

Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2024. № 2(63). С. 92–99
Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2024;(2(63)):92–99

Научная статья

УДК 330.8:330.341(470)

doi: 10.47598/2078-9025-2024-2-63-92-99

ФАКТОРЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Тамара Борисовна Шрамченко¹, Галина Михайловна Сундукова²,
Светлана Михайловна Сычёва^{3✉}, Нина Васильевна Бобылева⁴

^{1,2,3,4}Государственный университет управления, Москва, Россия

¹tomashram2011@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0031-2197>

²kafedra_tou@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9621-7308>

³sychevasm@mail.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-2889-6892>

⁴nv.bobyleva2020@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6496-1447>

Аннотация. Статья посвящена развитию науки управления. В статье рассматриваются основные факторы, обуславливающие необходимость развития науки управления в России на современном этапе, отмечаются характеристики выделенных факторов, указывается, какие теории, концепции, подходы требуют дальнейшей разработки в связи с названными факторами. Показаны изменения, происходящие в менеджменте организации в связи с изменениями социально-экономических условий функционирования организаций. Названы барьеры, которые следует преодолевать менеджменту организации для принятия и реализации управленческих решений, чтобы бизнес был успешным.

Ключевые слова: наука управления, менеджмент организации, концепции управления, социально-экономические условия и факторы

Для цитирования: Шрамченко Т. Б., Сундукова Г. М., Сычёва С. М., Бобылева Н. В. Факторы и направления развития науки управления в современных условиях // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2024. № 2 (63). С. 92–99. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2024-2-63-92-99>.

Research article

FACTORS AND DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF MANAGEMENT SCIENCE IN MODERN CONDITIONS

Tamara B. Shramchenko¹, Galina M. Sundukova², Svetlana M. Sycheva^{3✉}, Nina V. Bobyleva⁴

^{1,2,3,4}State University of Management, Moscow, Russia

¹tomashram2011@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0031-2197>

²kafedra_tou@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9621-7308>

³sychevasm@mail.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-2889-6892>

⁴nv.bobyleva2020@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6496-1447>

Abstract. The article is devoted to development of management science. The article examines the main factors that determine the need for the development of management science in Russia at the present stage, notes the characteristics of the identified factors, and indicates which theories, concepts, and approaches require further development in connection with these factors. The changes occurring in the management of the organization are shown in connection with changes in the socio-economic conditions of the functioning of organizations. The barriers that the organization's management must overcome in order to make and implement management decisions in order for the business to be successful are identified.

Keywords: management science, organizational management, management concepts, socio-economic conditions and factors

For citation: Shramchenko T. B., Sundukova G. M., Sycheva S. M., Bobyleva N. V. Factors and directions of development of management science in modern conditions. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2024;(2(63)):92–99. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2024-2-63-92-99>.

Развитие науки управления является частью общего поступательного развития общества и представляет собой непрекращающийся во времени процесс.

Необходимость развития науки управления на современном этапе обусловлена изменением социально-экономических условий функционирования организаций. Рассмотрение изменений этих условий и факторов дает возможность определить, какие теории, концепции, подходы, направления управления наиболее актуальны сегодня и требуют внимания ученых и практиков для их дальнейшей разработки. Кроме того, это важно для формирования новых профессий, а при подготовке и повышении квалификации специалистов для системы управления организацией, вооружить их важными современными формами, методами, инструментами управления. Это особенно важно для современной России.

Чтобы еще яснее понимать проблемы и направления развития науки управления на современном этапе, следует знать характеристики происходящих изменений социально-экономических условий и факторов. Изучение различных источников и материалов практики позволило выделить ряд таких характеристик [1]. К ним относятся: изменение ориентиров; сложность, комплексность системность; высокая скорость изменений; их многообразие; многомерность; непредсказуемость, неопределенность; случайность; противоречивость. Кроме того, практически все изменения связаны с этическими проблемами бизнеса (поведения организаций, их менеджмента, работников в процессе производства).

Изучение научной литературы и практических материалов дает возможность определить факторы, оказывающие существенное влияние на развитие науки управления сегодня и их изменения. Важнейшими из них выступают:

- изменения во взаимодействии общества и бизнеса;
- изменение роли человека в организации, его знаний и интеллекта;

- изменения в технологии производства и управления;

- изменения рынка, конкуренции, взаимоотношений с клиентами и поставщиками;

- изменение организационных форм предприятий и организаций, а также организационных форм их сотрудничества;

- изменение внешнеполитических факторов [1–2].

