

Научная статья

УДК 330.341.2

doi:10.22394/1818-4049-2024-108-3-128-142

Смена поколений в предпринимательской среде: цифровой и технологический разрывы

Жан Жанович Чимитдоржиев¹, Татьяна Васильевна Мазанкова²,**Светлана Николаевна Басова³, Яна Владимировна Золотова⁴**

^{1, 2, 3} Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал, Хабаровск, Россия,

⁴ Тихоокеанский государственный университет, Высшая школа менеджмента, Хабаровск, Россия

¹ chimitdorzhiev-zz@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1179-9148>

² mazankova-tv@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4873-5781>

³ basova-sn@ranepa.ru, <https://orcid.org/0009-0007-8346-890X>

⁴ rozohka@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1965-8358>

Аннотация. Процесс смены поколений является жёстко детерминированным социобиологическим процессом. В рамках текущего исторического периода можно утверждать, что смена поколений в предпринимательстве протекает под воздействием революционных технологических процессов. Между поколениями растёт феномен «цифрового разрыва», каждое поколение имеет свои преимущества перед другими, и следующее молодое поколение обладает большими и глубокими компетенциями цифрового человека. Дополнительным катализатором акселерации процесса выступает государство, введение государственных стандартов в экономику и другие сферы социальной жизни человека побуждает предпринимателей адаптироваться к этим требованиям и переходить в формат цифрового человека. В рамках настоящего исследования проведён анализ нескольких кейсов с целью выявления особенностей смены поколений в предпринимательской среде. Полученные результаты показывают специфику смены поколений. Предприниматели поколения «X», которые начинали свой бизнес с 1990-х годов, замещаются на более обученных и грамотных предпринимателей, которые имеют чёткое понимание, как вести бизнес и куда двигаться, используя цифровые технологии. Мы наблюдаем следующую схему смены предпринимательских когорт: «X»→«Y»→«Z», связку «X»→«Y» можно описать как феномен «цифрового разрыва» и технологических переходов, а связку «Y»→«Z» мы расцениваем как более эволюционный переход от одной модели ведения бизнеса к другой более цифровизированной и технологичной модели. В данной связке мы не усматриваем глубокого «цифрового разрыва», поколение «Y» по отношению к поколению «Z» выглядит как «цифровой человек», вполне адаптированный к текущим цифровым технологиям.

Ключевые слова: поколения X, «Y», «Z», предпринимательская среда, информатизация, цифровой человек, неструктурированный опрос, наблюдение

Для цитирования: Чимитдоржиев Ж. Ж., Мазанкова Т. В., Басова С. Н., Золотова Я. В. Смена поколений в предпринимательской среде: цифровой и технологический разрывы // Власть и управление на Востоке России. 2024. № 3 (108). С. 128–142. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2024-108-3-128-142>

Generational change in the business environment: digital and technological gap

Zhan Zh. Chimitdorzhiev¹, Tatiana V. Mazankova², Svetlana N. Basova³, Yana V. Zolotova⁴

^{1,2,3} The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern institute of management – branch of RANEPА, Khabarovsk, Russia,

⁴ The Pacific State University, Graduate School of Management, Khabarovsk, Russia

¹ chimitdorzhiev-zz@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1179-9148>

² mazankova-tv@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4873-5781>

³ basova-sn@ranepa.ru, <https://orcid.org/0009-0007-8346-890X>

⁴ rozohka@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1965-8358>

Abstract. *The process of generational change is a rigidly determined sociobiological process. It can be argued that the generational change in entrepreneurship is taking place within the framework of the current historical period under the influence of revolutionary technological processes. The phenomenon of the «digital divide» is growing between generations, each generation has its advantages over others and the next generation has greater and deeper digital human competencies. An additional catalyst for the acceleration of the process is the state, the introduction of state standards to the economy and other spheres of human social life encourages entrepreneurs to adapt to these requirements and switch to the digital human format. Several case studies have been analyzed within the framework of this study in order to identify the features of generational change in the business environment. The obtained results show the specifics of the generational change. Generation X, who started their business in the 1990s, is being replaced by more trained and competent entrepreneurs who have a clear understanding of how to run a business and where to move using digital technologies. We observe the following pattern of changing entrepreneurial cohorts: «X»→»Y»→»Z», the bundle «X»→»Y» can be described as a phenomenon of the «digital divide» and technological transitions and the bundle «Y»→»Z» is regarded as a more evolutionary transition from one model of moving business to another more digitalized and technologically advanced model. In this regard, we do not see a deep «digital divide», generation «Y» looks like a «digital person» in relation to generation «Z», fully adapted to current digital technologies.*

Keywords: cohorts, «X», «Y», «Z», digital «natives» and «migrants», business environment, information technology, digital human, unstructured survey, observation

For citation: Chimitdorzhiev Zh. Zh., Mazankova T. V., Basova S. N., Zolotova Ya. V. (2024) Generational change in the business environment: digital and technological gap *Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii* [Power and Administration in the East of Russia], no. 3 (108), pp. 128–142. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2024-108-3-128-142>

Введение

Процесс смены поколений происходит со времён первобытного человека. Современный социум ничем не отличается от первобытного общества переходом доминирования от уходящего поколения к приходящему поколению. Первым в области изучения данного процесса стал немецкий учёный К. Маннгейм. В

1928 г. выходит его работа «Проблема поколений», где он представляет социологическую версию теории поколений, которая продолжает сохранять свою актуальность и свежесть методологических подходов. К. Маннгейм видит поколение как общность людей, объединённых общими признаками: с разницей в возрасте ± 10–12 лет, переживших одни и те же

исторические события: геополитические, социальные, культурные, экологические и т. д. в течение определённого промежутка времени; ставшие основополагающими в формировании габитуса поколения со своими ценностями, идеалами, культурой и т. д. Он пришёл к выводу, что процесс «смены поколений» является универсальным законом любого социума, базирующимся на биологическом ритме человеческой жизни и выдвинул тезисы:

- 1) «В культурном процессе появляются новые участники»;
- 2) «Старые участники этого процесса постепенно исчезают»;
- 3) «Члены любого данного поколения могут участвовать только в хронологически ограниченном отрезке исторического процесса»;
- 4) «Переход от поколения к поколению есть последовательный процесс» [Mannheim, 1958. С. 280].

