

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ У УПРАВЛЕНЦЕВ: СТРАТЕГИИ И МЕХАНИЗМЫ

А.О. Жукова, В.В. Лоскутова

ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», Донецк, email: faomp@mail.ru, loskutovavita@mail.ru

Аннотация. В данной работе проанализирована сущность лидерских компетенций управленцев, их роль и значимость для эффективного управления в современных организациях. В рамках проведенного исследования проанализированы стратегические подходы государственного содействия развитию лидерского потенциала, охватывающие специализированные образовательные программы, тренинговые модули и целевые инициативы, ориентированные на профессиональное совершенствование управленческих кадров. Систематизированы институциональные механизмы государственной поддержки, акцентируя необходимость эффективного взаимодействия между органами государственного управления, образовательными организациями и представителями делового сектора для создания устойчивой модели формирования лидерских компетенций. В работе также идентифицированы наиболее эффективные практики и кейсы успешной реализации указанных стратегий, что формирует методологическую базу для последующих исследований в области кадрового менеджмента и управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: лидерские компетенции, топ-менеджер, бизнес-процесс, государственная поддержка, эффективность, фактор стратегического значения, стратегия, механизм, менеджмент.

STATE SUPPORT AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP COMPETENCES IN MANAGERS: STRATEGIES AND MECHANISMS

A.O. Zhukova, V.V. Loskutova

Donetsk Academy of Management and Public Administration, Donetsk, email: faomp@mail.ru, loskutovavita@mail.ru

Abstract. This paper analyzes the essence of managerial leadership competencies, their role, and significance for effective management in modern organizations. The study examines strategic approaches to government support for the development of leadership potential, including specialized educational programs, training modules, and targeted initiatives aimed at professional development of management personnel. The paper systematizes institutional mechanisms for government support, emphasizing the need for effective collaboration between government agencies, educational institutions, and business sector representatives to create a sustainable model for developing leadership competencies. The paper also identifies the most effective practices and cases of successful implementation of these strategies, which forms a methodological basis for subsequent research in the field of personnel management and human resources management.

Keywords: leadership competencies, top manager, business process, government support, efficiency, strategic factor, strategy, mechanism, management.

Дата поступления статьи в редакцию: 24.07.2025

Дата принятия статьи в печать: 28.08.2025

Введение

В современном динамичном мире, где экономические и социальные условия постоянно трансформируются, особую значимость приобретает развитие лидерских качеств у управленческого персонала. Эти компетенции становятся определяющим фактором успешного руководства организациями различного уровня. В данном контексте государственная поддержка выступает важнейшим инструментом формирования, совершенствования и актуализации управленческих навыков. Исследование данной проблематики представляется особенно актуальным в свете современных вызовов, связанных с процессами глобализации, стремительной цифровизацией всех сфер жизни и необходимостью постоянного внедрения инновационных подходов в управленческую практику. Роль государства в данном процессе заключается в создании необходимой инфраструктуры и обеспечении доступа к ресурсам, способствующим развитию указанных качеств. Это может выражаться в разработке специализированных образовательных программ, создании платформ для обмена опытом, а также в реализации целевых инициатив

по выявлению и поддержке перспективных управленцев. Особое значение приобретает изучение успешных практик различных стран в данной сфере, что позволяет выработать наиболее эффективные подходы к формированию нового поколения руководителей, способных успешно решать сложные управленческие задачи в условиях нестабильности и высокой конкуренции.

Таким образом, системная государственная поддержка развития лидерских компетенций управленцев представляет собой важное направление кадровой политики, от эффективности которой во многом зависит успешное функционирование как государственных институтов, так и коммерческих организаций в современной высококонкурентной среде.

Цель исследования

Цель исследования – определить механизмы и стратегии реализации государственной поддержки развития лидерских компетенций у управленцев.

