



НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 658

Дата поступления: 09.12.2023
рецензирования: 15.01.2024
принятия: 26.02.2024

Майнд ребалансинг как фактор обеспечения эффективности развития инновационно активных предприятий

В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева,
г. Самара, Российская Федерация
E-mail: vasyaycheva.va@ssau.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5472-937X>

Аннотация: Инновационная деятельность – ключевой элемент обеспечения технологического суверенитета и повышения конкурентоспособности национальной экономики. Кадровая безопасность – основной фактор успешности инновационного роста субъектов экономики. Научно обоснованный подход к комплексному развитию компетенций персонала – залог устойчивого функционирования инновационно активных предприятий. Цель данного исследования заключается в обосновании актуальности применения майнд ребалансинга в системе развития персонала и разработке модульной структуры его реализации для обеспечения эффективности инновационной деятельности предприятий и ускорения их технологического обновления. В процессе достижения поставленной цели использовались методы научного познания: диалектический, анализа и синтеза. По результатам проведенного исследования разработана модульная структура майнд ребалансинга, способствующая стабилизации кадровой безопасности предприятий и создающая платформу для сбалансированного использования интеллектуальных ресурсов в условиях инновационных перемен и повышенной эмоциональной напряженности. Научные выводы и предложения имеют высокую значимость для развития теоретико-методологических положений теории инноватики, управления кадровой безопасностью и кадровыми рисками с целью обеспечения экономического и инновационного роста инновационно активных предприятий РФ. Исследование опирается на современные труды ведущих отечественных и зарубежных экономистов. Майнд ребалансинг создает основу для устойчивого функционирования отечественных инновационно активных предприятий в условиях глобальной экономической турбулентности. Автором определен вектор их развития для обеспечения эффективной реализации миссии и достижения стратегических целей.

Ключевые слова: инновационный подход; эффективность развития; инновационно активные предприятия; кадровая безопасность; майнд фитнес; майнд процессинг; майнд ребалансинг.

Цитирование. Васяйчева В.А. Майнд ребалансинг как фактор обеспечения эффективности развития инновационно активных предприятий // Вестник Самарского университета. Экономика и управление Vestnik of Samara University. Economics and Management. 2024. Т. 15, № 1. С. 32–38. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2024-15-1-32-38>.

Информация о конфликте интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

© Васяйчева В.А., 2024

Вера Ансаровна Васяйчева – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

SCIENTIFIC ARTICLE

Submitted: 09.12.2023
Revised: 15.01.2024
Accepted: 26.02.2024

Mind rebalancing as a factor in ensuring the efficiency of innovatively active enterprises development

V.A. Vasyaycheva

Samara National Research University, Samara, Russian Federation

E-mail: vasyaycheva.va@ssau.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5472-937X>

Abstract: Innovation activity is a key element of ensuring technological sovereignty and increasing the competitiveness of the national economy. Personnel security is the main factor in the success of innovative growth of economic entities. A scientifically based approach to the comprehensive development of personnel competencies is the key to the sustainable functioning of innovation-active enterprises. The purpose of this study is to substantiate the relevance of the use of mind rebalancing in the personnel development system and to develop a modular structure for its implementation to ensure the efficiency of innovative activities of enterprises and accelerate their innovative development. In the process of achieving this goal, methods of scientific knowledge were used: dialectical, analysis and synthesis. Based on the results of the study, a modular structure of mind rebalancing was developed, in contrast to the existing ones, which helps to stabilize the personnel security of enterprises and creates a platform for the balanced use of intellectual resources in conditions of innovative changes and increased emotional tension. Scientific conclusions and proposals are of high importance for the development of theoretical and methodological provisions of the theory of innovation, management of personnel security and personnel risks in order to ensure the economic and innovative growth of innovatively active enterprises of the Russian Federation. The study is based on modern works of leading domestic and foreign economists. Mind rebalancing creates a platform for the sustainable functioning of domestic innovation-active enterprises in conditions of global economic turbulence. The author has determined the vector of their development to ensure effective implementation of the mission and achievement of strategic goals.