Следуя его тезисам, можно сделать ряд заключений: старшее поколение формирует общий социологический контекст компетенций и опыта, с последующей передачей их поколениям, идущим за ним. В историко-временном континууме социума формируется совокупность различных поколений или когорт (рождённые в интервале $\pm 10-12$ лет, формировавшиеся в примерно одинаковых условиях). Передача компетенций происходит в рамках трёх поколений, поскольку знания имеют свойство устаревать и терять свою актуальность. К. Маннгейм [Mannheim, 1958. С. 289] вводит в научный дискурс три новых понятия:

1. Поколенное положение («Generationslagerung») – поколенный статус, который занимают люди определённого возраста в обществе. Каждое поколение занимает свое место в иерархии общества и имеет способность влиять на младшее поколение. Старшее поколение имеет высокий поколенный статус и формирует социальный контекст общественного пространства, в котором уже обитают как минимум два поколения, которые являются уже самостоятельными и активными акторами текущего исторического периода и которые активно взаимодействуют и пытаются занять более высокое

социальное положение вне зависимости от своего возрастного статуса.

2. Поколенная взаимосвязь («Generaltionszusammenhang») – в каждый социально-исторический момент, по мнению К. Маннгейма, старшее поколение обеспечивает преемственность, а младшее получает возможность для изменения. То есть во время трансфера компетенций и опыта формируется связь между поколениями и в зависимости от различных факторов определяется сила взаимосвязи: «... с одной стороны, плавный эволюционный процесс, так как социальная связь между поколениями никогда не прерывается, с другой стороны, каждое новое поколение может привнести в этот процесс что-то своё, в зависимости от своего уникального опыта, чем и обеспечивается поколенческое единство» [Mannheim, 1958. с. 400]. По мнению Л. Н. Гумилева [Гумилев, 2008], во время смены поколений может возникнуть ситуация, когда происходит выброс социальной энергии через реализацию своего пассионарного потенциала. Как правило, это какие-то революционные процессы, которые вызывают трансформационный слом в обществе, в результате чего происходит деформация социума, ведущая к мутациям через механизмы селекции или элиминации каких-либо компонентов из процесса трансформационного слома.

3. Поколенное единство («Generationseinheit») – это процесс формирования идентичности своей когорты, формирование единой аксиологической позиции по наиболее кардинальным ценностям когорт, выработка конгруэнтных позиций по важнейшим проблемам конкретного социально-исторического периода, тем самым формируя свою будущую среду обитания, где будут реализованы новые практики, отличные от старшего поколения. К. Маннгейм [Mannheim, 1958] выделяет пубертатный возраст как критический период для формирования аксиологического габитуса и юношеского мировоззрения, и если в этот момент происходит какое-либо важное событие, то влияние этого события будет критичным в формировании поколенного единства и данная когорта будет вырабатывать свой уникальный поведенческий паттерн под влиянием этого события.

Когорта, формируясь в контексте любого крупного события, которое повлекло за собой серьёзные перестройки в обществе и оказало мощное влияние на мысли и чувства, оставило сильный след в общественном сознании, выработает свой уникальный габитус, характерный только для этой когорты. В результате этого конкретная когорта формирует свою уникальную социальную идентичность и поведенческий паттерн на основе коллективного опыта и сознания, формирует мировоззрение индивидуума [Юнг, 1998].

К. Маннгейм выделяет эволюционный путь смены поколений как более плавный переход от одного поколения к другому и допускает, что смены в периоды ускоренных изменений, в частности научно-технический процесс, могут протекать более быстро в форме революционных изменений. При этом когорты подвергаются сильной дифференциации по разным признакам (технологической вооружённости, местоположению, классу и т. д.), поэтому они могут рассматривать разные события под разным углом и, следовательно, социум не является полностью однородным, а представляет собой своеобразную мозаику когорт. Ковин пытается решить эту проблему, привлекая теорию габитусов Бурдьё: «Это объясняется как неоднородностью социальных условий, например, в городе и деревне, в центре и на периферии, так и различием габитусов у представителей разных социальных сообществ. Иными словами, «поколенческие» черты всегда будут соединяться с габитусными установками, что порождает не типовые «Y» и «Z», а бесконечное многообразие практик и смыслов. ... неравномерность смены поколений может быть рассмотрена в территориальном, географическом, пространственном и в социальном измерении.

Недостатком существующих теорий является то, что они рассматривают общество слишком однородно, без учёта его территориальной и социальной дифференциации» [Ковин, Лысенко, 2019], в целом можно согласиться с этой позици-

ей. В то же время следует отметить, что К. Маннгейм разработал универсальную теорию смены поколений и её основные закономерности, но она была дополнена другими исследователями. Высказывание Ковина по части сегрегативности смены поколений, требует своего дополнительного исследования, также как и специфика конкретного региона, общества и т. д., и носит в большей мере частный характер.

Интересные теоретико-методологические разработки в области смены поколений были у известного антрополога Маргарет Мид [Мид, 2007]. Она выстроила оригинальную концепцию культурно-исторического процесса «Generaltonszusammenhang», в которой поколения взаимодействуют, исходя из доминирующих в обществе механизмов трансляции знаний. Согласно Мид, отношения между поколениями определяются принадлежностью общества к одному из трёх типов культур:

1) постфигуративная культура, где существенную роль играет старшее поколение в трансфере своих компетенций и опыта к младшему; в таких традиционных обществах дети знают столько же, сколько знают отцы, и унаследуют все знания, данные отцам. Для этого традиционного общества характерен SPOD-мир¹, в котором смена поколений протекает в эволюционном режиме без значимых потрясений, однообразно – «завтра то же, что и вчера»;

2) кофигуративная культура (индустриальное общество), где опыта старших поколений уже не хватает для принятия верного решения, и молодёжь больше ориентируется на сверстников и на их одобрение. В обществе, основанном на кофигуративной культуре, активно формируются юношеские и молодёжные группы, сильна молодёжная солидарность, возможны конфликты между поколениями. Здесь родители не могут научить своих детей всему, что им требуется в жизни;

3) префигуративная культура, где темп социальных, экономических и технологических изменений очень существенен,

¹ SPOD – *Steady – устойчивый; Predictable – предсказуемый; Ordinary – простой; Definite – определённый*. URL: <https://www.dekanblog.ru/2022/09/strategicheskii-menegement/abbreviatury-spod-vuca-bani-plyus-pdca-i-hadi>

а принимать правильные решения, чтобы выстроить успешную жизнь опираясь только на опыт старших поколений, уже невозможно. «Ещё совсем недавно старшие могли говорить: «Послушай, я был молодым, а ты никогда не был старым». Но сегодня молодые могут им ответить: «Ты никогда не был молодым в мире, где молод я, и никогда им не будешь» [Мид, 2007, с. 360], сегодня мы можем утверждать, что живём в эпоху SHIVA-мира², это период смены старого мира на новый, когда идёт разрушение привычного устройства общества, меняется кардинально мировоззрение, реальность приобретает совершенно иную архитектуру.

