

УДК 316.354:351/354

## **Личностная ориентация и категория доверия как основной компонент практики военно-социального управления в системе профессиональной социализации курсантов**

**Кочергин Владимир Борисович**

Кандидат педагогических наук, доцент,  
Военно-воздушная академия имени профессора  
Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина,  
394064, Российская Федерация, Воронеж, ул. Старых Большевиков, 54 а;  
e-mail: vova682007@yandex.ru

**Баранов Дмитрий Александрович**

Кандидат исторических наук, преподаватель,  
Военно-воздушная академия имени профессора  
Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина,  
394064, Российская Федерация, Воронеж, ул. Старых Большевиков, 54 а;  
e-mail: baranovdmitry2@gmail.com

**Фарберова Ольга Евгеньевна**

Кандидат исторических наук, доцент,  
Военно-воздушная академия имени профессора  
Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина,  
394064, Российская Федерация, Воронеж, ул. Старых Большевиков, 54 а;  
e-mail: ms.helga11@mail.ru

### **Аннотация**

Статья посвящена оценке существующих военно-организационных методик и ключевых принципов управления курсантским коллективом военной академии. Анализируется степень распространенности подобного рода методик и их влияние на образовательный процесс высших учебных заведений военного профиля. Дается развернутая характеристика неличных методов организации учебно-воспитательного процесса, степени влияния, оказываемого на процесс формирования профессиональных компетенций и личностных качеств будущих офицеров ВС РФ. Авторы выявляют недостатки

реализации неличностного командно-воспитательного подхода в прикладных практиках младшего офицерского состава. Анализируется возможность обучения курсового офицерского состава лично-ориентированному стилю и его привитие будущим офицерам. В качестве ключевой категории перехода к лично-ориентированному стилю руководства воинским коллективом рассматривается категория социального доверия, широко прививаемая офицерскому составу в большинстве сильнейших армий западных стран. Анализируются ценностные показатели, подразумеваемые этой категорией и их влияние на становление и модель поведения будущего офицера в системе Вооруженных Сил Российской Федерации.

#### **Для цитирования в научных исследованиях**

Кочергин В.Б., Баранов Д.А., Фарберова О.Е. Личностная ориентация и категория доверия как основной компонент практики военно-социального управления в системе профессиональной социализации курсантов // Теории и проблемы политических исследований. 2017. Том 6. № 2А. С. 69-79.

#### **Ключевые слова**

Социология управления, социология военного управления, лично-ориентированный стиль, доверие, военно-социальное управление, принуждение, профессиональная социализация офицеров, уставная организация, дедовщина.

### **Введение**

Один из классиков школы структурно-функционального анализа Роберт Кинг Мёртон справедливо отмечал, что «формальный документ» не может предусматривать всех аспектов социального взаимодействия, развивающегося преимущественно в пространстве вертикально организованных социально-управленческих связей [Мёртон, 2006, 404-416]. В одной из своих многочисленных работ исследователь вполне справедливо и исчерпывающе наглядно старается показать, что документ любой степени формальности и детализации служебных обязанностей все же не способен всесторонне организовать работу коллектива, осуществляющего свою жизнедеятельность, основываясь лишь на регламентации и документной схематизации. Любой формальный устав представляет собой лишь промежуточную форму социальных договоренностей, суть которых сводится к формальной схематизации процесса управления. Такого рода документ, не управляет, а лишь направляет жизнедеятельность коллектива в нужное для решения насущных задач русло. Удивительным образом в это утверждение вписывается, замечание, сделанное еще Петром I, требовавшим от представителей своего офицерского корпуса «не уподоблять устав слепой стене» [Солнышков, 2010, 67-69].

## **Личностно-ориентированный стиль управления военно-образовательным коллективом в системе профессиональной педагогики**

Далеко не секрет, что современный воинский коллектив представляет собой, с одной стороны, иерархизированную социальную организацию с вертикально ориентированной управленческой структурой, вся жизнедеятельность которой тотально обусловлена положениями многочисленных элементов военно-организационной нормативно-правовой базы, а с другой стороны, в рамках любой армейской организации (включая образовательную), тем не менее, имеют тенденцию к развитию отношения горизонтального характера, определяемые неформально-традиционной или «неуставной» системой норм поведения [Марченко, 1993, 112-115]. Взаимное наложение двух этих тенденций существенно затрудняет, если не сказать «запутывает», часть процесса ресоциализации в условиях вступления молодого военнослужащего в новую для него армейскую среду, требующую адаптации и интериоризации, предполагающих потребность «слияния с абсолютно новым форматом» социальной нормы, не встречаемым молодыми людьми вне пределов военного учебного заведения [Солнышков, 2010, 68-71].

