

Вестник Башкирского института социальных технологий). 2025. № 2(67). С. 47–55
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2025;2(67):47–55

Научная статья

УДК 101:122

doi: 10.47598/2078-9025-2025-2-67-47-55

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ОФИЦЕРА МЧС РОССИИ: ЦЕННОСТНЫЕ ОСНОВАНИЯ, ПРИОРИТЕТЫ И ТРЕБОВАНИЯ

Елена Анатольевна Попова^{1✉}, Алексей Николаевич Малинка²,
Игорь Валентинович Пивоваров³, Марина Александровна Аракелян⁴

^{1,2,3,4}Академия гражданской защиты МЧС России, Новогорск, Россия

¹s_elena97@mail.ru✉

²29ma22@gmail.com

³i.pivovarov@agz.50.mchs.gov.ru

⁴koschka_1881@mail.ru

Аннотация. В статье представлен социально-философский анализ управленческой культуры офицера как одной из актуальных проблем в контексте его военно-профессиональной деятельности. Сегодня она рассматривается как сложный социокультурный феномен, выступающий одним из значимых факторов успешного решения офицером военно-профессиональных задач самой различной степени сложности. Обосновывается идея о росте требований, предъявляемых к уровню развитости управленческой культуры современного офицера МЧС России. Раскрываются основные приоритеты управленческой культуры и ее влияние на все стороны жизни и профессиональной деятельности офицерского состава структурных подразделений МЧС России. Высокий уровень управленческой культуры всегда носит ярко выраженный персонифицированный характер, являясь результатом общекультурного, военно-профессионального и личностного развития офицера. Делается вывод о том, что формирование высокого уровня управленческой культуры требует значительных духовных и физических усилий со стороны каждого офицера.

Ключевые слова: управление, культура, управленческая культура офицера, управленческая деятельность офицера, уровни управленческой культуры офицера, приоритеты и требования управленческой культуры офицера

Для цитирования: Управленческая культура офицера МЧС России: ценностные основания, приоритеты и требования / Е. А. Попова, А. Н. Малинка, И. В. Пивоваров, М. А. Аракелян // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2025. № 2 (67). С. 47–55. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-2-67-47-55>.

Research article

MANAGEMENT CULTURE OF THE OFFICER OF THE MINISTRY OF EMERGENCY SITUATIONS OF RUSSIA: VALUE BASES, PRIORITIES AND REQUIREMENTS

Elena A. Popova^{1✉}, Alexey N. Malinka², Igor V. Pivovarov³, Marina A. Arakelyan⁴

^{1,2,3,4}Civil Defense Academy Emercom of Russia, Novogorsk, Russia

¹s_elena97@mail.ru✉

²29ma22@gmail.com

³i.pivovarov@agz.50.mchs.gov.ru

⁴koschka_1881@mail.ru

Abstract. The article presents a socio-philosophical analysis of the officer's management culture as one of the pressing issues in the context of his military-professional activity. Today it is considered as a complex

socio-cultural phenomenon, which is one of the significant factors in the officer's successful solution of military-professional tasks of varying degrees of complexity. The idea of increasing demands on the level of development of the management culture of a modern officer of the Russian Emergencies Ministry is substantiated. The main priorities of the management culture and its influence on all aspects of life and professional activity of the officer corps of the structural units of the Russian Emergencies Ministry are revealed. A high level of management culture always has a pronounced personalized character, being the result of the general cultural, military-professional and personal development of the officer. It is concluded that the formation of a high level of management culture requires significant spiritual and physical efforts from each officer.

Keywords: management, culture, officer management culture, officer management activities, levels of officer management culture, priorities and requirements of officer management culture

For citation: Management culture of the officer of the Ministry of Emergency Situations of Russia: value bases, priorities and requirements / E. A. Popova, A. N. Malinka, I. V. Pivovarov, M. A. Arakelyan. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social'nykh tekhnologii)* = *Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2025;(2(67)):47–55. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2025-2-67-47-55>.

