

DOI: 10.26794/1999-849X-2023-16-4-98-105
УДК 351.83(045)
JEL H73, R22

Трансформация организационно-управленческих отношений под влиянием новой социально-экономической повестки

Н.К. Попадюк
Финансовый университет, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Предмет исследования — изменения организационно-управленческих отношений в государственных и муниципальных органах власти, обусловленные новыми тенденциями развития трудовых отношений, которые стали последствиями глобального финансово-экономического кризиса. *Цель работы* — выявление в управленческой деятельности на государственном и муниципальном уровнях новых тенденций и процессов, каких ранее не было, для установления возможности их учета при планировании и реализации регулирующих мер противодействия кризисным явлениям на региональном и муниципальном уровнях на территориях проживания населения. В статье анализируются происходящие изменения организационно-управленческих отношений под влиянием углубления глобального финансово-экономического кризиса и вызванного им формирования новой социально-экономической повестки с учетом тенденций, какие возникают в результате структурных изменений в составе одной из основных производительных сил, какой является наемная рабочая сила. Выявлены тенденции развития той ее части, которая занята на своих рабочих местах и получает зарплату, за что называется салиариатом, и той ее части, занятой в различных формах занятости наемной силы, которая в силу своего неустойчивого положения называется новым социальным классом — прекариатом. Большое внимание в статье уделяется начавшимся процессам изменения организационно-управленческих отношений на муниципальном уровне в связи с проведением специальной военной операции. *Сделаны выводы* о том, что они во многом обусловлены глобальным финансово-экономическим кризисом и требуют изменения сложившихся форматов деятельности соответствующих подразделений органов государственного и муниципального управления. **Ключевые слова:** салиариат; прекариат; тенденции организационно-управленческих отношений; социально-экономическая повестка; уровень капитализации отечественной экономики

Для цитирования: Попадюк Н.К. Трансформация организационно-управленческих отношений под влиянием новой социально-экономической повестки. *Экономика. Налоги. Право.* 2023;16(4):98-105. DOI: 10.26794/1999-849X-2023-16-4-98-105

ORIGINAL PAPER

Transformation of Organizational and Managerial Relations under the Influence of a New Socio-Economic Agenda

N.K. Popadyuk
Financial University, Moscow, Russia

ABSTRACT

The subject of the study is changes in organizational and managerial relations in state and municipal authorities caused by new trends in the development of labor relations, which have become the consequences of the global financial and economic crisis. *The purpose of the work* is to identify new trends and processes in management activities at the state and municipal levels, which did not exist before, in order to establish the possibility of taking them into account when planning and implementing regulatory measures to counteract crisis phenomena at the regional and municipal levels in the territories of population residence. The article analyzes the ongoing changes in organizational and managerial relations under the influence of the deepening of the global financial and economic crisis and the formation of a new socio-economic agenda caused by it, taking into account the trends that affect as a result of structural changes in the composition of one of the main productive forces, which

© Попадюк Н.К., 2023

is the hired labor force. The tendencies of the development of that part of it, which is employed at its workplaces and receives a salary, for which it received the name salariat, and that employed in various forms of employment of the wage force, which, due to its precarious position, is called a new social class – the precariat. Much attention is paid in the article to the processes that have begun to change organizational and managerial relations at the municipal level in connection with a special military operation. *Conclusions are drawn* that they are largely due to the global financial and economic crisis and require changes in the existing formats of the activities of the relevant departments of state and municipal government.

Keywords: salariat; precariat; trends in organizational and managerial relations; socio-economic agenda; the level of capitalization of the domestic economy

For citation: Popadyuk N.K. Transformation of organizational and managerial relations under the influence of a new socio-economic agenda. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2023;16(4):98-105. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2023-16-4-98-105

ВВЕДЕНИЕ

В отличие от перспектив развития корпоративного менеджмента, подчиненного трендам концентрации и централизации капитала, будущее государственного и муниципального управления состоит не только в следовании логике разветвления систем управления, наиболее динамично проявляющейся в корпоративных структурах негосударственного сектора, но и в изменении традиционных моделей публичного управления под воздействием новых тенденций развития трудовых отношений, появившихся в последние 10–15 лет и нарушающих многолетнюю устойчивость и стабильность управления.

Эти изменения проявились в появлении такого понятия, как «государственный менеджмент», что получило отражение в названиях магистерских программ вузов.

