

Управленческая культура как фактор инновационного развития образовательной организации в условиях цифровизации

Managerial culture as a factor of innovative development of the educational organization in the context of digitalization

doi 10.26310/2071-3010.2020.265.11.011



В. Л. Васильев,

к.э.н., доцент кафедры экономики и менеджмента, Елабужский институт (филиал), ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
✉ vasvladlev@mail.ru

V. L. Vasiliev,

candidate of economic Sciences, associate Professor of Economics and management Department, Yelabuga Institute (branch), Kazan Federal University



Е. М. Огурцова,

магистрант, факультет экономики и управления, Елабужский институт (филиал), ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
✉ lena_ogurtsova@mail.ru

E. M. Ogurtsova,

master's student, faculty of Economics and management, Yelabuga Institute (branch), Kazan Federal University

В статье рассмотрено понятие управленческой культуры в контексте стимулирования инновационной деятельности в образовательной организации. Цифровые технологии рассмотрены с одной стороны как фактор перехода к новому научно-техническому укладу, а с другой стороны как инструмент организации эффективного информационного обмена для совершенствования управленческой культуры в сторону усиления инновационной активности руководителя и педагогических работников. На основе проведенного в образовательных организациях Республики Татарстан эмпирического исследования выявлены компоненты, функции и задачи современной управленческой культуры в условиях цифровизации.

The article considers the concept of management culture in the context of stimulating innovation in an educational organization. Digital technologies are considered on the one hand as a factor of transition to a new scientific and technical order, and on the other hand as a tool for organizing effective information exchange for improving management culture in the direction of increasing the innovative activity of managers and teachers. Based on an empirical study conducted in educational organizations of the Republic of Tatarstan, the components, functions and tasks of modern management culture in the context of digitalization are identified.

Ключевые слова: инновационная экономика, цифровые технологии, управленческая культура, система образования, руководитель образовательной организации.

Keywords: innovative economy, digital technologies, management culture, education system, head of an educational organization.

Введение

Актуальность статьи обусловлена необходимостью инновационного развития российской экономики в условиях усиления кризисных явлений на фоне продолжающейся пандемии коронавируса. Обозначим главные направления актуальности представленного исследования.

Во-первых, отмечается появление негативного тренда по уменьшению удельного веса организаций, осуществляющих технологические инновации. С 2011 года по 2016 год произошло падение данного показателя с 10,4% до 8,4% от общего числа организаций в России. Произошедший в 2017 году переход методики расчета привел к формальному увеличению данного показателя до 14,6% так, как в статистическом исследовании стали учитываться дополнительные критерии инновационной деятельности. Однако, тренд на снижение инновационной активности сохранился и в 2019 году анализируемый показатель составил 9,1% [13]. Данная ситуация говорит о существовании ряда проблем в системах управления организациями, отсутствии мотивации к активной инновационной деятельности. Тем более, что в абсолютном выражении с 2011 года по 2019 год вырос объем инновационной продукции с 2,1 трлн. рублей до 4,8 трлн. рублей и затраты на инновационную деятельность с 0,733 млрд. рублей до 1,9 трлн. руб. Рост абсолютных показателей при снижении удельного веса инновационно-активных организаций, говорит о существовании внутренних

проблем в их системах управления, целевых и ценностных установках.

Во-вторых, происходит переход к новому качеству инновационной экономики под воздействием процессов всеобщей цифровизации. Принятие государственной программы «Цифровая экономика» создало базу для активного использования информационных технологий в инновационной деятельности: в патентном поиске, в совместных научно-исследовательских проектах, в анализе рынка и продвижении инновации, в создании новых каналов сбыта, в рекламной компании, в обеспечении обратной связи с потребителем, в формировании финансовых ресурсов венчурных фондов [17]. Цифровая экономика позволила создать новые виды бизнеса, предпринимательских услуг и способов ведения рыночной деятельности. Таким образом, с точки зрения «циклов Кондратьева», происходит переход к новому научно-техническому укладу, где основной радикальной инновацией, стимулирующей бурный рост улучшающих инноваций, становятся цифровые технологии.

