

Профессиональное образование
в современном мире.
2019. Т. 9, №4, С. 3205–3214
DOI:10.15372/PEMW20190408
ISSN 2224–1841 (печатный)
© 2019 ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Professional education in the modern world,
2019, vol. 9, no. 4, pp. 3205–3214
DOI: 10.15372/PEMW20190408
ISSN 2224–1841 (print)
© 2019 Federal State State-Funded Higher Institution
Novosibirsk State Agrarian University

ПРОГНОЗНЫЕ ОЦЕНКИ ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА И РОЛЕЙ МЕНЕДЖЕРОВ В 2020–2030-Е ГОДЫ

PREDICTIVE ESTIMATES OF THE PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF MANAGERIAL WORK AND THE ROLES OF MANAGERS IN THE 2020-2030s

УДК 338.24

DOI: 10.15372/PEMW20190408

Тебекин А. В.

Одинцовский филиала
Московского государственного института
международных отношений (Университета)
МИД России, Москва, Российская Федерация,
e-mail: Tebekin@gmail.com

Tebekin, A. V.

Odintsovo branch of Moscow State Institute
of International Relations (University)
of the Russian Ministry of Foreign Affairs,
Odintsovo, Russian Federation
e-mail: Tebekin@gmail.com

Василиук Т. Н.

Одинцовский филиала
Московского государственного института
международных отношений (Университета)
МИД России, Москва, Российская Федерация,
e-mail: Vasiliouk@mail.ru

Vasilyuk, T. N.

Odintsovo branch of
Moscow State Institute of International Relations
(University) of the Ministry of Foreign Affairs,
Odintsovo, Russian Federation
e-mail: Vasiliouk@mail.ru

Аннотация. Проанализированы направления и перспективы развития управленческого труда и ролей менеджеров в период смены пятого технологического уклада шестым, ожидаемое в 2020-е годы, и в период начале развития шестого технологического уклада, ожидаемого в 2030-е годы. На основе проведения экспертных оценок оценена динамика управленческих ролей, выделяемых Г. Минцбергом, включая роли: менеджера, номинального главы, лидера, связующего звена, приемника информации, распространителя информации, представителя, предпринимателя, укротителя конфликтов и проблем, распределителя ресурсов, переговорщика. Представлен общий прогноз ожидаемой в 2020–2030-е годы динамики межличностных ролей менеджмента, информационных ролей менеджмента и ролей менеджмента, связанных с принятием решений. Прогноз выполнен на основе учета закономерностей изменения концепций менеджмента, привязанных к малым (10-летним) циклам экономической активности К. Жугляра, в рамках больших (50-летних) циклов экономической активности Н.Д. Кондратьева с акцентом на концепцию комбинаторного подхода к управлению, ожида-

Abstract. The directions and prospects for the development of managerial work and the roles of managers during the change of the fifth technological paradigm to the sixth one, expected in the 2020s, and during the beginning of the development of the sixth technological paradigm, expected in the 2030s, are analyzed. Based on expert assessments, the dynamics of managerial roles allocated by Henry Mintzberg was evaluated, including the roles of: manager, figurehead, leader, liaison, information receiver, information distributor, representative, entrepreneur, conflict and problem tamer, resource distributor, negotiator. The general forecast of the expected dynamics of interpersonal management roles, information management roles and management roles associated with decision-making expected in the 2020-2030s is presented. The forecast was made on the basis of the consideration of objective laws of changes in management concepts associated with the small (10-year) cycles of economic activity by K. Zhuglyar within the framework of large (50-year) cycles of economic activity by Kondratiev, focusing on the concept of the combinatorial approach to management, expected to be dominating in the 2020s, and on the management concept based on the use of human capital, expected

ему в качестве доминирующей в 2020-е годы и на концепцию управления на основе использования человеческого капитала, ожидаемую в качестве базовой в экономике 2030-х годов. Показано, что актуализация большинства ролей менеджеров, выделяемых согласно классификации Г. Минцберга ожидается в период мирового экономического кризиса 2020-х годов. Спрогнозировано, что в 2020-е годы в период мирового экономического кризиса наиболее востребованными будут следующие управленческие роли в организации (по Г. Минцбергу): роль связующего звена, роль приемника информации и роль укротителя конфликтов и проблем. Также спрогнозировано, что в 2030-е годы в период начала роста экономической активности в рамках шестого технологического уклада наиболее востребованными управленческими ролями в организации (по Г. Минцбергу) будут: роль лидера, роль распространителя информации и роль предпринимателя.