Причем данный феномен объясняется не только расширяющейся практикой использования в государственном управлении управленческих технологий, свойственных не столько корпоративному сектору экономики, его менеджменту в виде сбалансированной системы показателей, SWOT-анализу, ориентации на ключевые показатели эффективности, бенчмаркингу и т.д. [1], сколько изменению социально-экономической повестки под влиянием последствий глобального финансово-экономического кризиса, вынуждающей ученых и практиков-управленцев искать формы адаптации к изменяющимся условиям социально-экономической среды.

Нет сомнений в том, что под влиянием экономико-политических процессов, протекающих на национальном и наднациональном уровнях, организационно-управленческие отношения будут в будущем продолжать свое трансформирование

и становиться более адекватными меняющейся повестке дня.

С одной стороны, для корпоративных структур негосударственного сектора экономики в последнее время характерна тенденция к большему предоставлению самостоятельности структурным подразделениям, что послужило основанием для появления структурно-организационной модели управления *business units management (BUM)* посредством бизнес-единиц, так же как предельной формы реинжиниринга бизнес-процессов в корпорациях, получившей известность после опубликования работы М. Хаммера (*M. Hammer*) и Дж. Чампи (*J. Champi*) [2], но с другой стороны, — тенденция к усилению централизации процесса принятия решений внутри корпоративных структур.

Глобальный финансово-экономический кризис начался не в текущем году, как утверждают мировые СМИ, а практически с 2008 г. [3, с. 123–128], периодически беря паузу после массивной эмиссии ФРС долларов США и возобновляясь ускоренным темпом в последующие годы.

Этому кризису посвятил свое исследование английский ученый Г. Стэндинг (*G. Standing*), который рассмотрел его через призму нарастающего формирования *прекариата* (от англ. *precarious* — ненадежный, неустойчивый) — нового социального класса работников, не имеющих постоянного места работы [4, с. 10–14]. После изучения состояния этой новой опасной социальной общности людей, которая вынуждена браться за случайную, ненадежную работу без стабильного жалования и пособий, в 16 индустриально развитых странах ученый пришел к выводу, что прекариат в своем поступательном нарастании как глубинный индикатор глобального финансово-экономического кризиса несет опасность для

всего общества, грозя «закончиться политикой ада» [4, с. 6].

Для противостояния последствиям глобального финансово-экономического кризиса в государственном и корпоративном секторах экономики появились новые модели управления, адаптированные к воздействию кризисных явлений. При этом каждый из секторов экономики — государственный и корпоративный — отражает как мировой, так и национальный тренды развития систем управления, что находит отражение в организационно-экономических отношениях, преломляясь причудливым образом от воздействия, вызванного действием конкретикой системы управления, а также места в ней основной производительной силы — наемного работника. Так, обследование ряда западноевропейских стран на предмет условий труда рабочей силы выявило ряд новых и противоречивых процессов.

В частности, автоматизация и внедрение информационно-телекоммуникационных технологий с использованием элементов искусственного интеллекта обуславливают вытеснение из сложно организованных структур, какими являются корпорации и органы государственного управления, неквалифицированной и низкоквалифицированной рабочей силы.

Результатом вынужденного сокращения работ в аппаратах управления и перевода работ в онлайн режим в период пандемии COVID-19 стало высвобождение в органах управления так называемого «офисного планктона» — в основной массе относительно малооплачиваемых менеджеров низших уровней управления, выполняющих технически несложную работу по сбору информации и подготовке документов для лиц, принимающих решения.

ПАРАДИГМА ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Широкое внедрение в практику организационно-технической деятельности под названием «проектная организация работ», которая в рамках условий поставленной задачи позволяет наилучшим образом расставлять персонал, организовывать его взаимодействие и взаимопомощь в деятельности над проектом, обеспечило примерно ту же рационализацию работ в сфере управления, какую в свое время произвел реинжиниринг бизнес-процессов (англ.

business process reengineering) — фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения максимального эффекта производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности, когда в аппаратах корпоративного управления остались только исполнители бизнес-процессов после вывода за штат работников, которые не были непосредственно задействованы в бизнес-процессе, что также приводит к высвобождению низко- и среднеквалифицированных работников офисов, оказывая тем самым давление на рынок труда.

