

ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Маковецкий Михаил Юрьевич,

канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента,
e-mail: mmakov@mail.ru,
Московский университет им. С.Ю. Витте, г. Москва,

Рудаков Дмитрий Витальевич,

канд. техн. наук, доцент кафедры менеджмента и сервиса,
e-mail: demon311278@yandex.ru,
Омский государственный технический университет, г. Омск

В статье исследуются предпосылки и особенности формирования российской модели менеджмента, проводится ее критический анализ, связанный с присутствием в ней существенных недостатков и развертыванием ряда деструктивных процессов. Рассматриваются современные тренды в трансформации экономики и управления и их влияние на развитие российского менеджмента, приводятся аргументы в обоснование необходимости качественной корректировки сложившейся системы и дальнейшего ее совершенствования. Авторы приходят к выводу, что только глубокие знания в области современного менеджмента, постоянное развитие управленческих компетенций позволяют обеспечить столь необходимую для бизнеса эффективность, создать достаточные предпосылки для масштабной реорганизации в совокупности с модернизацией системы менеджмента в нашей стране и укреплением благоприятного предпринимательского климата. Только в этом случае можно ожидать приток инвестиций, обеспечивать предсказуемую и справедливую макроэкономическую политику, осуществлять структурную перестройку экономики.

Ключевые слова: менеджмент, современный менеджмент, российский менеджмент, глобальные тренды развития экономики и управления, цифровизация

FEATURES OF THE FORMATION OF RUSSIAN MANAGEMENT

Makovetsky M.Y.,

candidate of economic sciences, associate professor of management department,
e-mail: mmakov@mail.ru,
Moscow Witte University, Moscow,

Rudakov D.V.,

candidate of technical sciences, associate professor of the department of management and service,
e-mail: demon311278@yandex.ru,
Omsk State Technical University, Omsk

The article examines the prerequisites and features of the formation of the Russian management model, conducts its critical analysis related to the presence of significant shortcomings in it and the deployment of a number of destructive processes. Modern trends in the transformation of the economy and management and their impact on the development of Russian management are considered, arguments are given to justify the need for a qualitative adjustment of the existing system and its further improvement. The authors come to the conclusion that only deep knowledge in the field of modern management, continuous development of managerial competencies can provide much-needed business efficiency, create the necessary prerequisites for a large-scale reorganization in conjunction with the modernization of the management system in our country and the strengthening of

a favorable business climate. Only in this case, we can expect an influx of investment, ensure a predictable and fair macroeconomic policy, and implement a structural adjustment of the economy.

Keywords: management, modern management, Russian management, global trends in the development of the economy and management, digitalization

DOI 10.21777/2587-554X-2021-1-79-86

Введение

Постоянно усиливающаяся экономическая и геополитическая нестабильность, нарастающая социальная напряженность, обострение противоречий на всех уровнях протекания хозяйственных процессов, неравновесность как форм, так и способов социального взаимодействия, модернизация институциональной среды и дальнейшая – цифровая – трансформация общественного производства актуализируют проблему повышения эффективности управленческой деятельности и формирования адекватной новым реалиям национальной модели менеджмента, учитывающей современные глобальные тренды развития экономики и управления.

Принимая во внимание объективный процесс глобализации, одним из последствий которого стало наращивание масштабов и значимости всех основных видов и форм межстранового взаимодействия, обмена опытом, научных и кросс-культурных коммуникаций, можно ожидать дальнейшего распространения передовых технологий, в том числе в сфере управленческой деятельности. В этом смысле всеобщим достоянием современной цивилизации по праву считается менеджмент – многозначное понятие, принявшее международный характер и обозначающее в самом общем понимании управление экономическими процессами в организациях [5].

В течение определенного времени в Российской Федерации, а тем более в СССР указанный термин не использовался. Возможно, именно этим объясняется тот факт, что отечественный опыт управления не всегда принимается во внимание, когда говорят о становлении менеджмента, а основное внимание при этом уделяется истории, теории и методологии управления, развивавшихся в США, ведущих европейских государствах, а также в Японии.

Во многих промышленно развитых странах на сегодняшний день за многолетний период становления и развития менеджмента накоплен значительный массив сведений в области теории и практики управления в самых различных областях и сферах деятельности. К сожалению, в течение длительного периода времени отечественная наука управления развивалась автономно и изолированно, зачастую игнорируя передовой зарубежный опыт управления. Несмотря на это, в ней, безусловно, имели место существенные достижения, в том числе связанные с развитием технологий планирования, использованием экономико-математических методов и моделей при решении широкого круга актуальных экономических и управленческих задач.