Современный мир цифровых технологий и необычайно высокая скорость изменений во внешнем мире ведёт к активным мутационным процессам и различным девиациям среди молодёжи. Поколение бунтарей 1960-х годов принадлежало именно к третьему типу культуры [Мид, 2007; Талкотт, 2018]. «Теория поколений – продукт индустриальной эпохи. Если в традиционном обществе дети наследовали социальное положение и даже тип занятости от родителей, то после промышленной революции на фоне стремительно меняющегося мира возникла мысль, что каждое новое поколение обладает особыми качествами, обусловленными переменами в технологиях, политике, культуре и т. д.» [Гурова, 2016. С. 80].

Современный мир становится суперсложной нелинейной системой с выраженной тенденцией дальнейшего усложнения; динамика изменений принимает характер шоковой гипертурбулентности, появляются непредвиденные события, имеющие непредсказуемые последствия («чёрные лебеди»); скорость развития научно-технического прогресса (НТП) резко ускорилась, светлые промежутки между технологическими революциями сокращаются, они уже исчисляются не несколькими поколениями, а приближаются уже к межпоколенным интервалам.

Соответственно, требуются своевременные и адекватные ответы со стороны социума, в частности от предпринимательского сообщества. Как ранее писали [Чимитдоржиев, 2022. С. 105], «После длительных изысканий в части стратегии развития России и понимания её места в мировом миропорядке стало понятно, что спасение – в развитии цифрового общества. В этой связи необходимо заметить, что государство не отстаёт от бизнеса и становится своеобразным принудительным катализатором развития цифровых технологий. Катализирующая роль государства обрела институциональное основание после послания Президента РФ федеральному собранию 1 декабря 2016 года: «Предлагаю запустить масштабную системную программу развития экономики нового технологического поколения, так называемой цифровой экономики»³.

28 июля 2017 г. была утверждена программа экономики нового технологического уклада. Согласно данной программе, существует несколько уровней цифровой экономики: «Уровень, который служит как среда для развития платформ, обеспечивающих взаимодействие экономических отраслей и субъектов рынка. Также сюда относят нормативно-правовое регулирование и информационные отрасли, включая те, которые созданы для решения проблем безопасности. Рыночно-отраслевой уровень: здесь речь идёт о взаимодействии между поставщиками и потребителями товаров и услуг. Платформенно-технологический уровень, который объединяет в себе стратегии для развития отраслевой экономики и рынка» [Цифровая экономика в России. С. 15].

Государство стало активно трансформировать свои процессы, переводя их в цифровую модель «Электронное правительство», в качестве примера можно привести трансформацию Федеральной налоговой службы, что привело к смене

² SHIVA – Split – расщепленный; Horrible – ужасный; Inconceivable – невообразимый; Vicious – беспощадный; Arising – возрождающийся. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/futurology/62866fde9a794701a4c38ae4?from=sory>

³ Послание Президента РФ федеральному собранию 1 декабря 2016 года. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/53379>

⁴ Цифровая экономика в России. URL: <https://fb.ru/article/334484/tsifrovaya-ekonomika-v-rossii>

поколения главных бухгалтеров, и где ярко проявился феномен «Цифрового разрыва» (неравенства в цифровом образовании) [Прохоров, 2019].

Таким образом, в текущем моменте смены поколений мы можем выделить как минимум две особенности: государство – катализатор и феномен «цифрового разрыва». М. Пренски⁴ выделяют Digital natives & Digital immigrants, которые сменяют друг друга по мере развития цифровых технологий, требующих новых компетенций. Вот как идентифицирует эти поколения Пошехонова: цифровые иммигранты (Digital immigrants) – это старшее поколение, те, кто чувствует себя в цифровом мире неуютно и неуверенно; цифровое поколение (Digital natives) – это младшее поколение, выросшее в мире цифровых технических приспособлений, и не представляющее свою жизнь без них [Пошехонова, 2018]. Пренски вводит в научный дискурс новые дефиниции: Homo sapiens digital, или Human digital – «цифровой человек» (для которого технологии являются неотъемлемой частью жизни в самых различных сферах). При этом «цифровой человек» может как принадлежать к цифровому поколению, так и быть хорошо адаптировавшимся цифровым иммигрантом⁵.

Методология исследования

При обзоре доступной литературы мы использовали монографический метод анализа источников и выделили основные теоретико-методологические подходы для верификации рабочих гипотез.

В работе мы использовали метод когортного анализа, с помощью которого были сформированы три исследуемые группы, которые стали исходными поколениями для исследования:

1) в группу «X» попали люди, рождённые в период с 1949 по 1970 гг., столь длительный интервал взят с учётом дефиниции «цифровые иммигранты», и именно это поколение в настоящее время занимает руководящие посты в предпринимательской и государственной среде;

2) поколением «Y» стали рождённые в

1980–1999 годы, так называемые «миллениалы», подпадающие под дефиницию «цифровой человек».

3) основной костяк поколения «Z» составили рождённые в 2000–2010 годах – это чистое «цифровое поколение», родившееся и выросшее в цифровой среде.

Из качественных методик мы использовали метод наблюдения, в частности метод лонгитюдного наблюдения с конца 1980-годов и по настоящее время. Это позволило наблюдать за поколениями «X» и «Y», соответственно «отцов» и «детей», эволюционное развитие их семейных бизнесов. Поколение «Z» нами идентифицировано, как «когорта младших братьев и сестёр, внуков».

В качестве дополнения мы использовали неструктурированный опрос во всех трёх группах. Опрашивали в группе «X» собственников бизнеса, в группе «Y» детей, уже получивших доступ к семейному бизнесу. Студенты автоматически попали в группу «Z», наблюдение и интервью с ними показали, что они имеют свой собственный особый взгляд на смену поколений и жизненные стратегии.

