

Научная статья

УДК 331.1

doi:10.46554/1993-0453-2026-6-260-84-94

Методологическое обеспечение процесса управления развитием специалистов: подпроцесс управления развитием личности специалистов организации

Татьяна Петровна Карпова

Самарский университет государственного управления «Международный институт рынка»,
Самара, Россия, karpova-karpova-5656@mail.ru

Аннотация. В статье представлены результаты исследования подпроцесса управления развитием личности специалистов как одного из подпроцессов процесса управления развитием специалистов. Сформулированы цель, задачи и гипотеза исследования. Проведен краткий анализ научных подходов к определению направлений в рамках рассмотрения процесса развития личности специалистов. Сформулированы основные направления исследований ученых. Обосновывается необходимость совершенствования методологических инструментов подпроцесса управления развитием личности специалистов. Рассматриваются основные проблемы при реализации подпроцесса управления развитием личности специалистов и предлагается форма исследования и развития данного подпроцесса. Разработаны мероприятия, позволяющие устранить проблемы при реализации данного подпроцесса, обозначены средства их реализации. Разработаны модель подпроцесса управления развитием личности специалистов и модель реализации данного подпроцесса. Представлены фрагменты технологий пооперационной подготовки и проведения реализации развития подпроцесса управления развитием личности специалистов в организации. Обосновывается целесообразность технологизации процесса управления развитием специалистов, начиная с подпроцессов, обеспечивающих эффективность его реализации, возможность использования на практике разработанного методологического обеспечения. Сформулированы показатели, которые могут быть использованы при оценке эффективности подпроцесса управления развитием личности специалистов в интересах инновационного развития организации.

Ключевые слова: процесс, подпроцесс, управление, развитие специалистов, человеческий капитал, кадровая политика, квалификационные показатели, психофизиологические показатели, личностные показатели

Основные положения:

- ♦ развитие и технологизация подпроцесса управления развитием личности специалиста являются базовыми для совершенствования процесса управления развитием специалистов;
- ♦ основным направлением технологизации подпроцесса управления развитием личности специалистов выступает построение модели данного подпроцесса и модели его реализации;
- ♦ выбору данного направления технологизации предшествует сбор аналитической базы, характеризующей основные проблемы реализации подпроцесса управления развитием личности специалистов.

Для цитирования: Карпова Т.П. Методологическое обеспечение процесса управления развитием специалистов: подпроцесс управления развитием личности специалистов организации // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2026. № 6 (260). С. 84–94. doi:10.46554/1993-0453-2026-6-260-84-94.

Original article

Methodological support for personnel development management process: sub-process of personality development management of company specialists

Tatiana P. Karpova

Samara University of Public Administration "International Market Institute", Samara, Russia,
karpova-karpova-5656@mail.ru

Abstract. The article presents the findings of the study on the sub-process of managing personality development of specialists, as one of the sub-processes of managing personnel development process. The purpose, objectives, and hypothesis of the study are formulated. A brief analysis for scientific approaches to determining the directions within the framework of considering the process of personality development of specialists is presented. The main research directions of the authors are formulated. The necessity of improving the methodological tools of the sub-process of managing personality development of specialists is substantiated. The main problems in implementing the sub-process of managing the personality development are considered, and the form of research and development of this sub-process is proposed. The measures have been developed to eliminate problems in the implementation of this sub-process, and their implementation tools have been formulated. The model of the sub-process of managing personality development of specialists and the model of implementing this sub-process have been developed. The paper presents fragments of technologies for operational preparation and implementation of the sub-process development of managing personality development of company personnel. The article substantiates the expediency of technologizing the process of managing personnel development, starting with the sub-processes that ensure the effectiveness of its implementation, and the possibility of using the developed methodological support in practice. The article formulates indicators that can be used to assess effectiveness of the management sub-process of personality development of specialists in the interests of the company innovative development.

Keywords: process, sub-process, management, professional development, human capital, personnel policy, qualification indicators, psychophysiological indicators, and personal indicators

Highlights:

- ◆ the development and technologization of the sub-process of managing personality development of a specialist is the basis for improving the process of managing personnel development;
- ◆ the main direction of technologization of the sub-process of managing personality development of specialists is forming the model of this sub-process and the model of its implementation;
- ◆ the choice of the technologization direction is preceded by collecting the analytical database that characterizes the main problems of implementing the sub-process of managing personality development of specialists.

