

15. Babayev B. D., Babayev D. B. The relationship of political economy and institutionalism — an important direction in the improvement of economic and theoretical knowledge. *Journal of Economic Theory*, 2013, no. 2, pp. 84–93. (In Russ.).
16. Yuhachev S. P., Kolesnichenko E. A. Institutional features of the interaction of the state and society. *Business. Education. Law*, 2019, no. 2, pp. 61–64. (In Russ.). DOI: 10.25683 / VOLBI.2019.47.241.
17. Vazhenin S. G., Sukhikh V. V. Opportunism and the construction of trust in the economy. *Journal of Economic Theory*, 2013, no. 1, pp. 78–85. (In Russ.).
18. Martianov V. S. Institutional trust as an economic resource: incentives and obstacles. *Journal of institutional research*, 2018, no. 1, pp. 41–58. (In Russ.). DOI: 10.17835 / 2076-6297.2018.10.1.041-058.
19. Inshakov O. V., Kharebava R. P. *Land reform: basic principles and mechanisms for implementation: preprint*. Volgograd, Volgograd State University Publishing House, 2001. 40 p. (In Russ.).
20. Inshakov O. V. “The core of development” in the context of a new theory of factors of production. *Economics of Modern Russia*, 2003, no. 1, pp. 11–25. (In Russ.).
21. Sokolov G. M. Comparative institutional analysis of land ownership in Russia, India and the United States. *Terra economica*, 2016, 14 (2), pp. 70–89. (In Russ.).
22. Kirdina S. G. Interdisciplinary studies in economics and sociology: problems of methodology. *Social sciences and modernity*, 2014, no. 5, pp. 60–75. (In Russ.).

Как цитировать статью: Оганесян Л. О., Федюнина Е. Н., Воробьев А. В. Теоретические подходы к формированию модели рынка прав собственности на сельскохозяйственные земли // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 3 (48). С. 156–161. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.353.

For citation: Oganesyanyan L. O., Fedyunina E. N., Vorobev A. V. Theoretical approaches to development of a model of the market of property rights on agricultural lands. *Business. Education. Law*, 2019, no. 3, pp. 156–161. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.353.

УДК 331.104
ББК 60.82

DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.370

Ryabinina Ekaterina Vladimirovna,
Candidate of Pedagogy, Associate Professor,
South-Urals State
Humanitarian-Pedagogical University
Chelyabinsk,
e-mail: shishanya84@mail.ru

Рябинина Екатерина Владимировна,
канд. пед. наук, доцент кафедры конфликтологии,
Южно-Уральский государственный
гуманитарно-педагогический университет,
Челябинск,
e-mail: shishanya84@mail.ru

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00322
«Трансформация концепции управления человеком: осмысление отношения человека и организации
в эпоху постиндустриализма в свете притока рабочей силы нового поколения»*

*The article was prepared with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research
within the framework of the scientific project No. 19-010-00322 “Transformation of the concept of human management:
understanding the relationship between man and organization in the era of post-industrialism
in the light of the inflow of the new generation of workers”*

КОНФЛИКТ ПОКОЛЕНИЙ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

GENERATIONAL CONFLICT IN THE SYSTEM OF LABOR RELATIONS

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 – Economics and management of the national economy

Управление персоналом является для организации одной из основных проблем. Изучение проблемы управления новым поколением работников обусловлено активным вхождением в мир и перспективой его преобразования, качественно отличающихся от предшественников мировоззрением, трудовыми ценностями и формами поведения. Для этого необходимо осмысление отношения человека к людям, определяющее его трудовые приоритеты и рабочие привычки. Одним из ключевых условий воздействия на мироотношение человека выступает внешняя среда окружения. Приход представителей поколения iGen в трудовую сферу, несомненно, будет приводить к возникновению организационных конфликтов поколений (конфликт «от-

цов и детей») различных форм (служебных и неслужебных), поэтому требуется детальное изучение системы отношений в организации для налаживания межпоколенческих связей и установки новых приоритетов в трудовой сфере. Конфликт поколений существовал во все времена цивилизованного общества, и история его изучения насчитывает примерно четыре века. В статье рассматривается вопрос актуальности данного феномена; представлено понятие «конфликт поколений»; дано описание особенностей поколения iGen в сопоставлении с предыдущими поколениями X и миллениалов; описана специфика трудовых конфликтов представителей поколения Z с другими поколениями; прогнозируются причины возникновения трудовых конфликтов

и необходимость изменения организационной системы отношений предприятий, а также трансформация подходов к управлению человеческим капиталом. Изучение данного вопроса позволит увидеть глубину проблемы влияния трудовых конфликтов на производительность организации, что, в свою очередь, подчеркнет необходимость трансформации системы отношений в организации и управления человеческими ресурсами.

