

КУЛЬТУРНЫЙ КАПИТАЛ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ: АНАЛИЗ ДОВЕРИЯ КАК КРИТЕРИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВОИНСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ

Алексей Михайлович Пихтелев^{1✉}, Максим Витальевич Барановский²

¹ Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии, Саратов, Россия, pikhtelev.a@bk.ru✉

² Военный университет имени князя Александра Невского Министерства обороны Российской Федерации, Москва, Россия, x3.mac@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу доверия как ключевого компонента культурного капитала военнослужащих и критерия эффективности управленческой деятельности в воинских коллективах. Актуальность исследования определяется необходимостью выявления неформальных социокультурных механизмов, обеспечивающих боевую сплоченность и управляемость подразделений в условиях высокой неопределенности. На основе интеграции подходов социологии управления и военной социологии доверие концептуализируется как сложный дуальный феномен, синтезирующий рациональную оценку компетентности командира и ценностно-аффективную основу лояльности. В результате анализа определены системообразующие функции доверия: социальная интеграция, снижение транзакционных издержек управления и диагностика эффективности руководства. Доказана корреляция между уровнем доверия и показателями оперативной устойчивости подразделения. Практическая значимость исследования заключается в формулировке принципов культивации доверия как стратегического ресурса командного лидерства для повышения боеспособности воинских коллективов.

Ключевые слова: культурный капитал военнослужащих, доверие, управленческая эффективность, воинский коллектив, социальная интеграция, командное лидерство, боевая сплоченность, социология управления

Для цитирования: Пихтелев А. М., Барановский М. В. Культурный капитал военнослужащих: анализ доверия как критерия эффективности управленческой деятельности в воинских коллективах // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. 2025. № 4 (21). С. 89–95. URL: [https://svkinio.ru/2025/4\(21\)/Pikhtelev_Baranovskiy.pdf](https://svkinio.ru/2025/4(21)/Pikhtelev_Baranovskiy.pdf).

Original article

SOCIOCULTURAL MECHANISMS OF LEADERSHIP IN THE MILITARY EDUCATION SYSTEM: MANAGING MOTIVATION AND ENGAGEMENT

Aleksey M. Pikhtelev^{1✉}, Maksim V. Baranovskiy²

¹ Saratov Military Order of Zhukov Red Banner Institute of the National Guard Troops, Saratov, Russia, pikhtelev.a@bk.ru✉

² Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation named after Prince Alexander Nevsky, Moscow, Russia, x3.mac@yandex.ru

Abstract. This article analyzes trust as a key component of military personnel's cultural capital and a criterion for the effectiveness of management activities in military units. The relevance of the study is determined by the need to identify informal sociocultural mechanisms that ensure combat cohesion and controllability of units in conditions of high uncertainty. Based on the integration of approaches from the sociology of management and military sociology, trust is conceptualized as a complex dual phenomenon synthesizing a rational assessment of a commander's competence and the value-affective basis of loyalty. The analysis identified the system-forming functions of trust: social integration, reduction of transaction costs of management, and diagnostics of leadership effectiveness. A correlation between the level of trust and indicators of unit operational sustainability is proven. The practical significance of the study lies in the

formulation of principles for cultivating trust as a strategic resource of team leadership for increasing the combat readiness of military units.

Keywords: cultural capital of military personnel, trust, managerial effectiveness, military team, social integration, team leadership, combat cohesion, sociology of management

For citation: Baranovskiy M. V., Pikhteleev A. M. Sociocultural mechanisms of leadership in the military education system: managing motivation and engagement. *Izvestija of the Saratov Military Institute of the National Guard Troops*. 2025;(4):89-95. Available from: [https://svkinio.ru/2025/4\(21\)/Pikhteleev_Baranovskiy.pdf](https://svkinio.ru/2025/4(21)/Pikhteleev_Baranovskiy.pdf). (In Russ.).

