

Подготовка студентов как будущих специалистов для креативных экономик

Котенко Марина Игоревна

Магистрант

ORCID: 0009-0005-3670-2279, e-mail: mi_kotenko@guu.ru

Павловский Павел Владимирович

Проректор, ст. преп. каф. управления проектом,

ORCID: 0000-0001-7597-0413, e-mail: pv_pavlovskiy@guu.ru

Государственный университет управления, г. Москва, Россия

Аннотация

Проанализирован вклад креативных экономик в общий объем валового внутреннего продукта стран. Выявлены проблемы при подготовке студентов в образовательных организациях высшего образования в части формирования творческих компетенций с учетом существующих особенностей рынка и вызовов. Проведен анализ рынка креативных экономик, в результате которого обнаружен дефицит квалифицированных специалистов. Обоснована актуальность проблемы формирования творческих компетенций у будущих специалистов с учетом текущих требований и рекомендаций представителей отраслевых предприятий. Предложено решение задачи кадрового дефицита на основе внедрения новых и переработки уже имеющихся образовательных подходов с учетом тенденций цифровой трансформации на территории Российской Федерации. Установлено влияние цифровой трансформации на компетенции будущего специалиста с учетом запросов отрасли. Обоснована необходимость изменения традиционного подхода к организации образовательного процесса в контексте постиндустриального информационного общества. Предложен новый подход к развитию творческих способностей и эффективному использованию креативного потенциала учащихся образовательных организаций высшего образования. Систематизированы ключевые компетенции управленческих кадров. На основании экспертной оценки определены креативные навыки менеджера в эпоху цифровой трансформации. Определены приоритетные задачи, решение которых будет способствовать формированию эффективной системы креативного обучения управленческих кадров.

Ключевые слова

Кадровое обеспечение, управленческие компетенции, творческие компетенции, креативные экономики, креативные навыки, креативный менеджмент, цифровая трансформация, цифровизация экономики

Для цитирования: Котенко М.И., Павловский П.В. Подготовка студентов как будущих специалистов для креативных экономик // Вестник университета. 2024. № 12. С. 94–101.



Preparing students as future professionals for creative economy

Marina I. Kotenko

Graduate Student

ORCID: 0009-0005-3670-2279, e-mail: mi_kotenko@guu.ru

Pavel V. Pavlovskiy

Vice-rector, Senior Lecturer at the Project Management Department

ORCID: 0000-0001-7597-0413, e-mail: pv_pavlovskiy@guu.ru

State University of Management, Moscow, Russia

Abstract

Creative economies contribution to the total gross domestic product of countries has been analyzed. Issues have been identified in students preparation in higher education institutions in terms of creative competencies formation, considering existing market features and challenges. Creative economy market analysis has been carried out, as a result of which a shortage of qualified specialists has been found. The relevance of the issue of forming creative competencies among future specialists has been substantiated, considering current requirements and recommendations of industry enterprises representatives. A solution to the issue of personnel shortage has been proposed based on implementation of new and processing existing educational approaches, considering the digital transformation trends in the Russia. The digital transformation impact on a future specialist's competencies, considering the industry demands, has been established. The necessity of changing the traditional approach to organizing educational process in the context of the post-industrial information society is substantiated. A new approach to the development of creative abilities and the effective use of the creative potential of students of educational institutions of higher education has been proposed. The key competencies of management personnel have been systematized. Based on an expert assessment, the key creative skills of a manager in the era of digital transformation have been identified. Priority tasks have been identified, the solution of which will contribute to forming an effective system of creative training of managerial personnel.

Keywords

Staffing, management competencies, creative competencies, creative economies, creative skills, creative management, digital transformation, economy digitalization

For citation: Kotenko M.I., Pavlovskiy P.V. (2024) Preparing students as future professionals for creative economy. *Vestnik universiteta*, no. 12, pp. 94–101.