Personnel management is one of the main problems for the organization. Study of the problem of management of the new generation of employees is conditioned by active entering the world and the prospect of its transformation, qualitatively different from the predecessors by the worldview, labor values and forms of behavior. For this purpose it is necessary to comprehend the attitude of the person to people, defining his labor priorities and working habits. One of the key conditions for influencing the relationship between people is the external environment of the environment. The arrival of iGen generation representatives in the labor sphere will undoubtedly lead to the emergence of organizational conflicts of generations (the conflict of "fathers and children") of various forms (official and non-official), so it is necessary to study in detail the system of relations in the organization, to establish intergenerational relations and set new priorities in the labor sphere. Generational conflict has existed at all times in a civilized society and the history of its study spans approximately four centuries. The article deals with the issue of relevance of this phenomenon, presents the concept of "conflict of generations", describes the features of the generation iGen in comparison with previous generations of X and Millennials, describes the specifics of labor conflicts of representatives of generation Z with other generations, predicts the causes of labor conflicts and the need to change the organizational system of relations between enterprises, as well as the transformation of approaches to human capital management. The study of this issue will allow seeing the depth of the problem of the impact of labor conflicts on the productivity of the organization, which, in turn, will emphasize the need to transform the system of relations in the organization and human resources management.

Ключевые слова: система отношений организации, конфликт поколений, поколение Z, поколение Y, поколение X, трудовой конфликт поколений, классификация трудовых конфликтов, прогноз трудовых конфликтов поколения iGen, причины трудовых конфликтов, методы профилактики трудовых конфликтов.

Key words. system of relations in the organization, conflict of generations, generation Z, generation Y, generation X, labor conflict of generations, classification of labor conflicts, forecast of labor conflicts of generation iGen, causes of labor conflicts, methods of prevention of labor conflicts.

Введение

Российское общество уже длительный период времени переживает процесс трансформации, затронувший все сферы жизнедеятельности человека, не является исключением и трудовая. Эпоха постиндустриализма качественно меняет отношения в системе «человек — организация». Ускорение темпа жизни, скоротечность перемен, большой объем информации несомненно ведут к перестройке рынка труда и занятости населения.

Во все времена человечество наблюдало процесс смены поколений, не исключение и трудовая сфера общества. Различия поколений заметны во многих факторах: поведенческом проявлении социальных установок, мировоззрении, накопленном опыте.

Поколение Z как новый социально-экономический, психологический феномен интересует все большее число ученых. Вопросы взаимодействия с представителями нового поколения рассмотрены в трудах Р. Фокарди [1], Б. Хорвица [2], М. Атаджанова [3], П. Залесского [4], О. Ивановой, Е. Рябининой [5], С. Малетина [6], З. Якимовой [7] и др.

Проблема конфликта поколений в трудовой сфере не имеет отражения в научных трудах, но является ключевой в системе отношений организации, поэтому требуется пристального изучения для налаживания организационных связей и установки новых приоритетов в трудовой сфере.

Так, в статье с помощью методов анализа и сравнения существующих определений и видов трудового конфликта выявлены основные зоны возникновения конфликта поколения iGen с другими поколениями, что является основным пунктом научной новизны данной статьи и определяет теоретическую и практическую значимость работы. Целью данной работы явилось описание специфики трудовых конфликтов представителей поколения Z с другими поколениями и прогнозирование причин их возникновения. Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие задачи: рассмотреть понятие «конфликт поколений»; описать особенности поколения iGen в сопоставлении с предыдущими поколениями X и миллениалов; представить основные критерии трансформации системы отношений в организации.