В-третьих, особую значимость приобретает образовательный сектор, как начальный этап формирования интеллектуального капитала общества. В условиях цифровизации система образования испытывает более качественные сдвиги в своем развитии — она становится открытой, глобальной, непрерывно совершенствующейся. Информационный обмен, который «как воздух» нужен для успешной инновационной деятельности, с помощью цифровых технологий, становится

повседневным и легким, не требующим значительных затрат и обязательств. С другой стороны появляются и новые риски. Открытая цифровая система образования находится в прямой конкуренции с зарубежными аналогами. Возникает риск оттока талантливых молодежи в зарубежные университеты и корпорации. Также растут угрозы защиты информации и необходимости протекционистской государственной научно-технической политики [8].

Таким образом, обзор литературы и предварительный анализ текущей ситуации, сложившейся в последствии пандемии коронавируса, ставит новые исследовательские задачи в процессе инновационного развития экономики России. Необходимо исследование системы управления образовательной организацией в условиях цифровой экономики для выявления факторов успешной инновационной деятельности.

Теоретические основы совершенствования управленческой культуры в системе образования в новых условиях

В настоящее время накоплен значительный опыт исследования влияния управленческой культуры на инновационное развитие любой организации, в том числе и образовательной. Авторы отмечают, что существующее отставание российских организаций в показателях инновационного развития от развитых стран обусловлено, прежде всего, отсутствием прогрессивной инновационной управленческой культуры. Другими словами, в целях интенсификации инновационной активности современных организаций актуальной задачей становится трансформация базиса корпоративной культуры [9].

Управленческая культура существует как совокупность разнородных элементов. В научной литературе управленческая культура определяется следующими основными способами [10]:

1. как система знаний и навыков для эффективного управления;
2. как система утвержденных норм для оценки явлений, на основании которых принимаются решения и устанавливаются цели.

По сути управленческая культура — это система, в которой основными элементами являются знания об управляемом объекте, альтернативах развития, модели, подходы, методы и приемы управления, т.е. сама сущность и содержание управления.

На основании вышеизложенного, управленческая культура представляется нами как способ профессиональной деятельности руководителя и сотрудников организации, включающей в себя социальный опыт, опыт управленческой деятельности, эмоционально-ценностное отношение к управленческой деятельности, этические нормы личности.

В научной литературе существуют исследования по изучению управленческой культуры в образовательной организации. Андреева Л. Д. рассматривает управленческую культуру на примере молодых учителей и понимает под этим качество личности, характеризующее готовность педагога к осуществлению процесса управления. В структуру управленческой

культуры образовательной организации Андреева Л. Д. включает ряд компонентов — информационные, операциональный и аксиологический, т.е. представления о сущности управления, самоуправления и соуправления, практические умения по осуществлению процессов управления, ценности и мотивационные установки педагога, регулирующие нравственно-этический аспект процесса управления [1].

Тамарская Н. В. разработала модель управленческой культуры педагога. По ее мнению, управленческая культура педагога формируется в процессе непрерывного профессионального развития: на этапе обучения в школе (школьник — будущий педагог), на этапе обучения в учреждениях профессионального образования (студент — будущий педагог), на этапе профессиональной деятельности в учреждениях образования (педагог: воспитатель — учитель — преподаватель), на этапе повышения квалификации и управления образовательным учреждением (педагог — руководитель образовательной организации) [18].

Управленческая культура, по мнению Тамарской Н. В., включает комплекс знаний и умений, которые поэтапно формируются в процессе становления личности педагога. Это владение знаниями в области управления, управленческими умениями, управленческими функциями: целеполагание, планирование, организация, мотивация, контроль. Управленческий процесс включает:

- самоуправление, т.е. управление своей профессиональной деятельностью, профессиональным ростом, организация своего труда, умение ставить цели, осуществлять планирование и самоконтроль;
- управление, т.е. осуществление управленческих функций в процессе руководства образовательным процессом в образовательном учреждении, управление детским коллективом (группа, класс);
- соуправление, т.е. участие в управлении образовательным учреждением, реализация своих управленческих функций в процессе участия в различных объединениях — в Совете управления, Педагогическом совете, Общем собрании, Попечительском совете и других аналогичных формах общественного управления в образовательных учреждениях.

Таким образом, анализ научно-методических источников, практики управления и управленческого опыта показал, что управленческая культура руководителя организации, как вид культуры, относится к социальной сфере, для которой характерны три подхода:

- ценность — как совокупность материальных и духовных ценностей;
- деятельность — как особый способ деятельности;
- личностный — как процесс развития основных сил человека и его творческой самореализации.