Изменения во взаимодействии общества и бизнеса проявляются в корректировке и изменении приоритетов их ценностей, в формулировании новых ценностей; в необходимости гармонизации интересов общества и бизнеса, в возрастании требований к бизнесу, с одной стороны, и, с другой стороны, в развитии форм и методов государственной поддержки бизнеса; в повышении ответственности бизнеса перед обществом, в усилении требований к гуманизации бизнеса, а также в поиске и реализации различных ее форм и методов.

На первый план выдвигаются такие важные ценности общества, как народосбережение и благополучие граждан, устойчивое развитие экономики страны, обеспечение ее обороноспособности и другие. В организациях на первое место выходят такие ценности, как устойчивое развитие, социальная ответственность и служение обществу, забота о персонале, демократизация работ, отношения со стейкхолдерами и др.

Говоря о социальной ответственности бизнеса, следует учитывать экологическую составляющую:

- безопасность бизнеса для окружающей среды; на бизнес накладываются новые обязательства в отношении сохранения окружающей среды;

- качество продукции, ее безопасность для здоровья потребителей (клиентов), создание возможностей для приобретения качественной продукции всеми группами потребителей, например, предложение новых инструментов, таких как благотворительность

для малоимущих потребителей, различных акций и др.;

- безопасность производства, технологий для собственных работников;

- сохранение здоровья работников своей организации: развитие спорта, организация и оплата санаторно-курортного лечения, организация оказания и оплата медицинских услуг и др.

Безусловно, важнейшей проблемой бизнеса выступает оценка его эффективности. Изменение ориентиров бизнеса, его взаимодействия с обществом, подтверждает тот факт, что максимизация прибыли не должна являться единственным критерием эффективности бизнеса и управления им. Комплексная оценка эффективности бизнеса должна учитывать как оценку достижения финансовых целей, так и оценку достижения нефинансовых целей. В связи с этим требуются теоретические разработки в области определения эффективности бизнеса и управления им, оценки рисков.

Все вышесказанное связано с развитием концепции ценностно-ориентированного управления [3], стратегического управления, концепции баланса интересов [4], концепции социальной ответственности [4–5], концепции управления рисками, концепции управления эффективностью.

В современных условиях изменяется роль человека в организации, его знаний и интеллекта. Признается сила и значение знаний, умений, компетенций, таланта, творчества. Причем это относится в равной мере как к руководителям (менеджменту организации), так и к рядовым работникам. Современный человек выступает инвестором, он обладает активом знаний, разнообразными компетенциями, способен самостоятельно принимать решения и желает этого, в совершенстве владеет компьютером и способен работать в условиях цифровой экономики.

Исходя из сказанного руководители (менеджмент организации), с одной стороны, должны создавать условия для проявления инициативы, творчества и самостоятельности работников, для чего необходимо найти новые организационные формы совместной работы, развивать наставничество и взаимопомощь, разрабатывать проблему сочетания коллек-

тивной и индивидуальной ответственности. Названные проблемы должны стать объектом теоретической разработки и обоснования, а также их практической апробации.

Изменение работника требует изменения подходов к наилучшему использованию его потенциала, обеспечению его заинтересованности, мотивации и стимулированию. Развивается концепция мотивационного менеджмента, ведутся разработки проблем повышения удовлетворенности трудом [6], повышения вовлеченности персонала в трудовой процесс [7], появляется такое направление, как управление с заботой о людях (Японский опыт) [8], управление творчеством [9], концепция управления талантами [10]. Также требует внимания ученых и практиков теория групповых форм работы в организации [4; 11].

С другой стороны, требуют дальнейшей разработки теории лидерства, в том числе, проблема сочетания лидерства с новыми организационными формами сотрудничества, а также проблемы демократизации управления [4],

С проблемой расширения самостоятельности работников, создания самоуправляемых и проектных команд связаны дальнейшие разработки в области функционального менеджмента, исследование функций управления, их содержания и перераспределения по уровням управления в условиях цифровизации экономики, форм, способов и технологий их реализации.