Ключевые слова: прогнозные оценки, перспективы развития, управленческий труд, роли менеджеров, 2020–2030-е годы.

Для цитаты: Тебекин А.В., Василюк Т.Н. Прогнозные оценки перспектив развития управленческого труда и ролей менеджеров в 2020–2030-е годы. // Профессиональное образование в современном мире. 2019. Т. 9, №4. С. 3205–3214.

DOI: 10.15372/PEMW20190408

as the basis for the economy of the 2030s. It is shown that the actualization of the majority of the roles of managers allocated according to G. Mintzberg's classification, is expected during the global economic crisis of the 2020s. It is predicted that in the 2020s during the period of the global economic crisis, the following managerial roles in the organization will be most demanded (according to G. Mintzberg): the role of liaison, the role of information receiver and the role of conflict and problem tamer. It is also predicted that in the 2030s, during the period of the beginning of economic activity growth within the framework of the sixth technological order, the most demanded managerial roles in the organization (according to G. Mintzberg) will be: the role of a leader, the role of information disseminator and the role of entrepreneur.

Keywords: forecast estimates, development prospects, managerial work, roles of managers, 2020-2030s.

For quote: Tebekin A. V., Vasilyuk T. N. [Predictive estimates of the prospects for the development of managerial work and the roles of managers in the 2020-2030s.]. *Professional'noe obrazovanie v sovremennom mire* = *Professional education in the modern world*. 2019, vol. 9, no. 4, pp. 3205–3214.

DOI: 10.15372/PEMW20190408

Введение. По мере развития мировой экономики существенные изменения претерпевают процессы развития управленческого труда, роли менеджеров, что обусловлено целым рядом обстоятельств.

Во-первых, современный мировой рынок хозяйствования характеризуется высоким уровнем насыщения товарами и услугами. Это означает, что менеджменту все труднее выявлять и оперативно заполнять свободные рыночные ниши, а еще сложнее создавать новые рынки.

Во-вторых, современный мировой рынок хозяйствования характеризуется инверсионным изменением состава продукции по сравнению с индустриальной эпохой.

Изменение рыночных пропорций материальной продукции и услуг с уровня 80% на 20% при индустриальной экономике до 20% на 80% при постиндустриальной экономике, усложняет процессы управления хозяйственной деятельностью (менеджмента) в условиях, когда многие товары носят не только не материальный, но и неосязаемый характер [1].

В-третьих, современный мировой рынок хозяйствования характеризуется, под влиянием ускорения научно-технического прогресса, сокращением жизненного цикла продукции и технологий.

В этих условиях усложняются процессы принятия управленческих решений менеджментом.

В-четвертых, современный мировой рынок хозяйствования характеризуется сменой пятого технологического уклада шестым [2].

В этой связи в результате смены ядра базовых технологий на уровне макроэкономики возникает необходимость в реализации качественных изменений в системе управленческого труда и в содержании ролей менеджмента.

Постановка задачи. Целью данных исследований явилось исследование перспектив развития управленческого труда и ролей менеджеров в 2020–2030-е годы.

При исследовании перспектив развития управленческого труда и ролей менеджеров, ожидаемых в 2020–2030-е годы, были учтены известные научных наработки в этой сфере Аверина А. Н. [3], Ани-

скина Ю. П. [4], Базарова М. Ю., Еремина Б. А. [5], Виханского О. С., Наумова А. И. [6], Глухова В. В. [7], Данько Т. П., Голубев М. П. [8], Зуба А. Т. [9], Каркуленко Н. А. [10], Ляско А. К. [11], Мескона М., Альберта Н., Хедоури Ф. [12], Минцберга Г. [13], Нехлановой А. М., Тумановой М. Б. [14], Поршнева А. Г., Румяновой З. П., Соломатина Н. А. [15], Пугачёва В. П. [16], Репиной Е. А. [17], Травина В. В., Дятлова В. А. [18], Тебекина А. В. [19; 20], Угрюмовой Н. В., Блинова А. О. [21], Шилкова В. И. [22] и др.

При этом следует признать, что в известных научных работах не представлены прогнозные оценки перспектив развития управленческого труда и ролей менеджеров в 2020–2030-е годы, что подтверждает новизну проводимых исследований.

Методология и методика исследований. При осуществлении прогнозных оценок перспектив развития управленческого труда и ролей менеджеров в 2020–2030-е годы в данном исследовании среди известных классификаций ролей менеджеров (Адизеса И. [23]¹, Белбина Р. [24]², Зябрикова В. В. [25]³ и др.) в качестве базовой классификации ролей менеджеров была выбрана классификация Г. Минцберга [13], схематически представленная на рисунке.



