

DOI: 10.12731/2576-9782-2024-8-3-234

УДК 316.35

*Научная статья | Теория, методология и история социологии*

## ВЛИЯНИЕ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ ПОКОЛЕНИЙ СОТРУДНИКОВ В ИТ-СФЕРЕ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Р.Ф. Мехтиев*

***Цель.** Сфера информационных технологий (ИТ) стремительно развивается и активно интегрируется во все процессы социума. В связи с этим, современное общество должно обладать необходимыми ИТ-навыками и находиться в постоянной цифровой трансформации, в том числе в рабочей среде. Это приводит к возникновению проблемы цифровой адаптации сотрудников, прежде всего старшего возраста. Особо остро проблема отражается в ИТ-подразделениях. Целью данного исследования является оценка влияния развития отрасли ИТ в СССР и России на цифровое развитие сотрудников. В качестве объекта исследования рассматривались сотрудники ИТ-подразделений крупной российской компании из топливно-энергетического комплекса.*

***Метод и методология проведения работы.** При проведении исследования использовался количественный метод анализа статистических данных о сотрудниках российской компании, а также метод экспертного интервьюирования руководящего и подчиненного состава ИТ-подразделений.*

***Результаты.** По результатам проведенного анализа установлено влияние развития ИТ-отрасли на формирование возрастных (поколенческих) особенностей российского общества. Выстроена взаимосвязь между возрастными особенностями сотрудников и их должностными обязанностями.*

**Область применения результатов.** *Результаты исследований можно использовать при формировании кадровой политики в ИТ-подразделениях российских организаций.*

**Ключевые слова:** *информационные технологии; теория поколений; возрастные особенности; проблема поколений*

**Для цитирования.** *Мехтиев Р.Ф Влияние развития информационных технологий на формирование поколений сотрудников в ИТ-сфере российских организаций // Russian Studies in Culture and Society. 2024. Т. 8, № 3. С. 4-18. DOI: 10.12731/2576-9782-2024-8-3-234*

Original article | Theory, Methodology and History of Sociology

## THE IMPACT OF INFORMATION TECHNOLOGY DEVELOPMENT ON THE FORMATION OF GENERATIONS OF EMPLOYEES IN THE IT SECTOR OF RUSSIAN ORGANIZATIONS

*R.F. Mekhtiev*

**Purpose.** *The field of information technology (hereinafter referred to as IT) is rapidly developing and is actively integrating into all processes of society. In this regard, modern society must have the necessary IT skills and is in constant digital transformation, including in the work environment. This leads to the problem of digital adaptation of employees, especially older ones. The problem is particularly acute in IT departments. The purpose of this study is to assess the impact of the development of the IT industry in the USSR and Russia on the digital development of employees. The object of the study was employees of the IT departments of a large Russian company from the fuel and energy complex.*

**Methodology.** *The study used a quantitative method of analyzing statistical data on employees of a Russian company, as well as the method of expert interviewing of management and subordinate staff of IT departments.*

**Results.** *Based on the results of the analysis, the influence of the development of the IT industry on the formation of age (generational) characteristics of Russian society has been established. The relationship between the age characteristics of employees and their job responsibilities has been built.*

**Practical implications.** *The results of the research can be used in the formation of personnel policy in IT departments of Russian organizations.*

**Keywords:** *information technologies; theory of generations; age characteristics; problem of generations*

**For citation.** *Mekhtiev R.F. The Impact of Information Technology Development on the Formation of Generations of Employees in the IT Sector of Russian Organizations. Russian Studies in Culture and Society, 2024, vol. 8, no. 3, pp. 4-18. DOI: 10.12731/2576-9782-2024-8-3-234*

## Введение

Персонал является важным ресурсом организации, от которого практически полностью зависит благополучие компании. Для достижения общих целей и задач компании, важно грамотно и эффективно организовать систему управления персоналом, выстроить коммуникации и взаимоотношения между сотрудниками, в том числе относящимися к разным поколениям и возрастным группам [7].

В современном обществе проблема поколений стала ещё более актуальна, когда происходит противостояние не просто людей разных возрастов, но и представителей цифрового и аналогового миров, особенно в сфере информационных технологий.