ВВЕДЕНИЕ

В XXI в. креативная экономика, или индустрия впечатлений, стала играть значимую роль в развитии мировой экономики. Под этими терминами понимается широкий спектр отраслей, включающих культурные и креативные индустрии: медиа, дизайн, музыка, кино, мода, архитектура, реклама и другие виды деятельности, где ключевым результатом является монетизация эмоций и чувств потребителей контента. В отличие от традиционных экономических секторов в креативной экономике основными элементами, формирующими прибавочную стоимость, выступают идеи, инновации, а ключевым навыком участников рабочего процесса является креативность.

Современное развитие креативных индустрий имеет важное значение как для развитых, так и для развивающихся стран. Организация Объединенных Наций (далее – ООН) в 2015 г. в своей программе развития до 2030 г. выделила культуру и культурное участие в качестве основных элементов устойчивого развития¹. Согласно отчету ООН, креативные индустрии способствуют формированию человеческого капитала, стимулируют экономический рост, обеспечивают равенство возможностей занятости, помогают снижать социальное неравенство, поддерживают охрану окружающей среды и т.д.

Аналитика в сфере бизнеса показывает, что современный потребитель стремится к новизне и оригинальности, поэтому интеграция креативных идей в классический бизнес и управление проектами становится необходимой. Управление проектами в креативной экономике имеет свою специфику, обусловленную особенностью среды, в которой осуществляется проектная деятельность. Высокая степень неопределенности, необходимость внедрения инноваций и быстро меняющиеся условия рынка в креативных индустриях требуют гибкости и применения современных методов управления. Проектные команды должны быть готовы к новым вызовам, оперативно находить решения и рационально использовать ресурсы для достижения целей.

Экономика в целом переходит на инновационный путь развития; внедряются новые методики работы, наблюдается тенденция по увеличению значимости, полноты и качества практических навыков специалистов. Развитие отраслей экономики достигается путем их непрерывной адаптации к постоянным изменениям рынка и его конъюнктуры, что способствует образованию существенной сложности прогнозирования в рамках высокой степени неопределенности. При работе в нетипичных условиях возникает необходимость разработки концептуально новых подходов к принятию решений, совмещающих традиционные методы и гибкость навыков лиц, принимающих решения. Возрастает доля управленческих решений творческой природы (не имеющих прямых аналогов в прошлом) и решений, появляющихся в условиях систем с высоким уровнем волатильности. Данная ситуация характерна для периода после 2008 г., и особенно ярко она проявляется в последние 6–8 лет.

Вместе с повышением требований к качеству принятия творческих решений во всех секторах экономики на протяжении последних двух десятилетий наблюдается устойчивый рост доли креативных индустрий в структуре валового внутреннего продукта (далее – ВВП) различных государств. Значимость развития креативных экономик подчеркивается как представителями руководящих органов Российской Федерации (далее – РФ, Россия), так и экспертами бизнес-сообщества и общественных организаций.

Согласно данным Агентства стратегических инициатив, креативная экономика составляет около 6,1 % мирового ВВП и в среднем от 2 до 7 % национального ВВП каждой страны. В России вклад креативных индустрий в ВВП в 2021 г. составил примерно 4,87 %, или более 6 трлн руб. Кроме того, в креативных отраслях было занято около 1,5 млн чел., что составляет 4,7 % рабочей силы страны².

В 2022 г. Правительство РФ приняло Концепцию развития креативных индустрий, основная цель которой – увеличить долю творческих отраслей в экономике страны до 6 % к 2030 г.³. Это означает, что государство признает важность креативных индустрий для экономического развития страны и стремится создать условия для отраслевого роста.

¹Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 года. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Режим доступа: https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/2030_Agenda_ru.pdf (дата обращения: 12.09.2024).

²Как креативные индустрии влияют на развитие российских регионов. Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/social/strm/64d4cfce9a79470ed4fa36ea> (дата обращения: 12.09.2024).

³Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 сентября 2021 г. № 2613-р «Об утверждении Концепции развития творческих (креативных) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 г.». Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/402745784/> (дата обращения: 12.09.2024).