Рис. Классификация ролей менеджмента по Генри Минцбергу

При анализе перспектив развития управленческого труда и ролей менеджеров в 2020–2030-е годы авторы исходили из результатов ранее проведенных исследований, согласно которым прогнозируются следующие макроэкономические события.

Во-первых, прогнозируется реализация в 2020-е годы очередного мирового экономического кризиса, обусловленного закономерной сменой пятого технологического уклада (ТУ) шестым [26] (табл. 1) [27], который по своим масштабам будет неизмеримо большим, и, соответственно, существенно более тяжелым для всей мировой экономики, чем кризис 2008–2009 годов [28].

¹ Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. 200 с.

² Р. Мередит Белбин. Типы ролей в командах менеджеров. Нирро, 2003. 232 с.

³ Зябриков В. В. Роли и функции менеджмента // Креативная экономика. 2016. Т. 10. № 11. С. 1305–1322.

Таблица 1. Закономерности смены ТУ

Годы	Период по отношению к технологическому укладу	Характеристика динамики волны экономической активности по Н. Д. Кондратьеву
1770-е	Период, предшествующий первому технологическому укладу	Мировой экономический кризис, обусловленный инфляционной эмиссией бумажных денег британских колониях в Северной Америке и во Франции
1790–1800-е	Пик экономической активности в рамках первого технологического уклада	Масштабное развитие благодаря текстильной промышленности и производству чугуна
1820-е	Период смены первого технологического уклада вторым	Мировой экономический кризис, обусловленный перепроизводством как следствием промышленной революции в Англии. Массовые спекуляции с золотом и серебром истощили резервы Банка Англии, разразился фондовый кризис, приведший к панике в банковской системе Великобритании.
1840–1850-е	Пик экономической активности в рамках второго технологического уклада	Масштабное развитие благодаря строительству железных дорог, развитию морского транспорта
1870-е	Период смены второго технологического уклада третьим	Мировой экономический кризис, обусловленный кризисом в экономике стран Европы (Австро-Венгрии, Франции и Германии, России) и США как следствием строительного бума, сопровождавшегося развитием банков и появлением первых ипотечных бумаг – кредитного бума на фоне американской экспансии дешевых товаров в результате использования технологических инноваций.
1890–1900-е	Пик экономической активности в рамках третьего технологического уклада	Развитие электротехники, массовое внедрение электричества, радио; развитие автомобильной, авиационной и химической отраслей
1920-е	Период смены третьего технологического уклада четвертым	Кризис – «Великая депрессия» (англ. Great Depression) – рецессия мировой экономики
1940–1950-е	Пик экономической активности в рамках четвертого технологического уклада	Прорыв в атомной энергетике, ракетостроении, кибернетике, системотехнике
1970-е	Период смены четвертого технологического уклада пятым	Кризис – мировой энергетический кризис
1900–2000-е	Пик экономической активности в рамках пятого технологического уклада	Развитие электроники, искусственного интеллекта, геной инженерии
2020-е	Период смены пятого технологического уклада шестым	Кризис – мировой энергетический кризис
2040–2050-е	Пик экономической активности в рамках шестого технологического уклада	Развитие нанотехнологий в прикладных направлениях от нанобиотехнологий и наноматериалов до наноразмерных производств и наноэнергетики

Во-вторых, на основе выявленных в период с 1900-х по 2010-е годы закономерностей изменения концепций менеджмента, привязанных к малым (10-летним) циклам экономической активности К. Жугляра, характеризующим протяженность деловых циклов, и изменяющихся в рамках больших (50-летних) циклов экономической активности Н. Д. Кондратьева характеризующих протяженность технологических укладов (табл. 2) [29; 30], было спрогнозировано, что:

- в 2020-е годы в период кризисного перехода мировой экономики от пятого технологического уклада к шестому будет доминировать концепция комбинаторного подхода к управлению [30];
- в 2030-е годы в период подъема экономической активности мирового хозяйства в рамках шестого технологического уклада будет доминировать концепция управления на основе использования человеческого капитала [31].