В силу изложенных обстоятельств основными задачами проводимого исследования выступают: анализ особенностей становления российского менеджмента, выявление существующих проблем в его дальнейшем развитии, а также разработка возможных путей их решения. При этом нельзя не принимать во внимание новые глобальные тренды, которые наблюдаются в экономике и управлении и существенно определяют дальнейшее развитие национальных (страновых) моделей менеджмента, одним из которых, безусловно, является цифровизация.

1. Особенности становления российской модели менеджмента в условиях рыночной трансформации

В современных условиях существенное усложнение управленческой деятельности и повышение интереса к ней объективно обусловлены тем, что невозможно однозначно определить, в каком направлении будет происходить дальнейшая трансформация хозяйственных систем с учетом новых глобальных трендов, складывающихся в экономике и управлении, какие изменения могут иметь место уже в обозримом будущем в институциональной среде формирующегося постиндустриального информаци-

онного общества, а также в функционировании субъектов предпринимательства в самых различных областях и сферах деятельности [6].

Следует отметить, что уже ранее, в эпоху так называемой научно-технической революции, развернувшейся в 1970-х годах XX века, кардинальные изменения наметились не только непосредственно в производстве различных товаров и оказании услуг, но и во многих других сферах социально-экономической жизни общества, в том числе в сфере менеджмента. Анализируя постоянное изменение ситуации в нашей стране и в мире, на рынках, в поведении потребителей и конкурентов, экономическим субъектам требуется быть постоянно готовым к изменениям, чтобы идти в ногу со временем, а для этого требуется учитывать и уметь применять на практике особенности современного менеджмента [1].

Современная система российского менеджмента уникальна и существенным образом отличается от иных национальных (страновых) систем организации управленческих отношений, в особенности – европейской, азиатской, американской и др. Она, несомненно, обладает собственной спецификой, обусловленной целым рядом объективных и субъективных обстоятельств (факторов). При этом целесообразно рассматривать как общие, так и специфические, т.е. характерные для конкретной страны, черты менеджмента, предопределяющие своеобразие его национальной (страновой) модели.

К общим чертам современного менеджмента относят общественно-экономическую формацию, сложившуюся модель экономической системы, уровень развития научно-технического прогресса и внедрения его результатов в реальную хозяйственную практику [5]. В этом контексте Российская Федерация стала одной из стран с рыночной экономикой, т.е. модель экономической системы по своим очертаниям в целом напоминает то, что свойственно для промышленно развитых стран.

Вместе с тем достигнутые успехи в развитии науки, техники, технологий на сегодняшний день вряд ли можно признать выдающимися. Мы, по сути, находимся в советском настоящем, конечно, не по качеству и уровню жизни большинства граждан. Но в целом, с одной стороны, используем производственно-коммуникационный потенциал, созданный в период СССР (предприятия, трубопроводы, атомные станции, инфраструктуру ЖКХ и т.д. и т.п.), а, с другой – так и не перестроили свою сырьевую, военно-промышленную экономику [8].

В свою очередь, к специфическим чертам можно отнести национальные особенности общества (традиции, менталитет, культуру и т.п.), исторические предпосылки развития, природно-географические условия жизнедеятельности, особенности государственной экономической политики, в том числе сложившиеся модели регулирования и взаимодействия с бизнесом, и другие подобные факторы [3]. Собственно, именно поэтому и существует понятие не только менеджмента вообще, но и понимание существования американской, европейской, японской, а также российской моделей менеджмента [4].

К сожалению, из прошлого опыта и сегодняшней реальности мы наблюдаем в значительной степени отставание нашей – российской – системы менеджмента от зарубежных аналогов. Это влечет за собой такие негативные последствия, как низкая эффективность в экономике, слабая восприимчивость к инновациям и др. В этой связи возникает закономерный вопрос о причинах крайне малой эффективности российской модели менеджмента.

2. Глобальные тренды в развитии экономики и управления

Современное состояние российской экономики в целом и сформировавшейся на данный момент системы менеджмента в полной мере находится под влиянием фундаментальных трендов, определяющих дальнейшие траектории их развития. В их числе, по нашему мнению, следует обозначить следующие процессы.