Необходимость сохранения части традиционных работ, которые выполняются для обеспечения нормального функционирования органов управления, обусловила целесообразность передачи внешней организации части обеспечивающих функций на аутсорсинг, а также широкое распространение таких форм организации труда, как фрилансерство, подрядное выполнение работ, поручаемых не собственным работникам, а исполнителям за пределами офиса, и т.д. При этом фрилансерство считается благом, потому что не «привязывает» исполнителей жестко к рабочему месту и предусматривает только предоставление качественных результатов порученной работы в срок. Более того, органы государственного управления в рамках рационализации управленческих процессов стали также широко использовать аутсорсинг, как это практикуется, например, в Казначействе России [1, с. 48–53]. Однако отметим в этой связи, что эти новые формы организации работ, выполняемых вне офиса организации-заказчика (аутсорсинг, подряд, фрилансерство), так же как и уплата зарплаты «в конвертах», приводят к тому, что практически вся оплата труда высококвалифицированных работников осуществляется по большей части минуя налоговый учет.

В результате всех этих преобразований среди всех занятых в общественном производстве произошло некоторое сокращение численности и доли работников, получающих зарплату — сарариата (от англ. *salary* — заработная плата), и увеличение численности и соответственно доли работников, пополнивших в результате этих процессов ряды прекариата.

Разграничение наемной рабочей силы на сарариат и прекариат позволяет выявлять разно-

направленные процессы, которые и составляют внутреннее содержание изменения систем управления, получившего название смены повестки дня для органов управления. Более того, эти процессы обуславливают глубинные процессы смены всей парадигмы управления в государстве, включая уровень муниципального управления.

Тенденции противоречивого развития товарной формы рабочей силы, которую Г. Стэндинг назвал дихотомичным процессом: трудовая *детоваризация и ретоваризация труда* [4, с. 282], — во многом задают тенденции к изменению систем управления. Первая — трудовая детоваризация — означает, что вследствие стремления salariata сохранить оплачиваемые отпуска, пособия и льготы, премии, ясли и детсады, больничные листы как в целом определенную гарантированность сохранения рабочего места, труд служащих теряет товарную форму, т.е. детоваризуется, и превращается в аналог ленной зависимости от сюзерена-работодателя. Индустриализация обусловила тенденцию к переходу от зарплат к пособиям. Это — тренд salariata. Глобализация, достигнув в своей форме финансовой глобализации определенных пределов, повернула вспять тенденцию к переходу от зарплат к пособиям и теперь происходит усиление возвращения к оплате труда без пособий. Это уже тренд прекариата.

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ИНСТИТУТА «РАБОЧАЯ СИЛА»

В уходящей парадигме организационно-управленческих отношений сложился устоявшийся порядок функционирования института рабочая сила, который получил негласное название «промышленное гражданство» [4, с. 26], под которым подразумеваются опытным путем найденные и затем устоявшиеся формы отношений, поддерживаемые профсоюзами, гарантирующие оплату труда, установленную в договорах, заключенных между работодателями и наемными работниками.

Виды трудовых гарантий при «промышленном гражданстве», принятые практически во всех индустриально развитых странах, включают:

- гарантии рынка труда — адекватные возможности дохода (заработка);
- гарантии занятости — защита от самовольных увольнений, регулирование процесса найма

и увольнения, взыскание штрафа с работодателя за несоблюдение правил и т.п.;

- гарантии рабочего места — возможность и способность сохранить нишу в сфере занятости плюс барьеры против размывания границ между обязанностями и возможностями «роста» в плане статуса и дохода;
- гарантии воспроизводства трудовых навыков посредством обучения специальности, трудового обучения и т.п., а также возможность использовать знания и навыки в пределах своей компетенции;
- гарантии получения дохода — уверенность в адекватном стабильном доходе;
- гарантии представительства — возможность иметь коллективный голос на рынке труда;
- охрана труда — защита от несчастных случаев и заболеваний на работе [4, с. 26].

Все эти условные гарантии воспроизводились с незначительными отклонениями и обеспечивали некую устойчивость воспроизводства трудовых отношений среди занятых на рабочем месте наемных работников как для так называемых «синих воротничков», так и для «белых воротничков». Понятно, что эти гарантии касались только salariata. Но по мере развертывания глобального финансово-экономического кризиса наблюдается слом модели трудовых гарантий при «промышленном гражданстве».