Таблица 2. Закономерностей изменения концепций менеджмента, привязанных к малым (10-летним) циклам экономической активности К. Жугляра, в рамках больших (50-летних) циклов экономической активности Н. Д. Кондратьева

		Периоды больших циклов экономической активности Н. Д. Кондратьева и соответствующие им технологические уклады (гг.)			
		Технологические уклады и их временные интервалы			
		Третий 1870–1920	Четвертый 1920–1970	Пятый 1970–2020	Шестой 2020–2070
Фазы технологических укладов, определяемые малыми циклами экономической активности К. Жугляра	Мировой экономический кризис, соответствующий области минимума ЭА	–	1920-е гг. Концепция административного подхода к управлению	1970-е гг. Концепция ситуационного подхода к управлению	2020-е гг. Концепция комбинаторного подхода к управлению
	Начало подъема экономической активности в рамках мирового хозяйства	–	1930-е гг. Концепция управления с позиций психологии и человеческих отношений	1980-е гг. Концепция культуры управления	2030-е гг. Концепция управления на основе использования человеческого капитала
	Приближение мирового хозяйства к пику экономической активности	–	1940-е гг. Концепция эмпирического (прагматического) подхода к управлению	1990-е гг. Концепция инновационного подхода к управлению	?
	Начало спада экономической активности в мировом хозяйстве после прохождения пика	1900-е гг. Концепция научного подхода к управлению	1950-е гг. Концепция системного подхода к управлению	2000-е гг. Концепция управления по целям	?
	Быстрый спад экономической активности при приближении мировой экономики к кризису	1910-е гг. Развитие концепции научного подхода к управлению	1960-е гг. Концепция поведенческого подхода к управлению	2010-е гг. Концепция управления на основе информационных технологий	?

Результаты. С учетом универсальности ролей менеджеров, выделенных Г. Минцбергом (рис.), и прогнозируемых концепций менеджмента в 2020-е и 2030-е (табл. 2), авторы на основе экспертных оценок определили ожидаемую динамику актуализации различных ролей менеджеров в рассматриваемый период (табл. 3).

Таблица 3. Ожидаемая динамика актуализации различных ролей менеджеров по Г. Минцбергу в 2020-е и 2030-е годы

№	Роль менеджера	2020-е годы	2030-е годы
1	Роль номинального главы	=↑	=↑
2	Роль лидера	↑	↑↑
3	Роль связующего звена	↑↑	=
4	Роль приемника информации	↑↑	=
5	Роль распространителя информации	↑	↑↑
6	Роль представителя	↓=↑	↓=↑
7	Роль предпринимателя	↑	↑↑
8	Роль укротителя конфликтов и проблем	↑↑	↓
9	Роль распределителя ресурсов	↑	=
10	Роль переговорщика	=	↑

Условные обозначения, принятые в таблице: ↑↑ – сильный рост, ↑ – рост, = – неизменный уровень, ↓ – спад.

Характеризуя динамику актуализации различных ролей менеджеров по Г. Минцбергу в 2020-е и 2030-е годы, необходимо отметить следующие.

Номинальный глава в силу своего статуса как в период экономического кризиса 2020-х годов, так и в период роста экономической активности в 2030-е годы будет неизменно исполнять свои правовые, социальные и церемониальные обязанности.

Он будет также подписывать документы, принимать посетителей, представлять свою организацию во внешней среде и выполнять другие возложенные на него по должности первого лица функции.

Но если рассматривать номинального главу помимо всего прочего, как неиссякаемый источник вдохновения и оптимизма для подчиненных сотрудников, то его роль безусловно возрастет:

– и в период кризиса 2020-х годов, когда с оптимизмом у многих членов коллектива компании могут быть проблемы (и здесь эмпатия руководителя будет весьма кстати);

– и в период экономического роста 2030-х годов, когда у сотрудников должен быть пример перед глазами, дающий понять, что стратегически компания развивается как минимум не хуже конкурентов.

Роль менеджера-лидера, призванного по определению вести компанию за собой, и по сути определять основу управленческой деятельности, начиная от формулирования сущности деятельности в компании и принципов ее осуществления, и заканчивая активным участием в подборе, расстановке и мотивации персонала, будет неизменно возрастать в период кризиса 2020-х годов, но особенно сильно она возрастет в период экономического роста 2030-х годов.

Причем, чтобы деятельность компании осуществлялась эффективно, в кризисный период 2020-х годов возрастет актуальность роли менеджера-лидера при управлении соотношением запросов сотрудников и интересов компании в пользу последней, а в период экономического роста 2030-х годов – в пользу первых.

Роль менеджера-связующего звена, выступающего в качестве информационно-коммуникационного центра компании в период кризиса 2020-х годов существенно возрастет, поскольку увеличится потребность в осуществлении внутренних и внешних контактов. Нетворкинг как искусство в этот период будет компании просто необходимо, чтобы выжить на рынке.