По результатам анализа 78 сотрудников из 10 ИТ-подразделений российской компании (г. Нижний Новгород), установлено:

1. 19% работников имеют возраст от 20-30 лет, 22% работников – от 31-40 лет, 27% работников – от 41-50 лет, 20% работников – от 51-60 лет.

2. 88,5% работников составляют мужчины, 11,5% -женщины;

3. 100% работников, занимающих руководящие должности, являются представителями мужского пола.

Результаты исследований демонстрируют, что ИТ-подразделения укомплектованы сотрудниками разных возрастов, при этом в каждом

подразделении есть хотя бы один представитель классифицируемой в пункте 1 возрастной группе. Каждая возрастная группа обладает своими особенностями, которое формирует их поколение. Основной задачей проводимого исследования является выделение основных этапов развития ИТ-отрасли в России и определения связей между возрастными характеристиками и должностными обязанностями работников в ИТ-сфере.

Результаты проводимого исследования позволят повысить эффективность взаимодействия сотрудников ИТ-сферы, относящихся к разным возрастным группами, и упростить их адаптацию на рабочем месте.

### **Теория поколений**

В рамках проводимого исследования необходимо разделить понятия возрастной группы и поколения. Под возрастной группой подразумевается совокупность людей одинакового возраста. Поколение является более широким термином и рассматривается не только как статистические, но и как социальные группы. Английский социолог Карл Мангейм в своем эссе (1928 г.) «Проблема поколений» определил поколение как совокупность возрастных групп, находящихся под значительным влиянием одинаковых крупных исторических событий [2]. Воздействие событий на индивидуума должно происходить в юном возрасте (от 11 лет до 21 года) и оказывать в дальнейшем влияние на его развитие. Известный советский и российский социолог И.С. Кон обобщил и сформировал несколько значений, определяющих понятие поколение: 1) общность людей, родившихся в один временной промежуток; 2) степень родства от общего предка в семье (сын, отец, дед); 3) период времени между рождением родителей и их детей; 4) группа людей, сформированных под воздействием одинаковых исторических событий [3].

Для проведения исследования и сравнения социологических особенностей представителей разных поколений требуется определить соответствующие временные границы. Основоположителем развития теории поколенческих когорт является Н. Райдер (1965 г.) [6]. Необ-

ходимые результаты достигаются за счет постоянных статистических и эмпирических исследований, проводимых в разных сферах жизни. В 1991 году Уильям Штраус и Нил Хоув создали Теорию поколений [13]. Их идея состоит в том, что население можно сгруппировать по поколениям, которые формируются через каждые 20-25 лет.

Формирование поколений осуществляется под воздействием исторических и экономических факторов, и соответственно является индивидуальным для каждой страны. Основателями отечественной школы теории поколений и создателями «проекта RuGeneration – российская школа Теории поколений» [11] Евгенией Шамис и Евгением Никоновым выделены свои пограничные рамки формирования поколений, с учетом специфики развития России [12]:

- Победители (1903-1923);
- Молчаливое (1923-1943);
- Беби-Бумеры (1944-1963);
- X (1964-1984);
- Миллениумы (1985-2002);
- Хоумлендеры (2003-2023);

Теория поколений обладает своими особенностями и ограничениями:

- предназначена для больших групп людей и не учитывает индивидуальные черты каждого человека, которые влияют на его формирование;
- применяется не для всего населения страны, а только к её основной массе (большинство), имеющих схожий образ жизни;
- помимо ценностей поколения, человек может также характеризоваться гендерными, возрастными, религиозными, национальными, профессиональными и т.д. особенностями;
- смена поколений осуществляется примерно раз в 20 лет. Люди, которые родились в переходный период (3-4 года), могут иметь ценности и одного, и другого поколения.

Также необходимо отметить, что теория поколений была сформулирована до бурного развития информационных технологий и не учитывает их влияние на формирование общества.

### **Методология исследования**

В рамках проводимого исследования применялся количественный метод анализа статистических данных о сотрудниках (занимаемая должность, возраст, пол) ИТ-подразделений российской компании топливно-энергетического комплекса. Осуществлялся анализ должностных инструкций сотрудников для определения закрепленных за ними функциональных обязанностей. Проведено выборочное экспертное интервьюирование руководящего и подчиненного состава ИТ-подразделений.

### **Результаты**

Применим теорию поколений к сфере информационных технологий и оценим влияние развития ИТ-отрасли на цифровую трансформацию общества. Для этого необходимо выделить основные этапы развития информационных технологий в СССР и России [4].