В свою очередь финансово-экономический кризис инициирует и усиливает детоваризацию труда среди salariata, поскольку стремление сохранить свое рабочее место в условиях усугубляющегося глобального финансово-экономического кризиса и неустойчивой рыночной конъюнктуры вынуждает salariata мириться с нарушением рабочего распорядка, работой сверх рабочего дня и т.д. В результате труд теряет свою товарную форму, все больше приобретая характер служения начальству.

НОВАЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОВЕСТКА

Усиление миграционных процессов при таких условиях придает большую напряженность рынку труда, обеспечивая двоякое давление на salariata со стороны улицы и работодателя. Мигранты, соглашаясь на менее оплачиваемые работы, обеспечивают давление на прекариат, вызывая его отторжение. Причем это происхо-

дит без саморефлексии со стороны прекариата, который воспринимает ухудшение своего положения как временную сложность, за которой должна наступать нормализация трудовых отношений, но мигранты, в значительной своей части пополняющие ряды прекариата, составляют для него конкурентов. Понятно, что создается благоприятная почва для межэтнических столкновений национального прекариата и мигрантов из других стран.

Следует заметить, что этот процесс носит глобальный характер и имеет место во всех индустриально развитых странах, разворачиваясь в них с разной степенью интенсивности. Свойственен он и для России. В то же время, имея значительные резервы, образовавшиеся по причинам сильной недомонетизации народного хозяйства, низкого уровня капитализации национальной экономики [5, с. 88–93], Россия уступает развитым странам «по уровню капитализации, эффективности использования ресурсного потенциала страны в десятки раз» [6, с. 26].

В случае устранения факторов, препятствующих попыткам придать рублю характер национальной инвестиционной валюты, появятся возможности осуществить существенное наращивание экономического потенциала России, обеспечить динамичный экономический рост страны на протяжении 15–25 лет.

Следует в этой связи упомянуть, что низкая капитализация российских активов загоняет их собственников в тупик. С одной стороны, «недооцененные» предприятия или бизнесы невозможно ни продать стратегическому инвестору, ни вывести на IPO, не продешевив в десятки раз. С другой стороны, нет возможности на привлечение кредитных ресурсов для модернизации активов из-за их сверхнизкой залоговой стоимости [6, с. 26]. Поэтому, решив вопрос с повышением уровня капитализации отечественной экономики, Россия получит значительный импульс к своему развитию.

После запуска этого процесса появится возможность выхода из указанной дихотомичности трудовой детоваризации и ретоваризации труда и благодаря активизации трудовой деятельности существенно нарастить инвестиционную составляющую национальной экономики и инновационную составляющую рынка труда. И наоборот, сохранение сложившейся денежно-кредитной

и бюджетно-налоговой политики приведет к таким процессам, как:

- локдаун для практически всех типов малых и средних предприятий;
- банкротству малых и средних предприятий и небольших банков;
- существенному падению спроса на потребительские товары (дорогие продтовары и технически сложные товары народного потребления);
- перетоку горожан из городов в деревню в поисках возможности выращивать сельскохозяйственную продукцию для семейного потребления, в том числе на территории заброшенных деревень;
- появлению феномена «новых переселенцев» как среди ранее переехавших в город и их возвращением, так и мигрантов-переселенцев;
- возникновению «новых бедных» как людей, еще недавно бывших так называемым «средним классом».

Новая социально-экономическая повестка становится формой адекватной настройки публичного управления на меняющиеся условия, в том числе связанные с ужесточением санкций, ориентацией на производство импортозамещающей продукции, включая необходимость ориентации на переход к шестому технологическому укладу.

НАЧАВШИЕСЯ ПРОЦЕССЫ ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО- УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Начавшиеся процессы изменения организационно-управленческих отношений все более зависят от состояния страны, проводящей специальную военную операцию (далее — СВО) на Украине, что обуславливает, *во-первых*, изменение отношения как к самим участникам СВО, проживающим на подведомственной территории, так и к членам их семей, в том числе потерявшим в результате военных действий кормильцев; *во-вторых*, принятие адекватных мер по формированию квалификационно-кадрового состава не только муниципальных и государственных служащих, но и соответствующей этим уровням легислатуры.