В системе профессиональной педагогики и воспитания личностных качеств современных молодых офицеров встречается масса «артефактов» воспринимаемых представителями командования в качестве естественных причинно-следственных связей, что накладывает негативный отпечаток на социальные процессы, усваиваемые курсантами и ретранслируемые ими при начале их работы с личным составом в подразделениях [Бутовский, 1993, 60]. Неуставная форма отношений, по мнению А.Ю. Солнышкова, грозит перерасти в некое подобие тюремной системы ценностей, что отчасти наблюдалось в российской армии в период двухлетней службы в форме «дедовщины» [Солнышков, 2004, 46-48]. Однако данная угроза остается актуальной для курсантского состава военно-учебных заведений, где сплочение коллектива и формирование правильного стереотипа военной службы протекает гораздо дольше, что требует иного режима управления образовательным и военно-воспитательным процессом [Солнышков, 2007, 109-110].

Подобные управленческие практики были распространенным явлением после восстановления единоначалия в советской армии (1940 г.). Естественным следствием этого процесса стало повальное распространение жестких методов муштры и дисциплинарных взысканий (вплоть до рукоприкладства). Данная парадигма поведения пустила глубокие корни не только в собственно армейскую среду, но и в военно-учебные заведения с длительным процессом интеграции обучающихся [Меркулов, 1993, 109-112].

Другим важнейшим путем перехода к личностно-ориентированному стилю управления военно-образовательным коллективом представляется нам замена элемента традиционных нормативно-санкционирующих методов руководства на построение управления военным коллективом, основанным на личном доверии в рамках подразделения, воспринимаемого с

позиций «малой группы» со своим микроклиматом, неформальным лидерством (элементы которого всегда присутствуют наряду с формально организованным командованием). Устаревшие и изжившие себя военно-управленческие элементы, предполагают опору курсового офицерского состава на образцово-показательных представителей курсантского корпуса и их личный корыстный интерес при решении проблем дисциплинарного характера. Это обстоятельство нередко становится причиной отчуждения отдельных военнослужащих, часто выполняющих роль командиров групп и подразделений. Последнее, в свою очередь, формирует неверный стереотип, складывающийся в сознании будущего офицера в процессе его становления, суть которого сводится к невозможности организовать руководство подразделений без «доносительства вышестоящему начальству», «брани», а часто и «рукоприкладства» [Дубограй, Тетевосян, Савенкова, 2006, 59].

В этих условиях курсант, принимающий стереотип поведения курсовых офицеров и командования, зачастую рискует стать изгоем в системе неформальных горизонтальных связей, складывающихся внутри малой группы. Личность командира зримо противопоставляется коллективу им управляемому. Отдельный представитель рядового курсантского состава часто вынужденно погружается в систему искусственно сконструированной иерархии малой группы (его подразделения), не соответствующей общим уставным принципам иерархизации воинского коллектива. В такой параллельно существующей иерархической структуре помимо курсанта-командира группы, возникают фигуры «неформального лидерства», переориентирующие группы на свойственную им манеру поведения. Это обстоятельство сильно сужает возможности командно-управленческого спектра воздействия на группу курсантов, воспитывает в будущих офицерах ориентацию на неформальную модель отправления управленческих импульсов [Тарасов, 1999, 75-78].

Социальное отчуждение отдельных членов нередко приводит к атомизации и изоляции, катализируя процесс формирования «касты неприкасаемых». Это искажает армейский авторитарный стиль руководства, гипертрофируя его в то, что тот же Р. Мёртон называл «социальными джунглями», общество (или конкретную социальную общность) неспособное к какой-либо форме самоограничения, кроме той, которая основана на принципах применения вертикальных санкций карательного свойства. Рассуждая об этом процессе далее, он высмеивает принцип «неотвратимости наказания». В условиях тотальной наблюдаемости и страха перед вышестоящим руководством, нравственность теряет свою функциональность, переставая быть категорией саморегулирования поведения военнослужащего, искажая принципы взаимодействия всего воинского подразделения в целом [Мёртон, 2006, 404-435].