For citation: Karpova T.P. Methodological support for personnel development management process: sub-process of personality development management of company specialists // Vestnik of Samara State University of Economics. 2026. No. 6 (260). Pp. 84–94. (In Russ.). doi:10.46554/1993-0453-2026-6-260-84-94.

Введение

Современные экономические условия, в которых реализуется финансово-хозяйственная деятельность организаций, в том числе осуществляющих деятельность в строительной области, отражаются как на деятельности организации в целом, так и на внутренних процес-

сах, связанных с управлением персоналом. Изменение парадигмы управления персоналом в XXI в. привело к переориентации системы управления персоналом на персонализацию сотрудников, на значимость роли каждого специалиста, на его потенциал, его навыки саморазвития, талант, вовлеченность в деятель-

ность организации. Зависимость устойчивого развития организации от развития персонала, от развития каждого специалиста вывела процесс развития специалистов в системе управления персоналом на первый план, а интеллектуализация экономики, интеллектуализация человеческого капитала объясняет актуализацию подпроцесса управления развитием личности специалистов.

В сложившихся условиях понятие «личность специалиста» необходимо рассматривать как категорию, которая отражает научные взгляды на роль и место специалиста в социальной и экономической системе общественной жизни, рассматривая организацию в качестве первичного звена формирования, поддержания и развития интеллектуального капитала региона, отрасли и государства в целом.

В рамках проведенного исследования, а также в работах [1–3] управление развитием специалистов рассматривается как процесс, обосновывается целесообразность повышения подпроцесса управления развитием специалистов в системе управления персоналом до уровня процесса, установлен необходимый состав подпроцессов управления, обеспечивающих результативность его функционирования, и построена информационно-логическая модель процесса управления развитием специалистов. В качестве одного из подпроцессов, обеспечивающих эффективность реализации процесса управления развитием специалистов, введен подпроцесс управления развитием личности специалистов.

Исходя из того, что в условиях цифровой среды в качестве направлений инновационного развития современных организаций рассматривают цифровизацию информационных и операционных процессов, освоение новых технологий, внедрение новых материалов, включение подпроцесса управления развитием личности специалистов в процесс управления развитием специалистов стало необходимым условием для формулы:

$$Уэрс = Уэо,$$

где Уэрс – эффективное управление развитием специалистов;

Уэо – управление эффективностью организации.

Объектом настоящего исследования выступает процесс развития специалистов, предметом – подпроцесс управления развитием личности специалистов.

Цель – проанализировать подпроцесс управления развитием личности специалистов, предложить и обосновать направления, решающие проблемы данного подпроцесса с учетом квалификационных, психофизиологических и личностных показателей специалистов.

Для этого необходимо решить следующие задачи:

- ♦ обосновать включение подпроцесса управления развитием личности специалистов в процесс управления развитием специалистов;
- ♦ сформулировать основные проблемы в рамках реализации подпроцесса управления развитием личности специалистов;
- ♦ сформулировать направления, решающие проблемы подпроцесса управления развитием личности специалистов, спрогнозировать результаты реализации установленных направлений;
- ♦ разработать форму исследования и развития подпроцесса управления развитием личности специалистов;
- ♦ разработать модель подпроцесса управления развитием личности специалистов;
- ♦ разработать модель реализации подпроцесса управления развитием личности специалистов.

Гипотеза исследования: эффективное управление развитием личности специалистов обеспечивает эффективное развитие специалистов.

Проведя анализ подходов, предложенных исследователями по вопросу развития личности специалистов, было выявлено, что направление исследования, как правило, определяется интересами ученого. Так, в работе О.А. Королевой рассматриваются особенности профессионального развития личности, обосновывается влияние сформировавшихся межличностных отношений в трудовом коллективе, которое может быть как позитивным, так и негативным, что и определяет профессиональное развитие личности [4].

Т.Н. Родюкова рассматривает управление развитием личности в социальном аспекте, что, по мнению исследователя, позволит нивелировать негативные изменения в организации. Акцентируется внимание на формировании моральных качеств, воспитании. Утверждается, что управленческие мероприятия в этом случае необходимо «связать с системой обучения и развития персонала, направленных на формирование профессиональных и социальных качеств работника» [5].

