

Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2022. № 2(55). С. 154–161.
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2022; 2(55):154–161.

Научная статья

УДК 338.1

doi: 10.47598/2078-9025-2022-2-55-154-161

УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА: КОГНИТИВНЫЕ МОДЕЛИ ПРОТИВОРЕЧИЙ

Лариса Алексеевна Исмагилова¹, Эльвира Дамировна Арылбаева²✉

^{1,2}Уфимский государственный авиационный технический университет, Уфа, Россия

¹ismagilova_ugatu@mail.ru

²elvira_arylbaeva@mail.ru ✉

Аннотация. Проведен анализ исследований, демонстрирующих наличие взаимосвязей между эффективностью управления человеческими ресурсами и экономическими результатами деятельности предприятия. Показана причинно-следственная связь между управлением человеческими ресурсами и производительностью. Выявлены противоречия формирования человеческих и трудовых ресурсов. Отмечена определяющая роль человеческого капитала в структуре нематериальных ресурсов. Сформирована процедура обоснования выбора HR-практик, предполагающая построение обобщенной когнитивной модели влияния нематериальных ресурсов на производительность труда. Разработана структура системы управления производительностью труда. Предложен состав блоков имитационной модели на основе данных эконометрических исследований, процедуры отбора наиболее значимых HR-факторов. Показана возможность обоснования выбора управляющих воздействий по результатам моделирования. Предложена причинно-следственная схема управления производительностью труда через нематериальные ресурсы промышленного предприятия. Для разработки модели использован комплекс эконометрических моделей, построенных на основе обобщения эмпирических исследований и статистических данных конкретных предприятий.

Ключевые слова: производительность труда, человеческий капитал, нематериальные ресурсы, система управления, противоречия управления производительностью, концептуальная модель, имитационное моделирование

Для цитирования: Исмагилова Л. А., Арылбаева Э. Д. Управление производительностью труда: когнитивные модели противоречий // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2022. № 2(55). С. 154–161. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2022-2-55-154-161>.

Research article

LABOR PRODUCTIVITY MANAGEMENT: COGNITIVE MODELS OF CONTRADICTIONS

Larisa A. Ismagilova¹, Elvira D. Arylbaeva²✉

^{1,2}Ufa State Aviation Technical University, Ufa, Russia

¹ismagilova_ugatu@mail.ru

²elvira_arylbaeva@mail.ru ✉

Abstract. The analysis of the research, demonstrating the interrelation between the efficiency of human resources management and economic results of the enterprise has been conducted. Causal relationship between human resource management and productivity is shown. Contradictions in the formation of human and labor resources are revealed. The defining role of human capital in the structure of intangible resources. The procedure of substantiation of the choice of HR-practices that involves the construction of a generalized cognitive model of the impact of intangible resources on productivity was formed. The

structure of the system of labor productivity management is developed. The structure of the blocks of imitation model on the basis of econometric research data, the procedure of selection of the most important HR-factors is proposed. The possibility of substantiating the choice of control actions based on modeling results is shown. Causal scheme of labor productivity management through intangible resources of industrial enterprise is proposed. A set of econometric models built on the basis of generalization of empirical research and statistical data of specific enterprises was used to develop the model.

Keywords: labor productivity, human capital, intangible resources, management system, productivity management contradictions, conceptual model, simulation modeling

For citation: Ismagilova L. A., Arylbaeva E. D. Labor productivity management: cognitive models of contradictions. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2022;2(55):154–161. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2022-2-55-154-161>.

Производительность труда как экономическая категория исследуется при оценке и решении противоречий, связанных, с одной стороны, с потребностью экономики и общества в увеличении результативности производства, а с другой, с повышением требовательности человека к качеству трудовых ресурсов на всех стадиях их формирования. Вопросы повышения эффективности управления человеческими ресурсами являются в последние десятилетия одними из наиболее обсуждаемых учеными и практиками различных стран. Причем, в широком смысле слова управление человеческими ресурсами затрагивает и проблемы формирования рынка труда, и проблемы эффективного использования человеческого капитала, и проблемы формирования профессиональных предпочтений молодежи при выборе личных стратегий развития. Анализ базовых тенденций, зарождающихся на всех этапах развития человеческого капитала: формирования рынка труда, превращения человека в трудовые ресурсы, и использование труда в экономических и производственных процессах, позволяет выявить возникающие противоречивые тенденции и учесть их при построении систем управления производительностью труда и выборе управленческих практик на предприятии.