Уволенные в запас воины, понимающие цену ответственности, в том числе по части данных ранее обещаний, привыкшие рисковать жизнью за Родину, потребуют, несомненно, изменения

сложившихся организационно-управленческих отношений на местах и придачи им более гуманитарно-социального характера. Вследствие назначения уволенных в запас воинов на управленческие должности в органах государственного федерального и регионального управления и муниципального самоуправления так называемая новая социально-экономическая повестка наполнится иным содержанием.

Результатом изменения содержательного наполнения управленческих структур станет трансформация организационно-управленческих отношений в них, которая и обусловит решение насущных задач населения в противостоянии с бюрократическим характером управления.

Сложатся условия для начала формирования интегрального экономического строя [7], представляющего собой многоукладную экономику, состоящую из частной, государственной, корпоративной, кооперативной собственности, а в технологическом плане — перехода от пятого технологического уклада к шестому.

В результате трансформации организационно-управленческих структур расширится участие граждан в администрировании территорий как краудсорсинг в форме привлечения представителей разных слоев населения для выработки действительно демократичных и в то же время ответственных решений.

В освобожденном от формализма и забюрократизированности местном самоуправлении после получения импульса к самостоятельному принятию решений в рамках своей компетенции благодаря прошедшим СВО защитникам Отечества, которые будут назначены в органы управления на местах, активизируется деятельность межмуниципально-частных и государственно-муниципальных партнерств, которые вместе с частными фирмами смогут решать вопросы совместного строительства недостающих объектов инфраструктуры, нанимать соответствующие подрядные организации и организовывать промышленное производство.

В любом случае складывается ситуация, когда, не дожидаясь решения тех или иных вопросов вышестоящими организациями, могут формироваться фонды для производства или строительства необходимых звеньев инфраструктуры

Произойдет изменение требований к государственной и муниципальной службе в свете

осуществления рассмотренных трендов. Будет происходить целенаправленное повышение уровня целостности регионального/муниципального хозяйства. При этом особое значение будет приобретать духовная составляющая грядущей трансформации.

Известно, что в Великой Победе над практически всей Европой, собранной фашистской Германией под знамена Третьего рейха, роль идейно-политической составляющей была огромна. Да и известная нам «история мира, и России прежде всего, показала, что важнейшим фактором геополитической стабильности и саморазвития общества как системы является духовный стержень, шкала ценностей, базирующихся на духовности, нравственности в образе жизни населения страны» [9, с. 32].

ВЫВОДЫ

Смена парадигмы хозяйствования, в том числе как реакция на ввод санкций, приведет к изменению организационно-управленческих отношений как в администрациях муниципальных образований, так и в хозяйствующих организациях.

Необходимость в бережном отношении к накопленному потенциалу, а также природно-ресурсной составляющей национальной экономики станет императивом не только эффективного использования ресурсов и ресурсосбережения в целом, но и формирования из этих направлений единого процесса — природо-ресурсопользования, который станет императивом современного хозяйствования и будет включать:

- экономию материально-технических ресурсов в муниципальном образовании;
- утилизацию отходов производства, в т.ч. строительного, и твердых бытовых отходов на территории муниципальных образований;
- рационализацию землепользования и бережное отношение к земельным ресурсам;
- формирование заявок на специалистов, способных соответствовать императиву наращивания производственно-хозяйственной деятельности в направлениях, отвечающих за переход на шестой технологический уклад.

Таким образом, организационно-управленческие отношения на всех уровнях управления будут соответствовать тем изменениям, какие сложатся в результате целенаправленного форси-

рования достижения целей и выполнения задач, связанных с не только с соблюдением целостности территории, но и с улучшением использования ее потенциала в интересах не только региона, но и в интересах всей страны. При этом трансформация организационно-управленческих отношений, обусловленная вышеприведенными факторами, приведет к преобразованию всей пространственной социально-экономической системы того таксономического уровня, о котором конкретно может идти речь. Это касается регионального и муниципального уровней, поскольку организационно-управленческие отношения обусловят изменения региональных или территориальных производственных отношений, содействуя формированию более справедливой модели хозяйствования на подведомственной территории.

При этом необходимо иметь в виду, что при реструктурировании организационно-управленческих, а с ними социально-экономических отношений императивом остается задача сохранения суверенитета и обеспечения национальной безопасности. Однако на каждом кон-

кретно-историческом этапе эта задача встает по-новому. «В быстро меняющемся мире карта угроз постоянно трансформируется. Приходится иметь в виду не только защиту общества, личности и государства, но и возможностей реализовать большой проект мира России, без которого у нашего Отечества нет будущего. И сферу национальной безопасности сегодня следует строить «из будущего и для будущего» в гораздо большей степени, чем раньше» [9, с. 128]. Строительство новой системы отношений также должно строиться «из будущего для будущего».