Key words: innovative approach; development efficiency; innovatively active enterprises; staff security; mind fitness; mind processing; mind rebalancing.

Citation. Vasyaycheva V.A. Mind rebalancing as a factor in ensuring the efficiency of innovatively active enterprises development. *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie Vestnik of Samara University. Economics and Management*, 2024, vol. 15, no. 1, pp. 32–38. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2024-15-1-32-38>. (In Russ.)

Information on the conflict of interest: author declares no conflict of interest.

© Vasyaycheva V.A., 2024

Vera A. Vasyaycheva – Candidate of Economics, associate professor of the Department of Human Resource Management, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Введение

Тенденции развития современной экономики обуславливают потребность в изменении устоявшихся (привычных) подходов к управлению инновационно активными предприятиями [1; 2]. Намевающие отрицательные тренды на рынке труда, в частности проблемы кадрового голода, предопределяют необходимость в совершенствовании методологии кадрового менеджмента и внедрении новых методов и инструментов обеспечения кадровой безопасности отечественных предприятий, способствующих их устойчивому функционированию и ускорению инновационного развития. В этой связи требуется пересмотреть требования, предъявляемые к персоналу, в аспекте обогащения их компетенций навыками работы в условиях инновационных перемен и повышенной эмоциональной напряженности.

В ответ на новые тенденции HR-службы трансформировались, усилив программы развития персонала инновационным инструментарием. Большинство руководителей основной акцент в обучении и повышении квалификации сделали на майнд фитнесе, то есть развитии когнитивных способностей работников и расширении возможностей использования человеческого разума (концентрации на решаемых задачах, нестандартном и творческом мышлении, аналитике данных, тренировке памяти и внимания, высокой скорости принятия решений, гибкости и адаптации к перманентным изменениям внешней и внутренней среды и т. д.) [3–5].

Майнд фитнес – это инновационный подход к активизации мозговой деятельности и развитию когнитивных способностей персонала [6]. Его ключевая задача – работа со «спящими» клетками мозга.

Комплекс физических и интеллектуальных упражнений ориентирован на тренировку когнитивных навыков, что является безусловным плюсом для руководителей, стремящихся повысить производительность труда и усилить конкурентные позиции предприятий.

В зарубежных компаниях майнд фитнес приобрел высокую популярность, как технология повышения эффективности майнд процессинга. В России он пока находится на стадии популяризации. Лишь крупные компании активно используют его в своей деятельности.

Майнд процессинг – это способность мозга обрабатывать информацию, осуществлять поиск оптимальных решений, управлять мыслями и эмоциями, контролировать психологическую реакцию на внешние воздействия, переключаться между ними, сохраняя при этом эффективность и производительность [7; 8].

Одной из важных составляющих майнд фитнеса является майнд ребалансинг, обеспечивающий здоровый баланс между напряженной умственной работой и разгрузкой мозга, необходимой для элиминации такого кадрового риска как эмоциональное выгорание, приводящее к потере квалифицированных работников, снижению инновационной активности и темпов экономического роста предприятия [9–11].

Майнд ребалансинг – это технология достижения успеха, позитивного мышления, преодоления страхов, элиминации сложностей в саморазвитии, эмоциональной разгрузки мозга, фокусирования на мечтах, построения рациональной траектории развития и управления собственным ресурсным потенциалом.

Компильция майнд фитнеса с ребалансингом постепенно развивается, однако этот подход к обучению и повышению квалификации персонала пока не приобрел в России высокой популярности.

Ключевые вопросы обеспечения кадровой безопасности и элиминации кадровых рисков за счет повышения эффективности развития персонала освещены в работах Архиповой С.М., Гагаринской Г.П., Дувалиной О.Н., Ермиловой М.В., Ивановича И.М., Калмыковой О.Ю., Катуниной И.В., Колесова В.И., Кудрявцева В.А., Малыгиной Т.А., Нестеровой А.В., Новоселовой О.В., Селина Н.А., Солововой Н.В., Яковлевой О.В. и др.