Основой создания нематериальных ресурсов в целом и их основной составляющей является человеческий капитал. Данной тематике посвящены десятки известных международных и российских журналов, электронных изданий и порталов. Однако обсуждаемые проблемы и вопросы не иссякают. Это объясняется многими причинами и, прежде всего, возрастающим влиянием человеческого фактора на

конкурентоспособность современных организаций, непрерывно изменяющимися внешними условиями их функционирования, а также необходимостью учета при принятии решений страновой и отраслевой специфики. При построении систем управления производительностью труда и использовании управленческих практик не рассматриваются вопросы оценки влияния возникающих противоречий формирования человеческого капитала на управление трудовыми ресурсами.

В рамках общей проблемы управления человеческими ресурсами можно выделить несколько направлений, которые наиболее тесно связаны с разработкой программ управления и развития человеческих ресурсов:

– исследования в области развития человеческих ресурсов (HRD) организации [1–3], которые определяют необходимость формирования стратегии и программ развития человеческих ресурсов в соответствии с общей стратегией организации;

– исследования в области стратегического управления человеческими ресурсами (SHRM) [4–6];

– эмпирические исследования в области выявления и оценки связи между практикой управления человеческими ресурсами и организационной эффективностью (организационными показателями) [6–12].

На наш взгляд, эти подходы являются взаимодополняющими. Так, разработка программ управления человеческими ресурсами с целью повышения эффективности их использования и роста производительности труда должна основываться на обработке количественных данных, полученных в ходе эмпирических исследований.

Разработка программ развития человеческих ресурсов (HRD-программ) основана на причинно-следственной модели взаимосвязи между управлением человеческими ресурсами (HRM) и организационной эффективностью (рис. 1) [8]. В соответствии с этой схемой на основе общей стратегии организации разрабатывается стратегия управления человеческими ресурсами, которая реализуется в виде набора управленческих практик (HR-практик), которые в своей совокупности образуют программу развития человеческих ресурсов. Результаты, полученные в результате внедрения этих практик, влияют на операционные итоги организации (производительность, качество продукции и т. д.), а также косвенно влияют на экономические результаты (прибыль, стоимость предприятия, доля рынка), внося свой вклад в организационную эффективность. Таким образом, наиболее проблематичным и противоречивым с позиций управления производительностью труда на предприятии является этап оценки эффективности реализации HR-практик с целью роста производительности труда в организации.

Одной из наиболее цитируемых работ в области анализа влияния HR-практик на результаты деятельности предприятий стала статья М. Huselid (1995). Ее особенностями в отличие от проводившихся до сих пор исследований были: большой выбор исследуемых предприятий из разных отраслей, анализ синергетического эффекта от влияния совокупности 13 практик управления, а также рассмотрение взаимодействия между практиками управления персоналом и финансовыми результатами деятельности предприятия. Исследования

в этом направлении в последние годы продолжают, причем большинство из них сгруппированы в два основных направления [7, 9, 13]. Первое направление — это так называемая «школа передового опыта» или универсалистский подход, который позволяет выделить ряд конкретных методов управления человеческими ресурсами, дающих высокие конечные организационные результаты. Однако в силу большого разнообразия условий и организаций перечни таких практик существенно различаются. Большинство исследователей в настоящее время придерживаются их деления на три взаимосвязанные группы [9, 12–13]:

1) традиционные методы управления, нацеленные на обеспечение организации достаточным для ее деятельности персоналом, обладающим необходимыми профессиональными компетенциями. К ним относится широкий спектр HR-практик в области отбора и оценки персонала, конструирования рабочих мест, обогащения труда, обучения сотрудников и пр.;

2) методы достижения высокого уровня вовлеченности, способствующие повышению уровня доверия между работниками и менеджментом, активизации внутриорганизационных коммуникаций;

3) методы обеспечения высокого уровня приверженности, формирующие и поддерживающие у сотрудников чувство причастности организации, общности провозглашенных целей (участие в прибыли, бонусные программы).

