы воспитательной деятельности мастера производственного обучения профтехучилища: дис. ... д-ра пед. наук. – Казань, 1984.

Автор	Определение культуры управления
Бикметов Е. Ю.	«умение социального субъекта использовать существующие общественные и духовные ценности в целях оптимизации своей деятельности» <sup>1</sup> .
Ивенский Л. М.	«совокупность способов оптимальной реализации социального потенциала субъекта управления» <sup>2</sup> .
Зинченко Г. П.	«единство управленческих знаний, чувств, ценностей, управленческих и организационных отношений на данном этапе развития общества, управленческой деятельности» <sup>3</sup> .
Минаков И. П.	«набор наиболее важных предположений, ценностей и символов, разделяемых членами организации» <sup>4</sup> .
Азрилиян А. Н.	«включает совокупность знаний, их структуру и глубину, мировоззрение, морально-этические нормы работы, отношения к труду, навыки в организации работы, умение владеть собой и понимать особенности работающих рядом людей» <sup>5</sup> .
Степанкин И. А.	«система ценностных ориентаций индивида, направленных на организацию эффективной работы подчиненных сотрудников» <sup>6</sup> .
Асадуллин Р. М., Сагитов С. Т.	«определенный порядок взаимоотношений между руководителем и подчиненными, призванный максимально использовать потенциал работников, преобразуя его в так называемый человеческий капитал» <sup>7</sup> .

<sup>1</sup> Бикметов Е. Ю. Культура управления как объект социологического познания // Социологические исследования. – 2014. – № 9 (365).

<sup>2</sup> Ивенский Л. М. Культура управления: сущность, генезис, метауправление. – Чебоксары, 1992. – С. 46.

<sup>3</sup> Зинченко Г. П. Социология управления. – Ростов н/Д.: Феникс, 2004. – С. 82.

<sup>4</sup> Минаков И. П. Культура управления культурно-просветительскими учреждениями // Актуальные проблемы коммуникации: теория и практика: Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции, Уфа, 23 ноября 2017 года. – Уфа: Башкирский государственный университет, 2017. – С. 156.

<sup>5</sup> Большой экономический словарь. – М.: Институт новой экономики, 1997. – С. 136.

<sup>6</sup> Степанкин И. А. Культура в управленческой деятельности / Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: сборник трудов конференции. – Чебоксары. 2015. – С. 136-138.

<sup>7</sup> Асадуллин Р. М., Сагитов С. Т. Человеческий капитал как критерий культуры управления // Казанский педагогический журнал. – 2018. – № 5.

Автор	Определение культуры управления
Вирабова А. Р., Шклярова О. А.	«ресурс личностного и профессионального развития, и управленческая компетентность в профессиональной деятельности сотрудников организации» <sup>1</sup> .
Кунгурцев Г. Ф.	«система, состоящая из ценностей и определяемых ими методов осуществления определенных функций» <sup>2</sup> .

*Культура управления* представляет собой совокупность ценностей, убеждений и норм интериоризированных индивидами в процессе социализации, которые выражаются в уровне управленческого профессионализма, коммуникации и поведения в процессе исполнения ролей управляющего и управляемого<sup>3</sup>. Знакомясь с определением, стоит обратить внимание на индивидуальную, личностную природу этого явления. По сути, рассматривая культуру управления, мы ведем речь о неких этических представлениях, интегрированных в сознание индивидов, связанных с управлением, в основе которых лежат знания, умения, навыки всех членов организации, которые потенциально могут воплотиться в управлении.

Понимание бытийной обусловленности феноменов культуры и управления, с учетом различных мировоззренческих форм доминирующей культуры, в которой преобладают рационально-научные представления свойственные текущему историческому периоду, позволяет концептуализировать управленческую культуру, через ее определение. «Управленческая культура – это преобладающие способы управленческой деятельности, сложившиеся в рамках какой-либо организации, исходя из ее функционального предназначения, определяющие социальные отношения между субъектами и объектами управленческого процесса, детерминированные надиндивидуальными факторами»<sup>4</sup>. Результат массы социальных взаимодействий и социальных отношений всех

---

<sup>1</sup> Вирабова А. Р., Шклярова О. А. Культура управления как ресурс личностного и профессионального развития всех участников образовательного процесса / Шамовские педагогические чтения научной школы управления образовательными системами: сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Ч. 1. – МАНПО, 2021.

<sup>2</sup> Кунгурцева Г. Ф. Интеллектуальный потенциал как основа современного управления // Социум и власть. – 2011. – № 1 (29).

<sup>3</sup> Моряков С. В. Трансформация культуры управления военной организации в условиях неопределенности // Социально-гуманитарные знания. – 2024. – № 1. – С. 112.

<sup>4</sup> Передня Д. Г. Управленческая культура органов внутренних дел Российской Федерации: концепция, состояние, факторы развития: автореф. дис. ... д-ра социол. наук. – М., 2023. – С. 14.

членов организации как участников управленческого процесса, образуют отдельный надындивидуальный феномен. В этом состоит главная особенность управленческой культуры.

Оставаясь в пределах социологического знания, ученый структурирует объекты исследования, определяя их как социальные институты, социальные общности или социальные процессы. Армия, как синоним Вооруженных Сил РФ, выступая объектом социологического рассмотрения, может быть концептуализирована как социальный институт. Военнослужащие Вооруженных Сил России рассматриваются как социальная общность. Управление в военной организации, или в Вооруженных Силах РФ, рассматривается как один из социальных процессов.

Военная организация общества и его главный элемент – Вооруженные Силы РФ – это организованное сложно управляемое целое. Управляемость – важнейший признак Вооруженных Сил РФ. С позиций социологии под управлением в военной организации следует понимать властную форму закрепления социальных взаимодействий и отношений между военнослужащими, которые занимают различные позиции в системе разделения, распределения и организации воинского труда.

При исследовании управления в военной организации, участниками которых выступают командиры (начальники) и подчиненные, целесообразно прибегнуть к таким терминам как: социальные действия, взаимодействия, отношения, статусные предпочтения, социальные ожидания, ролевые ожидания, ролевое исполнение, субординация, власть, полномочия, а также культура управления военнослужащих и управленческая культура Вооруженных Сил РФ.

Если оставить без внимания вопросы иерархии, ответственности, дисциплины и властного единоначалия и посмотреть на управление в воинских подразделениях как на форму взаимодействия, то в таком случае постепенно выкристаллизуется множество конкретных проявлений сложившихся управленческих практик. Такие практики многообразны и охватывают весь ход и процесс повседневного упорядочивания социальных взаимодействий военнослужащих с использованием каких-то методов контроля, вариантов конкуренции, способах делегирования полномочий, вариантов сотрудничества, поддержания авторитета, его использование, лидерства стилей руководства и многого другого. Обобщающим интегральным результатом динамики управления в таком случае выступает управленческая культура в организации<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс. – М., 2006. – С. 169.

Выбирая профессию военнослужащего, кандидаты имеют за плечами определенный социальный опыт и мировоззрение. Приобретая статус военнослужащего, индивид попадает в жесткую структуру предписанных социальных статусов, дифференцированных ролей, заданных норм, традиций и ценностей. Вся совокупность ценностей, убеждений и норм интериоризированных военнослужащими в процессе первичной и вторичной социализации, которые образуют их управленческий профессионализм, коммуникационные возможности и модели поведения в процессе исполнения ролей управляющего и управляемого образуют культуру управления.

Степень ее адекватности может быть разной в зависимости от соотношения объективных и субъективных элементов, из которых она сформирована. Например, применительно к горизонтальной плоскости повседневных социальных взаимодействий военнослужащих, могут преобладать принципы товарищества и коллективизма. В вертикальной иерархии могут доминировать представления о карьерном росте как ценности, или борьба за влияние, ресурсы, утверждение новых методов регулирования социальных взаимодействий.

Применительно к Вооруженным Силам РФ субъектом управления являются различного уровня командиры и начальники от командира отделения во взводе и до министра обороны России, а также управленческий аппарат воинских частей (штабы, службы и т.п.) то есть, все те, кто участвует в формировании управленческих воздействий. Реализует все это объект управления – отдельный военнослужащий, подразделение, воинская часть, соединение, объединение.

Следует понимать, что предложенная модель соотношения культуры управления и управленческой культуры в рамках процесса социального управления представляет лишь каркас, схематичный образ. При этом такая модель позволяет охватить суть и своеобразие реальных процессов управления в подразделениях и частях Вооруженных Сил РФ. Все они многообразны и сложны, включают помимо формальной, неформальные линии поведения, в некоторых случаях отягощены явлениями негативной социальной девиации, могут протекать в условиях социальной напряженности и конфликтов.

Управление, есть властная форма закрепления различных социальных взаимодействий и отношений между военнослужащими. При этом если, выполняя чьи-то указания, приходится кому-то подчиняться, то делается это именно потому, что кто-то обладает над нами властью. Как правило, в военной организации начальники заставляют делать подчиненных то, что они считают нужным, без учета мнения последних. Возможность приказывать появляется благодаря должностному положению командиров и начальников. Они в ходе



повседневных управленческих воздействий отдают команды и приказы, а не просьбы или предложения. Кроме того, все военнослужащие являются носителями традиций и разделяют подобные нормы, свойственные организации силового блока. Вместе с тем, они имеют определенные «способности», которые им даны с одной стороны от природы, с другой значительно усилены и опосредованы культурой управления, приобретенной в результате профессиональной подготовки, и обучения.

Объем власти, в процессе управления, не является постоянной величиной – в значительной мере он определяется степенью взаимной зависимости участников управленческого процесса. Нередко можно наблюдать власть подчиненных над командиром, который зависит от них в неформальных вопросах, связанных, например, с необходимой для принятия решений информацией и неформальных контактах с военнослужащими других подразделений или членов других организаций и т.п.

Военная служба отдельного индивида протекает на всем протяжении его карьеры как сеть взаимных ожиданий-обязательств одних военнослужащих по отношению к другим. Такие взаимоотношения делают возможными вероятностные прогнозы поведения сослуживцев. Ожидания формируются в ходе вторичной социализации – для офицеров, например, она проходит в военном вузе, для военнослужащих по призыву в учебных подразделениях. В Вооруженных Силах России служат офицеры, призванные после обучения на военных кафедрах гражданских вузов. На первых порах очень заметна их инаковость как субъектов и объектов управления по сравнению с офицерами, которые окончили военные вузы. Наблюдаемая разница объясняется именно ходом, условиями и глубиной вторичной социализации, где осваивается ролевой набор – модели поведения, ориентированные на статус офицеров. В связи со сказанным недостаточно смотреть на процесс управления как на совокупность прав и обязанностей, изложенных в уставах, приказах и инструкциях. Большую роль здесь играют мораль, нравы, традиции, ритуалы, кодексы чести и т. д. Все это своеобразные узлы систем взаимных ожиданий, взаимных обязательств, благодаря которым жизнь в воинских частях становится относительно предсказуемой и надежной.

Схожая культура управления многих представителей военной профессии в определенном роде представляет собой особую форму регуляции поведения на основе опережающего прогноза поведения участников управленческого процесса на основе взаимных обязательств, договоренностей, традиций. В военной организации в большинстве случаев социальные отношения не являются симметричными. Не следует ожидать симметричных отношений и в процессе управления. В военной среде из всего многообразия социальных

отношений функционирования по предназначению, большинство из них характеризуются как отношения зависимости и власти.

В процессе функционирования системы управления в военной организации, как правило, складывается односторонняя зависимость подчиненного от начальника. Наиболее важным и явным признаком военно-служебных отношений в армии является полномочие решать, что и как должен делать подчиненный в служебное время, и определять задания, которые подчиненный должен выполнять. Через такую директивность проявляется односторонняя зависимость подчиненного от начальника.

Затрагивая в очередной раз аспекты власти в процессе управления, мы видим в ней не только формально нормативную сторону, но и понимаем ее моральную значимость, которая во многом зависит от культуры управления. Используя власть по отношению к подчиненным, командир затрагивает его интересы, идет против его воли, в определенной мере отменяет автономность индивида.

Важную роль при этом играет ответственность руководителя. Она может быть административной, дисциплинарной, материальной или уголовной, при этом следует учитывать и моральную ответственность. Именно она является сердцевиной внутреннего социального контроля личности, которую в повседневности принято называть совестью, и является наиболее эффективным регулятором поведения в сфере социального управления. При этом начинают работать внутренние санкции как своеобразное проявление морального долга, которые связаны со взятыми на себя обязательствами. Отметим, что моральные факторы в основе своей относятся к неформальной структуре воинского коллектива и также присущи культуре управления.

С учетом сказанного можно отметить, что если социальные привилегии и блага привлекают военнотружущих к более высоким должностям в социальной иерархии и являются социально привлекательными, то ответственность выступает отталкивающим условием и негативно мотивирует участников социального взаимодействия. Ценной рекомендацией для тех, кто организует служебные отношения на различных уровнях управления, следует считать обеспечение равенства власти и ответственности. Если социальная иерархия военной организации будет укомплектовываться согласно этому уравнению, то на верхние уровни управления будут продвигаться самые достойные, носители наилучшей культуры управления, готовые заботиться о благополучии всего вверенного им воинского подразделения, от взвода и до Вооруженных Сил России включительно. Но рассмотренное соотношение, к сожалению, не всегда реализуется на практике. Людям свойственно стремиться к увеличению власти и избегать или уменьшать ответственность. Вместе с тем, одно без другого

невозможно, иначе любая организация и общество в целом будут испытывать снижения уровня солидаризации. Корыстные мотивы, злоупотребление служебным положением или наоборот бездействие являются показателями такой системы управления, в которой нарушена эффективность системы социальной ответственности.

## **§ 2. Интеграция культуры управления в управленческую культуру, особенности реализации**

Перед нами стоит задача на теоретико-методологическом уровне раскрыть целостность и взаимосвязанность двух рассматриваемых феноменов, показать взаимовлияние индивидуальных культур управления, показать то, как они интегрируются в управленческую культуру организации и образуют путем взаимодействия органическое целое. Все это поможет обеспечить единое видение управленческой культуры, понять ее качественные особенности, обусловленные своеобразием входящих в нее элементов. Будем исходить из трех социологических постулатов, вытекающих из теоретической платформы умеренного холизма.

Во-первых, управление как целостность представляет собой разновидность социальных взаимодействий, при которых их участники изначально руководствуются ценностно-нормативным комплексом индивидуальных культур управления.

Во-вторых, множественность взаимодействий всевозможных участников управленческого процесса в различных статусах и наделенных социальным, психическим и биологическим своеобразием порождает надиндивидуальное образование, которое определяем, как управленческую культуру.

В-третьих, функционирование управленческой культуры в дальнейшем имеет свойство влиять на всех участников организации и существенным образом определять ход всех последующих взаимодействий в рамках регулирования жизнедеятельности организационных структур.

Из третьего положения вытекает свойство системы управления к самовоспроизводству, которое связано с общей инертностью социальных систем. Инертность формальной системы управления, с одной стороны полезна и оправдана, с другой деструктивна и вредна. Сохранять, продолжать прежние опривыченные практики управления в новых, изменившихся условиях, порой может быть критически дисфункционально. Много свидетельств этому представляет ход специальной военной операции. Рассматривая инертность

организационной системы, не следует ее отождествлять с устойчивостью<sup>1</sup>. В современном динамичном мире военная организация должна поддерживать адекватность окружающей среде, иметь необходимую гибкость и обладать разнообразием способов управления.

Стратегические цели обороны страны выражаются в создании условий для мирного и динамичного социально-экономического развития Российской Федерации, обеспечении ее военной безопасности. Все это достигается путем стратегического сдерживания и предотвращения военных конфликтов, совершенствования военной организации государства, форм и способов применения Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, повышения мобилизационной готовности Российской Федерации и готовности сил и средств гражданской обороны. Основным государственным институтом, предназначенным для обеспечения обороны страны, является военная организация.

Военная энциклопедия определяет это понятие как «совокупность вооруженных, а также военно-политических, военно-экономических, военно-научных и др. органов, организаций и учреждений государства, занимающихся военной деятельностью, т. е. созданием, а при необходимости и использованием средств вооруженной борьбы и других элементов военной мощи государства для достижения определенных государственных или социально-групповых целей»<sup>2</sup>. Такая трактовка носит общий, универсальный характер и может применяться для характеристики военной организации любого государства.

Применительно же конкретно к нашей стране официальное определение понятия «военная организация государства» содержится в Военной доктрине Российской Федерации. Согласно подпункту «к» п. 8 этого документа «военная организация государства – совокупность органов государственного и военного управления, Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, создаваемых на военное время специальных формирований, составляющих ее основу и осуществляющих свою деятельность военными методами, и оборонно-промышленный комплекс страны, совместная деятельность которых направлена на подготовку к вооруженной защите и вооруженную защиту Российской Федерации».

В определенном смысле, военная организация государства представляет собой своеобразное, организационно и статусно оформленное вместилище для совместной деятельности членов организации. При этом модели

---

<sup>1</sup> Порохин А. В. Устойчивость как определяющая характеристика состояния социально-экономической системы // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12. – С. 816-821.

<sup>2</sup> Советская военная энциклопедия. В 8 т. – М.: Воениздат, 1976. Т. 2. – С. 276.

организационного поведения не должны закреплять пассивность и инертность сотрудников, их чрезмерную осторожность, покорность. Это не значит, что предполагается снижать управляемость подразделений. В этом смысле управленческая культура связана, обусловлена и влияет на внутриорганизационное доверие. «Основное требование к рекомендациям этической направленности – уход от формализма, от бюрократического стиля и языка, от доминирования лексики запретов и наказаний»<sup>1</sup>, это в военной организации очень часто не соблюдается.

Действительно, управленческие отношения в военной организации вообще, так и в Вооруженных Силах России в частности, обнаруживают тенденцию запаздывать. Изменения управленческих практик не поспевают за новой природой социальности. Это происходит в силу организационной, правовой, профессиональной инертности надындивидуальных структурных образований. В результате происходит снижение социальной эффективности организации, растет социальная напряженность в воинских коллективах, снижается удовлетворенность ратным трудом. Конечно, благодаря такой устойчивости управленческой культуры, организация защищается от деструктивных волюнтаристских практик, предлагаемых некоторыми индивидами. При этом можно наблюдать, как предаются забвению, игнорируются прогрессивные образцы регулирующих воздействий содержащиеся в культуре управления некоторых индивидов, опирающиеся на ресурс внутриличностного социального контроля и синергетические начала в организации.

Военная организация России функционирует не только в рамках предполагаемой стратегической-рациональности и адаптируемых «лучших практик ведения военных действий», но также под воздействием неформализованных управленческих парадигм и «культурных кодов» ее различных элементов. Например, принципы управления, ход социальных взаимодействий в процессе взаимовлияния военнослужащих заметно отличается в зависимости от того, к какому виду или роду войск принадлежат эти самые военнослужащие.

Системоцентризм и культ единоначалия в российской армии создает благоприятные условия для быстрой и резкой интеграции таких содержательных элементов культуры управления личности командира начиная с уровня воинской части, как его ценности, убеждения, нормы, профессионализм, коммуникация, внедряемые посредством различных поведенческих моделей, в управленческую культуру организации. Именно воинская часть является полноценной организацией с завершенной структурой и функционалом. Столь резкое

---

<sup>1</sup> Беляев А. М. Содержательные и методические проблемы разработки рекомендаций этической направленности для государственных и муниципальных служащих // Управленческие науки в современном мире. – 2018. Т. 1. – № 1. – С. 388.

изменение управленческой культуры приводит к быстрому ее обновлению и, возможно, повышало бы соответствие объективным реалиям. Однако кандидаты на руководящие должности как носители прогрессивной культуры управления, содержащей в себе солидаризирующие начала, склонны к повышенной рефлексии, сомнениям, неуверенности в своем профессионализме. Это создает преимущества для тех чья культура управления более прямолинейна и примитивна.

Таким образом, постепенное комплектование уровней управления военной организации происходит по принципу подобия. После опривычивания и нормирования устоявшихся практик другие участники управленческого процесса либо адаптируются к предложенным условиям, либо ищут возможность покинуть организацию. Постепенно в управленческой культуре Вооруженных сил России, как основной составной части военной организации, формируются устойчивые ключевые управленческие паттерны.

Для конкретизации сказанного выделим и опишем некоторые из них. В последнее время все чаще наблюдается стремление и культивирование концепции «быстрого результата». В этом случае последовательностью, постепенностью и планомерностью зачастую, ради быстрого и своевременного доклада должностным лицам верхних уровней управления, пренебрегают. Это искажает представление о положении дел на местах, и прививает культуре управления индивидов деструктивные элементы, постепенно нормирует их.

От командиров требуется в первую очередь «быстрый результат», если же его нет – считается, что проще заменить человека, чем разбираться в причинах отсутствия этого результата. Это еще одна черта управленческой культуры военной организации. В таких условиях, очень схожих с «одноразовым» потреблением человеческого ресурса, потенциал культуры управления индивидов, не развивается и недоиспользуется.

Как к командирам нижних уровней, так и к подчиненным относится установка, свойственная преобладающей управленческой культуре – исполнитель должен немедленно приступить к выполнению приказа, хотя оно может быть или нечетко сформулировано, или не вполне обеспечено средствами для его выполнения. Конечно, оперативность – это положительная характеристика управления, но в текущих условиях обилия других задач, зачастую усугубленных некомплектom личного состава, может приводить к сумбуру, непоследовательности, вносить хаотичность и дезорганизацию в работу воинских подразделений по предназначению.

Такое положение дел сформировало требование многозадачности. Если в процессе исполнения приказа поступают новые поручения и вводные, военнослужащий, обязан, не задавая уточняющих вопросов, немедленно

приступить к их исполнению, в параллели с прежними заданиями, которые остаются неотмененными. Офицеры, являющиеся носителями более рациональной культуры управления, сторонниками конкретных, измеримых, достижимых, релевантных, задач, имеющих четкие временные рамки, зачастую проигрывают тем, у кого более выражена сервильность, угодничество, слепая покорность, склонность выдавать желаемое за действительное<sup>1</sup>. Правда, происходит это до тех пор, пока сохраняется формальный статус такого командира. Сила и влияние его авторитета в описанных условиях оказываются в подавленном, слабо выраженном состоянии.

Современная культура управления военной организации, помимо явных средств и форм постановки задач и официальных каналов обратной связи, практикует и развивает способности понимать и учитывать в работе и неформальные формы и каналы, к сожалению, нередко деструктивной природы. В этом случае военнослужащие сталкиваются с интригами, сплетнями, наговорами, различного рода провокациями, лестью, взаимными подозрениями. Что касается постановки подобного рода неформально оформленных задач, то она может осуществляться походя, между прочим, например, при встрече в коридоре, или в виде «потока размышлений» командира на совещании, где все записывают, и параллельно стараются отделить спонтанно вербализуемые размышления от конкретных поручений.

Как следствие, ценятся те члены организации, которые умеют декодировать, домыслить, доконструировать неформализованный посыл руководителя. Те, которые, используя опыт интриг, интуицию, неформальные консультации, результативно обеспечивают то, что, вероятно всего, имел ввиду и хотел получить старший командир. Постепенно такие практики начинают становиться опривыченной повседневностью. Этому способствует ситуация подозрения и недоверия, что провоцирует в слух говорить одно, а иметь ввиду совершенно другое.

На индивидуальном уровне члены организации преимущественно склонны разделять представление о целесообразности и правильности позитивного убеждения, в то время как на организационном уровне зачастую господствует культ негативного принуждения. Позитивная обратная связь в виде похвалы за сделанное встречается гораздо реже, чем осуждения за какие-либо недочеты. В условиях современной управленческой культуры принято считать, что похвала расхолаживает подчиненных.

---

<sup>1</sup> Филимонов О. В. Проблема сервизма в бюрократических организациях как угроза национальной безопасности России // Академическая мысль. – 2022. – № 4 (21). – С. 258-261.

Постепенно накапливаясь и рутинизируясь, такие особенности управленческой культуры, при отсутствии работающих каналов обратной связи и конструктивной коммуникации по управленческой вертикали, создают у командиров субъективное ощущение, что их все обманывают. Для преодоления такой ситуации руководителя, часто начинают бранить подчиненных и взаимодействовать на повышенных тонах<sup>1</sup>. Таким способом, хоть и не всегда осознанно они стремятся вызвать у подчиненных необходимость оправдываться. В значительной степени это происходит для того, чтобы таким способом заполучить обратную связь. Озвученные аргументы, высказанные выведенным из себя подчиненным, частично принимаются командиром, как достоверная информация, которую от него скрывали, тем самым частично удовлетворяя его голод в объективной информации о положении дел.

Своеобразие, такой управленческой культуры в российской армии вовсе не означают, что подразделения не выполняют свои задачи и не дают результаты. Вопрос скорее, в цене таких результатов и таких подходов к управлению, в его социальной эффективности.