Основная часть

Дихотомия возрастной структуры рабочей силы неизбежно приведет к изменениям в системе управления человеческими ресурсами и трудовым потенциалом, и наиболее конкурентоспособными окажутся те компании, которые смогут использовать эти различия поколений в своей трудовой практике.

Эксплицируя понятие «поколение», можно увидеть:

- степень происхождения;
- однородную по возрасту группу;
- отрезок времени;
- своеобразный дух времени.

Понятие «поколение» является междисциплинарным и цельным. Применение термина «поколение» для обозначения потомков, сверстников и современников представлено в библейских и евангельских писаниях [8].

Межпоколенческие различия имеют отражение в ценностях и смысловых установках, связанных с работой. В настоящее время трудоспособное население России составляют представители поколения X, поколения Y и поколения Z. Временные границы в различных исследованиях могут варьироваться, так как в разных странах важные события и явления, формирующие ценностные ориентации конкретного поколения, могут происходить в разные годы. Поколенческие рамки, разработанные У. Штраусом и Н. Хоувом [9], адаптированные для России командой под руководством Е. Шамис, составляют следующие критерии: поколения X — 1964–1981 годы рождения, поколения Y — 1981–2003 годы рождения [10].

Поколение X, назовем его старшим поколением, представляется как носитель коллективного жизненного опыта и традиций, как общенациональный интеллектуальный потенциал.

Представители старшего поколения обеспечивают связь и преемственность поколений, сохраняют и приумножают богатство культуры государства и передают его следующим поколениям, выступают хранителями важнейших духовно-нравственных ценностей. Для поколения X характерно повышение ценности семейного образа жизни, сохранение морально-нравственных традиций в семейных отношениях и семейном воспитании; формирование ответственного отношения молодежи к здоровью и браку, семье и другим ценностям жизни.

Поколение Y Миллениума (millennials), поколение «некст», «сетевое» поколение, милленисты, эхо-бумеры) — поколение, встретившее новое тысячелетие в юном возрасте, характеризующееся прежде всего глубокой вовлеченностью в цифровые технологии. Также для них характерно самовыражение и целеустремленность, идеализм и отсутствие «героев». Именно про миллениалов можно говорить: «Человеку свойственно долгое детство, а цивилизованному человеку — еще более долгое» (Э. Эриксон). Но несмотря на это, они трудоспособны и могут сочетать несколько видов деятельности. Представители поколения «игрек» часто меняют места работы.

Поколение Z, родившиеся в 1995–2012 годах, — Generation Z (iПоколение, Homelanders, Homeland Generation или New Silent Generation).

Основными характеристиками представителей поколения Z, по мнению Д. Стиллмана [11], являются:

1) цифровой мир. Представители поколения Z воспринимают реальный и цифровой мир единым целым. Виртуальный мир является частью их реального мира. Они онлайн 24/7;

2) высокая степень персонализации. Поколение iGen стремится к поиску и созданию собственного имиджа, высокая ценность индивидуализации во всем;

3) практичность;

4) синдром упущенной выгоды (FOMO — fear of missing out). Поколение Z особенно сильно страдает от страха упустить что-то важное. Плюс — высокая конкурентоспособность, минус — их постоянно гнетет мысль о том, что они продвигаются вперед недостаточно быстро и не в том направлении;

5) виртуальная экономика. Представители iGen стремятся к преодолению внутренней и внешней обособленности организации и взаимодействию в коллективе более удобным и экономически эффективным способом;

6) «Сделай сам» (DIY — do-it-yourself). Уверенность, что способны самостоятельно сделать практически все. Установка: «Если хочешь сделать что-то хорошо, сделай это сам!»;

7) мотивированность. Высокий уровень трудоспособности обусловлен предыдущими факторами.

Конфликт представленных поколений может сказаться на эффективности работы организации, его темпах развития и конкурентоспособности, а также и стать причиной текучести кадров и банкротства предприятия.

М. Б. Гловат рассматривает конфликт поколений как процесс возникновения, проявления, столкновения и разрешения противоречий между представителями одного поколения (внутрипоколенный конфликт) и между представителями разных поколений (межпоколенный конфликт). Конфликтные взаимодействия внутри и между поколениями выступают фактором разрушения или укрепления социальных связей [12].