В системе культурного капитала военнослужащих доверие представляет собой фундаментальную основу социального порядка в воинском коллективе. Теоретическая и практическая значимость данного ресурса для управления не только сохраняется, но и значительно возрастает в условиях высокой неопределенности и экстремального характера военной службы [1]. Постоянная актуальность рассматриваемого явления для военной социологии и теории управления обусловлена его двойственной природой. В рамках военной организации доверие выступает одновременно и как рациональная стратегия, базирующаяся на оценке профессионализма и предыдущего опыта взаимодействия, и как необходимый в боевой обстановке акт принятия риска и уязвимости. Упомянутая двойственность наделяет доверие особой силой, позволяя ему служить катализатором боевой сплоченности либо фактором, снижающим оперативную эффективность. В современных условиях, отмеченных усложнением задач, цифровизацией и высокой динамикой, роль доверительных отношений претерпевает существенные изменения [2]. Их значимость возрастает, трансформируясь из общего фонового условия в стратегический ресурс управленческой эффективности. Существование доверия на различных уровнях – от межличностного взаимодействия между сослуживцами до уверенности в командовании и системе в целом – обуславливает важность его комплексного изучения в качестве центрального элемента культурного капитала [3].

Отсутствие или разрушение доверия в воинском коллективе становится мощным дезинтегрирующим фактором, способным спровоцировать кризисные явления, подрывающие управляемость, дисциплину и боеспособность подразделения. В повседневной служебной практике военнослужащие используют доверие в качестве основного инструмента для ориентации в иерархической структуре и построения стабиль-

ных отношений с сослуживцами и начальством. Важной управленческой задачей является разграничение и развитие как «горизонтального» доверия, основанного на взаимной поддержке и общем опыте, так и «вертикального» доверия, связанного с добровольным признанием авторитета командования [4]. Последний тип близок к акту профессиональной веры. Как показывают исследования, в военной среде доверие формируется в виде сочетания рациональной оценки качеств командира, эмоциональной привязанности к подразделению и нормативных ожиданий, задаваемых уставами и традициями.

Значение доверия в качестве ключевого показателя эффективности управления и благополучия коллектива трудно переоценить. Оно выполняет функцию социального связующего элемента, создавая основу для сплоченности, надежной кооперации в стрессовых условиях, снижая издержки контроля и обеспечивая стабильность. Напротив, ослабление доверия и рост скептицизма по отношению к командованию действуют как дестабилизирующие силы, подрывая легитимность приказов, затрудняя их быстрое исполнение и негативно влияя на морально-психологическое состояние личного состава [5].

Результаты военно-социологических исследований убедительно свидетельствуют о прямой корреляции между уровнем социального доверия в подразделении и ключевыми показателями его боевой эффективности. Коллективы, для которых характерны устойчивые отношения взаимного доверия между сослуживцами (горизонтальное доверие) и уверенность личного состава в командовании (вертикальное доверие), демонстрируют качественно иные оперативные характеристики по сравнению с группами, пораженными скептицизмом и отчуждением. Данные исследований подтверждают, что такие подразделения обладают повышенной боевой устойчивостью, сохраняя способность к выполнению задач в условиях сильного внешнего давления и потерь. В их дей-

ствиях наблюдается высокая степень слаженности и координации, что минимизирует ошибки взаимодействия в стрессовых ситуациях. Личный состав проявляет большую психологическую резильентность (стрессоустойчивость), а также развитую способность к импровизации и нестандартным тактическим решениям в обстановке неопределенности, когда шаблонные алгоритмы действий оказываются неэффективными [1].

Помимо фундаментальной объединяющей и мотивационной роли, доверие выполняет критически важную функцию специфического социально-управленческого катализатора. Оно действует как универсальная «организационная смазка», существенно облегчающая весь спектр служебных взаимодействий – от ежедневных административных процедур и планирования до управления в реальной боевой обстановке, где цена каждой коммуникации и каждого решения предельно высока. Механизм данного влияния реализуется по нескольким ключевым направлениям. Во-первых, доверие радикально снижает системные издержки, связанные с контролем, надзором и принуждением. В условиях высокого доверия отпадает необходимость в создании громоздких бюрократических процедур проверки и дублирования функций, а ресурсы, которые в иной ситуации тратятся на преодоление сопротивления, могут быть направлены на решение основных задач.