В свою очередь Аюрова В. А. рассматривает управленческую культуру как профессионально важное качество, приобретаемое в процессе подготовки и практической деятельности в среде социокультурного управления [2]. Управленческая культура, опираясь на прогрессивные выводы из теоретических концепций и практического опыта социального управления, имеет способность преемственности и воспроизвод-

ства в лице некоторых руководителей и коллективов. Аюрова В. А. полагает, что управленческая культура руководителя выражается в сформированности у него особых навыков и умений, а также знаний и возможностей к новаторскому управлению.

Отметим, что выделяют такие компоненты культуры управления: когнитивно–операционный, личностный, мотивационный и ценностный, а также их компоненты, а именно [4]:

- когнитивно–операционный компонент — система управленческих знаний и навыков, необходимых для формирования управленческой культуры;
- личностный — система профессиональных специальных качеств, обеспечивающих стиль руководства;
- мотивационный — это система мотивов и ценностей, необходимых для эффективного управления.

Хотелось бы добавить четвертый компонент культуры управления — инновационный, определяемый через систему знаний и личностных качеств, необходимых для формирования и внедрения инноваций.

Другие исследователи акцентируют внимание на взаимосвязи управленческой культуры и эффективности инновационного развития организации. Буйко В. В. считает, что управленческая культура и инновационная деятельность являются взаимно обусловленными понятиями, в которых не возможно определить доминантное положение (первичность воздействия) одного по отношению к другому. Культура и нововведения оказывают особое обоюдное влияние друг на друга и на инновационное развитие. Существует прямая зависимость между эффективно развивающимися организациями и отношением руководителей различных уровней этих организаций к инновациям, что в настоящее время является главным индикатором наличия инновационной культуры в управлении [5].

Именно управленческая культура может способствовать или препятствовать инновационному поведению персонала организации. Рассмотрим управленческую культуру как положительный фактор инновационного развития в образовательной среде. Происходящие масштабные изменения в содержании и технологиях образования требуют от образовательной организации, и в первую очередь, от ее руководителя, осмысления всех нововведений и преобразований. В результате чего формируется новое видение системы управления образовательным учреждением с точки зрения его эффективности, гибкости, способности быстро реагировать на изменения внешней среды и конкурентоспособности. В образовательном учреждении, вступившем на путь системного инновационного развития, реализации приоритетных направлений развития государства, региона и города в соответствии с социальным заказом родителей и социума в условиях становления цифровой экономики, единственно возможной формой управления становится инновационный менеджмент.

В первую очередь необходимо определиться с тем, что же такое «инновация» и «инновационное развитие». Так к примеру российский специалист в сфере развития инноваций Пригожин А. И. полагает, что ключевая характеристика инновационного поведения

сотрудника состоит в том, что инновации представляются собой деятельное самосознание человека или группы, то есть, понимание своей личной инициативы как субъективно возможной и общественно принимаемой основы собственного поведения и существования [16].

Фатхутдинов Р. А. в своем труде «Инновационный менеджмент» пишет: «Инновация — это итог введения новшества с целью изменения объекта управления и достижения эффекта научно–технического, экономического или социального характера» [19].

Согласно Балабанову В. С., понятие «инновация» уже понятия «инновационный процесс», так как последнее состоит из ряда элементов: новация (новая идея, знание), нововведение (инновация) и диффузия инновации — процесс ее распространения [3].

Некоторые авторы, в отличие от Балабанова В. С., рассматривают инновацию скорее, как процесс, чем как результат. Так, по мнению Перлаки И., нововведение — это комплекс процессов создания, распространения и применения новшества для удовлетворения конкретной общественной потребности; при этом оно является процессом, состоящим из изменений в определенной среде [14].

Таким образом, авторы сходятся во мнении, что инновация есть ни что иное, как процесс введения новшества, состоящий из множества взаимосвязанных компонентов. Исследуя процесс синтеза инновационного развития и управленческой культуры хотелось бы рассмотреть опыт ведущих корпораций, чья успешность складывалась за счёт внедрения подобных нововведений.