Отказ от восприятия подчиненного в качестве винтика системы требует привития молодым представителям офицерского состава высокого уровня гуманитарной культуры, что предполагает обширные познания в области психологии, педагогики и применение законов психологической и социальной природы, известных офицерскому составу большинства наиболее развитых армий мира. Это будет способствовать восприятию рядового в качестве

личности с набором потребностей и интересов. Конечный итог такого воспитания военных управленцев новой формации будет налаживать партнерский тип взаимодействия в рамках армейской малой социальной группы, создавая благоприятную социальную среду, в рамках которой работа на интересы государства стала бы восприниматься в качестве работы на удовлетворение собственных потребностей [Солнышков, 2010, 68-69].

Важнейшей категорией, позволяющей наладить «личностный подход» в системе подготовки будущих офицерских кадров, следует признать категорию доверия, представляющую собой особый вид социальных отношений в воинских формированиях и военно-учебных заведениях. Выстраивание социальных отношений в первичных воинских коллективах на основе фактора личностного доверия позволяет сформировать здоровый морально-психологический климат. Введение категории доверия в общий спектр навыков командно-офицерских практик будущих молодых лейтенантов ВС РФ позволяет приблизить параметры обучения последних к современным мировым стандартам. Доверие, возникающее в процессе службы между начальником и подчиненными, существенно повышает степень эффективности управленческих решений, что способствует большей продуктивности при выполнении поставленных военно-учебных задач.

В этом отношении не бесполезным будет обращение к мировому опыту подготовки офицерского состава. Сотрудник Военного университета Министерства обороны Российской Федерации М.В. Барановский в одной из своих публикаций приводит интересные выкладки, составленные им на основании детальной проработки документа известного как «Наставление к военному руководству и офицерам США (документ FM 6-22)», разработанном Федерацией американских ученых. Документ содержит ряд тезисов, сформулированных на основе широких социологических изысканий, проводившихся в американском офицерском корпусе в последние годы [Барановский, 2014, 17-19].

Наставление по военному управлению в Вооруженных Силах США определяет категорию доверия и компетентность основой лидерства и наиболее необходимыми качествами руководителя: «идеальный армейский руководитель имеет высокий уровень интеллекта, отличную физическую подготовку, является компетентным профессионалом с высокими моральными качествами и служит образцом для подражания», «командир всегда готов к решительным действиям в интересах военной организации», «военный руководитель строит отношения в армейском коллективе на взаимном доверии, как во время мирных миссий, так и в ходе боевых действий». Основной задачей, стоящей перед будущими офицерами американской армии документ определяет, задачу «обеспечивать надлежащее обучение и уход за солдатами армии и гражданскими лицами» [Кудрявцев, 2001, 20-21].

Роль категории доверия в качестве ключа к сплочению воинского коллектива неоднократно подчеркивал и Председатель Объединенного комитета начальников штабов генерал Мартин Демпси. Говоря о важнейшей миссии офицерского корпуса, М. Демпси подчеркивает важность привития социальных отношений доверия в качестве централь-

ного элемента воспитания военно-управленческих кадров. Понимая воинский коллектив как нечто большее, чем «простую сумму индивидуальностей», генерал полагает, что «доверие является определяющим в профессии военнослужащего», добавляя далее: «профессия военнослужащего построена на доверии ... если вы взяли на себя эти обязательства, выполняйте свою работу с целью создания отношений, основанных на доверии» [Барановский, 2014, 18-19].

Глубокая официальная природа категории доверия проявляет себя и в тех ценностных установлениях, которые определяются выше названным практическим руководством по военному управлению. Наличные социологические изыскания способствовали тому, что специалистам Вооруженных Сил США удалось определить набор ценностных позиций, присущих американскому офицеру, и выделить строго определенные уровни доверия, без которых невозможно проявление этих ценностных позиций [Барановский, 2014, 18].