Смена поколений представляется как необратимый циклический процесс, который изучается учеными на протяжении 400 лет и имеет ряд концептуальных аспектов [13]:

1) любое предшествующее поколение передает последующему лучшее из накопленного;

2) любое последующее поколение выбирает из передаваемого опыта только необходимое и наиболее актуальное на данный период времени;

3) формами передачи ценностей и опыта являются: стихийная и целевая, формальная и неформальная, адаптивная и интериоризационная;

4) ключевую роль в процессе передачи опыта оказывают семья, системы обучения, воспитания и просвещения;

5) передача межпоколенных ценностей происходит посредством традиций и обычаев, верований, ценностных и нормативных установок.

Рассмотрим более подробно специфику существующих и возможных конфликтов поколения iGen с представителями других поколений в трудовой сфере, но прежде необходимо отметить, что классификация трудовых конфликтов многолика и характеризуется основными критериями:

1) по статусу участников: вертикальные (начальник — подчиненный) и горизонтальные (сотрудники одного отдела);

2) по степени проявления: явные и латентные;

3) по степени интенсивности: ярко выражены и выражены слабо;

4) по периодичности: краткосрочные и долговременные.

В общем виде причины конфликта поколений в современном российском обществе можно представить, как:

- стереотипы восприятия поколениями друг друга («ох, уж эта молодежь», «отсталые пенсы»);
- разницу социального опыта, ценностей и приоритетов;
- ослабление института семьи и брака;
- социально-экономическая нестабильность;
- глобальная информатизация;
- отсутствие государственной идейности межпоколенного взаимодействия.

В ранее проведенном нами исследовании [14] анализа трудовых ценностей поколения iGen были выделены наиболее значимые: «хорошая зарплата» (85,27 %), «интересная работа» (78,09 %), «удобный график работы» (60,7 %), «возможность совмещения работы с другими видами деятельности (с трудом, обучением и т. д.)» (54,16 %), «важность карьерного роста» (40,76 %) «надежность и стабильность» (40,22 %). Ценности являются определяющим критерием формирования организационного поведения. Несовпадение ценностей человека и окружающей действительности также может являться фактором возникновения конфликтного поведения.

Также трудовые конфликты разделяют на предметные (получение конкретного материального или нематериального преимущества, справедливого распределения благ) и беспредметные (трансформация внутриличностного конфликта в межличностный).

Множество трудовых конфликтов и причин, их вызывающих, детерминировано параллельностью функционирующих систем (подсистем) отношений: организационно-технической; социально-экономической, административно-управленческой, социально-психологической, социально-культурной. Взаимодействие членов коллектива одновременно в нескольких системах отношений предопределяет возникающие в организации трудовые конфликты по типу функциональных систем.

Трудовые конфликты представителей поколения iGen с другими поколениями можно разделить на служебные (руководитель — подчиненный, сотрудник — сотрудник, клиент — сотрудник) и неслужебные (экономические, идеологические, религиозные и др.). Для них, как и для всех видов организационных конфликтов, характерны все разновидности социальных конфликтов.

Результаты

Проанализировав специфические особенности различных поколений, мы прогнозируем несколько зон возникновения трудовых конфликтов поколения iGen с представителями других поколений.

Первой, наиболее значимой в трудовой сфере, является зона «виртуальной реальности» или цифрового мира. Представители молодого поколения характеризуются «состоянием онлайн», что говорит о единстве в их сознании цифрового и предметного миров. Использование всех ресурсов интернета позволяет им оперировать большими объемами информации. Запреты на использование интернета и мобильной связи, введенные в организациях (период бума социальных сетей), являются причиной возникновения организационных конфликтов поколений.

Последующие зоны столкновения являются прямым следствием первой. Для представителей поколения iGen не имеет весомого значения, как для миллениалов, офис и его корпоративная культура. Это связано в первую очередь с готовностью работать там, где есть интернет и мобильное устройство (планшет, ноутбук, смартфон). Поколение «игрек» проявляет себя непосредственно в корпоративной культуре, и на сегодняшний день, большинство из них являются руководителями организаций. Руководители поколения X считают, что присутствие на рабочем месте крайне необходимо, но представители молодых поколений предпочитают подстраивать условия работы под свою жизнь, а не наоборот. Также они сложно адаптируются к иерархическим структурам и бюрократическим способам принятия решений, ожидая профессионального развития своих навыков, и не желают оставаться на одной должности долгое время. Все это является прямыми причинами возникновения организационных конфликтов.