Второе направление — это «школа соответствия» или ситуационный подход к стратегическому управлению человеческими ресурсами, суть которого заключается в том, что деятель-

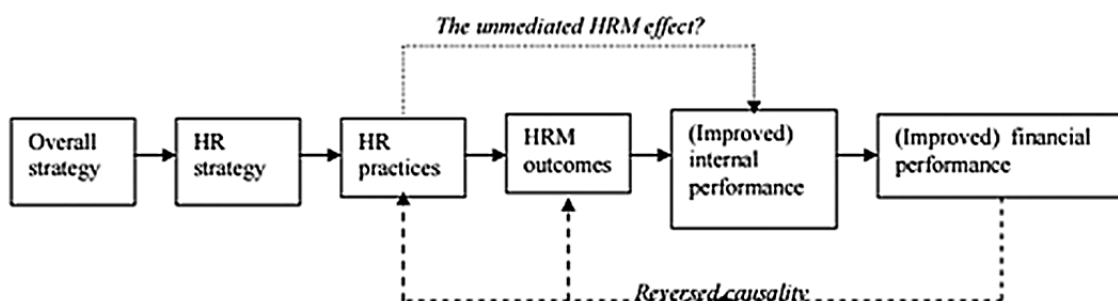


Рисунок 1 — Схема причинно-следственной взаимосвязи между управлением человеческими ресурсами и производительностью [8]

Figure 1 — Scheme of a causal relationship between human resource management and performance [8]

ность по управлению человеческими ресурсами должна быть согласована с другими аспектами организации, внешними характеристиками или другими ситуационными факторами, которые важны с точки зрения организационного развития для обеспечения организационной эффективности. Например, в работе R. Schuler, и S. Jackson (1987) было отмечено, что изменения в конкурентной стратегии организации должны сопровождаться соответствующими изменениями в практике управления персоналом.

Традиционная модель процесса развития человеческих ресурсов [3] предполагает реализацию следующих стадий: оценка потребностей развития и определение целей, разработка программы развития, реализация и оценка результатов. Ориентируясь на аксиоматические положения экономической науки, можно утверждать, что инвестиции всегда обеспечивают развитие экономики и общества. Этот тезис применим и к анализу инвестиций в человеческий капитал. Чем больше общество вкладывает в человека, тем быстрее развивается само общество. Однако в этом тезисе содержится противоречие интересов человека и общества. Построенные рейтинги международного индекса счастья [14] свидетельствуют о том, что более счастливыми ощущают себя люди беднейших стран. Следовательно, не все цели развития человека, общества и экономики совпадают. Одним из проявлений этого противоречия является возникновение неформальных течений и сообществ молодежи, которые отражают неприятие установившихся общественных ценностей и заповедей. Это становится особенно заметно в возрастной категории 15–25 лет, когда возникает необходимость выбора профессии. Актуальность проблемы формирования профессиональных предпочтений молодежи обусловлена процессами возникновения устойчивых взглядов на перспективы собственного личностного и профессионального развития, в том числе под влиянием социальных и экономических условий и факторов, влияющих на эти взгляды, и становления экономической модели поведения молодежи в отношении собственного профессионального выбора. Это управляемое противоречие, поскольку есть несколько

методов и способов влияния на устойчивую систему взглядов молодежи и экономически активного населения в целом, с целью изменения экономической модели их поведения и реализации перспектив стратегического социально-экономического развития территории на современном этапе [6]. Выбор профессиональных предпочтений молодежи следует рассматривать как значимый фактор формирования рынка труда, поэтому задача разработки когнитивных моделей управления человеческим капиталом обеспечивает формирование нового типа мышления и механизма внутренней мотивации, поддерживающих вовлеченность молодежи в решение задач научно-технологического развития экономического пространства. Составной частью данной проблемы является выявление экономических, организационных и институциональных закономерностей и факторов, определяющих формирование устойчивых профессиональных предпочтений молодежи, которые обобщаются в когнитивной модели [15].