Большой интерес и практическое значение приобретает дальнейшее развитие поведенческого направления в управлении. Речь идет о таких психологических концепциях, как эмоциональный интеллект [12–13], нейроменеджмент [14], практический интеллект [15].

Развитие различных форм трудовых процессов, в том числе on-line работы, может породить некоторые этические проблемы, которые также требуют своего теоретического и практического решения.

Еще в 80-е годы XX в. мощным рычагом управления была признана организационная культура. Концепция организационной культуры актуальна и сегодня, но, безусловно, необходима ее корректировка с изменением основных условий и факторов функционирования организаций [16]. В рамках концепции организационной культуры появляются и раз-

рабатываются новые подходы, например, Well-being, цель которого создать максимально комфортную среду для развития сотрудников, чтобы они чувствовали себя счастливыми и реализованными на работе. Этот подход, наряду с управлением удовлетворенностью трудом, дает организации дополнительное конкурентное преимущество.

Необходимость развития науки управления обусловлена также изменениями в технологии производства и управления. Научно-технический прогресс проявляется, прежде всего, в развитии технологий, которые позволяют повышать качество продукции, ускорять производство, снижать его издержки, производить новую продукцию. В современных условиях речь идет, прежде всего, о нанотехнологиях, цифровизации, искусственном интеллекте. Интересные цифры: если еще в конце 90-х годов инновации появлялись каждые три года, то сегодня этот срок значительно сократился и составляет менее года.

Вместе с тем технологический прогресс приводит к изменению требований общества к бизнесу, на бизнес накладываются новые обязательства в отношении сохранения окружающей среды, социальной ответственности и прозрачности деятельности.

Сказанное обуславливает необходимость развития теории инновационного менеджмента, концепции управления знаниями [17], концепции самообучающейся организации, концепции управления изменениями [11], концепции управления проектами и программами [18], концепции управления талантами, концепции управления творчеством, концепции социальной ответственности. Внедрение достижений научно-технического прогресса может столкнуться с этическими проблемами использования информации, знаний, технологий, решение которых ложится на менеджмент организации, что требует большой аналитической работы, а также теоретико-практической работы по предотвращению этих проблем.

Серьезное влияние на бизнес и управление им оказывают рынок, конкуренция, потребители, взаимоотношения с клиентами и поставщиками. Их изменения также обуславливают развитие различных концепций, подходов в управлении организацией.

Ужесточение конкуренции требует более полного использования всех внутренних ресурсов для повышения качества продукции и услуг, в том числе наилучшего использования интеллектуального, социального, психологического, духовного капитала. В настоящее время большое значение приобретают оперативность производства и управления, внедрение новых технологий. Идет конкуренция за человеческий капитал, за технологические инновации в производстве и управлении, за качество стейкхолдеров. Ключевыми ресурсами становятся креативность и время. Требуется быстрая адаптация к изменениям рынка, так как конкурентные преимущества являются временными и конкурент может обогнать успешного сегодня производителя.

Примерно в 60-х годах XX в. в управлении появляется принцип клиентоориентированности, который актуален и сегодня. Вместе с тем изменились акценты в его применении. Суть этого принципа в следующем: в центре внимания руководителей (менеджмента организации) должна быть стабильность и надежность удовлетворения постоянно изменяющихся растущих потребностей знающих, эмоциональных и требовательных клиентов. Это требует от производителей высокого качества продукции и услуг, постоянных инноваций, а также связано с возможностями рекламы в условиях цифровизации экономики, обеспечивающей быстрый и удобный доступ к информации о новых продуктах и услугах, их возможностях и преимуществах.

Изменения, происходящие в конкуренции, в потребностях потребителей (клиентов), их поведении, обуславливают изменение взаимоотношений организаций с потребителями и поставщиками. Все сказанное требует дальнейшего развития ценностно-ориентированного управления, дальнейшей теоретической разработки проблем тотального управления качеством продукции и предоставляемыми услугами TQM (англ. *Total Quality Management*), проблем стратегического управления, инновационного менеджмента, антикризисного управления, концепций управления знаниями, управления изменениями, управления проектами, управления талантами, социальной ответственности, управления взаи-

моотношениями с поставщиками SRM (англ. *Supplier Relationship Management*), управления взаимоотношениями с клиентами CRM (англ. *Customer Relationship Management*). Актуальными являются также теоретические разработки в области маркетинга и бренд-менеджмента.