Согласно заявлению Е. Марининой, заместителя директора Фонда «Росконгресс» и директора Форума креативного бизнеса, креативные индустрии – это не только создание рабочих мест, высококонкурентных продуктов, новых направлений деятельности, но и повышение качества жизни людей, сфера их самореализации⁴. «Креативная экономика помогает создавать нематериальные ценности, обеспечивать устойчивое развитие, ориентированное на человека, способствует диверсификации экономики, повышению качества жизни, развитию локальной экономики, туризма», – говорил Р. Бикмаев, директор управляющей компании «Квадрат», по мнению которого для развития креативного сектора экономики необходимы государственные инициативы и поддержка. Таким образом, можно утверждать, что проблема формирования творческих компетенций для работника сферы творческих индустрий как исполнителя, так и управленца является крайне актуальной и обоснованной.

Понятие креативных экономик до сих пор трактуется достаточно широко и не имеет конкретного определения. Члены Европейского союза используют термин «культурные и креативные индустрии» (англ. cultural and creative industries), а ООН по вопросам образования, науки и культуры – «креативные индустрии». Всемирная организация интеллектуальной собственности придерживается терминологии «охраняемые интеллектуальным правом индустрии» (англ. copyright industries). В Республике Корея и Японии понятие креативных экономик трактуется как «индустрия контента» (англ. content industry), которая ассоциируется с новыми технологиями. Существуют также термины «медиаиндустрия» и «экономика впечатлений». Специалисты Высшей школы экономики предлагают использовать такое понятие, как «креативная экономика», представляющее совокупность общественных отношений и практик хозяйственной деятельности, в основе которой лежат взаимосвязи между творчеством, культурой, экономикой и технологиями⁵.

Мы предлагаем следующую формулировку этого термина. Креативная экономика (экономика впечатлений) – это отрасль экономики, в основу построения производственных и бизнес-процессов которой положена идея о первостепенности удовлетворения потребности в положительных эмоциях потребителя. Особенность креативного специалиста заключается в том, что он является собственником уникального творческого капитала, который в результате продается на рынке. Данная уникальность дает прирост потребительной стоимости.

Инвестирование в развитие уникальных творческих специалистов является целевым финансовым вложением в рост профессиональных навыков человека, в частности инвестирование в образование или приобретение дополнительных компетенций на месте его работы. Г. Беккер разделил человеческий капитал на «специальный» (наличие узкоспециализированных знаний и профессиональных компетенций прикладного значения, представляющих ценность лишь в рамках той организации, в которой эти знания были приобретены) и «общий» (представляющий собой комплекс универсальных знаний и компетенций фундаментального значения, без владения которыми невозможно полноценно встроиться в трудовой процесс) человеческий капитал [1, с. 516]. Таким образом, если мы рассматриваем креативную экономику не просто как творческое начало, которое присутствует в любой деятельности, а как особый вид человеческого капитала, то следует классифицировать его по Г. Беккеру. Носителем капитала данного вида является креативный сотрудник, обладающий уникальными, присущими только ему способностями, которые позволяют работать более эффективно и, как следствие, увеличивать доход компании. Однако чтобы успешно развиваться в сфере креативных индустрий, необходимо иметь уникальные навыки и уметь адаптироваться к постоянно меняющимся условиям рынка [2].

Целью настоящего исследования является определение новых и переработка (адаптация) существующих образовательных подходов для подготовки специалистов в креативной экономике, что необходимо для решения проблемы нехватки квалифицированных кадров, способных успешно работать в условиях быстро меняющихся требований рынка. Статья основывается на анализе специфики креативных индустрий и необходимости внедрения современных образовательных решений, соответствующих стратегии цифровой трансформации в России.

АНАЛИЗ РЫНКА КРЕАТИВНЫХ ЭКОНОМИК

Результаты анализа рынка креативных экономик демонстрируют наличие существенной нехватки квалифицированных специалистов. «Уже около девяти месяцев мы не можем закрыть вакансию креато-

⁴ Елена Маринина: Вклад креативных индустрий в экономику России к 2030 году вырастет до 6%. Режим доступа: <https://snob.ru/money/elena-marinina-vklad-kreativnyh-industrij-v-ekonomiku-rossii-k-2030-godu-vyrastet-do-6/?ysclid=loijbsm6bo320263385> (дата обращения: 12.09.2024).