Проблематика обеспечения эффективности развития инновационно активных предприятий отражена в трудах Апатовой Н.В., Королева О.Л., Вьюгиной Д.М., Гарифуллина Б.М., Зябрикова В.В., Деттер Г.Ф., Туккель И.Л., Кузнецова А.И., Омельченко Т.В., Жук М.А., Райхлиной А.В., Рыжкова В., Ступиной А.А., Берг Т.И., Корпачевой Л.Н., Тюкавкина Н.М., Цветков В.А. и др.

Авторами отмечается, что не все предприятия в настоящее время изменяют устаревшие подходы к управлению за счет внедрения инновационных методов и инструментов в управленческую деятельность. В основном они используются для совершенствования бизнес-процессов, а в кадровом менеджменте – гораздо реже [13; 14].

Цель научной статьи заключается в обосновании актуальности применения майнд ребалансинга в системе развития персонала и разработке модульной структуры его реализации для обеспечения эффективности инновационной деятельности предприятий и ускорения их технологического обновления.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные подходы к формированию благоприятных условий функционирования и технологического обновления инновационно активных предприятий посредством совершенствования кадрового менеджмента и повышения эффективности управления кадровыми рисками. В работе использованы методы структурного анализа и синтеза, системного анализа, обобщения и описания.

В статье учтены научные достижения отечественных и зарубежных экономистов по схожей тематике. Это позволило глубоко исследовать обозначенную проблему и сформировать обоснованные выводы.

Информационная база исследования включает данные открытых источников сети Интернет, научных статей, монографий и других научных трудов современных ученых и экономистов.

Ход исследования

В качестве ключевых эффектов от майнд фитнеса можно отметить рост мозговой активности персонала, развитие новых навыков, повышение качества и производительности труда и др. Однако чрезмерная перегрузка мозга может привести к усталости и стрессу, негативно воздействующих на эмоциональное и физическое здоровье работников и как следствие снижение эффективности функционирования инновационно активных предприятий.

Майнд ребалансинг ориентирован на высвобождение накопившейся отрицательной энергии и возвращение человека в равновесное состояние.

На рисунке представлена модульная структура майнд ребалансинга для стабилизации кадровой безопасности и обеспечения эффективности инновационного развития предприятия.

Раскроем подробности содержания разработанной структуры модулей (см. рис.).

Модуль 1. Диагностика и развитие ключевых установок на успех

Определение значения успеха для персонала.



Рисунок – Модульная структура майнд ребалансинга

Figure – Modular structure of mind rebalancing

Здесь необходимо понять основные цели и желания работников, их мысли о способах достижения успеха, как в трудовой, так и личной жизни. Важно осознать, насколько они уверены в конечном результате своей деятельности. Если уверенность отсутствует, то обеспечить баланс в системе кадровой безопасности и повысить инновационную активность предприятия будет сложнее. К работе в этом случае может быть привлечен психолог.

Корректировка мышления персонала.

Это позволит осуществить трансформацию мыслительного процесса работников и изменить их жизненную позицию, что окажет положительное воздействие на результаты труда, инновационный рост и эффективность развития предприятия. Умение позитивно мыслить и находить оптимальные пути к решению поставленных задач позволит избежать многих ловушек и добиться успеха всем участникам социально-трудовых отношений в условиях постоянной турбулентности экономики.

Сохранение позитивного настроения и повышение ожиданий от себя.

Возлагать на себя большие надежды и мыслить позитивно на протяжении длительного периода времени достаточно сложно. В этой связи важным аспектом майнд ребалансинга является отработка навыков сохранения позитивного настроения и веры в себя в трудных ситуациях. Ведь высокие ожида-

ния и точка зрения, принимаемая при решении конкретной задачи, в конечном итоге определяет ее исход.

Модуль 2. Элиминация ограничивающих убеждений.

Работа с ожиданиями.