Во-первых, в условиях современной экономической системы происходит постоянное снижение значимости и ценности трудового ресурса в классическом его понимании, т.е. как совокупности умственных и физических способностей человека, востребованных в процессе производства. В результате подобного рода «девальвации трудового ресурса» происходит ослабление взаимосвязи между непосредственной реализацией трудовой функции (затратами умственных и физических сил) и размером вознаграждения, получаемого за труд.

Конечно, это не означает, что роль человека сегодня полностью обнулена. В действительности современным работодателям за рубежом необходимы работники, обладающие определенными знаниями, навыками, компетенциями, некими характеристиками, такими как инновационность, креативность, нестандартность мышления при решении возникающих управленческих задач. Насколько такие характеристики являются значимыми в российских условиях – вопрос более чем дискуссионный в силу специфичности российской модели менеджмента.

Во-вторых, набирает обороты тенденция к усилению роли капитала как фактора роста богатства (благополучия) отдельных лиц, регионов, государств, иначе говоря, происходит финансирование экономических отношений. Становится ясно, что долгий и упорный труд уже невозможно рассматривать как единственный способ достижения благополучия или хотя бы обеспечения достаточных средств для существования. С точки зрения реальности это означает, что добиться каких-либо серьезных успехов в отсутствие запаса капитала становится почти невозможно, а легитимных возможностей для его формирования становится все меньше и меньше.

Как когда-то подчеркивал К. Маркс, первоначальное накопление капитала осуществлялось самыми нецивилизованными методами – путем грабежа, насилия, экспроприации, порабощения, коррупции, спекуляции и т.д., т.е. капитал от самого момента своего рождения представляет собой «пот и кровь угнетенных...». В современных российских условиях некоторые из этих способов не утратили своей актуальности, а уровень эксплуатации труда капиталом порой зашкаливает, как в старые «недобрые» времена дикого капитализма.

В-третьих, происходит дальнейшее усиление неравенства – неравномерности в распределении доходов в обществе. Эта тенденция уходит своими корнями «в глубь веков», ее можно рассматривать как результат действия объективного экономического закона – закона капиталистического накопления, сформулированного К. Марксом. Как следствие, сложившийся дисбаланс не только сохраняется, но и постоянно воспроизводится (нарастает).

Впрочем, за рубежом в известном смысле были восприняты уроки Великой Октябрьской социалистической революции, поэтому бизнес исподволь «повернулся лицом» к наемным работникам, стали реализовываться некие социальные программы и меры поддержки населения, получил распространение феномен корпоративной социальной ответственности. В нашей же стране, как отмечает А.В. Тонконогов, принцип социальной справедливости подчёркнуто не соблюдается даже хотя бы декларативно [8].

В-четвертых, одним из глобальных трендов настоящего следует признать цифровизацию – объективный и вместе с тем противоречивый процесс, последствия которого до конца еще невозможно спрогнозировать и просчитать. Впрочем, общая траектория развития в условиях цифровой трансформации понятна: постепенное высвобождение работников, их невостребованность в производстве, причем это касается как рядовых рабочих, так и менеджеров [2]. В каком-то смысле в нашей стране ситуацию спасает то, что в деле цифровизации мы далеко не впереди планеты всей, т.е. есть некоторый временной лаг, когда такие последствия станут объективной реальностью.

3. Ключевые проблемы развития российской модели менеджмента

Формирование российской системы менеджмента сегодня происходит в условиях воздействия обозначенных выше глобальных трендов, усиливающих, прежде всего, негативные ее стороны.

Во-первых, одной из ключевых особенностей российской системы менеджмента приходится признать чрезмерно активное участие государственных чиновников всех уровней (так называемых правящих элит) в формировании управленческих команд ряда крупнейших предпринимательских структур. В результате крайне низкая эффективность российской системы государственного управления проецируется на уровень крупнейших хозяйствующих субъектов.

Немногочисленные примеры более или менее продвинутого корпоративного управления, конечно, есть (например, Газпром, Сбербанк, Норильский никель, Ростелеком и др.), но зачастую в таких структурах присутствует «монополия составляющая», позволяющая нивелировать воздействие конкурентных сил, а также налицо «государственный интерес», т.е. имеет место их явная ангажирован-

ность с государственными структурами. Последнее, кстати, стало «родовой отметиной» российской бизнес-модели, что позволяет однозначно воспринимать сложившуюся в Российской Федерации экономическую систему как «государственный капитализм».