1-й этап (до середины 19 в.) – «ручной» формат технологий, при котором отсутствуют технические средства обработки информации. Обработка и передача информации выполняются человеком самостоятельно с использованием пера, чернил, книг, писем; для выполнения арифметических действий используются счеты.

2-й этап (конец 19 в. – 1940-е гг.) – распространение «механических» технологий. С появлением телеграфа и телефонной связи увеличилась скорость и надежность передачи информации на большие расстояния. Изобретение пишущей машинки и диктофона революционным образом повлияло на скорость обработки информации. Предоставляемая информация получила удобную и понятную форму.

3-й этап (1940-х гг. – 1960-е гг.) – «электрические» технологии. Появились первые электронно-вычислительные машины (ЭВМ). Под них разрабатывалось соответствующее программное обеспечение, которое позволяло производить автоматическую обработку информации и управлять оборудованием. Телетайпы и ксероксы совершенствовали способы передачи информации.

4-й этап (1970-е гг. – середина 1980-е гг.) – «электронные» технологии. Данный этап ознаменован появлением первого персональ-

ного компьютера, что привело к началу компьютерной революции. Компьютеры стали более компактными, относительно дешевыми и быстрее обрабатывали информацию. С появлением больших ЭВМ стала доступна обработка и хранение больших объемов информации, выполнение сложных вычислений.

В Советском Союзе в этот период основной упор делался на производственную сферу применения: создавались АСУ ТП, станки с числовым программным управлением (ЧПУ), коллективные вычислительные центры.

5-й этап (с середины 1980-х гг.) – в связи с широкой популярностью персональных компьютеров начинается развитие «компьютерных» технологий. Разрабатываются широкий спектр программных продуктов, создаются несложные информационные системы с использованием сетевых технологий.

6-й этап (с началом 1990-х гг. – 2000-е гг.) – развитие сложных информационных систем на основе глобальных, региональных и локальных компьютерных сетей приводит к появлению «Интернет» и «Интранет» технологий. Появляются беспроводные технологии передачи данных.

С распадом СССР начался новый этап развития ИТ в России. В 1990-е годы открылись широкие международные связи, появился доступ к западным технологиям. Российский рынок ИТ начинает развиваться активными темпами, происходит внедрение информационных технологий в общественные массы, сокращается технологическое отставание от западных стран. В середине 1990-х гг. создается российская Интернет сеть (Рунет), первые крупные интернет компании «Яндекс» и «Rambler».

7-й этап (2000-е гг. – 2010-е гг.) – эпоха развития мобильных устройств и социальных сетей, повышение производительности компьютерных систем. Заметно вырос уровень цифровой грамотности населения. В 2010 году в России начали реализовываться крупные программы информатизации, в том числе утверждена программа «Информационное общество».

8-й этап (2010-е гг. – 2023-е гг.) – развитие облачных технологий, искусственного интеллекта, квантовых компьютеров, технологий виртуальной и дополненной реальности [5].

Сопоставим выделенные этапы развития информационных технологий с поколениями «Беби-бумеров», «X», «Миллениумов», «Z».

Становление «Беби-бумеров» (1944-1963) проходило в период «электрических» технологий (3-й этап). Развитие ИТ они встретили когда их средний возраст составлял 40 лет, поэтому осваивать новые технологии им труднее.

Поколение «X» (1964-1984) является более неоднородным в сфере ИТ. Первая декада поколения «X» росла до появления персонального компьютера, их социализации проходила во время развития цифровых микросхем. В их детстве были популярны кружки радиоэлектроники и автоматики. Многие выписывали журналы («Юный техник»), увлекались разбором микросхем. Большинства населения страны информационные технологии не касались совсем, они не были интегрированы в их жизнь.

Второе поколение «X» застало развитие персональных компьютеров, когда интерес большинства любителей электроники окончательно сместился в сторону цифровой вычислительной техники. После разрушения Советского Союза в стране появились глобальные компьютерные технологии, стали внедряться информационные системы, образовались компьютерные клубы и интернет-кафе.

Представители поколения «Миллениумы» (1985-2002) росли в период динамичного развития инфраструктуры Интернета, быстрой цифровизации общества и внедрения информационных технологий.