Во-вторых, атмосфера доверия создает необходимые предпосылки для эффективного делегирования полномочий и ответственности. Командир, уверенный в компетентности и добросовестности подчиненных, способен распределять задачи, не опасаясь за их выполнение, что повышает гибкость и оперативность управления. В свою очередь, подчиненные, чувствуя доверие со стороны руководства, чаще проявляют разумную инициативу, берут на себя ответственность за решения в рамках своей зоны компетенции, действуют более проактивно.

В-третьих, и это особенно значимо, уверенность рядового и командного состава в профессионализме, справедливости и заботе со стороны вышестоящего руководства формирует мощный психологический фундамент для групповой деятельности. Данная уверенность напрямую влияет на скорость и качество принятия решений на всех уровнях. Вместо того чтобы тратить время и когнитивные ресурсы на сомнения, перероверку мотивов командования или выстраивание

личных страховок, военнослужащие могут сконцентрироваться на сути поставленной задачи. Последнее стимулирует не только исполнительскую, но и творческую ответственность, способствуя формированию так называемой групповой устойчивости – способности коллектива не только противостоять деструктивным воздействиям, но и адаптироваться, извлекать уроки и развиваться в кризисных условиях [6]. В конечном итоге, доверие трансформируется из абстрактной моральной категории в конкретный, измеримый организационный ресурс, который конвертируется в более высокие показатели боевой готовности, слаженности и результативности действий подразделения в любой, особенно в экстремальной, обстановке.

Таким образом, формирование, поддержание и восстановление доверия внутри коллектива выступают необходимым условием обеспечения его управляемости, боевой устойчивости и выполнения задач. Укрепление данного важного, но хрупкого элемента культурного капитала требует от командования реализации комплексных стратегий, включающих последовательность решений, личный пример руководителя, а также развитие традиций и символов, укрепляющих групповую идентичность. Систематическая работа по устранению причин недоверия и созданию атмосферы взаимного уважения позволяет снизить риски разобщенности и значительно усилить потенциал коллективных действий [7].

В теоретических работах, посвященных воинским коллективам, доверие рассматривается как базовый элемент группового культурного капитала [8], активно влияющий на установки и поведение военнослужащих. Оно выражается в стабильном позитивном ожидании действий командования и сослуживцев в условиях дефицита времени и информации. Вся система служебных отношений строится на надежных и предсказуемых связях, которые создают уверенность в добросовестности и дееспособности как товарищей, так и начальников [9].

Рассматриваемый феномен в военной среде можно понимать как универсальный принцип, присутствующий на всех уровнях службы – от признания компетентности непосредственного командира до уверенности в решениях высшего руководства. Исследования показывают, что именно доверие определяет общее отношение военнослужащего к служебной среде, облегчая коммуникацию, делая возможным тактическое

взаимодействие и создавая психологическую основу для взаимовыручки [1].

Практическая ценность доверия для управления сильно зависит от контекста и резко возрастает в условиях боевой неопределенности и непосредственной опасности [10]. В повседневной обстановке его роль может быть менее заметна, однако в экстремальных ситуациях, характерных для военной службы, значение доверия становится критическим. В подобных условиях оно превращается в незаменимый механизм управления, балансирующий между формальным авторитетом должности и личным авторитетом командира. Добровольное согласие подчиненных, основанное на доверии, часто не поддается полному административному контролю. При его отсутствии управление становится неэффективным, возникает сопротивление и блокируется оперативное реагирование.

Следовательно, доверие выступает ключевым условием эффективности управления и формирования высокосплоченной группы. Когда подчиненные доверяют командиру, они сознательно идут на риск, связанный с исполнением приказа; именно эта готовность преодолеть сомнение делает возможными быстрые и инициативные действия. Таким образом, доверие служит мощным механизмом мобилизации групповых ресурсов для выполнения боевых задач.