⁵ Картотека: креативная экономика. Как творческие люди увеличивают ВВП страны. Режим доступа: <https://iq.hse.ru/news/468958882.html?ysclid=logvz3ybls138920260> (дата обращения: 12.09.2024).

ра», – по словам Е. Лисейчевой, основателя и генерального директора event-агентства «Мандариновая лиса», для поиска подходящего специалиста команда агентства была вынуждена неоднократно редактировать объявление о вакансии для более подробного описания преимуществ работы в компании, например, сообщалось о наличии гибкого графика работы, программы добровольного медицинского страхования⁶.

Проблемы с поиском кадров испытывают и другие участники рынка, о чем заявили почти треть из 540 представителей креативных отраслей, опрошенных онлайн-школами XYZ School и Bang Bang Education. Аналогичные результаты показал опрос, проведенный среди 280 HR-менеджеров сервисом «Акция кадры и HR», согласно которому 20 % респондентов сообщили о проблеме с поиском квалифицированных специалистов⁷.

Другие данные и результаты исследований в данной области показывают, что количество соискателей превышает количество доступных позиций, однако большинство из них не обладает необходимыми навыками [3]. Однако эксперты компании HeadHunter считают, что креативный сектор не испытывает кадрового дефицита, поскольку количество резюме превышает количество вакансий. По данным рекрутинговой платформы, на каждую открытую позицию в настоящее время приходится 17 резюме⁶. Это утверждение подтверждает генеральный директор студии видеопроизводства Yes, Today! Film А. Жданов. С декабря 2022 г. его компания активно ищет опытного линейного продюсера. За это время на вакансию было получено более 800 откликов, однако только 8–10 кандидатов были приглашены на собеседование: «Когда мы начинаем изучать резюме и знакомиться с кандидатами ближе, мы понимаем, что людей, которые разбираются в своей работе, делают ее качественно, сейчас, к сожалению, очень мало»⁸.

Особенно актуальна данная проблема для кадров среднего звена. Компании отмечают, что все сложнее найти сотрудника, который имеет достаточную квалификацию, разбирается в предметной области и способен качественно выполнять задачи.

Нехватку «уверенных middle-специалистов на российском рынке подтвердила руководитель отдела рекламы металлургического холдинга «Новосталь-М» А. Изгарина. Она отметила, что в данной сфере стало меньше людей, способных самостоятельно решать поставленные задачи и оценивать результат своего труда. Опрос, проведенный XYZ School и Bang Bang Education, показал, что 42 % опрошенных сталкиваются с дефицитом квалифицированных специалистов среднего звена⁹.

Кадровый дефицит негативно сказывается на развитии креативных индустрий и экономики страны в целом. Без достаточного числа профессионалов компании испытывают трудности в выполнении проектов и создании конкурентоспособных продуктов.

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА

Одним из способов решения актуальной задачи кадрового дефицита на рынке труда креативных индустрий является внедрение новых и переработка уже имеющихся образовательных подходов с учетом направлений стратегии цифровой трансформации в России. В программных и проектных документах, связанных с цифровой трансформацией экономики, подчеркивается важность адаптации образовательных процессов к требованиям цифровой эпохи. 1 марта 2018 г. Президент РФ обратился к Федеральному собранию РФ, чтобы поделиться своим видением будущего системы образования: «Нужно переходить и к принципиально новым, в том числе индивидуальным, технологиям обучения, уже с ранних лет прививать готовность к изменениям, к творческому поиску, учить работе в команде, что очень важно в современном мире, навыкам жизни в цифровую эпоху»¹⁰.

В традиционной системе образования основной акцент делается на усвоении знаний, умений и навыков учащимися. Однако в эпоху цифрового образования требуется разработка иных подходов к формированию компетенций у выпускников образовательных организаций. Студент как будущий специалист должен обладать навыками анализа, обработки, систематизации, трансляции и использования информации, в том числе проводить критическую оценку полученных результатов. Важно научить его рационально распоряжаться имеющимися ресурсами, включая использование доступной информации.