В современных условиях значительно выросли требования к уровню и качеству управленческой культуры офицерского состава во всех структурных подразделениях МЧС России. Крайне востребованными оказываются офицеры, обладающие разносторонними управленческими знаниями, проявляющие инициативу и творчество в обучении и воспитании своих подчиненных, являющиеся для них наглядным примером в служебное и во внеслужебное время. Актуальность проблемы управленческой культуры офицера МЧС России, имеющей важное теоретическое и практическое значение, во многом обусловлена: во-первых, значительным ростом требований, предъявляемых к управленческой культуре офицерского состава структурных подразделений на всех уровнях; во-вторых, необходимостью обоснования роли и значения управленческой культуры офицера в его дальнейшем профессиональном развитии и совершенствовании; в-третьих, активным влиянием управленческой культуры офицера на повышение эффективности и результативности его военно-профессиональной деятельности. Цель настоящего исследования заключается в том, чтобы раскрыть сущность управленческой культуры офицера, выступающей необходимой духовной основой успешного выполнения своих функциональных обязанностей.

Управление в наиболее развитом, глубоком и содержательном смысле — сложный социальный феномен, который имеет богатое общекультурное содержание. По мере развития социума и его военной организа-

ции управленческие идеи постоянно обогащались и дополнялись новым общекультурным содержанием. Культура формирует свой особый и уникальный образ и способ жизни человека, осуществляя позитивное влияние на профессиональную управленческую деятельность своим ценностным содержанием. Общезначимая ценностная основа культуры способствует самоопределению человека в социуме, формирует его устойчивую мировоззренческую позицию, создает наиболее благоприятные условия для успешной профессиональной деятельности, ориентирует на дальнейшее личностное развитие и самосовершенствование.

Сегодня управленческая культура, оказывается в центре внимания философии, социологии управления, теории управления, экономики, культурологии, психологии и других научных дисциплин. Специфика социально-философского анализа состоит в том, что управленческая культура рассматривается как достаточно сложное, системное, интегративное образование, которое является своеобразным синтезом управленческих и общекультурных знаний и опыта. По мнению ряда исследователей данной проблемы, «именно на пересечении управления и культуры возникает целостное образование, где органично переплетаются как собственно культурный, так и управленческий аспекты, активно развиваясь, взаимно дополняют и обогащают друг друга» [1]. Только при таком условии культура и управление могут быть представлены наиболее полно и равноценно как в духовном мире того или иного ру-

ководителя, так и в результатах его профессиональной деятельности.

По своей направленности в управленческой культуре офицера можно выделить духовный и практический аспекты. Духовный (внутренний) характеризует степень и качество усвоения офицером общекультурных и военно-управленческих идей, взглядов, подходов, ценностей, служащих необходимой основой для его дальнейшего профессионального развития и совершенствования. Практический (внешний) связан с эффективным использованием усвоенных ценностей управления и культуры для решения офицером конкретных задач жизни и быта воинского коллектива, принятия важных управленческих решений. В свое время Платон (427–347) обращал особое внимание на то, что умение управлять людьми является одним из сложнейших и самых труднодостижимых.

Сегодня объективной реальностью является то, что роль офицера в профессиональной жизнедеятельности структурного подразделения МЧС России неуклонно возрастает. Профессия спасателя является по существу одной из самых трудных и опасных в нашей стране. Отличительной чертой данной профессии является ее социально-ценностный характер, который обеспечивает ей высокий социальный престиж в обществе и уважение со стороны российских граждан. Следует отметить, что профессиональная деятельность в системе МЧС России выстраивается на основе взаимопонимания и сотрудничества между всеми ее участниками, единства общих целей и ценностей. При проведении спасательных операций невозможно обойтись без таких социально значимых общекультурных (этических) ценностей, как сострадание, взаимопомощь, взаимовыручка, моральная поддержка друг друга. Как показывает практика, только хорошо организованные и слаженные коллективные (командные) действия всегда приносят их участникам ощутимые позитивные результаты.

Управленческая культура как сложное, системное образование занимает важное место в духовном мире того или иного офицера, определяя его позитивное содержание и направленность. Освоенные управленческие

и общекультурные ценности способствуют его самоопределению в жизни и выбранной им профессии, ориентируют на добросовестное выполнение общегражданского и воинского долга. Хотелось бы отметить, что чем более основателен в количественном и качественном отношении запас переосмысленных управленческих и общекультурных знаний имеет тот или иной офицер, тем более творческий характер приобретает его военно-профессиональная деятельность. Конечно, определяющим моментом для офицера всегда являются степень и глубина усвоения и использования норм и ценностей управленческой культуры в своей профессиональной деятельности. На основе освоенных и усвоенных ценностей культуры и управления офицер формируется как высоко ответственная и духовно-нравственная личность.