Ширяева Т.Ю. развитие персонала связывает с такими составляющими, как обучение, оценка персонала, адаптация и работа с кадровым резервом. Для это необходимо понимать, что исходить нужно из специфических условий образовательной среды при организации профессиональной переподготовки сотрудников, при прохождении курсов повышения квалификации [6].

В работе О.Ю. Брюховой сделан акцент на программы развития человеческого капитала через обучение, для чего необходима цифровая трансформация корпоративного обучения персонала. Раскрываются перспективы развития корпоративного обучения персонала в цифровой среде [7].

М.А. Ревина рассматривает процесс развития личности сотрудников как процесс изменений, в результате которого совершенствуются такие сферы личности, как направленность, компетентность, гибкость. Объясняется это актуализацией концепции, «ориентированной на развитие мышления, формирование навыков самостоятельной работы с данными, творческих способностей, волевых и лидерских качеств, стрессоустойчивости, самостоятельности, ответственности и надежности». Предлагается использовать технику корпоративного обучения по схеме Джека Уэлча, когда сотрудники делятся на три категории. Первая категория (20%) – сотрудники энергичные, мотивированные, умеющие решать сложные задачи и брать ответственность на себя. Вторая категория (70%) – ценнейшие сотрудники для организации и по умениям, и по компетентности. Третья категория (10%) – ленивые сотрудники, которые не хотят работать эффективно [8].

В работе Джеффри Лайкера и Дэвида Майера развитие персонала рассматривается ис-

ключительно с позиции обучения персонала на рабочем месте, используя программу Training Within Industry (обучение на производстве), в основе которой метод производственного инструктажа. Майер и Лайкер обосновывают возможность ее использования для развития персонала в любой сфере деятельности [9].

Роберта Чински Мэтьюсон предлагает в основе управления ростом персонала рассматривать условия, в которых сотрудник может раскрыть свой талант, а администрация – создавать условия, способствующие развитию потенциала сотрудника. В работе даются практические рекомендации по созданию культуры вовлеченности и росту персонала [10].

Адам Грант, психолог и профессор из Уортонской школы бизнеса, сотрудничающий с Google, Pixar, NBA и Фондом Гейтса, утверждает, что развиваться, познавать новое возможно лишь в случае, если человек способен переосмыслить свои старые убеждения. Грант обосновывает важность метода и предлагает варианты, как это сделать. Основным при этом он считает готовность и открытость самого человека к развитию, создание в компании культуры постоянного обучения и развития, и утверждает, что личностному росту мешают именно «закоренелые предвзятости и когнитивные ошибки», которые «препятствуют человеку пересматривать известные факты и затрудняют принятие обоснованных решений» [11].

Методы

Проведенный анализ показал направленность исследований по развитию персонала, по развитию личности сотрудников и обосновывает необходимость совершенствования методологических инструментов подпроцесса управления развитием личности специалистов. Это объясняется отсутствием конкретных критериев оценки профессионализма специалистов и технологизации профессиональных задач в системе управления персоналом.

Ранее проведенные автором анализ и исследование совершенствования подпроцесса управления развитием личности специалистов, нашедшие отражение в работах [1–3], показали, что, используя инновационный методологический инструментарий, возможно проследить взаимосвязь инновационного раз

вития организации с показателями эффективного управления кадровой политикой, человеческим капиталом и в целом процессом управления развитием специалистов.

При оценке и построении подпроцесса управления развитием личности специалистов в интересах инновационного развития организации, а также при определении формы и содержания модели данного подпроцесса и его составных частей будем использовать подходы, представленные в работах [1–3].

В соответствии с работами Б.Н. Герасимова «Технологизация атрибутов процессов экономических системах типа «организация» [12] и автора «Исследование и развитие процесса управления специалистами экономических систем» [2] «Построение процесса управления развитием специалистов экономических систем» [3] в качестве системных атрибутов подпроцесса управления развитием личности специалистов определены: специалисты, комплекс технических средств, информационная база для управления персоналом, комплекс методов и методик организации труда и управления, правовая база, совокупность программного и технологического обеспечения решения профессиональных задач управления.