Результаты и обсуждение

Рабочей гипотезой к нашему исследованию послужило предположение, что одной из движущих сил развития предпринимательского дела в городе Хабаровске является смена поколений. Следующим предположением стало то, что именно «цифровой разрыв» становится драйвером процесса смены поколений. По нашему мнению, именно этот феномен лежит в природе смены поколений в различных сферах экономики в настоящий исторический период. В рамках процесса целеполагания ставится задача «формирование подходов к организации производственных отраслей, отрасли торговли, сферы услуг, учитывающих достижения цифровой экономики и эффективных в условиях формирования и развития глобального цифрового пространства», что подразумевает под собой активное внедрение цифровых технологий сверху. Это усиливает проявление «цифрового разры-

⁵ Prensky M. H. *Sapiens Digital: From Digital Immigrants and Digital Natives to Digital Wisdom* [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.wisdompage.com/Prensky01.html> (date of access: 21.03.2018)

ва» [Чимитдоржиев, 2022. С. 107].

Наши лонгютюдные наблюдения за бизнес-сообществом в городе Хабаровске выявили интересный феномен. Среди предпринимателей поколения «X», которые начали свой путь предпринимателя в «лихих 90-х», от кооператора до успешного предпринимателя (собственник бизнеса или топ-менеджер), наблюдается синдром накопленной усталости. Основная симптоматика проявляется в непонимании новых правил, предложенных государством; нежелание работать в новых условиях; мощный психологический барьер, при отказе от методов ведения бизнеса «по понятиям»; вялость и нежелание внедрения инноваций; отсутствие понимания новых цифровых технологий и инструментов, и самое важное – нежелание учиться. Мы это связываем с чисто медико-биологическими факторами – уже с 25 лет начинают снижаться когнитивные функции, память, скорость мышления и реакция и т. д.; существует серьёзный разрыв в понимании философии жизни новых поколений, особенно поколения «миллинеариумов» и «зумов»; желание передачи бизнеса своим детям, отхода от дел и занятия только тем, чем хочется. Наблюдается истощение пассивного заряда [Ожерельева, 2012].

Поколению «X» крайне сложно конкурировать со следующими за ним поколениями «Y» и «Z». Если разбирать исходные позиции поколений, то кроме высоких социально-экономических статусов поколению «X» практически нечего предъявить в конкурентной борьбе. Учитывая скорость НТП и изменений во внешней среде, можно предположить, что слишком много ресурсов придётся потратить, чтобы хотя бы не отстать от лидеров. В свою очередь, поколение «Y» может предложить молодость и нерастраченный пассивный запас; высокую скорость обучения современным IT-технологиям; высокий уровень мотивации, чтобы стать «цифровым человеком»; высокие адаптивные способности; возможность предпринимательского или карьерного роста.

Наиболее выгодные позиции у поколения «Z». Это аутентичное цифровое поколение, это люди, выросшие с цифровыми

технологиями, прямо с раннего возраста они с ними и не мыслят свою жизнь без них, именно они активно пользуются и продвигают в предпринимательскую среду эти технологии. Если их подвергнуть депривации, то стресс может носить деструктивный характер для неокрепшей высшей нервной деятельности.

Резюмируя краткий анализ позиций на конкурентном поле, необходимо признать, что поколение «Z» является наиболее перспективным актором в бизнес-среде; поколение «Y» обладает более устойчивой нервной системой, накопленным определённым опытом. Они более адаптивны к неопределённости внешней и внутренней среды, у них уже есть представление о бизнесе и о том, как его развивать.

Поколение «X» может только предъявить свой поколенный статус и богатый опыт, но в то же время, мы наблюдаем гигантский цифровой разрыв, это невозможно ликвидировать. Кроме того, поколение «Y» и «Z», идущие вслед поколению «X», это совершенно иная когорта предпринимателей – обученные и образованные люди. Начиная с поколения «Y» государство ввело в систему образования рыночные дисциплины: маркетинг, менеджмент, финансы, экономику и т. д.

Поколения «Y» и «Z» владеют современными цифровыми технологиями, начиная со школьной системы образования, осваивают базовые цифровые технологии с уровня среднего и высшего специального образования, они начинают осознавать значимость цифровых технологий в бизнесе, с этого момента они начинают практиковаться в бизнесе.

Киберпространство предлагает своим пользователям безграничные возможности. Сейчас они ещё по инерции начинают свой бизнес или продвижение в социальных сетях. Но в ответ на стремление стран коллективного Запада санкциями добиться изоляции Российской Федерации они задумались, и занялись поиском платформ, предлагающих новые технологии и возможности. В динамичной внешней среде у этого поколения возникает понимание как вести бизнес в новых условиях, компетенции и опыт, полученные в учебных заведениях, по-

звонят ему сформировать свой взгляд на заработки в новых условиях, создать свою философию будущей бизнес-модели, которую они успешно реализуют по выходу в жизнь. При этом более активно используются новые инструменты цифровой экономики, и на них опирается государство, формируя благоприятную среду для их развития и продвижения бренда «Цифровая Россия» [Цифровая экономика в России]⁴.

Один из наших информантов (1967 года рождения) – объект нашего наблюдения с 1991 г., имеет собственный бизнес (с 2006 г. ведёт единоличный бизнес), имеет двух взрослых дочерей (они уже создали собственные семьи). Этот информант имеет высшее инженерное радиоэлектронное образование, которое ему позволяет достаточно быстро осваивать новые информационные технологии. Он обладает системным аналитическим мышлением, пытливым и критичным умом. Рост и развитие данного информанта как профессионала состоялись в реформенный период, когда в стране начинались радикальные социально-экономические изменения и переход к совершенно новой рыночной формации. В этот момент в страну начало поступать зарубежное промышленное и бытовое оборудование ведущих мировых производителей. Поскольку он сразу попал в высокотехнологичную компанию, которая занималась поставками компьютерной техники и прикладных компьютерных программ, его сознание представляло собой своеобразную *Tabula Rasa*⁶, что позволило ему на базовые компетенции, полученные в институте, наложить богатый практический материал, полученный из зарубежного опыта ведущих компаний мира. В скором времени компания подписала дилерский контракт с одной из ведущих глобальных компаний по производству оргтехники. Информант вошёл в эту аффилированную компанию, долгие годы работы по продвижению компании на рынок оргтехники и оперативной полиграфии позволили ему в 2006 году создать собственную компанию.

В настоящее время трансформационные процессы, происходящие в бизнес-среде, создают дополнительные барьеры для ведения своего дела. Действия государства, как полноценного актора в этом поле, приводят к тому, что работать становится все сложнее и противоречивей. Информанта раздражает факт избыточного присутствия государства в бизнес-среде, пытающегося сформировать ее так, чтобы все играли по его правилам. Из последних бесед с информантом мы выявили у него накопленную усталость, так как даже будучи «цифровым человеком» он все сложнее адаптируется в условиях инновационных изменений и новых правил, которые приносит государство.