Состояние и направленность управленческой культуры является одним из интегральных социально значимых показателей развития духовного мира офицера. В ней синтезируются общекультурные и военно-управленческие знания, нормы и ценности применительно к определенному виду профессиональной деятельности офицера структурного подразделения (врача, пожарного, кинолога, водолаза, специалиста по минно-взрывному делу). На наш взгляд, управленческая культура офицера представляет собой совокупность сформированных у него профессиональных управленческих знаний, навыков и умений, общекультурных ценностей и норм, мировоззренческих ориентаций и установок, владение которыми позволяет ему наиболее успешно и в полном объеме выполнять свои функциональные обязанности [2]. Мы исходим из того, что содержание данного понятия со временем может быть уточнено и дополнено новым знанием.

Очень важно понимать, что управленческая культура офицера автоматически не прилагается к занимаемой им должности, она не может быть сформирована по приказу или отдельному распоряжению вышестоящего руководства. В реальной жизни невозможно заставить (обязать) человека быть культурным и образованным, честным и порядочным, ответственным и патриотичным. Без повседневного напряженного и кропотливого труда над собой

не представляется возможным в относительно короткий промежуток времени овладеть высоким уровнем управленческой культуры. Конечно, всегда следует учитывать возрастные, образовательные, интеллектуальные, общекультурные, нравственные, волевые, физические и другие индивидуальные особенности самого офицера.

Практикой воинской службы неоднократно подтверждено, что о реальных достоинствах и недостатках офицера всегда судят по его конкретным делам и поступкам. На наш взгляд, важную роль в формировании управленческой культуры офицера занимает его личная примерность в служебной деятельности и повседневной жизни. Недаром древнеримский философ Сенека (4 г. до н.э.) справедливо утверждал, что долог путь поучения, короток и успешен путь примеров. Недаром народная мудрость гласит: слово — учит, а пример ведет. Профессионально грамотный, высокообразованный и культурный офицер по отношению к своим подчиненным всегда выступает в качестве их непосредственного командира (начальника), педагога (наставника) и человека (старшего товарища), к которому всегда можно обратиться за советом и помощью как в служебное, так и во внеслужебное время. В этом плане важны не столько должность и воинское звание того или иного офицера, а его исключительно добросовестное отношение к выполнению своих служебных обязанностей. Для этого офицер в полной мере должен быть обладателем такой совокупности позитивно ориентированных профессиональных и духовно-нравственных качеств как: ответственность, требовательность, честность, порядочность, скромность, справедливость, принципиальность.

Высокая степень развитости данных качеств позволяет офицеру с высокой степенью эффективности оказывать позитивное влияние на подчиненных, успешно решать сложные управленческие задачи. Конечно, личный пример офицера обладает большой позитивной привлекательностью, имеет большую воспитательную силу, если проявляется не от случая к случаю, а носит постоянный характер. Важно также отметить, что чем выше у офицера развитость позитивно ориентированных обще-

культурных, профессиональных и личностных качеств, тем «в большей степени подчиненные получают удовлетворение от результатов совместного воинского труда» [3, с. 20].

Безусловно, не стоит идеализировать офицера структурного подразделения, уровень образовательных, интеллектуальных, нравственных и других позитивных возможностей его духовного мира. Личный опыт воинской службы подтверждает тот факт, что невозможно сформировать социально значимые профессиональные и духовно-нравственные качества у подчиненных, если тот или иной офицер сам не в полной мере ими обладает. Можно обладать высоким уровнем профессионализма, трудолюбия и компетентности, но при этом постоянно проявлять высокомерие, эгоизм, грубость и бестактность в отношении человеческого достоинства своих подчиненных, равнодушие к их нуждам и заботам. Интересы воинской службы заставляют офицера быть не только требовательным руководителем, но одновременно чутким и заботливым, не позволяя себе в обращении с подчиненными излишней строгости и мелочных придирок. Анализ профессиональной управленческой деятельности свидетельствует о том, что «без гуманного отношения к людям говорить об управленческой культуре в принципе невозможно» [4, с. 92]. Такой подход должен стать важнейшим ценностным ориентиром каждого офицера структурного подразделения МЧС России.