\* \* \*

Наша концепция соотнесения и интеграции культуры управления и управленческой культуры призвана внести вклад в теоретическую основу социологии управления, которая должна быть адаптирована ко всему многообразию процессов управления в военной организации. Опираясь на такую основу дополненную основу, органы военного управления смогут осуществлять научно обоснованную выработку управленческих решений на различных уровнях социального управления Вооруженными Силами России. Совершенствуя теорию, мы оптимизирует также и методологию, вслед за которой развивается методика, то есть научный инструментарий, эмпирические показатели, нормативы культуры управления и управленческой культуры как объектов регулирования.

---

<sup>1</sup> Филимонов О. В. Инвективная лексика в управленческом дискурсе в силовых ведомствах // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общие социальные науки. – 2023. – № 4 (853). – С. 153-160.



## ГЛАВА 8. ПРОБЛЕМА ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Современные условия функционирования государственных социальных институтов стимулируют их руководителей на непрерывный поиск возможностей для преодоления возникающих кризисных ситуаций. Особое значение в этих условиях приобретает переосмысление влияния на этот процесс индивидуальных особенностей руководителей различного уровня в рамках выполнения ими служебных обязанностей. Именно они выступают связующим звеном в реализации общественных и государственных интересов. Даже наличие на территории государств достаточного количества природных ресурсов не всегда может обеспечить социально-экономическое развитие страны, если она управляется некомпетентными и немотивированными чиновниками. Выявление проблем и разработка действенных механизмов их решения невозможны без анализа основных подходов к исследованию тенденций развития личности руководителя и влияние его индивидуальных особенностей на сложившуюся в социальном институте систему социального управления.

Проводимые в рамках отечественной социологической науки исследования представляют собой широкий круг подходов к трактованию сущности и содержанию исследуемого феномена, углублению знаний, согласно которым человекоцентристский подход<sup>1</sup> становится основным в процессе повышения качества функционирования государственных институтов<sup>2</sup>.

Изучение проблем функционирования государственной службы и роли личности в этом процессе становится все более актуальной. Исходя из базы электронной библиотеки eLibrary.ru в период с 1967 по 2000 гг. опубликована 121 научная публикация, с 2001 по 2023 гг. – 15 861 публикация. За последние годы наметившийся тренд на увеличение количества научных работ стабилизировался (рисунок 7).

---

<sup>1</sup> Насонова Л. И. Особенности полипарадигмальных исследований в науке // Научный альманах. – 2016. – № 9-2 (23). – С. 303-305. – DOI 10.17117/na.2016.09.02.303.

<sup>2</sup> Гилязева М. Р. Конфликт интересов в профессиональной деятельности госслужащих (теоретико-социологический анализ) // Новый взгляд. Международный научный вестник. – 2013. – № 2.

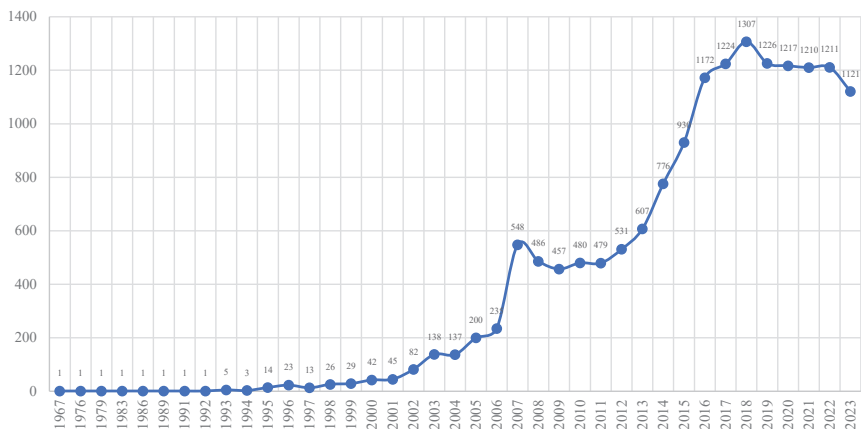


Рис. 7. Динамика количества научных статей по проблемам государственной службы по годам  
(по данным реферативной базы eLibrary.ru)

Несмотря на это, большинство исследований представляют ограниченную информацию в вопросах влияния персональных особенностей на проявление результатов управленческого воздействия руководителей различного ранга и ограничиваются условными рамками правовой регламентации, а также этической и коррупционной составляющей. Опасность понимания изучаемого феномена в комплексе обозначенных рамок заключается в отсутствии учета причин и закономерностей поведения государственных служащих, что в свою очередь трактуется проявлением низкого уровня профессиональной подготовки и личной ответственности члена организации.

## § 1. Персонализация управления государственной службы

Анализ научных подходов к изучению феномена служебного поведения позволяет в полной мере определить его место и роль личности в системе государственного управления, в том числе управления государственными институтами. Рассмотрение теорий классической и современной научной мысли способствует определению элементов и формированию концептуальной модели служебного поведения в управлении социальным институтом.

Особый статус функций представителей государственной службы, отличающийся от выполнения других социальных функций в развитии государственных институтов в начале XX в. бы описан М. Ф. Владимирским-Будановым: «служилые люди – люди призванные к отправлению военной, придворной или приказной службы...определенные в разряд государственной службы

без пожалования потомственных или личных прав»<sup>1</sup>. К «служилым людям», или в настоящее время к «служащим» относят людей, находящихся на государственной службе, деятельность которых связана с умственным трудом и получением фиксированного заработка.

По мере развития института государственной службы формировались требования и к самим служащим. «Со времени начала профессионализации государственной службы в государственных служащих желали видеть бескорыстных, отзывчивых, честных чиновников»<sup>2</sup>. Таким образом действия индивида, в первую очередь, должны быть направлены на исполнение служебных обязанностей.

При решении задачи по определению места и роли служебного поведения в социальном управлении государственными институтами также необходимо рассмотреть лингвостилистические особенности персонификации служебного поведения и существующем обратном явлении – деперсонификации, как ключевых понятиях исследования. Так, существующие определения персонификации трактуют его как «приписывание неодушевленным предметам и абстрактным идеям человеческих действий и качеств»<sup>3</sup>. При этом необходимо рассмотреть и другую сторону исследуемого феномена – деперсонификацию. Под деперсонификацией, как противоположным явлением, понимается «наделение людей (лиц) свойствами неживого, в результате которого люди изображаются лишенными каких-либо человеческих качеств»<sup>4</sup>.

Существуют и другие, близкие по значению определения, такие как «деиндивидуализация». При обозначении деиндивидуализации человека в его основе не содержится компонентов, указывающих на индивидуальные особенности того, кто назван и фактически попадает под наименование «какой-то человек», с вполне применимыми к переносимым обозначениям «должностное лицо», «руководитель», «начальник», «чиновник».

В связи с этим, действия государственных служащих в представлении общества олицетворяют деятельность государственного аппарата в целом, в независимости от выполняемых обязанностей. Публичность управленческих должностей привлекает внимание общественности не только к

---

<sup>1</sup> Владимирский-Буданов М. Ф. Обзор истории русского права. – М.: Издательский дом территория будущего, 2005. – С. 147.

<sup>2</sup> Филимонов О. В. Профессиональная этика в механизме государственного управления // Труды Академии управления МВД России. – 2018. – № 2 (46). – С. 67-71.

<sup>3</sup> Боров Ю. Б. Эстетика. Теория литературы. Энциклопедический словарь. – М.: Астрель: АСТ, 2003. – С. 282.

<sup>4</sup> Суздальцева В. Н. Деиндивидуализация и деперсонификация в политическом дискурсе // Вестник Московского университета. Серия 10: Журналистика. – 2011. – № 2. – С. 151-160.

профессиональным, но и к личным качествам, и способно определять модель поведения, порой выходя за рамки государственной службы и затрагивая личную жизнь неизбежно персонифицируя процесс управления.

Такие фразы, описывающие периоды развития российского государства как «Петровская Россия», «Сталинские времена», «Эпоха Владимира Путина» и т.д., характеризующие различные этапы развития, описывают одно и то же государство в зависимости от характера действий государственных лидеров, управляющих страной. Личные характеристики руководителя, уровень его авторитета, харизмы, созданного вокруг него имиджа, оказывают специфическое влияние на процесс функционирования подчиненного социального института.

В то же время особое внимание в научной литературе уделяется изучению надлежащего выполнения служебных обязанностей и поведению управленческих кадров, на которые возложены функции обеспечения исполнения обязательств органов государственной власти. Исходя из того, что данные функции реализуются конкретными людьми, управление характеризуется личностно-окрашенным воздействием на совместную деятельность членов социального института. При этом важность рассмотрения проблем данной области актуальна не только в России, но и в других государствах, активно совершенствующих институт государственной службы. Понимание своего предназначения и ощущение причастности к выполнению поставленных государственных задач, а также ответственность при выполнении своего долга перед обществом и государством способны укрепить доверие граждан к государственным институтам.

Служебное поведение, выходящее за пределы, установленные функциональными обязанностями, вызывает асимметрию механизма государственного управления подобно изменениям в кристаллической решетке металла и затрагивает не только вертикаль управления начальник – подчиненный, но и целостное единство взаимосвязанных структур.

Так как структура управления современными государственными институтами, межинституциональная взаимосвязь и взаимосвязь их служащих с обществом, его иерархическая структура находятся в прямой зависимости от персональных особенностей, уровня профессиональной подготовки, знаний и личного опыта каждого государственного служащего и имеет значение не только для государства, но и для общества<sup>1</sup>, то перед всеми государственными институтами стоит задача по созданию действенной системы обучения, профессиональной подготовке и отбору лучших представителей.

---

<sup>1</sup> Меркурьев А. В. Роль идеологии в системе государственного управления // Социально-гуманитарные знания. – 2009. – № 4. – С. 80-90.

Обладание необходимыми корпоративными знаниями, полученными от предыдущих поколений, создает условия для самовозобновления социальных институтов. Сами же социальные институты становятся более устойчивыми, а поведение государственных служащих более предсказуемым в отношении выполнения ими должностных обязанностей. Комбинация поступательного развития государственных институтов и поколенческая преемственность накопленных знаний позволяют в кратчайшие сроки включить в деятельность государственного института вновь прибывших служащих без снижения эффективности деятельности организации.

Поступившему на государственную службу и, занявшему место в институциональных связях, индивиду предписывается выполнение определенных деперсонифицированных обязанностей, подразумевающих определенный эталон поведения. Это в свою очередь приводит к обезличиванию и стандартизации требований к исполнителю в отношении широкого круга его обязанностей.

Такой подход гарантирует, что в систему социальных связей института на замену ушедшему придет сотрудник, знания, навыки и умения которого соответствуют необходимым требованиям. Обеспечивает такую гарантию обладание государственного диплома, то есть государственного свидетельства, что человек прошел необходимый курс подготовки и получил знания для последующей работы в государственных социальных организациях, но и сформировал необходимые государственному служащему ценности.

Четко фиксированные механизмы регуляции, включающие в себя компоненты социального контроля, нормы, стимулирующее воздействие, препятствующее нежелательному поведению, обеспечивают однозначное толкование эталонов поведения. При этом, находящимися на государственной службе понимание понятие нормы может сильно отличаться. Для нормативного закрепления рамок поведения служащих необходимо их официальное закрепление посредством принятия этического кодекса, так как в нем могут быть предусмотрены четкие формулировки конкретных действий или бездействий. Но подобный документ не способен включить в себя полный перечень формализованных запретов и предписаний для регулирования действий и поступков служащих. Поэтому в основу этического кодекса должны быть положены принципы поведения государственных служащих, нарушение которых можно соотносить с конкретным структурным административным подразделением. А в ситуациях, в которых сложно доказать административное нарушение и применить юридические санкции, вполне эффективным способом воздействия и порицания могут выступать осуждение коллектива и вышестоящего руководства, а также принятие решения о его дальнейшем продвижении по карьерной лестнице и аттестации на соответствие занимаемой должности.

Нормативные аспекты поведения человека, наделенного должностными (специальными) полномочиями и деятельность которого направлена на реализацию этих полномочий в интересах общества и граждан, находят свое отражение в работе И. Бентама. В ней автор особое внимание уделял проблемам, связанным с государственной нравственностью, как отношению к качественному выполнению обязанностей представителями государственных институтов<sup>1</sup>. Содержание профессиональной деятельности государственных служащих присуще не только категории «служба», «служебное поведение» и «долг».

Оно характеризуется и другими аспектами социальных отношений должностных лиц, взявших на себя ответственность за выполнение поставленных государством задач не только в рамках общественной, но также и личной жизни. По словам французского исследователя проблем качества исполнения служебных обязанностей и поведения управленческих кадров К. Вигуру исполнение должностных обязанностей государственных служащих «является одним из центральных элементов той «государственности», которой должно руководствоваться любое должностное лицо государственной службы. Это нечто большее, чем просто профессиональная совесть наемного работника, работающего на государство. «Государственность» вытекает из Конституции <...> и из необходимости в какой-то степени жертвовать своими интересами, служа обществу»<sup>2</sup>. При этом много вопросов возникает к содержанию самой государственной службы: какие применить средства и способы для удовлетворения потребностей граждан? что сделать для того, чтобы создать необходимые условия для достойной жизни и самореализации членов общества? какие личные качества должны быть у государственного служащего и какие ценности он должен преследовать? какими нормами и правилами ему необходимо руководствоваться?

При этом нельзя оставлять без внимания и принципы служебной деятельности, опирающиеся на правовые механизмы административного контроля и применения соответствующих санкций такие как преемственность, беспристрастность, нравственность, общественная польза, уважение.

## **§ 2. Персонализация управления в системе военно-социальных отношений**

В России в условиях переосмысления места и роли государственных служащих в системе государственной службы был принят закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27 мая 2003 г., в котором

---

<sup>1</sup> Bentham J. Deontology or science of morality. – L.; Edinburgh, 1834.

<sup>2</sup> Вигуру К. Деонтология государственной службы. – М.: Посольство Франции в РФ, 2003. – С.19.

определены виды государственной службы такие как гражданская, правоохранительная, военная.

Военная служба как форма организации групповой деятельности в своей основе имеет корпоративность, которая подразумевает совокупность принимаемых военными служащими определенных норм, правил, ценностей и целей, характеризующих ее уникальность.

Военнослужащий, назначенный на должность, предусматривающую управление воинским коллективом, подразделением дает добровольное согласие на наделение его определенными должностными обязанностями. Наиболее широко задачу командира можно представить, как предотвращение нежелательных действий подчиненных, и наоборот – стимулирование желательных. В мирное время в круг обязанностей воинских командиров входит поддержание высокой боевой готовности, подготовка и воспитание личного состава, поддержание воинской дисциплины в вверенной ему воинской части<sup>1</sup>. Именно по отношению к исполнению своих должностных обязанностей и полученному вследствие этого результату и происходит оценочное суждение граждан, проживающих в регионе дислокации воинской части, о конкретном воинском командире, что в свою очередь проецируется на воинских руководителей Вооруженных Сил Российской Федерации в целом. Значительную роль в формировании у общественности необходимого отношения к армии играют воинские руководители высшего уровня, как часть административного потенциала российского государства.

Именно их деятельность обеспечивает выполнение Вооруженными Силами РФ функций по «отражению агрессии, направленной против Российской Федерации, для вооруженной защиты целостности и неприкосновенности территории Российской Федерации, а также для выполнения задач в соответствии с федеральными конституционными законами, федеральными законами и международными договорами Российской Федерации»<sup>2</sup>. Поэтому, любой командир, находясь на государственной службе, и рассматривая это под углом государственного управления, является никем иным как государственным чиновником, ранг которого зависит от статуса занимаемой должности, основной задачей которого является регулирование поведения индивидов («...рационально спланированными и кодифицированными правилами, которые формируют внешний контекст поведения таким образом, чтобы стимулировать поведение, совместимое с логикой системы»<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Устав внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации. – Ст. 75.

<sup>2</sup> Об обороне: Федеральный закон от 31.05.1996 № 61-ФЗ (ред. от 04.11.2022 г.). – Ст. 10.

<sup>3</sup> Бауман З. Свобода / Пер. с англ. Г. Дашевского – М.: Новое издательство, 2021. – С. 92.

Назначение на воинскую должность предполагает и выполнение особых обязательств перед населением страны. В Уставе внутренней службы ВС РФ определено, что «...командир обязан последовательно проводить в жизнь политику государства в области обороны и безопасности, постоянно совершенствовать личную профессиональную подготовку и методы управления воинской частью (подразделением)...»<sup>1</sup>.

Это в свою очередь предполагает определение краткосрочных и долгосрочных целей руководителем при управлении воинским подразделением. Для достижения поставленных целей командир подразделения наделяется правами в соответствии с занимаемой должностью, должностными обязанностями (общими и специальными). Характерно, что цель ставится конкретному должностному лицу в рамках исполнения должностных обязанностей, а исполняется она определенной личностью исходя из ее индивидуальных особенностей.

В свою очередь, составляющие элементы процесса, определение необходимых сил и материальных средств, выбор стратегии достижения поставленных задач, расчет времени – все это направлено на демонстрацию итогового результата управленческой деятельности воинского начальника (командира).

От полноты достигнутых конкретным командиром результатов о нем складывается мнение у вышестоящего руководства. По истечении определенного времени деятельность данного командира начинает оцениваться через призму заработанного перед командованием авторитета, а также умения в выгодном свете представить положительные моменты, отодвинув на второй план фактическое состояние дел в вверенном ему воинском подразделении.

Постепенно такое взаимодействие в системе командир – подчиненный, с одной стороны, может привести к искажению понимания сущности выполнения возложенных должностных обязанностей и изменению направления своей деятельности на формирование более доверительных отношений с вышестоящим руководством. С другой – при проявлении «правильного» рвения старшему командованию становится удобно работать такими подчиненными. Довольствуясь представленными старшему начальнику результатами, нет необходимости погружаться в проблемные вопросы, возникающие в процессе их реализации.

Настроенная таким образом неформальная связь и доверительные отношения к отдельным подчиненным позволяют старшему начальнику не переживать по поводу того, что о недочетах в его работе станет известно вышестоящему руководству. Именно поэтому, недопустимо, чтобы командир,

---

<sup>1</sup> Устав внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации. – Ст. 75.



действующий в строгом соответствии с требованиями, предписываемыми нормативными документами, но нарушающий неписанные правила поведения в социальной группе, был направлен на другую должность.

Таким образом, можно предположить, что в современной системе военно-социального управления способна сформироваться приверженность отдельных должностных лиц к специфическим нормам корпоративной этики, определяющим последующее принятие решений воинскими руководителями, на которые оказывают влияние не только положительные качества воинского начальника (ответственность, инициативность, социальная активность, профессионализм и др.), но и личная заинтересованность в нахождении на занимаемой должности (или назначении на должность).

Основания принятия командиром решения можно разделить на два типа: ситуативный и перспективный. Особенностью принятия ситуативных решений является отсутствие необходимости прогнозирования возможных последствий в среднесрочной и долгосрочной перспективе, и то, что оно направлено на устранение проблем, возникших в текущий момент времени. О том, к чему это может привести и насколько сильно это может повлиять на дальнейшую эффективность деятельности военной организации, в момент принятия решения не учитывается. Перспективный подход к принятию решения основывается на планомерной оценке сложившейся ситуации и выработке последовательных решений с указанием сроков их выполнения.

Ряд исследователей относит отклонение от обязанностей, соответствующих должности, к непрофессионализму руководителей<sup>1</sup>. Но, поскольку назначение на руководящие должности предусматривает рассмотрение кандидатов на аттестационной комиссии, то данное отклонение является умышленным и не связано с низкой профессиональной квалификацией субъекта управления. Это, в свою очередь, дает основания для определения в сложившейся ситуации противоречия интересов служебного и личного. Выстраивание системы социального управления подчиненными для достижения личных целей, под прикрытием решения корпоративных интересов или государственных задач, может привести трансформации социального статуса и формированию у личного состава традиции бездумного подчинения.

С позиции организационного управления роль руководителя заключается в оказании направленного влияния на других людей, цель которого –

---

<sup>1</sup> Неэффективность управления: источники, измерение, инструментарий / Е. Ю. Пleshакова, Е. В. Азими́на, И. Г. Головцова. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2022; Социологическое обеспечение стратегического управления развитием регионов и муниципальных образований России: сборник статей / Отв. ред. М. К. Горшков; ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2021.

побуждение их к движению к определенным целям<sup>1</sup>. Для устойчивого формирования исполнительности личного состава руководителями применяется система комплексного воздействия, включающая в себя не только дисциплинарную практику поощрений и наказаний отличившихся военнослужащих, но и методы косвенного влияния. При принятии решения и следующей за ним, постановке задач субъект управления достаточно четко представляет себе, какой конечный результат должен быть достигнут. Попытки личного состава проявить излишнюю инициативность в процессе выполнения поставленной задачи способны привести в итоге к непредсказуемому результату. В целях недопущения подобных ситуаций командир должен убедиться в том, что его задачу поняли необходимым образом.

В долгосрочной перспективе формирование исполнительности требует скрупулезной работы по стандартизации поведения военнослужащих, минимизации проявления у них индивидуальных особенностей в повседневной жизнедеятельности, а также автономности при выполнении задач. Для этого на институциональном уровне в Вооруженных Силах Российской Федерации для всего личного состава определена единая форма одежды, не предусматривающая возможности каким-либо образом, выделиться на фоне сослуживцев. Однако такая возможность доступна ограниченной категории руководящего состава, для которой предусмотрены отдельные знаки отличия. Негативными последствиями формирования безоговорочной исполнительности являются именно достижение поставленной цели, при которой у личного состава полностью отсутствуют попытки проявления инициативности, что может привести к перекладыванию ответственности за качество выполнения должностных обязанностей не только на ближайшее окружение, но и на социальную систему в целом. Данный феномен был описан Г. Спенсером следующими словами: «Мысль о том, что желанная цель должна быть достигнута личной энергией или ассоциацией частной инициативы, делается с каждым поколением все более и более чуждой людям, тогда как убеждения в том, что эта цель должна быть достигнута при помощи правительства становится все более и более привычным...»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Смоленко А. В. Повышение эффективности работы персонала с помощью обучения и использования современных научных теорий социального управления / А. В. Смоленко, П. В. Разов // *Общественные науки в современном мире: Сборник публикаций научного журнала «Globus» по материалам XX международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 19 мая 2017 года.* – Санкт-Петербург: Научный журнал «Globus», 2017. – С. 29-35.

<sup>2</sup> Спенсер Г. *Личность и государство* / [перевод с англ. М. Тимофеевой]. – М.: Издательство АСТ, 2023. – С. 59.

Строго регламентированный распорядок дня, соблюдение которого находится под непрерывным контролем должностных лиц различного уровня, стандартизация всех сфер деятельности личного состава заключается в приведении к единообразию. Таким образом, в воинском подразделении формируется определенная корпоративная культура, включающая в себя нормы поведения, взаимоотношения, этические и нравственные аспекты межличностного взаимодействия.

Именно нравственный элемент, по мнению Н. А. Бердяева, «всегда преобладал над интеллектуальным»<sup>1</sup>. Это отчасти объясняет то, почему военнослужащий, связанный нормами корпоративной этики, выполняет приказания в интересах вышестоящего командования, иногда в ущерб выполнению должностных обязанностей. При этом груз отдачи «вредных указаний» и, соответственно, возникших последствий, имеет тенденцию к накоплению. В сложившейся системе управления поведение подчиненных является реакцией на личность руководителя, а не на занимаемую им должность. Как пишет Спенсер, «...характерной чертой военного типа общества является глубокая вера в правительственную власть, соединенная с привязанностью к государю, которая вызывает абсолютное повиновение во всем»<sup>2</sup>.

Рост и усложнение социальной системы управления способствует формированию структурных подразделений, деятельность которых направлена на поддержание эффективной деятельности всей социальной системы. Это приводит к увеличению штатной численности специалистов узкого профиля. С одной стороны, увеличение штата обосновано возникшей необходимостью, с другой – может привести к ситуации, в которой узкие специалисты для оправдания своего нахождения в организации начинают «генерировать идеи», и вся их деятельность направлена на «работу ради работы». Ш. Л. Монтескье описывает данный феномен следующим образом: «...крупные учреждения всегда так привязываются к мелочам и пустым формальностям, что существенное отходит у них на второй план»<sup>3</sup>. А если «начальство вместо настоящих дел занимается одними рапортами о получении и исполнении указов, ответами и объяснениями, то сие правление по существу и течению дел доказывает происходящий от него вред. Все остается на одних бумагах»<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Бердяев Н. А. Русская идея; истоки и смысл русского коммунизма. – М.: Издательство АСТ, 2023. – С. 21.

<sup>2</sup> Спенсер Г. Личность и государство. – Челябинск, 2007. – С. 193.

<sup>3</sup> Монтескье Ш. Л. Персидские письма. Размышления о причинах величия и падения римлян / Пер. с фр.; Вступ. ст. и коммент. Н. Саркитова. – М.: «КАНОН-пресс-Ц»; «Кучково поле», 2002. – С. 178.

<sup>4</sup> Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА, 2001.