Во-вторых, основополагающей характеристикой российского менеджмента можно обозначить выраженную отстраненность рядовых сотрудников организаций от реального участия в управлении производством. Данный факт объясняется сохранением авторитарности в управлении, сохранением высокой степени бюрократизации, как в СССР, чрезмерно жесткой иерархической структурой. Такая система управления не создает в полной требуемой мере среду для поиска оптимального решения задач, так как не позволяет работникам с творческим, креативным подходом эффективно включаться в процесс производства, в результате чего их потенциал остается не раскрытым.

В-третьих, в связи со своим особым географическим положением Российская Федерация никогда не испытывала дефицита ресурсов, поэтому российский народ привык увеличивать показатели за счет объемных (экстенсивных) характеристик, а не в результате более рационального их использования, что и приводит к большим затратам и меньшей эффективности. До сих пор отличительной чертой российской экономики является экстенсивность ее развития и широта, размах «русской души», в результате – имеем выраженное пренебрежение потерями ресурсов и причиняемым вредом.

В-четвертых, многим российским бизнес-проектам присуща региональная специфика к обоснованию их целесообразности и особенностям реализации, в том числе в силу того, что Российская Федерация – огромная, многонациональная страна, и управление предприятиями существенно различается в зависимости от региона. По сути, можно говорить о специфическом стиле ведения бизнеса и управления им в различных регионах нашей необъятной родины. При этом сохраняется склонность к масштабным, уникальным проектам с привлечением огромных материальных и человеческих ресурсов.

В-пятых, у русских людей в силу особенностей их менталитета и исторических традиций существует привычка надеяться на государственную поддержку в трудной ситуации. Само собой, в Российской Федерации, как и в остальном мире, предприятия зависят от особенностей законодательства и решений, принимаемых правительством, но, тем не менее, их выживание в большей степени зависит от того, кто и как ими управляет. За рубежом стабильного развития добиваются организации, управляемые высокоэффективными опытными менеджерами, рационально распределяющими имеющиеся в их арсенале ресурсы.

Как мы видим и понимаем, в российских реалиях ситуация совершенно иная. Руководителями более или менее успешных организаций зачастую назначаются люди из так называемого «ближнего окружения». На высокие посты отбор происходит далеко не всегда по деловым качествам кандидатов (соискателей), а по степени их лояльности к «первым лицам», наличию родственных связей и другими, не имеющими ничего общего с экономической эффективностью основаниями (факторами). Достаточно вспомнить упомянутые нами выше примеры так называемых эффективных организаций (Газпром, Сбербанк, Норильский никель, Ростелеком и др.).

Таким образом, текущее состояние российской системы менеджмента вряд ли можно признать удовлетворительным. В условиях воздействия ряда глобальных тенденций происходит консервирование, а порой – усиление негативных ее сторон, вследствие чего в организациях нередко развиваются деструктивные процессы, сопряженные с высокой степенью огосударствления бизнеса. Внешне это проявляется в низкой эффективности принимаемых управленческих решений, слабом делегировании полномочий с высших уровней на низшие в российских организациях, безразличии к ценностям индивидуальной карьеры; жесткой централизации управленческих функций. Как в государственном управлении, так и в частном бизнесе нередко отсутствует связь с «простыми гражданами», работниками, при этом зачастую имеет место огромный немотивированный страх перед вышестоящим начальством, препятствующий раскрытию и реализации их творческого потенциала.

4. Направления трансформации российской модели менеджмента

Эффективное управление предприятием в целом или отдельным его подразделением заключается в рациональном использовании имеющихся ресурсов и возможностей для его долгосрочного и

устойчивого развития. Условием перспективного развития российской модели менеджмента может послужить устойчивая, стабильная система планирования, прогнозирования, финансового управления, а также использование инноваций в производстве.

Особую актуальность в условиях модернизации экономики, на наш взгляд, имеет совершенствование методологии управления человеческими ресурсами как определяющего фактора и необходимого условия активизации инновационного развития. Неслучайно главным посылом в менеджменте становится именно «человеческий капитал», что вполне соответствует либеральным ценностям, где свобода человека ставится на первое место [7]. Вполне закономерно и то, что в ряде современных исследований делается акцент на анализ креативности, носителем которой являются люди как участники производственного процесса, а также на необходимость ее развития, активизации и последующего производительного использования.