Рассматривая управленческую и корпоративную культуру компании «Toyota», мы пришли к выводу, что ключевой элемент связан с минимизацией социальных различий, т. е. согласно философии компании все являются частью одной команды и между сотрудниками и руководителями нет различий, кроме положения, которое они занимают в компании. Такой подход обеспечивает выполнение всемирно известного принципа «кайдзен» в компании — постоянные улучшения, ведущие к радикальным инновациям [12].

Из опыта корпорации «Microsoft» можно заключить, что ключевым элементом управленческой культуры является неформальная обстановка и «культ личности» Билла Гейтса, при этом атмосфера в компании целеустремленная, целиком посвященная разработке новых программ и высоко конкурентная. Б. Гейтсу удалось внушить своим сотрудникам, что великие идеи — это только те идеи, которые можно продать. Благодаря подходу, обеспечивающему постоянный обмен между сотрудниками такими идеями, компания стала лидером в области информационных технологий и характеризуется высокой инновационной активностью [7].

Управленческая культура компании «Google» также дает своим сотрудникам свободу действий. Вот что говорит исполнительный директор компании Эрик Шмидт: «Инновации рождаются в ходе разговоров и обсуждений. Инновации не возникают просто от желания. Не думаете же вы, что поутру, придя на работу, я объявляю: «Желаю инноваций», и они тут как тут. Думается, что инновационная культура эффективнее

совершенствуется, когда она выступает объектом вопросов, а не руководящих указаний» [6].

Таким образом, анализ научной литературы и практики инновационного менеджмента свидетельствует о высокой значимости и актуальности проблематики управленческой культуры в инновационном развитии организации. Тем не менее еще недостаточно в научной литературе представлены исследования управленческой культуры в образовательном учреждении при решении задач инновационного развития в условиях цифровизации.

Эмпирический анализ управленческой культуры и ее влияния на инновационную активность в образовании в условиях цифровизации

Для получения более полных результатов исследования взаимосвязи управленческой культуры, поведения руководителя, характера его взаимодействия с подчиненными и процессов инновационного развития в условиях цифровизации был проведен социологический опрос (лонгитюдное исследование). Была сформирована анкета из 11 наиболее актуальных вопросов для выявления роли управленческой культуры в инновационном развитии, качеству ее ее необходимых параметров для содействия инновационному поведению персонала. Анкеты были разосланы в образовательные организации Республики Татарстан различного масштаба и ведомственной принадлежности по официальной электронной почте, представленной на официальных сайтах организаций и ведомств. Всего было разослано 1500 анкет. Ответ был получен от 87% потенциальных респондентов. В анкету в частности были включены следующие вопросы:

1. Ваше отношение к экспериментальной и инновационной деятельности?
 - а) положительно;
 - б) сомнительно;
 - в) отрицательно.
2. Стремитесь ли вы внедрить предложенное новшество?
 - а) да;
 - б) еще думаю;
 - в) нет.
3. Как вы внедряете новшество?
 - а) активно;
 - б) от случая к случаю;
 - в) не внедряю.
4. Занимаетесь постоянно самообразованием?
 - а) да;
 - б) периодически;
 - в) нет.
5. Анализируете свою педагогическую деятельность?
 - а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
6. Как вы оцениваете инновационную активность вашего руководителя?
 - а) положительно;
 - б) сомнительно;
 - в) отрицательно.
7. Мешает ли Вашей экспериментальной и инновационной активности руководитель?
 - а) да;
 - б) иногда;
 - в) нет.
8. Какую управленческую культуру Вы считаете оптимальной для внедрения инноваций?
 - а) авторитарную;
 - б) демократическую;
 - в) лично-ориентированную.
9. Кто обычно является инициатором инноваций в Вашем образовательном учреждении?
 - а) руководитель;
 - б) сотрудники;
 - в) сторонние агенты.
10. Что мешает инновационной деятельности в Вашем учреждении?
 - а) личность руководителя;
 - б) конфликты среди сотрудников;
 - в) неготовность к инновациям со стороны некоторых.
11. Как Вы считаете, цифровые технологии, используемые в процессах инновационного развития организации, позволяют совершенствовать управленческую культуру?