В период же экономического роста 2030-х годов актуальность роли связующего звена, обеспечивающего обмен информацией, сохранится на привычном уровне.

Роль менеджера-приемника информации в период кризиса 2020-х годов неизменно возрастет, поскольку поиск и получение информации из различных источников в этот период может позволить компании не только локализовать негативное влияние кризиса, но и вероятно предотвратить кризис в компании. Усилится в этот период и значимость мониторинга функционирования самой компании, чтобы через систему показателей постоянно оценивать ее общее и финансовое положение – ликвидность, платежеспособность и финансовую устойчивость.

В период же экономического роста 2030-х годов актуальность роли приемника информации, требующей создания и использования интеллектуальных информационных систем для сбора информации из внешних и внутренних источников, очевидно будет оставаться на традиционном уровне.

Роль менеджера-распространителя информации очевидно будет расти и в период кризиса 2020-х годов и в период экономического роста 2030-х годов.

В первом случае эффективное донесение собранной, систематизированной, важной для компании информации позволит локализовать влияние кризиса.

Во-втором случае искусство менеджера-распространителя так донести ценную информацию до сотрудников, чтобы они ее восприняли, поняли и осознали не только верно, но и быстро – способно обеспечить конкурентные преимущества компании в период экономического роста.

Что касается оценки динамики актуализации роли менеджера-представителя, то она оказалась наиболее дискуссионной.

В период кризиса 2020-х годов, с одной стороны, ожидается, что менеджер-представитель будет давать меньше информации во внешнюю среду о том, что происходит в компании. С другой стороны, менеджер-представитель, играя во внешней среде роль эксперта по вопросам специализации компании в условиях сокращающегося рынка, будет иметь возможность вызывать у потенциальных заказчиков заинтересованность в услугах именно представляемой им компании.

Аналогичная ситуация с динамикой актуализации роли менеджера-представителя ожидается в период экономического роста 2030-х годов. С одной стороны, ожидается, что менеджер-представитель будет давать меньше информации во внешнюю среду о том, что происходит в компании, чтобы не раскрывать ноу-хау в случае ее интенсивного роста («большие деньги любят тишину»). С другой стороны, для ускорения процессов развития менеджер-представитель, в условиях растущего рынка, вероятно будет стремиться вызывать у потенциальных заказчиков заинтересованность в услугах именно представляемой им компании, увеличивая ее рыночную долю.

Роль менеджера-предпринимателя в период экономического кризиса 2020-х годов, несомненно, возрастет, поскольку именно предприниматель будет призван выявить вероятные существенные разрывы между запланированными результатами деятельности компании и фактическими. Неизбежность разработки и реализации программ изменений в деятельности компании в этот период, входящие в функционал менеджера-предпринимателя, также свидетельствует о том, что роль этого класса менеджеров, включая их умение координировать процесс реализации программы изменений, грамотно перераспределять полномочия в период экономического кризиса 2020-х годов возрастет.

Именно умение менеджера-предпринимателя решать проблемы позволит компании в период кризиса максимально сохранить свое финансовое здоровье.

В период экономического роста 2030-х годов также возрастет потребность в навыках менеджеров-предпринимателей инициировать новые, перспективные виды деятельности компании. Принимая участие разработке новых проектов и новых продуктов, менеджер-предприниматель, обладая внутренней информацией об этих процессах, нередко играет решающую роль в их принятии и запуске в компании.

Также в период экономического роста 2030-х годов будет очень востребовано умение менеджеров-предпринимателей формировать программы совершенствования деятельности компании в целом, на основе взвешенных, взаимосвязанных решений, касающихся рационального сочетания традиционных и инновационных направлений деятельности компании.

В период экономического кризиса 2020-х годов неизменно возрастет роль менеджера-укротителя конфликтов и проблем. Этот класс менеджеров будет активно задействован как в локализации конфликтов между сотрудниками и руководством компании, так и в решении системных проблем, осуществляя анализ организации всей деятельности компании и выработку стратегии для преодоления компанией кризиса.

Ожидается, что в период экономического роста 2030-х годов востребованность в компаниях роли менеджера-укротителя конфликтов и проблем сократится, поскольку в условиях роста эффективности развития компании сократится поле для его деятельности, связанное с недовольством сотрудников, нехваткой ресурсов, непредвиденными ситуациями и т. д.