Управленческая культура офицера является одной из важнейших составляющих его общей культуры, которая наглядно проявляется в его мышлении, общении, поведении и деятельности. В самых сложных ситуациях офицер должен демонстрировать уверенность в своих силах, проявлять сообразительность, разумную инициативу, творчество, высокий оптимизм, сохранять благоразумие, рассудительность и спокойствие, что позволяет ему с высокой степенью эффективности решать сложные управленческие проблемы. В рамках обеспечения личной примерности офицера свою особую роль играет его внешний вид, строевая подтянутость и физическая подготовка. На службе и в быту никогда нельзя врать сослуживцам и подчиненным, так как это ведет к потере репутации и авторитета офицера.

Офицер, являющийся для своих подчиненных наглядным примером и образцом для подражания, имеет полное моральное право требовать от них высоких показателей в учебе и службе.

Высоко культурный и образованный офицер во всех ситуациях всегда должен проявлять высокую требовательность не только к своим подчиненным, но и к самому себе. Одно из важнейших требований, предъявляемых к управленческой культуре офицера, условно можно выразить в форме известного тезиса: дал слово — сдержи, дал обещание — выполни. Практика подтверждает, что стабильно высоких результатов добиваются те офицеры структурных подразделений, которые знают сильные и слабые стороны своих подчиненных, хорошо разбираются в психологии личности и воинского коллектива, относятся к подчиненным с глубоким уважением, оберегают и защищают их честь и достоинство, имеют высокий авторитет, обладают высоким уровнем управленческой культуры, грамотно используют в воспитательных целях методы поощрения и наказания, настойчиво работают над созданием в структурных подразделениях здорового морально-психологического климата. Подавляющее большинство подчиненных с большой теплотой вспоминают тех офицеров, которые способствовали их профессиональному и общекультурному развитию, поровну делили вместе с ними все тяготы и лишения воинской службы.

Справедливая и объективная оценка успехов и недостатков подчиненных является одним из важных показателей высокой управленческой культуры офицера. Социально значимой ценностью здесь выступает умение офицера правильно мотивировать деятельность своих подчиненных, активно используя для этого систему поощрений и наказаний. При наиболее эффективном их применении офицер всегда должен исходить из принципа «ясности, правильности и справедливости» [5, с. 99], так как они, в первую очередь, воздействуют на разум и сердца подчиненных. Как правило, большинство подчиненных всегда позитивно воспринимают высокую требовательность офицера, если она носит объективный и справедливый характер. Однако необходимо признать, что

отдельные офицеры в своей дисциплинарной практике явно недооценивают роль и значение поощрений и продолжают рассматривать наказание в качестве одного из наиболее эффективных воспитательных средств.

Следует иметь в виду, что процесс ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций характеризуется своей особой повышенной интенсивностью и масштабностью, неопределенностью и крайним дефицитом времени для принятия необходимых управленческих решений. Довольно часто офицеру приходится действовать в условиях, когда невозможно заранее предвидеть характер и масштаб всех рисков, вызовов и угроз, с которыми он может реально столкнуться в жизни и профессиональной деятельности. Личный опыт участия в проведении спасательных операций показывает, что, находясь в достаточно сложных ситуациях, офицеру очень часто «приходиться рассчитывать исключительно только на свои управленческие знания и опыт, интеллектуальные силы и организаторские способности» [6, с. 160]. Отсюда можно сделать вывод о том, что все управленческие действия офицера, направленные на спасение жизни и здоровья российских граждан, должны быть всегда досконально продуманными и обоснованными.

Повышение уровня управленческой культуры офицера неизменно связывается с овладением передовыми идеями и взглядами, новыми спасательными методиками и технологиями для их последующей реализации на практике. Для современного офицера уже явно недостаточно быть хорошим исполнителем приказов, инструкций, распоряжений и указаний вышестоящего руководства. В успешной управленческой деятельности существенно возрастает роль разумной инициативы и творчества, внутренней готовности офицера взять всю полноту ответственности за принятые им решения, адекватно соответствующие новым вызовам и угрозам.