Старшая из дочерей уже начинает входить в семейный бизнес (это уже поколение «Y»), имеет высшее экономическое образование, с малых лет помогала с сестрой родителям вести бизнес; имеет «нуклеарную семью»: муж, два разнополых ребенка. В целом она декларирует, что готова принять отцовский бизнес.

Второй информант родился в 1959 г. и в панель наблюдения попал в 2000 г. Имеет собственный официальный бизнес с 1994 г., планируемой деятельностью была оптовая и розничная торговля, но в 1996 г. бизнес был перепрофилирован в досуговый центр с полноценной кухней. В 1998 г. он перепозиционирует свой досуговый центр и открывает свой первый ресторан на месте прежнего предприятия, которое находилось на самом пике своего жизненного цикла, важно, что ресторан был открыт им в августовский дефолт 1998 г., что характеризует его как человека, обладающего сильным пассионарным потенциалом.

В процессе наблюдения мы выделили следующие качества в характере информанта: целеустремленность, трудолюбие, смелость и мужество, способность решать вопросы в нелегитимном поле, высокую социальную ответственность перед семьей и персоналом. В 2015 г. получил диплом магистра в области коммерции. При этом он отмечает, что не считает себя человеком информационного века,

⁶ *Tabula Rasa* (лат.) – «чистая доска»

но имеет чёткое понимания важности цифровых технологий в конкурентной борьбе. На предприятии внедряет новое программное обеспечение и программно-аппаратный комплекс для автоматизации «R-keeper». Это был первый шаг в оцифровывании бизнес-процессов на предприятии, комплекс помог предприятию перейти на новый качественный уровень менеджмента, бизнес стал более эффективным и прозрачным, упростились процедуры контроля и учёта. Следующим объектом оцифровывания бизнес-процессов стала бухгалтерия, в которую внедрили CRM 1 С, работа оптимизировалась и стала эффективной, многие операции переведены в автоматизированный режим. Другой инновацией стала система видеонаблюдения, внедрённая по инициативе собственника. Система предназначена для разрешения конфликтных ситуаций, регулярно возникающих на предприятиях компании, усиления контроля за трудовой дисциплиной персонала, предотвращения воровства и пьянства на рабочем месте.

В этом случае мы наблюдаем тривиальный семейный кризис [«X» — «Y» + «Z»]. Со слов данного информанта, ни взрослая дочь, ни восемнадцатилетняя внучка не имеют ни малейшего желания принять семейный бизнес, что ставит его в сложную ситуацию, и у него остаётся только один путь – искать доверенного управляющего. «Я готов отдать под внешнее управление свои предприятия, получать определённую долю прибыли, и жить в своё удовольствие в Сочи, путешествовать по миру». В одной из бесед он признался, что «устал от бизнеса, не понимаю новых правил игры, не успеваю за изменениями внешней среды, не понимаю молодое поколение, раньше проблемы решались достаточно просто, но теперь сплошная бюрократизация и формализм, перевод спорных ситуаций в правовое поле». Габитус предпринимателя 90-х гг. устойчиво сохраняется, привычка решать вопросы в стиле 90-х порой мешает в современных реалиях. Это привело данного информанта в состояние демотивации и дезориентации, подтолкнула принять «новые ценности и новых богов» [Дюркгейм, 1996, Мертон, 1966] и нало-

жилось на его «anamnes vita»⁷. С периода 2010 года мы наблюдаем истощение его пассионарного заряда, начало синдрома «накопленной усталости», обусловленного тем, что в этот период произошёл рейдерский захват одного из его предприятий. Накопленный капитал, потери своих друзей, партнёров в различных жизненных ситуациях привели его к жизненной стратегии самосохранения.

Из поколения «Z», мы выбрали третьего информанта в возрасте 21 года, который в 2023 году окончил высшее учебное заведение. Его мать (1974 года рождения) является единоличным владельцем бизнеса. Данное информанта можно охарактеризовать как целеустремлённого, работоспособного, умеющего расставлять приоритеты и работать в условиях многозадачности. Как всякий молодой человек он уверенно работает со всеми гаджетами, девайсами и приложениями в своей повседневной деятельности. Мы идентифицировали информанта как «цифрового человека» (Digital Natives), это поколение по своей сути уже нативно, поскольку оно живёт и развивается в цифровую эру – в окружение всевозможных технических устройств и приложений, беспрепятственного доступа в Интернет, созданной электронной среды. Из слабых сторон представителя этого поколения следует отметить слабую подготовленность в юридическом плане, характерный молодёжный нигилизм. В этом плане поколение «X» более конкурентно, поскольку за годы своей предпринимательской деятельности оно усвоило урок – «Закон надо соблюдать», и поэтому перманентно мониторит законодательную базу, так как та имеет свойство динамически меняться.

Благодаря электронной среде «Электронное правительство», в частности справочно-правовым системам или информационно-правовым системам, упрощается система мониторинга законодательной базы, и мы считаем, что поколению «Z» не составляет труда отстроить свою систему мониторинга. Также слабой стороной поколения «Z» мы отмечаем низкую культуру работы с информацией. В отличие от старших поколений, поко-

⁷ *История жизни*

ление «Z» имеет базовый уровень информационной культуры. «Информационная культура, ... может быть охарактеризована следующим образом. Информационно грамотный человек умеет учиться, то есть понимает, как организовано знание, где и как найти информацию, может научить других пользоваться ею» [Уразова, 2010. С. 155].

Третий информант уже в студенческие годы (с 2020 г.) активно участвовал в бизнесе матери: «Мать взяла функции переговорщика, работу с поставщиками, ну, а я взяла на себя бухгалтерию и продвижение». В период пандемии с помощью SMM технологий ему удалось удерживать на прежнем уровне объём продаж, повысить узнаваемость бренда и даже нарастить продажи через социальные сети. По мнению информанта, «родители делегировали полномочия по развитию электронной коммерции в компании. Все проходило при полном доверии, я получила полный карт-бланш, все управленческие и коммерческие процедуры: стратегический и операционный маркетинг, ценообразование, продвижение были на моей совести». Обладая компетенциями в цифровой сфере, информанту удалось продвинуть свой магазин, используя SEO, баннерную и контекстную рекламу и т. д., добиться высокого уровня узнаваемости у целевой интернет-аудитории.