В процессе рассмотрения методологических инструментов возможно выбрать средства, позволяющие решать проблемы в управлении развитием специалистов, что также обосновывает включение подпроцесса управления развитием личности специалистов в процесс развития специалистов как подпроцесс, позволяющий дать прогнозные результаты в сфере управления эффективностью персонала организации.

Результаты

Используя результаты исследований, представленные в работах [2; 3; 12], рассмотрим состав направлений, решающих проблемы подпроцесса управления развитием личности специалистов с учетом квалификационных, психофизиологических и личностных показателей специалистов (табл. 1).

Содержание табл. 1., результаты трудов [2; 3; 12] позволяют разработать инновационные предложения по устранению обозначен-

ных проблем с определением средств их реализации, указанием ожидаемых результатов и развития элементов подпроцесса управления развитием личности специалистов через развитие квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала специалистов. Исследование и развитие подпроцесса управления развитием личности специалистов можно выполнить по форме, фрагмент которой представлен в табл. 2.

Таким образом, определение направлений, решающих проблемы подпроцесса управления развитием личности специалистов, позволяет сформулировать ожидаемые результаты, реализация которых выведет возможности специалистов организации на новый квалификационный, психофизиологический, личностный уровень.

В соответствии с авторской концепцией об управленческом цикле разработана модель подпроцесса управления развитием личности специалистов [1] (рис. 1).

Предложенный подход построения модели подпроцесса управления развитием личности специалистов позволяет построить модель реализации подпроцесса управления развитием личности специалистов в интересах инновационного развития организации.

На рис. 2 представлена модель реализации подпроцесса управления развитием личности специалистов.

Таким образом, опираясь на результаты, представленные в научной работе Б.Н. Герасимова и Т.П. Карповой «Развитие персонала как платформа инновационного развития организации» [1] и результаты настоящего исследования, технологию развития подпроцесса управления развитием личности специалистов в интересах инновационного развития организации можно представить с учетом последовательности операций, позволяющих максимально спрогнозировать все возможные операции в рамках процесса управления развитием специалистов организации и успешно использовать его результаты во всех процессах системы управления организацией. На рис. 3, 4 представлены фрагменты технологии развития подпроцесса управления развитием личности специалистов в организации через последовательность операций [2; 3; 12].

Таблица 1

Определение направлений, решающих проблемы подпроцесса управления развитием личности специалистов*

Наименование проблемы	Наименование новых направлений	Ожидаемые результаты
1. Отсутствие системы оценки психофизиологического потенциала специалистов. 2. Отсутствие системы оценки личностного потенциала специалистов. 3. Отсутствие программ развития квалификационного и психофизиологического потенциала специалистов. 4. Отсутствие программ развития квалификационного и личностного потенциала специалистов. 4. Низкая мотивация специалистов. 5. Недостаточная подготовленность специалистов к оценке квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала. 6. Отсутствие условий для раскрытия специалистами квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала. 7. Низкий уровень ротации кадров	1.1. Управление исследованием показателей оценки квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала специалистов. 1.2. Управление исследованием методов оценки квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала специалистов. 1.3. Управление исследованием факторов, мотивирующих специалистов. 1.4. Управление ротацией специалистов. 1.5. Управление разработкой программ развития квалификационного и психофизиологического потенциала. 1.6. Управление разработкой программ развития квалификационного и личностного потенциала специалистов. 1.7. Управление сопротивлением специалистов. 1.8. Управление исследованием функциональной роли отдельного специалиста	- Получение полного портрета специалистов по всем оцениваемым критериям квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала (получение информации о человеческом капитале специалистов) - Возможность стандартизации системы оценки специалистов - Повышение качества исполнения должностных обязанностей - Повышение инновационной активности специалистов - Повышение лояльности к организации - Повышение конкурентоспособности организации - Повышение эффективности управления развитием специалистов - Повышение эффективности кадровой политики

* Составлено на основе: Герасимов Б.Н. Технологизация атрибутов процессов экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2020. № 1. С. 109–120; Карпова Т.П. Исследование и развитие процесса управления специалистами экономических систем // Журнал исследований по управлению. 2024. № 4. С. 52–64; Карпова Т.П. Построение процесса управления развитием специалистов экономических систем // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза : ПГАУ. 2022. С. 40–66.