Оговариваемые уровни доверия и характеризующие их ценностные категории разделены американскими специалистами на пять подгрупп, каждая из которых содержит в себе совокупность ценностных установок «вспомогательного порядка». Данную схему можно было бы назвать выдержанной в стиле структурно-функционального анализа Т. Парсонса, поскольку четыре подгруппы соответствуют традиционным системам общества (социальная, экономическая, религиозная и политическая), а одна из них касается личностного роста офицера. Последняя включает ценностные подкатегории «онтологической безопасности» (доверие к самому себе): самоутверждение (поставленное на первую позицию), ответственность, компетентность, лояльность, мужество, престиж и имидж. Очевидно, одними из основных для американского офицера остаются категории личностного роста и достижение престижа. Данная схема может быть небезусловна в реалиях российской военной организации, где коллективизм традиционно превалирует над личностными составляющими [Гужва, 2008, 89].

В разряд социальной составляющей ценностных характеристик американского военнослужащего отнесены качества восприятия и принятия им традиций и норм национальных черт поведения (социальная ответственность, независимость, гордость за страну). Политическая и экономическая категории включают элемент доверия к государственным, политическим институтам и финансовым институтам американского общества.

Особый интерес представляет религиозная составляющая личностного становления офицера армии США. Практика сплочения малой группы предполагает ориентацию на религиозность командира. Далеко не секрет, что в рамках военных подразделений США действуют пасторы из числа военнослужащих, осуществляющие обрядность даже в боевых условиях. Малая боевая группа воспринимается в качестве микрокосма протестантской общины. Совместное отправление молитв и выполнение ритуальных манипуляций воспринимается, как ключевой элемент единения интересов членов военного коллектива.

## Заключение

Таким образом, важнейшим элементом построения системы воспитания кадрового офицера является социальный институт доверия, необходимый для перехода к личностно ориентированной модели руководства подразделением. Вышеописанное, на наш взгляд, представляется «скелетом» построения идеального социального порядка в вооруженных силах, понимаемого в качестве интеграционного процесса, объединяющего людей в единое целое посредством общезначимых ценностей и символов, а, кроме того, системы, включающей индивидов, взаимосвязи между ними, привычки, обычаи, способствующие деятельности, необходимой для успешного функционирования системы. Все это приобретает особое значение тогда, когда речь заходит о привитии подобных координационно-управленческих навыков молодому поколению офицеров, обучающихся в военных академиях ВС РФ.

## Библиография

1. Барановский М.В. Доверие как категория управления в вооруженных силах США // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2014. № 4. Ч. 2. С. 17-20.
2. Бутовский Н.Д. О казарменной нравственности и о внутреннем порядке в войсках (заметки ротного командира) // Информационно-методический сборник ЦВСППИ ВС РФ. 1993. № 4. С. 60-61.
3. Гужва Е.Г. Воспитание нравственных ценностей у офицеров зарубежных армий // Мир образования. 2008. № 4. С. 86-96.
4. Дубограй Е.В., Татевосян Н.А., Савенкова И.Ю. Методика комплексной оценки взаимоотношений в воинских коллективах. М.: ВУ, 2006. 96 с.
5. Заславская Т.Н., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни. Новосибирск: Наука, 1991. 448 с.
6. Кудрявцев Ю.М. Подготовка командных кадров к воспитательной деятельности в ВУЗах США, ФРГ и Великобритании // Зарубежное военное обозрение. 2001. № 5-6. С. 20-24.
7. Максимов М. На грани и за ней. Поведение человека в экстремальных условиях // Знание – сила. 1988. № 3. С. 73-79.
8. Марченко Н.И. К вопросу о генезисе и сущности неуставных взаимоотношений // Социологические исследования. 1993. № 12. С. 112-115.
9. Меркулов И.В. Происхождение и сущность дедовщины в армии // Социологические исследования. 1993. № 12. С. 109-112.
10. Мёртон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ, 2006. 880 с.
11. Солнышков А.Ю. Искажения в понимании армейской дедовщины, их причины и практические следствия // Социология исследования. 2009. № 12. С. 108-116.

