

EDN: SPGFAA
УДК 331.5:004.9

THE TALENT ECONOMY IN THE DIGITAL AGE

Galina A. Barysheva, Sergey V. Kuksenok*

National Research Tomsk Polytechnic University, Tomsk, Russian Federation

Received 13.05.2026, approved after reviewing 28.05.2026, accepted 24.06.2026

Abstract. Digitalization and the spread of artificial intelligence are transforming existing economic relations and contributing to a radical reduction in transaction costs, as well as to changes in their structure. Under these conditions, the reproduction of talent is becoming one of the priority national tasks of workforce regulation aimed at mitigating labour market imbalances caused by demographic and technological changes. The use of a theoretical and analytical approach, including the analysis of recent scientific publications and open information and analytical sources, as well as methods of systematization, comparative analysis, synthesis and generalization, made it possible to identify the distinctive characteristics of a new stage in the evolution of the post-industrial economic system – the talent economy. It is shown that, compared with industrial and post-industrial types of economy, the talent economy is based on different principles and relies on different basic factors and sources of competitive advantage. It is established that the talent economy expands the boundaries of the traditional concept of human capital, which is limited to education and professional skills, and forms a more comprehensive model of human development in which the speed of knowledge exchange and learning, creativity and involvement in activity under conditions of digital structural shift become factors of competitiveness for states and organizations, as well as predictors of individuals' personal well-being. The practical significance of the study lies in substantiating the need to develop human capital management systems at the organizational and national levels by improving the processes of identifying, developing and retaining talent, as well as ensuring its expanded reproduction as a necessary condition for workforce sustainability in the digital age, increasing business adaptability to technological changes and overcoming the consequences of demographic contraction and limited labour resources.

Keywords: talent economy, human capital, digital structural shift, talent management, talent shortage, talent reproduction.

Citation: Barysheva, G. A., Kuksenok, S. V. (2026). The talent economy in the digital age. In: Trade, service, food industry. Vol. 6(2). Pp. 249–257. EDN: SPGFAA



ЭКОНОМИКА ТАЛАНТОВ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Галина Анзельмовна Барышева, Сергей Владимирович Куksenok*

Национальный исследовательский Томский политехнический университет
Томск, Российская Федерация

Аннотация. Цифровизация и распространение искусственного интеллекта трансформируют существующие экономические отношения и способствуют радикальному снижению транзакционных издержек, а также изменению их структуры.

В этих условиях воспроизводство талантов становится одной из приоритетных национальных задач кадрового регулирования, направленной на смягчение дисбалансов рынка труда вследствие демографических и технологических изменений. Использование теоретико-аналитического подхода, включающего анализ научных публикаций и открытых информационно-аналитических источников последних лет, а также методов систематизации, сравнительного анализа, синтеза и обобщения позволило выявить отличительные характеристики нового этапа эволюции постиндустриальной стадии развития экономической системы – «экономики талантов». Показано, что в сравнении с индустриальным и постиндустриальным типами экономика талантов строится на иных принципах, использует иные базовые факторы и источники формирования преимуществ. Установлено, что экономика талантов расширяет границы традиционной концепции человеческого капитала, ограниченной образованием и профессиональными навыками, и формирует более комплексную модель развития человека, в которой скорость обмена знаниями и обучения, креативность, вовлеченность в деятельность в условиях цифрового структурного сдвига становятся факторами конкурентоспособности государств и организаций, а также предикторами персонального благополучия индивидов. Практическая значимость исследования состоит в обосновании необходимости развития системы управления человеческим капиталом на организационном и национальном уровнях через совершенствование процессов идентификации, развития и удержания талантов, их расширенного воспроизводства как необходимого условия обеспечения кадровой устойчивости в цифровую эпоху, повышения адаптивности бизнеса к технологическим изменениям и преодоления последствий демографического сжатия и ограниченности трудовых ресурсов.

Ключевые слова: экономика талантов, человеческий капитал, цифровой структурный сдвиг, управление талантами, дефицит талантов, воспроизводство талантов.