Материал и методы исследования

При подготовке научной публикации использовались материалы отечественных и зарубежных исследователей, специализирующихся на изучении вопросов развития лидерских компетенций управленцев. В состав исследовательских материалов включена нормативно-правовая база, содержащая анализ законодательных актов и подзаконных нормативных документов, регламентирующих программы поддержки управленческого персонала. Помимо этого, исследование опирается на данные о действующих государственных инициативах, ориентированных на формирование лидерского потенциала и развитие управленческих компетенций. Значимую часть методологической основы составляют научные публикации, включающие систематизированный обзор статей, диссертационных исследований и аналитических отчетов, посвященных влиянию государственных мер на совершенствование лидерских качеств. Дополнительно привлекаются аналитические материалы, исследующие успешные кейсы реализации подобных программ в различных регионах и странах. Применение метода сравнительного анализа позволяет провести сопоставление стратегий государственной поддержки в разных национальных и региональных контекстах, а также оценить достигнутые управленческие результаты. В рамках документального анализа исследуются отчеты и публикации государственных структур и профильных организаций с целью определения эффективности реализуемых стратегий. Этапы исследования включают определение целей и задач, сбор и анализ теоретических материалов и практических примеров, проведение качественных и количественных исследований, обработку данных и формулирование выводов, а также подготовку рекомендаций по улучшению механизмов государственной поддержки управленцев. Такой подход позволяет углубленно изучить проблему и предложить целостное решение, основанное на комплексном анализе различных аспектов государственной поддержки и её влияния на развитие лидерских компетенций у управленцев.

Результаты исследования и их обсуждение

В современном мире, характеризующемся процессами глобализации и цифровизации экономики, эффективное управление приобретает особую значимость как фактор устойчивого развития государства. Формирование лидерских качеств у управленческого персонала представляет собой важную задачу, решение которой требует системного участия государственных институтов.

Ключевыми компонентами лидерских компетенций современных управленцев являются: стратегическое мышление как способность к долгосрочному прогнозированию; эмоциональный интеллект, позволяющий эффективно управлять собственными эмоциями и эмоциями подчиненных; развитые коммуникативные навыки для продуктивного взаимодействия с коллективом; способность принимать решения в условиях неопределенности; а также инновационность мышления, проявляющаяся в готовности внедрять новые управленческие подходы. Государственная поддержка развития указанных качеств может осуществляться через различные инструменты. В сфере образования – это специализированные программы подготовки, система грантов и стипендий для зарубежного обучения управленцев, а также деятельность корпоративных университетов при государственных структурах. Важным направлением является работа с кадровым резервом, включающая такие инициативы, как проект «Лидеры России» и практику межведомственной ротации управленцев. Международный опыт, в частности сингапурская модель подготовки государственных служащих и европейские программы обмена опытом, предлагает ценные примеры для адаптации в отечественной практике [1].

Однако в данной сфере сохраняется ряд проблемных аспектов. К ним относятся недостаточная интеграция бизнес-образования в систему государственного управления, формальный подход к оценке

лидерских качеств и дефицит образовательных программ, ориентированных на развитие цифровых компетенций управленцев. Для решения этих проблем предлагается внедрение гибких образовательных траекторий, развитие системы наставничества с привлечением опытных руководителей, а также создание национального центра оценки лидерского потенциала. Практика развитых стран демонстрирует, что целенаправленные инвестиции в развитие управленческого потенциала приводят к повышению эффективности государственного управления и способствуют экономическому росту. В этой связи формирование комплексной системы государственной поддержки развития лидерских компетенций управленцев представляется важной задачей современной кадровой политики [2].

В условиях динамично трансформирующейся деловой среды профессиональная компетентность управленческого персонала приобретает статус ключевого детерминанта организационной эффективности. Современные требования к менеджерам предполагают наличие комплексного набора специальных компетенций и личностных характеристик, обеспечивающих результативное руководство коллективом, мотивацию персонала и достижение стратегических ориентиров. Фундамент эффективного управления формируется посредством синтеза двух взаимодополняющих элементов: индивидуально-психологических особенностей руководителя и его профессиональной квалификации. Существенную роль в данном контексте играет сформированный эмоциональный интеллект, позволяющий осуществлять рефлекссию собственных эмоциональных состояний и эмпатическое восприятие переживаний подчиненных. Данная способность способствует установлению доверительных отношений в трудовом коллективе и оптимизации социально-психологического климата. Особую значимость в структуре профессионального мастерства руководителя занимает компетенция стратегического мышления. Актуальные управленческие реалии требуют от руководителя способности к перспективному анализу ситуационных факторов и прогнозированию последствий управленческих решений.