12. Солнышков А.Ю. Личностно-ориентированный стиль в системе военно-социального управления // Социологические исследования. 2010. № 5. С. 67-76.
13. Солнышков А.Ю. Социальные причины армейской дедовщины // Социологические исследования. 2007. № 4. С. 108-114.
14. Солнышков А.Ю. Тип отношения к «значимому другому» как ключ к пониманию внутриличностных причин дедовщины // Социологические исследования. 2004. № 6. С. 46-54.
15. Тарасов С.В. Срочная служба: вопросы адаптации // Социологические исследования. 1999. № 2. С. 75-78.
16. «Trust Military Professions Core», Dempsey Tells Cadets // American Forces Press Service. URL: <http://www.defense.gov/news/newsarticle.aspx?id=67289>
17. Army Leadership: Competent, Confident, and Agile // Federation of American Scientists. URL: <http://www.fas.org/irp/doddir/army/fm6-22.pdf>
18. Dempsey: Military Must Keep «Bond of Trust» With Troops, Families // American Forces Press Service. URL: <http://www.defense.gov/news/newsarticle.aspx?id=67777>

**Personal orientation and category of trust as the main component  
of the practice of military social management in the system  
of professional socialization of cadets**

**Vladimir B. Kochergin**

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor,  
Air Force Academy named after professor N.E. Zhukovsky and Y.A. Gagarin,  
394064, 54 a Starykh Bol'shevikov st., Voronezh, Russian Federation;  
e-mail: vova682007@yandex.ru

**Dmitrii A. Baranov**

PhD in History, Lecturer,  
Air Force Academy named after professor N.E. Zhukovsky and Y.A. Gagarin,  
394064, 54 a Starykh Bol'shevikov st., Voronezh, Russian Federation;  
e-mail: baranovdmitry2@gmail.com

**Ol'ga E. Farberova**

PhD in History, Associate Professor,  
Air Force Academy named after professor N.E. Zhukovsky and Y.A. Gagarin,

---

394064, 54 a Starykh Bol'shevikov st., Voronezh, Russian Federation;  
e-mail: ms.helga11@mail.ru

### Abstract

The article is devoted to the evaluation of existing military-management methods and organizational principles of management of the cadet collective of the military academy. The degree of prevalence of such methods is analyzed and their influence on the educational process of higher military educational institutions. A detailed description is given to the impersonal methods of the organization of the educational process, the degree of influence exerted on the process of forming professional competencies and personal qualities of future officers. The authors consider various approaches to the upbringing of army management personnel. Criticizing Soviet methods and approaches to the education of young officers, the authors offer their options for resolving the old problems of military education. The authors identify shortcomings in the implementation of the impersonal command-educational approach in the applied practices of junior officers. The possibility of training a course officer for a person-oriented style and his inculcation in future officers is analyzed. As a key category of transition to a person-oriented style of leadership of a military collective, a category of social trust is widely seen, widely inculcated in the majority of the strongest armies of Western countries. The value indicators implied by this category and their influence on the formation and model of the future officer's behavior in the Armed Forces of the Russian Federation are analyzed.

### For citation

Kochergin V.B., Baranov D.A., Farberova O.E. (2017) Lichnostnaya orientatsiya i kategoriya doveriya kak osnovnoi komponent praktiki voenno-sotsial'nogo upravleniya v sisteme professional'noi sotsializatsii kursantov [Personal orientation and category of trust as the main component of the practice of military social management in the system of professional socialization of cadets]. *Teorii i problemy politicheskikh issledovaniy* [Theories and Problems of Political Studies], 6 (2A), pp. 69-79.

### Keywords

Sociology of management, sociology of military management personality-oriented style, trust, military social management, coercion, professional socialization of officers, statutory organization, hazing.

### References

1. "Trust Military Professions Core", Dempsey Tells Cadets. *American Forces Press Service*. Available at: <http://www.defense.gov/news/newsarticle.aspx?id=67289> [Accessed 21/03/2017].

