

## Военная организация как социальная среда развития личности военнослужащего в современной России

А. В. Наумов<sup>1</sup>, К. Г. Борисов<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия

<sup>2</sup> Военный университет имени князя Александра Невского Министерства обороны  
Российской Федерации, Москва, Россия

<sup>1</sup> AVNaumov@fa.ru

<sup>2</sup> mosol185@gmail.com

**Аннотация.** Раскрывается место и роль военной организации в России как социальной среды для развития личности военнослужащего в ходе его военно-профессиональной деятельности. Особо отмечено, что военная организация по сути своей обладает ресурсами для становления и развития личности военнослужащего, для формирования необходимой направленности его сознания и мировоззрения. Обращено внимание на то, что в деятельности офицера принципиальна степень его взаимодействия с подчиненным, их позитивно ориентированная внутренняя и внешняя направленность на достижение целей, поставленных перед ними организацией. Указанное взаимодействие представляет собой своеобразное формирование — сплав общекультурных, профессиональных и личностных ценностей, которые могут проявляться как позитивно, так и негативно. Авторы обосновывают положение о том, что реальные успехи в формировании личности военнослужащего армии России в военно-профессиональной деятельности напрямую определяются уровнем развитости и позитивной направленности отношений в социальной среде.

**Ключевые слова:** социальная организация, социальная среда, военная организация, развитие личности военнослужащего, военно-профессиональная деятельность, боевой опыт, целеполагание, сознание военнослужащего, ценности военной службы, цели военной службы, военно-профессиональные качества, духовное развитие, духовность

**Для цитирования:** Наумов А. В., Борисов К. Г. Военная организация как социальная среда развития личности военнослужащего в современной России // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2023. № 3 (39). С. 175—184. <https://doi.org/10.24151/2409-1073-2023-3-175-184> EDN: HYQOSV.

Original article

## Military organization as a social environment of serviceman's personality development in modern Russia

A. V. Naumov<sup>1</sup>, K. G. Borisov<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia*

<sup>2</sup> *Military University named after Prince Alexander Nevsky of the Ministry of Defense of the Russian Federation, Moscow, Russia*

<sup>1</sup> AVNaumov@fa.ru

<sup>2</sup> mosol185@gmail.com

**Abstract.** The authors reveal the place and role of the military organization in Russia as a social environment for the development of the personality of a serviceman in the course of his military professional activity. It is especially noted that the military organization inherently has the resources for the formation and development of the personality of a serviceman, the formation of his orientation of consciousness and worldview. Attention is drawn to the fact that in the activities of an officer, the degree of interaction between him and his subordinate, their positively oriented internal and external orientation towards achieving the goals set for them by the organization, is of fundamental nature. This interaction is a kind of formation of an alloy of general cultural, professional and personal values, which can have both positive and negative forms of their manifestation. The authors have substantiated the position that real successes in the formation of the personality of a serviceman of the Russian army in military professional activity are directly determined by the level of development and positive orientation of relations in the social environment.

**Keywords:** social organization, social environment, military organization, serviceman personality development, military professional activity, combat experience, goal-setting, consciousness of a serviceman, military service values, military service goals, military professional qualities, spiritual development, spirituality

**For citation:** Naumov A. V., Borisov K. G. "Military Organization as a Social Environment of Serviceman's Personality Development in Modern Russia". *Economic and Social Research* 3 (39) (2023): 175—184. (In Russian). <https://doi.org/10.24151/2409-1073-2023-3-175-184> EDN: HYQOSV.

Актуальность рассмотрения вопроса военной организации как социальной среды для развития личности военнослужащего в современных условиях вновь привлекает к себе внимание со стороны органов военного и политического руководства, общественности и научного мира: не секрет, что важность развития личности военнослужащего как профессионала своего дела, патриота своей страны исторически доказана

и характеризуется объективными закономерностями и условиями, необходимыми для успешного сохранения и функционирования как военной организации, так и государства.