Система обучения менеджеров в Российской Федерации построена преимущественно на изучении теоретических аспектов, в то время как практика менеджмента зачастую уходит на второй план. Подразумевается, что хорошая теоретическая подкованность менеджера позволит ему найти выход из реальной проблемы. Вместе с тем за рубежом сформировался несколько иной подход к менеджменту. Технические знания для руководителя вторичны и необязательны, даже если он руководит производственным предприятием или техническим отделом – эти знания приветствуются, но все же они вторичны. Действительно, сегодня уже недостаточно просто хорошо и качественно выполнять свои служебные обязанности, настало время, когда предпочтение отдается людям со смелыми идеями [9].

В западной системе управления основными и главными компетенциями руководителя считается умение эффективно руководить людьми и ресурсами. В процессе обучения менеджера разбирается множество практических ситуаций (кейсов), характеризующихся отсутствием однозначно правильного решения, в результате чего студент – будущий менеджер уже в процессе обучения накапливает определенный практический опыт. На выходе из учебного заведения получается быстро мыслящий, легко ориентирующийся в нестандартной обстановке менеджер, способный эффективно руководить как отдельным структурным подразделением, так и организацией в целом в современных, быстро изменяющихся условиях.

В сегодняшних реалиях кадровые службы уделяют огромное влияние наличию у соискателя большого опыта работы. Эффективным способом решения проблемы в данном случае может послужить система подготовки на рабочем месте и получения дополнительного образования за счет организации, при этом очень редкие компании имеют собственные программы обучения персонала. Именно поэтому нужно уделить внимание именно грамотному управлению персоналом как ключевому фактору эффективной деятельности организации.

В свете изложенного российские менеджеры, опираясь на достижения теории и практики управления, должны выработать свою собственную модель эффективного и результативного менеджмента, основываясь при этом на особенностях российской и зарубежной истории, культуры, опыта в управленческой деятельности. Соответственно, любая организация заинтересована в успешном решении задачи по привлечению к себе талантливых специалистов, удержанию и мотивированию их к наиболее эффективной управленческой деятельности с высокой производительностью труда. К сожалению, успешному решению обозначенной задачи будут препятствовать обозначенные нами негативные тенденции российской модели менеджмента.

Заключение

По итогам проведенного исследования можно сделать следующие основные выводы и обобщения.

В современных условиях повышение эффективности управленческой деятельности в организациях и формирование соответствующей новым реалиям национальной модели менеджмента выступает одним из главных факторов повышения конкурентоспособности и достижения устойчивого положения в хозяйственной системе.

Формирование национальных (страновых) моделей (систем) менеджмента находится под влиянием ряда глобальных трендов – тенденций нашего времени. К их числу, в первую очередь, относятся:

- постоянное снижение значимости и ценности трудового ресурса в классическом его понимании, т.е. как совокупности умственных и физических способностей человека;
- усиление роли капитала как фактора роста богатства (благополучия) отдельных лиц, регионов, государств, иначе говоря, происходит финансирование экономических отношений;
- дальнейшее усиление неравенства – неравномерности в распределении доходов в обществе;
- цифровизация ключевых сфер жизнедеятельности общества.

Обозначенные глобальные тренды определяют траекторию дальнейшего развития национальной системы менеджмента, нередко усиливая отдельные ее характеристики. В числе негативных проявлений российской системы менеджмента обозначено влияние государственных чиновников всех уровней на формирование управленческих команд для большинства системообразующих организаций; выраженная отстраненность рядовых сотрудников организаций от реального участия в управлении производством и заинтересованности в его успешности; явная склонность к экстенсивному формату развития и др.

Вместе с тем, несмотря на обозначенные общие (глобальные) процессы, протекающие в масштабах современной мировой цивилизации, все еще востребованным остается анализ национальных особенностей менеджмента, ибо национальный менеджмент не возникает ниоткуда: он складывается естественным путем и имеет глубокие исторические корни и экономические основания. Такая специфика, помимо всего прочего, накладывает существенный отпечаток и на возможности использования различных методов управленческих воздействий и их конечную эффективность.

Только глубокие знания в области менеджмента и развитие управленческих компетенций позволяют привносить столь необходимую эффективность в бизнес и создавать предпосылки для позитивной трансформации российской системы менеджмента. При этом необходимо учитывать многофакторность формирования национальной – российской – модели менеджмента, что позволит усилить положительные ее характеристики и нейтрализовать негативные стороны.