Разработка и реализация долгосрочных планов с учетом всех значимых факторов становится залогом устойчивого развития компании. Особые требования сегодня предъявляются к умению руководить организационными изменениями. В условиях постоянных рыночных трансформаций и технологических прорывов, лидеры должны не только сами оперативно адаптироваться к новым условиям, но и грамотно направлять свои команды через процессы преобразований. Это требует особой гибкости мышления и развитых навыков делового общения. Искусство эффективной коммуникации занимает особое место в профессиональном арсенале успешного руководителя. Четкое изложение мыслей, умение слушать собеседников, способность давать конструктивную обратную связь – все эти навыки крайне важны для продуктивного взаимодействия как внутри команды, так и с внешними контрагентами. Особого внимания заслуживает способность принимать взвешенные решения. Руководители регулярно сталкиваются с ситуациями, требующими быстрого и обоснованного выбора, часто в условиях недостатка информации. Аналитические способности, оценка рисков и учет интересов всех сторон помогают принимать оптимальные управленческие решения. Важнейшей составляющей лидерства является умение мотивировать персонал. Индивидуальный подход к каждому сотруднику, понимание их профессиональных устремлений и карьерных амбиций значительно повышают вовлеченность и продуктивность работы команды. Особую роль играют корпоративные ценности и этические принципы, которые закладывает руководство. Именно руководители формируют организационную культуру, которая впоследствии определяет поведенческие модели и мотивацию всего коллектива. Совершенствование управленческих навыков – это постоянный процесс, требующий внимания как со стороны самих руководителей, так и со стороны компаний, заинтересованных в долгосрочном развитии. Для поддержания высокой эффективности управления необходимо непрерывно работать над профессиональным ростом, а также чутко реагировать на изменения внешней среды. Государственные программы поддержки управленческого потенциала могут включать различные направления. Особое значение имеют специализированные образовательные инициативы, направленные на развитие стратегического мышления, коммуникативных навыков и командного менеджмента. Реализовываться такие программы могут через систему государственных учебных заведений, корпоративные учебные центры и современные цифровые образовательные платформы.

Государственная поддержка развития лидерских компетенций у управленческих кадров осуществляется через комплекс взаимосвязанных стратегических. Центральное место занимают образовательные инициативы, предполагающие создание специализированных программ подготовки, включающих курсы стратегического управления и развитие ключевых профессиональных навыков. Особое значение придается формированию системы государственных школ управления и внедрению современных цифровых образовательных платформ, обеспечивающих доступ к актуальным знаниям в области лидерства. Финансовые механизмы поддержки включают разработку грантовых программ для перспективных управ-

ленцев, введение системы стимулирующих выплат за инновационные подходы в управлении, а также установление налоговых преференций для организаций, активно инвестирующих в развитие кадрового потенциала. Параллельно создаются специализированные фонды развития лидерства, функционирующие на принципах государственно-частного партнерства. Важным компонентом становятся инфраструктурные решения, направленные на создание профессиональных сообществ и экспертных площадок для обмена опытом. Регулярное проведение тематических форумов и конференций способствует формированию единого пространства для профессионального диалога. Особую роль играют программы наставничества, позволяющие передавать ценный управленческий опыт между поколениями руководителей. Нормативно-правовое обеспечение предусматривает интеграцию требований к лидерским компетенциям в профессиональные стандарты, а также разработку системы сертификации образовательных программ в сфере управления. Законодательное закрепление принципов формирования кадрового резерва создает устойчивую основу для системной работы с управленческим потенциалом. Научно-аналитическое сопровождение включает проведение регулярных исследований потребностей рынка труда, поддержку прикладных разработок в области менеджмента и тщательный анализ международного опыта. Такой многоаспектный подход позволяет создать эффективную систему подготовки управленческих кадров, способных решать сложные задачи в условиях современной экономики и обеспечивать устойчивое развитие различных сфер общественной жизни [3].

Важным направлением является создание условий для профессионального общения руководителей через проведение тематических форумов, отраслевых совещаний и экспертных дискуссий. Подобные мероприятия служат не только для обмена успешными кейсами, но и для формирования ценных деловых связей между специалистами. Особое внимание следует уделить развитию института наставничества. Система, при которой состоявшиеся руководители передают свой опыт новому поколению управленцев, способствует созданию культуры профессиональной преемственности. Такие программы особенно эффективны при кураторстве со стороны государственных структур. Стимулирующие меры в виде профессиональных конкурсов и премий для выдающихся руководителей могут стать действенным инструментом мотивации. Одновременно поддержка инновационных начинаний создает среду, в которой управленцы вынуждены искать нестандартные подходы к решению задач, что естественным образом развивает их лидерские качества [4].

Крайне важным представляется обеспечение устойчивого финансирования учреждений, занимающихся подготовкой управленческих кадров. Только при наличии достаточных ресурсов возможна разработка и реализация качественных программ профессионального развития руководителей.