Вопросы совершенствования военной организации России были поставлены в ходе выступления Президента РФ В. В. Путина на расширенном заседании коллегии Министерства обороны. В частности, Верховный

главнокомандующий отметил: «Огромный боевой опыт получили наши части в ходе этой спецоперации. Задача Министерства обороны, Генерального штаба, как я уже сказал, — тщательно проанализировать этот опыт, максимально быстро систематизировать его и включить в программы и планы обучения личного состава, подготовки войск в целом и поставки в войска необходимой техники»<sup>1</sup>.

В ходе того же расширенного заседания коллегии министр обороны С. К. Шойгу предложил увеличить численность Вооруженных Сил РФ до 1,5 млн чел., поэтапно повысить нижнюю планку призывного возраста с 18 до 21 года, создать новые военные округа, реорганизовать старые военные подразделения и создать новые<sup>1</sup>.

Нельзя не согласиться с тем, что совершенствование Вооруженных Сил РФ предопределяет необходимость не только *количественно* увеличить численность личного состава, но и в первую очередь, кардинально улучшить *качество* кадров. Их совершенствование в значительной мере зависит от того, насколько военные специалисты овладеют необходимыми знаниями и навыками в процессе боевой и учебно-боевой деятельности и смогут ли умело использовать их в бою.

Ресурс, обеспечивающий развитие личности военнослужащего, качественную подготовку его к вооруженной защите Отечества, заложен как в самой военной организации с ее спецификой, структурой и принципами функционирования (с одной стороны), так и (с другой стороны) в людях, которые участвуют в деятельности этой уникальной социальной организации.

Термин «организация» применяется к социальным объединениям достаточно долго, но в процессе эволюции общества он

также преобразовывался и наделялся дополнительными смыслами. Социум любого государства предполагает общественные институты разной направленности (образовательной, политической, экономической, социальной, промышленной), которые значительно (или, по крайней мере, в той или иной степени) влияют на его жизнедеятельность и развитие.

Данный термин употребляется для обозначения как некоей деятельности, так и полученных вследствие нее результатов. «Организация» предполагает такие категории, как созидание чего-либо, а также объединение членов общества для достижения определенных целей, для разрешения текущих задач. Кроме того, под организацией понимают и некие общественные институты, деятельность которых направлена на регулирование жизненного цикла политической, экономической, образовательной, социальной систем. Таким образом, суть любой организации (позднелат. *organisio* — сообщаю стройный вид) — определенное упорядочение системы, которое осуществляется для достижения определенных поставленных целей.

В поле социальной психологии термин «организация» обозначают групповое объединение индивидов — неотъемлемый компонент общественной системы. Каждая группа формируется в социуме посредством определенного характерного признака, который отличает ее от остальных групп.

Под организацией необходимо понимать некую общность двух и более членов общества, у которых коррелируются приложенные усилия, направленные на достижение общей цели. В данном случае цель выступает *базисом организации* — и ее члены регулируют свою деятельность для достижения цели. Согласно исследователям В. Б. Ионкину, А. И. Китову, Е. И. Кузьминой, Э. П. Утliku,

<sup>1</sup> Заседание коллегии Министерства обороны [Электронный ресурс]: 21 декабря 2022 г. // Президент России: портал. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/70159> (дата обращения: 05.09.2023).

военная организация представляет собой систему, которая упорядочена и деятельность которой направлена на получение результативности посредством достижения поставленных целей [5].

Чтобы регулировать поведенческие проявления *членов военной организации*, командир отдает приказы, ориентирующие их на разрешение конкретных задач. Таким образом, военная организация становится системой, деятельность которой направлена на достижение поставленных целей. Для этого служат такие элементы данной организации, как определенные нормы, границы, помогающие ее членам быть готовыми к выполнению боевых задач, а также к обеспечению способности воинской части быть готовой к военным действиям.

Организация военного типа действует по определенным правилам — и все осуществляемые в соответствии с ними процессы подразумевают обязательную определенную цель. Таким образом формируется целенаправленность, которая предполагает единую для всех участников цель [7].