Когнитивная модель как структурное представление множества факторов с учетом их противоречивого влияния может быть построена и использована для анализа на любом этапе формирования человеческих ресурсов. Целью такой структуризации может быть выявление наиболее существенных (базисных) факторов, характеризующих взаимодействие объекта и внешней среды и установление причинно-следственных связей между ними. Взаимовлияния факторов отображаются с помощью когнитивной модели, которая представляет собой знаковый (взвешенный) ориентированный граф взаимовлияния факторов друг на друга в ходе их изменения при управлении объектом.

Построение когнитивных моделей выявления и сглаживания противоречий на всех этапах формирования и использования человеческого капитала является методологической базой разработки имитационных моделей обоснования управленческих решений.

Использование трудовых ресурсов на предприятии также сопряжено с выявлением и устранением противоречий трудовых и социальных отношений при управлении производительностью труда.

Повышение производительности труда как базовая цель развития бизнеса становится основной задачей построения системы управления трудовыми ресурсами. Если автоматизация и повышение фондовооруженности труда являются технологическими трендами, то управление нематериальными ресурсами — актуальная проблема разработки и внедрения управленческих практик и моделей выбора и обоснования эффективных решений в менеджменте.

При оценке затрат на управление персоналом возникают сложности определения ценности плохо формализуемых решений, таких как моральное поощрение, продвижение по карьерной лестнице, укрепление позиций в трудовом коллективе и т. п. В то же время влияние HR-практик на организационные результаты рассматривается только на последнем этапе, то есть после результатов внедрения. Наиболее распространенными подходами для такой оценки являются модель Киркпатрика и ее модификации [3] и расчет показателей рентабельности инвестиций в HR [16].

Учитывая косвенное влияние HR-практик на организационные результаты, а также взаимосвязи между различными аспектами управления человеческими ресурсами, предлагается использовать когнитивное и имитационное моделирование в качестве теоретической и методологической основы при управлении и для разработки инструментов обоснования выбора HR-практик [15, 17].

Количественная оценка влияния HR-практик на рост производительности труда сотрудников проводится на этапе разработки программы HRD. Процесс обоснования выбора методов управления персоналом представлен на рисунке 2.

Знания целевого и текущего состояния нематериальных ресурсов предприятия недоста-

точно для принятия решения по управлению производительностью труда. В целях обеспечения полноты информации, необходимой для осуществления управленческих воздействий на производительность труда через НМР, следует также оценить степень влияния каждого из видов ресурсов на экономические результаты деятельности организации. Обладание показателями стратегической готовности НМР и данными о степени их влияния на экономические результаты деятельности организации позволяет с использованием инструментария имитационного моделирования определить последовательность осуществления управленческих воздействий на различные группы нематериальных ресурсов. Данный подход к управлению производительностью труда промышленного предприятия может быть представлен в виде структурной модели управления производительностью труда (рис. 3).

Традиционно оценка взаимосвязи количественных показателей и измерение влияния показателей на экономические результаты организации в технико-экономическом обосновании осуществляются с помощью факторного анализа. При оценке показателей изменения нематериальных ресурсов организации, например, компетенции персонала, качества управленческой практики и элементов информационной системы в компании, использование традиционных методов затруднено из-за отсутствия выраженной функциональной связи между эндогенными и экзогенными переменными.