Таблица 2

Предложения по исследованию и развитию подпроцесса управления развитием личности специалистов (фрагмент)*

Наименование предложения	Инструменты		Ожидаемые результаты
	исследования подпроцесса	развития подпроцесса	
Разработка методики оценки квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала специалистов	Определение показателей квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала специалистов	Изучение и обобщение опыта, мониторинг	- Установление соответствия показателей квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала специалистов заданным нормативам - Выявление отклонений в показателях, имеющих и нормативных - Оценка значений отклонений и возможностей их наращивания

* Составлено на основе: Герасимов Б.Н. Технологизация атрибутов процессов экономических систем типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2020. № 1. С. 109–120; Карпова Т.П. Исследование и развитие процесса управления специалистами экономических систем // Журнал исследований по управлению. 2024. № 4. С. 52–64; Карпова Т.П. Построение процесса управления развитием специалистов экономических систем // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза : ПГАУ. 2022. С. 40–66.

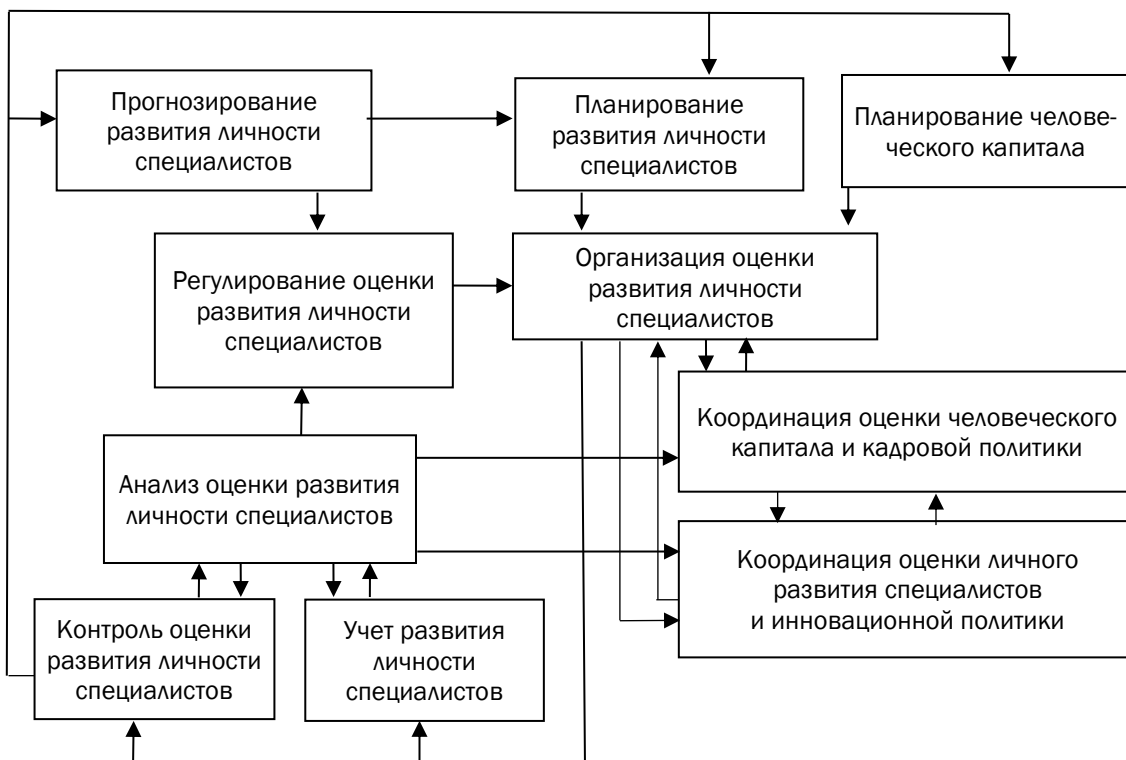


Рис. 1. Модель подпроцесса управления развитием личности специалистов

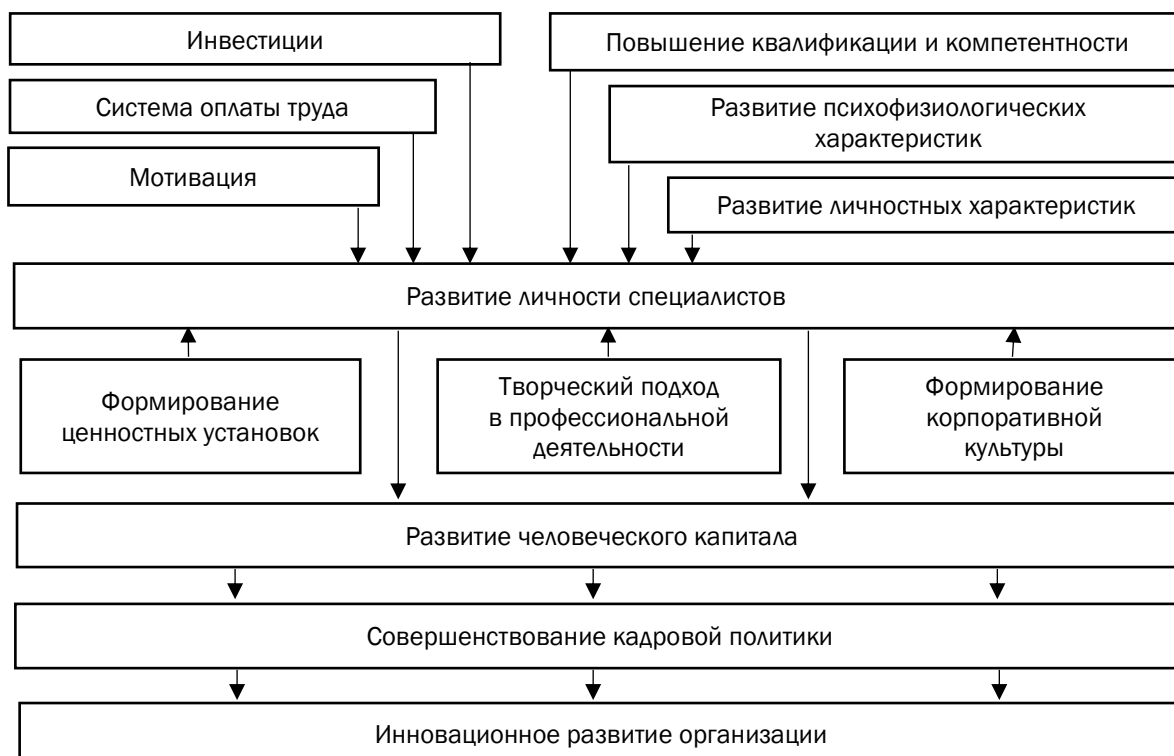


Рис. 2. Модель реализации подпроцесса управления развитием личности специалистов

На рис. 4 приведен фрагмент технологии развития подпроцесса управления развитием личности специалистов в организации (блок «Проведение») через последовательность операций, представленных в работах [2; 3; 12].

1. Подготовка



Рис. 3. Технология развития подпроцесса управления развитием личности специалистов в организации (подготовка)