В период экономического кризиса 2020-х годов возрастет роль менеджера-распорядителя ресурсов. Именно от умения этого класса менеджеров грамотно регулировать распределение всех видов ресурсов (финансовых, материальных и т. д.) в условиях их ожидаемого дефицита, правильно определять приоритеты их использования во многом будет зависеть успешность преодоления компанией кризиса.

В период экономического роста 2030-х годов ожидается, что востребованность в компаниях роли менеджера-распорядителя ресурсов сохранится на прежнем уровне.

Что касается роли менеджера-переговорщика, то согласно полученным оценкам, ее актуальность не изменится в период кризиса 2020-х годов (поскольку в этот ожидается локализация масштабов деятельности компании), и возрастет в период экономического роста 2030-х годов, поскольку в процессе интенсивного развития компании важность переговоров с компаниями- партнерами (потенциальными и реальными) увеличится.

Выводы. Таким образом, в результате проведенных исследований перспектив развития управленческого труда и ролей менеджеров в 2020–2030-е годы, выполненных с учетом закономерностей изменения концепций менеджмента, привязанных к малым (10-летним) циклам экономической активности К. Жугляра, в рамках больших (50-летних) циклов экономической активности Н. Д. Кондратьева получены следующие прогнозные оценки.

В 2020-е годы в период мирового экономического кризиса наиболее востребованными будут следующие роли менеджеров, выделяемые согласно классификации Г. Минцберга:

- среди межличностных ролей – роль менеджера-связующего звена,
- среди информационных ролей – роль менеджера-приемника информации,
- среди ролей, связанных с принятием решений – роль менеджера-укротителя конфликтов и проблем.

В целом из десяти анализируемых ролей управленцев в 2020-е годы:

- существенный рост значимости ожидается по трем перечисленным выше ролям;
- средний рост значимости ожидается по четырем ролям (лидера, распространителя информации, предпринимателя, распределителя ресурсов),
- незначительный рост значимости ожидается по роли номинального главы,
- неизменный уровень значимости ожидается для роли переговорщика,
- неоднозначная динамика роста прогнозируется для роли представителя.

В 2030-е годы в период начала роста экономической активности в рамках шестого технологического уклада наиболее востребованными будут следующие роли менеджеров, выделяемые согласно классификации Г. Минцберга:

- среди межличностных ролей – роль менеджера-лидера,
- среди информационных ролей – роль менеджера-распространителя информации,
- среди ролей, связанных с принятием решений – роль менеджера-предпринимателя.

В целом из десяти анализируемых ролей управленцев в 2030-е годы:

- существенный рост значимости ожидается по трем перечисленным выше ролям;
- средний рост значимости ожидается для роли переговорщика,
- незначительный рост значимости ожидается по роли номинального главы,
- неизменный уровень значимости ожидается для ролей связующего звена, приемника информации и распределителя ресурсов,
- неоднозначная динамика роста прогнозируется для роли представителя.

Следовательно, актуализация большинства ролей менеджеров, выделяемых согласно классификации Г. Минцберга ожидается в период мирового экономического кризиса 2020-х годов.

Безусловно, результаты представленных исследований авторы не рассматривают в качестве исчерпывающих, и считают, что изучение перспектив развития управленческого труда и ролей менеджеров в 2020–2030-е годы, обусловленное переходом к шестому технологическому укладу, с учетом закономерностей изменения концепций менеджмента, привязанных к малым циклам экономической активности К. Жугляра, в рамках больших циклов экономической активности Н. Д. Кондратьева должно быть продолжено.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Тебекин А. В., Петров В. С.** Анализ процессов трансформации основных положений эффективного менеджмента при движении общества от индустриальной к постиндустриальной экономике // Стратегии бизнеса. 2018. № 12 (56). С. 3–12.
2. **Тебекин А. В., Серяков Г. Н.** Теоретико-методические основы исследования технологических укладов экономики. М., 2017. 88 с.
3. **Аверин А. Н.** Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. М.: РАГС, 2005. 224 с.
4. Управление организацией / под ред. Ю. П. Анискина. М.: Омега-Л, 2006.
5. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. М. Ю. Базарова, Б. А. Еремина. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. 423 с.
6. **Виханский О. С., Наумов А. И.** Менеджмент. М.: Экономистъ, 2008. 669 с.
7. **Глухов В. В.** Менеджмент: для экономических специальностей. СПб.: Питер Пресс, 2009. 600 с.
8. **Данько Т. П., Голубев М. П.** Менеджмент и маркетинг, ориентированный на стоимость: учебник. М.: ИНФРА-М, 2014. 416 с.
9. **Зуб А. Т.** Стратегический менеджмент. М.: Юрайт, 2013. 375 с.
10. Каркуленко Н. А. Адаптация работников в новых условиях. СПб.: ЛИТА, 2001. 416 с.