Одним из важных показателей высокого уровня управленческой культуры офицера является, с одной стороны, его добровольное признание допущенных ошибок, а, с другой, умение подвергать их серьезному интеллектуальному анализу с целью извлечения из них

необходимых уроков. Как правило, все ошибки всегда персонифицированы, так как их обладатель имеет вполне конкретную фамилию и занимаемую должность. Чаще всего ошибки в управленческой деятельности офицера обусловлены уровнем развития его «личных качеств, недостаточностью знаний и практического опыта» [7, с. 121]. Повседневная интеллектуальная работа над ошибками во многом позволяет офицеру: во-первых, своевременно извлекать из них необходимые для себя уроки; во-вторых, своевременно осуществлять корректировку своих планов и управленческих действий, направленных на достижение высоких результатов.

Одним из реальных показателей уровня управленческой культуры офицера является его умение четко определять пути и способы выполнения стоящей перед ним задачи, кратко и ясно формулировать свои мысли, избегать частого обращения к устоявшимся схемам и шаблонам. Косность и ограниченность словарного запаса, штампы — свидетельство низкой культуры речи, а, следовательно, и культуры общения офицера со своими сослуживцами и подчиненными. Необходимо постоянно развивать свою речь как важнейшее средство управленческой деятельности, следить за тем, чтобы она была содержательной, выразительной, четкой, грамотной, эмоциональной и ясной. Для каждого офицера очень важно научиться слышать и слушать своих сослуживцев и подчиненных, уважать их мнения, учитывать высказанные ими предложения, замечания и критику. Реальным показателем высокого уровня управленческой культуры офицера является качество проводимых совещаний и разработка служебных документов. Оперативное решение важных вопросов всегда предполагает четкое определение цели, тематики и участников. Точность, краткость и ясность доводимых до подчиненных приказаний и распоряжений (в устной или письменной форме), адекватно соответствующих их возможностям и способностям, обеспечивает их своевременное выполнение. На наш взгляд, каждый уважающий себя офицер должен в совершенстве владеть такого рода умением.

Формирование управленческой культуры — это достаточно сложный процесс, связанный

с постоянной демонстрацией интеллекта, опыта, общекультурных, профессиональных и личностных качеств того или иного офицера. Одним из значимых факторов, определяющих эффективность и качество протекания данного процесса, является фундаментальность военного и общегражданского образования офицера, позволяющая ему вполне адекватно оценивать собственный уровень управленческих способностей и возможностей. Действительно, высокий уровень управленческой культуры может быть достигнут только за счет дальнейшего обновления и совершенствования управленческих знаний, формирования необходимых практических навыков и умений, систематического изучения и обобщения отечественного и зарубежного передового опыта в сфере военного управления. Не менее важной задачей, стоящей сегодня перед офицером структурного подразделения, является добровольный отказ от устаревших управленческих схем, шаблонов и стереотипов, ориентирующих его на решение сложных управленческих проблем относительно простыми способами.

Известный советский государственный и военный деятель М. В. Фрунзе (1885–1925) в отношении офицерского состава отмечал, что «все можно выработать в себе, если по-настоящему захотеть, если не давать себе ни малейшей поблажки» [8, с. 281]. Для того, чтобы стать хорошим руководителем, офицеру необходимо обрести глубокие теоретические знания и практический опыт управления подчиненными. Для этого надо грамотно организовать свой труд, ежедневно работая над собой. В свое время русский полководец А. А. Брусилов (1853–1926) справедливо утверждал, что офицер должен постоянно совершенствовать свои военно-профессиональные управленческие знания, поскольку «тот, кто успокоится и сложит руки по окончании какой бы то ни было академии, быстро отстанет от своего времени и дела, так как будет обладать отсталыми, а, следовательно, воображаемыми, но не действительными знаниями» [9, с. 63]. В контексте сегодняшнего дня это можно рассматривать в качестве долгосрочной стратегии развития управленческой культуры всех без исключения категорий офицерского состава структурных подразделений МЧС России.

Представляется, что высокий уровень управленческой культуры офицера структурного подразделения МЧС России позволяет ему: во-первых, более успешно при прочих равных условиях с другими офицерами выполнять свои военно-профессиональные обязанности; во-вторых, более эффективно использовать свой интеллектуальный потенциал, чтобы не превратиться в узко профессионального специалиста и управленца с соответствующим стилем мышления и действия; в-третьих, получать весьма ощутимые позитивные результаты не в отдаленной, а в самой ближайшей перспективе. Отставание или несоответствие управленческой культуры офицера современным требованиям всегда весьма отрицательно сказывается на результатах его военно-профессиональной деятельности.