Поколение «Хоумлендеры» (2003-2023), как и «Миллениумы», относятся к представителям цифровых поколений. Однако эти поколения имеют два совершенно отличных подхода к цифровизации. «Миллениумы» видели, как все только зарождалось, а «Хоумлендеры» уже не знают мира без ИТ [1].

В результате, «Миллениумы» и «Хоумлендеры» имеют разные уровни цифровой грамотности [9]. «Хоумлендеры» лучше справляются с выполнением повседневных задач, используют интернет и технологии для упрощения жизни. Например, покупка товаров в онлайн магазинах, общение в социальных сетях, выполнение банковских операций в Интернете. «Миллениумы» видели инфор-



мационные технологии на начальном этапе развития, когда отсутствовали удобные и простые в использовании интерфейсы сайтов или программ, выстроенная техническая поддержка со стороны компаний, оказывающих ИТ услуги. «Миллениумам» приходилось самостоятельно разбираться в технических характеристиках различных ИТ-технологий, повышая свой уровень компетенции. Это привело к развитию более прикладного и продвинутого понимания функционирования ИТ, чем у «Хоумлендеров».

Рассмотрим в качестве примера возрастные характеристики работников подразделений крупной компании топливно-энергетического комплекса, обеспечивающих функционирование «автоматизированных систем управления технологическим процессом» (далее - АСУ ТП). Общую структуру АСУ ТП можно представить в виде трех основных уровней: нижний, средний и верхний.

Нижний уровень – это контрольно-измерительные приборы и исполнительные механизмы, которые с помощью датчиков собирают информацию о физических параметрах системы, о технологических процессах, преобразуют информацию в электрические сигналы и передают ее на вышестоящий уровень АСУ ТП.

Средний уровень функционирует на базе программно-логических контроллеров (ПЛК), которые выполняют функции первичной обработки дискретных и аналоговых сигналов, выработки управляющих воздействий на исполнительные механизмы.

Верхний уровень представляет собой автоматизированную систему, состоящую из серверного и коммутационного оборудования, персональных компьютеров, графических панелей, на которых отражаются параметры работы технологических процессов.

Проведем анализ должностных обязанностей сотрудников и сопоставим их должности соответствующим уровням АСУ ТП. Нижний и средний уровень находятся в зоне ответственности инженеров по контрольно-измерительным приборам и автоматики (далее – КИПиА), верхний уровень – в зоне ответственности инженеров-программистов.

В таблице № 1 представлены результаты анализа возрастных характеристик 168 сотрудников подразделений АСУ ТП с разделением

по их должностям. Должность инженера-программиста занимают в равной степени специалисты, относящиеся к поколениям «X» и «Миллениум». При этом возраст сотрудников поколения «X» в большей степени является пограничным с поколением «Миллениум». Должность инженера КИПиА в большей степени занимают поколения «X» (62,9 %), далее идет поколение «Миллениум» (32,7 %), и небольшая часть поколения «Беби-Бумеров» (4,4 %). Важно отметить, что поколение «Беби-Бумеров» в должности инженера-программиста отсутствует совсем.

*Таблица № 1.*

**Результаты анализа возрастных характеристик сотрудников подразделений АСУ ТП по их должностям**

Должность	Возрастное поколение (%)			Количество работников (ед.)	Год рождения (ср. значение)
	Беби-Бумеры	X	Миллениумы		
Инженер-программист	—	50	50	38	1986
Инженер КИПиА	4,4	62,9	32,7	113	1977
Начальник подразделения АСУТП	11,7	76,6	11,7	17	1972

Проанализировав дату рождения сотрудников, устанавливаем, что преимущественно на должность инженера-программиста назначаются «Миллениумы», а на должность инженера КИПиА – «X».

По результатам проведенного опроса начальников подразделений АСУ ТП, поколения сотрудников «Беби-Бумеры» и первой декады «X» стараются максимально абстрагироваться от взаимодействия с верхним уровнем АСУ ТП. В качестве примера приводится введение в 2018 году на уровне законодательства Российской Федерации новых повышенных требований к обеспечению безопасности критической информационной инфраструктуры в российских компаниях. Изменения затронули верхний прежде всего уровень АСУ ТП. Модернизация компьютерного оборудования и программного обеспечения потребовала существенно повысить квалификацию текущего персонала по вопросам обеспечения информационной безопасности. Процессы

обучения новым технологиям у более старшего поколения проходят медленно и с большим нежеланием, они опасаются навредить системе, требуют наличия подробных инструкций и руководств, не проявляют инициативу. В связи с этим для выполнения новых обязанностей приходится привлекать более молодых сотрудников внутри своего подразделения или при наличии открытых вакансий искать людей со стороны. Несмотря на меньший опыт работы и общий уровень квалификации в АСУ ТП, освоение новых областей у них протекает заметно быстрее, они не боятся экспериментировать, и многие технические вещи понимают на интуитивном уровне.