Появление новых организационных форм предприятий и организаций (объединений предприятий — корпораций, холдингов, концернов и др., сетевых организаций, виртуальных организаций), а также организационных форм их сотрудничества (сетей) обуславливают необходимость дальнейшей разработки теории организации, определение принципов построения и функционирования таких организаций, структур управления ими, правил их взаимодействия, применение процессного подхода, когда организация рассматривается как совокупность бизнес-процессов.

Сказанное требует развития концепции реинжиниринга организации, концепции аутсорсинга, концепции управления изменениями, концепции заинтересованных лиц. Следует отметить возможность возникновения этических проблем, соблюдения договорных обязательств (принцип «слово-дело»), что предполагает проработку правовых вопросов.

Все вышесказанное можно считать общемировыми тенденциями. Однако в России в последние годы большое значение стали играть внешнеполитические факторы, среди которых следует особо выделить такой фактор, как санкции со стороны США и западноевропейских стран. Он заставляет наших производителей собраться и как можно быстрее адаптироваться к новым условиям. Речь идет о замещении иностранных поставщиков готовой продукции и комплектующих продукцией отечественных производителей, о разработке новых для нашей промышленности видов продукции, которые или никогда не производились в нашей стране, или их перестали производить в течение последних 10–15 лет, посчитав, что целесообразнее и экономически выгоднее покупать их за рубежом, либо же о поиске новых поставщиков в дружественных нам странах.

Требуется резкое увеличение количества идей по развитию техники и технологии, пред-

ложений по развитию экономики и их оперативная реализация. Все это обуславливает необходимость развития концепции ценностно-ориентированного управления, стратегического управления, инновационного менеджмента, концепции управления изменениями.

Другой фактор — Специальная военная операция (СВО). СВО по-новому более остро поставила вопрос о ценностях и целях предприятий и организаций. Сегодня бизнес, определяя цели деятельности, исходит из своих собственных интересов, а, как известно, это прибыль, увеличение стоимости компании. Однако, еще К. Марс писал, что жить в обществе и быть свободным от общества нельзя. Он писал это относительно человека, однако это справедливо и по отношению к организациям, занимающимся бизнесом, работающим на территории той или иной страны. И СВО это убедительно доказала. Поэтому бизнес при постановке целей должен исходить не только из своих собственных интересов, но и из интересов общества, особенно в кризисных ситуациях в обществе. Как уже говорилось выше, наиболее важными и актуальными ценностями бизнеса в современных условиях становятся социальная ответственность (в том числе и экологическая) и служение обществу. Это требует учета при дальнейшей разработке концепции ценностно-ориентированного управления, концепции социальной ответственности.

Итак, изменение условий и факторов функционирования организаций предопределяет появление сложных проблем, без решения которых менеджментом организации бизнес не может быть успешным. Эти условия и факторы влияют на управление организацией, требуя изменения ее философии, задач, а также методов их реализации. Основными изменениями, происходящими в управлении организацией, выступают следующие:

- бизнес должен служить высшим целям;
- гармонизация интересов общества, бизнеса, человека;
- гуманизация бизнеса и управления им;
- нацеленность управления на результат, на развитие бизнеса;
- управление не должно ограничиваться внутренней средой организации;

- управление организацией должно обеспечивать баланс интересов заинтересованных лиц в работе организации;
- возрастание ответственности бизнеса перед обществом за качество продукции и услуг: экономической (финансовой), социальной, экологической; этика бизнеса;
- демократизация управления;
- отход от рациональности при принятии управленческих решений;
- менеджмент организации должен постоянно ориентироваться на комплексную эффективность: экономическую, социальную, организационную;
- многообразии форм и методов управления всеми видами ресурсов;
- системность и комплексность проводящихся в организации изменений.

Развитие науки управления должно помочь менеджменту организации быть успешным в новых условиях. Эффективность управленческих решений, связанных с изменением социально-экономических условий, с одной стороны, определяется развитием науки управления, а с другой стороны, зависит от искусства руководителей и других управленческих работников преодолевать серьезные барьеры, такие как:

- недостаточный профессионализм руководителей и других управленческих работников;
- обеспечение превалирования интересов собственника над интересами общества;
- внутренняя сопротивляемость всему новому, нежелание что-либо менять, привычный образ действий;
- боязнь перемен, неудач, умственная лень;
- превалирование технократического подхода, нежелание учитывать интересы человека;
- отсутствие системности, целостности понимания проблем.