Следует иметь в виду, что сегодня уровень и качество управленческой культуры у разных категорий офицерского состава структурных подразделений МЧС России весьма существенно отличается друг от друга. Каждый офицер всегда достаточно индивидуально осваивает богатый мир ценностей управления и культуры, в ходе которого у него формируется свой строго определенный стиль руководства, способ общения, поведения и деятельности. Конечно, наибольшие трудности в плане формирования необходимых основ управленческой культуры испытывают молодые офицеры, многим из которых необходима относительно длительная адаптация к высоким требованиям воинской службы и управленческой деятельности. Довольно часто освоение первичной воинской должности и наработка собственного управленческого опыта осуществляются «классическим» методом проб и ошибок. Недостаточно последовательно и эффективно переосмысливаются управленческие знания и опыт, накопленные в новом для них воинском коллективе.

Важно отметить, что необходимыми составляемыми высокого уровня управленческой культуры офицера являются его профессиональное мастерство и компетентность, ответственность, заслуженный авторитет, разумная инициатива и творчество, развитые коммуникативные способности, широкая эрудиция, умение выделять главное, грамотно

расставлять приоритеты, предъявлять к подчиненным разумные и справедливые требования, своевременно разрешать возникающие в воинском коллективе конфликты. Так, например, знание сильных и слабых сторон подчиненных дает возможность офицеру: во-первых, с учетом индивидуальных особенностей более грамотно осуществлять их подбор и расстановку для решения конкретных задач; во-вторых, прогнозировать их поведение и поступки в самых сложных ситуациях. По существу, это те необходимые слагаемые управленческой деятельности офицера, которые позволяют ему добиться реально высоких позитивных результатов.

Реальным подтверждением наличия существенных различий в уровне управленческой культуры офицерского состава может служить процесс смены офицера-руководителя в структурном подразделении. Так, в одних воинских коллективах он происходит относительно безболезненно и без особых проблем, в других, наоборот, процесс преемственности управленческой культуры, ее основных стилей, форм и методов происходит достаточно сложно и противоречиво. Так, после выдвижения грамотного офицера-руководителя на вышестоящую должность новому ее обладателю практически всегда необходимо приложить немалые усилия, чтобы завоевать у подчиненных собственный авторитет, а вверенный ему воинский коллектив достиг высокого уровня управляемости, профессиональной и нравственной зрелости. Смена руководства не предполагает передачу управленческих знаний и опыта вместе с должностью. Как представляется, без высокого уровня мотивации, ответственности, организованности и самодисциплины, разумной инициативы, творческого подхода, мировоззренческой целеустремленности офицера здесь просто не обойтись.

Следует признать, что сама по себе управленческая культура без повседневного напряженного труда, серьезных интеллектуальных, нравственных и волевых усилий со стороны офицера сформироваться не может. Чем сложнее военно-профессиональная деятельность офицера, тем больше индивидуальных духовных усилий и времени требуется офицеру для овладения необходимым уровнем управлен-

ческой культуры. В профессиональной управленческой деятельности невозможно достичь ощутимых позитивных результатов при минимальном уровне духовных и физических затрат со стороны офицера. В самой ближайшей пер-

спективе обладание высоким уровнем управленческой культуры должно стать не только нормой, но и важнейшим ценностным ориентиром каждого офицера структурного подразделения МЧС России.