Особенность социологического подхода в изучении интересов деятельности госслужащих заключается в анализе поводов заинтересованности субъекта управления. Командир (начальник), назначенный на воинскую должность, принимая вместе с должностными обязанностями наделяется долей власти, характеризующей отличительную особенность командира воинского подразделения от подчиненного ему личного состава. Именно полученная власть представляет собой социальную силу, позволяющую субъекту управления оказывать принуждающее воздействие (принуждать, заставлять, приказывать).

Зачастую качество такого воздействия (частота, интенсивность, степень справедливости) зависит от индивидуальных особенностей командира и его отношения к объекту управления. Так, например, неугодному подчиненному все отпуска можно спланировать на праздничные дни, а наряды, в нарушение принципа справедливости, исключительно на выходные. При этом, все эти действия формально будут находиться в рамках правового поля, не нарушая требования нормативных актов, что в свою очередь создает трудности подчиненному для защиты своих интересов законным способом.

Особое внимание тут необходимо обратить на то, что противоречия интересов могут носить разнонаправленный характер: между личным и служебным, между личным подчиненного-служебным руководителя, между личным подчиненного и личным руководителя (рисунок 8).

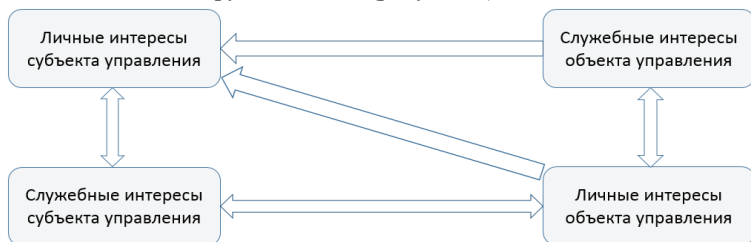


Рис. 8. Взаимовлияние служебных и личных интересов в системе военно-социального управления

Личная заинтересованность в данном случае может быть направлена не только на получение материальной или имущественной выгоды, но и на использование системы личных связей для получения нематериальных преимуществ (повышение по службе, получение званий, наград и т.д.), а также выгода в интересах третьих лиц (какого-либо коллектива, организаций, корпораций). Отсюда вытекает непоследовательность управленческих решений и их расхождение с официально обозначенным направлением развития.

К основным признакам наличия противоречия личных и служебных интересов можно отнести следующие:

- ✓ нарушение государственных интересов;
- ✓ заинтересованность в получении материальных и иных благ, услуг, не предусмотренных занимаемой должностью;
- ✓ использование в личных целях административного ресурса;
- ✓ цель противоречия заключается в извлечении выгоды, которую невозможно было бы получить, не занимая подходящую должность. Возникновение противоречия возможно не только по инициативе субъекта управления, но и по инициативе третьих лиц, заинтересованных в использовании административного ресурса субъекта управления.

В данном случае основными противоборствующими сторонами выступают объект и субъект управления в системе «командир-подчиненный». В ряде случаев собственные стремления и способы их реализации, диктуемые условиями социальной среды; в условиях ограниченности ресурсов для достижения личных целей в рамках административной единицы, создают ситуации, в которых реализация собственных интересов происходит в нарушение интересов подчиненных.

При этом решение проблем, возникших у субъекта управления в результате служебно-личностных противоречий, в ряде случаев происходит за счет объекта без его ведома. В таких ситуациях значительную помощь руководителю оказывает сформированная в подразделении традиция слепого подчинения, не позволяющая возникнуть у подчиненных каких-либо подозрений. Подчиненные могут не иметь представления о целях и задачах просьб и поручений, не иметь личного интереса и возможности повлиять на их развитие.

Возникшие в рамках исполнения должностных обязанностей служебно-личностные противоречия представляют собой социальное явление, граничащее с другими формами проявления девиантного поведения военнослужащих, направленных на извлечение материальной (коррупционные действия) и нематериальной выгоды (покровительство, nepотизм, фаворитизм и др.).

\* \* \*

Таким образом, персонализация государственной службы приводит к использованию служебного положения для достижения индивидуальных целей, к появлению форм возникновения интересов со следующими особенностями: нелегальность, неофициальность, неформальность и т. д.

Основными причинами проблем, связанных с персонализацией государственной и военной службы, является возникновение служебно-личностных противоречий, включающих в себя ограниченность в удовлетворении растущих социальных потребностей; нарушение соотношения приоритетов личных и организационных интересов.

Административно-штабная система управления, регламентирующая управленческую деятельность руководителей, в условиях постоянно меняющихся окружающих социальных условий, требует гибкости в разработке соответствующих правовых актов, направленных на формирование социальной обстановки, благоприятной для функционирования субъектов социального управления воинской деятельностью. Повышение социальной ответственности за результаты профессиональной деятельности должностного лица должно осуществляться посредством нивелирования возможностей использования должностных полномочий в рамках функциональных обязанностей непрерывно.

Именно поэтому при совершенствовании законодательства Российской Федерации особое внимание должно уделяться управлению конфликтом интересов государственных служащих:

- ✓ декларированию личных и семейных доходов, а также имущества;
- ✓ ограничению стоимости подарков, разрешенных к принятию;
- ✓ запрещение занятий любым видом оплачиваемой деятельности за исключением научной, творческой и преподавательской;
- ✓ правовая защита сотрудников государственных учреждений от произвола руководства.

При этом необходимо обозначить, сферы, участие в которых вызывает наибольшую личную заинтересованность:

- ✓ участие в принятии решения по управлению государственными контрактами;
- ✓ покровительство;
- ✓ помощь в трудоустройстве;
- ✓ фиктивное трудоустройство родственников и т. д.

Конфликты интересов в последующем способны привести к разрушительным последствиям, источником которых выступает не только субъект управления, но и окружающие, с чьих молчаливого согласия происходит нарушение интересов общества.

## **ГЛАВА 9. СОЦИАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ В ВОЕННОМ УПРАВЛЕНИИ: МЕТОДИКА ВЫЯВЛЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ**

В настоящее время большинство военных социологов сходятся на том, что в целом управление – не только наука, его необходимо рассматривать и как искусство, и как руководящую деятельность. Наука исследует, систематизирует, суммирует и обобщает опыт управленческой деятельности в войсках, вскрывает закономерные взаимодействия и отношения. Опираясь на эти знания, командир или начальник может управлять квалифицированно, осознанно. Ему не нужно идти методом проб и ошибок в поиске рациональных подходов при решении разнообразных управленческих задач.

В Указе Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» требуется: «...определить социологические показатели достижения национальных целей, целевых показателей и выполнения задач, предусмотренных настоящим Указом, а также обеспечить постоянный мониторинг таких социологических показателей». На наш взгляд, одной из президентских задач военным социологам и психологам, командирам и начальникам ВС РФ необходимо считать оптимизацию военного управления, борьбу с причинами и следствиями организационных и межличностных конфликтов в военной среде.

### **§ 1. Социальные конфликты в военной организации и методика их разрешения**

Характеризуя властные отношения в процессе управления, следует обратить внимание вот на какую особенность: властные функции реализуются не только в направлении «сверху вниз», но и в обратном направлении. Командование в процессе управления задействует все многообразные способы и ресурсы, благодаря которым подчиненные вынуждены делать то, что определено: приказы, директивы, распоряжения, экономические, юридические, дисциплинарные санкции, психологическое давление и т.д. Но подчиненные в такой ситуации используют свои способы, в том числе и не законные, уравнивая давление путем сопротивления. При поступлении на службу в Вооруженные силы России индивидум попадает в структуру со строго предписанными социальными ролями и статусами. Кроме того, проходит его активная интериоризация в среде четко обозначенных норм, ценностей, ролей.

Управление в этой структуре характеризуется презумпцией власти, единоначалия и полномочий, иерархичной соподчиненностью, то есть подчинением нижестоящих вышестоящим, явном или скрытом давлении одних на других, неравенством позиций, ответственности и неравным доступом к

материальным и социальным ресурсам.

Если в горизонтальной плоскости повседневных социальных взаимодействий, преобладают принципы товарищества и коллективизма, то в процессе управления мотивы взаимодействия существенно изменяются. Начинает проявляться стремление к достижению желаемой социальной позиции (карьерному росту), стратификационное движение, так как на вышестоящую должность выдвигается более активный субъект управления.

Применительно к военной организации субъектом будут являться различного уровня командиры и начальники (от командира отделения во взводе и до министра обороны), а также управленческий аппарат воинских частей (штабы, службы и т.п.), все те, кто участвует в формировании управленческих воздействий. Реализует все это объект управления – отдельный военнослужащий, подразделение, воинская часть и т.п. Между субъектом и объектом управления устанавливается прямая и обратная связь, носящая информационный характер. По различным каналам прямой связи объекту управления передается поток информации, как правило, приказного и директивного характера. По каналам обратной связи направляется отчетная информация, которая является результатом реакции на управляющие воздействия. При этом практически постоянно возникают конфликты и меняется уровень социальной напряженности в коллективах.

Прежде всего о конфликте. Древний и неизбежный спутник человеческого сообщества, конфликт занимает важное место и имеет прочную практику в управлении. Это практика связана не только с деструктивными явлениями между субъектом и объектом управления, но выполняет позитивную развивающую роль. Эта роль в конце концов при умелом руководстве и при чутком социально-психологическом сопровождении сводится к оптимизации процесса управления и превращению деструктивных конфликтов в конструктивные. А это в свою очередь приводит к повышению эффективности управленческих решений. В качестве одного из методов исследования конфликтов зарекомендовала себя их базисная классификация.

Конфликтам отводилась важная роль в обществе, как позитивная, так и негативная. При общем знаменателе этого явления, которыми, бесспорно, являются законы диалектики, существует множество подходов к их причинам, к социальной структуре и этапам их возникновения и преодоления.

Что касается идеологических причин конфликтов, следует отметить, что они тесно связаны с личностью отдельных индивидов, участвующих в конфликте, с их мировоззрением и менталитетом. При этом конфликт идеологического характера характеризуется не только с идеологическим содержанием, но, в основном, с тем или иным пониманием тех или иных идеологических



аспектов.

Как известно, чаще всего экономика лежит в основе политики и идеологии и отражает характер тех или иных конфликтов идеологического характера. Поистине планетарным подходом к этому вопросу отличаются труды К. Маркса. В первую очередь его знаменитый на весь мир «Капитал». Основываясь на гегелевском диалектическом подходе, Маркс аргументировано и обстоятельно утверждал, что в управлении капиталистическим производством неизбежно возникает конфликт между производительными силами, производственными отношениями и способом производства. В процессе этого конфликта возникает прибавочная стоимость, находящаяся в полной власти капиталистов, которая является «краеугольным камнем» беспощадной эксплуатации одних классов, социальных групп другими. При этом ресурсы и блага распределяются с неизбежной неравномерностью. Чем она выше, тем острее классовая борьба, тем жестче социальный конфликт.

Современные социологи и экономисты определяют степень накала социально-экономического конфликта в обществе с помощью коэффициента Джини, который определяет разницу в благосостоянии самых богатых и самых бедных граждан государства<sup>1</sup>. Толкотт Парсонс, абстрагируясь от теории конфликта Маркса, утверждал, что конфликт сам по себе представляет социальную аномалию. Таким образом, по его мнению, главная задача участников конфликта – обеспечить социальную гармонию взаимопонимания и социального равновесия и приступить к сотрудничеству. Он также утверждал, что таким образом можно достичь социального равновесия и справедливости.

Георг Зиммель в своей функциональной теории конфликт рассматривал как универсальное явление, без которого развитие общества невысказимо. А если бы таковые возможности существовали, то организации были бы нежизнеспособны, т.к. не обладали бы механизмом саморазвития. Г. Зиммель даже утверждал, что в ряде экстремальных ситуаций, (например, при ведении боевых действий), может возникнуть ситуация, когда в той или иной организации или социальной группе с ростом ее сплоченности и с укреплением централизованного управления она становится откровенно агрессивной (пример – марш в глубь страны ЧВК «Вагнер»). Например, в экстремальных ситуациях (война), усиливается тенденция к сплочению, централизации, вплоть до деспотизма. Возникнув, такая структура в целях самосохранения ищет врага. При

---

<sup>1</sup> *Коэффициент Джини* – статистический показатель степени расслоения общества данной страны или региона по какому-либо изучаемому признаку. Используется для оценки экономического неравенства. Коэффициент Джини может варьироваться между 0 и 1. Чем больше его значение отклоняется от нуля и приближается к единице, тем в большей степени доходы сконцентрированы в руках отдельных групп населения.

этом решение конфликта в управлении такой организацией в значительной степени затруднено.

При рассмотрении иерархии элементов социальной структуры конфликты зачастую возникают из-за престижности места, которое занимают элементы социальной структуры в обществе или организации. При этом кардинально нарушается традиционно сложившаяся внутригрупповая система социальных ролей.

Положительным является тот факт, что эту причину сравнительно легко устранить при «наличии доброй воли» участников. Прежде всего, человек не воспринимает всю поступающую информацию, отсеивая несущественное (для него) на начальном этапе. Это помогает справиться с чрезмерными потоками, но одновременно «фильтрует» информацию в соответствии с личными ценностными, мировоззренческими, мотивационными и другими.

Социокультурный подход к причинам конфликтов позволяет выявить то обстоятельство, что наиболее острые конфликты появляются там, где существуют различия в культуре и статусе или престиже участников конфликта или происходящих явлений, протекают в различных сферах.

В методике выявления и разрешения социальных конфликтов особое внимание уделяется выявлению их ситуативно-управленческих причин. Основные формы завершения социальных конфликтов: а) постепенное затухание социальных конфликтов; б) переход социальных конфликтов в совершенно другие, новые конфликты (с иной предметной основой и новой системой социальных противоречий); в) механическое, силовое уничтожение, подавление социальных конфликтов (как правило, в данном случае субъекты вынужденно отказывается от ведения конфликта под воздействием силового давления различного характера: военного, политического; экономического, морального и т. п.); г) разрешение социальных конфликтов. Важную роль играет руководитель, осуществляя деятельность по профилактике, предупреждению (предотвращению) и прогнозированию социальных конфликтов на межличностный, внутригрупповой, межгрупповой уровнях.

Профилактика и предупреждение (предотвращение) конфликтов заключается в следующем. Управляющее воздействие социальных субъектов может оказываться не только на сформировавшийся и развивающийся конфликт, но и на систему социальных отношений, которые из неконфликтного состояния могут при определенных условиях перейти в состояние конфликтного взаимодействия. К таким видам управляющего воздействия, которые основываются на симптоматике и прогнозировании конфликта относятся: профилактика и предупреждение (предотвращение) конфликтов. Профилактика конфликтов – вид управленческой деятельности по заблаговременному устранению или

ослаблению конфликтогенных факторов, которая заключается в такой организации жизнедеятельности субъектов социального взаимодействия, создание таких условий деятельности и взаимодействия людей, которые минимизировали бы вероятность возникновения или деструктивного развития противоречий между ними.

Предупреждение (предотвращение) конфликта – управляющее воздействие на возникшую (возникающую) конфликтную ситуацию с целью исключения перехода взаимодействия социальных субъектов (между которыми возникли и развиваются «социальные противоречия») из неконфликтного состояния в конфликтное.

Симптоматика конфликта – деятельность по своевременному выявлению и определению признаков (симптомов зарождающегося конфликта с целью принятия мер по его предотвращению.

Прогнозирование конфликта – разработка системы научно обоснованных предположений о возможном будущем возникновении или развитии конфликта. Типовой прогноз развития конфликта включает три модели: наихудший вариант; наилучший вариант; наиболее вероятный вариант. По каждому из этих вариантов прогнозируются отсроченные и перспективные возможные сценарии развития событий<sup>1</sup>. Таким образом, анализ большинства процессов разрешения социальных конфликтов свидетельствует о том, что управляющее воздействие на них очень важно, необходимо и возможно в современных условиях. При этом управляющее воздействие на процессы разрешения социальных конфликтов может быть как непосредственным, опосредованным, а также комплексным (т. е. сочетать все эти виды воздействия) в зависимости от специфики социальных конфликтов, процессов их разрешения и их среды. Конструктивным завершением социальных конфликтов является их разрешение, которое предполагает ликвидацию как объективной, так и субъективной основы данного конфликта, а также устранение противоречий, возникающих уже в ходе конфликта и способствующих его эскалации.

Разрешение социальных конфликтов представляет собой не единовременный акт, а очень сложный, противоречивый, во многих случаях длительный процесс необратимого перехода системы взаимодействия социальных субъектов из конфликтного состояния в неконфликтное. В результате процесса полностью, окончательно и необратимо исчезают не только внешние признаки конфликтного противоборства, но и внутренние, глубинные источники и движущие силы этого социального явления. Важнейшим условием разрешения

---

<sup>1</sup> Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – Сс. 334, 351, 386, 343-344, 456.

социальных конфликтов является участие самих сторон конфликта в этом процессе.

Специфика разрешения социальных конфликтов по отношению к другим видам их завершения заключается в добровольном осознанном отказе обеих сторон от конфликтного взаимодействия; в признании обеими сторонами добровольности и приемлемости взаимных уступок для устранения объективной и субъективной основ социальных конфликтов (конфликтной ситуации); в необратимости перехода в качественно новое состояние системы конфликтных отношений в бесконфликтные.

Разрешение социальных конфликтов как процесс – вид поступательного преобразования системы конфликтных отношений социальных субъектов, в результате, которого осуществляется необратимый переход ее в качественно новое неконфликтное состояние, характеризующее добровольным осознанным противоборства полного и окончательного его прекращения и созданием условий, предотвращающих его возобновление на той же основе с тем же самым составом субъектов и участников.

Важным условием управления процессом применения военной силы в интересах разрешения социальных конфликтов между большими социальными группами является гражданский контроль. Он заключается в: выработке гражданским обществом конкретных ограничений и условий применения военной силы в интересах прекращения конфликтного взаимодействия социальных субъектов; своевременном обеспечении общества информацией о целях, характере и условиях реального применения военной силы; создании механизма, исключающего единоличное принятие кем-либо решения об использовании вооруженных сил; обеспечении точного установления «авторства» принятых решений о применении военной силы; установлении персональной ответственности (политической, а также уголовной) за деструктивные последствия применения армейских формирований вместе другими силовыми структурами с целью прекращения социальных противоборств<sup>1</sup>.

Ярким примером успешных действий по применению гражданского контроля вместе с использованием совместных усилий силовиков и армейских формирований стали действия войск Южного направления в 1990 г. в Закавказье. Тогда, в процессе управления межнациональным конфликтом в г. Баку военнослужащим совместно с представителями СМИ и военными учеными удалось оперативно разработать и использовать модель управления так

---

<sup>1</sup> Максименко В. Г. Военные средства разрешения социальных конфликтов и особенности их применения в современных условиях // Место и роль армии в российском обществе: социологический анализ. Материалы научной конференции. – М.: КДУ, 2007. – С.163-170.

называемой «анатомией конфликта». Суть ее заключалась в том, что на первом этапе межэтнического противоборства экстремисты выпустили на улицы советских городов Тбилиси и Баку агрессивно настроенную молодежь, так называемых «молодых волков», которые осуществляли нападения на органы власти, здания МВД и КГБ. Наиболее успешно такие действия экстремистских групп были пресечены в Тбилиси армейскими частями, спецподразделениями КГБ и подразделениями милиции практически бескровно, что привело к постепенному затуханию конфликта на его первом этапе. Такое оперативное реагирование военной организации было положительно оценено населением города. Многие граждане, в том числе и молодежь, приветствовали на площадях миротворцев в военной и милицейской форме, украшали цветами танки и боевые машины. Конфликт был надолго остановлен. В процессе бакинского «черного января» войскам и милиции пришлось действовать уже на втором этапе, когда молодежные выступления трансформировались в вооруженное противостояние между экстремистскими и террористическими группировками с одной стороны и войсками Ставки войск Южного направления с другой. Положение наших войск в городе усугублялось массовыми расправами над армянскими гражданами города, вплоть до демонстративного сожжения людей на площадях, что недвусмысленно напоминает недавние расправы националистов с пророссийски настроенными жителями города в Доме профсоюзов в Одессе. Антиправительственные, антивоенные выступления были подогревы демонстративными похоронами на центральной площади так называемых «ишхедов», мучеников, погибших в столкновениях с войсками и вооруженными отрядами армянских сепаратистов. Для усиления психологического воздействия вместе с ними хоронили всех остальных, кого нашли в городских моргах.

Наряду с применением стрелкового оружия и зенитно-пулеметных установок, а также вооружения БМП и БТР важным средством локализации конфликта стали средства информационного и контрпропагандистского воздействия, умело подобранные военно-политическими работниками, спецпропагандистами и социологами. К ним необходимо отнести листовки, издаваемые военными типографиями, специализированные выпуски гарнизонной газеты. Были также установлены контроль и цензура над местными СМИ. Для усиления информационного воздействия на население был выведен из строя местный телецентр, радиостанция была взята под контроль органами военно-политического управления. Функции местного телевидения выполняли мощные полевые телестанции, доставленные в город со складов спецтехники и демонстрирующие передачи центрального телевидения взамен местного телецентра. Все эти действия привели к снижению градуса социальной напряженности в

городе и ликвидации «информационного голода» у населения и местного гарнизона.

Сущностным признаком процессов разрешения социальных конфликтов является необратимый переход системы конфликтных отношений противоборствующих сторон из состояния конфликтного взаимодействия в качественно новое состояние. Это состояние характеризуется полным отсутствием фактов реального нанесения ими ущерба друг другу в любой форме и степени, а также осознанным, добровольным взаимным изменением значимых для них целей, реализация которых и послужила основанием возникновения и эскалации конфликта.

Семья офицера является одновременно малой социальной группой и важным социальным институтом, влияющим на атмосферу воинских коллективах опосредованно либо напрямую. То же самое можно сказать и об управлении и управленцах, поскольку семья как малая группа и как социальный институт оказывает влияние на тех, кто управляет и тех, кем управляют, то есть на субъект и объект военного управления. Каким образом это происходит?

Во-первых, семья является стабилизирующим фактором. Во-вторых, семейные отношения, которые связаны с рядом всяких проблем и противоречий, продиктованных характером воинской службы, могут привести к конфликту. И в рядах управленцев командного и начальствующего состава, и в рядах подчиненных. Это связано с тем, что проблемы материального обеспечения и социальной защиты семей могут послужить источником недовольства, ведущих к разрыву отношений военнослужащего либо с семьей, либо с воинской службой. Поэтому особую роль в управлении социальным конфликтом играет правильно выбранная позиция руководства по профилактике и разрешению семейных и семейно-брачных противоречий, связанных с недостаточным снабжением, социальным обеспечением материальным положением семей в трудных условиях военной службы. Речь идет прежде всего о справедливом распределении материальных благ, а также социальных пакетов между семьями военнослужащих независимо от должностного положения членов семей, выполняющих свои обязанности в условиях воинской службы.

Поскольку семья офицера составляет особую специфическую малую группу, в ней есть масса характерных черт, несвойственных другим подобным группам. Например, все основные ценности и ориентиры семейной жизни связаны с перспективами воинской службы членов семьи, возможными переездами при выдвижении на новую должность или на учебу.

Во-вторых, надо отметить, один из главных из семейных вопросов – квартирный, который решается так или иначе в гражданской жизни, может растянуться на многие годы у военнослужащих, что создает социальную

напряженности внутри семьи, семейной жизни. А она, в большинстве случаев влияя на психику и стиль управления командиров и начальников, имеющих такого рода проблемы.

В-третьих, при высокой адаптивности семей военнослужащих сочетание служебной рутины и быта в дальних гарнизонах отрицательно влияет на морально-психологическое состояние руководителей. И может вызывать у них раздражительность и отсутствие такта в отношении подчиненных, что неизбежно приводит к межличностным или управленческим конфликтам. В то время как в семье офицер или контрактник вынужден сдерживаться и вести себя тактично, чтобы не нарваться на отпор членов семьи, мотивированный нерешенными вопросами быта, социального и материального обеспечения.

В-четвертых, «ненормированный» рабочий день, повышенная занятость, постоянное нахождение на службе по необходимости и без таковой также приводят к охлаждению семейных отношений и вызывают иногда желание на «ровном месте» устроить служебный конфликт.

Следующее обстоятельство – выполнение боевых задач. Это обстоятельство держит семью в постоянном страхе за своего отца, сына или брата, находящихся в зоне постоянного риска, тягот и лишений воинской службы. Состояние тревоги и беспокойства имеет двусторонний характер, поскольку командиры и начальники, выполняющие боевые задачи, также испытывают не только беспокойство за свою жизнь, но думают о последствиях возможных ранений и увечий, а также о том, какие меры социальной защиты примет государство в отношении их семей. Следует отметить, что в зоне СВО проводится достаточно активная работа лекторских групп, военных юристов Минобороны России для разъяснения военнослужащим их прав и льгот, связанных с участием в специальной операции. Таким образом с военных руководителей и их подчиненных снимается напряженность и беспокойство по поводу социальной защищенности членов семьи и их самих<sup>1</sup>.