2. Army Leadership: Competent, Confident, and Agile. *Federation of American Scientists*. Available at: <http://www.fas.org/irp/doddir/army/fm6-22.pdf> [Accessed 21/03/2017].
3. Baranovskii M.V. (2014) Doverie kak kategoriya upravleniya v vooruzhennykh silakh SShA [Trust as a category of management in the US armed forces]. *Istoricheskie, filosofskie, politicheskie i yuridicheskie nauki, kul'turologiya i iskusstvovedenie. Voprosy teorii i praktiki* [Historical, Philosophical, Political and Law Sciences, Culturology and Study of Art. Issues of Theory and Practice], 4 (2), pp. 17-20.
4. Butovskii N.D. (1993) O kazarmennoi npravstvennosti i o vnutrennem poryadke v voiskakh (zametki rotnogo komandira) [On the barracks morality and on the internal order in the troops (notes of the company commander)]. *Informatsionno-metodicheskii sbornik TsVSPPI VS RF* [Information and Methodological Collection of the Central Military Training College of the Armed Forces of the Russian Federation], 4, pp. 60-61.
5. Dempsey: Military Must Keep "Bond of Trust" With Troops, Families. *American Forces Press Service*. Available at: <http://www.defense.gov/news/newsarticle.aspx?id=67777> [Accessed 21/03/2017].
6. Dubograi E.V., Tatevosyan N.A., Savenkova I.Yu. (2006) *Metodika kompleksnoi otsenki vzaimootnoshenii v voinskikh kollektivakh* [Methodology of complex evaluation of mutual relations in military collectives]. Moscow: Voronezh State University Publ.
7. Guzhva E.G. (2008) Vospitanie npravstvennykh tsennostei u ofitserov zarubezhnykh armii [Education of moral values among officers of foreign armies]. *Mir obrazovaniya* [World of Education], 4, pp. 86-96.
8. Kudryavtsev Yu.M. (2001) Podgotovka komandnykh kadrov k vospitatel'noi deyatelnosti v VUZakh SShA, FRG i Velikobritanii [Preparation of command staff for educational activities in universities of the United States, Germany and Great Britain]. *Zarubezhnoe voennoe obozrenie* [Foreign Military Review], 5-6, pp. 20-24.
9. Maksimov M. (1988) Na grani i za nei. Povedenie cheloveka v ekstremal'nykh usloviyakh [On the verge and beyond it. Human Behavior under Extreme Conditions]. *Znanie – sila* [Knowledge is Power], 3, pp. 73-79.
10. Marchenko N.I. (1993) K voprosu o genezise i sushchnosti neustavnykh vzaimootnoshenii [On the Genesis and Essence of Non-Statutory Relations]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 12, pp. 112-115.
11. Merkulov I.V. (1993) Proiskhozhdenie i sushchnost' dedovshchiny v armii [The origin and essence of hazing in the army]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 12, pp. 109-112.
12. Merton R. (2006) *Sotsial'naya teoriya i sotsial'naya struktura* [Social Theory and Social Structure.]. Moscow: AST Publ.
13. Solnyshkov A.Yu. (2004) Tip otnosheniya k "znachimomu drugomu" kak klyuch k ponimaniyu vnutrichnostnykh prichin dedovshchiny [Type of attitude to the "significant other" as the

- key to understanding the intrapersonal causes of hazing]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 6, pp. 46-54.
14. Solnyshkov A.Yu. (2007) Sotsial'nye prichiny armeiskoi dedovshchiny [Social reasons for army hazing]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 4, pp. 108-114.
  15. Solnyshkov A.Yu. (2009) Iskazheniya v ponimanii armeiskoi dedovshchiny, ikh prichiny i prakticheskie sledstviya [Distortions in the understanding of army hazing, their causes and practical consequences]. *Sotsiologiya issledovaniya* [Sociological Research], 12, pp. 108-116.
  16. Solnyshkov A.Yu. (2010) Lichnostno-orientirovannyi stil' v sisteme voenno-sotsial'nogo upravleniya [Personality-oriented style in the structure of military social management]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 5, pp. 67-76.
  17. Tarasov S.V. (1999) Srochnaya sluzhba: voprosy adaptatsii [Military conscription: adaptation issues]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], 2, pp. 75-78.
  18. Zaslavskaya T.N., Ryvkina R.V. (1991) *Sotsiologiya ekonomicheskoi zhizni* [Sociology of Economic Life]. Novosibirsk: Nauka Publ.