По нашему мнению, системообразующим элементом семейного бизнеса является доверие, так как этот социальный капитал, позволяет поколению «X» передавать свои капиталы следующему поколению «Y» или «Z». Семья является атомическим уровнем социальной организации где формируется социальный капитал и его составная – доверие [Фукуяма, 2004]. В то же время феномен отцов и детей и связанный с ним конфликт поколений имеют в своей основе противоречие в ценностях, низкий уровень сплочённости семьи, наличие «цифрового разрыва», различный уровень владения циф-

ровыми технологиями. Поколение «X» входит в конфронтацию с поколениями «Y» и «Z», из этого столкновения вытекает – старшее поколение не имеет желания передавать свои накопленные капиталы младшему, поскольку не формируется достаточный уровень доверия. В нашем случае третий информант родился и вырос в корейской семье, для которой характерна фамилистическая структура общества, где главенствуют кровные узы, родовые связи. Вследствие этого в семье формируется высокий уровень доверия своему ребёнку в семейном бизнесе.

Обращаясь к другим исследованиям, можно выделить национальный отчёт Высшей школы менеджмента СПбГУ «Глобальный мониторинг предпринимательства», проведённый в России 2021–2022 гг.⁸ Согласно его результатам, мы можем судить о смене поколений в предпринимательской среде по предпринимательской активности различных когорт (рис. 1).

«Самая возрастная группа (55–64 года) по-прежнему стабильно менее остальных вовлечена в предпринимательство, а после пика предпринимательской активности в 2020 году для неё отмечается заметное снижение (2020–6,3%, 2021–5,2%)»⁹.

Результаты в целом корреспондируются с нашим исследованием. Из отчёта видно, что старшее поколение уже не проявляет такой предпринимательской активности, которую демонстрируют молодые люди. Можно предполагать, что у старшего поколения проявляется синдром накопленной усталости, и столкнувшись с «чёрными лебедями», они демотивировались и резко снизили свою предпринимательскую активность. Глобальные «ковидовские» ограничения привели к кардинальному изменению бизнес-среды и бизнес-модели, поколению «X» пришлось в экстренном режиме переходить на новые бизнес-модели. У многих предпринимателей это вызвало шок, снижение адаптивного потенциала и пассивной активности. Закономерно когорты поколения

⁸ Глобальный мониторинг предпринимательства. Россия 2021–2022. Национальный отчёт. СПб.: Высшая школа экономики Санкт-Петербургского государственного университета, 2023. 101 с.

⁹ Глобальный мониторинг предпринимательства. Россия 2021–2022. Национальный отчёт. СПб.: Высшая школа экономики Санкт-Петербургского государственного университета, 2023. 101 с. (с. 49)

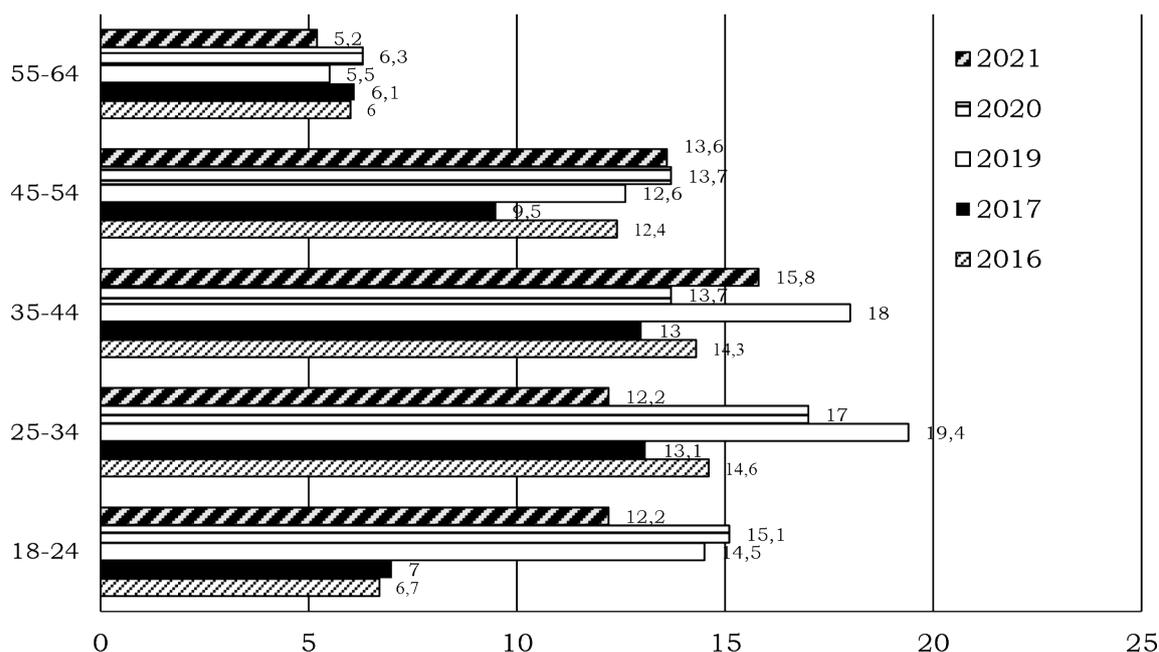


Рис. 1. Предпринимательская активность представителей различных возрастных групп, 2016–2021, %⁹

«Y» проявляют более высокую предпринимательскую активность и «чёрные лебеди» для них становятся определёнными вызовами их амбициям, компетенциям и т. д. Имея высокий пассионарный потенциал, необходимые компетенции они смогли справиться с вызовами и угрозами внешней среды. Достаточно быстро они стали использовать новые бизнес-модели, третий информант продемонстрировал свои возможности ведения бизнеса в онлайн-среде. Современные цифровые технологии позволяют предпринимателям «Y» и «Z» быстро переключаться на различные бизнес-модели, и на наш взгляд обширность цифровых технологий имеющиеся в репертуаре у предпринимателя, будут определяющими в конкурентной борьбе и изменениям происходящими во внешней среде (SHIVA-мир).

Низкую активность устоявшихся предпринимателей (3,4%), можно объяснить тем, что в эту группу попали предприниматели поколения «X», и наши результаты показывают, что первый и второй информанты довольно серьёзно свернули свой бизнес, мотивируя это тем, что бизнес-среда сильно изменилась в не-

благоприятную для них сторону. Активность устоявшихся предпринимателей (верхняя строчка рис. 2) можно попытаться объяснить тем, что в эту группу попали предприниматели возраста поколения «Y» и «Z». Учитывая их пассионарный заряд и вооружённость цифровыми технологиям, мы предполагаем, что они проявляют самый высокий уровень активности, поскольку предприниматели поколения «X» начинают снижать свою предпринимательскую активность и уходить с рынка, молодые предприниматели пытаются занять свою долю рынка, и SHIVA-мир весьма способствует этому.