Стратегические направления государственной поддержки включают в себя следующие направления:

1. Финансирование профессионального роста. Целевые субсидии на программы дополнительного образования, включая корпоративные тренинги и курсы повышения квалификации, могут значительно повысить уровень подготовки руководителей.

2. Специализированные учебные центры. Создание сети профильных учреждений, предлагающих как комплексные программы подготовки, так и узкоспециализированные курсы для руководителей различного уровня.

3. Государственно-частное партнерство. Разработка механизмов взаимодействия между бизнес-сообществом и образовательными организациями для создания практико-ориентированных программ стажировок.

4. Система профессионального наставничества. Формализованные программы сопровождения молодых руководителей со стороны опытных коллег под эгидой государственных ведомств.

5. Международные образовательные проекты. Организация программ профессионального обмена и стажировок за рубежом для изучения передового управленческого опыта.

Ключевые образовательные инициативы представляют собой следующие механизмы:

1. Специализированные управленческие курсы. Программы, акцентированные на развитии стратегического мышления, эмоционального интеллекта и навыков принятия решений в условиях неопределенности.

2. Практико-ориентированные мероприятия. Регулярные мастер-классы и рабочие сессии с ведущими экспертами-практиками в сфере управления.

3. Цифровые образовательные ресурсы. Развитие платформ дистанционного обучения с возможностью гибкого графика профессионального развития.

4. Прикладные исследования. Поддержка научных разработок в области организационного поведения и управления персоналом.

5. Профессиональные конкурсы. Система соревновательных мероприятий с реальными управленческими кейсами и возможностью стажировки в ведущих компаниях.

Государственные меры поддержки должны носить комплексный характер, сочетая образовательные программы, финансовые стимулы и создание инфраструктуры для профессионального общения. Такой подход позволяет системно решать задачу повышения качества управленческих кадров.

Финансовая поддержка профессионального роста представляет собой одно из наиболее действенных направлений государственной политики. Выделение целевых грантов и субсидий коммерческим и некоммерческим организациям для реализации программ обучения руководителей позволяет создать систему непрерывного профессионального развития. Особое внимание следует уделить поддержке начинающих предпринимателей и представителей малого бизнеса, для которых доступ к качественным образовательным ресурсам часто ограничен. Не менее важным направлением является создание сети консультационных центров при государственных учреждениях. Профессиональные наставники и эксперты в таких центрах могут оказывать практическую помощь руководителям в решении конкретных управленческих задач, способствуя развитию их профессиональных компетенций. Организация профессиональных сообществ и площадок для обмена опытом — еще один эффективный инструмент. Регулярные отраслевые встречи, тематические дискуссии и профессиональные форумы создают среду для генерации новых идей и поиска нестандартных решений управленческих проблем. Инвестиции в научные исследования в сфере менеджмента и организационного развития позволяют создавать инновационные методики подготовки руководителей. Поддержка прикладных исследований в этой области способствует появлению новых эффективных инструментов управления [5].

На уровне государственной политики важно разрабатывать стратегические программы, направленные на развитие лидерского потенциала различных социальных групп. Особого внимания заслуживают инициативы по поддержке женщин-руководителей и молодых предпринимателей. Программы профессионального обмена, включая международные стажировки, предоставляют уникальную возможность знакомства с передовым управленческим опытом. Такие инициативы способствуют внедрению лучших практик и современных подходов к управлению. Совокупность этих мер создает комплексную систему развития управленческого потенциала, что в конечном итоге положительно сказывается на экономической динамике и социальном развитии общества.

Формирование системы непрерывного управленческого образования требует тесного взаимодействия государственных структур, высших учебных заведений и бизнес-сообщества. Совместная разработка образовательных программ позволяет создавать курсы, максимально соответствующие актуальным запросам рынка.

Финансовые механизмы поддержки профессионального развития могут принимать различные формы — от прямого финансирования образовательных программ до системы налоговых стимулов для компаний, инвестирующих в развитие персонала. Особенно эффективны модели софинансирования, когда государство и бизнес разделяют затраты на обучение сотрудников. Важным аспектом является ранняя профессиональная ориентация. Включение основ управления и лидерства в программы высшего и среднего специального образования позволяет формировать кадровый резерв будущих руководителей. Синергия усилий государства, образовательных учреждений и частного сектора создает устойчивую экосистему профессионального роста. Такое партнерство обеспечивает не только подготовку квалифицированных управленческих кадров, но и способствует повышению общей конкурентивности национальной экономики. «Инвестиции в человеческий капитал, особенно в сфере развития управленческих компетенций, являются стратегически важным направлением государственной политики, результаты которого проявляются в долгосрочной перспективе» [6].