Безусловно, такая цель становится базисом для деятельности организации — и характеризуется конкретностью, устойчивостью. Цель обуславливает поведение каждого члена военной организации, которое направлено на достижение результата. То, насколько совместно будут действовать военные, определяет функционирование всей организации, ее успешность, способность и возможность достичь необходимого результата. Кроме того, данной системе необходимо уметь урегулировать конфликты, которые возникают при взаимодействии с внешней средой. Когда все эти факторы учитываются, то военная организация становится оплотом — и ее невозможно расколоть [6].

Каждая организация военного направления имеет, как правило, одну общую фундаментальную цель, которая служит основой

для формирования всей структуры данной организации — подразделений определенного назначения, штабов, специализированных служб и т. п. Такая цель сама может иметь структуру, в которую включены подцели и соответствующие задачи. Чтобы у военнослужащего формировалась определенная (необходимая) ментальность, в организации присутствует режим, регламентировано и налажено несение службы, внедрены и приняты к исполнению специфические правила бытовой жизни, проводится образовательная деятельность, присутствует определенная коммуникация.

Таким образом, в военной организации сама ее структура и принципы действия несут в себе ресурс для организованного взаимодействия людей, направленного на достижение поставленных целей. Потому развитие личности военнослужащего, начиная с его становления, необходимо увязать с развитием и совершенствованием самой организации как социальной среды.

В научном поле *личность* рассматривается с разных точек зрения и в разных подходах, но важным элементом, объединяющим их, оказываются социальные качества личности, которые могут развиваться в процессе ее жизнедеятельности в контакте с внешней общественной средой, с которой она взаимодействует. Таким образом, окружающее общество включает в себя следующие элементы: ценностные ориентации, установленные нормы поведения, дифференциацию ролевых моделей, систему взаимоотношений, ритуалы. Все они интегрируются в структуру личности человека и становятся частью его естества. Чтобы человек мог развиваться как личность, ему необходимо приобщаться к социуму, к его культуре, ценностным ориентирам: это позволяет взаимодействовать с представителями социума, выстраивать с ними взаимоотношения и вести совместную деятельность. Посредством этого личность не только расширяет свой

внутренний мир, но и вносит определенный вклад в развитие всего общества.

Целесообразность изучения развития личности воина обусловлена тем, что ее характеристики относятся к объекту управления в военно-социальных организациях; тем, что возможно выбрать подход к определению личности воина и нужную трактовку понятия «развитие личности», а также определить формы и области данного развития. Рассматривая вопрос о развитии личности воина, необходимо четко представлять себе результат данного развития, т. е. обозначить цель данного развития.

Человек, исполняющий роль военнослужащего, вовлечен в определенную систему деятельности, которая предполагает наличие норм, порядка и установленных границ. Для этого ему необходимо обладать специфическими особенностями характера, а также иметь социально ориентированную позицию. Человек военного долга обладает рядом умений и навыков в области военного дела, владеет знаниями о взаимодействии с оружием и о военной технике. Кроме того, он морально устойчив в процессе несения службы, а также ответственен в исполнении своих профессиональных обязанностей [3].

Характерными чертами людей военной профессии можно назвать некоторые нравственные и патриотические качества характера: ценности, внутреннюю мотивацию к деятельности, определенные механизмы поведенческих реакций. Такой человек выступает целостным субъектом (с точки зрения физиологических и психологических характеристик): как воин, он интегрирован в систему — и, несмотря на это, остается индивидуальной личностью.

Воин — основной защитник государства и народа, который наряду с другими коллегами несет службу, умеет владеть оружием, понимает боевые задачи и владеет знаниями для их разрешения. Безусловно, каждый военнослужащий является отдельной индиви-

дуальной личностью со своим внутренним миром. Характерная особенность его личности — стремление, предполагающее совокупность жизненных и военных целей, на которые он ориентирован, а также ценностные социальные ориентации, которыми он руководствуется, неся военную службу [5].