В группе ранних предпринимателей 56% готовы инвестировать в цифровые технологии ведения бизнеса, видя в них перспективное направление¹⁰, что в целом понятно. Именно цифровые технологии позволяют быть конкурентоспособными и гибкими в SHIVA-мире. Наш третий информант относится к этой группе, именно он привнес цифровые технологии в семейный бизнес и активно их развивает, бесконечно улучшая бизнес-приложения и выстраивая оптимальную архитектуру бизнеса, гибридируя он-

¹⁰ Глобальный мониторинг предпринимательства. Россия 2021–2022. Национальный отчёт. СПб.: Высшая школа экономики Санкт-Петербургского государственного университета, 2023. 101 с. (с. 76).



Рис. 2. Уровни предпринимательской активности в России, 2010–2021, % от взрослого трудоспособного населения⁹

лайн- и оффлайн технологии.

Другое исследование посвящено актуальной теме сопротивления сотрудников внедрению инноваций. В данном случае мы посчитали возможным экстраполировать данные этого исследования на свои результаты. Багратиони и Тернер выделили 6 кластеров сотрудников, которые в той или иной мере оказывали сопротивление инновациям, начиная от «оппозиционеров» заканчивая «пассивными» [Bagrationi K., Thurner T., 2023]. По мнению исследователей, большинство менеджеров среднего звена находятся в комфортной зоне, которую они наработали за долгие годы, которую они корреспондируют с нашими результатами. Поколение «X» находится в зоне комфорта и что-либо радикально менять у них нет желания. Однако поколение «X» не проявляет готовности к серьёзным информационным перегрузкам и усваиванию нового материала. У наших респондентов есть чёткое представление о том, несут ли цифровые технологии, и как поменяется внутриорганизационная структура, корпоративная культура, ценности и бизнес-процессы [Srivastava,

Shainesh, 2015, Battilana et al., 2010]. Их пугает будущая неопределённость и нестабильность, которая будет внесена инновациями в экосистему бизнеса, но это тема отдельного исследования.

Заключение

Таким образом, мы можем наблюдать процесс замещения поколения «X», которое начинало свой бизнес с 1990-х годов, на более обученных и грамотных предпринимателей, имеющих более чёткое понимание, как вести бизнес и куда двигаться, используя цифровые технологии. Схему смены предпринимательских когорт: «X»→«Y»→«Z», связку «X»→«Y» можно описать, как феномен «цифрового разрыва» и технологических переходов, а связку «Y»→«Z» мы расцениваем, как более эволюционный переход от одной модели ведения бизнеса к другой, более цифровизированной и технологичной модели. В данной связке мы не усматриваем глубокого «цифрового разрыва», поколение «Y» по отношению к поколению «Z» выглядит как «цифровой человек», вполне адаптированный к текущим цифровым технологиям.

Список источников:

1. Гумилев, А. Н. Этногенез и биосфера Земли. – М.: Эксмо, 2008. 736 с. EDN: QKUJAT
2. Гурова, И. М., Евдокимова, С. Ш. Теория поколений: современное развитие и прикладные аспекты // Актуальные вопросы инновационной экономики. 2016. № 14. С. 78–86. EDN: ХНХРСТ
3. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда / Пер. с фр. А. Б. Гофмана,

- примечания В. В. Сапова. – М.: Канон, 1996. 432 с. EDN: ZHQEIJ
4. Ковин, Е. А., Лысенко, О. В. Теория поколений в контексте социологии управления // Научный результат. Социология и управление Том 5. Выпуск № 4, 2019. С. 151–162. DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-4-0-13. EDN: CEXVYA
 5. Левада, Ю. Поколения XX века: возможности исследования // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2001. № 5. С. 7–14. EDN: НТМНІР
 6. Мертон, Р. К. Социальная структура и аномия // Социология преступности (Современные буржуазные теории). – Москва, Издательство «Прогресс», 1966. С. 299–313. EDN: НТМНІР
 7. Мид, М. Культура и мир детства / пер. Ю. А. Асеева. – Москва : Директ-Медиа, 2007. 878 с.
 8. Ожерельева, О. Трансформация предпринимательской пассионарности в современной России // Бренное и вечное. Человек в пространстве российской государственности: мифология, идеология, социокультурная практика: материалы Всерос. науч. конф. 13–14 декабря 2011 г. – Великий Новгород, 2012. С. 247–251.
 9. Парсонс Т. Социальная система. – М.: Академический проект, 2018. 530 с.
 10. Пошехонова, В. А. Образовательная гуманитарная технология цифрового поколения // Педагогическое образование в России. 2018. № 5. С. 13–20. DOI: 10.26170/ro18-05-02. EDN: ХРСХЕD
 11. Прохоров, А., Коник, Л. Цифровая трансформация. Анализ, тренды, мировой опыт. Издание второе, исправленное и дополненное. – М.: ООО «КомНьюс Групп», 2019. 368 с.
 12. Уразова, А. В. Информационная культура личности и информационная культура общества в России // Вестник Ставропольского государственного университета. 2010. № 6. С. 154–158. EDN: NXAMYN
 13. Фукуяма, Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Пер. с англ. – М.: изд. АСТ, 2004. 730 с.
 14. Чимитдоржиев, Ж. Ж. Влияние цифровых технологий на смену поколений предпринимателей // Новые бизнес-модели цифровой экономики в субъектах РФ: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием 21 марта 2022 года : в 2 ч. Ч. I / отв. за выпуск Т. С. Бойко, Я. В. Золотова, Э. А. Гасанов. – Хабаровск : ХГУЭП, 2022. 104–108 с. DOI: 10.38161/978-5-7823-0753-0-2022. EDN: YXIYTX
 15. Абдрахманова Г. И., Вишневский К. О., Гохберг Л. М. и др. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение [Текст]: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / науч. ред. Л. М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 82 с. EDN: DOBQRF
 16. Юнг К. Психологические типы / Пер. с нем. С. А. Лорие. – М.: Университетская книга; АСТ, 1998. 720 с.
 17. Bagrati, K., Thurner, T. (2023) Middle Management’s Resistance to Digital Change. *Foresight and STI Governance*, 17(2), 49–60. DOI: 10.17323/2500-2597.2023.2.49.60
 18. Battilana J., Gilmartin M., Sengul M., Pache A.C., Alexander J.A. (2010) Leadership competencies for implementing planned organizational change. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 422–438. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.007>
 19. Mannheim K. *The Problem of Generations* // *Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge & K. Paul, 1958.
 20. Srivastava S.C., Shainesh G. (2015) Bridging the service divide through digitally enabled service innovations. *MIS Quarterly*, 39(1), 245–268. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2015/39.1.11>