Типичными для воинских подразделений являются следующие виды конфликтов: конфликты между подчиненными и руководителями относительно способов управления и исполнения функциональных обязанностей; конфликтные ситуации между военнослужащими из-за принятия новых членов, оплаты труда, распределения работ, предоставлен им разных благ, выдвижения на вышестоящие должности; конфликты между военнослужащими относительно социально статусных ролей, вопросов совместной деятельности и службы. Тенденция к увеличению числа конфликтов в воинских

---

<sup>1</sup> Евченко А. Ф., Разов П. В. Социология семьи военнослужащего. – М., 2000. – С. 12-37.

подразделениях приводит к кризису и дисфункции военного управления, указывает ни необходимость структурных изменений в военных организациях и оптимизации средств управления конфликтами. Исходя из того, что полное исключение конфликтов невозможно, цель управления конфликтами выражается в нивелировании негативных и максимизации позитивных функций социальных конфликтов.

Среди факторов возникновения конфликтов чаще остальные указывают: отсутствие иного способа защиты своего достоинства и чести) предвзятость начальства к некоторым военнослужащим; недостаточность и низкое качество воспитательной работы командования; проблемы служебного характера; неуставные отношения между военнослужащими; агрессия в поведении, либо неудовлетворительная дисциплина некоторых военнослужащих; недостаточность материальных благ.

## **§ 2. Методика оценки характера и преодоления конфликтов в воинских подразделениях**

В ходе анализа оценок вариантов участия командиров подразделений в разрешении социальных конфликтов выявлено, что оценка своего вмешательства в решение конфликта со стороны офицеров отличается от оценки солдат. Офицеры полагают, что используют весь спектр техник решения конфликтов, особое место отводя посреднической деятельности. Существенное влияние на разрешение конфликтов оказывает преобладающая в воинских подразделениях командно-административная форма управления. Чаще всего командир должен прекращать взаимодействие конфликтующих сторон. В каждом четвертом случае от всех конфликтов, его вмешательств становится решающим фактором для разрешения споров, а в остальных ситуациях командир положительно влияет на эмоциональный аспект.

Типичными для воинских подразделений являются следующие виды конфликтов: конфликты между подчиненными и руководителями относительно способов управления и исполнения функциональных обязанностей; конфликтные ситуации между военнослужащими из-за принятия новых членов, оплаты труда, распределения работ, предоставлен им разных благ, выдвижения на вышестоящие должности; конфликты между военнослужащими относительно социально статусных ролей, вопросов совместной деятельности и службы. Тенденция к увеличению числа конфликтов в воинских подразделениях приводит к кризису и дисфункции военного управления, указывает ни необходимость структурных изменений в военных организациях и оптимизации средств управления конфликтами. Исходя из того, что полное исключение конфликтов невозможно, цель управления конфликтами выражается в



нивелировании негативных и максимизации позитивных функций социальных конфликтов.

Среди факторов возникновения конфликтов чаще остальные указывают: отсутствие иного способа защиты своего достоинства и чести); предвзятость начальства к некоторым военнослужащим; недостаточность и низкое качество воспитательной работы командования; проблемы служебного характера; неуставные отношения между военнослужащими; агрессия в поведении, либо неудовлетворительная дисциплина некоторых военнослужащих; недостаточность материальных благ.

В ходе анализа оценок вариантов участия командиров подразделений в разрешении социальных конфликтов выявлено, что оценка своего вмешательства в решение конфликта со стороны офицеров отличается от оценки солдат. Офицеры полагают, что используют весь спектр техник решения конфликтов, особое место, отводя посреднической деятельности. Существенное влияние на разрешение конфликтов оказывает преобладающая в воинских подразделениях командно-административная форма управления. Чаще всего командир должен прекращать взаимодействие конфликтующих сторон. В каждом четвертом случае от всех конфликтов, его вмешательств становится решающим фактором для разрешения споров, а в остальных ситуациях командир положительно влияет на эмоциональный аспект.

Конфликты часто вызываются причинами объективного характера и, прежде всего, чрезмерной иерархической жесткостью и администрированием взаимоотношений. Есть еще один критерий в работе военной организации – это ее оперативность. Особое внимание необходимо уделить деструктивным формам социального взаимодействия. Социальные отклонения в поведении военнослужащих необходимо рассматривать как специфическую форму дезадаптации в условиях военной службы и военной организации. Наиболее опасный вид социальных отклонений в Вооруженных силах России – преступные отклонения. Военная девиантология представляет научную дисциплину, изучающую закономерности, причины и состояние девиантного поведения военнослужащих, механизмы его регулирования и социального контроля. Объектом военной девиантологии является поведение военнослужащих, а предметом – общие и специфические закономерности ее возникновения, развития и регулирования. Социальные отклонения (девиации) в поведении военнослужащих – это любое нарушение нормы военно-социальной организации. Непреступное отклонение в поведении военнослужащих – это нарушение военнослужащими всякой нормы, принятой в обществе и не зафиксированной в праве. Преступное отклонение в поведении военнослужащих – любое нарушение военнослужащими норм уголовного права. Таким образом, девиантное

поведение связано с нарушением морально-нравственных и морально-этических норм поведения, а делинквентное – правовых норм.

Рассмотрим основные функции девиаций в военно-социальной организации: дезорганизующая – разрушает функционирование военной организации, создавая подчас угрозу самому ее существованию (алкоголизм, наркомания, суицид, коррупция, неуставные отношения и другие нарушения законодательства); мобилизующая – создание новой, более совершенной нормативной системы в поведении и деятельности военнослужащих (творчество, новаторство и др.); сигнальная – предупреждает о дисфункциях в военной организации и необходимости позитивных социальных изменений в ее структуре и управлении.

Необходимо сказать несколько слов о социальном контроле военной службы. Он представляет из себя интегративную совокупность оценочных и санкционирующих воздействий субъектов социального контроля, обусловленных функционированием его внутренних и внешних механизмов, направленных на изменение поведения личности военнослужащего. В зависимости от факторов внешней социальной среды, а также типа личности военнослужащего доминирующим является один из четырех типов социального контроля: *институциональный*, когда нормативное поведение военнослужащего обеспечивается социальным статусом – институтом военной службы; *организационный* – военно-социальной организацией; *референтный* – позитивной или негативной референтной группой, мотивирующей военнослужащего на нормативное или девиантное поведение; *личностный* самоконтроль – поведение личности определяется социализированными нормами поведения.

Контролирующее воздействие социального контроля в условиях военной службы – во многом специфическая военно-социальная технология. Дисциплинарная практика как деятельность по созданию дисциплины включает в себя: формализацию норм-правил поведения военнослужащего; соглашения об интерпретации и понимании правил поведения в сфере военной службы; выбор санкций – взысканий и поощрений за нарушение – четкое выполнение дисциплинарного поведения.

Управление указывает, что дисциплина – институционально закрепленная власть меньшинства над большинством. Ее атрибутами явились: единоначалие; иерархия соподчинения; ограничение свободы поведения.

К этапам процесса социального контроля в военной организации необходимо отнести следующие: установление норм жизнедеятельности военной организации и ценностных аспектов военной службы; анализ и измерение соответствия поведения военнослужащих требованиям нормативных актов, ценностям и нормам военной службы во всех сферах жизнедеятельности военной

организации; коррекция поведения военнослужащих при наличии отклонений от установленных норм и стандартов поведения.

Оптимизация управления конфликтами состоит, в первую очередь, в разработке инновационных способов управления ими. Данные способы могут выступать комплексом научно обоснованных, согласованных по месту и времени решений в области структурно-организационных, ресурсных, нормативно-правовых и информационно-идеологических изменений.

Социальный конфликт – вполне конкретный процесс, имеющий определенное происхождение, содержание и форму, систему, структуру, примерные этапы своего развития. Конфликт становится реальной фазой развития социальных противоречий, представленных субъектами, осознавшими в той или иной степени несовместимость интересов противоположных сторон. Это обязательно двусторонний процесс. Действительное окончание, его разрешение возможно только на основе компромисса интересов субъектов конфликта. Разрешение противоречий, лежащих в основе конфликта, является обязательным, но недостаточным условием, так как в ходе противоборства появляется еще ряд противоречий и факторов, которые позволяют развиваться конфликту даже уже при отсутствии причин и условий, породивших его. Определяющая роль в разрешении конфликтов принадлежит средствам разрешения, так как они в значительной степени влияют на способы и последствия окончания конфликтов. В процессе нагнетания конфликтов, их непрерывной или дискретной генерации, что вполне понятно с позиции законов диалектики, возникает неизбежный спутник конфликта – феномен социальной напряженности.

Военные социологи используют количественно-качественный подход к измерению социальной напряженности по шкале от 1 до 100. Так, например, интегральный индекс социальной напряженности может быть измерен по 3 уровням: от 0 % до 33 % – относительно стабильная зона, от 34 до 67 % – зона, вызывающая значительные осложнения в обществе, от 68 % до 100 % критическая, ведущая неизбежно к социальному взрыву. При этом низкий уровень, в свою очередь, оценивается в процентном отношении в пределах от 1 до 10, средний – 11 – 25, высокий от 26 до 50. Особого внимания заслуживают очень высокий 51 – 75 и критический индекс 91 – 99<sup>1</sup>.

Эксперименты военных социологов показали, что для оптимального и бесконфликтного (относительно их устойчивости) социального управления воинскими коллективами необходимо соблюсти триединую концепцию целей.

---

<sup>1</sup> Попов В. В. Социальная напряженность в воинских коллективах: опыт исследования // Военная социология: история, теория и практика исследования: коллективная монография / Под общ. ред. д. соц. н., проф. Бондаренко В. Ф., Отв. ред. В. В. Попов, ред. М. В. Барановский, В. А. Масликов, С. В. Назаренко. – М.: ВУ, 2018. – С. 171-172.

В нее включены следующие элементы: ежедневное политическое информирования личного состава всех категорий о событиях в мире, стране, армии и военных действиях наших войск, воспитание на ценностях военной истории и культуры, сплочение воинских коллективов вокруг командно-начальствующего состава во имя общих целей, уставных требований и высокой миссии Вооруженных Сил России. Стоит отметить, что при соблюдении этих концептуальных требований оптимизация управления при наличии волевого и последовательного лидера может быть достигнута и в мирных условиях, и при решении боевых задач<sup>1</sup>.

Причины появления социальных конфликтов в армейской среде подразумевают недостатки в учебной и боевой работе, низкий профессионализм командиров и начальников в организации решения учебно-боевых задач и внутренней службы, которые руководители пытаются прикрыть волюнтаристскими решениями. Большую роль в нагнетании предконфликтной ситуации играют должностные, статусные противоречия. Так, например, в зоне СВО зачастую на офицерские должности назначались лица младшего командного состава из сержантов и ефрейторов. Имели место случаи игнорирования их распоряжений подчиненными. После неоднократного обращения в Главное управление кадров ВС РФ со стороны ветеранских организаций и представителей военных вузов были созданы краткосрочные офицерские курсы, что радикально изменило проблемы с субординацией и разрешило данное противоречие. Традиционные проблемы с низкой воинской дисциплиной, наличием девиантных и делинквентных военнослужащих, зачастую претендующих на роль неформальных лидеров асоциальной ориентации в значительной степени усиливаются наличием свободного доступа к оружию и боеприпасам, которые могут быть использованы не по назначению. Кстати, недостаток боеприпасов, вооружения и средств защиты также может вызвать в армейской среде социальный взрыв по примеру взбунтовавшейся ЧВК «Вагнер».

Помимо указанной триединой концепции успешного и относительно бесконфликтного управления воинскими коллективами к показателям социальной эффективности управления социальными процессами в них относятся реальные результаты социально-профессиональной деятельности военнослужащих, сплоченность военнослужащих как членов воинского коллектива и

---

<sup>1</sup> Попов В. В. Исторический опыт формирования убежденности личного состава Вооруженных сил в процессе политической подготовки личного состава в советский период отечественной истории // Военно-политическая работа в Вооруженных силах Российской Федерации: теория и практика: Сборник материалов научно-практической конференции 14 декабря 2018 года. – М. ВУ, 2019. – С. 188-203.

солидарность, уровень управляемости и контролируемости, уровень социально-профессиональной активности.

Типичными для воинских подразделений являются следующие виды конфликтов: конфликты между подчиненными и руководителями относительно способов управления и исполнения функциональных обязанностей; конфликтные ситуации между военнослужащими из-за принятия новых членов, оплаты труда, распределения работ, предоставлении разных благ, выдвижения на вышестоящие должности; конфликты между военнослужащими относительно социально- статусных ролей, вопросов совместной деятельности и службы.

Тенденция к увеличению числа конфликтов в воинских подразделениях приводит к кризису и дисфункции военного управления, указывает на необходимость структурных изменений в военных организациях и оптимизации средств управления конфликтами. Исходя из того, что полное исключение конфликтов невозможно, цель управления конфликтами выражается в нивелировании негативных и максимизации позитивных функций социальных конфликтов.

\* \* \*

Среди факторов возникновения конфликтов респонденты чаще остальных указывают: отсутствие иного способа защиты своего достоинства и чести, предвзятость начальства к некоторым военнослужащим; недостаточность и низкое качество воспитательной работы командования; проблемы служебного характера; неуставные отношения между военнослужащими; агрессия в поведении, либо неудовлетворительная дисциплина некоторых военнослужащих.

Таким образом, в ходе анализа оценок вариантов участия командиров подразделений в разрешении социальных конфликтов выявлено, что оценка своего вмешательства в решение конфликта со стороны офицеров отличается от оценки солдат. Офицеры полагают, что используют весь спектр техник решения конфликтов, особое место отводя посреднической деятельности. Существенное влияние на разрешение конфликтов оказывает преобладающая в воинских подразделениях командно-административная форма управления. Чаще всего командир должен прекращать взаимодействие конфликтующих сторон. В каждом четвертом случае от всех конфликтов, его вмешательство становится решающим фактором для разрешения споров, а в остальных ситуациях командир положительно влияет на эмоциональный аспект протекания конфликта.

Следует понимать, что указанная модель преодоления социальных конфликтов в военном управлении представляет лишь каркас, упрощенный схематичный образ. Реальные процессы управления в подразделениях и частях

Вооруженных Сил России гораздо многообразнее и сложнее, включают помимо формальной, неформальную линию поведения. В некоторых случаях они отягощены явлениями негативной социальной девиации, могут протекать в условиях социальной напряженности и конфликтов.

## **ГЛАВА 10. СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВОЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: СТАНОВЛЕНИЕ, СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

Резкое обострение военно-политической обстановки в мире, участие Вооруженных Сил Российской Федерации в специальной военной операции (СВО) на Украине с целью защиты мирного населения Донбасса и демилитаризации и денацификации Украины требует создания условий для наиболее полной реализации боевых возможностей войск (сил) и военно-профессиональной подготовки военнослужащих. Решение этой задачи невозможно без дальнейшего совершенствования управления военной организацией.

Ресурс социологической науки, отраслью которой является социология управления, имеет важнейшее значение в изучении механизмов и процессов военного управления с учетом социальных, экономических, политических, духовных, культурных характеристик военной организации, как социального института общества. Проблемным полем социологии военного управления, являются вопросы эффективности руководства воинскими коллективами, социализации и мотивации военно-профессиональной деятельности, особенности управленческой культуры, факторов удовлетворенности военной службой, состояния социальной защищенности, готовности военнослужащих к выполнению задач по предназначению в любых условиях обстановки. Учитывая современную роль Вооруженных Сил Российской Федерации в обеспечении безопасности государства представляется, что в динамично меняющихся условиях социально-политической ситуации социология военного управления приобретает исключительное значение.

### **§ 1. Основные теоретические положения социологического сопровождения военного управления**

Вооруженные силы страны, как социальный институт общества, являются сложной организованной системой. Военное управление, в свою очередь, это многоаспектный социальный феномен и важнейший признак военной организации. Сектор военного управления широк и разнообразен. Он разделяется по видам вооруженных сил и родам войск, видам обеспечения и контроля, географическим регионам, объектам и субъектам управления различных уровней.

С позиций военной социологии под *военным управлением* понимают властную форму закрепления социальных взаимодействий и отношений между военнослужащими, занимающих различные позиции в системе

разделения, распределения и организации воинского труда<sup>1</sup>. Изучение этих специфических воздействий, военно-социальных связей и отношений позволяет находить решение многих социальных проблем, связанных с функционированием современной системы военного управления, осуществлять выработку комплекса мер по совершенствованию форм и способов социального взаимодействия военнослужащих в соответствии с динамикой социально-политических и экономических реалий.

Власть, как основная характеристика военного управления, неизбежно приводит к формированию управленческих взаимодействий между субъектами и объектами управления. Эти взаимодействия строго регламентированы законодательными актами, нормами, традициями, ценностями. Все они направлены на регулирование отношений в процессе военно-профессиональной деятельности, жизни и быта войск.

В реальной жизни управленческие взаимодействия, зачастую, отягощаются неформальной линией поведения отдельных военнослужащих, проявлениями негативной социальной девиации, социальной напряженностью, конфликтами. Поэтому, чтобы реализация такого сложного социального феномена как военное управление была успешной, органы военного управления должны регулярно обеспечиваться необходимой социальной информацией для выработки научно-обоснованных управленческих решений на различных уровнях управления вооруженными силами.

Для обеспечения субъектов военного управления этой информацией целесообразно применять к изучению реалий военного бытия все имеющиеся современные возможности социологической науки. В рамках военной организации под *социологическим сопровождением* мы будем понимать отслеживание, научный анализ и коррекцию, в случае необходимости алгоритм принятия и реализации управленческих решений по самым различным вопросам жизни и деятельности войск, разработке на этой основе соответствующих практических предложений, направленных на оптимизацию управления современными военно-социальными процессами<sup>2</sup>.

Полученные в ходе социологического сопровождения объективные данные о состоянии социальных взаимодействий в частях (соединениях), сложившихся в воинских коллективах межличностных взаимоотношений обеспечивает субъектов военного управления качественно иным знанием ситуации.

---

<sup>1</sup> Военная социология: история, теория и практика исследования: коллективная монография / Под общ. ред. д. соц. н., проф. В. Ф. Бондаренко. – М.: Военный университет, 2018. – С. 445.

<sup>2</sup> Бондаренко В. Ф. Социологическое сопровождение воспитательного процесса военнослужащих. – М.: Военный университет. – 2003. – С. 23.



Традиционная схема принятия решения, основанная на профессионализме, интеллекте, интуиции, кругозоре военного руководителя дополняется возможностью учитывать человеческий фактор в конкретный момент времени. Это позволяет не только осуществить корректировку деятельности субъекта военного управления, но и, в конечном итоге, повысить эффективность самих управленческих решений.

По отношению к основной управленческой деятельности *социологическое сопровождение* является вспомогательной деятельностью социолога<sup>1</sup>. Оно не должно претендовать на масштабный характер, быть оперативным, ситуативно востребованным, направленным на синхронизацию управленческого процесса. Субсидиарное участие социолога уместно, когда появляется необходимость корректировки, замещения или замены отдельных звеньев механизма управления, устранения проблем взаимодействия в его системе или изменение технологий управления.

Социологическое сопровождение начинается с определения проблемного поля в системе военного управления. Накопленный арсенал форм, приемов и методов использования социологической теории и практики позволяет не только выявить и диагностировать, но и наметить пути для разрешения возникших проблемных ситуаций. В данном случае социологическое сопровождение является услугой, интегрированной во все этапы управленческого цикла.

Основными направлениями социологического сопровождения военного управления можно считать: а) изучение состояния и динамики военно-социальных процессов в войсках с целью определения необходимости участия социолога; б) выбор подходов, принципов, методик и приемов военно-социологического исследования; в) выработка практических рекомендаций руководящему составу по решению наиболее острых социальных проблем; г) сопровождение процесса реализации управленческих решений.

Исходя из вышесказанного, социологическое сопровождение военного управления представляет двухуровневую организационную систему<sup>2</sup>, включающую: *структурно-функциональный уровень* (как деятельность специально созданного научно-исследовательского подразделения военно-

---

<sup>1</sup> Шпак Л. Л., Токмашева Ю. В. Мобилизационно-управленческий механизм взаимодействия муниципальной власти с местными сообществами // Вестник Томского государственного университета. – 2015. – № 399. – С. 31.

<sup>2</sup> Веремчук В. И., Лукинов А. Л. Современное состояние социологического сопровождения военного управления // Военный академический журнал. – 2017. – № 2 (14). – С. 155-160.

социологического профиля); *организационно-практический уровень* (как определенная военно-социальная технология)<sup>1</sup>.

*Военно-социологическое исследование* (ВСИ), как метод познания и как вид деятельности, является одним из основных источников достоверной и регулярной информации о явлениях и процессах, протекающих в Вооруженных Силах РФ. В системе социологического сопровождения военного управления ВСИ носит, как правило, прикладной и оперативный характер, что обусловлено необходимостью решения конкретных военно-социальных проблем. Спектр этих проблем разнопланов, охватывает широкие сферы военно-социальной деятельности. К ним относятся исследования проблемных вопросов внутри воинских коллективов, социально-экономических и правовых проблем военнослужащих и членов их семей, межличностных взаимоотношений, отношений личного состава Вооруженных сил к общественно-политическим событиям, оценка морально-политической и психологической обстановки в воинских коллективах, изучение отношения к прохождению военной службы по контракту и многое другое.

## **§ 2. Становление, состояние и перспективы развития социологического сопровождения военного управления**

Становление методологии социологического исследования, как основного метода познания социальной реальности, прошло долгий путь развития. Изначально сбор социальной информации проводился в форме опросов общественного мнения. Их история зародилась в начале XIX в. в США. Во время выборов президента в 1824 г. в ходе соперничества лидеров противоборствующих фракций в демократическо-республиканской партии возник секционный конфликт, для разрешения которого была привлечена палата представителей. Существуют данные двух ранних исследований – как свидетельство появившейся опросной методики измерения общественного мнения. Газета «Harrisburg Pennsylvanian» 24 июня 1824 г. опубликовала отчет о «соломенном опросе»<sup>2</sup> среди избирателей, проведенном «без подтасовки результатов» в

---

<sup>1</sup> Военно-социальная технология включает комплекс мероприятий по планированию, организации и проведению конкретных социологических исследований военно-социальных систем, процессов и явлений. Сюда же входят вопросы методической подготовки исследований, организации комплексного научного анализа результатов, выработки рекомендаций и предложений по повышению эффективности всех уровней управления войсками (силами). См.: Веремчук В. И., Лукинов А. Л. Современное состояние социологического сопровождения военного управления // Военный академический журнал. – 2017. – № 2 (14). – С. 155-160.

<sup>2</sup> Имеется в виду опрос, проведенный по упрощенной схеме, на нерепрезентативной выборке, без учета воздействия всех факторов (*прим. авт. – Е.С.*).

Уилмингтоне (штат Делавэр). В августе того же года газета «Raleigh Star» решила изучить голоса избирателей в Северной Каролине. Эти опросы не основывались на научной теории, не отличались достоверностью прогнозов. Но с этого времени газеты начали играть ведущую роль в их проведении. В XIX в. основными изучаемыми вопросами мнения людей в США являлись проблемы продвижения товаров и прогнозы результатов голосования на выборах.

Начиная с XX в., появляются первые опросы, касающиеся различных социальных проблем, в том числе военных. Первая мировая война глубоко обеспокоила американцев, сфокусировав их внимание на вопросе участия страны в военных действиях. В 1917 г. по инициативе конгрессмена пятого избирательного округа Миннесоты Эрнеста Ландина был проведен опрос о том, следует ли Америке вступать в мировой конфликт<sup>1</sup>.

В России первые опросы общественного мнения начали проводиться со второй половины XIX в. Более низкий уровень развития капиталистического производства в стране и не развитость демократических структур определили иную, отличную от западной, направленность тематики исследований. С середины 60-х гг. XIX в. по инициативе некоторых земских собраний и управ проводились исследования среди читательской аудитории<sup>2</sup>. В них изучались мнения о прочитанном, доступность литературы и ее оценка различными группами читателей. Результаты этих исследований публиковались в губернских газетах. К концу XIX в. приоритетными темами становятся вопросы влияния социально-экономических факторов на общественное здоровье, состояния организации труда и быта рабочих и служащих, показателей, отражающих объем и структуру фактических доходов и расходов их семей<sup>3</sup>. Особенностью изучения общественного мнения в России является то, что до 1917 г. проблематика специальных опросов на социальных, экономических, политических аспектах практически не акцентировалась. Причиной этого являлись сами условия

---

<sup>1</sup> Гэллуп Дж., Рэй С. Ф. Как работают опросы общественного мнения / Дж. Гэллуп, С. Ф. Рэй; под ред. Н. П. Попова, А. В. Кулешовой; пер. с англ. В. Л. Силаевой. – М.: ВЦИОМ. – 2017. – С. 54-57.

<sup>2</sup> См., напр.: Рубакин Н. А. К характеристике читателя и писателя из народа // Северный вестник. – 1891, – № 4 (апр.); О литературных беседах в одной из женских средних школ // Вестник воспитания. – 1898, – № 3. – С. 183-190; Михайлов Н. М. Материалы об издании народной газеты: Прил. к докл. Н. Г. Кулябко-Корецкого «Опыт издания народной газеты» / Сост. Н. М. Михайлов. – СПб. – 1899; Бобылев Д. Н. Запросы деревенского читателя // Сборник Пермского земства. – 1899. – № 1. – С. 1-13, и др.