В этом блоке с персоналом предприятия прорабатываются основы эффективного определения «потолка» целей, оценки результатов от их достижения и управления скрытым страхом неудач, который может быть высшей формой самосаботажа. Некоторые работники способны использовать страх как мотивацию для улучшения трудовой деятельности, однако на большинство он влияет негативно, обуславливая неэффективный выбор альтернативы решения. Это, в свою очередь, приводит к заведомому ограничению результатов, появлению чувства сожаления и, как следствие, падению удовлетворенности от своей деятельности. Поэтому особую важность приобретают вопросы комфортного самочувствия в процессе труда.

Работа с оправданиями.

Оправдания, ограничивающие активность работников, сдерживают их мотивацию и решимость, а также приводят к возникновению тупиковых ситуаций. Они оказывают негативное воздействие на трудовую деятельность. Важно уметь идентифицировать эти ограничения (оправдания), определять источники их возникновения (внутренние либо внешние), адекватно оценивать степень влияния негативных факторов на трудовой процесс и самостоятельно разрабатывать тактику освобождения от ограничивающих убеждений и самоограничивающих шаблонов мышления.

Модуль 3. Трансформация знаний в действие.

Построение траектории успешного развития персонала.

Важно, чтобы каждый работник осознал, в каком направлении ему хочется развиваться. Размышление о дальнейших действиях поможет спланировать траекторию достижения поставленных целей. Также переоценка прошлых событий может стать платформой для проектирования идеальной жизни.

Элиминация шаблонного мышления.

Привычка (шаблон) описывается как то, что делается снова и снова, автоматически, не задумываясь. Формирование полезных привычек обеспечит оптимальный путь достижения желаемых результатов. Устранение негативных привычек (или их замена на позитивные) позволит избежать разрушительных последствий как для самого работника, так и для предприятия в целом. Однако бывают случаи, когда необходимо выработать новую привычку, даже если нет негативной привычки, которую можно было бы заменить. В этой связи актуальными становятся задачи управления привычками на пути достижения желаемых целей инновационно активного предприятия.

Формирование комплексного плана достижения целей.

Любой план развития требует определенных ресурсов для воплощения в жизнь. Поэтому ресурсный потенциал является важным аспектом для каждого работника. Также необходимо адекватно оценить риски, которые могут свести на нет все усилия. В этом блоке акцент ставится на вопросах ресурсного обеспечения процесса развития персонала и ключевых инструментах управления рисками на пути его достижения.

Заключение

В отличие от традиционных подходов к развитию персонала, применяемых на большинстве отечественных предприятий (когда работники приобретают новые навыки исключительно в рамках профстандартов с целью рационализации исполнения трудовых функций), предлагаемый инновационный подход будет не только способствовать повышению профессионализма работников, но и стабилизации кадровой безопасности за счет психофизиологического развития персонала, совершенствования самоуправления, роста психологической удовлетворенности, снижения количества конфликтов, повышения инновационной активности и заинтересованности в решении поставленных задач.

Резюмируя выше сказанное, отметим, что майнд ребалансинг будет способствовать:

- адекватному определению стратегии инновационно активного предприятия и целей развития персонала;
- совершенствованию методологии обучения и повышения квалификации работников;
- наращиванию знаний и компетенций в области инновационной деятельности;
- рациональному использованию инновационного потенциала;
- повышению вовлеченности персонала в деятельность предприятия;

- минимизации кадровых рисков;
- обеспечению кадровой безопасности;
- наращиванию конкурентоспособности предприятия;
- повышению привлекательности предприятия на рынке труда.

Таким образом, применение предложенного подхода к развитию персонала и стабилизации кадровой безопасности будет способствовать повышению инновационной активности персонала, рационализации использования интеллектуальных ресурсов и повышению эффективности функционирования инновационно активных предприятий в целом.