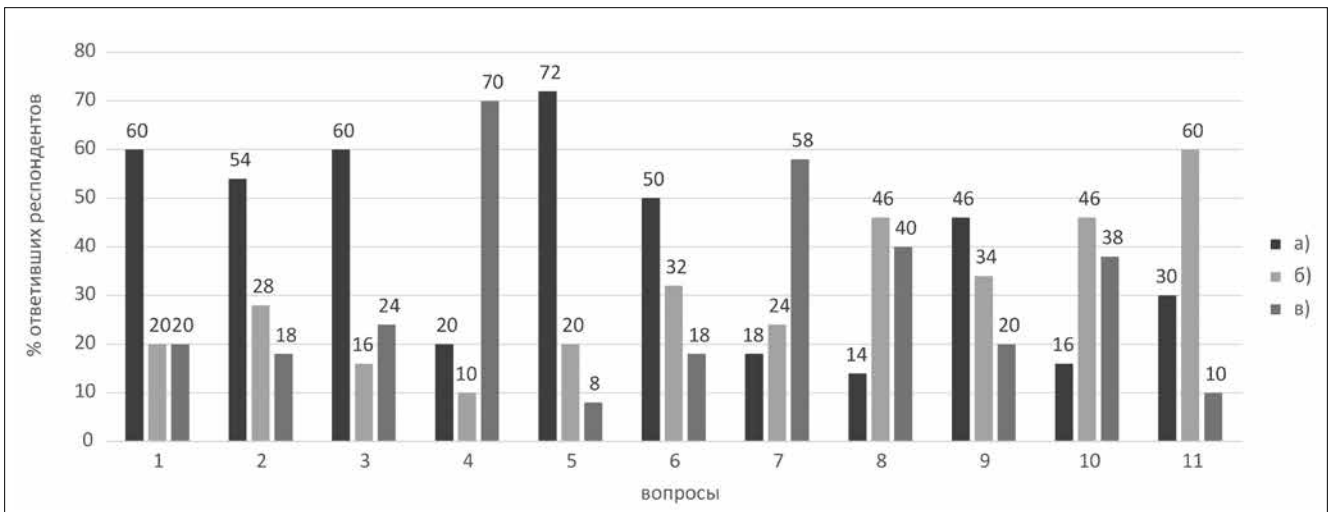


Рисунок 1. Результаты ответов респондентов в% на вопросы анкеты

- а) да, улучшают управленческую культуру;
- б) скорее да, чем нет;
- в) нет, никак не влияют на управленческую культуру.

Нами были получены следующие результаты, которые отражены на рисунке 1.

Таким образом, анализируя полученные ответы на вопросы нашей анкеты можно заключить, что большинство сотрудников положительно относится к инновациям (80% сотрудников) против 20%, которые придерживаются диаметрально противоположного мнения. Также количество стремящихся внедрять новшества (54% опрошенных) преобладает над количеством респондентов (18% опрошенных) которые не хотят этого делать, 28% — еще не определились с ответом.

Также мы пришли к выводу, что половина опрошенных положительно оценивает инновационную активность руководителя и большинство (46% опрошенных) считают, что демократический стиль является идеальным для этого. Что же касается того, кто является инициатором нововведений, то большинство (46% опрошенных) посчитали, что именно руководитель является им.

Десятый вопрос звучал так: «Что мешает инновационной деятельности в Вашем образовательном учреждении?» и большинство респондентов посчитали, что конфликты среди сотрудников и неготовность к инновациям являются преобладающими причинами (84% опрошенных). Цифровые технологии 90% опрошенных считают положительным инструментом совершенствования внутренней управленческой культуры, активизации информационного обмена между сотрудниками, увеличения скорости принятия решений для реализации новых проектов и программ.

Итак, именно управленческая культура образовательной организации формирует ценностные основы ее деятельности, выступает главным фактором модернизационных процессов в учебном заведении и является важным условием эффективного менеджмента в системах внутреннего управления.

Профессиональная деятельность руководителя образовательной организации требует специальной подготовки, определенных профессионально значимых качеств, которые обогащают личность, расширяют ее возможности, внедряют в сферу социального, экономического и духовного взаимодействия с командой, формируют ее мотивационную сферу, меняют ценностные ориентации.

От условий формирования управленческой культуры будет зависеть эффективность деятельности образовательной организации, процессов ее модернизации, в том числе управленческая культура будет выступать важным условием эффективного управления в рамках новых развивающихся цифровых технологий.