⁶ «Птицы свободного полета»: почему в России растет дефицит креативных кадров. Forbes. Режим доступа: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/494468-pticy-svobodnogo-poleta-pocemu-v-rossii-rastet-deficit-kreativnyh-kadrov> (дата обращения: 12.09.2024).

⁷ Там же.

⁸ Там же.

⁹ Там же.

¹⁰ Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 1 марта 2018 г. Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/556773766> (дата обращения: 12.09.2024).

Изменения в подходе к образовательному процессу требуют от педагога специальных навыков. Он должен освоить новые технологические инструменты и быть способным ориентироваться в поле безграничного информационного пространства. Таким образом, круг изучаемых технологий и образовательных инструментов педагога должен постоянно расширяться.

Создание эффективных отечественных технологий и продуктов интеллектуальной деятельности предполагает наличие главного ресурса – работников нового типа, которые должны обладать триадой качеств: высокий профессионализм, творческое мышление, высокий уровень культуры, поскольку повышение профессионального уровня без соответствующего воспитания приводит к возникновению эффекта «отрицательной креативности» [4, с. 490]. В XXI в. главными компетенциями становятся умения и навыки инновационного, креативно-го мышления. По мере прогресса новых технологий происходит рост требований к творческим функциям [5].

Стоит отметить, что управленческие кадры, в особенности в сфере креативных индустрий, должны обладать широким набором навыков и умений, поскольку специалисты данного направления постоянно находятся в условиях широкого непредсказуемого изменяющегося информационного поля, на основании анализа которого они формируют заключение по принятию того или иного решения. Эффективность принятых мер в свою очередь определяет качество и результат проведения работ в рамках конкретного проекта. На основе этого можно выделить ключевые компетенции для управленческих кадров в современных реалиях:

- стратегическое мышление и планирование – умение разрабатывать долгосрочные цели, оценивать риски и предвидеть последствия решений в условиях нестабильной внешней среды;
- лидерство и управление командой – способность вдохновлять, мотивировать и направлять сотрудников, создавать позитивную рабочую атмосферу и развивать таланты внутри команды;
- гибкость и адаптивность – готовность быстро адаптироваться к изменениям, принимать новые подходы и корректировать стратегии в условиях неопределенности;
- навыки управления проектами – знание методов и инструментов проектного менеджмента для эффективного достижения целей и контроля за ресурсами и сроками;
- коммуникабельность и навыки ведения переговоров – умение четко и убедительно донести свои идеи, а также эффективно вести переговоры, достигать соглашений и регулировать конфликты;
- цифровая грамотность и технологическая осведомленность – понимание современных цифровых инструментов и технологий, умение использовать их для повышения эффективности и инновационности бизнеса;
- аналитические способности и работа с данными – способность собирать, анализировать и интерпретировать данные для обоснованного принятия решений и поиска новых возможностей;
- управление изменениями – умение руководить процессами изменений в организации, поддерживать сотрудников в период трансформаций и минимизировать сопротивление изменениям;
- эмоциональный интеллект и управление стрессом – способность понимать и управлять собственными эмоциями и эмоциями других, а также сохранять устойчивость в условиях стресса и неопределенности;
- этика и устойчивое развитие – ориентация на принципы этического ведения бизнеса и устойчивого развития, включая социальную ответственность и экологическое сознание.

Эти компетенции помогают управленцам успешно адаптироваться к динамичным изменениям в современном мире и эффективно решать сложные задачи в своих организациях.

Для развития перечисленных компетенций необходимо предоставить управленцам и будущим управленцам возможности и благоприятные условия для обучения, саморазвития и профессионального роста, что может быть достигнуто через погружение студента в практикоориентированную деятельность, нацеленную на решение реальных задач, подразумевающих взаимодействие с отраслевыми партнерами. Такой подход способствует выстраиванию индивидуальной образовательной траектории без необходимости внесения изменений в учебные планы образовательных программ за счет выявления недостающих специалисту компетенций посредством как субъективной, так и объективной оценки отраслевой кадровой потребности. Дополнительным способом развития компетенций будущего специалиста являются участие в тренингах, семинарах, конференциях, а также обмен опытом и менторство в среде профессионального сообщества и предоставление возможности принятия самостоятельных решений на базе реальных кейсов.