Цитирование: Барышева, Г. А. Экономика талантов в цифровую эпоху / Г. А. Барышева, С. В. Куксенюк // Торговля, сервис, индустрия питания. – 2026. – № 6(2). – С. 249–257. – EDN: SPGFAA



Введение / Introduction. В экономической науке используют множество терминов, характеризующих переход к условиям и возможностям перехода к новому обществу. В развитие теории постиндустриального общества (Д. Белл) пришли понятия: информационное общество, экономика знаний (Ф. Махлуп, 1966), постэкономика (В. А. Ушанков, 2014), информационная экономика (М. Кастельс), цифровая экономика (Н. Негропonte, 1995), неэкономика (О. Григорьев), экономика данных, экономика талантов, платформенная экономика и другие. Каждый из подходов предполагает в качестве основного лимитирующего фактора производства информацию (знания, данные), подчеркивая определенный этап цифровой трансформации социально-экономической человеческой деятельности и рождение множества новых рынков и терминов, показывающих разноплановость процессов цифровизации в широком круге предметных областей [1].

Экономический смысл всех цифровых трансформационных процессов заключается в радикальном снижении уровня транзакционных издержек и гибком изменении их структуры, привлечении клиентов в любой точке взаимодействия и соприкосновения, экономии на разнообразии. Ученые очень часто переход от индустриальной экономики к постиндустриальной условно обозначают как «новая экономика», не предлагая понимания данного термина, а используя его как общее

название для данного периода становления системы экономических отношений. Это также связано с тем, что цифровая экономика все больше переплетается с традиционной (аналоговой) экономикой, и это делает различия между ними менее четкими. Таким образом, единого названия, корректно отражающего новизну процессов формирования системы экономических отношений под влиянием цифровых трансформационных процессов, в настоящее время еще не сформировалось.

Основной проблемой, которую поднимают ученые на протяжении последних 50 лет в связи с отказом от парадигмы индустриального общества и переходом к информационно-технологической парадигме [2], стало определение новых трансформационных экономических принципов отношений воспроизводства и потребностей человека, проектирование эффективного обмена и производства. В этом смысле переход к новому обществу непосредственно связан с выявлением и расширенным воспроизводством талантов в рамках развития теории человеческого капитала¹.

Материалы и методы / Materials and methods. Исследование выполнено на основе теоретико-аналитического подхода, включающего анализ научных публикаций и открытых информационно-аналитических источников последних лет, отражающих нарастающий интерес к проблематике привлечения, развития и удержания талантов в условиях структурных изменений рынка труда, цифровизации и распространения искусственного интеллекта. Используются методы систематизации, сравнительного анализа, синтеза и обобщения существующих подходов к определению процессов, происходящих на текущем этапе цифровой трансформации общества и экономики. На этой основе выделены отличительные особенности экономики талантов и сформирована сравнительная характеристика параметров, демонстрирующая ее отличия от индустриального и постиндустриального типов хозяйствования.

Полученные результаты / Results. Экономика талантов (talent economy) как относительно новое и все шире представляемое в науке понятие фиксирует новый технологический уклад или модель хозяйствования, новый объект управления и особую конкурентную среду, где талант выступает главным источником развития организации, национальных государств и конкурентной борьбы. Эволюция понятия «талант» прошла несколько этапов: от весовой и денежной единицы до врожденных творческих способностей (дара) и к современной интерпретации как приобретенной компетентности. Проектная работа вместо «линейной» карьеры в организации, платформенная занятость, рост числа фрилансеров и другие структурные сдвиги на рынке труда качественно меняют современный рынок. Таланты становятся более мобильными и менее привязанными к одной организации и даже отрасли, что создает новые вызовы для их удержания как стратегического актива и источника инновационного цифрового развития [3]. В этих условиях HR-практики смещаются к модели управления навыками и способностями, а не только должностями и формальной организационной структурой [4]. «Развитие талантов – это социально обусловленный, системный процесс, формируемый культурным капиталом, цифровыми инновациями и институциональной политикой» [5].