Согласно адаптированному определению, доверие в воинском коллективе представляет собой разделяемое позитивное ожидание, основанное на нормах чести, взаимной ответственности и уверенности в профессиональной компетентности. Оно подразумевает способность предвидеть действия командования и сослуживцев и ожидание, что эти действия будут соответствовать уставным и неформальным нормам. Степень указанного соответствия служит практическим показателем эффективности управления, подчеркивая тесную связь между доверием и успешностью руководства.

Другими словами, доверие формируется как устойчивая склонность в процессе воинской социализации и совместного преодоления трудностей. Главная практическая ценность данного ресурса для управления заключается в обеспечении согласованных действий множества людей, объединенных в подразделение. Общая готовность видеть в командире и сослуживцах достойных доверия отражает культурные особенности воинского коллектива, где доверие является

ключевым механизмом сплочения и управления. Процесс формирования доверия определяется служебным опытом и впечатлениями, которые создают устойчивую склонность либо к сотрудничеству, либо к отчуждению, задавая основные параметры управленческой динамики.

Важно отметить, что доверие в военной среде является сложным социологическим явлением, возникающим как результат непосредственного служебного взаимодействия и целенаправленного воспитания. Оно динамично: доверительные отношения могут возникать, укрепляться, ослабевать из-за ошибок руководства и восстанавливаться через демонстрацию компетентности и заботы. Военнослужащие формируют представления об объектах доверия через прямое взаимодействие, в том числе в экстремальных условиях, и эти представления становятся основой для их отношения и готовности подчиняться.

На характер и уровень доверия в системе «командир-подчиненный» влияет множество взаимосвязанных факторов, что проявляется в его нелинейной динамике. Устойчивое высокое доверие к командованию в успешных подразделениях объясняется не только формальным авторитетом, но и позитивной оценкой решений и личных качеств командира. Напротив, хронически низкое доверие часто указывает на укоренившиеся представления о некомпетентности, несправедливости или оторванности командования от проблем личного состава.

Таким образом, доверие в управленческой деятельности не является раз и навсегда заданной установкой; это развивающаяся оценка, постоянно корректируемая в процессе взаимодействия. В структуру упомянутого отношения входят воспринимаемые качества командира: профессиональная компетентность, честность и доброжелательность. Данное отношение связано с надеждой на успех, ожиданием справедливости, взаимозависимостью в бою и принятием риска. Доверие возникает из осознания зависимости от решений командования и оценки баланса между потенциальными выгодами сотрудничества и возможными потерями в условиях неполной информации и неравенства власти.

Центральная роль доверия в теориях военного управления и лидерства подчеркивает его важность для понимания эффективности воинских коллективов. Среди множества концепций именно доверие наиболее тесно связано с пара-

дигмой оперативного риска, которая является ключевой для анализа управленческих процессов в военной сфере.

Изучение доверия в воинских коллективах через различные теоретические подходы позволяет раскрыть его природу как сложной, часто самоорганизующейся сети связей, для которой характерны элементы спонтанной солидарности, возникающей поверх формальных структур. Уставные нормы и воинские ритуалы во многом опираются на глубокий слой взаимного доверия, придающий им жизненную силу. Упомянутая связь серьезно влияет не только на формальные механизмы управления, но и способствует развитию неформальных норм взаимопомощи и коллективной ответственности.

По своей сути доверие служит точным индикатором эффективности управления и социально-психологического климата в подразделении, отражая соответствие стиля руководства ожиданиям и ценностям личного состава. Понимание его формирования, функций и проблем становится критически важным для командира, действующего в условиях нестабильности и неопределенности.