11. Ляско А. К. Стратегический менеджмент. М.: ИД Дело АНХ, 2013. 488 с.
12. Мескон М. Х., Альберт Н., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1998. 800 с.
13. Mintzberg H. The nature of managerial work. New York. 1973.
14. Нехланова А. М. Стратегический менеджмент в АПК. М.: КолосС, 2012. 311 с.
15. Управление организацией: учебник / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румяновой, Н. А. Соломатина. М.: ИНФРА-М, 2004. 669 с.
16. Пугачёв В. П. Руководство персоналом организации. М.: Аспект Пресс, 1999. 279 с.
17. Репина Е. А. Основы менеджмента: учебное пособие. М.: Академцентр, 2013. 240 с.
18. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1995. 336 с.
19. Тебекин А. В. Теория менеджмента: учебник. М.: Кнорус, 2016. 696 с.
20. Тебекин А. В. Управление персоналом: учебник. М.: КноРус, 2016. 624 с.
21. Угрюмова Н. В., Блинов А. О. Теория организации и организационное поведение. СПб.: Питер, 2015. 288 с.
22. Шилков В. И. Стратегический менеджмент: учебник. М.: Форум, 2013. 304 с.
23. Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные. М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. 200 с.
24. Белбин Р. Мередит. Типы ролей в командах менеджеров. Hippo, 2003. 232 с.
25. Зябриков В. В. Роли и функции менеджмента // Креативная экономика. – 2016. Т. 10, № 11. С. 1305–1322.
26. Тебекин А. В. Анализ кризисов с позиций экономической теории // Журнал экономических исследований. 2018. Т. 4, № 12. С. 3–9.
27. Тебекин А. В. Стратегический менеджмент: учебник. М., 2018. Сер. 68 Профессиональное образование.
28. Тебекин А. В., Конотопов М. В. Апрельские тезисы 2009 года (о мировом экономическом кризисе) // Инновации и инвестиции. 2009. №1. С. 2–8.
29. Тебекин А. В. Роль школы административного (классического) управления в развитии современного менеджмента // Вестник Московского финансово-юридического университета. 2018. №2. С. 169–177.
30. Тебекин А. В., Егорова А. А. Анализ подходов к описанию процессов развития современного менеджмента // Стратегии бизнеса. 2019. №8 (64). С. 17–23.
31. Тебекин А. В. Формирование концепции управления (менеджмента) 2020-х годов // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. 2018. №1 (30). С. 64–68.
32. Тебекин А. В. К вопросу о формировании концепции менеджмента 2030-х гг. // Вестник Московской Финансово-Юридической Академии. 2019. №2. С. 168–176.

REFERENCES

1. Tebekin A. V., Petrov V. S. Analysis of the processes of transformation of the main provisions of effective management in the movement of society from an industrial to a post-industrial economy. *Business strategies*, 2018. no. 12 (56), pp. 3–12.
2. Tebekin A. V., Seryakov G. N. Theoretical and methodological foundations of the study of technological structures of the economy. Moscow, 2017, 88 p.
3. Averin A. N. Personnel management, personnel and social policy in the organization. Moscow, RAGS Publ., 2005, 224 p.
4. **Organization** management. Ed. Yu. P. Aniskina. Moscow, Omega-L Publ., 2006.
5. **Personnel** management: textbook for universities. Ed. M. Yu. Bazarova, B. A. Eremina. Moscow, Banks and Exchanges Publ., UNITI Publ., 1998, 423 p.
6. Vikhansky O. S., Naumov A. I. Management. Moscow, Economist Publ., 2008, 669 p.
7. Glukhov V. V. Management: for economic specialties. St. Petersburg, Peter Press Publ., 2009, 600 p.
8. Danko T. P., Golubev M. P. Cost-Oriented Management and Marketing: A Textbook. Moscow, INFRA-M Publ., 2014, 416 p.
9. Tooth A. T. Strategic management. Moscow, Yurayt Publ., 2013, 375 p.
10. Karkulenko N. A. Adaptation of workers in new conditions. St. Petersburg, LITA Publ., 2001, 416 p.
11. Lyasco A. K. Strategic management. Moscow, Delo ANH Publ., 2013, 488 p.
12. Mescon M. H., Albert N., Hedouri F. Fundamentals of Management. Moscow, Delo Publ., 1998, 800 p.
13. Mintzberg N. The nature of managerial work. New York, 1973.
14. Nekhlanova A. M. Strategic management in the agricultural sector. Moscow, KolosS Publ., 2012, 311 p.
15. **Organization** management: a textbook. Ed. A. G. Porshneva, Z. P. Rumyanova, N. A. Solomatina. Moscow, INFRA-M Publ., 2004, 669 p.