<sup>3</sup> См., напр.: Шингарев А. И. Вымирающая деревня: опыт санитарно-экономического исследования двух селений Воронежского уезда. – Издание 2-е. – СПб: типография товарищества «Общественная польза», 1907; Давидович М. Петербургский текстильный рабочий в его бюджетах. – СПб.: типо-лит. Шредера, 1912; Стопани А. М. Нефтепромышленный рабочий и его бюджет. – Баку: Тип. «Труд» С. Г. Берладир и К°, 1916, и др.

общественного уклада жизни, которые не способствовали демократизации политической системы, становлению элементов правового государства и гражданского общества, развитию рыночной экономики.

С начала XX в. регулярное зондирование общественного мнения в США по различным проблемам становится важнейшим социокультурным и политико-информационным изобретением. Вызовы времени требовали создания эффективного инструментария для изучения установок людей к различным сторонам социальной среды. В начале 1930-х гг., помимо изучения установок потребителя, в США интенсифицируются поиски новых научных подходов в области изучения политических установок и электорального поведения. Результатом этих экспериментов становится принципиальное изменение практики опросов населения – личные интервью по небольшим репрезентативным выборкам.

Появление новой опросной технологии связано с именем Джорджа Гэллапа. В 1936 г. его метод – тестирование установок электората в процессе личного опроса относительно небольших групп, выбранных в результате научно обоснованной выборки – блестяще оправдал себя на президентских выборах. С этого времени выборочные опросы стали повсеместно использоваться в изучении общественного мнения американцев по важнейшим текущим социальным, политическим и экономическим проблемам.

Первые социологические исследования в РККА относятся к 20-м гг. прошлого столетия<sup>1</sup>. Известно изучение читательских интересов, организованное Е. И. Хлебцевичем<sup>2</sup> при отборе литературы для библиотек Красной Армии. Военные библиографы на основе наблюдения, интервью, масштабных анкетных опросов изучали запросы и потребности красноармейцев в чтении, на основе которых составляли и вводили в действие библиографические бюллетени и рекомендательные списки. Безусловно, теоретико-методологический уровень этих исследований не был высок, но методы их проведения однозначно относились к социологическим<sup>3</sup>.

В период институционального запрета социологии в СССР, наступившего с конца 1920-х гг., основным методологическим принципом изучения социальных взаимодействий и отношений между людьми являлся марксистско-ленинский диалектический и исторический материализм. Те

---

<sup>1</sup> Образцов И. В. Статистические обследования в Красной Армии в 1920-е годы // Социологические исследования. – 2018. – № 2 (406). – С. 45-54.

<sup>2</sup> Евгений Иванович Хлебцевич (1884–1953) – русский, белорусский, советский библиограф. В РККА призван в 1919 г. В 1919–1934 гг. исполнял должность начальника библиотечного отделения Главного политического управления РККА (*прим. авт. – Е.С.*).

<sup>3</sup> Хлебцевич Е. И. Изучение читательских интересов красноармейцев // Социологические исследования. – 2019. – № 2. – С. 142-156.

немногочисленные опросы, проводившиеся в это время, основывались на ленинской концепции социальных констант, сформированных на основе потребностей социальных классов, и затрагивали вопросы интересов читательской аудитории, изучения воздействия советской пропаганды.

В годы Великой Отечественной войны некоторые формы и методы из арсенала социологической науки выборочно применялись, когда эффективность их использования была очевидной. Этот опыт получил распространение в работе с военнопленными для решения задачи повышения эффективности специальной пропаганды. В качестве примера можно привести опыт организации анонимных опросов военнопленных политработниками Северо-Западного фронта в сентябре 1941 – марте 1942 гг. Применение методик эмпирических социологических исследований позволяло получать информацию не только о политических взглядах, идеологических установках, моральном духе противника, но и в режиме реального времени отслеживать действенность советской специальной пропаганды. Помесячно проводился контент-анализ писем, дневников и других личных документов, фиксировалось назревание кризисных психологических состояний противника. Весь комплекс этой информации позволял военно-политическим органам фронта оперативно менять подходы к формам и методам идеологического воздействия на врага<sup>1</sup>.

Если говорить об исследованиях, которые проводились среди рядовых красноармейцев, то их было крайне мало. Изучение мнения красноармейцев было нацелено на оценку эффективности способов и средств ведения боевых действий в условиях окружения, отрыва от основных сил, длительном отступлении, в наступательных операциях. Производилась оценка изменения морального духа личного состава в различных условиях обстановки. Единственное известное социологическое исследование времен Великой Отечественной войны было проведено весной 1945 г. американским институтом Гэллапа с личного разрешения И. В. Сталина. Во 2-м гвардейском танковом корпусе, входившим в состав 3-го Белорусского фронта, было опрошено около шести тысяч военнослужащих. Американскими социологами была получена ценнейшая информация по вопросам личного отношения гвардейцев-танкистов, прошедших от Сталинграда до Берлина, к войне, перенесенных лишениях и личных потерях<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Степанова Е. Е., Барановский М. В. Применение опросных технологий в годы Великой Отечественной войны / Е. Е. Степанова, М. В. Барановский // Социологические исследования. – 2020. – № 5. – С. 35-43.

<sup>2</sup> Серебрянников В. В. 50 лет возрождения военной социологии в России // Военная мысль. – 2008. – № 10. – С. 67-76.

Постепенное возрождение теоретических и эмпирических социологических исследований в СССР началось в конце 1950-х — начале 1960-х гг. Развитие социологии опиралось на западный, прежде всего американский опыт. Первопроходцами, вошедшими в историю отечественной социологии, стали Б. А. Грушин, В. А. Ядов, Г. В. Осипов, В. Н. Шубкин, Н. И. Лапин, Ю. А. Левада, В. Э. Шляпентох, и др.

С середины 1960-х гг. начинается и поступательное развитие отечественной военной социологии. Так, И. В. Образцов подробно рассмотрел этапы возрождения и институализации науки во второй половине прошлого века, основными достижениями которых можно считать окончательное оформление военной социологии в специальную отрасль военного знания, интенсивное развитие прикладных исследований, разработку теоретико-методологических основ и введение военной социологии в качестве учебной дисциплины в систему военного образования<sup>1</sup>.

Формирование структурно-функционального уровня социологического сопровождения военного управления в отечественных Вооруженных Силах РФ относится к концу 1960-х гг. Необходимо отметить, что и сегодня этот процесс не является завершенным. Меняется структура военно-социологических научно-исследовательских подразделений, происходит постоянная корректировка их отношений с органами военного управления (табл. 3).

По аналогии с историей развития военной социологии в нашей стране<sup>2</sup>, становление и развитие социологического сопровождения военного управления включает три основных этапа:

– 1965-1988 гг. – проведение сугубо прикладных военно-социологических исследований в период создания в структуре вооруженных сил штатных социологических подразделений и создания базы для подготовки кадров военных социологов;

*Таблица 3*

**Динамика развития в Вооруженных Силах России научно-исследовательских подразделений военно-социологического профиля**

<b>Наименование научно-исследовательских подразделений</b>	<b>Период функционирования</b>
--	--------------------------------

<sup>1</sup> Образцов И. В. Военная социология в России: история, современное состояние и перспективы // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т. 1, № 3. – С. 91-107.

<sup>2</sup> Периодизация этапов развития отечественной военной социологии произведена И. В. Образцовым в уже упоминавшейся работе. См.: Образцов И. В. Военная социология в России: история, современное состояние и перспективы // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т. 1, № 3. – С. 92 (*прим. авт. – Е.С.*).

Отдел военно-социологических исследований ГлавПУ СА и ВМФ	1967–1977
2-е Управление социально-политических и психологических исследований Института военной теории и истории МО СССР	1977–1985
1-е Управление (социально-политических и психологических исследований) Института военной истории МО СССР	1985–1989
Проблемная лаборатория военно-правовых исследований при военно-юридическом факультете Военного института МО СССР	1979–1989
Группа военно-психологических проблем Управления пропаганды и агитации ГлавПУ СА и ВМФ	1985–1989
Отдел (центр) изучения общественного мнения военнослужащих при ГлавПУ СА и ВМФ	1987–1989
Центр исследований социальных и психологических проблем при ГлавПУ СА и ВМФ	1989–1991
Отдел военно-социологических исследований Комитета по работе с личным составом МО РФ	январь – сентябрь 1992
Центр военно-социологических, психологических и правовых исследований Вооруженных Сил Российской Федерации	1991–1994
Отдел военно-социологических и правовых исследований Главного управления воспитательной работы Вооруженных Сил Российской Федерации	1995–2002
Научно-исследовательский центр (социологический, Вооруженных Сил Российской Федерации) (до 2010 г. – Социологический центр Вооруженных Сил Российской Федерации)	2002–2020
Центр социологического и психологического мониторинга Министерства обороны Российской Федерации Департамента психологической работы Министерства обороны Российской Федерации	С 2020 г. по настоящее время

- 1989-2020 гг. – проведение широкомасштабных прикладных исследований с опорой на теоретико-методологические разработки отечественной военной социологии и профессиональные кадры военных социологов;

- с сентября 2020 г. – по настоящее время – сужение теоретико-методологической основы военно-социальных исследований, снижение роли военной социологии в системе управления военной организацией.

Характерными особенностями *первого этапа* (1965–1988) в развитии социологического сопровождения военного управления можно считать несистематичность, отсутствие планирования, невысокий методический уровень, начало системной подготовки военно-социологических кадров.

В рамках советского социального порядка объективное отражение социальной ситуации было «неудобным», шло в разрез с содержанием докладов командующих и начальников политических управлений военных округов, видов (родов) войск и флотов. Стремление к «лакировке» действительности приводило к тому, что результаты исследований оставались закрытыми, доводились лишь до узкого круга лиц. Проблемы, которые вскрывались социологическим сопровождением, оставались без серьезного осмысления субъектов военного управления. Информация негативного характера, полученная социологами, являлась не только поводом регулярных нареканий в их адрес, но и формировала в военной среде противодействие к проведению социологических исследований.

Несмотря на это в 1965–1971 гг. в Вооруженных Силах СССР были проведены первые социологические исследования, результаты которых оказались востребованы некоторыми органами военного управления. Теоретико-методологической базой этих исследований являлся исторический материализм. Опыт отечественных прикладных социологических исследований отсутствовал, поэтому первопроходцы военной социологии остро нуждались в теоретико-методологических разработках.

Эта потребность нашла выражение в создании кружков и групп военно-социологических исследований. Начиная с середины 1960-х гг. они массово возникают при военных учебных заведениях, в редакциях окружных военных газет. Сегодня в истории отечественной военной социологии хрестоматийно известен созданный в сентябре 1965 г. доктором философских наук, капитаном 1 ранга В. М. Пузиком в Военно-политической академии имени В. И. Ленина кружок конкретных военно-социологических исследований. В 1966 г. при Киевском высшем инженерном радиотехническом училище ПВО (КВИРТУ) также функционировал кружок под руководством кандидата исторических наук подполковника М. Б. Морозова. Помимо ликвидации пробелов в теории и методологии социологических исследований эти кружки решали и чисто практические задачи. Коренное преобразование бытия индустриального общества на рубеже 60–70 гг. прошлого столетия, научно-техническая революция определенным образом повлияли на формирование новой системы



мировоззрения и мышления инженерно-технических специалистов. Технократические тенденции оказались свойственны и определенной части выпускников КВИРТУ. При участии Института философии АН УССР в лице П. В. Копнина, Л. В. Сохань и др.<sup>1</sup> в училище и войсках были проведены исследования, результаты которых легли в основу конкретных практических рекомендаций, направленных на обеспечение развития более всестороннего мировоззрения будущих военно-инженерных кадров. Многие, ставшими известными в настоящее время военные социологи – Ю. М. Бирюков, Л. Г. Егоров, Ю. И. Дерюгин и др. – выходцы их этих кружков.

В эти годы военно-социологические исследования проводились нештатными социологическими подразделениями. Изучение общественного мнения было направлено на оценку эффективности партийно-политической работы, проблем взаимоотношений в воинских коллективах, факторов удовлетворенности военной службой, состояния социальной защищенности кадровых военных и членов их семей<sup>2</sup>. Методологией этих исследований являлось «изучение механизма закономерных зависимостей армии от общественного и государственного строя, которые проявляются в структуре армии, системе социальных и межличностных отношений военнослужащих»<sup>3</sup>.

Одним из первых, относящихся к социологическому сопровождению военного управления, можно считать проведенное в 1966 г. в Одесском и Белорусском военных округах под руководством кандидата исторических наук генерал-майора С. К. Ильина социологическое исследование, направленное на поиск путей совершенствования деятельности офицеров в воспитании подчиненных, укреплении воинской дисциплины. Выборка исследования охватила

---

<sup>1</sup> Серебрянников В. В. 50 лет возрождения военной социологии в России... – С. 69.

<sup>2</sup> См., напр.: Сахаров Е. Конкретные социальные исследования в Вооруженных Силах // Коммунист Вооруженных Сил. – 1965. – № 16; Глоточкин А. Д. О конкретных социальных исследованиях в войсках // Труды академии. № 57. – М.: ВПА, 1967; Ильин С. К. Некоторые вопросы содержания и организации конкретных социологических исследований в войсках // Коммунист Вооруженных Сил. – 1967. – № 12; Китов А. Методологические вопросы конкретных социологических исследований в Вооруженных Силах // Военная мысль. – 1968. – № 10; Оськин В. И. Конкретные социологические исследования в практике партийно-политической работы: Лекция. М.: ВПА, 1968; Попов Н. Отчет о социологическом исследовании состава и интересов читателей газеты «Красная звезда», проведенном в 1969 году. – М., 1969; Ковалев В. Н. Лицо коллектива: Военно-социологический очерк о соотношении личности и коллектива. Пример из жизни войск // Советский воин. – 1971. – № 24, и др.

<sup>3</sup> Пузик В. М. Предмет и методы конкретных военно-социологических исследований [Текст] / Канд. филос. наук доц. Кап. 1 ранга В. М. Пузик; под ред. канд. филос. наук доц. подполк. Д. А. Волкогонова и канд. юрид. наук подполк. Ю. М. Бирюкова. – М.: ВПА, 1972. – С. 31.

более 1000 военнослужащих, а его результаты были доложены Министру обороны СССР Р. Я. Малиновскому и получили высокую оценку.

Вышедшее в начале 1967 г. Постановление ЦК КПСС «О мерах по улучшению партийно-политической работы в Советской Армии и Военно-Морском Флоте», в сочетании с уже зарекомендовавшим себя вспомогательным участием социологии в изучении социальной военной действительности, создали благоприятные условия для дальнейшей активизации военно-социологических исследований. В этом же году в Север-Кавказском военном округе и на Северном флоте, с привлечением научных кадров ВПА имени В. И. Ленина, было проведено еще два социологических исследования, направленных на оценку степени эффективности партийно-политической работы в войсках. Их результаты, показавшие наличие определенных социальных проблем, были доложены руководству и учтены в деятельности ГлавПУ СА.

Уже в ноябре 1967 г. в Главном политическом управлении был создан отдел военно-социологических исследований. Его руководителем стал генерал-майор В. К. Коноплев. Создание отдела создало условия для более эффективного изучения социальных явлений и процессов в Вооруженных Силах РФ. За десять лет были изучены различные аспекты морально-политического состояния военнослужащих в ходе войсковых учений и дальних походов ВМФ. Значительное место отводилось исследованиям о проблемных аспектах жизни и деятельности воинских коллективов – неуставных взаимоотношениях, недостатках социально-бытовой сферы военных городков и гарнизонов, неудовлетворенности системой правовой и социальной защиты военнослужащих, произвола командиров, суицидальных происшествиях и др. Тем не менее, общая тенденция советского периода, находившая отражение в замалчивании негативных явлений и приукрашивании действительности, в полной мере нашла отражение и в отношении к деятельности военных социологов. Как справедливо отметил И. В. Образцов, эта неоправданная закрытость «в определенной степени сдерживала инициативу ученых, не способствовала доведению результатов исследований до широких слоев командно-политического состава войск и сил флота»<sup>1</sup>.

Качественный уровень ВСИ рос по мере совершенствования системы подготовки кадров военных социологов. В конце 1970 – начале 1980 гг. в Генеральном штабе ВС СССР и ГлавПУ СА и ВМФ был проработан вопрос о создании социально-психологической службы в политических органах и служб профессионального отбора в военных округах. Для комплектования

---

<sup>1</sup> Образцов И. В. Военная социология в России: история, современное состояние и перспективы // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т. 1, № 3. – С. 100.

должностей в этих структурах возникла необходимость в подготовке специалистов с высшим военным образованием. С 1980 г. подготовка социологов и психологов осуществлялась на военно-педагогическом факультете Военно-политической академии имени В. И. Ленина. В сентябре 1982 г. был проведен первый набор десяти будущих социологов-исследователей. В 1984-1990 гг. состоялось еще четыре набора слушателей по этой специальности.

Очередной вехой официальной институализации отечественной социологии в качестве самостоятельной научной дисциплины стало принятое в июне 1988 г. Постановление Политбюро ЦК КПСС «О повышении роли марксистско-ленинской социологии в решении узловых социальных проблем советского общества»<sup>1</sup>. В ходе дискуссии, возникшей на заседании Политбюро, вывод был однозначен: отечественной социологии – быть. Основными недостатками развития социологии в стране напрямую были названы нехватка специалистов-социологов, их неудовлетворительная подготовка, отсутствие налаженной системы обучения и повышения квалификации, несоответствие постановки социологического образования в высшей школе запросам практики и потребностям развития науки<sup>2</sup>. Осенью 1988 г. в армии и на флоте начали создаваться штатные подразделения социально-психологической службы. В системе военного образования социология в это время приобрела статус учебной дисциплины.

При всех сложностях первого этапа развития социологического сопровождения военного управления необходимо констатировать, что контроль над социальной ситуацией в Вооруженных Силах РФ осуществлялся все-таки достаточно широко. Военными социологами были изучены проблемы морально-психологической готовности военнослужащих к выполнению задач военной службы, в том числе в экстремальных условиях боевой обстановки<sup>3</sup>, межличностных взаимоотношений, партийно-политической, идеологической и социальной работы и др.

*Второй этап* (1989-2020) в развитии социологического сопровождения военного управления можно охарактеризовать как один из наиболее продуктивных. Ежегодно росло количество исследовательских проектов в интересах органов военного управления различных уровней. В 1989-1997 гг. было

---

<sup>1</sup> Заседание Политбюро ЦК КПСС состоялось 12 мая 1988 г., а принятое Постановление после доработок М.С. Горбачев подписал 7 июня 1988 г. (*прим. авт. – Е. С.*).

<sup>2</sup> Капто А. С. Кто и как поставил точку в институализации отечественной социологии? // Социально-гуманитарные знания. – 2016. – № 5. – С. 106.

<sup>3</sup> Были проведены исследования среди личного состава советских войск, вводимых в Чехословакию в 1968 г., Ограниченного контингента в Республике Афганистан, подразделений и частей, участвовавших в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС (*прим. авт. – Е. С.*).

проведено более двухсот военно-социологических исследований. Их репрезентативность обеспечивалась всеармейской выборкой опросов. Возрастал теоретико-методологический уровень ВСИ, повышалась их актуальность. В эти годы подготовка кадров военных социологов осуществлялась в системах вузовского и послевузовского образования. Заказчиками выступало не только Министерство обороны СССР (с 1991 г. – Министерство обороны Российской Федерации), но и высшие органы государственной власти.

С июня 1989 г. социологическое сопровождение военного управления осуществлялось Центром исследований социальных и психологических проблем при ГлавПУ СА и ВМФ (с декабря 1991 г. – Центр военно-социологических, психологических и правовых исследований, далее – ЦВСППИ) МО СССР (с марта 1992 г. – Вооруженных Сил Российской Федерации). В рамках деятельности ЦВСППИ появились первые серьезные социологические методики, позволявшие осуществлять профилактику суицидов, межнациональных конфликтов в воинских коллективах. Было проведено широкое изучение общественного мнения по вопросам социально-правового и материального положения военнослужащих в новых экономических условиях, проблем контрактной службы, социальной защищенности военнослужащих, эффективности работы с личным составом по укреплению дисциплины и профилактике правонарушений, реформирования военного образования и мн. др. Еще тридцать лет назад коллектив ЦВСППИ ставил перед собой задачу автоматизации проведения ВСИ, для сокращения времени повышения качества их проведения.

В конце 1994 г. ЦВСППИ, в связи с проведением организационно штатных мероприятий, был расформирован. В январе 1995 г. был создан отдел военно-социологических и правовых исследований, вошедший в состав Главного управления воспитательной работы МО РФ. В 1995-2002 гг. приоритетными направлениями исследования военно-социальной реальности являлось изучение широкого спектра вопросов, связанных со становлением и развитием новой Российской армии в непростых политических и экономических условиях, ее функционированием в мирное и военное время, спецификой взаимодействия с другими социальными институтами и обществом. С 1999 г. и до настоящего времени проводится ежегодный мониторинг социально-экономического и правового положения военнослужащих и членов их семей, основной целью которого является анализ военно-социальных процессов, на основании которого осуществляется подготовка предложений и рекомендаций для органов государственной власти и военного управления<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Мониторинг социально-экономического и правового положения военнослужащих и членов их семей проводится в соответствии с Федеральным законом «О статусе

В 2002-2020 гг. социологическое сопровождение военного управления осуществлялось научно-исследовательским центром (социологическим, Вооруженных Сил Российской Федерации) (далее – Центр). Решение о его создании было принято на коллегии Министерства обороны Российской Федерации 16 мая 2000 г., в ходе которой рассматривались меры по реализации поручения Президента Российской Федерации о совершенствовании системы воспитания, морально-психологического и информационного обеспечения Вооруженных Сил РФ. Директивой первого заместителя Министра обороны Российской Федерации от 28 января 2002 г. № 314/10/247 формирование Центра было определено в составе Военного университета. Со дня образования его бессменным руководителем являлся капитан 1 ранга Л. В. Певень.

Основные направления научно-исследовательской деятельности Центра определялись интересами центральных органов военного управления. Проводились ежегодные мониторинговые исследования (мониторинг правового и социально-экономического положения военнослужащих и членов их семей, социологическое сопровождение научно-деловой программы международных военно-технических форумов «Армия», Армейских международных игр), исследования по всеармейской окружной (флотской) выборкам (МПС различных категорий военнослужащих, перспективы военной службы по контракту, изучение причин конфликтов и неуставных взаимоотношений в воинских коллективах, мотивация к военной службе различных категорий военнослужащих и т.д.), частные социологические опросы (социологическое сопровождение выездных общественных приемных МО РФ, военно-патриотические акции МО РФ, участие в комплексных проверках воинских частей и соединений, образовательных учреждений МО РФ и др.).

Практика применения социологического сопровождения применялась в мирное время, в ходе учений («Восток-2014», «Центр-2015», «Юг-2016», «Запад-2017», «Центр-2019»), мобилизационного развертывания и действий батальонных тактических групп, боевых и специальных операций. Офицеры НИЦ получили бесценный опыт работы в условиях боевых действий. В ходе выполнения Вооруженными Силами Российской Федерации специальных задач в Сирийской Арабской Республике ежеквартально оценивался МППС, состояние воинской дисциплины, удовлетворенность условиями военной службы, готовность к выполнению специальных задач и др.<sup>1</sup>.

---

военнослужащих» и Постановлением Правительства Российской Федерации № 232 от 27 февраля 1999 г. (прим. авт. – Е. С.).

<sup>1</sup> Барановский М. В. Социологическое сопровождение деятельности военной организации в боевых условиях // Мониторинг правоприменения. – 2021. – № 1 (38). – С. 46-50.

Все годы своего существования Центр решал научно-исследовательские задачи в интересах как центральных органов военного управления, так и командования соединений (объединений) и воинских частей. Социологическое сопровождения осуществлялось штатными социологическими подразделениями. В 2013 г. были созданы военно-социологические отделения военных округов (флотов), которые вошли в общую систему получения, обработки и анализа социологической информации. Деятельность штатных военных социологов регламентировалась руководящими документами Вооруженных Сил Российской Федерации<sup>1</sup>. О востребованности военно-социологических исследований можно судить о динамике их проведения в 2002–2018 гг. (табл. 4).

*Таблица 4*

Количественный анализ социологических исследований  
научно-исследовательского центра (социологического)  
Вооруженных Сил Российской Федерации) в 2002–2018 гг.<sup>2</sup>

Год	Количество проведенных исследований (ед.)	Количество опрошенных респондентов (тыс. чел)
2002	7	6,5
2003	30	18,5
2004	44	24,9
2005	41	30,7
2006	51	33,8
2007	53	34,4
2008	56	57,8
2009	51	70,8
2010	68	51,5
2011	78	56,7
2012	71	50,0
2013	74	70,2
2014	85	75,2
2015	91	76,1
2016	94	147,0
2017	100	99,0
2018	99	129,5

<sup>1</sup> Об организации работы с личным составом Вооруженных Сил РФ: приказ Министра обороны Российской Федерации от 12 октября 2016 г. № 655.