Список источников

1. Краснопир С. Н. Управленческая культура офицера современной Российской армии (социально-философский анализ) : автореферат дис. ... канд. филос. наук. Москва, 2010. 19 с.
2. Чижик П. И. Управленческая культура офицера МЧС России: основные приоритеты и требования // Философско-политологические и исторические аспекты военного управления : учебник / П. И. Чижик, А. В. Малов, С. А. Дядя [и др.]. Химки : Академия гражданской защиты МЧС России, 2017. С. 241–242.
3. Музяков С. И. Ценностные основания воинской деятельности : монография. Москва : Военный университет, 2008. 192 с.
4. Милютин П. В. Управленческая культура личности и факторы развития // Власть. 2007. № 5. С. 90–93.
5. Сунь-цзы. Трактат о военном искусстве. Санкт-Петербург : Азбука, 2014. 480 с.
6. Чижик П. И., Наумов А. В. Творчество как необходимое условие успешной управленческой деятельности офицера МЧС России // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2022. № 4 (36). С. 157–164.
7. Гайворонский Ф. Ф., Галкин М. И. Культура военного мышления. Москва : Воениздат, 1991. 287 с.
8. Громов А. Б. Нарком Фрунзе. Победитель Колчака, уральских казаков и Врангеля, покоритель Туркестана, ликвидатор петлюровцев и махновцев. Москва : Центрполиграф, 2017. 320 с.
9. Брусилов А. А. Мои воспоминания. Москва : Воениздат, 1963. 256 с.

References

1. Krasnopir S. N. Managerial culture of an officer of the modern Russian army (social and philosophical analysis): Abstract of Dis. ... Cand. of Philosophical Sciences. Moscow, 2010. 19 p. (In Russ.).
2. Chizhik P. I. Managerial culture of an officer of the Ministry of Emergency Situations of Russia: main priorities and requirements. *Filosofsko-politologicheskie i istoricheskie aspekty` voennogo upravleniya : uchebnik / P. I. Chizhik, A. V. Malov, S. A. Dyadya [i dr.] = Philosophical, political and historical aspects of military management: a textbook / P. I. Chizhik, A. V. Malov, S. A. Dyadya [et al.]*. Khimki: Academy of Civil Defense of the Ministry of Emergency Situations of Russia; 2017. Pp. 241–242. (In Russ.).
3. Muzyakov S. I. Value foundations of military activity: a monograph. Moscow: Military University; 2008. 192 p. (In Russ.).
4. Milyutin P. V. Managerial culture of the individual and development factors. *Vlast` = Power*. 2007;(5):90–93. (In Russ.).
5. Sun Tzu. Treatise on the Art of War. St. Petersburg: Azbuka; 2014. 480 p. (In Russ.).
6. Chizhik P. I., Naumov A. V. Creativity as a Necessary Condition for Successful Managerial Activity of an Officer of the Ministry of Emergency Situations of Russia. *E`konomicheskie i social`no-gumanitarny`e issledovaniya = Economic and Social-Humanitarian Studies*. 2022;(4(36)):157–164. (In Russ.).
7. Gaivoronsky F. F., Galkin M. I. The Culture of Military Thinking. Moscow: Voenizdat; 1991. 287 p. (In Russ.).
8. Gromov A. B. People's Commissar Frunze. The Conqueror of Kolchak, the Ural Cossacks and Wrangel, the Conqueror of Turkestan, the Liquidator of the Petliurites and Makhnovists. Moscow: Centerpoligraf; 2017. 320 p. (In Russ.).
9. Brusilov A. A. My Memories. Moscow: Voenizdat; 1963. 256 p. (In Russ.).

Информация об авторах

Е. А. Попова — кандидат исторических наук, доцент, профессор кафедры философии, истории и культурологии;
 А. Н. Малинка — кандидат исторических наук, доцент, профессор кафедры философии, истории и культурологии;
 И. В. Пивоваров — кандидат исторических наук, доцент, профессор кафедры философии, истории и культурологии;
 М. А. Аракелян — кандидат исторических наук, доцент, заведующий кафедрой философии, истории и культурологии.

Information about the authors

E. A. Popova — Candidate of Science (Historical), Associate Professor, Professor of the Department of Philosophy, History and Cultural Studies;

A. N. Malinka — Candidate of Science (Historical), Associate Professor, Professor of the Department of Philosophy, History and Cultural Studies;

I. V. Pivovarov — Candidate of Science (Historical), Associate Professor, Professor of the Department of Philosophy, History and Cultural Studies;

M. A. Arakelyan — Candidate of Science (Historical), Associate Professor, Head of the Department of Philosophy, History and Cultural Studies.

Статья поступила в редакцию 15.05.2025; одобрена после рецензирования 16.06.2025; принята к публикации 23.06.2025.

The article was submitted 15.05.2025; approved after reviewing 16.06.2025; accepted for publication 23.06.2025.