16. **Pugachev V.P.** Management staff of the organization. Moscow, Aspect Press Publ., 1999, 279 p.
17. **Repina E.A.** Management Basics: Textbook. Moscow, Academcenter Publ., 2013, 240 p.
18. **Travin V.V., Diatlov V.A.** Fundamentals of personnel management. Moscow, Business Publ., 1995, 336 p.
19. **Tebekin A.V.** Management Theory: A Textbook. Moscow, Knorus Publ., 2016, 696 p.
20. **Tebekin A.V.** Personnel management: a textbook. Moscow, KnoRus Publ., 2016, 624 p.
21. **Ugryumova N.V., Blinov A.O.** Organization Theory and Organizational Behavior. St. Petersburg, Peter Publ., 2015, 288 p.
22. **Shilkov V.I.** Strategic management: textbook. Moscow, Forum Publ., 2013, 304 p.
23. **Adizes I.** Management styles – effective and ineffective. Moscow, Alpina Business Books Publ., 2009, 200 p.
24. **Belbin P.** Meredith. Types of roles in management teams. Hippo, 2003, 232 p.
25. **Zyabrikov V.V.** Roles and functions of management. *Creative Economy*, 2016, vol. 10, no. 11, pp. 1305–1322.
26. **Tebekin A.V.** Analysis of crises from the standpoint of economic theory. *Journal of Economic Research*, 2018, vol. 4, no. 12, pp. 3–9.
27. **Tebekin A.V.** Strategic management. Textbook. Moscow, 2018. Ser. 68 Professional education.
28. **Tebekin A.V., Konotopov M.V.** April 2009 theses (on the global economic crisis). *Innovation and investment*, 2009, no. 1, pp. 2–8.
29. **Tebekin A.V.** The role of the school of administrative (classical) management in the development of modern management. *Bulletin of the Moscow Finance and Law University*, 2018, no. 2, pp. 169–177.
30. **Tebekin A.V., Egorova A.A.** Analysis of approaches to the description of the development processes of modern management. *Business strategies*, 2019, no. 8 (64), pp. 17–23.
31. **Tebekin A.V.** Formation of the concept of management (management) of the 2020s. *Academic Bulletin of the Rostov branch of the Russian Customs Academy*, 2018, no. 1 (30), pp. 64–68.
32. **Tebekin A.V.** To the question of the formation of the management concept of the 2030s. *Bulletin of the Moscow Finance and Law Academy*, 2019, no. 2, pp. 168–176.

Информация об авторах

Тебекин Алексей Васильевич, доктор технических наук, доктор экономических наук, профессор, почетный работник науки и техники Российской Федерации, профессор кафедры менеджмента Одинцовского филиала Московского государственного института международных отношений (Университета) МИД России (Российская Федерация, 143007, Московская область, г. Одинцово, ул. Ново-Спортивная, д.3, e-mail: tebekin@gmail.com)

Васильюк Татьяна Николаевна, кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой менеджмента Одинцовского филиала Московского государственного института международных отношений (Университета) МИД России (Российская Федерация, 143007, Московская область, г. Одинцово, ул. Ново-Спортивная, д.3, e-mail: Vasiliouk@mail.ru)

Принята редакцией: 18.10.19.

Information about the authors

Alexey V. Tebekin – Doctor of Technical Sciences, Doctor of Economic Sciences, Professor, Honorary Worker of Science and Technology of the Russian Federation, Professor, Management Department, Odintsovo Branch of the Moscow State Institute of International Relations (University) of the Russian Ministry of Foreign Affairs (Russian Federation, 143007, Moscow Region, Odintsovo, Novo St.-Sportsnaya, 3, e-mail: tebekin@gmail.com)

Tatyana N. Vasilyuk – candidate of economic sciences, associate professor, head. Department of Management, Odintsovo Branch of the Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of Russia (Russian Federation, 143007, Moscow Region, Odintsovo, Novo-Sportivnaya St., 3, e-mail: Vasiliouk@mail.ru)

Received: October 18, 2019.