<sup>2</sup> Анализ произведен по материалам из личного архива (прим. авт. – Е. С.).

Важнейшим направлением работы Центра являлось научно-методическое сопровождение научно-исследовательских работ, на основе которых в практическую деятельность войск (сил) были внедрены методики оценки МППС и адаптированности военнослужащих, прогнозирования преступлений и происшествий в Вооруженных Силах РФ. Результаты проведенных социологических исследований в войсках ложились в основу проведения научно-исследовательских работ, материалами Центра пользовались курсанты, слушатели и адъюнкты Военного университета при подготовке научно-квалификационных работ. На протяжении всех лет своего существования НИЦ издавал сборник научно-методических статей «Военно-социологические исследования», монографии<sup>1</sup>, осуществлял ознакомление широкой научной общественности с наиболее интересными и актуальными результатами исследований в войсках (силах)<sup>2</sup>.

Подводя итоги развития второго этапа, отметим, в 1989-2020 гг. была сформирована устойчивая организационная система социологического сопровождения военного управления. Ее структурно-функциональный и организационно-практический уровни обеспечивали достаточно эффективный механизм сбора первичной социологической информации и ее научного анализа. За этот период было осуществлено свыше 1300 исследовательских проектов. Научно-исследовательская деятельность Центра обеспечивала использование передовых исследовательских процедур и новых информационных технологий, способствовала повышению качества проводимых исследований.

Безусловно, формы, приемы и методы социологического сопровождения не были идеальны. Существовали проблемы и противоречия, находящиеся

---

<sup>1</sup> Военно-социологические исследования: современные подходы и концепции / Л. В. Певень, М. В. Барановский, В. И. Веремчук [и др.]. – М.: Военный университет, 2017, и др.

<sup>2</sup> Певень Л. В., Степанова Е. Е. Проблемы комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат, матросов, сержантов и старшин // Военный академический журнал. – 2014. – № 2 (2). – С. 126-133; Степанова Е. Е., Шевель П. П. Авторитет командира подразделения в современной системе управления войсками // Военный академический журнал. – 2015. – № 4(8). – С. 128-135; Степанова Е. Е. Гендерные отношения военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: женский взгляд на проблему // Военный академический журнал. – 2015. – № 2 (6). – С. 126-132; Степанова Е. Е., Шевель П. П. О состоянии патриотического сознания российского общества // Военный академический журнал. – 2016. – № 2 (10). – С. 115-121; Степанова Е. Е., Барановский М. В. Опыт социологического исследования детско-юношеских военно-патриотических организаций: на примере всероссийского общественного движения «Юнармия» // Военный академический журнал. – 2017. – № 1 (13). – С. 113-118; Степанова Е. Е. Качество жизни военнослужащих (опыт социологического исследования) // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. – 2018. – № 4 (812). – С. 244-254, и др.

прежде всего, в поле практической реализации этой деятельности. Тематика военно-социологических исследований определялась интересами их главного заказчика – Министерства обороны Российской Федерации, центральных органов военного управления. Основными направлениями социологического мониторинга были вопросы правового и социально-экономического положения военнослужащих, дисциплины, воспитания и морально-психологического (с 2018 г. – морально-политического и психологического) обеспечения. Морально-политическое и психологическое состояние (МППС) являлось одним из основных показателей результативности воспитательной и психологической работы. Автор разделяет точку зрения Д. Б. Икрамова, заключающуюся в том, что МППС оценивалось в большей степени ситуативно, с ориентацией на «внутреннее» оценочное мнение, ценностные ориентации и психологические установки, межличностные отношения военнослужащих, без учета всего спектра системных факторов внешней среды<sup>1</sup>. За рамками социологического мониторинга оставалось изучение действующих в вооруженных силах процессов институционального и организационного уровня военно-социальных отношений.

Характерными особенностями *третьего этапа* (с сентября 2020 г. – по настоящее время) является интеграция военной социологии в систему интересов обеспечения психологической работы в войсках.

С сентября 2020 г., после расформирования научно-исследовательского центра (социологического, ВС РФ), комплекс мероприятий по систематическому наблюдению за социальными явлениями и процессами в Вооруженных Силах РФ, а также за динамикой социально-психологических характеристик обследуемых целевых категорий осуществляется Центром социологического и психологического мониторинга (далее – ЦСПМ) Департамента психологической работы Министерства обороны Российской Федерации.

Мероприятия этого мониторинга в большей степени ориентированы на проблематику психологических особенностей, психологических состояний и групповых социально-психологических процессов. Но сфера военно-социальных отношений значимо шире и многограннее, обусловлена специфичностью армии не только как социального института, но и социотехнической структурой ее организации. Поэтому тенденция повышения статуса социологических и социально-прикладных исследований, направленная преимущественно на

---

<sup>1</sup> Икрамов Д. Б. Проблемы совершенствования системы социологического обеспечения управленческой деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации в условиях активизации информационно-психологических угроз // Академическая мысль. – 2022. – № 4 (21). – С. 163-167.



проблематику личностного развития военнослужащих, выглядит не вполне оправданной.

Для поддержания высокого уровня боевой готовности армии и флота вся система научных исследований должна быть направлена на решение главной задачи – получения нового знания, на основе которого могут быть выработаны конкретные практические рекомендации, способные обеспечить укрепление обороноспособности страны. Главная же задача социологического сопровождения военного управления состоит в том, чтобы рекомендации, выработанные по результатам проведенных ВСИ, оптимизировали деятельность субъектов военного управления в сфере решения всего комплекса кадровых, организационных и социотехнических процессов.

Отсутствие в настоящее время в Министерстве обороны Российской Федерации социологических научно-исследовательских организаций в значительной степени снижает потенциал социологической науки к анализу военной действительности. Возможности же военной социологии для системы управления военной организации позволяют решать огромный спектр вопросов, связанных с диагностикой, прогнозированием, социальным планированием, контролем и анализом управленческих решений, разработкой социальных проектов и технологий их реализации, оперативным совершенствованием деятельности субъектов военного управления<sup>1</sup>.

\* \* \*

Информационно-аналитическое обеспечение управленческих решений на всех уровнях является одной из важнейших задач социологической науки. Регулярное и оперативное предоставление субъектам управления объективной информации о текущем характере социальных процессов, их прогнозируемых состояниях, социальных последствиях принимаемых решений в настоящее время является частью общей системы социального управления.

В новейшей истории нашей страны примером этого тезиса является проведенное в марте 2014 г. социологическое исследование общественно-политической обстановки на территории республики Крым, в подготовке и проведении которого приняли участие офицеры научно-исследовательского центра (социологического Вооруженных Сил Российской Федерации), находившиеся

---

<sup>1</sup> Икрамов Д. Б. Актуальные задачи социологического обеспечения управленческой деятельности в Вооруженных Силах Российской Федерации / Д. Б. Икрамов, В. И. Веремчук // Оценка морально-политического и психологического состояния военнослужащих: методология и современные практики: Материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 12 января 2022 года. – М.: ООО «Издательство "Спутник+"», 2022. – С. 47-52.

в это время в служебной командировке. Результаты этого оперативного социологического мониторинга свидетельствовали об абсолютной поддержке крымчанами (более 90 %) решения о вхождении полуострова в состав Российской Федерации. В Послании Президента Российской Федерации от 18 марта 2014 г. имеется ссылка на результаты этого исследования<sup>1</sup>. Обращение в официальном заявлении к этим данным свидетельствует, что при принятии исторического решения о воссоединении Крыма с Россией высшим государственным руководством страны учитывались и результаты эмпирического исследования настроений крымчан.

Своевременная и достоверная социологическая информация – один из факторов принятия эффективных управленческих решений. Системное осмысление вопросов военно-социального управления должно быть основано на творческом применении знаний современной социологической науки применительно к практике боевой и повседневной деятельности войск (сил). Говоря о перспективах развития социологического сопровождения военного управления отметим, что максимально эффективное использование потенциала социологической науки в управленческой деятельности зависит не только от уровня развития научно-исследовательских подразделений военно-социологического профиля и военно-социальных технологий, но и от понимания властными структурами необходимости использовать эти наработки.

---

<sup>1</sup> Послание Президента Российской Федерации в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов от 18.03.2014 г. // Президент России [официальный сайт]. URL: [pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru) (дата обращения 11.04.2024 г.).

## ГЛАВА 11. СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА И ВОЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Начало специальной военной операции<sup>1</sup>, проводимой Российской Федерацией, ее затягивание и втягивание все большего количества сторон обострили ряд проблем реорганизации различных структур государства, в том числе требования существенной корректировки военной политики, военного строительства и военного управления, характера отношений между обществом и армией. Перевод СВО из режима военного противостояния на юго-западе России в формат более широкого военно-политического противоборства с атлантическим сообществом инициировал социальный патриотический подъем и обусловил модификацию императивов взаимодействия государственной власти с активной, инициативной частью общества – *гражданским обществом*. В частности, вместо следования традиционной дихотомии между принятием решений властей и сопротивлением оно выбрало третий путь – поддержка, «страховка», «прикрытие» и «компенсация» ошибок и упущений политического руководства, многостороннее содействие СВО. Социальное взаимодействие военной организации государства и гражданского общества как самостоятельный срез широкого социального взаимодействия государства и гражданского общества, получивший наименование военно-гражданских отношений, с учетом нынешних реалий требует более тщательного исследования.

### § 1 Взгляды на современное социальное взаимодействие гражданского общества и военной организации государства

В широком смысле социология исследует, с одной стороны, процессы взаимодействия между людьми, а с другой – явления, порождаемые этим взаимодействием. Таким образом, для того чтобы группа субъектов (будь то представители военной организации государства или гражданского общества) смогла сформировать общественную структуру, порождать социальные явления и инициировать общественные процессы, необходимо их взаимодействие.

Сущностные признаки социального взаимодействия военной организации государства и гражданского общества раскрываются через понятийно-категориальный аппарат концепции социального взаимодействия П. А. Сорокина: субъекты взаимодействия, их ожидания от совместной деятельности, их потребности и целевые установки, акты и проводники социального взаимодействия.

---

<sup>1</sup> Далее – СВО.

Обобщение исторического мирового опыта взаимодействий военной организации государства и гражданского общества через призму концепции Сорокина приводит к осознанию типичных моделей военно-гражданских отношений:

1. Совпадающие – модель военно-гражданских отношений, являющихся следствием высокого уровня интеграции между военными и гражданскими институтами посредством ценностно-культурных взаимосвязей. Согласие интересов выступает не просто способом взаимосвязи, а формой существования и развития общества и государства.

2. Различающиеся – модель военно-гражданских отношений, центральной идеей которых является законодательно установленное состояние отдельного функционирования военных и гражданских институтов, утверждение отношений между ними на основе жестких правил игры, соблюдение которых становится привычным в обществе.

3. Конфронтационные – модель военно-гражданских отношений, характерная для переходного этапа развития и стадии становления новой формы государственности<sup>1</sup>.

Рассматриваемое нами взаимодействие военной организации государства и гражданского общества таким образом выступает как переходное звено от различающихся и в чем-то конфронтационных отношений к совпадающим.

Согласно Сорокину, чтобы социальное взаимодействие было возможно, для этого необходимо наличие следующих его элементов и условий:

- 1) индивидов (субъектов взаимодействия), обуславливающих переживания и поведение друг друга;
- 2) потребностей индивидов;
- 3) актов взаимодействия, посредством которых субъекты обуславливают взаимные переживания и поступки;
- 4) проводников, передающих действие от одного индивида к другому<sup>2</sup>.

Что касается потребностей, реализуемых во взаимодействии, то представляется возможным выделить следующие:

- ✓ потребность военной организации в поддержании необходимого уровня эффективности своего функционирования, а также потребность в поддержке максимального количества слоев населения и легитимации своих решений;

---

<sup>1</sup> Греджев В. А. Взаимодействие военной организации государства и гражданского общества в современной России (Социально-философский анализ): дисс. ... канд. филос. наук. – М., 2003. – С. 31.

<sup>2</sup> Сорокин П. А. Система социологии; вступ, статья, сост. и комментарии В. В. Сапова. – М.: Астрель, 2008. С. 307.

- ✓ потребность гражданского общества во включении волнующих его проблем в политическую повестку правительства и иных государственных органов и увеличение своего социального влияния и субъектности через гражданское участие;
- ✓ всеобщая потребность в консолидации и в обеспечении достаточного уровня военной безопасности.

Таким образом, наличием потребностей, как односторонних, так и обоюдных, соблюдается условие существования социального взаимодействия. По классификации потребностей Сорокина, вышеозначенные соответствуют потребностям в групповой самозащите, в общении с себе подобными и в чувственно-эмоциональных переживаниях.

Согласно Сорокину, все акты в социальном взаимодействии представителей военной организации государства и гражданского общества можно разделить: 1) на акты действия – любая совместная работа в сфере военной безопасности и 2) на акты бездействия – игнорирование гражданских инициатив представителями военной организации государства, а также отказ гражданского общества от диалога из-за недоверия и социальной фрустрации.

В данном контексте стоит обратиться к ключевым идеям Сорокина о солидарности и солидарных отношениях, изложенным в его работе «Общество, культура, личность: их структура и динамика». Сорокин трактует любые социальные отношения как сложное сочетание солидарных (партнёрство, сотрудничество, диалог, кооптация) и антагонистических (протест, подавление, ограничения, конфликт) форм взаимодействия. Эти процессы зависят от соотношения правовых и моральных норм, а также от степени совпадения ценностных систем участников<sup>1</sup>. Солидарные отношения, по Сорокину, возникают на основе общих ценностей и потребностей. Например, если военные структуры и гражданское общество объединены идеей военной безопасности, их взаимодействие будет строиться на сотрудничестве. Такой тип отношений он определяет как ситуацию, когда «ожидания и действия сторон согласуются, способствуя достижению их целей»<sup>2</sup>. Напротив, при конфликте ценностей (например, приоритет государственной тайны и требование прозрачности), взаимодействие становится антагонистическим. В зависимости от этих и других факторов Сорокин выделяет три основных типа социальных связей: семейные (основанные на близости), контрактные (договорные) и принудительные

---

<sup>1</sup> Сорокин П. А. Общество, культура и личность: их структура и динамика. Система общей социологии; перевод и вступительная статья Н. Ф. Зюзева; редакционная коллегия: А. К. Конюхов [и др.]; составление, комментарии и научный редактор В. В. Сапов; Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина [и др.]. – Сыктывкар: Анбур, 2022 (Киров). – С. 70.

<sup>2</sup> Там же. – С. 564.

(регулируемые силой). Конкретные проявления интенсивности и выраженности солидарного или антагонистического компонента позволяет рассматривать социальное взаимодействие представителей военной организации государства и гражданского общества как контрактный тип отношений. Видно, что их солидарные взаимодействия (партнерство) сосуществуют с антагонистическими (обоюдная критика и непринятие).

Также, согласно Сорокину, под проводниками взаимодействия понимаются все те средства, благодаря которым раздражение, исходящее от одних индивидов, передается и доходит до других. По характеру эффектов, вызываемых проводниками, с одной стороны, и по характеру передаваемых ими раздражений, – с другой, они делятся на: 1) чисто физические проводники и 2) проводники-символы или проводники-сигналы<sup>1</sup>. На современном этапе развития общества куда более важными являются проводники-символы, в частности, в информационной среде. Сорокин так говорит о роли символических проводников: «...только благодаря им индивиды, пространственно и временно разделенные, могут взаимодействовать <...>, в силу их данности взаимодействие людей принимает интенсивные – качественно и обширные – количественно размеры <...>, объединяет участников в одну группу, скрепляет их в одно целое»<sup>2</sup>.

В этом смысле со стороны государства и его военной организации проводниками-символами могут считаться законодательные акты и заявления высшего военно-политического руководства, поддерживающие гражданские инициативы, а также признание и интеграция их деятельности в государственную политику<sup>3</sup>. Со стороны гражданского общества – это независимая журналистика, продуцирующая как одобрение, так и конструктивную критику, деятельность в сфере культуры и искусства в поддержку СВО, а также в целом сами факты проявления гражданских инициатив в помощь военной организации.

---

<sup>1</sup> Сорокин П. А. Система социологии; вступ, статья, сост. и комментарии В. В. Сапова. – М.: Астрель, 2008. С. 310.

<sup>2</sup> Там же. С. 311.

<sup>3</sup> Встреча с военными корреспондентами. Президент Российской Федерации (официальный сайт). URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/71391> (дата обращения: 18.09.2024); «Что за Комиссия, создатель?». Классический риторический вопрос. РИА КАТЮША. Патриотическое интернет СМИ (сайт). URL: <https://katyusha.org/vojna/chto-zakomissiya-sozdatel-klassicheskij-ritoricheskij-vopros.html> (дата обращения: 11.10.2023); Церемония вручения государственных наград. Президент Российской Федерации (официальный сайт). URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/75836> (дата обращения: 19.12.2024); Анна Цивилева назначена статс-секретарем – заместителем Министра обороны. Президент Российской Федерации (официальный сайт). URL: <http://www.kremlin.ru/catalog/persons/742/events/74881> (дата обращения: 18.10.2024).

Резюмируя, с позиций теоретических положений П. Сорокина, современное социальное взаимодействие представителей военной организации государства и гражданского общества, в сущности, и по своим атрибутам не отличается от любого другого взаимодействия, а, значит, подлежит дальнейшей концептуализации и практическому развитию.

## **§ 2 Современные практики взаимодействия гражданского общества и военной организации государства**

Анализ современных практик взаимодействия гражданского общества и военной организации государства предлагается рассматривать в двух аспектах: а) проявления гражданского активизма по поддержке и содействию военной организации государства и б) встречные шаги со стороны военно-политического руководства. В основе данного параграфа лежат исследования, проведенные методом анализа вторичных данных, контент-анализа СМИ и публикаций, анализа документов.

В первую подгруппу выделим взаимодействия в информационной среде. Здесь фигурируют представители независимой военной журналистики – военные корреспонденты и блогеры, чья принадлежность к гражданскому обществу обуславливается соответствием следующим характеристикам. Их организационные начала проявляются в неформальных горизонтальных связях (кооперация через Telegram-каналы, взаимные ссылки, совместные проекты) и полуофициальных частично интегрированных с военной организацией государства структурах (пресс-туры, аккредитации), но без жесткой иерархии. Их ценностные начала абсолютно патриотические и представлены ценностью сильного государства, антизападничеством и героизацией армии. Их добровольный гражданский активизм проявляется не только в привлечении общественного финансирования военных нужд (краундфандинг), но и в привлечении внимания и давлении на государственный аппарат на предмет решения актуальных проблем при помощи конструктивной гражданской критики. Их субъектность заключается в их влиянии на повестку, что вынуждает власть реагировать.

Несмотря на то, что их компетентность варьируется и скорее квалифицируется как техническая и тактическая (у многих есть опыт военной службы и военной журналистики, например, Семён Пегов, Александр Коц), чем аналитическая, благодаря своей высокой ситуативной компетентности и высокой инициативности они снискали признание и поддержку государственного и военного руководства как альтернативные источники информации для принятия военно-политических решений. Так, в 2022 г. прошла первая в серии запланированных официальных встреч президента России с военными

корреспондентами, освещающими события на линии фронта<sup>1</sup>. Это событие ознаменовало начало системного взаимодействия между руководством страны и представителями независимых СМИ как части гражданского общества по вопросам, связанным с военной тематикой. Позднее, в декабре 2022 г., данный диалог получил институциональное оформление после подписания президентом Распоряжения №420-РП «О рабочей группе по обеспечению взаимодействия органов публичной власти и организаций по вопросам мобилизационной подготовки и мобилизации, социальной и правовой защиты граждан Российской Федерации, принимающих участие в СВО, и членов их семей»<sup>2</sup>. Позже эффективность и ценность деятельности независимых журналистов были отмечены официальным признанием их заслуг<sup>3</sup>.

Таким образом, начиная свою деятельность исключительно на основе гражданской инициативы и изначально будучи независимыми от государства, военные корреспонденты и блогеры впоследствии фактически стали кооптированы в государственную систему и приобрели гибридный статус полуавтономной профессиональной группы с элементами гражданского общества. Данный пример позволяет говорить не только об объективной актуальности интенсификации социального взаимодействия военной организации государства и гражданского общества, но и об осознанности действий политического и военного руководства в объединении с разносторонним опытом гражданских отраслей для повышения собственной эффективности.

Во второй подгруппе стоят социальные практики взаимодействия по теоретической проблематике функционирования военной организации государства. Речь о научном сообществе, представленном, например, Общероссийской общественно-государственной организацией «Российское военно-историческое общество», Всероссийской общественной организацией «Русское географическое общество», Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Наиболее яркий представитель этого сообщества – Академия военных наук. Будучи во всех смыслах близкой (по происхождению представителей, структуре и идеологии) к военной организации государства, данная общественная организация формально ей не подчиняется, поэтому не скована нормами корпоративной солидарности и может открыто озвучивать насущные серьезные проблемы функционирования военной организации государства. Принадлежность ее представителей к гражданскому обществу заключается в их добровольном и гражданском активизме и достаточной

---

<sup>1</sup> Встреча с военными корреспондентами...

<sup>2</sup> «Что за Комиссия, создатель?»...

<sup>3</sup> Церемония вручения государственных наград...



субъектности для эффективного взаимодействия с высшим военно-политическим руководством страны.

Актуальность оценок и идей, генерируемых данной организацией, обусловила необходимость изучения контента ее военно-научных журналов: «Вестник академии военных наук» и «Военная мысль» по рубрикам «Военная стратегия», «Оборонная политика», «Военное строительство». Всего при помощи программы AntConc и ручным подсчетом было проанализировано 1124 статьи, опубликованных в период с 2020 по 2024 гг. Сравнивая количество публикаций по шести темам, отражающим ключевые сферы функционирования военной организации Российской Федерации, виден значительный прирост публикаций. Есть основания предполагать, что рекомендации, данные в них, обусловили принятие реальных решений военно-политическим руководством: совершенствование нормативно-правовой базы, управленческие решения, структурные изменения и т. д. (табл. 5).

*Таблица 5*

Сопоставление рекомендаций из публикаций журналов «Вестник академии военных наук» и «Военная мысль» и реальных решений (действий) военно-политического руководства России

№	Тема публикаций	Прирост публикаций (в %)	Решения, изменения
1.	Структурные реформы Вооруженных сил РФ	114 %	Проведена реформа территориальной организации (создание новых военных округов, Формирование ОСК «Север»); принята Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года.
2.	Беспилотная авиация	206 %;	Распоряжение Правительства РФ от 21 июня 2023 г. № 1630-р Об утверждении Стратегии развития беспилотной авиации РФ на период до 2030 г. и на перспективу до 2035 г. и плана мероприятий по ее реализации; «Перечень поручений по вопросам развития беспилотных авиационных систем» (утв. Президентом РФ 30.12.2022 № Пр-2548); ведётся стимулирование деятельности в сфере разработки и производства беспилотных авиационных систем и их

			комплекующих; создан кластер БПЛА в Татарстане; увеличен бюджет на РЭБ.
3.	Кибер-безопасность	375 %	Ужесточены требования к защите критической информационной инфраструктуры, включая военные объекты (Федеральный Закон № 266-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный Закон «О персональных данных», от 14.07.2022 г.)
4.	Ядерная доктрина РФ	114 %	Приостановлено участия РФ в ДСНВ; заявления о размещении тактического ядерного оружия в Беларуси; ядерная доктрина официально изменена.
5.	Развитие Военно-морского флота России	86 %	Президент РФ утвердил «Стратегию развития ВМФ до 2050 года»
6.	Военное применение ИИ	180 %	Отражено в заявлениях Президента РФ, министров обороны С.К. Шойгу (2023 г.) и А. Р. Белоусова (2024 г.); Министром обороны С.К. Шойгу в 2022 году была утверждена Концепция деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации в сфере разработки и применения систем вооружений с использованием технологий искусственного интеллекта.

Качественный анализ показал, что 80 % статей коррелируют с реализацией военно-политической линии государства. Это обуславливается и подтверждается тем, что Академия объединяет как ведущих ученых различных силовых структур и оборонной промышленности, а также гражданских ученых, так и представителей высшего военно-политического руководства: президиум организации включает высокопоставленных военных и государственных деятелей, многие авторы участвуют в рабочих группах Министерства обороны и Совета Безопасности, а выводы и рекомендации отражаются в цитатах

публичных выступлений руководства<sup>1</sup>. То есть, де-факто, Академия военных наук как площадка для апробации идей и экспертно-совещательный орган при Министерстве обороны и Совете Безопасности, исполняет свою институциональную роль для обоснования и лоббирования последующих изменений.