2. Проведение

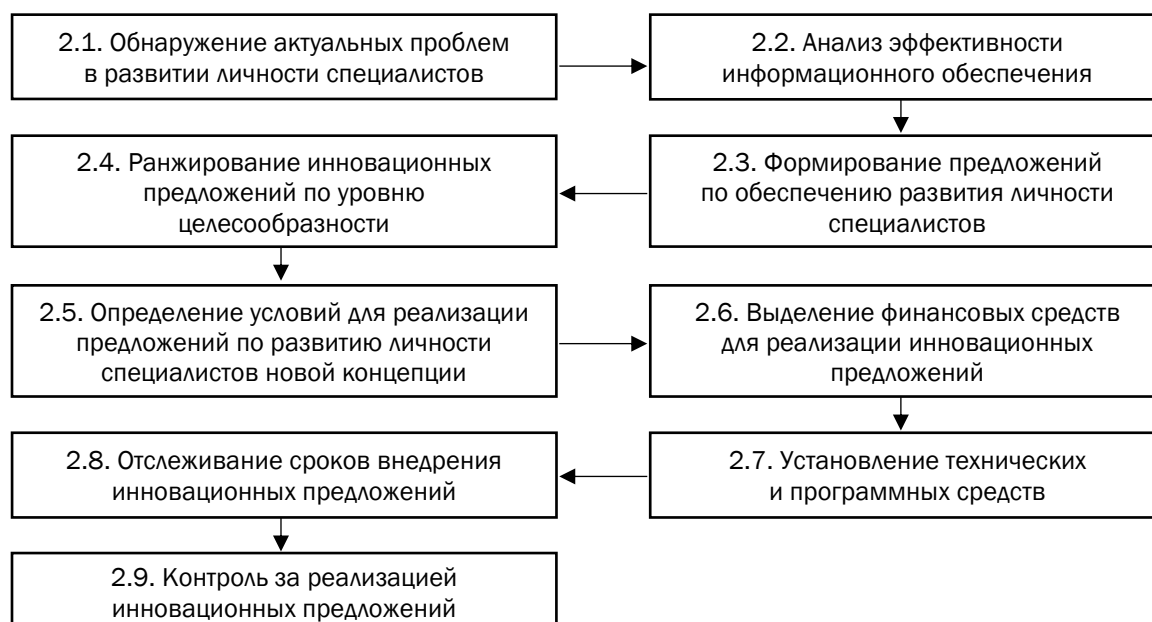


Рис. 4. Технология развития подпроцесса управления развитием личности специалистов в организации (проведение)

Представленные на рис. 3 и 4 фрагменты технологий развития подпроцесса управления развитием личности специалистов в организации (блоки «Подготовка», «Проведение») через

последовательность операций позволяют проследить операции каждого блока, учесть каждую операцию данного подпроцесса, избежать возможных ошибок при его реализации и тем самым повысить эффективность его реализации, а в итоге – повысить эффективность реализации процесса управления развитием специалистов.

Обсуждение

В качестве основных показателей оценки эффективности подпроцесса управления развитием личности специалистов в интересах инновационного развития организации, как это обосновано в работах автора [2; 3], могут выступать следующие параметры: развитие инновационных направлений, сложность и объем решаемых производственных задач, уровень вовлеченности в бизнес-процессы, объем прибыли организации.

Необходимо отметить, что периоды личного развития специалистов непосредственно связаны с жизненным циклом организации, а показатели личного развития специалистов во многом зависят от жизненного цикла организации, что и определяет необходимость их наращивания. Такую взаимосвязь нужно рассматривать как необходимое условие развития организации в условиях инновационной экономики, как условие, обеспечивающее организации устойчивость на рынке предоставляемых услуг/товаров [2; 3].

Подводя итоги, можно отметить, что поставленные задачи решены, цель исследования достигнута. Сформулированная гипотеза подтверждена.

Таким образом, предложенный подход методологического обеспечения управления в рамках подпроцесса управления развитием личности специалистов организации может быть использован в практической деятельности специалиста по управлению персоналом,

что позволит сделать более эффективной реализацию подпроцесса управления развитием личности специалистов и при этом избежать возможных ошибок.

Проведенное исследование показало, что возможна технологизация подпроцессов, обеспечивающих эффективность реализации процесса управления развитием специалистов, что позволит в дальнейшем провести исследование для конкретной организации и построить для нее модель процесса управления развитием специалистов, обеспечивая технологизацию данного процесса.

Заключение

Анализ научных исследований по вопросу управления развитием специалистов показал значительное разнообразие, что связано с приоритетами исследовательского направления авторов.

В рамках проведенного исследования использовались техника оценки и построения подпроцесса управления развитием личности специалистов, методика определения формы и составных частей подпроцесса, определения содержания модели подпроцесса, применялся метод определения системных атрибутов подпроцесса управления развитием личности специалистов.

В результате использования данных техник определены направления, позволяющие решить проблемы, возникающие при реализации данного подпроцесса, разработаны предложения по устранению обозначенных проблем, обозначены средства их реализации, спрогнозированы ожидаемые результаты. Через последовательность операций представлены фрагменты технологий развития подпроцесса управления развитием личности специалистов в организации (подготовка и проведение), позволяющие проследить операции каждого блока.

Список источников

1. Герасимов Б.Н., Карпова Т.П. Развитие персонала как платформа инновационного развития организации // Вестник Самарского муниципального института управления. 2020. № 3. С. 49–58.
2. Карпова Т.П. Исследование и развитие процесса управления специалистами экономических систем // Журнал исследований по управлению. 2024. № 4. С. 52–64.
3. Карпова Т.П. Построение процесса управления развитием специалистов экономических систем // Развитие экономических систем: теория, методология, практика. Пенза : ПГАУ. 2022. С. 40–66.