Заключение

В результате проведенного исследования сформулируем ряд рекомендаций для руководителей образовательных учреждений, направленных на повышение эффективности процессов инновационной деятельности и внедрения цифровых технологий:

1. Необходимо установление эффективного информационного обмена между всеми сотрудниками образовательной организации и в целом в системе образования в России. Выполнение данной задачи зависит от качества установленной управленческой культуры, доверительного взаимодействия между сотрудниками при доминировании демократического стиля управления и наличии механизмов стимулирования личностного роста и саморазвития.
2. Представляется необходимым разработать нормативно-правовую базу управления инновационным процессом, включающим описание функциональных обязанностей, а также механизмы взаимодействия структурных подразделений данной управляющей системы.
3. Необходимо также сформировать экспериментально-проектные элементы организационной структуры современной образовательной организации. Это можно сделать также с использованием цифровых технологий, привлекая на созданную сетевую информационно-коммуникативную площадку представителей всех заинтересованных сторон. Здесь можно было бы обсуждать любые проекты модернизации образовательной деятельности с учетом педагогических, технических или организационных аспектов. В качестве пилотных проектов могут выступить проекты создания инновационного совета школы, инновационных и экспертных групп, творческих объединений.

Благодарности

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19–29–07037

Список использованных источников

1. Андреева, Л. Д. Управленческая культура как фактор развития творческого потенциала молодого педагога/Л. Д. Андреева//Актуальные проблемы современной науки. — 2016. — № 2 (28). — С. 64–65.
2. Аюрова, В. А. Формирование управленческой культуры менеджера-руководителя: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Улан-Удэ, 2011. — 24 с.
3. Балабанов, В. С., Дудин, М. Н., Лясников, Н. В. Инновационный менеджмент: учеб. пособие. — М.: Наука и образование, 2008. — 235 с.
4. Бондаренко, Н. А. Управленческая культура в свете нескольких подходов/Н. А. Бондаренко//Научные труды SWorld. — 2013. — Т. 16, № 3. — С. 90–91
5. Буйко, В. В. Инновационная культура в управлении промышленными предприятиями//Автореферат на соискание ученой степени кандидата социологических наук, — М.: 2004
6. Вайз, Д. Google. Прорыв в духе времени/Д. А. Вайз, М. Малсид — М.: Эксмо, 2007–368 с.
7. Гейтс, Б. Бизнес со скоростью мысли. — М.: Эксмо, 2007.
8. Глазьев, С. Ю. Методология опережающего развития экономики: как решить поставленную Президентом России задачу рывка в экономическом развитии//Научные труды Вольного экономического общества России. 2019. Т. 218. № 4. С. 124–132.
9. Желнина, Е. В. Культура как значимый фактор воздействия на инновационную активность современных промышленных предприятий//Концепт, — 2015, — № 5 (май), — ART 15148.

10. Ключева, Г. М. Управление образовательными системами: учебно-методическое пособие для студентов педагогических вузов по общепрофессиональной подготовке/Г. М. Ключева. — Челябинск: Цицеро, 2014. — 109 с.
11. Кузнецова, Н. В. Роль навыков общения в управленческой культуре будущего специалиста/Н. В. Кузнецова//Социально-гуманитарное знание: традиции и инновации: сб. научн. ст. — М., 2015. — С. 47–51.
12. Оно, Т. Производственная система Тойоты. Уход от массового производства — М.: ИКСИ, 2005
13. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 6.09.2020).
14. Перлаки, И. Нововведения в организациях: пер. со словац./научн. ред. Н. И. Лапин. — М., 1981. — 144 с.
15. Плахина, Л. Н. Проблема формирования управленческих качеств педагога/Л. Н. Плахина//Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. — 2016. — Т. 1. — №. 1 (45). — С. 30–40.
16. Пригожин, А. И. Методы развития организаций/А. И. Пригожин. — М.: МЦФЭР, 2013. — 863 с.
17. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 года № 1632-р//Официальный интернет-портал правовой информации. — Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102440918>.
18. Тамарская, Н. В. Системный подход в формировании управленческой культуры педагога в процессе непрерывного образования/Н. В. Тамарская//Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: Психолого-педагогические науки: научный журнал. — Калининград, 2014. — № 4. — С. 48–63.
19. Фатхутдинов, Р. А. Инновационный менеджмент: учеб. для вузов/Р. А. Фатхутдинов. — 6-е изд., испр. и доп. — СПб.: Питер, 2019. — 448 с.