Подготовка управленческих кадров представляет собой процесс непрерывного обучения и саморазвития, а также формирования благоприятной среды и условий для практической апробации полученных знаний и навыков, что является крайне важным для достижения управленческой эффективности и в перспективе устойчивого развития организации.

РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Следует также отметить значимость внедрения цифровых платформ для фиксации и управления проектами, с помощью которых возможно оперативное отслеживание прогресса участников образовательного процесса, уровня мотивации и изменения степени эффективности коллабораций с работодателями. С использованием цифровых технологий появляется возможность широкого применения в работе управленцев различных критериев, регламентов, процедур, а также больших данных (Big Data), которые позволяют масштабно оценивать эффективность трудовой деятельности кадров. Деятельность специалистов должна базироваться на трех аспектах: самостоятельность, профессионализм, целенаправленность [6].

Новые условия работы управленческих кадров, связанные с ускорением темпов внедрения инноваций, характеризуются неопределенностью и непредсказуемостью. В таких условиях главным требованием к управленцам является способность находить новые управленческие идеи и быть готовыми к их эффективной реализации в рамках нестандартных ситуаций. В этом случае менеджер превращается из руководителя в исследователя, вдохновителя, генератора идей инновационных инициатив [7].

В инновационном обществе выпускники учебных заведений должны обладать вышеуказанными требованиями. Достижение этих требований возможно только при условии смены типа образовательной модели, то есть при переходе от информативно-воспроизводственного подхода в подготовке кадров к креативно-авторизованной модели. Такое образование необходимо для формирования общества будущего. Необходимы подготовка и переподготовка профессионалов новой квалификации [8].

Профессиональная подготовка современного менеджера должна развивать в нем следующие креативные навыки:

- высокий уровень профессиональной подготовки и интеллектуального потенциала;
- владение современными методами и инструментами креативного управления;
- нестандартное прогностическое и аналитическое мышление;
- высокий уровень коммуникативной креативности;
- владение инструментами управления людьми в условиях цифровой трансформации.

Для создания эффективной системы креативного обучения менеджеров в стране потребуется решить следующие задачи:

- определить основные методические принципы креативного обучения менеджеров в информационном обществе;
- создать базы данных о профессиональном и креативном потенциале кадров управления;
- внедрить современные методы осуществления образовательного процесса, преимущественно с использованием индивидуальных и практикоориентированных форм обучения;
- разработать рекомендации для самообразования, личного и профессионального роста.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитие креативных индустрий посредством подготовки высококвалифицированных кадров играет важную роль в развитии экономики, что подтверждается мерами, принятыми Правительством РФ в части обеспечения грантовой поддержки. Проблема «кадрового голода» может быть решена посредством разработки стратегий и программ, направленных на повышение квалификации и практикоориентированное образование специалистов. Важно также сотрудничество между бизнесом, образовательными учреждениями и государством для создания условий, способствующих привлечению и развитию талантливых специалистов.

Для развития ключевых компетенций управленческих кадров в креативных экономиках необходимо предоставлять им возможности для обучения, саморазвития и профессионального роста через участие в практикоориентированных проектах в период их обучения. Важно создать условия для непрерывного обучения и развития сотрудников, что является ключевым фактором для обеспечения успешного развития организаций и эффективного управления ими. Этот аспект является лишь одним из ключевых факторов успеха для развития креативных индустрий и улучшения экономического положения страны в целом. Участие в практикоориентированных мероприятиях, тренингах, семинарах и менторстве позволит студентам выстроить уникальную образовательную траекторию, определить свои слабые стороны и получить практические навыки, необходимые для успешной управленческой деятельности.