4. Королева О.А. Влияние членов трудового коллектива на профессиональное развитие личности в организации // Проблемы современной науки и образования. 2018. № 8 (128). С. 110–113.
5. Родюкова Т.Н. Социальное развитие личности в организации в контексте управленческих мероприятий (теоретический аспект) // Международный научно-исследовательский журнал. 2021. № 3 (105). С. 116–122.
6. Ширяева Т.Ю. Значение технологий развития персонала для повышения результативности в организации сферы услуг // Актуальные исследования. 2023. № 14 (44).
7. Брюхова О.Ю., Старцева Н.Н. Обучение персонала в современной организации: ориентация на цифровизацию // Экономика, предпринимательство и право. 2023. Т. 13, № 2. С. 551–566.
8. Ревина М.А. Развитие личности сотрудников в процессе корпоративного образования // Науковедение. 2013. № 1.
9. Лайкер Д., Майер Д. Талантливые сотрудники. Воспитание и обучение людей в духе дао Toyota : [пер. с англ.]. 4-е издание. Москва : Точка, 2019. 293 с.
10. Мэтьюсон Р.С. Управление талантами. Руководство по выращиванию сильной команды : [пер. с англ.]. Москва : Альпина Паблишер, 2026. 232 с.
11. Грант А. Сила знания о незнании / пер. с англ. Е. Петровой. Москва : Манн, Иванов и Фербер. 2021. 269 с.
12. Герасимов Б.Н. Технологизация атрибутов процессов экономических системах типа «организация» // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2020. № 1. С. 109–120.

References

1. Gerasimov B.N., Karpova T.P. Staff development as a platform for innovative development of an organization // Bulletin of the Samara Municipal Institute of Management. 2020. No. 3. Pp. 49–58.
2. Karpova T.P. Research and development of the process of management of specialists of economic systems // Journal of Management Research. 2024. No. 4. Pp. 52–64.
3. Karpova T.P. Construction of the process of management of development of specialists of economic systems // Development of economic systems: theory, methodology, practice. Penza : PGAU. 2022. Pp. 40–66.
4. Koroleva O.A. The influence of members of the labor collective on the professional development of personality in the organization // Problems of modern science and education. 2018. No. 8 (128). Pp. 110–113.
5. Rodyukova T.N. Social personality development in an organization in the context of management activities (theoretical aspect) // International Scientific Research Journal. 2021. No. 3 (105). Pp. 116–122.
6. Shiryayeva T.Yu. The importance of staff development technologies for improving performance in the service sector // Current Research. 2023. No. 14 (44).
7. Bryukhova O.Yu., Startseva N.N. Staff training in a modern organization: focusing on digitalization // Economics, Entrepreneurship, and Law. 2023. Vol. 13, No. 2. Pp. 551–566.
8. Revina M.A. Personality development of employees in the process of corporate education // Science Studies. 2013. No. 1.
9. Liker D., Mayer D. Talented employees. Education and training of people in the spirit of the Toyota Tao : [transl. from English]. 4th ed. Moscow : Point, 2019. 293 p.
10. Mathewson, R.C. Talent Management. A guide to growing a strong team : [trans. from English]. Moscow : Alpina Publisher, 2026. 232 p.
11. Grant A. The power of knowing what you don't know / transl. from English by E. Petrova. Moscow : Mann, Ivanov and Ferber. 2021. 269 p.
12. Gerasimov B.N. Technologization of the attributes of processes in economic systems of the "organization" type // Management and Business Administration. 2020. No. 1. Pp. 109–120.

Информация об авторе

Т.П. Карпова – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и цифрового маркетинга Самарского университета государственного управления «Международный институт рынка».

Information about the author

T.P. Karpova – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Digital Marketing of the Samara University of Public Administration "International Market Institute".

Статья поступила в редакцию 13.01.2026; одобрена после рецензирования 30.01.2026; принята к публикации 09.06.2026.

The article was submitted 13.01.2026; approved after reviewing 30.01.2026; accepted for publication 09.06.2026.