Сложность подчинения целей и интересов личности интересам и целям военной организации зачастую кроется в противопоставленности командира и подчиненного, возникающей из самой сути субъектно-объектных отношений. «Я» и «Другой», эта существующая оппозиция одного к другому, не нова и пронизывает большинство сфер человеческой деятельности, начиная от нередких конфликтов родителей и детей, старших и младших, обучающихся и обучающихся. Тем более эта ситуация усугубляется тем, что сущность военной организации прописана в ее основополагающих документах — уставах, приказах, наставлениях, т. е. руководящих документах, определяющих своего рода программы, правила поведения, которые (в начале — лишь формально), отражаясь в сознании индивида, т. е. через текст документа, должны передать правила взаимоотношений, условия совместной деятельности военнослужащих. Однако такие слова, как, например, «уважение», «долг» и «обязанность», «дисциплина», — на самом деле обобщения, зачастую скрывающие существенные признаки и, следовательно, сущность таких явлений в воинской среде, что скорее всего приводит индивида-призывника к привычному или обыденному пониманию смысла данных номинализаций, а потому призывник может рассматривать их лишь в контексте своего социального опыта. Так, например, понятие «долг карточный» может оказаться для него более осознанным и привычным, чем понятие «долг воинский», так как карточному долгу предшествовал ряд жизненных ситуаций, в которые был вовлечен призывник; «уважение» и «авторитет»

молодой человек может ассоциировать с насилием и агрессивностью и т. д.

Развитие личности и ее связь с социальной организацией в рамках обучения предполагает рассматривать этот процесс как наделение смыслом понятий и суждений, определяемых уставами, приказами и другими руководящими документами, принятыми в организации, в процессе передачи практического опыта эффективного поведения в данной организации, подкрепленного внутренней социальной средой воинских коллективов и социальной средой организации в целом [2].

Если в военной организации будет отсутствовать должная социальная среда, соответствующая уставам, целям и предназначениям вооруженных сил, — скорее всего, произойдет замещение и подмена понятий, идеалов, норм, способов общения и поведения; яркий пример этого — проникновение уголовной среды в воинскую, когда отношения между военнослужащими начинают строиться «по понятиям». Существующие в обществе ценностные ориентиры (например, богатство, роскошь и т. д.) могут заменять ценности воинского труда: в таком случае целью службы в армии станет обеспечение себя материальными благами и т. д. Всё это может взаимно дополняться и создавать сложный комплекс ценностных установок, приводящий к различного рода последствиям, в том числе противоправным.

Когда же военная организация отстаивает свои ценности, основанные на многовековом опыте ратного труда, она становится по-настоящему действенным институтом — и так участвует в формировании здорового общества. Для этого необходимо, чтобы выполнялись хотя бы следующие условия:

- военная организация имеет четкую структуру, позволяющую эффективно отвечать на вызовы времени;
- военная организация имеет исторически сложившиеся ценности, вобравшие

в себя и опыт предыдущих поколений, и современный, передовой боевой опыт, при этом высшая ценность в ней — защита Отечества;

- организацией управляют люди, разделяющие ее ценности, способные передать опыт, привить внутриорганизационную культуру, обучить.

Сегодня (как уже ранее отмечалось в выступлении Президента РФ В. В. Путина на расширенном заседании коллегии Министерства обороны)<sup>1</sup> существует острая необходимость реализовать знания и навыки военнослужащих, в первую очередь командиров и начальников, получивших богатый опыт боевых действий и способных передать свои знания, навыки и умения в процессе обучения, воспитать подчиненных и сформировать у них отношение к выполнению обязанностей военной службы, привить им ценности ратного труда, дать понимание своей роли, развить их личность.

С учетом сказанного выше возможно предположить, что модель развития личности, связанная с обучением программам поведения и привитием новых ценностей (таких, как ценности ратного труда, ценности защиты Отечества, патриотизма, верности воинскому долгу) в военно-социальной организации, может реализоваться на практике так.