«Субъективное восприятие» старшим поколением молодежи также является возможной причиной возникновения производственных и организационных конфликтов. Поколение Z воспринимается старшими поколениями как легкомысленное и безответственное, мало читающее и пишущее, что на самом деле не является фактом. Представители поколения iGen, как было указано нами ранее, ответственно подходят к выполнению любой работы, и необходимость коммуникации в социальных сетях и мессенджерах показывает их писательские способности.

Сленг и жаргонизмы всегда являлись коммуникативным барьером между поколениями (классика жанра), к этим особенностям еще добавились эмодзи (смайлики). Применение их в трудовой сфере, безусловно, будет провоцировать появление организационных конфликтов. Это связано с непониманием значений используемых слов и желанием старших подчинить младших.

Еще одной зоной возникновения трудовых конфликтов является миф о конкуренции поколений и вытеснении молодыми старших. Возможности прямой конкуренции между поколением X и iGen серьезно ограничены как со стороны спроса, так и со стороны предложения

рынка труда. Предложения рынка труда для представителей различных поколений обусловлены существующими отличиями в получаемой квалификации. Поколения Y и Z выбирают быстроразвивающиеся отрасли, в основном в сфере услуг, в то время как старшие поколения — менее развивающиеся отрасли промышленности и сельского хозяйства, а также образование и здравоохранение. Наряду с этим также имеют различия профессиональные структуры в этих отраслях.

Для привлечения молодого поколения в конкретные отрасли необходимо разработать концепцию, направленную на развитие престижа профессии и готовую приспособиться под меняющиеся условия.

Для трансформации концепции управления человеческими ресурсами необходимо учесть ряд факторов [15]:

- численность представителей поколения iGen в трудовой сфере постепенно возрастает, следовательно, неизбежен конфликт поколений в профессиональной среде;
- гибкие графики занятости заменяют традиционный формат, что нивелирует различия между представителями различных поколений.
- создание системы наставничества (коучинга) будет способствовать профилактики организационных конфликтов поколений.

Для повышения эффективности управления и профилактики трудовых конфликтов поколений, а следовательно, повышения продуктивности организации предлагается внедрить в управленческую практику руководителей ряд методов:

1. Ценность каждого сотрудника. Разъяснительная практика для повышения самооценки сотрудников всех поколений, которая способствует осознанию специалистами своей значимости для предприятия. Данная работа предотвращает возникновение служебных конфликтов, связанных с карьерными вопросами.
2. Гибкие условия труда. Данное условие способствует сохранению чувства удовлетворенности работой, вовлеченности и заинтересованности сотрудников.
3. Профессиональное обучение сотрудников разных поколений.
4. Индивидуальные карьерные лестницы.
5. Работа в разновозрастных командах.
6. Трансформация рабочего места.
7. Обучение руководителей практике управления трудовыми конфликтами.
8. Недопустимость возрастной дискриминации в трудовой сфере.
9. Поощрение инициативности представителей разных поколений.
10. Система наставничества.

Выводы и заключение

Прогноз применения межпоколенных практик взаимодействия в процессе управления человеческим капиталом позволит достичь следующих результатов:

- преодоление проблемы текучести кадров в организации;
- активизация потенциала поколения X за счет удовлетворения потребности поколения Z и наоборот;
- быстрые темпы роста производительности труда посредством взаимодействия представителей различных поколений, занимающих различные позиции в организации, имеющие разный возраст и опыт;

- профессиональное обучение сотрудников ресурсами поколения X, через системы наставничества;
- внедрение инновационных технологий в организациях ресурсами поколения iGen.