Один из интервьюируемых специалистов 1984 года рождения, сообщил, что на предыдущем месте работы занимался администрированием информационной системы в государственной организации и никогда до этого не сталкивался с АСУ ТП. Используя свой опыт и знания он быстро и уверенно освоил верхний уровень АСУ ТП, в том числе вопросы связанные с обеспечением информационной безопасности. Далее приступил к изучению следующего уровня АСУ ТП, и, по своей оценке, способен выполнять любые задачи, которые связаны с верхним и средним уровнем. Изучение нижнего уровня АСУ ТП не вызывает интереса, о нем имеет поверхностные знания, и касается только по мере необходимости.

### **Заключение**

В условиях глобальной цифровизации всех сфер деятельности общества компании должны быть готовы к преобразованию рабочего пространства, кадровой структуры и культуры труда для повышения своей конкурентоспособности, особенно в сфере ИТ.

В проведенном исследовании проанализированы основные теоретические подходы к становлению теории поколений, выделены основные этапы развития ИТ-отрасли, проведена оценка их влияния на современное российское общество. Рассмотрены возрастные характеристики работников подразделений крупной компании топливно-энергетического комплекса (обеспечивающих функционирование АСУ ТП), выстроена взаимосвязь между поколениями и

квалификационными навыками (компетенции), которые отражаются в рабочей деятельности.

Полученные результаты исследования можно использовать при формировании кадровой политики в ИТ-подразделениях российских организаций [10]. Несмотря на динамичное развитие сектора и высокие требования к квалификационным навыкам, свойственных преимущественно молодому поколению, штат компаний укомплектован сотрудниками разных возрастов. В связи с этим менеджмент должен осознано проводить анализ функциональных задач своего подразделения, и распределять обязанности с учетом поколенческих особенностей подчиненных, в том числе и при взаимодействии внутри коллектива. Данный инструментарий применим и для поиска сотрудников на вакантные должности, их адаптации и развития в компании.

Поколение людей, которые родились в 1980-2000-х гг., формировалось в период бурного развития персональных компьютеров и цифровизации общества, быстрее осваивают новые технологии и информацию. Им проще работать с компьютерной и цифровой техникой, прикладным и общесистемным программным обеспечением. В свою очередь, поколениям «Беби-Бумеров» и «Х» легче осваивать микропроцессорную технику, чем «Миллениумам» [8].

Используя преимущества разных поколений сотрудников для решения общих рабочих задач можно существенно повысить эффективность взаимодействия сотрудников и снизить возникновение межпоколенческих конфликтов на рабочем месте.

### *Список литературы*

1. Воронцова Ю.А. Теоретическая основа теории поколений // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2016. № 3 (72). С. 268-273.
2. Дзаеи Х.Н. Взаимодействие поколений: методология социологического исследования // Гуманитарий Юга России. 2019. Том. 8. № 3. С. 165-173. <https://doi.org/10.23683/2227-8656.2019.3.17>.
3. Кон И.С. Социология личности. М.: Политиздат, 1967. 383 С.
4. Кутырев А.В. Развитие компьютерных технологий в СССР. Вторая