Библиографический список

1. Волков Е.Ю. Практические правила управления изменениями в компании // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2013. № 5. С. 50–55. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20682798>. EDN: <https://www.elibrary.ru/priwsb>.
2. Волошенко А.В. Достижение ключевых факторов успеха на основе алгоритма повышения эффективности использования конкурентного потенциала ОАО «Сургутнефтегаз» // Экономика и управление в XXI веке. 2014. № 5. С. 110–114.
3. Хало П.В. Формирование продуктивных состояний сознания в рамках отечественных форсайт-проектов // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. 2019. № 1. С. 168–173. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-produktivnyh-sostoyaniy-soznaniya-v-ramkah-otechestvennyh-forsayt-proektov/viewer>.
4. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Правдина К.А. Управление профессиональными стрессами работников организации. Самара: Самарский государственный университет, 2017. 172 с. URL: [http://repo.ssau.ru/bitstream/Uchebnye-posobiya/Upravlenie-professionalnymi-stressami-rabotnikov-organizacii-Elektronnyi-resurs-ucheb-posobie-68688/1/Калмыкова %20О.Ю. %20Управление.pdf](http://repo.ssau.ru/bitstream/Uchebnye-posobiya/Upravlenie-professionalnymi-stressami-rabotnikov-organizacii-Elektronnyi-resurs-ucheb-posobie-68688/1/Калмыкова%20О.Ю.%20Управление.pdf).
5. Aguinis H., Boyd B.K., Pierce C.A., Short J.C. Walking new avenues in management research methods and theories: Bridging micro and macro domains // Journal of Management. 2011. Vol. 37, issue 2. P. 395–403. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206310382456>.
6. Нестерова А.В. Развитие самомотивации у графических дизайнеров при освоении компетенции futureskills. Тренер по майнд-фитнесу // Universum: психология и образование. 2021. № 5 (83). С. 7–9. DOI: <http://doi.org/10.32743/UniPsy.2021.83.5.11642>.
7. Ali S.A. Redefining stewardship? // Journal of Financial Crime. 2012. Vol. 19. Issue 2. Pp. 207–212. DOI: <https://doi.org/10.1108/13590791211220458>.
8. Малыгина Т.А., Кудрявцев В.А. Эмоциональное выгорание как один из факторов развития патогенного мышления // Вопросы науки и образования. 2020. № 25 (109). С. 36–46. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-kak-odin-iz-faktorov-razvitiya-patogennogo-myshleniya/viewer>; <https://elibrary.ru/item.asp?id=43320467>. EDN: <https://elibrary.ru/wdymri>.
9. Архипова С.М. Трансформация профессиональных компетенций современного специалиста: формирование и развитие soft skills навыков // Лизинг. 2021. № 2. С. 51–58. DOI: <https://doi.org/10.33920/VNE-03-2108-06>.
10. Иванович И.М. Интегративное психологическое содержание ребалансинга // Методология современной психологии. 2020. № 11. С. 64–75. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42822103>. EDN: <https://elibrary.ru/ynibrh>.
11. Соловьева Е.Е. Эмоциональное выгорание как психологический барьер внедрения инноваций в образовательный процесс // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2011. № 21-1. С. 118–122. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-kak-psiologicheskii-barrier-vnedreniya-innovatsiy-v-obrazovatelnyy-protsess/viewer>.
12. Селин Н.А. Влияние мотивации на достижение успеха человека // Гуманитарный трактат. 2019. № 55. С. 48–49. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39536888>. EDN: <https://elibrary.ru/suioie>.
13. Гитис Л.Х. Преодоление стереотипов (шаблонное мышление несовместимо с эффективным бизнесом) // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2004. № 7. С. 29–31. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/preodolenie-stereotipov-shablonnoe-myshlenie-nesovmestimo-s-effektivnym-biznesom/viewer>.

14. Ермилова М.В., Колесов В.И. Инновационное мышление – непреложное условие модернизации современной экономики в обновленной России // Известия Международной академии аграрного образования. 2016. № 31. С. 111–114. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27674717>. EDN: <https://elibrary.ru/xhpthx>.