В классической теории человеческого капитала (Г. Беккер, Т. Шульц, Дж. Минцер) акцент сделан на совокупности навыков и компетенций на основе знаний и здоровья как основных конкурентных преимуществах на всех уровнях экономической системы (микро, мезо, макро, мега). Многие авторы отмечают, что современные теории

¹ От экономики знаний к экономике талантов: новые возможности [Электронный ресурс] // Петербургский международный экономический форум (ПМЭФ-2026). – URL: <https://forumspb.com/news/news/ot-ekonomiki-znaniy-k-ekonomike-talantov-novye-vozmozhnosti/> (дата обращения: 13.04.2026)

человеческого капитала основаны на традиционном его понимании, ограниченном уровнем образования и профессиональными навыками [6]. Эмпирические исследования показывают, что эффективное управление талантами способствует технологической интеграции [7]. В процессе цифровой трансформации структуры производства и разрушения ряда рабочих мест растет спрос не на наличие образования как такового или навыка как чисто «знаниевые» параметры, а на «таланты» как более комплексное понятие, определяющее скорость обучения, аналитические и коммуникационные способности, критическое мышление и другие конкурентные преимущества человеческого капитала, а также будущее цифрового развития. Это связано с ориентацией бизнеса на стратегическое планирование человеческого капитала [8] (в отличие от «закрытия вакансий»), рост общей эффективности и результативности для оптимизации рутинных операционных бизнес-процессов и сокращения человеческих ошибок в условиях высокотехнологичного производства и платформенной занятости.

Уже в 90-х годах XX века получили распространение такие новые термины: «управление талантами» (Д. Уоткинс), «таланты в филантропии» (использование уникальных способностей, профессиональных знаний и связей для достижения общественного блага, часто объединяемое в концепцию «5Т» - Time, Talent, Treasure, Testimony, Ties), «психология талантливости», «война за таланты», «серебряные таланты». Г. Гарднер на основе теории множественного интеллекта выделяет следующие типы талантов, формы обработки информации: вербально-лингвистический, цифровой, пространственный, физический, личностный, межличностный, талант окружающей среды [9].

Следует также подчеркнуть, что спрос на таланты в настоящее время в большей степени характерен для крупного бизнеса, стремящегося управлять будущим молодых специалистов, предлагая им собственные проекты и создавая «воронку» для отсева наиболее амбициозных и талантливых работников. В исследованиях, посвященных внедрению цифровых технологий (нейросетей) в работу компаний, отмечается, что, например в HR-сфере, спрос на высокие технологии больше характерен для крупных компаний со штатом от 1 000 человек (62%), чем для небольших со штатом до 100 человек (53%). Однако повсеместное использование искусственного интеллекта (ИИ) в кадровых процессах пока находится на низком уровне и составляет 4%², хотя и рассматривается в качестве фактора развития и повышения эффективности практик управления человеческим капиталом [10].

Обзор вакансий, с одной стороны, показывает устойчивое сокращение количества вакансий для многих специалистов и руководителей фирм. С другой – наблюдается глобальная нехватка талантов, постоянный спрос на сотрудников, способных к быстрому обучению и грамотному использованию новых цифровых технологий. Об этом свидетельствует поиск талантливых людей при организации различных центров компетенций, где требуется работа со стандартами качества, паспортом показателей, цифровыми аналитическими платформами, нормативно-справочной информацией. Около 72% работодателей в мире сообщают о трудностях с заполнением вакансий, а экономические потери оцениваются в диапазоне от \$5 трлн до \$6 трлн к 2030 году. В 2024 году называлось чуть большее значение – 75% компаний. Однако это еще нельзя трактовать как тенденцию, отрицающую тот факт, что «впервые

² Больше половины российских компаний внедрили ИИ в работу с персоналом. Но очень точноно [Электронный ресурс] // Клерк. Новости для бухгалтера. – 2026. – 6 февраля. – URL: <https://www.klerk.ru/buh/news/678438/> (дата обращения: 15.04.2026)

навыки в области ИИ стали самыми дефицитными на мировом рынке, обогнав традиционные IT-компетенции и инженерия»³.

Сложнее всего найти IT-специалистов в здравоохранении и науках о жизни, информационных технологиях, энергетике и сфере коммунальных услуг. К 2030 году мировая экономика столкнется с дефицитом квалифицированных кадров, эквивалентным \$5–8,5 трлн недополученной выручки⁴.

Обсуждение / Discussion. Существующие кадровые дефициты требуют пересмотра основных подходов к проводимой кадровой политике и формированию новой рабочей силы: на смену традиционному закрытию вакансий уже готовых высококвалифицированных специалистов приходит необходимость развития талантов существующих сотрудников, их воспроизводства и формирования способности к приобретению новых компетенций [11]. Таких положительных примеров уже много. Крупные банки и компании создают свои корпоративные университеты, кафедры и образовательные программы (СберУниверситет, Корпоративный Институт ООО «Газпром трансгаз Томск», Корпоративный университет «Газпром нефти», «Яндекс 360 для образования»).