В заключение следует отметить, что рассмотрение доверия как ключевого компонента культурного капитала военнослужащих откры-

вает несколько перспективных направлений для анализа управления. Во-первых, доверие приобретает наибольшее значение именно в условиях оперативной неопределенности и стресса, когда у подчиненных нет полной информации о ситуации и намерениях командования. В таких случаях оно отражает скорее социальные ожидания и профессиональную веру, чем рациональное понимание. Во-вторых, на его формирование и поддержание влияют как устойчивые ценности воинской субкультуры (честь, долг, товарищество), так и конкретные ситуационные факторы: личный пример командира в бою, справедливость применяемых мер и т. д. Изучение культурных основ доверия в разных родах войск требует дальнейших исследований. В-третьих, доверие как показатель эффективности всегда связано с особенностями конкретного воинского коллектива. Разнообразные характеристики – от состава подразделения до боевого опыта – существенно влияют на динамику доверительных отношений. Поэтому для адекватного изучения доверия необходим прямой, контекстуально-ориентированный анализ специфики конкретных воинских коллективов как активных субъектов служебной деятельности, обладающих собственной субкультурой.

Список источников

1. Барановский, М. В. Доверие в воинском коллективе: социолого-управленческий аспект: монография. М.: Военный университет, 2018. 141 с. Электрон. версия печ. изд. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37159515> (дата обращения: 15.10.2025). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
2. Саморуков, А. А. Цифровая трансформация государственного управления // Вестник Поволжского института управления: науч. журн. 2022. Т. 22. № 1. С. 4–13. ISSN 1682-2358 (print). URL: <https://vestnik.pags.ru/arkhiv/2022/1/Samorukov.pdf> (дата обращения: 15.10.2025).
3. Барановский, М. В. Доверие в военной организации // Социологические исследования = СОЦИС: науч. журн. 2019. № 10. С. 137–145. ISSN 0132-1625 (print). ISSN 3034-6010 (online). URL: <https://www.socis.isras.ru/article/7860> (дата обращения: 15.10.2025).
4. Нарлиев, Т. Взаимосвязь горизонтального и вертикального разделения властных полномочий // Власть: науч. журн. 2006. № 4. С. 45–50. ISSN 2071-5358 (print). ISSN 2071-5366 (online). Электрон. версия. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=9197696> (дата обращения: 15.10.2025). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
5. Ермаченков, А. В. Роль авторитета и личного примера командира (начальника) в предупреждении нарушений уставных взаимоотношений между военнослужащими Вооруженных Сил Российской Федерации // Гуманитарные проблемы военного дела. 2017. № 3 (12). С. 170–175. ISSN 2413-8347 (print). Электрон. версия. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30672785> (дата обращения: 15.10.2025). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
6. Изучение феномена резильентности: проблемы и перспективы / О.А. Селиванова, Н. В. Быстрова, И. И. Дереча [и др.] // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. Т. 8. № 3. 10 с. ISSN 2309-4265 (online).

Электрон. версия. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-fenomena-reziliientnosti-problemy-i-perspektivy> (дата обращения: 15.10.2025). Доступна на сайте CyberLeninka: Науч. электрон. б-ка.

7. Воинский коллектив как особая формирующая среда военнослужащих / А. С. Бирюков, Д. И. Толпеев, В. В. Хагай [и др.] // Научно-методические проблемы профессиональной и служебной подготовки в органах внутренних дел России: электрон. сб. материалов Всерос. науч.-практ. конференции. Ставрополь: Ставропольский филиал Краснодарского университета Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2017. С. 102–107. Электрон. версия. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=zbypil> (дата обращения: 15.10.2025). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

8. Богатырева, М. В., Колмаков, А. Е., Колмаков, М. А. Доверие как элемент культурного капитала. М.: Изд-во Юрайт, 2025. 216 с. Электрон. версия печ. изд. URL: <https://urait.ru/bcode/565208> (дата обращения: 15.10.2025).

9. Пихтелев, А. М., Петряков, К. С. Основы военного управления: социально-философский аспект // Человек. Общество. Инклюзия: науч. журн. 2025. Т. 16. № 1 (61). С. 92–106. ISSN 2412-8139 (print). ISSN 2500-2716 (online). Электрон. версия. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=82412950> (дата обращения: 15.10.2025). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

10. Козырева, П. М., Смирнов, А. И. Доверие в нестабильном российском обществе // Полис. Политические исследования: науч. журн. 2019. № 5. С. 134–147. ISSN 1026-9487 (print). ISSN 1684-0070 (online). Электрон. версия. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39883395> (дата обращения: 15.10.2025). Доступна на сайте e-LIBRARY.RU: Науч. электрон. б-ка. Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.