Таким образом, с изменением социально-экономических условий функционирования организаций перед последними встают новые сложные проблемы, которые необходимо решать. Характеристики изменений в каждый временной период определяют и особенности появляющихся проблем, а также формы и методы их решения.

Для решения этих проблем и требуются новые знания, предлагаемые наукой управления, развитие которой может дать новые теории, концепции, подходы, новые направления управления, новые положения существующих теорий и концепций, позволяющие учесть изменения условий функционирования организаций.

Список источников

1. Кузин Д. В. Современные концепции менеджмента. Сдвиг парадигм : учебное пособие. Москва : КноРус, 2021. 342 с.
2. Развитие науки управления : учебное пособие / коллектив авторов; под ред. В. Г. Антонова, М. Б. Жернаковой. Москва : Русайнс, 2024. 120 с.
3. Серебрякова Г. В. Эволюция ценностного управления // Вестник университета. 2014. № 16. С. 209–213.
4. Теория и искусство управления : учебник для студентов, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования» и «Магистр менеджмента» / А. В. Блинникова, А. М. Лялин, З. П. Румянцева и др. Москва : Государственный университет управления, 2011. 586 с.
5. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / коллектив авторов ; под ред. Э. М. Короткова. 3-е изд. Москва : Litres, 2024. 445 с.
6. Скрипниченко Л. С. Управление удовлетворенностью трудом персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2020. № 5. С. 33–37.
7. Сувалов О. С., Сувалова Т. В. Повышение вовлеченности персонала: практический опыт // Вестник университета. 2020. № 11. С. 53–58.
8. Забота о благополучии команды — важное конкурентное преимущество // Нетология : сайт. URL: <https://netology.ru/programs/upravlenie-blagopoluchiem?notactual=yes>
9. Деревягина Л. Н., Сундукова Г. М. Роль творчества в управлении // Развитие концепций управления : материалы Международной научно-практической конференции (Москва, 11 ноября 2020 г.). Москва : Государственный университет управления, 2021. С. 80–82.
10. Курина Т. Н. Концепция управления талантами как особой категорией работников организации // Управленческие науки. 2019. Т. 9. № 3. С. 86–95.
11. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. Москва : Юрайт, 2024. 291 с.

12. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / пер. с англ. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2015. 301 с.
13. Шабанов С., Алешина А. Эмоциональный интеллект. Российская практика. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2021. 432 с.
14. Джейкобс С. Ч. Нейроменеджмент. Почему кнут и пряник больше не работают. Киев : Companion Group, 2010. 208 с.
15. Практический интеллект / Р. Дж. Стернберг, Дж. Б. Форсайт, Дж. Хедланд и др. СПб. : Питер, 2002. 272 с. (Серия «Мастера психологии»).
16. Сычева С. М., Шрамченко Т. Б. Культура современной организации: противостояние или партнерство // Актуальные проблемы управления – 2019 : сборник статей по материалам XXIV Международной научно-практической конференции (Москва, 19–20 декабря 2019 г.). Москва : Государственный университет управления, 2019. С. 237–241.
17. Орлова Л. В., Иванов И. Н., Сундукова Г. М. Управление знаниями как ресурс повышения креативности организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. Т. 11. № 1. С. 47–50.
18. Концепция проектного управления: теория, методология и современная оценка / коллектив авторов. Часть 1. Москва : КнигИздат, 2021. 378 с.