Результаты исследования показывают, что существующая модель образования кардинально не изменилась за последние два столетия и с учетом текущих вызовов требует существенной переработки. Креативно-авторизованное образование должно быть ориентировано на развитие творческих способностей менеджера, его знаний, умений и навыков для инновационного анализа и решения проблем. Такое образование станет инструментом развития личности и эффективного использования на практике креативного потенциала управленца.

Список литературы

1. *Беккер Г.С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ВШЭ; 2003. 672 с.
2. *Михайлова, А.В.* Исследование сущности категорий «креативная экономика», «креативный потенциал экономики», «творческие (креативные) индустрии». Экономика и предпринимательство. 2023;10(159):1350–1356. <https://doi.org/10.34925/EIP.2023.159.10.277>
3. *Мубаракшина А.С.* Роль креативной индустрии в мировой экономике и экономике России. Вектор экономики. 2019;2(32).
4. *Рудык Е.Н.* К новому индустриальному обществу второго поколения на путях развития современных информационно-коммуникационных технологий. В кн.: Бузгалин А.В., Колганова А.И. (ред.) На пути к ноономике: человек, технологии и общество в пространстве ассоциированного производства и потребления. М.: ИНИР им. С.Ю. Витте; 2020. С. 210–219.
5. *Бодрунов С.Д.* Ноономика: траектория глобальной трансформации. М.: Культурная революция; 2020. 224 с.
6. *Габриелян Н.Г., Сычева Э.В.* Стратегические направления повышения качества управления персоналом. В кн.: Зарубин В.Г. (ред.) Менеджмент XXI века: Драйверы социально-экономического развития: материалы XVI Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 22 ноября 2016 г. СПб: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена; 2016. С. 330–333.
7. *Степанов А.А., Савина М.В., Степанов И.А.* Формирование профессиональных компетенций управленческих кадров в креативной экономике. Управление экономическими системами. 2015;11(83).
8. *Sycheva E., Budagov A., Novikov A.* Urban infrastructure development in a global knowledge-based economy. In: SHS Web of Conferences: Proceedings of the 19th International Scientific Conference. University of Zilina; 2020. Pp. 03013. <http://dx.doi.org/10.1051/shsconf/20207403013>

References

1. *Becker G.S.* Human behavior: An economic approach. Selected works on economic theory. Moscow: Higher School of Economics Publ. House; 2003. 672 p. (In Russian).
2. *Mikhailova A.V.* Research of the essence of the categories “creative economy”, “creative potential of the economy”, and “creative industries”. Ekonomika i predprinimatelstvo. 2023;10(159):1350–1356 (In Russian). <https://doi.org/10.34925/EIP.2023.159.10.277>
3. *Mubarakshina L.S.* The role of the creative industry in the global economy and the Russian economy. Vector of Economics. 2019;2(32). (In Russian).
4. *Rudyk E.N.* Towards a new second-generation industrial society in the development of modern information and communication technologies. In: Buzgalin A.V., Loganova A.I. (eds.) On the way to Noonomics: Man, technology and society in the space of associated production and Consumption. Moscow: INIR; 2020. 490 p. (In Russian).
5. *Bodrunov S.D.* Noonomics: The trajectory of global transformation. Moscow: Cultural Revolution; 2020. 224 p. (In Russian).
6. *Gabrielian N.G., Sycheva E.V.* Strategic directions for improving personnel management quality. In: Zarubin V.G. (ed.) Management of the 21st century: Drivers of socio-economic development: Proceedings of the XVI International Scientific and Practical Conference, St. Petersburg, November 22, 2016. St. Petersburg: Herzen Russian State Pedagogical University; 2016. Pp. 330–333. (In Russian).
7. *Stepanov A.A., Savina M.V., Stepanov I.A.* Formation of professional competencies of managerial personnel in the creative economy. Management of Economic Systems. 2015;11(81). (In Russian).
8. *Sycheva E., Budagov A., Novikov A.* Urban infrastructure development in a global knowledge-based economy. In: SHS Web of Conferences: Proceedings of the 19th International Scientific Conference. University of Zilina; 2020. Pp. 03013. <http://dx.doi.org/10.1051/shsconf/20207403013>