Основная роль в реализации вопросов преодоления трудных конфликтов представителей поколения iGen, поколений X и миллениалов в целях достижения конкурентных преимуществ организации возлагается на руководителей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Focardi R. Who Influences Gen Z? 20.10.2015. URL: <https://universumglobal.com/influences-gen-z>
2. Horovitz B. After Gen X, Millennials, what should next generation be? / USA Today. 2016. May 4. URL: <http://usatoday30.usatoday.com/money/advertising/story/2012-05-03/naming-the-next-generation/54737518/1>
3. Атаджанов М. Переходное поколение в современном социуме: от поколения икс к интернет-поколению // Научный Вестник Воронежского государственного архитектурно-строительного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2015. № 4 (8). С. 69–73.
4. Залесский П. «Вот были люди в наше время»? Что изменилось в жизненных ценностях молодежи за 20 лет (1997–2018). URL: https://marketingone.ru/files/fa/52/2018_DIGITAL_RESEARCH/GfK.pdf
5. Иванова О. Э., Рябинина Е. В. Проблемы управления молодой генерацией работников // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 2 (27). С. 156–159.
6. Малетин С. С. Особенности потребительского поведения поколения Z // Российское предпринимательство. 2017. Т. 18. № 21. С. 3347–3360.
7. Якимова З. В., Масилова М. Г. Поколение Z как потенциальный сегмент рынка труда // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 341–345.
8. Мид М. Поколение как категория социологии. URL: www.countries.ru/library/texts/mid.htm
9. Howe N., Strauss W. The Next 20 Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve // Harvard Business Review. 2007. July – August. Pp. 41–52.
10. Шамис Е., Никонов Е. Самое дорогое. Что стоит знать о ценностях поколений. Теория поколений в России. 2016. URL: <https://rugenations.su>
11. Стиллман Д., Стиллман И. Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык М. : Манн, Иванов и Фербер, 2018. 310 с.
12. Глотов М. Б. Поколение как категория социологии. URL: ecsocman.hse.ru/data/295/764/1231/005.GLOTOV.pdf
13. Иванова О. Э. Методологические основания концепции управления человеческими ресурсами // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т. 7. № 3 (24). С. 109–112.
14. Ivanova O., Ryabinina E. Assessing work values of Generation Z representatives and their impact on a person's organizational behavior // Revista Espacios. 2019. Vol. 40 (Number 18). P. 29.
15. Лебедева Л. Г. Человеческий капитал и социальная справедливость как факторы диалектической связи в преемственности поколений // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость. (Екатеринбург, 19–21 октября 2016 года) : материалы V Всероссийского социологического конгресса / отв. ред. В. А. Мансуров. М. : Российское общество социологов, 2016. С. 831–37.

REFERENCES

1. Focardi R. *Who Influences Gen Z?* 20.10.2015. URL: <https://uni-versumglobal.com/influences-gen-z>
2. Horovitz Bruce. After Gen X, Millennials, what should next generation be? *USA Today*, 2016, May 4. URL: <http://usatoday30.usatoday.com/money/advertising/story/2012-05-03/naming-the-next-generation/54737518/1>
3. Atajanov M. Transition generation in modern society: from generation X to Internet generation. *Scientific Bulletin of Voronezh State University of Architecture and Civil Engineering*, 2015, no. 4, pp. 69–73. (In Russ.).
4. Zalesky P. “These were the people of our time”? What has changed in the life values of young people over 20 years (1997–2018). (In Russ.). URL: https://marketingone.ru/files/fa/52/2018_DIGITAL_RESEARCH/GfK.pdf
5. Ivanova O. E., Ryabinina E. V. Problems of management of young generation of workers. *Research azimuth: economics and management*, 2019, vol. 8, no. 2 (27), pp. 156–159. (In Russ.).
6. Maletin S. S. Features of consumer behavior of generation Z. *Russian entrepreneurship*, 2017, 18 (21), pp. 3347–3360. (In Russ.).
7. Yakimova Z. V., Masilova M. G. Generation Z as a potential segment of the labor market. *Research azimuth: pedagogy and psychology*, 2017, vol. 6, no. 4 (21), pp. 341–345. (In Russ.).
8. Meade Margaret. *Generation as a category of sociology*. URL: www.countries.ru/library/texts/mid.htm.
9. Howe N., Strauss W. The Next 20 Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve. *Harvard Business Review*, 2007, July–August. Pp. 41–52.
10. Shamis E., Nikonov E. *The most expensive. What is worth knowing about the values of generations. Generational Theory in Russia*, 2016. (In Russ.). URL: <https://rugenations.su>
11. Stillman D., Stillman I. *Generation Z at work. How to understand it and find a common language with it*. Moscow, Mann, Ivanov and Ferber, 2018, 310 p. (In Russ.).
12. Glotov M. B. Generation as a category of sociology. (In Russ.). URL: ecsocman.hse.ru/data/295/764/1231/005.GLOTOV.pdf
13. Ivanova O. E. Methodological bases of the concept of human resources management. *Research azimuth: economics and management*, 2018, vol. 7, no. 3 (24), pp. 109–112. (In Russ.).