References

1. Kuzin D. V. Modern management concepts. Paradigm Shift: a tutorial. Moscow: Knorus; 2021. 342 p. (In Russ.).
2. Development of management science: a textbook / team of authors; ed. by V. G. Antonov, M. B. Zhernakova. Moscow: Rusigns; 2024. 120 p. (In Russ.).
3. Serebryakova G. V. Evolution of value management. *Vestnik universiteta = University Bulletin*. 2014;(16):209–213. (In Russ.).
4. Theory and art of management: a textbook for students studying in the Master of Business Administration and Master of Management programs / A. V. Blinnikova, A. M. Lyalin, Z. P. Rumyantseva et al. Moscow: State University of Management; 2011. 586 p. (In Russ.).
5. Corporate social responsibility: a textbook and workshop for universities / team of authors, ed. by E. M. Korotkov. 3rd ed. Moscow: Litres; 2024. 445 p. (In Russ.).
6. Skripnichenko L. S. Managing staff job satisfaction. *Upravlenie personalom i intellektual`ny`mi resursami v Rossii = Personnel and intellectual resource management in Russia*. 2020;(5):33–37. (In Russ.).
7. Suvalov O. S., Suvalova T. V. Increasing staff engagement: practical experience. *Vestnik universiteta = University Bulletin*. 2020;(11):53–58. (In Russ.).
8. Caring for the well-being of the team is an important competitive advantage. Netology: site. (In Russ.). Available from: <https://netology.ru/programs/upravlenie-blagopoluchiem?notactual=yes>.
9. Derevyagina L. N., Sundukova G. M. The role of creativity in management. *Razvitie koncepcij upravleniya : materialy` Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii (Moskva, 11 noyabrya 2020 g.) = Development of management concepts. Materials of the International Scientific and Practical Conference (Moscow, November 11, 2020)*. Moscow: State University of Management; 2021. P. 80–82. (In Russ.).
10. Kurina T. N. The concept of talent management as a special category of employees in an organization. *Upravlencheskie nauki = Management Sciences*. 2019; 9(3):86–95. (In Russ.).
11. Organizational behavior: textbook and workshop for universities / G. R. Latfullin [et al.]; edited by G. R. Latfullin, O. N. Gromov, A. V. Raichenko. Moscow: Yurayt Publishing House; 2024. 291 p. (In Russ.).
12. Goleman D., Boyatzis R., McKee E. Emotional leadership: the art of managing people based on emotional intelligence / transl. from English. Moscow: Alpina Business Books; 2015. 301 p. (In Russ.).
13. Shabanov S., Aleshina A. Emotional intelligence. Russian practice — Moscow: Mann, Ivanov and Ferber; 2021. 432 p. (In Russ.).
14. Jacobs S. Ch.: Neuromanagement. Why carrot and stick don't work anymore. Kyiv: Companion Group; 2010. 208 p. (In Russ.).
15. Practical intelligence / R. J. Sternberg, J. B. Forsythe, J. Hedland et al. St. Petersburg: Peter; 2002. 272 p. (Series “Masters of Psychology”). (In Russ.).
16. Sycheva S. M., Shramchenko T. B. Culture of a modern organization: confrontation or partnership. *Aktual`ny`e problemy` upravleniya – 2019 : sbornik statej po materialam XXIV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii (Moskva, 19–20 dekabrya 2019 g.) = Current problems of management — 2019:*

collection of articles based on the materials of the XXIY International Scientific and Practical Conference (Moscow, Desember 19–20, 2019). Moscow: State University of Management; 2019. P. 237–241. (In Russ.).

17. Orlova L. V., Ivanov I. N., Sundukova G. M. Knowledge management as a resource for increasing the creativity of an organization. *Upravlenie personalom i intellektual`ny`mi resursami v Rossii = Personnel and intellectual resource management in Russia*. 2022;11(1):47–50. (In Russ.).

18. The concept of project management: theory, methodology and modern assessment / team of authors. Part 1. Moscow: Knizdat; 2021. 378 p. (In Russ.).

Информация об авторах

Т. Б. Шрамченко — кандидат экономических наук, профессор, профессор кафедры теории и организации управления;

Г. М. Сундукова — кандидат экономических наук, доцент кафедры теории и организации управления;

С. М. Сычёва — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления проектом;

Н. В. Бобылева — старший преподаватель кафедры теории и организации управления.

Information about the authors

T. B. Shramchenko — Candidate of Science (Economics), Professor, Professor of the Department of Theory and Organization of Management;

G. M. Sundukova — Candidate of Science (Economics), Associate Professor of the Department of Theory and Organization of Management;

S. M. Sycheva — Candidate of Science (Economics), Assistant Professor, Associate Professor of the Department of Project Management;

N. V. Bobyleva — senior lecturer of the Department of Theory and Organization of Management.

Статья поступила в редакцию 10.06.2024; одобрена после рецензирования 20.06.2024; принята к публикации 24.06.2024.

The article was submitted 10.06.2024; approved after reviewing 20.06.2024; accepted for publication 24.06.2024.