References

1. Volkov E.Yu. Practical rules for managing change in a company. *Upravlenie innovatsiyami: teoriya, metodologiya, praktika*, 2013, no. 5, pp. 50–55. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20682798>. EDN: <https://www.elibrary.ru/priwsb>. (In Russ.)
2. Voloshenko A.V. Achieving key success factors based on an algorithm for increasing the efficiency of using the competitive potential of OJSC «Surgutneftegas». *Management and Economy in the XXI century*, 2014, no. 5, pp. 110–114. (In Russ.)
3. Halo P.V. Formation of productive conditions of consciousness within the framework of domestic foresight projects. *Vestnik Taganrogskogo instituta imeni A.P. Chekhova*, 2019, no. 1, pp. 168–173. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-produktivnyh-sostoyaniy-soznaniya-v-ramkah-otechestvennyh-forsayt-proektov/viewer>. (In Russ.)
4. Kalmykova O.Yu., Solovova N.V., Pravdina K.A. Management of professional stress of organization employees. Samara: Samarskii gosudarstvennyi universitet, 2017, 172 p. Available at: <http://repo.ssau.ru/bitstream/Uchebnye-posobiya/Upravlenie-professionalnymi-stressami-rabotnikov-organizacii-Elektronnyi-resurs-ucheb-posobie-68688/1/Калмыкова%20О.Ю.%20Управление.pdf>. (In Russ.)
5. Aguinis H., Boyd B.K., Pierce C.A., Short J.C. Walking new avenues in management research methods and theories: Bridging micro and macro domains. *Journal of Management*, 2011, vol. 37, issue 2, pp. 395–403. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206310382456>.
6. Nesterova A.V. The development of self-motivation in graphic designers when mastering the futureskills competence. The mind fitness trainer. *Universum: psychology and education*, 2021, no. 5 (83), pp. 7–9. DOI: <http://doi.org/10.32743/UniPsy.2021.83.5.11642>. (In Russ.)
7. Ali S.A. Redefining stewardship? *Journal of Financial Crime*, 2012, vol. 19, issue 2, pp. 207–212. DOI: <https://doi.org/10.1108/13590791211220458>.
8. Malygina T.A., Kudryavtsev V.A. Emotional burnout as one of the factors of pathogenic thinking development. *Questions of science and education*. 2020. No. 25 (109). P. 36-46. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-kak-odin-iz-faktorov-razvitiya-patogennogo-myshleniya/viewer>; <https://elibrary.ru/item.asp?id=43320467>. EDN: <https://elibrary.ru/wdymri>. (In Russ.)
9. Arkhipova S.M. Transformation of professional competencies of a modern specialist: the formation and development of soft skills. *Leasing*, 2021, no. 2, pp. 51–58. DOI: <https://doi.org/10.33920/VNE-03-2108-06>. (In Russ.)
10. Ivanovich I.M. Integrative psychological content of rebalancing. *Metodologiya sovremennoi psikhologii*, 2020, no. 11, pp. 64–75. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42822103>. EDN: <https://elibrary.ru/ynibrh>. (In Russ.)
11. Solovyova E.E. Emotional burnout as a psychological barrier to the introduction of innovations in the educational process. *Psikhologiya i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primeneniya*, 2011, no. 21—1, pp. 118–122. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-kak-psihologicheskii-barrier-vnedreniya-innovatsiy-v-obrazovatelnyy-protsess/viewer>. (In Russ.)
12. Selin N.A. The impact of motivation on the achievement of human success. *Gumanitarnyi traktat*, 2019, no. 55, pp. 48–49. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39536888>. EDN: <https://elibrary.ru/suioie>. (In Russ.)
13. Gitis L.Kh. Overcoming stereotypes (template thinking is incompatible with effective business). *Mining informational and analytical bulletin (scientific and technical journal)*, 2004, no. 7, pp. 29–31. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/preodolenie-stereotipov-shablonnoe-myshlenie-nesovmestimo-s-effektivnym-biznesom/viewer>. (In Russ.)
14. Ermilova M.V., Kolesov V.I. Innovative thinking is the prerequisite of modernization of the modern economy in the updated Russia. *Izvestia MAAO*, 2016, no. 31, pp. 111–114. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27674717>. EDN: <https://elibrary.ru/xhpthx>. (In Russ.)