14. Ivanova O. Ryabinina E. Assessing work values of Generation Z representatives and their impact on a person's organizational behavior. *Revista Espacios*, 2019, 40 (18), p. 29.

15. Lebedeva L. G. Human Capital and Social Justice as Factors of Dialectical Connection in Generational Continuity. *Sociology and Society: Social Inequality and Social Justice* (Yekaterinburg, October 19–21, 2016). Materials of the V All-Russian Sociological Congress. Moscow, Russian Society of Sociologists, 2016, pp. 831–837. (In Russ.).

Как цитировать статью: Рябинина Е. В. Конфликт поколений в системе трудовых отношений // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 3 (48). С. 161–166. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.370.

For citation: Ryabinina E. V. Generational conflict in the system of labor relations. *Business. Education. Law*, 2019, no. 3, pp. 161–166. DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.370.

УДК 338.48 (470.45): 796.332: 796.093.1
ББК 65.433+75.578 (2Рос-4Вор), 491.1

DOI: 10.25683/VOLBI.2019.48.366

Semikin Dmitriy Viktorovich,
Candidate of Geography,
Associate Professor of the Department of Accounting,
Analysis and Audit,
Volgograd Institute of Management,
Branch of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
Volgograd,
e-mail: semikindv@yandex.ru

Семикин Дмитрий Викторович,
канд. геогр. наук,
доцент кафедры учета,
анализа и аудита,
Волгоградский институт управления —
филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС
при Президенте РФ,
Волгоград,
e-mail: semikindv@yandex.ru

Semikina Yulia Gennadyevna,
Candidate of Philology,
Associate Professor the Department of Linguistics
and Intercultural Communication,
Volgograd Institute of Management,
Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration,
Volgograd,
e-mail: semikinajulia@yandex.ru

Семикина Юлия Геннадьевна,
канд. филол. наук,
доцент кафедры лингвистики
и межкультурной коммуникации,
Волгоградский институт управления —
филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС
при Президенте РФ,
Волгоград,
e-mail: semikinajulia@yandex.ru

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Администрации Волгоградской области
в рамках научного проекта № 18-411-342005*

*The reported study was funded by RFBR and the government of Volgograd region
according to the research project № 18-411-342005*

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ (ОСМЫСЛЕНИЕ НАСЛЕДИЯ ЧЕМПИОНАТА МИРА ПО ФУТБОЛУ – 2018)

ECONOMIC PROSPECTS FOR DEVELOPMENT OF THE TOURISM INDUSTRY IN VOLGOGRAD REGION (THE LEGACY OF THE 2018 FIFA WORLD CUP)

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 – Economics and management of a national economy

В статье рассматривается проблема развития туристической отрасли в Волгоградской области (и в России в целом) как наследия чемпионата мира по футболу – 2018: внутренний и въездной туризм, развитие курортной инфраструктуры и т. д. В данном исследовании осмысливаются основные проблемы, препятствующие развитию туристической отрасли в России в целом и в Волгоградской области в частности. В статье представлены рекомендации, касающиеся изменений и дополнений, которые необходимо внести в стратегию развития туризма в Волгоградской области (улучшить состояние объектов социальной

инфраструктуры; продолжить развитие транспортной инфраструктуры; рассмотреть возможность обязательного дублирования названий населенных пунктов, основных улиц, достопримечательностей и т. д. на английский язык; адаптировать зарубежный опыт развития безбарьерной туристической инфраструктуры, которая будет способствовать развитию туристической отрасли посредством привлечения к туристической практике как российских, так и иностранных граждан с ограниченными возможностями; рассмотреть вопрос о выделении туристической отрасли субсидий, исчисляемых за каждого привлеченного