Предлагаемая содержательная модель управления производительностью труда через нематериальные ресурсы предприятия обеспечивает декомпозицию задач, определяет логику сглаживания противоречий при управлении производительностью труда в соответствии со сформированными целями управле-

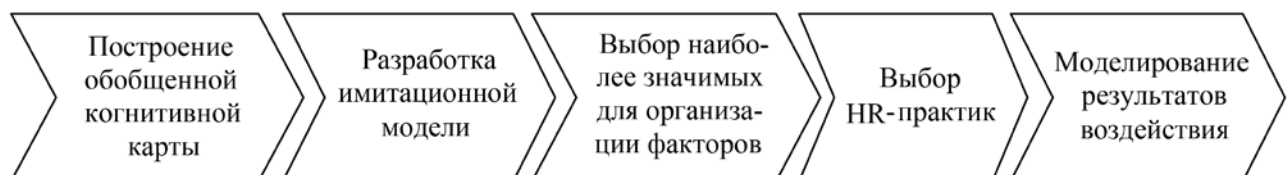


Рисунок 2 — Процедура обоснования выбора HR-практик
Figure 2 — Procedure for substantiating the choice of HR practices

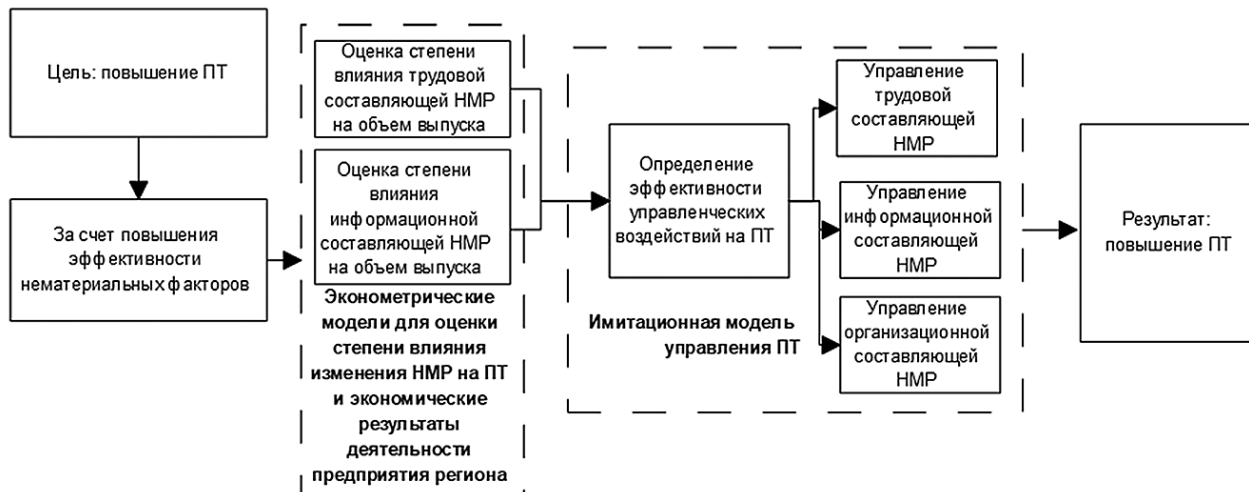


Рисунок 3 — Модель управления производительностью труда через нематериальные ресурсы предприятия
Figure 3 — The model of labor productivity management through the intangible resources of the enterprise

ния и составляет основу для разработки соответствующих инструментов управления.

Рассмотренный в данной статье подход к построению системы управления производительностью труда на предприятии с позиций повышения эффективности использования че-

ловеческого капитала как нематериального ресурса предприятия позволяет сделать вывод о том, что сложные и противоречивые тенденции управления производительностью труда могут быть учтены и оценены при имитационном многовариантном моделировании.

Список источников

[1] Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах / под общ. ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резника. М. : ИНФРА-М, 2015.

[2] Mankin D. (2009) Human Resource Development. Oxford University Press. URL: https://www.academia.edu/11364267/Unit_23_Human_Resources_Development

[3] Werner J. M., DeSimone R. L. (2012) Human Resource Development. 6th International Edition. South-Western, Cengage Learning. URL: https://www.researchgate.net/publication/271652657_DeSimone_R_L_Werner_J_M_Human_Resource_Development_6th_International_Edition_South-Western_Cengage_Learning_2012

[4] Главный учебник HR в мире / Майкл Армстронг ; [пер. с англ. Е. Л. Бегма]. М. : Эксмо, 2019. 416 с. (Лучший мировой опыт). URL: https://director.rosuchebnik.ru/local/include/director_books/ITD00000000818299.pdf

[5] Strategic approach to forming a human resource management system in the organization / A. Y. Anisimov, A. V. Zhaglovskaya, A. A. [at al.] // International Journal of Economic Perspectives. 2017. Vol. 11. No. № 2. P. 442–448.