В третью подгруппу выделим социальные практики взаимодействия по практической части функционирования военной организации Российской Федерации. Начиная с февраля 2022 г. во взаимодействие с военной организацией государства оказалось вовлечено множество общественных организаций, уже существующих и вновь массово создаваемых, классификация которых приводится ниже:

- ✓ ветеранские организации, объединяющие бывших военнослужащих – участников локальных конфликтов. Эти структуры были созданы до начала СВО с целью оказания комплексной помощи, юридической поддержки и социальной адаптации лиц, участвовавших в боевых действиях;
- ✓ добровольческие объединения различных уровней (федеральные и региональные), которые до СВО практически не взаимодействовали с военными структурами, но с началом спецоперации активно включились в оказание гуманитарной помощи военнослужащим, семьям мобилизованных и гражданскому населению в зонах боевых действий;
- ✓ общественные организации, первоначально ориентированные на решение разнообразных социально-политических вопросов, не имевших прямого отношения к военной сфере и вопросам национальной безопасности. Массив подобных объединений весьма широк — от региональных отделений парламентских политических партий до общенациональных объединений, таких как «Общероссийский народный фронт», «Женское движение «Единой России», общество «Царьград»<sup>2</sup> – и отличается прочной интеграцией с системой принятия политических решений.

Регулярное на протяжении последних трех лет сотрудничество общественных объединений, лоббистских групп и экспертных сообществ с высшим политическим руководством и с военной организацией государства, в частности, позволило внести значительные изменения в нормативную деятельность государства (табл. 6).

---

<sup>1</sup> Импульс к развитию военной науки. Военно-исторический журнал. Издание Министерства обороны России (сайт). URL: <https://history.milportal.ru/prezidentom-akademii-voennyx-nauk-edinoglasno-izbran-nachalnik-generalnogo-shtaba-vooruzhyonnyx-sil-rf-pervyj-zamestitel-ministra-oborony-rf-general-armii-valerij-gerasimov/> (дата обращения: 18.10.2024).

<sup>2</sup> Цыбаков Д. Л. Императивы государственно-гражданского взаимодействия в России в период специальной военной операции / Д. Л. Цыбаков, Ж. Ю. Данкова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2023. – Т. 18, № 5. – С. 80-95.

Таблица 6

**Роль общественных организаций во внесении изменений  
в нормативную деятельность государства**

<b>№</b>	<b>Область</b>	<b>Нормативные акты</b>	<b>Ключевые изменения</b>	<b>Общественные организации</b>
1.	Законодательные инициативы в сфере информационной политики и СМИ	Ст. 207.3 Уголовного кодекса РФ (поправки — ФЗ № 32)	Ужесточение ответственности за «распространение ложной информации» о действиях российских Вооруженных сил	«Офицеры России» (участие в рабочих группах Совета Федерации), «Народный фронт» (резолюция от 03.03.2022 г.), «Ассоциация юристов России» (подготовка экспертных заключений).
2.	Военно-патриотическое воспитание и образование	Приказ Минпросвещения РФ от 03.07.2023 г. № 478; Письмо Минобрнауки РФ от 15.08.2023 г. № 03-891.	Начальная военная подготовка в школах	Юнармия: методические рекомендации от 10.05.2023 г.
		Распоряжение Правительства РФ от 20.06.2022г. №1655р; Приказ Минпросвещения РФ от 01.09.2022 г. № 732.	Программа «Разговоры о важном», методички для учителей	Молодежные движения: «Большая перемена», «Движение первых», «Российское военно-историческое общество»: экспертное заключение № 234 от 01.03.2023 г.
3.	Экономические и социальные меры поддержки военнослужащих и их семей	Указ Президента РФ от 21.09.2022 № 647 «О дополнительных мерах социальной поддержки»; Федеральный закон от 28.02.2023 г. № 19-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты».	Повышение выплат мобилизованным и контрактникам	«Союз десантников России»; «Комитет солдатских матерей России»; «Союз семей военнослужащих России»; «Боевое братство»; «Офицеры России»; «Российский союз ветеранов Афганистана».

		Постановление Правительства РФ от 15.03.2023 г. № 415; Приказ Минстроя РФ от 20.03.2023 г. № 187/пр.	Льготы (ипотека, образование, медицина)	«Комитет солдатских матерей», «Боевое братство».
		Федеральный закон от 29.12.2022 г. № 584-ФЗ (изменения в ст. 71 ФЗ «Об образовании»).	Образование для детей погибших	«Комитет солдатских матерей России»; «Союз семей военнослужащих России»; «Боевое братство»; «Офицеры России»; «Российский союз ветеранов Афганистана»; «Фонд защиты прав участников СВО».
		ФЗ № 448-ФЗ от 28.12.2022 г.; Поправки в Налоговый кодекс (ст. 217 НК РФ, п. 72) – введены Федеральным законом от 28.12.2022 г. № 448-ФЗ; ст. 407 НК РФ; ФЗ № 326-ФЗ от 02.07.2023 г.).	Налоговые льготы для семей военнослужащих, участвующих в СВО	
4.	Экономическая поддержка оборонного сектора	Постановление Правительства РФ от 08.08.2022 г. № 1409; Федеральный закон от 14.07.2022 г. № 255-ФЗ; Особый порядок по Федеральному закону № 44 «О контрактной системе».	Упрощение госзакупок для нужд армии	«Офицеры России»; «Фонд поддержки ветеранов спецоперации».
		Постановление Правительства РФ от 05.05.2022 г. № 818; Распоряжение Правительства РФ от 12.06.2022 г. № 1523-р.	Субсидии и льготы для оборонных предприятий (налоговые каникулы, ускоренная амортизация).	«Союз машиностроителей России» (письмо № 567/СМ от 01.04.2022 г. в Минпромторг); «Деловая Россия» (предложения от 20.03.2022 г.).

5.	Уголовное и административное законодательство	Расширение ст. 275 УК РФ (Федеральный закон от 04.04.2023 г. № 82-ФЗ); Федеральный закон от 04.03.2022 № 32-ФЗ (ст. 20.3.3 КоАП); Федеральный закон от 25.07.2022 г. № 319-ФЗ (ст. 280.3 УК РФ)	Ужесточение наказания за госизмену и шпионаж; Запрет дискредитации участников СВО	«Офицеры России» (обращение от 10.02.2022 г.); «Ассоциация юристов России» (экспертный доклад от 15.01.2023 г.); «Народный фронт».
6.	Мобилизационные законы и военный учет	Федеральный закон от 14.04.2023 г. № 108-ФЗ (ст. 7)	Запрет на выезд при уклонении от повестки	«Офицеры России» (письмо № 45/ОР от 10.02.2023 в Комитет ГД по обороне с предложениями); «Союз десантников России» (рекомендации от 15.03.2023 г.).
		Федеральный закон от 24.09.2022 г. № 328-ФЗ	Уголовная ответственность за уклонение от мобилизации	
		Федеральный закон от 14.04.2023 г. № 108-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе»; Постановление Правительства РФ от 19.04.2023 г. № 617 о порядке вручения электронных повесток.	Создание единого реестра военнообязанных; автоматизация учета через Госуслуги.	Комиссия Общественной палаты РФ по вопросам патриотического воспитания

Опыт взаимодействия с общественными организациями на фоне СВО обратил на них внимание государственной власти как на достойный субъект взаимодействия. Последовавшее поощрение их самостоятельности и признание компетентности подтверждается несколькими фактами.

*Во-первых*, в 2024 г. в Федеральный закон № 99 «О лицензировании отдельных видов деятельности» были внесены поправки, которые могут служить поддержкой для некоммерческих и общественных организаций, работающих в

интересах государства, что в актуализированной в контексте СВО сфере военной безопасности незамедлительно нашло свое применение в практике. Хотя закон напрямую не содержит норм о лояльных организациях, он стал базой для механизмов ускоренного лицензирования, льготных требований для военно-патриотических клубов и военно-учебных центров и ведомственной поддержки благодаря другим законам и подзаконным актам<sup>1</sup>.

*Во-вторых*, в вышеупомянутом Федеральном законе в статье 12 «Перечень видов деятельности, на которые требуются лицензии» в редакциях последних трех лет все чаще отмечается динамика исключения пунктов. Это значит, что государство считает возможным передать функции лицензирования тем общественным организациям, за которыми оно признает их эффективность и благонадежность, и дает им право самостоятельно регулировать деятельность в определенной области.

*В-третьих*, признание и поощрение отражается в действиях государственной власти, направленных на институционализацию общественного потенциала, что имело место в ноябре 2022 г. во время проведения форума «Сообщество»<sup>2</sup>. По его итогам было обнародовано решение о создании некоммерческой организации «Комитет семей воинов Отечества»<sup>3</sup>. Кроме того, 3 апреля 2023 г. Президент Владимир Путин подписал указ о создании фонда «Защитники Отечества», основной целью которого является персональное социальное сопровождение ветеранов СВО и семей погибших бойцов<sup>4</sup>.

*В-четвертых*, отдельным и наиболее важным доказательством признания состоятельности гражданских организаций и целесообразности установления взаимодействия с ними стоит назначение главы государственного фонда «Защитники Отечества» Анны Цивилевой статс-секретарем – заместителем министра обороны Российской Федерации<sup>5</sup>.

Из данного прецедента следует важный вывод, единый для всех общественных организаций, взаимодействующих с военной организацией государства: *высшей формой признания их экспертной деятельности является*

---

<sup>1</sup> О продлении эксперимента по упрощенной выдаче лицензий и других разрешений до конца 2024 года. Министерство транспорта Российской Федерации (официальный сайт). URL: <https://rostransnadzor.gov.ru/news/2134> (дата обращения: 18.10.2024).

<sup>2</sup> Форум «Сообщество» (сайт). URL: <https://forum.oprf.ru/> (дата обращения: 18.10.2024).

<sup>3</sup> Комитет семей воинов отечества (сайт). URL: <https://кнсво.рф/> (дата обращения: 18.10.2024).

<sup>4</sup> Фонд «Защитники Отечества» (сайт). URL: <https://fzo.gov.ru/deyatelnost/> (дата обращения: 18.10.2024).

<sup>5</sup> Анна Цивилева назначена статс-секретарём – заместителем Министра обороны. Президент Российской Федерации (официальный сайт). URL: <http://www.kremlin.ru/catalog/persons/742/events/74881> (дата обращения: 18.10.2024).

*включение их в институт государства, то есть институционализация их потенциала в государственный аппарат. Это предлагается рассматривать как новый этап социального взаимодействия государства и гражданского общества — интеграция гражданских инициатив и стратегий институтов государственной власти.*

\* \* \*

Таким образом, социальное взаимодействие гражданского общества и военной организации государства фактически имеет место и диверсифицируется в своих формах. Тем не менее, ему присущи немаловажные проблемные свойства. Так, гражданские активисты, даже движимые самыми благородными намерениями, часто сталкиваются с рядом организационных проблем: их состав крайне неоднороден, уровень компетентности не всегда достаточен, а управляемость оставляет желать лучшего. В то же время, многие представители военных структур не до конца осознают ценность такого сотрудничества. Они зачастую не готовы к продуктивному взаимодействию, не проявляют к нему достаточной заинтересованности и не имеют четких инструкций к нему. Отсутствие или недостаток управленческих структур, реализующих это взаимодействие, указывает на бессистемность и неупорядоченность существующих социальных практик. Целый ряд площадок взаимодействия, работает в основном по инициативе самих граждан, а его использование в деятельности военной организации государства производится в «ручном режиме» и ничем не регламентировано. Такая неинституционализированность говорит о проявлении невнимания и недоверия государства к гражданским инициативам, что создает предпосылки для развития губительной для гражданского общества социальной фрустрации. Наконец, недостаточная изученность современного этапа развития этого взаимодействия и непроработанность его концептуальных оснований говорят нам о научных проблемах в этой области.

Поскольку определенная часть современного российского гражданского общества избирает путь включенности в общественные процессы наряду с государственными структурами и выделяет на это ресурсы, справедливо будет заключить, что одной из его целей является реализация национальных интересов. При этом целью военной организации государства неизменно является обеспечение военной безопасности. Автору очевидны не только сочетание их устремлений, но и отсутствие противоречий между ними.

Успешное ведение военно-политического противостояния базируется на взаимодействии всех социальных институтов, поэтому в современном российском обществе социальное взаимодействие военной организации государства и гражданского общества является фактором, который нельзя не учитывать. От его характера зависит эффективность государственного управления, уровень доверия к власти и способность решать насущные социальные проблемы.



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Адезис И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / Пер. с англ. – 11-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – С. 39-41.
2. Акопян Р.Э. Стиль руководства как фактор эффективного менеджмента организации: дис. ... канд. соц. наук. – Пятигорск, 2016. – 159 с.
3. Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В. И. Добренькова. – М.: Издание Международного Университета Бизнеса и Управления, 1996. – 496 с.
4. Аналитические сообщества в публичной политике: глобальный феномен и российские практики / редкол.: Н. Ю. Беляева (отв. ред.), Ш. Ш. Какабадзе, Д. Г. Зайцев. – М.: Российская ассоциация политической науки (РАПН); Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2012. – 253 с.
5. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Словарь конфликтолога: 2-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 528 с.
6. Асадуллин Р. М., Сагитов С. Т. Человеческий капитал как критерий культуры управления // Казанский педагогический журнал. – 2018. – № 5. – С. 224-229.
7. Балаян А. А., Сунгуров А. Ю. Фабрики мысли в условиях глобальных трансформаций. Санкт-Петербург, 2022. – 312 с.
8. Барановский, М. В. Социологическое сопровождение деятельности военной организации в боевых условиях // Мониторинг правоприменения. – 2021. – № 1(38). – С. 46-50.
9. Бауман З. Свобода / Пер. с англ. Г. Дашевского – М.: Новое издательство, 2021. – 204 с.
10. Беляев А. М. Содержательные и методические проблемы разработки рекомендаций этической направленности для государственных и муниципальных служащих // Управленческие науки в современном мире. – 2018. Т. 1. – № 1. – С. 386-390.
11. Бердяев Н. А. Русская идея; истоки и смысл русского коммунизма. – М.: Издательство АСТ, 2023. – 512 с.
12. Бикметов Е. Ю. Культура управления как объект социологического познания // Социологические исследования. – 2014. – № 9 (365). – С. 69-72.
13. Бобылев Д. Н. Запросы деревенского читателя // Сборник Пермского земства. – 1899. – № 1. – С. 1-13.
14. Богданов В. С. Социология управления как отраслевая научная дисциплина: современные приоритеты, предметность и перспективы развития

- / В. С. Богданов, Р. В. Леньков // Научные результаты социологии 2021: Сборник статей по материалам I Международного научного онлайн форума, Белгород, 16-18 февраля 2022 года. – Белгород: Общество с ограниченной ответственностью Эпицентр, 2022. – С. 43-52.
15. Бойков В. Э. Эволюция идей социологии управления // Социология власти. – 2008. – № 2. – С. 5-14.
16. Бондаренко В. Ф. Социологическое сопровождение воспитательного процесса военнослужащих. – М.: Военный университет. – 2003. – 97 с.
17. Боров Ю. Б. Эстетика. Теория литературы. Энциклопедический словарь. – М.: Астрель: АСТ, 2003. – 575 с.
18. Бразевич Д. С. Генезис отечественных социолого-управленческих концепций в 1920-е годы // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2010. – № 3. – С. 284-291.
19. Валеева А. Ф., Нугаев М. А. Интеллектуальный потенциал современного города: содержание, структура, функции и основные факторы // Вестник экономики, права и социологии. – 2014. – № 1. – С. 134-137.
20. Вебер М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии: в 4 т. / Макс Вебер; [пер. с нем.]; сост., общ. ред. и пред. Л. Г. Ионина. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – Т. I. Социология. – 445 с.
21. Веремчук В. И., Лукинов А. Л. Современное состояние социологического сопровождения военного управления // Военный академический журнал. – 2017. – № 2 (14). – С. 155-160.
22. Верминенко Ю. В. Роль социологических исследований в совершенствовании системы военного управления / Ю. В. Верминенко, Н. В. Ершов // Прикладная социология в системе управления обществом (по итогам деятельности Научной школы): Сборник научных трудов / Под ред. К. М. Оганяна. Том Вып. 5. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2018. – С. 25-37.
23. Вигуру К. Деонтология государственной службы. – М.: Посольство Франции в РФ, 2003. – 279 с.
24. Вирабова А. Р., Шклярова О. А. Культура управления как ресурс личностного и профессионального развития всех участников образовательного процесса / Шамовские педагогические чтения научной школы управления образовательными системами: сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Ч. 1. – МАНПО, 2021. – С. 571-575.

25. Витке Н. А. Организация управления и индустриальное развитие (очерки по социологии научной организации труда и управления). – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во НКРКИ СССР, 1925. – 250 с.
26. Владимирский-Буданов М. Ф. Обзор истории русского права. – М.: Издательский дом территория будущего, 2005. – 800 с.
27. Военная социология: история, теория и практика исследования: коллективная монография / Под общ. ред. д. соц. н., проф. В. Ф. Бондаренко. – М.: Военный университет, – 2018. – 590 с.
28. Военно-социологические исследования: современные подходы и концепции / Л. В. Певень, М. В. Барановский, В. И. Веремчук [и др.]. – М.: Военный университет, 2017. – 165 с.
29. Воронов Н. А., Удалов Ф. Е., Ягунова Н. А. Управленческий потенциал: ретроспективно-перспективный анализ // Вестник НГИЭИ. 2017. – № 3 (70). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskiy-potentsial-retrospektivno-perspektivnyy-analiz> (дата обращения: 19.03.2024 г.).
30. Габдурахманова Н. Н. Этика и культура управления. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2008. – 127 с.
31. Герасимова Г. И. Связи с общественностью: институциональный уровень управления. – Тюмень: Тюменский государственный нефтегазовый университет, 2015. – 254 с.
32. Гилязева М. Р. Конфликт интересов в профессиональной деятельности госслужащих (теоретико-социологический анализ) // Новый взгляд. Международный научный вестник. – 2013. – № 2. – С. 224-235.
33. Голигузова Г. В. Влияние командного стиля управления на эффективность деятельности организации // Петербургский экономический журнал. – 2022. – № 1-2. – С. 204-209.
34. Гончаров С. В. Автоматизация управления защитой личного состава общевойсковых соединений и воинских частей от информационно-психологического воздействия противника // Гуманитарные аспекты обеспечения информационной безопасности военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: Материалы межвузовского круглого стола, Москва, 14 июня 2020 года. – М.: Военный университет, 2020. – С. 42-50.
35. Горбачев С. С. Проблема множественности субъекта информационного обеспечения деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации // Военный академический журнал. – 2022. – № 2 (34). – С. 53-58.

36. Греджев В. А. Взаимодействие военной организации государства и гражданского общества в современной России (Социально-философский анализ): дисс. ... канд. филос. наук. – М., 2003. – 150 с.
37. Григорьев А. А. Социальный порядок и военная организация // Социология власти. – 2004. – № 4. – С. 44-58.
38. Грошева И. А. Общественный контроль за деятельностью правоохранительных органов: проблема формирования доверия // Вестник Тюменского института повышения квалификации сотрудников МВД России. – 2015. – № 1 (4). – С. 159-163.
39. Гурина И. А., Медведева О. А., Шпак О. В. Информационно-коммуникационные технологии в условиях формирования государственной информационной политики в России // Миссия конфессий. – 2019. – Т. 8. – № 6. – С. 755-760.
40. Гэллуп Дж., Рэй С. Ф. Как работают опросы общественного мнения / Дж. Гэллуп, С.Ф. Рэй; под ред. Н.П. Попова, А.В. Кулешовой; пер. с англ. В.Л. Силаевой. – М.: ВЦИОМ. – 2017. – 256 с.
41. Давидович М. Петербургский текстильный рабочий в его бюджетах. – СПб.: типо-лит. Шредера. – 1912. – 32 с.
42. Давыдовский Ф. Н. Методы экспертных оценок в управлении. – Санкт-Петербург: Институт бизнеса и права, 2012. – 60 с.
43. Дзялошинский И. М. Коммуникативная компетентность: содержание понятия и структурные компоненты // Материалы Вторых социально-экономических библиотечных чтений: сборник докладов, Ханты-Мансийск, 20-21 ноября 2019 года. – Челябинск: Челябинский государственный институт культуры, 2020. – С. 77-85.
44. Дзялошинский И. М. От информационного сопровождения к информационному партнерству / И. М. Дзялошинский, М. И. Дзялошинская // Вопросы теории и практики журналистики. – 2015. – Т. 4, № 4. – С. 349-365.
45. Дугенец А. С. Административная ответственность за публичные действия, направленные на дискредитацию использования Вооруженных Сил РФ / А. С. Дугенец, Н. Г. Канунникова // Пробелы в российском законодательстве. – 2022. – Т. 15, № 4. – С. 219-224.
46. Дудник Т. А., Руденко К. А. Современный руководитель: личные качества и стиль руководства // Теория и практика современной науки, 2016. – № 4. – С. 245-248.
47. Евенко С. Л. Социальная типология гражданской экспертизы в управлении вооруженных сил Российской Федерации / С. Л. Евенко, Е. С. Гореликов // Социально-гуманитарные знания. – 2022. – № 6. – С. 44-49.

- 48.Евченко А. Ф., Разов П. В. Социология семьи военнослужащего. – М., 2000. – 77 с.
- 49.Еленский А. В. Политическая экспертиза: генезис, понятие и когнитивные возможности // Вопросы философии. – 2011. – № 2. – С. 57-70.
- 50.Жураковский А. П. О роли военно-научных школ Министерства обороны Российской Федерации в развитии военного искусства // Военная мысль. – 2023. – № 12. – С. 98-104.
- 51.Зинченко Г. П. Социология управления. – Ростов н/Д.: Феникс, 2004. – 380 с.
- 52.Зуева О. В., Передня Д. Г. Социология управления. – Волгоград: ИП Черняева Ю. И., 2021. – 174 с.
- 53.Иванова С. В. Научная школа: цели, преимущества и риски институционализации // Ценности и смыслы. – 2022. – № 1 (77). – С. 6-27.
- 54.Ивенский Л. М. Культура управления: сущность, генезис, метауправление. – Чебоксары, 1992. – 183 с.
- 55.Икрамов Д. Б. Актуальные задачи социологического обеспечения управленческой деятельности в Вооруженных Силах Российской Федерации / Д. Б. Икрамов, В. И. Веремчук // Оценка морально-политического и психологического состояния военнослужащих: методология и современные практики: Материалы Международной научно-практической конференции, Москва, 12 января 2022 года. – М.: ООО «Издательство "Спутник+", 2022. – С. 47-52.
- 56.Икрамов Д. Б. Проблемы совершенствования системы социологического обеспечения управленческой деятельности Вооруженных Сил Российской Федерации в условиях активизации информационно-психологических угроз // Академическая мысль. – 2022. – № 4 (21). – С. 163-167.
- 57.Ильиных С. А. Социология управления: роль зарубежных школ в становлении // Идеи и идеалы. – 2015. – Т. 1, № 2 (24). – С. 94-106.
- 58.Каменев А. И., Савинкин А. Е., Белов Ю. Т., Домнин И. В. Офицерский корпус русской армии: Опыт самопознания Выпуск 17. Сост. – М.: Русский путь, 2000. – 640 с.
- 59.Капто А. С. Кто и как поставил точку в институализации отечественной социологии? // Социально-гуманитарные знания. – 2016. – № 5. – С. 98-115.
- 60.Каргаполова Е. В. Категория «потенциала региона»: специфика проблемного поля // Научный потенциал регионов России на службу модернизации: межвузовский сборник научных статей. – Астрахань. – 2013. – № 1. – С. 144-154.

61. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА, 2001. – 528 с.
62. Комаров В. Ф. Исследование стилей руководства Курта Левина методом деловых игр / В. Ф. Комаров, Г. Н. Алоян // Мир экономики и управления. – 2017. – Т. 17, № 2. – С. 110-120.
63. Корицкий Э. Б. Развитие науки о менеджменте в России в 1900-1950-е гг. // Российский журнал менеджмента. – 2005. – Т. 3, № 1. – С. 127-144.
64. Королева Н. А. Культура управления и принцип комплексности в разработке ее функционирования // Аналитика культурологии. – 2010. – № 3 (18). – С. 167-181.
65. Косолапов Н. Политика, экспертиза, общество: узлы взаимозависимости // Proetcontra. – 2003. – Т. 8, № 2. – С. 18-31.
66. Косторнова Л. А. Культура управления как проблема философско-антропологического исследования: дис. ... канд. философ. наук. – Ростов н/Д, 2001. – 154 с.
67. Кочергин В. Б. Генезис советской социологии управления в первой половине XX века // Мир науки. Социология, филология, культурология. – 2019. – Т. 10, № 3. – С. 1-10.
68. Кравченко А. И., Тюрина И. О. Социология управления: фундаментальный курс. – М., 2006. – 1136 с.
69. Кунгурцева Г. Ф. Интеллектуальный потенциал как основа современного управления // Социум и власть. – 2011. – № 1 (29). – С. 46-50.
70. Латов Ю. В. Сравнение исследований общественного мнения о деятельности полиции на региональном уровне: ФСО versus МВД России / Ю. В. Латов, А. Л. Ситковский, С. Г. Костин // Труды Академии управления МВД России. – 2021. – № 2 (58). – С. 194-206.
71. Литвак В. Г. Экспертные оценки и принятие решений. – М.: «Патент», 1996. – 271 с.
72. Макарычев А. С. Государства, экспертные сообщества и режимы знания-власти // Политическая наука. – 2015. – № 3. – С. 9-26.
73. Максименко В. Г. Военные средства разрешения социальных конфликтов и особенности их применения в современных условиях // Место и роль армии в российском обществе: социологический анализ. Материалы научной конференции. – М.: КДУ, 2007. – С. 163-170.
74. Малькевич А. А. Информационная война XXI века: фабрики фейков, центры силы и информационное ополчение // Российская школа связей с общественностью. – 2022. – № 25. – С. 156-171.
75. Марковчин С. Г. Проблемы управленческой деятельности офицера и формирование организационно-управленческой компетентности в

- военном вузе / С. Г. Марковчин, С. А. Кравцов // ЦИТИСЭ. – 2020. – № 4 (26). – С. 321-333.
76. Мартемьянов Ю. Ф. Экспертные методы принятия решений. Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2010. – 80 с.
77. Мерзляков А. А. Несколько слов о выдающемся ученом, социологе – А. В. Тихонове, о развитии его наследия / А. А. Мерзляков, В. С. Богданов, В. А. Шилова // Эффективное управление: новые возможности и потенциальные угрозы: Сборник материалов конференции, Москва, 30 октября – 01 ноября 2024 года. – М.: Российское общество социологов, 2024. – С. 10-17.
78. Меркурьев А. В. Роль идеологии в системе государственного управления // Социально-гуманитарные знания. – 2009. – № 4. – С. 80-90.
79. Минаков И. П. Культура управления культурно-просветительскими учреждениями // Актуальные проблемы коммуникации: теория и практика: Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции, Уфа, 23 ноября 2017 года. – Уфа: Башкирский государственный университет, 2017. – С. 155-157.
80. Михайлов Н. М. Материалы об издании народной газеты: Прил. к докл. Н. Г. Кулябко-Корецкого «Опыт издания народной газеты» / Сост. Н. М. Михайлов. – СПб. – 1899. – 111 с.
81. Монтескье Ш. Л. Персидские письма. Размышления о причинах величия и падения римлян / Пер. с фр.; Вступ. ст. и коммент. Н. Саркитова. – М.: «КАНОН-пресс-Ц», «Кучково поле», 2002. – 512 с.
82. Морозов С. И. Институт гражданского контроля над государственной властью в современной России // Россия в глобальном мире: институты и стратегии политического взаимодействия: материалы IV Всерос. конгресса политологов. – Москва, 22-24 ноября 2012 г. – М.: Российская ассоциация политической науки, 2012. – С. 329-334.
83. Моряков С. В. Трансформация культуры управления военной организации в условиях неопределенности // Социально-гуманитарные знания. – 2024. – № 1. – С. 112-115.
84. Насонова Л. И. Особенности полипарадигмальных исследований в науке // Научный альманах. – 2016. – № 9-2 (23). – С. 303-305. – DOI 10.17117/na.2016.09.02.303.
85. Неэффективность управления: источники, измерение, инструментарий / Е. Ю. Плешакова, Е. В. Азими́на, И. Г. Головцова. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2022. – 155 с.

86. Новопавловская Е. Е. Реализация конституционного права на жизнь в современных реалиях // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2022. – № 4 (51). – С. 45-53.
87. Нугаев М. А. Теоретико-методологические основы исследования качества социального потенциала региона. – Казань: Изд-во Казанского университета, 2006. – 167 с.
88. О литературных беседах в одной из женских средних школ // Вестник воспитания. – 1898, – № 3. – С. 183-190.
89. Образцов И. В. Военная социология в России: история, современное состояние и перспективы // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1998. – Т. 1, № 3. – С. 91-107.
90. Образцов И. В. Статистические обследования в Красной Армии в 1920-е годы / И. В. Образцов // Социологические исследования. – 2018. – № 2 (406). – С. 45-54.
91. Орлов А. И. Организационно-экономическое моделирование. – М.: Издательство МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2009. Ч. 2: Экспертные оценки. – 2011. – 488 с.
92. Охотский Е. В. Государственный режим и стиль управленческой деятельности: трудности демократической трансформации // Управление. – 2017. – Т. 5, № 1. – С. 62-71.
93. Парамонов А. П. Социальный потенциал военной организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2013. – №. 4. – С. 65-67. DOI: <https://doi.org/10.12737/888> (дата обращения: 15.02.2024 г.).
94. Пауков А. Б. О некоторых вопросах правового регулирования обеспечения информационной безопасности в Вооруженных Силах Российской Федерации / А. Б. Пауков, Ю. Г. Подлатов // Гуманитарные аспекты обеспечения информационной безопасности военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: Материалы межвузовского круглого стола, Москва, 14 июня 2020 года. – М.: Военный университет, 2020. – С. 51-56.
95. Пауков А. Б. О роли СМИ в информационно-психологическом воздействии на военнослужащих в локальных войнах и вооруженных конфликтах / А. Б. Пауков, Ю. Г. Подлатов // Гуманитарные аспекты обеспечения информационной безопасности военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: Материалы межвузовского круглого стола, Москва, 14 июня 2020 года. – М.: Военный университет, 2020. – С. 68-72.



96. Певень Л. В., Степанова Е. Е. Проблемы комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат, матросов, сержантов и старшин // Военный академический журнал. – 2014. – № 2 (2). – С. 126-133.
97. Передня Д. Г. Управленческая культура и культура управления: к вопросу о разграничении понятий // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. – 2022. – № 1(846). – С. 123-129.
98. Передня Д. Г. Управленческая культура органов внутренних дел Российской Федерации: концепция, состояние, факторы развития: автореф. дис. ... д-ра социол. наук. – М., 2023. – 44 с.
99. Петрунин А. Н. Институт связей с общественностью Министерства обороны России в государственной информационной политике: особенности и направления оптимизации: автореф. дисс. ... канд. полит. наук. – М., 2011. – 22 с.
100. Попов В. В. Исторический опыт формирования убежденности личного состава Вооруженных сил в процессе политической подготовки личного состава в советский период отечественной истории // Военно-политическая работа в Вооруженных силах Российской Федерации: теория и практика: Сборник материалов научно-практической конференции 14 декабря 2018 года. – М. ВУ, 2019. – С. 188-203.
101. Попов В. В. Социальная напряженность в воинских коллективах: опыт исследования // Военная социология: история, теория и практика исследования: коллективная монография / Под общ. ред. д. соц. н., проф. Бондаренко В. Ф.; Отв. ред. В. В. Попов, ред. М. В. Барановский, В. А. Масликов, С. В. Назаренко. – М.: ВУ, 2018. – С. 170-199.
102. Порохин А. В. Устойчивость как определяющая характеристика состояния социально-экономической системы // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12. – С. 816-821.
103. Потестарность: генезис и эволюция / В. В. Бочаров, Е. К. Завьялова, В. А. Попов [и др.]. – Санкт-Петербург: музей антропологии и этнографии РАН, 1997. – 213 с.
104. Пузик В. М. Предмет и методы конкретных военно-социологических исследований [Текст] / Канд. филос. наук доц. Кап. 1 ранга В. М. Пузик; под ред. канд. филос. наук доц. подполк. Д. А. Волкогонова и канд. юрид. наук подполк. Ю. М. Бирюкова. – М.: ВПА. – 1972. – 151 с.
105. Радина Н. К. Границы воспроизводства научных традиций в региональных научных школах (на материале научной школы

- У. В. Ульяновской) // Психологическая наука и образование. – 2018. – Т. 23, № 5. – С. 124-132.
106. Рубакин Н. А. К характеристике читателя и писателя из народа // Северный вестник. – 1891, – № 4 (апр.). – 512 с.
107. Свидерский В.И. О диалектике элементов и структуры в объективном мире и в познании. – М.: Соцэкгиз, 1962. 275 с.
108. Севастьянова О. В., Бахталиев А. С. Проблема выбора оптимального стиля руководства // Проблемы современной науки и образования. – 2017. – № 4. – С. 38-40.
109. Селиванова Е. С. Особенности институционализации общественного контроля над деятельностью органов внутренних дел // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 2 (28). – С. 123-133.
110. Серебрякова Г. В., Незамайкин И. В. Модели управления развитием организации: монография. – Чебоксары: Среда, 2022. – 148 с.
111. Серебрянников В. В. 50 лет возрождения военной социологии в России // Военная мысль. – 2008. – № 10. – С. 67-76.
112. Сидоренко Н. К. Стили управления / Н. К. Сидоренко, Н. А. Секлецов, К. В. Яцук // Апробация. – 2016. – № 12 (51). – С. 82-85.
113. Смирнов Н. Н. Стратификационный механизм регулирования карьеры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации: дисс. ... канд. социол. наук. – М., 2024. – 207 с.
114. Смоленко А. В. Повышение эффективности работы персонала с помощью обучения и использования современных научных теорий социального управления / А. В. Смоленко, П. В. Разов // Общественные науки в современном мире: Сборник публикаций научного журнала «Globus» по материалам XX международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 19 мая 2017 года. – Санкт-Петербург: Научный журнал «Globus», 2017. – С. 29-35.
115. Соколов И. В. Современный подход к стилю руководства в деятельности военного руководителя // Вестник науки и образования. – 2022. – № 1-2 (121). – С. 88-92.
116. Сорокин П. А. Общество, культура и личность: их структура и динамика. Система общей социологии; перевод и вступительная статья Н. Ф. Зюзева; редакционная коллегия: А. К. Конюхов [и др.]; составление, комментарии и научный редактор В. В. Сапов; Центр «Наследие» имени Питирима Сорокина [и др.]. – Сыктывкар: Анбур, 2022 (Киров). – 1046 с.

117. Сорокин П. А. Система социологии; вступ, статья, сост. и комментарии В. В. Сапова. – М.: Астрель, 2008. – 1008 с.
118. Социологическое обеспечение стратегического управления развитием регионов и муниципальных образований России: сборник статей / Отв. ред. М. К. Горшков; ФНИСЦ РАН. – М.: ФНИСЦ РАН, 2021. – 112 с.
119. Спенсер Г. Личность и государство / [перевод с английского М. Тимофеевой]. – М.: Издательство АСТ, 2023. – 221 с.
120. Степанкин И. А. Культура в управленческой деятельности / Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития: сборник трудов конференции. – Чебоксары. 2015. – С. 136-138.
121. Степанова Е. Е. Гендерные отношения военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: женский взгляд на проблему // Военный академический журнал. – 2015. – № 2 (6). – С. 126-132.
122. Степанова Е. Е. Качество жизни военнослужащих (опыт социологического исследования) // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. – 2018. – № 4 (812). – С. 244-254.
123. Степанова Е. Е., Барановский М. В. Опыт социологического исследования детско-юношеских военно-патриотических организаций: на примере всероссийского общественного движения «Юнармия» // Военный академический журнал. – 2017. – № 1 (13). – С. 113-118.
124. Степанова Е. Е., Барановский М. В. Применение опросных технологий в годы Великой Отечественной войны // Социологические исследования. – 2020. – № 5. – С. 35-43.
125. Степанова Е. Е., Шевель П. П. Авторитет командира подразделения в современной системе управления войсками // Военный академический журнал. – 2015. – № 4(8). – С. 128-135.
126. Степанова Е. Е., Шевель П. П. О состоянии патриотического сознания российского общества // Военный академический журнал. – 2016. – № 2 (10). – С. 115-121.
127. Стопани А. М. Нефтепромышленный рабочий и его бюджет. – Баку: Тип. «Труд» С. Г. Берладир и К°, 1916. – 118 с.
128. Суздальцева В. Н. Деиндивидуализация и деперсонификация в политическом дискурсе // Вестник Московского университета. Серия 10: Журналистика. – 2011. – № 2. – С. 151-160.
129. Сунгуров А. Ю. Роль и функции экспертов в процессе принятия властных решений // Управленческое консультирование. – 2017. – № 6. – С. 8-15.

130. Таланчук Н. М. Педагогические основы воспитательной деятельности мастера производственного обучения профтехучилища: дис. ... д-ра пед. наук. – Казань, 1984. – 428 с.
131. Тамбовцев В. Л. Экспертиза как институт: функции и условия результативности и эффективности // Наука. Инновации. Образование. – 2007. – Т. 2, № 2. – С. 17-29.
132. Ташлыков В. Совещательные органы аппарата министра обороны США // Зарубежное военное обозрение. – 2022. – № 7. – С. 28-30.
133. Тихонов А. В. Социология управления: вчера, сегодня, завтра (материалы круглого стола) // Социологические исследования. – 2018. – № 2 (406). – С. 102-113.
134. Тихонов А. В. От социологии менеджмента к социологии управления // Социологические исследования. – 2011. – № 2 (322). – С. 40-45.
135. Тулупов В. В. Фейки во время информационной войны // Дискурс современных масс-медиа в перспективе теории, социальной практики и образования: Сборник трудов международной научно-практической конференции. – Белгород: «Космос», 2022. – С. 268-274.
136. Уржа О. А. Афанасьевские чтения – традиционное развитие научных школ и направлений факультета социального управления и социологии // Материалы Афанасьевских чтений. – 2014. – № 12. – С. 8-12.
137. Уржа О. А. Научная школа факультета социального управления: история развития // Социальная политика и социология. – 2011. – № 4 (70). – С. 8-21.
138. Федосеева И. В., Федосеев Н. С. Информационное обеспечение Вооруженных Сил как важная составляющая гуманитарной подготовки военных специалистов // Педагогические технологии: тенденции развития и опыт внедрения в образовательный процесс: материалы научно-методической конференции, Санкт-Петербург, 26 октября 2023 года. – Санкт-Петербург: Военная академия материально-технического обеспечения им. генерала армии А.В. Хрулева, 2023. – С. 255-161.
139. Федосов Д. П., Дементьев Ю. Ю. Основные угрозы информационной безопасности вооруженных сил Российской Федерации и меры защиты от них // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Информационные технологии. – 2023. – № 1 (21). – С. 87-91.
140. Филимонов О. В. Инвективная лексика в управленческом дискурсе в силовых ведомствах // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. – 2023. – № 4 (853). – С. 153-160.

141. Филимонов О. В. Предметное поле социологических исследований в правоохранительной сфере: проблемы определения и согласие заказчика // Материалы VIII международной социологической Грушинской конференции «Социолог 2.0: трансформация профессии», Москва, 18-19 апреля 2018 года / Отв. ред. А. В. Кулешова. – М.: Всероссийский центр изучения общественного мнения, 2018. – С. 110-114.
142. Филимонов О. В. Проблема сервиллизма в бюрократических организациях как угроза национальной безопасности России // Академическая мысль. – 2022. – № 4 (21). – С. 258-261.
143. Филимонов О. В. Профессиональная этика в механизме государственного управления // Труды Академии управления МВД России. – 2018. – № 2 (46). – С. 67-71.
144. Филимонов О. В. Управление социальной сферой внутренних войск МВД России: дисс. ... д-ра. социол. наук. – М., 2012. – 387 с.
145. Хижняк А. Н., Светлов И. Е. Основы эффективного менеджмента. – М.: ИНФРА-М», 2015. – 320 с.
146. Хлебников Ю. С. Передовой отряд науки // Военный академический журнал. – 2018. – № 2 (18). – С. 161-163.
147. Хлебцевич Е. И. Изучение читательских интересов красноармейцев / Е. И. Хлебцевич // Социологические исследования. – 2019. – № 2. – С. 142-156.
148. Ходякова Н. В. Определение приоритетных направлений и тематики научно-педагогических исследований: критерии актуальности и субъекты / Н. В. Ходякова, Н. Ф. Виноградова, Н. В. Сердюк // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 1(101). – С. 180-189.
149. Цыбаков Д. Л. Императивы государственно-гражданского взаимодействия в России в период специальной военной операции / Д. Л. Цыбаков, Ж. Ю. Данкова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2023. – Т. 18, № 5. – С. 80–95.
150. Чабан О. Я. Институт связи с общественностью в военном управлении Российской Федерации: проблемы становления и повышения эффективности: автореф. дисс. ... канд. полит. наук. – М., 2006. – 24 с.
151. Черных А. И. Реальность «четвертой власти» // Социологический журнал. – 2008. – № 1. – С. 100-125.
152. Шадже А. Ю. Междисциплинарная методология в научной школе // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. – 2021. – № 4(289). – С. 85-93.

153. Шингарев А. И. Вымирающая деревня: опыт санитарно-экономического исследования двух селений Воронежского уезда. – Изд. 2-е. – СПб: типография товарищества «Общественная польза», 1907. – 223 с.
154. Шипунов В. Г., Кишкель Е. Н. Основы управленческой деятельности. – М.: «Высшая школа», 1999. – 304 с.
155. Шпак Л. Л., Токмашева Ю. В. Мобилизационно-управленческий механизм взаимодействия муниципальной власти с местными сообществами // Вестник Томского государственного университета. – 2015. – № 399. – С. 28-33.
156. Щетининская Я. В. Экспертно-аналитические центры США в первой половине XX в.: политические и социально-экономические контексты развития. // Вестник РГГУ. Серия «Политология. История. Международные отношения». – 2020. – № 4. – С. 418-420.
157. Эрдниев А. С. Авторитарный и демократический стили управления курсантским коллективом как факторы организации воспитательной среды // Вестник Московского университета МВД России. – 2013. – № 8. – С. 242-246.
158. Bentham J. Deontology or science of morality. – L.; Edinburgh, 1834. – 298 p.
159. McGregor, Douglas M. The Human Side of Enterprise // American Management Association, New York. – 1957. – Pp. 168-170.
160. Parsons T. Suggestions for a sociological approach to organizations // Administrative Science Quarterly. – Vol. 1, No. 1 (June., 1956). – Pp. 63-85.
161. White R., Lippitt R. Autocracy and Democracy: An Experimental Inquiry. –New York, 1960. – 330 p.

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Гореликов Евгений Сергеевич**, кандидат военных наук, докторант кафедры социологии Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ, подполковник. Тема кандидатской диссертации закрыта (научная специальность 20.02.12. Системный анализ, моделирование боевых действий и систем военного назначения, компьютерные технологии в военном деле), защищена в диссертационном совете, созданном на базе Военно-космической академии имени А. Ф. Можайского в 2015 г. (научный руководитель – доктор военных наук, профессор Грудинин И. В.). Работает над диссертацией на соискание ученой степени доктора социологических наук «Экспертный потенциал гражданского общества в функционировании военной организации государства» (научная специальность 5.4.7. Социология управления, научный консультант – доктор социологических наук Барановский М. В.)

**Дорофеев Дмитрий Владимирович**, кандидат социологических наук, старший помощник начальника учебно-методического отдела института военных дирижеров Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ, подполковник. Тема диссертации «Регулирование социальной напряженности в воинских коллективах» (научная специальность 5.4.7. Социология управления), защищена в диссертационном совете, созданном на базе Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ в 2022 г. (научный руководитель – доктор исторических наук, профессор Попов В. В.).

**Зуева Ольга Владимировна**, кандидат социологических наук, доцент (по специальности 5.4.7. Социология управления), заместитель начальника кафедры теории и методологии государственного управления Академии управления МВД России, полковник полиции. Тема диссертации «Этика экономических отношений в социокультурном контексте современного российского предприятия» (научная специальность 22.00.03. Экономическая социология и демография). Защищена в диссертационном совете, созданном на базе Волгоградского государственного университета в 2007 г. (научный руководитель – доктор философских наук, профессор Василенко И. В.).

**Икрамов Дмитрий Бурханович**, кандидат социологических наук, преподаватель кафедры социологии Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ, полковник запаса. Тема диссертации «Управление военно-социальными процессами в период реформирования Вооруженных Сил Российской Федерации» (научная специальность 22.00.08. Социология управления), защищена в диссертационном совете, созданном на базе

Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации в 1997 г. (научный руководитель – доктор философских наук, профессор Гречихин Г. И.).

**Милов Андрей Николаевич**, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ, полковник запаса. Тема диссертации «Социальные гарантии как фактор управленческого воздействия на военнослужащих внутренних войск МВД России» (научная специальность 22.00.08. Социология управления), защищена в диссертационном совете, созданном на базе Военного университета МО РФ в 2011 г. (научный руководитель – кандидат социологических наук, доцент Филимонов О. В.).

**Намруева Эльвира Викторовна**, кандидат социологических наук, доцент кафедры информационного обеспечения Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ, полковник полиции в отставке. Тема диссертации «Управление органами внутренних дел с учетом критики их деятельности в средствах массовой информации» (научная специальность 22.00.08. Социология управления), защищена в диссертационном совете, созданном на базе Московского педагогического государственного университета в 2016 г. (научный руководитель – доктор социологических наук, доцент Филимонов О. В.).

**Передня Дмитрий Григорьевич**, доктор социологических наук, доцент (по кафедре социологии), заведующий кафедрой социологии Института международных отношений и социально-политических наук (факультета) Московского государственного лингвистического университета, полковник запаса, полковник полиции в отставке. Тема диссертации «Управленческая культура органов внутренних дел Российской Федерации: концепция, состояние, факторы развития» (научная специальность 5.4.7. Социология управления), защищена в диссертационном совете, созданном на базе Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ в 2023 г. (научный консультант – доктор социологических наук, доцент Филимонов О. В.). Член диссертационного совета 07.2.004.01 по философским и социологическим наукам (по научной специальности 5.4.7. Социология управления), созданного на базе Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ.

**Погребной Дмитрий Николаевич**, кандидат социологических наук, преподаватель кафедры социологии Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ, подполковник. Тема диссертации «Служебное поведение военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации:



современное состояние и пути оптимизации» (научная специальность 5.4.7. Социология управления), защищена в диссертационном совете, созданном на базе Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ в 2022 г. (научный руководитель – кандидат социологических наук, доцент Осипенко Э. Б.).

**Попов Владимир Валентинович**, доктор исторических наук, профессор (по кафедре социологии и психологии управления), доцент кафедры социологии Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ, полковник запаса. Тема диссертации «Государственная национальная политика России в XIX веке: военно-исторический аспект на материалах Закавказья, Северного Кавказа и Средней Азии» (научная специальность 07.00.04. Отечественная история), защищена в диссертационном совете, созданном на базе Военного университета МО РФ в 1997 г. (научный консультант – доктор исторических наук, профессор Рыбников В. В.). Член диссертационного совета 07.2.004.01 по философским и социологическим наукам (по научной специальности 5.4.7. Социология управления), созданного на базе Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ.

**Смирнов Никита Николаевич**, кандидат социологических наук, старший помощник начальника отдела подготовки научных и научно-педагогических кадров Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ, майор. Тема диссертации «Стратификационный механизм регулирования карьеры офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации» (научная специальность 5.4.7. Социология управления), защищена в диссертационном совете, созданном на базе Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ в 2024 г. (научный руководитель – доктор социологических наук, доцент Филимонов О. В.).

**Степанова Елена Евгеньевна**, доктор исторических наук, ведущий научный сотрудник НИЦ (фундаментальных военно-исторических проблем) Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ, полковник запаса. Тема диссертации «Тыл Советских Вооруженных Сил (1918-1991 гг.): историография проблемы» (научная специальность 07.00.09. Историография, источниковедение и методы исторического исследования), защищена в диссертационном совете, созданном на базе Военного университета МО РФ в 2012 г. (научный консультант – доктор исторических наук, профессор Шенин И. А.). Член диссертационного совета 07.2.004.01 по философским и социологическим наукам (по научной специальности 5.4.7. Социология управления),

созданного на базе Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ.

**Филимонов Олег Викторович**, доктор социологических наук, профессор (по специальности 5.4.7. Социология управления), профессор кафедры социологии Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ, полковник запаса, полковник полиции в отставке. Тема диссертации «Управление социальной сферой внутренних войск МВД России» (научная специальность 22.00.08. Социология управления), защищена в диссертационном совете, созданном на базе Военного университета МО РФ в 2012 г. Руководитель военно-научной школы «Социология военного управления» (ВНШ-146), председатель диссертационного совета 07.2.004.01 по философским и социологическим наукам (по научной специальности 5.4.7. Социология управления), созданного на базе Военного университета имени князя Александра Невского МО РФ.

*Научное издание*

**Филимонов Олег Викторович и др.**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИОЛОГИИ ВОЕННОГО  
УПРАВЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

монография

Отпечатано в авторской редакции

ISBN 978-5-00258-994-4



---

Издательство «Перо»

109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29–33, стр. 27, ком. 105

Тел.: (495) 973–72–28, 665–34–36

[www.pero-print.ru](http://www.pero-print.ru) e-mail: [info@pero-print.ru](mailto:info@pero-print.ru)

Подписано в печать 30.07.2025. Формат 60х90/16.

Бумага офсетная. Усл. печ. л. 12,5. Тираж 100 экз. Заказ 803.

Отпечатано в ООО «Издательство «Перо»