- половина 1970-х – начало 1980-х гг. // Экономический журнал. 2005. № 9. С. 161-173.
5. Несмиянова И. О. Информационные технологии: этапы развития, понятие и классификация // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2020. № 1. С. 33-38.
  6. Радаев В. Миллениалы: как меняется российское общество. М.: Издательский дом Высшей школы экономики. 2019. 224 с.
  7. Самоукина Н.В. Теория поколений в российском менеджменте. Лучшие практики управления разновозрастными командами: подбор, обучение, мотивация: монография. Москва: РУСАЙНС, 2018. 186 с.
  8. Стиллман Д. Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык / Дэвид Стиллман, Иона Стиллман; пер. с англ. Ю. Кондукова. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 272 с.
  9. Токтарова В.И., Ребко О.В. Цифровая грамотность: понятие, компоненты и оценка // Вестник Марийского государственного университета. 2021. Т. 15. № 2. С. 165-177. <https://doi.org/10.30914/2072-6783-2021-15-2-165-177>
  10. Тулган Б. Не всем достанется приз. Как управлять поколением Y / Брюс Тулган; пер. с англ. Э. Кондуковой. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2017. 256 с.
  11. Шамис Е., Антипова А. Теория поколений. Текст: электронный // Психология и бизнес. 2018. URL: <https://psycho.ru/library/2581> (дата обращения: 10.05.2024).
  12. Шамис Е., Антипова А. Теория поколений: необыкновенный Икс / Е. Шамис, Е. Никонов. Москва: Издательский дом «Синергия», 2024. 192 с.
  13. Strauss W., Howe N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company, 1991.

### References

1. Vorontsova Iu. A. *Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i sotsialnye nauki*, 2016, no. 3 (72), pp. 268-273.

2. Hikmat N. A. Dzayi. Interaction of generations: methodology of sociological researches. *Humanities of the South of Russia*, 2019, vol. 8, no. 3, pp. 165-173. <https://doi.org/10.23683/2227-8656.2019.3.17>
3. Kon I.S. *Sotsiologiya lichnosti* [Sociology of the personality]. Moscow, Politizdat, 1967, 383 p.
4. Kutyrev A.V. Razvitie komp'yuternykh tekhnologiy v SSSR. Vtoraya polovina 1970-kh – nachalo 1980-kh gg. [Development of computer technologies in the USSR. Second half of the 1970s – early 1980s]. *Economic Journal*, 2005, no. 9, pp. 161-173.
5. Nesmiyanova I. O. Informatsionnye tekhnologii: etapy razvitiya, ponyatie i klassifikatsiya [Information technologies: stages of development, concept and classification]. *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomicheskie i yuridicheskie nauki* [News of Tula State University. Economic and legal sciences], 2020, no. 1, pp. 33-38.
6. Radaev V. *Millennials: How the Russian Society Changes*. National Research University Higher School of Economics. Moscow: HSE Publ., 2019, 224 p.
7. Samoukina N.V. *Teoriya pokoleniy v rossiyskom menedzhmente. Luchshie praktiki upravleniya raznovozrastnymi komandami: podbor, obuchenie, motivatsiya: monografiya* [The theory of generations in Russian management. Best practices for managing teams of different ages: selection, training, motivation: monograph]. Moscow, 2018, 186 p.
8. Stillman D., Stillman J. *Gen Z @ Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace*. HarperCollins Publishers, 2018, 272 p.
9. Toktarova V.I., Rebko O.V. Digital literacy: definition, components and assessment. *Vestnik of the Mari State University*, 2021, vol. 15, no. 2, pp. 165-177. <https://doi.org/10.30914/2072-6783-2021-15-2-165-177>
10. Tulgan B. *Not Everyone Gets a Trophy: How to Manage Generation Y*. Moscow, 2017, 256 p.
11. Shamis E., Antipova A. *Teoriya pokoleniy* [Generation Theory]. 2018. URL: <https://psycho.ru/library/2581>
12. Shamis E., Antipova A. *Teoriya pokoleniy: neobyknovennyy Iks* [Generation Theory: Extraordinary X]. Moscow, 2024, 192 p.

13. Strauss W., Howe N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: William Morrow & Company, 1991.

#### **ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ**

**Мехтиев Роман Фахрадинович**, аспирант кафедры отраслевой и прикладной социологии

*Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского*

*пр. Гагарина, 23, г. Нижний Новгород, 603022, Российская Федерация*

*mehtiev.rf@yandex.ru*

#### **DATA ABOUT THE AUTHOR**

**Roman F. Mekhtiev**, Graduate Student of the Department of Industrial and Applied Sociology

*Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod*

*23, Gagarin Ave., Nizhny Novgorod, 603022, Russian Federation*

*mehtiev.rf@yandex.ru*

Поступила 07.06.2024

После рецензирования 26.07.2024

Принята 02.08.2024

Received 07.06.2024

Revised 26.07.2024

Accepted 02.08.2024