Компетентный руководитель, планируя программу обучения подчиненного, прежде всего должен определить уровень развития военнослужащего и его готовность к дальнейшему совершенствованию. Существует стратегия обучения подчиненного, которая заключается в четырех этапах развития его личности как личности воина.

*В первую очередь* руководитель с помощью собственных знаний, практических навыков и умений показывает, как необходимо действовать, используя при этом принцип «действуй, как я». В этом случае основной мотивацией солдата станет нацеленность

на успех, т. е. позитивная сила. Такая система основывается на том, что человек экспериментирует в различных видах деятельности, ошибается и приобретает опыт. Таким образом в процессе он учится разными способами решать ту или иную поставленную задачу — и при этом может даже не осознавать, что регулярно делает выбор. Такой способ действия представляется первостепенным в структуре сознания личности. Чтобы скорректировать результат, индивид руководствуется тем, чего добивается в итоге: получилось ли достичь необходимого или нет. Посредством таких шагов человек учится разрабатывать стратегию своих действий, приобретает необходимый навык.

У подчиненного появляется привычка выполнять операции следом за командиром — и он осознает себя субъектом процесса, когда сознательно отождествляет себя с ведущим (командиром). При этом командиру достаточно простых примеров убеждения и внушения, в которые необходимо «вплетать» поведенческое осознание человека: «Если ты выполнил норматив по стрельбе на “удовлетворительно”, ты погиб, твое подразделение погибло! Если на “отлично” — ты жив, ты уничтожил всех врагов, ты спас свое подразделение, вы выполнили свою задачу. Ты молодец! Ты можешь гордиться собой».

*Данный (первый) уровень* — это начало становления вчерашнего призывника, стартовая точка в процессе обучения. И командир должен воспринимать солдата как такового с его недостатками и ошибками. Когда солдат выполняет различные задачи, командир должен уметь объективно оценивать подчиненного. Для успешного обучения необходимо, чтобы обязательно выполнилось важнейшее условие: командир должен сам неукоснительно следовать всем уставным положениям, полноценно вкладываться в обучение, придерживаться принципа

«действуй, как я». На завершающей стадии данного уровня военнослужащий адаптируется к новому положению, закрепляется в нем (а оно становится ресурсным состоянием) и достигает готовности к дальнейшему обучению.

*Второй уровень* предназначен для того, чтобы отшлифовать знания, полученные ранее, чтобы увеличить их количество, а также приобрести новые навыки.

Военнослужащий на этом этапе освоил ряд навыков (они уже интегрированы в его практику), но теперь в процессе деятельности ему необходимо овладеть и более сложными навыками, что требует дополнительной тренировки. Потому что его посылки регулирует командир, а он сам оценивает себя и выбирает те действия, которые дают нужный результат. С помощью регулярных повторений военнослужащий повышает свой профессиональный уровень — и так достигает успеха.

Мотивация военнослужащего основывается на принципах, лежащих в основе успешного обучения. Это:

- достижимость;
- ориентация на успех;
- поведенческая конкретность (нужно знать, что делать и как);
- кратковременность (нужно использовать то время, за которое занятие не успеваешь наскучить, пока само дело еще остается интересным);
- низкий риск (то, что происходит у человека внутри, зависит от его знаний).

Компетентный командир может вывести подчиненного на *третий уровень*. Это *уровень зрелости*, период группового сплочения. Когда восприятие солдата достигает уровня «мы» и включает в себя идентификацию с подразделением, когда связанность членов подразделения высока, участники процесса мотивированы на то, чтобы действовать совместно с подразделением.

Такой опыт дает военнослужащему (как члену подразделения) ощутить безопасность

и личную значимость, сформировать идентичность.