Трансформация организационно-управленческих отношений под влиянием новой социально-экономической повестки при таком подходе будет складываться как организационно-управленческая аддитивная макротехнология, когда идеальная модель организационно-управленческих отношений с самого начала должна формироваться как желательная, целевая модель, подверстывая под себя все остальные управленческие мероприятия, какие должны обеспечивать воспроизводство этих отношений для реализации новой повестки дня.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Прокофьев С. Е., Попадюк Н. К., Семкина О. С., ред. Новации во внутренней организации и управлении федеральными органами исполнительной власти. Монография. М.: Изд-во Экспо-Медиа-Пресс; 2015. 135 с.
2. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе. СПб.: Издательство С.-Петербургского университета; 1997. 332 с.
3. Хазин М. Черный лебедь мирового кризиса. М.: РИПОЛ Классик; СПб: Пальмира; 2017. 414 с.
4. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс; 2014. 328 с.
5. Попадюк Н. К. Новые формы капитализации экономического пространства региона в посткризисный период. Монография. М.: ИНФРА-М; 2022. 130 с.
6. Чернышев С. Кризис? Экспансия! Как создать мировой финансовый центр в России. М.: Европа; 2009. 136 с.
7. Хазин М. Л. Воспоминания о будущем. Идеи современной экономики. М.: РИПОЛ классик/Пальмира; 2019. 463 с.
8. Кузык Б. Н. Яковец Ю. В. Становление интегрального экономического строя — глобальная трансформация XX века. М.: Институт экономических стратегий; 2008. 144 с.
9. Глущенко В. М., Малинецкий Г. Г., Шилова Г. Ф. Императивы России: прогностические возможности исторического опыта М.: НИПКЦ Восход-А; 2011. 168 с.

REFERENCES

1. Prokofiev S. E., Popadyuk N. K., Semkina O. S., eds. Innovations in the internal organization and management of federal executive authorities. Monograph. Moscow: Expo-Media-Press; 2015. 135 p. (In Russ.).
2. Hammer M., Champi J. Reengineering of the corporation: manifesto of the revolution in business. St. Petersburg: St. Petersburg University Press; 1997. 332 p. (In Russ.).

3. Khazin M. The black swan of the world crisis. Moscow: RIPOI Classic; St. Petersburg: Palmira Publishing House; 2017. 414 p. (In Russ.).
4. Standing G. Precariat: a new dangerous class. Moscow: Ad Marginem Press; 2014. 328 p. (In Russ.).
5. Popadyuk N. K. New forms of capitalization of the economic space of the region in the post-crisis period. Monograph. Moscow: INFRA-M; 2022. 130 p. (In Russ.).
6. Chernyshev S. Crisis? Expansion! How to create a global financial center in Russia. Moscow: Europe; 2009. 136 p. (In Russ.).
7. Khazin M. L. Memories of the future. Ideas of modern economy. Moscow: RIPOI classic/Palmyra; 2019. 463 p. (In Russ.).
8. Kuzyk B. N. Yakovets Yu. V. The formation of the integral economic system — the global transformation of the XX century. Moscow: Institute of Economic Strategies; 2008. 144 p. (In Russ.).
9. Glushchenko V. M., Malinetsky G. G., Shilova G. F. Imperatives of Russia: prognostic possibilities of historical experience. Moscow: NIPCC Voskhod-A; 2011. 168 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR

Никита Кириллович Попадюк — доктор экономических наук, доцент, действительный член Международной Академии Наук о природе и обществе имени Гумбольдта, профессор кафедры государственного и муниципального управления Финансового университета, Москва, Россия

Nikita K. Popadyuk — Dr. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Full member of the International Academy of Sciences of Nature and Society named after Humboldt, Professor of the Department of Public and Municipal Administration of the Financial University, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0003-4235-6905>

NKPopadyuk@fa.ru

Конфликт интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: the author has no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 25.04.2023; принята к публикации 18.07.2023.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was received 25.04.2023; accepted for publication 18.07.2023.

The author read and approved the final version of the manuscript.