References

1. Baranovskiy MV. *Doverie v voinskom kollektive: sotsiologo-upravlencheskii aspekt = Trust in the military team: The sociological and managerial aspect: a monograph*. Moscow: Voennyi universitet; 2018. Available from: <https://www.sgu.ru/research/dissertation-council/24-2-392-05/formirovanie-professionalnykh-cennostnykh-orientatsiy> [Accessed 15 October 2025]. (In Russ.).

2. Samorukov AA. Digital transformation of public administration. *Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniya*. 2022;22(1):4-13. Available from: <https://vestnik.pags.ru/arkhiv/2022/1/Samorukov.pdf> [Accessed 15 October 2025]. (In Russ.).

3. Baranovskiy MV. Trust in the military organization. *Sotsiologicheski issledovania*. 2019;(10):137-145. Available from: <https://www.socis.isras.ru/article/7860> [Accessed 15 October 2025]. (In Russ.).

4. Narliev T. The relationship between horizontal and vertical separation of powers. *Vlast` = The Authority*. 2006;(4):45-50. Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=9197696> [Accessed 15 October 2025]. (In Russ.).

5. Ermachenkov AV. The role of the authority and personal example of the commander (chief) in preventing violations of the statutory relations between the military personnel of the Armed Forces of the Russian Federation. *Gumanitarny`e problemy` voennogo dela*. 2017;(3):170-175. Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30672785> [Accessed 15 October 2025]. (In Russ.).

6. Selivanova OA, Bystrova NV, Derecha II, et al. Studying the phenomenon of resistance: problems and prospects. *Mir nauki. Pedagogika i psixologiya = World of Science. Pedagogy and Psychology*. 2020;8(3). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-fenomena-reziliientnosti-problemy-i-perspektivy> [Accessed 15 October 2025]. (In Russ.).

7. Biriukov AS, Tolpееv DI, Khagay VV, et al. Military personnel as a special formative environment of military personnel. In: *Nauchno-metodicheskie problemy` professional`noj i sluzhebnoj podgotovki v organax vnutrennix del Rossii = Scientific and methodological problems of professional and service training in the internal affairs bodies of Russia: electronic collection of materials of the All-Russian scientific and practical conference*. Stavropol: Stavropol`skij filial Krasnodarskogo universiteta Ministerstva vnutrennix del Rossijskoj Federacii; 2017. p. 102-107. Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=zbypil> [Accessed 15 October 2025]. (In Russ.).

8. Bogatyreva MV, Kolmakov AE, Kolmakov MA. Doverie kak e`lement kul`turnogo kapitala = Trust as an element of cultural capital. Moscow: Izdatel`stvo Yurajt; 2025. Available from: <https://urait.ru/bcode/565208> [Accessed 15 October 2025]. (In Russ.).

9. Pikhtelev AM, Petriakov KS. Fundamentals of military management: a socio-philosophical aspect. *Chelovek. Obshhestvo. Inklyuziya = Human. Society. Inclusion*. 2025;16(1):92-106. Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=82412950> [Accessed 15 October 2025]. (In Russ.).

10. Kozyreva PM, Smirnov AI. Trust in an unstable Russian society. *Polis. Politicheskie issledovaniya = Polis. Political Studies*. 2019;(5):134-147. Available from: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39883395> [Accessed 15 October 2025]. (In Russ.).

Информация об авторах

A. M. Пихтелев – кандидат социологических наук;
M. B. Барановский – доктор социологических наук, доцент.

Information about the authors

A. M. Pikhtelev – Candidate of Science (Sociology);
M. V. Baranovskiy – Doctor of Science (Sociology), Docent.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.
The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 20.12.2025; одобрена после рецензирования 26.12.2025; принята к публикации 29.12.2025.

The article was submitted 20.12.2025; approved after reviewing 26.12.2025; accepted for publication 29.12.2025.