Государство может способствовать развитию управленческого потенциала через проведение конференций, семинаров и форумов, где руководители смогут обмениваться опытом и перенимать лучшие практики. Подобные мероприятия помогают формировать сообщество прогрессивных лидеров, открытых к диалогу и преодолевающих устаревшие стереотипы. Также стоит развивать онлайн-платформы, на которых эксперты смогут публиковать исследования, аналитические статьи и практические кейсы. Такие ресурсы могут включать дискуссионные форумы, экспертные блоги и онлайн-семинары, позволяющие участникам обсуждать актуальные вопросы, делиться идеями и быть в курсе последних тенденций в сфере управления.

Значимым аспектом рассматриваемой проблемы выступает институционализация межведомственных рабочих групп, ориентированных на коллегиальное решение комплексных задач. Подобная практика способствует не только профессиональной синергии и расширению компетентностных горизонтов участников, но и формированию устойчивой культуры командного взаимодействия, что создает пред-

посылки для инновационных решений в сфере государственного и общественного управления. Особую актуальность приобретает вопрос непрерывного профессионального развития управленческих кадров. В данном контексте требуется разработка специализированных образовательных программ, акцентирующих внимание на совершенствовании коммуникативной компетентности, развитии критического анализа и формировании креативных подходов к решению управленческих задач. Инициаторами подобных программ могут выступать как государственные институты, так и профессиональные сообщества совместно с институтами гражданского общества. Результатом реализации указанных мер становится создание устойчивых профессиональных сетей, которые не только оптимизируют взаимодействие между управленцами различного уровня, но и существенно повышают эффективность государственного администрирования. Это приводит к формированию более адаптивной и клиентоориентированной системы управления, что в конечном итоге позитивно отражается на качестве предоставляемых государственных услуг и социально-экономических показателях развития общества.

Эффективное развитие лидерских качеств у управленцев требует грамотного сочетания организационных и экономических инструментов. Среди управленческих механизмов ключевую роль играют программы обучения и профессионального роста, включающие тренинги, мастер-классы и семинары по развитию ключевых навыков: коммуникации, стратегического планирования, мотивации команды и принятия решений. Важным элементом является наставничество, при котором опытные руководители передают знания менее опытным коллегам. Также необходима система регулярной оценки и обратной связи, позволяющая отслеживать прогресс в развитии лидерских качеств и корректировать индивидуальные траектории роста. «С экономической точки зрения, особое значение имеет система мотивации, сочетающая материальные и нематериальные стимулы. Например, премирование за успешное руководство проектами или развитие сотрудников. Инвестиции в лидерский потенциал следует рассматривать как долгосрочные вложения, которые приведут к росту производительности, снижению текучести кадров и устойчивому развитию организации» [10].

В современных условиях эффективное государственное управление требует целенаправленного формирования лидерского потенциала управленческих кадров. Мировой опыт демонстрирует различные модели государственной поддержки развития лидерских качеств, которые могут быть адаптированы с учетом национальных особенностей. Особый интерес представляют комплексные программы, сочетающие образовательные компоненты, практическую подготовку и систему наставничества.

Ярким примером успешной реализации такой стратегии в России является проект «Лидеры России» — флагманская инициатива платформы «Россия — страна возможностей». Данный конкурс управленцев, запущенный в 2017 году, представляет собой многоэтапную систему отбора и развития перспективных руководителей. Программа включает: оценку управленческих компетенций через кейс-методы и деловые игры, индивидуальные планы развития, наставничество со стороны опытных руководителей, а также стажировки в государственных органах и корпорациях. За годы реализации проект показал впечатляющие результаты: более 600 финалистов заняли руководящие должности в государственном и корпоративном секторах, а сама модель была масштабирована на региональный уровень через конкурсы «Лидеры России. Политика».

Важным элементом российской практики стало создание Корпоративной академии Росатома, которая разработала уникальную систему подготовки кадрового резерва. Особенностью подхода является сочетание традиционных образовательных методик с инновационными форматами: стратегические сессии, проектная работа, кросс-функциональная ротация. Результатом стало формирование пула руководителей, способных эффективно управлять сложными технологическими проектами.

Анализ успешных практик позволяет выделить ключевые условия эффективности государственных программ развития лидерства:

- 1) интеграция с реальными управленческими задачами;
- 2) многоуровневая система наставничества;
- 3) объективные механизмы оценки прогресса;
- 4) возможность практического применения полученных навыков.