References:

1. Gumilev, L. N. (2008) *Ethnogenesis and the Earth’s Biosphere*. М.: Eksmo. 736 p. EDN: QKIJAT (in Russ.).

2. Gurova, I. M., Evdokimova, S. Sh. (2016) Theory of Generations: Modern Development and Applied Aspects Aktual'nyye voprosy innovatsionnoy ekonomiki [Actual Issues of Innovative Economics], no. 14, pp. 78–86 EDN: XHXPCT (in Russ.).
3. Durkheim, E. (1996) On the Division of Social Labor / Translated from French by A. B. Hoffman, notes by V. V. Sapov. M.: Canon, 432 p. EDN: ZHQEIJ (in Russ.).
4. Kovin, E. A., Lysenko, O. V. Theory of Generations in the Context of Management Sociology Nauchnyy rezul'tat. Sotsiologiya i upravleniye [Scientific Result. Sociology and Management], vol. 5, no. 4, 2019, pp. 151–162 DOI: 10.18413/2408-9338-2019-5-4-0-13. EDN: CEXVYA (in Russ.).
5. Levada, Yu. (2001) Generations of the 20th Century: Research Possibilities Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny [Monitoring Public Opinion: Economic and Social Changes], no. 5, pp. 7–14 EDN: HTMNIP. (in Russ.).
6. Merton, R. K. (1966) Social Structure and Anomie Sotsiologiya prestupnosti (Sovremennyye burzhuaznyye teorii) [Sociology of Crime (Modern Bourgeois Theories)]. Moscow, Progress Publishing House, pp. 299–313. EDN: HTMNIP. (in Russ.).
7. Mead, M. (2007) Culture and the World of Childhood / trans. Yu. A. Aseev. Moscow: Direct-Media, 878 p. (in Russ.).
8. Ozherelyeva, O. (2012) Transformation of entrepreneurial passionarity in modern Russia. Mortal and eternal. Man in the space of Russian statehood: mythology, ideology, socio-cultural practice: materials of the All-Russian scientific conf. December 13–14, 2011. Veliky Novgorod, pp. 247–251 (in Russ.).
9. Parsons, T. (2018) Social system. Moscow: Academic project, 530 p. (in Russ.).
10. Poshekhonova, V. A. (2018) Educational humanitarian technology of the digital generation Pedagogicheskoye obrazovaniye v Rossii [Pedagogical education in Russia], no. 5, pp. 13–20 DOI: 10.26170/po18-05-02. EDN: XPCXED (in Russ.).
11. Prokhorov, A., Konik, L. (2019) Digital transformation. Analysis, trends, world experience. Second edition, revised and supplemented. M.: OOO «KomNews Group», 368 p. (in Russ.)
12. Urazova, A. V. (2010) Information culture of the individual and information culture of society in Russia Vestnik Stavropol'skogo gosudarstvennogo universiteta Bulletin of the Stavropol State University, no. 6, pp. 154–158 EDN: NXAMYH.(in Russ.).
13. Fukuyama, F. (2004) Trust: social virtues and the path to prosperity / Translated from English. M.: ACT publishing house, 730 p. (in Russ.).
14. Chimitdorzhiev, J. J. (2022) The Impact of Digital Technologies on the Change of Generations of Entrepreneurs. New Business Models of the Digital Economy in the Subjects of the Russian Federation: A Collection of Articles Based on the Materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference with International Participation on March 21, 2022: in 2 parts. Part I / responsible for the issue T. S. Boyko, Ya. V. Zolotova, E. A. Gasanov. - Khabarovsk: KSUEL, 104–108 p. DOI: 10.38161/978-5-7823-0753-0-2022. EDN: YXIYTX (in Russ.).
15. Abdrakhmanova, G. I., Vishnevsky, K. O., Gokhberg, L. M., et al. (2019) What is the Digital Economy? Trends, Competencies, Measurement : report to the XX Apr. int. scientific conf. on the problems of economic and social development, Moscow, April 9–12, 2019 / ed. L. M. Gokhberg; National Research University Higher School of Economics. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 82 p. EDN: DOBQRF. (in Russ.).
16. Jung, K. (1998) Psychological types / Transl. from Germ. S. A. Lorie. – Moscow: University book; AST, 720 p. (in Russ.).
17. Bagrationi, K., Thurner, T. (2023) Middle Management's Resistance to Digital Change. Foresight and STI Governance, no. 17(2), pp. 49–60. DOI: 10.17323/2500-2597.2023.2.49.60
18. Battilana J., Gilmartin M., Sengul M., Pache A.C., Alexander J.A. (2010) Lead-

ership competencies for implementing planned organizational change. *The Leadership Quarterly*, no. 21(3), pp. 422–438. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.007>

19. Mannheim, K. (1958) *The Problem of Generations // Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge & K. Paul.

20. Srivastava S. C., Shainesh G. (2015) Bridging the service divide through digitally enabled service innovations. *MIS Quarterly*, no. 39(1), pp. 245–268. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2015/39.1.11>

Статья поступила в редакцию 17.04.2024; одобрена после рецензирования 15.07.2024; принята к публикации 18.07.2024.

The article was submitted 17.04.2024; approved after reviewing 15.07.2024; accepted for publication 18.07.2024.

Информация об авторах

Ж. Ж. Чимитдоржиев – кандидат медицинских наук, доцент кафедры менеджмента и государственного управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал;

Т. В. Мазанкова – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и государственного управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал;

С. Н. Басова – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и государственного управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Дальневосточный институт управления – филиал;

Я. В. Золотова – кандидат экономических наук, доцент Высшей школы менеджмента, Тихоокеанский государственный университет.

Information about the authors

Zh.Zh. Chimitdorzhiev – Candidate of Medicine, associate professor, the chair of Management and Public Administration, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern Institute of Management – branch of RANEPА;

T. V. Mazankova – Candidate of Economics, associate professor, the chair of Management and Public Administration, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern Institute of Management – branch of RANEPА;

S. N. Basova – Candidate of Economics, associate professor, the chair of Management and Public Administration, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, the Far-Eastern Institute of Management – branch of RANEPА;

Ya. V. Zolotova – Candidate of Economics, associate professor, Graduate School of Management, the Pacific State University.