Посредством обучения военнослужащий становится специалистом в своей области, не останавливается на достигнутом и продолжает совершенствовать навыки и получать новые знания. Важным пунктом в обучении для него становится способность анализировать свои действия объективно, в некоторых случаях — с опорой на мнение старших по званию. Накапливая опыт успеха и неудач, военнослужащий применяет его к текущей деятельности — и учитывает ошибки, совершенные ранее. Его задача — не просто достичь успешного результата, но сформировать для себя *стратегии*, которыми необходимо руководствоваться. В процессе боевых и учебно-боевых действий военнослужащему важно как синтезировать наработанные алгоритмы, так и использовать новые для себя приемы. Военнослужащий уже приобретает собственный профессиональный стиль и умеет задействовать все свои знания и навыки.

В своем поведении он достигает осознания, у него структурируются воинские ценности: «Я готов лично. Я готов действовать в подразделении. Я могу гордиться собой. Я могу гордиться своим подразделением. Я горжусь своим полком, в котором обучаюсь!»

*Третий уровень* — это уже *этап боевого слаживания*, с полевыми выходами и учениями. Если задачи третьего уровня удастся решить успешно, в процессе боевого слаживания создаются предпосылки для достижения *четвертого уровня*. Его характерная черта: подчиненный начинает осознавать, что способен «заменить ведущего» — командира. Так военнослужащий ощущает перспективу для роста — и его уровень самооценки повышается.

Процесс становления военнослужащего, организованный таким образом, в итоге создаст существенные предпосылки для того, чтобы воин (как личность) видел и считал

себя частью коллектива, социальной среды (в данном случае, военной организации). Это заложит базу для того, чтобы на основе ценности военной службы сформировать в сознании воина новые качества. Такое сознание будет направлено на достижение общих целей, которые встроились бы в систему отношений и ценностей, лежащих в основе организации и ее культуры.

Другими словами, теперь такой человек видит свое поведение, способности, убеждения, ценности и себя самого внутри более крупной системы, частью которой он является, — и это видение наделяет окончательным значением социальные роли и мотивы его поведения, его мировоззрение как таковое, что в целом и формирует личность воина.

Особое место в формировании личности воина занимают духовное развитие: в мировоззрении воина оно дополнит его практический опыт, профессиональные качества, взгляды, составляющие фундамент личности, — ценностями общечеловеческими, такими как любовь к Родине, справедливость, милосердие и порядочность. Это всегда было и остается отличительной чертой русского воина — и, в свою очередь, органично коррелирует с высокими ценностными ориентациями социума, его духовными и культурными основами.

Следующий этап развития личности военнослужащего,двигающегося в этом направлении, предполагает *выход на новый уровень* — к осознанию таких основополагающих человеческих аспектов бытия, как духовность, нравственность, мораль, норма, образованность, красота и добропорядочность.

Особое внимание необходимо уделить нравственному воспитанию — наиболее сложному по существу и содержанию аспекту воспитания военнослужащего. Данное воспитание помогает сформировать у военного определенные нравственные качества личности, которые базируются на духовных

ценностях. Поскольку речь идет о военной профессии, категория *нравственности* предполагает честь воина и его следование традициям. Нравственность подразумевает осознанный выбор человека в пользу тех духовных ценностей, на которые он ориентируется в своей деятельности [1]. Понятие *воинской чести* — собирательное; оно отсылает к сакральным качествам личности. В первую очередь сюда включены верность своему делу, чувство долга, проявление мужества, самоотверженность. Военный отличается высоким уровнем нравственности в том случае, когда он соблюдает традиции своей организации, всегда готов исполнить долг перед Отечеством, осознает важность соблюдения установленных правил и руководствуется ими в своей деятельности [4].

Подводя итог сказанному выше, можно с уверенностью подтвердить тезис: военная организация как социальная среда может сформировать человека, индивида, если будет развивать его как личность и как воина, реализовывать это в процессе обучения и воспитания, прививая значимые профессиональные и общечеловеческие социальные качества, формируя сознание и мировоззрение нового уровня.