Сбой системы мотивации к получению образования и ценности трудовой деятельности, растущая скорость развития технологий требуют, с одной стороны, создания системы выявления и продвижения талантов, а с другой – самомотивации и самопроектирования талантов. В условиях цифровой экономики такая трансформация систем мотивации персонала становится элементом обеспечения кадровой устойчивости и инструментом управления благополучием сотрудников [12]. Сравнение выделенных авторами параметров индустриальной экономики, постиндустриальной экономики и экономики талантов представлено в табл. 1.

Таблица 1. Сравнение индустриальной экономики, постиндустриальной экономики и экономики талантов

Table 1. Comparison of the industrial economy, post-industrial economy, and talent economy

| Параметр | Индустриальная экономика | Постиндустриальная экономика | Экономика талантов |
|-----------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Технологии | Капиталоемкие | Наукоемкие, ИКТ | Технологии создают талантливых людей |
| Характер поведения | Рациональный | Иррациональный | Социально-творческий |
| Базовые факторы | Физический капитал, сырье, труд | Нематериальные активы (данные, программное обеспечение, исследования и разработки, компетенции) | Скорость обучения, освоения новых знаний, интенсивный обмен знаниями |
| Источники преимуществ | Экономия на масштабе, стандартизация, издержки | Экономия на основе инноваций | Экономия на разнообразии, умении комбинировать, креативности, вовлеченности в деятельность |
| Стратегия бизнеса | Отношение к человеку как средству (ресурсу) | Клиентоориентированность | Отношение к человеку как цели, человекоцентричность |

³ ManpowerGroup. 2026 Global Talent Shortage Survey [Электронный ресурс] // PRNewswire. – Милуоки, 2026. – 26 февраля. – URL: <https://www.manpowergroup.com/en/insights/2026-global-talent-shortage> (дата обращения: 15.04.2026).

⁴ Петров М. Дефицит талантов растет [Электронный ресурс] // Коммерсантъ. Карьера. – 2025. – 16 мая. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7733425> (дата обращения: 15.04.2026)

Окончание таблицы 1

| Параметр | Индустриальная экономика | Постиндустриальная экономика | Экономика талантов |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Целевая установка | Благополучие | Социальное благополучие как критерий качества жизни | Персональное благополучие как внутреннее состояние индивида |
| Основной поток инвестиций | Инвестиции в физические средства | Инвестиции в НМА (образование, обучение, медицина) | Инвестиции в систему выявления и продвижения талантов, создание среды для их самопроектирования |
| Кадровая политика | Массовое привлечение, обучение и дисциплинирование рабочей силы | Закрывание вакансий высококвалифицированных специалистов | Стратегическое планирование человеческого капитала |
| Национальная экономическая система | Система, основанная на машинном производстве и массовом выпуске товаров | Национальная инновационная система | Национальная система выявления и развития талантов |

О высокой степени институционализации понятия экономики талантов свидетельствует Глобальный индекс конкурентоспособности талантов (Global Talent Competitiveness Index – GTCI), который оценивает способность стран растить, привлекать и удерживать таланты⁵. Россия, согласно данным за 2025 год, занимает средние позиции в данном рейтинге (62-е место из 135 возможных), демонстрируя как сильные стороны, так и заметные отставания. Развитие талантов как направление государственной политики рассматривается при этом в качестве инструмента, способного повысить конкурентоспособность и эффективность национального человеческого капитала в условиях цифровых и технологических изменений [13].

Выводы и дискуссионные вопросы / Conclusions. Таким образом, «экономика талантов» выступает новым этапом эволюции постиндустриальной стадии развития экономической системы, где условия для благополучия создает в приоритетном порядке не государство, а сам человек выстраивает свое благополучие, развивая и самомотивируя таланты как фактор социально-экономического развития [14, 15]. На смену национальной инновационной системе приходит национальная система выявления, расширенного воспроизводства и развития талантов.

Библиографический список

1. Экономика данных [Текст] / Т. Н. Астахова, М. О. Колбанёв, Н. В. Сущева, А. А. Шамин // International Journal of Open Information Technologies. – 2024. – Т. 12, № 10. – С. 129–136.
2. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура: пер. с англ. [Текст] / М. Кастельс; науч. ред. О. И. Шкаратан. – Москва: ГУ ВШЭ, 2000. – 606 с.