[6] Исмагилова Л., Гилева Т., Ситникова Л. Стратегическое управление интеллектуальным капиталом компании: подходы, принципы и инструменты // Проблемы теории и практики управления. 2015. № 9. С. 62–71.

[7] Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С., Ребров А. В. Управление человеческими ресурсами и эффективность компаний: есть ли связь? // Российский журнал менеджмента. 2014. Т. 12, № 1. С. 39–68. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-i-effektivnost-kompaniy-est-li-svyaz>

[8] Boselie P., Dietz G., Boon C. (2005) Commonalities and contradictions in HRM and performance research. Human Resource Management Journal, 15 (3), P. 67–94. URL: https://www.researchgate.net/publication/30051280_Commonalities_and_contradictions_in_research_on_human_resource_management_and_performance

[9] Paauwe J. (2009) HRM and Performance: Achievements, Methodological Issues and Prospects. Journal of Management Studies. 46 (1), P. 129–142. URL: https://www.academia.edu/13068063/HRM_and_Performance_Achievements_Methodological_Issues_and_Prospects

[10] Paul A., Anatharaman R. (2003) Impact of people management practices on organizational performance: analysis of a casual model. International Journal of Human Resource Management, 14 (7), P. 1246–1266.

URL: https://www.academia.edu/35596221/The_impact_of_strategic_human_resource_management_on_organizational_performance

[11] Гилева Т. А. Развитие интеллектуального капитала предприятия: методы и инструменты // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 119–126.

[12] Schuler R., Jackson S. (2014) Human resource management and organizational effectiveness: yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1 (1), P. 35–55. URL: https://www.researchgate.net/publication/270798201_Human_resource_management_and_organizational_effectiveness_Yesterday_and_today

[13] Клемина Т. Н. Управление человеческими ресурсами и результаты деятельности организации: теоретические дебаты и эмпирические исследования // Российский журнал менеджмента. 2008. Т. 6, № 3. С. 51–58. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-i-rezultaty-deyatelnosti-organizatsii-teoreticheskie-debaty-i-empiricheskie-issledovaniya>

[14] Международный индекс счастья (англ. *Happy Planet Index*). URL: <http://555bbmy.bbmy.ru/viewtopic.php?id=544>

[15] Арылбаева Э. Д., Исмагилова Л. А. Когнитивное моделирование как инструмент стратегического менеджмента // Управление. Экономический анализ. Финансы : сборник научных трудов. Уфа, 2019. С. 8–15.

[16] Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. М. : Вершина, 2006. 320 с.

[17] Каталевский Д. Ю. Основы имитационного моделирования и системного анализа в управлении: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ИД Дело, 2015. 496 с. URL: https://www.anylogic.ru/upload/pdf/katalevsky_osnovy_imitatsionnogo_modelirovania.pdf

References

[1] Human capital: theory and practice of management in socio-economic systems / ed. by R. M. Nizhegorodtseva, S. D. Reznik. Moscow: INFRA-M; 2015. (In Russ.).

[2] Mankin D. Human Resource Development. Oxford University Press. 2009 Available from: https://www.academia.edu/11364267/Unit_23_Human_Resources_Development (data obracheniya: 31.08.2021).

[3] Werner J. M., DeSimone R. L. Human Resource Development. 6th International Edition. South-Western, Cengage Learning. 2012. Available from: https://www.researchgate.net/publication/271652657_DeSimone_R_L_Werner_J_M_Human_Resource_Development_6th_International_Edition_South-Western_Cengage_Learning_2012

[4] The World's Leading HR Textbook / Michael Armstrong; [transl. from English. E. L. Begma]. Moscow: Eksmo; 2019. 416 p. (Luchshii mirovoi opit). (In Russ.). Available from: URL: https://director.rosuchebnik.ru/local/include/director_books/ITD000000000818299.pdf

[5] Strategic approach to forming a human resource management system in the organization / A. Y. Anisimov, A. V. Zhaglovskaya, A. A. Kudra [at al.]. *International Journal of Economic Perspectives*. 2017;11(2);442–448.