### Список литературы и источников

1. *Алексеев С.* Этика // Энциклопедический словарь / Ф. А. Брокгауз, И. А. Ефронь. Т. XLI. [Полутомъ 81]: Эрданъ — Яйценошеніе. СПб., 1907. С. 146—164.
2. *Бейтсон Г., Бейтсон М. К.* Ангелы страшатся / сокр. пер. с англ. В. Котляра. М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. 216 с.
3. Военная энциклопедия: в 8 т. Т. 4. М.: Воениздат, 1999. 583 с.
4. Воинский (военный) дух // Военная энциклопедия: в 18 т. / И. Д. Сытин. Т. VII / под ред. В. О. Новицкого и др. СПб.: Т-во И. Д. Сытина, 1912. С. 2—6.
5. *Кузьмина Е. И., Ионкин В. Б.* Психология военного управления: учебное пособие для курсантов высших военно-учебных заведений Министерства обороны Российской Федерации / под общ. ред. А. Г. Караяни; М-во обороны РФ, Военный ун-т. М.: Изд-во СГУ, 2009. 365 с.
6. Общая теория права и государства: учебник / под ред. В. В. Лазарева. М.: Юристъ, 1994. 367 с.
7. Управление организацией: учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2000. 669 с.

### References

1. Alexeev S. "Ethics". *Entsiklopedicheskiy slovar'*. By F. A. Brockhaus, I. A. Efron. Vol. XLI. [Halfvol. 81]. Erdan — Yaytsenoshenie. Saint Petersburg, 1904: 146—164. (In Russian).
2. Bateson Gregory, Bateson Mary Catherine. *Angels Fear: Towards an Epistemology of the Sacred*. New York: Macmillan, 1987. 224 p.
3. *Military Encyclopedia*. Vol. 4. Moscow: Voenizdat, 1999. 583 p. 8 vols. (In Russian).
4. "Military (War) Spirit". *Military Encyclopedia*. By I. D. Sytin. Vol. VII. Ed. V. Th. Novitskiy et al. Saint Petersburg: Tovarishchestvo I. D. Sytina, 1912. 2—6. 18 vols. (In Russian).
5. Kuz'mina E. I., Ionkin V. B.; Ministry of Defense of the Russian Federation, Military University of the Russian Ministry of Defense. *Psychology of Military Management: textbook for Cadets of Higher Military Educational Institutions of the Ministry of Defense of the Russian Federation*. Ed. A. G. Karayani. Moscow: Izdatel'stvo Sovremennogo gumanitarnogo universiteta, 2009. 365 p. (In Russian).
6. Lazarev V. V., ed. *General Theory of Law and State: textbook*. Moscow: Yurist, 1994. 367 p. (In Russian).
7. Porshnev A. G., Rumyantseva Z. P., Salomatin N. A., eds. *Management of the Organization: textbook*. 2<sup>nd</sup> ed., rev. and suppl. Moscow: INFRA-M, 2000. 669 p. (In Russian).

**Информация об авторах**

**Наумов Александр Владимирович** — кандидат философских наук, старший преподаватель Департамента гуманитарных наук, Финансовый университет при Правительстве РФ (Россия, 125167, Москва, Ленинградский пр-т, д. 49/2).

<https://orcid.org/0009-0005-8174-3950>

**Борисов Константин Геннадьевич** — слушатель факультета руководящего состава органов военно-политической работы, Военный университет имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации (Россия, 123001, Москва, ул. Б. Садовая, 14).

**Information about the authors**

**Alexander V. Naumov** — Cand. Sci. (Philos.), Senior Lecturer at the Department of Humanities, Financial University under the Government of the Russian Federation (Russia, 125167, Moscow, Leningradsky ave., 49/2).

<https://orcid.org/0009-0005-8174-3950>

**Konstantin G. Borisov** — student at the Faculty of the Leadership of the Bodies of Military-Political Work, Military University named after Prince Alexander Nevsky of the Ministry of Defense of the Russian Federation (Russia, 123001, Moscow, B. Sadovaya str., 14).

Статья поступила в редакцию 07.07.2023.

The article was submitted 07.07.2023.