⁵ Сингапур впервые занял первое место в Индексе конкурентоспособности за таланты [Электронный ресурс] // Фонд «Политика». Рейтинги и исследования. – 2025. – Ноябрь. – URL: https://polity.ru/ratings_11_2025.html (дата обращения: 15.04.2026)

3. Дмитриева, С. В. Стратегии привлечения и удержания талантливых сотрудников в условиях изменяющегося рынка труда [Текст] / С. В. Дмитриева // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2024. – Т. 14, № 5-1. – С. 584–591.

4. Evans, P. A. L. Global talent management in an age of disruption [Text] / P. A. L. Evans, V. Pucik, G. K. Stahl, I. Björkman // *Organizational Dynamics*. – 2025. – Vol. 54, № 3. – Article 101149. – DOI: 10.1016/j.orgdyn.2025.101149.

5. Доусон, Дж. И. Развитие талантов в XXI веке: систематический обзор [Текст] / Дж. И. Доусон, Е. В. Прямыкова // *Russian Economic Bulletin*. – 2025. – Т. 8, № 6. – С. 17–25.

6. Мамонтов, Д. Д. Теория человеческого капитала и ее значение в развитии современной экономики России [Электронный ресурс] / Д. Д. Мамонтов, Е. В. Мелякова // *Вестник Евразийской науки*. – 2024. – Т. 16, № s6. – URL: <https://esj.today/PDF/94FAVN624.pdf> (дата обращения: 15.04.2026).

7. Mahroof, J. Talent management during digital transformation: role of transformational leadership and resistance to change [Text] / J. Mahroof, A. Rafi, A. Ahmad // *Technology in Society*. – 2025. – Vol. 83. – Article 102964. – DOI: 10.1016/j.techsoc.2025.102964.

8. Минина, В. Н. Управление человеческим капиталом организации: социологический анализ концептуальных подходов [Текст] / В. Н. Минина // *Журнал социологии и социальной антропологии*. – 2025. – Т. 28, № 1. – С. 57–77. – DOI: 10.31119/jssa.2025.28.1.3.

9. Gardner, H. Multiple intelligences go to school: educational implications of the theory of multiple intelligences [Text] / H. Gardner, T. Hatch // *Educational Researcher*. – 1989. – Vol. 18, № 8. – P. 4–10. – DOI: 10.3102/0013189X018008004.

10. Behera, M. K. Adoption of AI in human capital development: a multi-industry perspective [Text] / M. K. Behera, R. K. Behera, P. K. Bala // *Journal of Enterprise Information Management*. – 2026. – Vol. 39, № 2. – Pp. 788–814. – DOI: 10.1108/JEIM-06-2025-0490.

11. Кривоусков, В. В. Управление талантами: особенности и преимущества для организации в условиях цифровизации [Текст] / В. В. Кривоусков, М. Ф. Алиев // *Цифровая социология*. – 2024. – Т. 7, № 3. – С. 62–68. – DOI: 10.26425/2658-347X-2024-7-3-62-68.

12. Белогруд, И. Н. Цифровая трансформация систем мотивации как инструмент управления благополучием персонала [Текст] / И. Н. Белогруд // *Journal of Monetary Economics and Management*. – 2026. – № 2. – С. 22–35. – DOI: 10.26118/2782-4586.2026.54.22.060.

13. Чэнь, Х. Умное правительство и развитие талантов: повышение конкурентоспособности и эффективности национального человеческого капитала в условиях цифровой трансформации [Текст] / Х. Чэнь, Е. В. Андрюшина // *Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество)*. – 2025. – Т. 22, № 4. – С. 152–170. – DOI: 10.55959/MSU2073-2643-21-2025-4-152-170.

14. Барышев, А. А. Благополучие как практика: концептуализация, картография и тематический обзор исследований [Текст] / А. А. Барышев, В. В. Кашпур // *Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология*. – 2023. – № 76. – С. 82–101. – DOI: 10.17223/1998863X/76/9.

15. Санфирова, О. В. «Благосостояние» и «благополучие»: трансдисциплинарный подход [Текст] / О. В. Санфирова, О. А. Нестерова // *Векторы благополучия: экономика и социум*. – 2020. – № 2(37). – С. 26–35. – DOI: 10.18799/26584956/2020/2(37)/1013.