Опыт российских инициатив демонстрирует, что системная работа по развитию лидерского потенциала дает значимый экономический и социальный эффект, способствуя как карьерному росту отдельных управленцев, так и повышению эффективности государственного аппарата в целом. Перспективным направлением представляется дальнейшая цифровизация программ развития лидерства, включая использование технологий искусственного интеллекта для персонализации траекторий обучения и прогнозирования управленческого потенциала.

Не менее значимым аспектом является экономическая целесообразность программ по развитию лидерских качеств. Важно проводить детальный анализ затрат и потенциальной отдачи, чтобы оценить, насколько такие инициативы влияют на эффективность работы организации. Внедрение продуманных управленческих и финансовых механизмов требует комплексного подхода, а также слаженной работы всех уровней руководства. Только так можно воспитать руководителей, готовых преодолевать современные бизнес-вызовы и уверенно вести свои команды к достижению целей. Для успешной реализации государственных программ поддержки необходимо выстроить прочное партнёрство между властными структурами и бизнес-сообществом. В рамках такого сотрудничества можно совместно разрабатывать обучающие программы, финансировать исследования в сфере лидерства и внедрять актуальные методики подготовки управленцев. Чтобы программы оставались эффективными, важно постоянно анализировать запросы руководителей и корректировать подходы в соответствии с динамикой экономических условий. Применение современных технологий — таких как дистанционные курсы, вебинары и цифровые платформы для обмена опытом — способно значительно расширить доступ к образовательным ресурсам, направленным на развитие лидерского потенциала.

Выводы

Поддержка со стороны государства играет ключевую роль в формировании компетентных управленцев. Грамотно выстроенные стратегии, включающие обучение, финансирование и создание площадок для обмена знаниями, помогают воспитывать сильных лидеров, способных адаптироваться к современным реалиям. Для максимального эффекта необходимо тесное взаимодействие между структурами, бизнесом и образовательными учреждениями, а также внедрение инновационных методов развития управленческих навыков. Формирование лидерских качеств у руководящего состава требует комплексных мер — как государственной поддержки, так и активного участия образовательных и бизнес-институтов. Синергия между этими сферами позволит создать устойчивую систему подготовки высококвалифицированных управленцев, готовых к эффективной работе в условиях постоянных изменений и глобальных вызовов.

Литература

1. Доклад о цифровой экономике 2019. Создание стоимости и получение выгод: последствия для развивающихся стран // Обзор. ЮНКТАД. 2019.
2. Гельманова З.С., Саульский Ю.Н., Иванова А.В. Формирование лидерских компетенций сотрудников через hr-инструменты: внедрение программ обучения и наставничества для развития кадрового потенциала // ELS. 2024. № 31. С. 17-22.
3. Тоичкин Н.А. Современные тенденции подготовки кадров для цифровой экономики в системе образования Российской Федерации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 12-1. С. 146-150.
4. Исмаилова Н.П., Рамазанова П.К. Модернизация образования в условиях цифровой экономики // МНКО. 2020. № 1 (80). С. 59-60.
5. Колесников Д.И., Оприлова Л.В. Совершенствование кадровых и образовательных процессов в условиях развития цифровой экономики РФ // Современное педагогическое образование. 2019. № 8. С. 13-15.
6. Тарасова Е.В., Гурий П.С., Жукова А.О. Новые компетенции топ-менеджеров для успешного управления развитием организаций в условиях цифровизации // Финансовый менеджмент. 2024. № 11-2. С. 414-422.
7. Филатова О.Н., Васильева Н.В., Фирсов М.В. Профессиональное образование в контексте цифровой экономики Российской Федерации // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 58-2. С. 256-260.
8. Блинов А.О., Рудакова О.С., Захаров В.Я. Реинжиниринг бизнес-процессов: учебное пособие. М.: Юнити, 2018. 335 с.
9. Горюнова А.А. Методы эффективного обучения менеджеров: разработка и использование в бизнес-образовании топ-менеджера. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/data/2011/12/07/1273369977/Городнова%20А.А.%20Методы%20эффективного%20обучения.pdf> (дата обращения: 11.06.2025).
10. Гурий П.С., Жукова А.О. Роль топ-менеджмента компании в создании цифровой инфраструктуры бизнеса // Управление стратегическим развитием основных сфер и отраслей народного хозяйства в условиях современных вызовов: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Донецк, 06–07 ноября 2024 года. Донецк: Донецкая академия управления и государственной службы, 2024. С. 29-33.