Список литературы

1. *Адилова Д.А., Бетеева А.Р.* Основные особенности современного менеджмента // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2015. – № 49. – С. 100–105.
2. *Ахметова Г.З., Маковецкий М.Ю., Рудаков Д.В.* Проблемы и перспективы развития цифровой экономики в Российской Федерации // Управленческий и сервисный потенциал цифровой экономики: проблемы и перспективы: материалы Международной научно-практической конференции / редкол. Е.В. Яковлева (отв. ред.), А.А. Белолобова. – Омск, 2020. – С. 17–20.
3. *Горбанев С.В.* Основные особенности современного российского менеджмента // Новые технологии. – 2010. – № 2. – С. 102–104.
4. *Дробышева Л.В.* Особенности российского менеджмента на современном этапе // Вестник стипендиатов ДААД. – 2014. – Т. 1, № 1 (11). – С. 136–139.
5. *Маковецкий М.Ю., Рячкин А.Ю.* Современные тенденции развития экономики и управления в условиях цифровизации // Двадцать шестые Апрельские экономические чтения: материалы Всероссийской научно-практической конференции / под ред. В.А. Ковалева и А.И. Ковалева. – Омск, 2020. – С. 132–138.
6. *Рибокене Е.В.* Институциональная среда постиндустриального информационного общества // Инновационное развитие России: условия, противоречия, приоритеты: материалы IX Международной научной конференции: в 3 ч. / отв. ред. Ю.С. Руденко, А.В. Семенов. – М., 2013. – Ч. 1. – С. 131–135.
7. *Рудаков Д.В., Доронина Т.В.* Влияние традиционных ценностей и национально-психологических особенностей современных россиян на развитие российского менеджмента // Омский научный вестник. – 2015. – № 2 (136). – С. 225–228.
8. *Тонконогов А.В.* Коллапсирующая экономика или советское настоящее России // Социально-гуманитарные знания. – 2016. – № 3. – С. 7–32.
9. *Хетеева С.З.* Современный российский менеджмент, его особенности // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2015. – № 31. – С. 45–48.

References

1. *Adilova D.A., Beteeva A.R.* Osnovnye osobennosti sovremennogo menedzhmenta // *Ekonomika i sovremennyy menedzhment: teoriya i praktika.* – 2015. – № 49. – S. 100–105.
2. *Ahmetova G.Z., Makoveckij M.Yu., Rudakov D.V.* Problemy i perspektivy razvitiya cifrovoj ekonomiki v Rossijskoj Federacii // *Upravlencheskij i servisnyj potencial cifrovoj ekonomiki: problemy i perspektivy: materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / redkol. E.V. Yakovleva (otv. red.), A.A. Belolobova.* – Omsk, 2020. – S. 17–20.
3. *Gorbanev S.V.* Osnovnye osobennosti sovremennogo rossijskogo menedzhmenta // *Novye tekhnologii.* – 2010. – № 2. – S. 102–104.
4. *Drobysheva L.V.* Osobennosti rossijskogo menedzhmenta na sovremennom etape // *Vestnik stipendiatov DAAD.* – 2014. – Т. 1, № 1 (11). – S. 136–139.
5. *Makoveckij M.Yu., Ryachkin A.Yu.* Sovremennye tendencii razvitiya ekonomiki i upravleniya v usloviyah cifrovizacii // *Dvadcat' shestye Aprel'skie ekonomicheskie chteniya: materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii / pod red. V.A. Kovaleva i A.I. Kovaleva.* – Omsk, 2020. – S. 132–138.
6. *Ribokene E.V.* Institucional'naya sreda postindustrial'nogo informacionnogo obshchestva // *Innovacionnoe razvitie Rossii: usloviya, protivorechiya, priority: materialy IX Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii: v 3 ch. / otv. red. Yu.S. Rudenko, A.V. Semenov.* – M., 2013. – Ch. 1. – S. 131–135.
7. *Rudakov D.V., Doronina T.V.* Vliyanie tradicionnyh cennostej i nacional'no-psihologicheskikh osobennostej sovremennyh rossiyan na razvitie rossijskogo menedzhmenta // *Omskij nauchnyj vestnik.* – 2015. – № 2 (136). – S. 225–228.
8. *Tonkonogov A.V.* Kollapsiruyushchaya ekonomika ili sovetskoe nastoyashchee Rossii // *Social'no-gumanitarnye znaniya.* – 2016. – № 3. – S. 7–32.
9. *Heteeva S.Z.* Sovremennyy rossijskij menedzhment, ego osobennosti // *Sovremennye tendencii v ekonomike i upravlenii: novyj vzglyad.* – 2015. – № 31. – S. 45–48.