References

1. Andreeva, L. D. Upravlencheskaya kul'tura kak faktor razvitiya tvorcheskogo potentsiala molodogo pedagoga/L. D. Andreeva//Aktual'nye problemy sovremennoj nauki. — 2016. — № 2 (28). — С. 64–65.
2. Ayurova, V. A. Formirovanie upravlencheskoj kul'tury menedzhera - rukovoditelya: avtoref. dis. ... kand. filos. nauk. Ulan-Ude, 2011. — 24 s.
3. Balabanov, B. C., Dudin, M. N., Lyasnikov, N. V. Innovacionnyj menedzhment: ucheb. posobie. — М.: Nauka i obrazovanie, 2008. — 235 s.
4. Bondarenko, N. A. Upravlencheskaya kul'tura v svete neskol'kih podhodov/N. A. Bondarenko//Nauchnye trudy SWorld. — 2013. — Т. 16, № 3. — С. 90–91
5. Bujko, V. V. Innovacionnaya kul'tura v upravlenii promyshlennymi predpriyatijami//Avtoreferat na soiskanie uchenoj stepeni kandidata sociologicheskikh nauk, — М.: 2004
6. Vajz, D. Google. Proryv v duhe vremeni/D. A. Vajz, M. Malsid — М.: Eksmo, 2007—368 s.
7. Gejts, B. Biznes so skorost'yu mysli. — М.: Eksmo, 2007.
8. Glaz'ev, S.YU. Metodologiya operezhayushchego razvitiya ekonomiki: kak reshit' postavlennuyu Prezidentom Rossii zadachu ryvka v ekonomicheskom razvitii//Nauchnye trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii. 2019. T. 218. № 4. S. 124–132.
9. Zhel'nina, E. V. Kul'tura kak znachimyj faktor vozdeystviya na innovacionnyu aktivnost' sovremennyh promyshlennyh predpriyatij//Koncept, — 2015, — № 5 (maj), — ART 15148.
10. Klocheva, G. M. Upravlenie obrazovatel'nymi sistemami: uchebno- metodicheskoe posobie dlya studentov pedagogicheskikh vuzov po obshcheprofessional'noj podgotovke/G. M. Klocheva. — Chelyabinsk: Cicero, 2014. — 109s.
11. Kuznecova, N. V. Rol' navykov obshcheniya v upravlencheskoj kul'ture budushchego specialista/N. V. Kuznecova//Social'no-gumanitarnoe znanie: tradicii i innovacii: sb. nauchn. st. — М., 2015. — С. 47–51.
12. Оно, Т. Производственная система Тойоты. Уход от массового производства — М.: ИКСИ, 2005
13. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [электронный ресурс] — Режим доступа. — url-<http://www.gks.ru> (дата обращения: 6.09.2020).
14. Perlaki, I. Novovvedeniya v organizacijah: per. so slovac./nauchn. red. N. I. Lapin. — М., 1981. — 144 s.
15. Plahina, L. N. Problema formirovaniya upravlencheskich kachestv pedagoga/L. N. Plahina//Vestnik Uchebno-metodicheskogo ob'edineniya po professional'no-pedagogicheskomu obrazovaniyu. — 2016. — Т. 1. — №. 1 (45). — С. 30–40.
16. Prigozhin, A. I. Metody razvitiya organizacij/A. I. Prigozhin. — М.: MCFER, 2013. — 863 s.
17. Programma «Cifrovaya ekonomika Rossijskoj Federacii». Utverzhdena rasporyazheniem Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 28 iyulya 2017 goda № 1632-r//Oфициальный интернет-портал правовой информации. — Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/docbody-nd-102440918>.
18. Tamarskaya, N. V. Sistemnyj podhod v formirovanii upravlencheskoj kul'tury pedagoga v processe nepreryvnogo obrazovaniya/N. V. Tamarskaya//Izvestiya Baltijskoj gosudarstvennoj akademii rybopromyslovogo flota: Psihologo-pedagogicheskie nauki: nauchnyj zhurnal. — Калининград, 2014. — № 4. — С. 48–63.
19. Fathutdinov, R. A. Innovacionnyj menedzhment: ucheb. dlya vuzov/R. A. Fathutdinov. — 6-е изд., испр. и доп. — СПб.: Питер, 2019. — 448 с.