[6] Ismagilova L., Gileva T., Sitnikova L. Strategic management of the company's intellectual capital: approaches, principles and tools. *Problemy` teorii i praktiki upravleniya = Problems of management theory and practice*. 2015;9:62–71. (In Russ.).

[7] Efendiev A. G. Balabanova E. S. Rebrov A. V. Human resource management and company efficiency: is there a connection. *Rossiiskij zhurnal menedzhmenta = Russian Journal of Management*. 2014;12(1):39–68. (In Russ.). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-i-effektivnost-kompaniy-est-li-svyaz>

[8] Boselie P., Dietz G., Boon C. Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal*. 2005;15(3):67–94. Available from: https://www.researchgate.net/publication/30051280_Commonalities_and_contradictions_in_research_on_human_resource_management_and_performance

[9] Paauwe J. HRM and Performance: Achievements, Methodological Issues and Prospects. *Journal of Management Studies*. 2009;46(1):129–142. Available from: https://www.academia.edu/13068063/HRM_and_Performance_Achievements_Methodological_Issues_and_Prospects

[10] Paul A., Anatharaman R. Impact of people management practices on organizational performance: Analysis of a casual model. *International Journal of Human Resource Management*. 2003;14(7):1246–1266. Available from: https://www.academia.edu/35596221/The_impact_of_strategic_human_resource_management_on_organizational_performance

[11] Gileva T. A. Development of the intellectual capital of the enterprise: methods and tools. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom = Management in Russia and abroad*. 2014;(3):119–126. (In Russ.).

[12] Schuler R., Jackson S. Human resource management and organizational effectiveness: yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2014;1(1):35–55. Available from: https://www.researchgate.net/publication/270798201_Human_resource_management_and_organizational_effectiveness_Yesterday_and_today

[13] Klemina T. N. Human resource management and organizational performance: theoretical debate and empirical research. *Rossiiskij zhurnal menedzhmenta = Russian Journal of Management*. 2008;6(3):51–58. (In Russ.). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-i-rezultaty-deyatelnosti-organizatsii-teoreticheskie-debaty-i-empiricheskie-issledovaniya>

[14] International Happiness Index (English Happy Planet Index). (In Russ.). Available from: <http://555bbmy.bbmy.ru/viewtopic.php?id=544>

[15] Arilbaeva E. D., Ismagilova L. A. Cognitive modeling as a tool for strategic management. *Upravlenie. E`konomicheskij analiz. Finansy` : sbornik nauchny`x trudov = Management. Economic analysis. Finance: collection of scientific papers*. Ufa; 2019. P. 8–15. (In Russ.).

[16] Profitability of investments in personnel: measurement of the economic value of personnel. Moscow: Vershina; 2006. 320 p. (In Russ.).

[17] Katalevskii D. Yu. Fundamentals of simulation and system analysis in management: a tutorial. 2nd ed., revised. and additional. Moscow: Delo; 2015. 496 p. (In Russ.). Available from: https://www.anylogic.ru/upload/pdf/katalevsky_osnovy_imitatsionnogo_modelirovaniya.pdf

Информация об авторах

Л. А. Исмагилова — доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики предпринимательства Уфимского государственного авиационного технического университета;

Э. Д. Арылбаева — ассистент кафедры экономики предпринимательства Уфимского государственного авиационного технического университета.

Information about authors

L. A. Ismagilova — Doctor of Science (Technical), Professor, Head at the Department of Entrepreneurship Economics, Ufa State Aviation Technical University;

E. D. Arylbaeva — an assistant at the Department of Entrepreneurship Economics, Ufa State Aviation Technical University.

Статья поступила в редакцию 10.06.2022; одобрена после рецензирования 20.06.2022; принята к публикации 24.06.2022.

The article was submitted 10.06.2022; approved after reviewing 20.06.2022; accepted for publication 24.06.2022.