References

1. Astakhova, T. N., Kolbanev, M. O., Sushcheva, N. V., Shamin, A. A. (2024). Data economy. *International Journal of Open Information Technologies*, 12(10), 129–136.
2. Castells, M. (2000). *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Moscow: HSE Publishing House, 606.
3. Dmitrieva, S. V. (2024). Strategies for attracting and retaining talented employees in a changing labor market. *Economics: Yesterday, Today and Tomorrow*, 14(5-1), 584–591.
4. Evans, P. A. L., Pucik, V., Stahl, G. K., Björkman, I. (2025). Global talent management in an age of disruption. *Organizational Dynamics*, 54(3), 101149. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2025.101149.
5. Dawson, J. Y., Pryamikova, E. V. (2025). Talent development in the 21st century: a systematic review. *Russian Economic Bulletin*, 8(6), 17–25.
6. Mamontov, D. D., Melyakova, E. V. (2024). Theory of “Human Capital” and its importance in the development of the modern Russian economy. *The Eurasian Scientific Journal*, 16(s6). [Electronic source] URL: <https://esj.today/PDF/94FAVN624.pdf> (Date of access: 15.04.2026).
7. Mahroof, J., Rafi, A., Ahmad, A. (2025). Talent management during digital transformation: role of transformational leadership and resistance to change. *Technology in Society*, 83, 102964. DOI: 10.1016/j.techsoc.2025.102964.
8. Minina, V. N. (2025). Managing human capital of an organization: a sociological analysis of conceptual approaches. *The Journal of Sociology and Social Anthropology*, 28(1), 57–77. DOI: 10.31119/jssa.2025.28.1.3.
9. Gardner, H., Hatch, T. (1989). Multiple intelligences go to school: educational implications of the theory of multiple intelligences. *Educational Researcher*, 18(8), 4–10. DOI: 10.3102/0013189X018008004.
10. Behera, M. K., Behera, R. K., Bala, P. K. (2026). Adoption of AI in human capital development: a multi-industry perspective. *Journal of Enterprise Information Management*, 39(2), 788–814. DOI: 10.1108/JEIM-06-2025-0490.
11. Krivopuskov, V. V., Aliev, M. F. (2024). Talent management: features and benefits for organizations in the context of digitalization. *Digital Sociology*, 7(3), 62–68. DOI: 10.26425/2658-347X-2024-7-3-62-68.
12. Belograd, I. N. (2026). Digital transformation of incentive systems as a tool for managing employee well-being. *Journal of Monetary Economics and Management*, 2, 22–35. DOI: 10.26118/2782-4586.2026.54.22.060.
13. Chen, H., Andryushina, E. V. (2025). Smart government and talent development: improving the competitiveness and efficiency of national human capital in the context of digital transformation. *Moscow University Bulletin. Series 21. Public Administration*, 22(4), 152–170. DOI: 10.55959/MSU2073-2643-21-2025-4-152-170.
14. Baryshev, A. A., Kashpur, V. V. (2023). Well-being as practice: conceptualization, cartography and a thematic review of studies. *Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*, 76, 82–101. DOI: 10.17223/1998863X/76/9.
15. Sanfirova, O. V., Nesterova, O. A. (2020). “Well-being” and “prosperity”: a transdisciplinary approach. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2(37), 26–35. DOI: 10.18799/26584956/2020/2(37)/1013.

Сведения об авторах:

Барышева Галина Анзельмовна – доктор экономических наук, профессор Школы инженерного предпринимательства, Национальный исследовательский Томский политехнический университет

ORCID: 0000-0002-2746-1355

e-mail: ganb@tpu.ru

Куксенок Сергей Владимирович – аспирант, Национальный исследовательский Томский политехнический университет

ORCID: 0009-0004-0793-3695

e-mail: kuxenoks@tpu.ru

Information about the authors:

Barysheva Galina Anzelmovna – Doctor of Economic Sciences, Professor of the School of Engineering Entrepreneurship, National Research Tomsk Polytechnic University

ORCID: 0000-0002-2746-1355

e-mail: ganb@tpu.ru

Kuksenok Sergey Vladimirovich – Postgraduate, National Research Tomsk Polytechnic University

ORCID: 0009-0004-0793-3695

e-mail: kuxenoks@tpu.ru