Научная статья
УДК 005.572:159.99
ББК 65.291.218/88.3
DOI: 10.47475/2618-9852-2026-11-3-37-43

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИДОВ И МЕТОДОВ КОНСАЛТИНГА ДЛЯ ПСИХОДИАГНОСТИКИ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИЧИН СНИЖЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Оксана Владимировна Жигарь

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия, ovzigar@rambler.ru

Аннотация. Статья посвящена аспектам использования консалтинга как инструмента определения причин низкой мотивации сотрудников. Обозначены преимущества личностного консалтинга и его важность для организации. Выявлены особенности философского консалтинга, который фасилитирует решение существующих в организации проблем. Отражены технологии научения сотрудников рефлексии и самоанализу, что способствует осознанности труда в компании. Представлена система шкалирования как один из видов сентимент-анализа, при помощи которой происходит оценка результатов деятельности сотрудника консалтинговой службы.

Ключевые слова: *консалтинг, личностное консультирование, философский консалтинг, психологический консалтинг, самоанализ, рефлексия, мотивация, осознанная трудовая деятельность, сентимент-анализ*

Для цитирования: Жигарь О. В. Использование видов и методов консалтинга для психодиагностики и определения причин снижения эффективности трудовой деятельности // Общество, экономика, управление. 2026. Т. 11, № 3. С. 37–43. DOI: 10.47475/2618-9852-2026-11-3-37-43

Original article

USING CONSULTING TYPES AND METHODS FOR PSYCHODIAGNOSTICS AND IDENTIFYING THE CAUSES OF REDUCED WORK PERFORMANCE

Oksana V. Zhigar

Chelyabinsk state University, Chelyabinsk, Russia,
ovzigar@rambler.ru

Abstract. This article examines the use of consulting as a tool for identifying the causes of low employee motivation. It outlines the advantages of personal consulting and its importance to the organization. The specific characteristics of philosophical consulting which facilitates the addressing of organizational issues are identified. Techniques for teaching employees reflection and self-analysis are described, fostering a mindful approach to work within the company. Finally, a scaling system is presented as a form of sentiment analysis used to evaluate the performance of consulting service personnel.

Keywords: *consulting, personal counseling, philosophical consulting, psychological consulting, self-analysis, reflection, motivation, conscious work activity, sentiment analysis*

For citation: Zhigar OV. Using Consulting Types and Methods for Psychodiagnostics and Identifying the Causes of Reduced Work Performance. *Society, economy, management*. 2026;11(3):37-43. (In Russ.). DOI: 10.47475/2618-9852-2026-11-3-37-43

© Жигарь О. В., 2026

В современных условиях в отечественных организациях преобладает тенденция развития бизнеса, направленная на совершенствование человеческих ресурсов как основополагающего фактора роста экономической эффективности. Согласно теории человеческих отношений, особое внимание организации следует уделять человеческому фактору и человеку в целом. Условия работы сотрудника, соответствие должности и выполняемой трудовой функции его внутренним потребностям, а также межличностные отношения в коллективе — всё это влияет на эффективность и продуктивность трудовой деятельности работника [6]. Из этого следует, что социальная составляющая, включающая микроклимат и личностные установки сотрудников, является одним из важнейших компонентов, обеспечивающих эффективную деятельность организации.

Как и любая социокультурная среда, коллектив нестабилен и не может существовать в постоянных благоприятных условиях. Задача руководителя — поддерживать энергетический баланс сотрудников. Но наряду с этой задачей у руководства есть перечень иных обязанностей, не менее важных. Уделяя всецело внимание одной задаче, руководитель рискует упустить важные аспекты, из-за чего впоследствии компания может потерпеть убытки, в том числе и финансовые. Ещё одним критерием, по которому руководителю не следует брать на себя все обязанности в управлении организацией, является привычный взгляд на проблемы внутри компании: сложность состоит в том, чтобы увидеть что-то новое в том, что наблюдаешь и анализируешь продолжительное время [1].

В каждом из случаев свежий взгляд со стороны является оптимальным решением. Приглашённый консультант способен перенять на себя ряд обязанностей в области работы с коллективом, тем самым освободив руководителя компании от обязанностей, связанных с ним косвенным путём. Также новый взгляд на существующую уже продолжительное время проблему способствует нахождению нестандартного и эффективного решения [7].

Предполагается, что использование в компании консалтинговых услуг благотворно скажется на её развитии и повышении эффективности за счёт целенаправленной работы профессионалов с персоналом.

Целью же самого консалтинга в решении задач организации, связанных со снижением мотивации сотрудников, их неблагоприятным психологическим состоянием, является научение работников конструированию социальной рефлексивности и использованию на практике личностного консультирования.

Важно сформировать у работников не просто желание мотивированной, целенаправленной трудовой деятельности, а заложить основы осознанного отношения к тому роду деятельности, которым человек занимается на данный момент. В этом случае запускается процесс формирования социальной субъективности, что означает целенаправленную деятельность отдельного сотрудника, направленную на достижение общественных задач. В данном случае человек воспринимает социально значимую цель как свою собственную, что способствует более эффективному и рациональному использованию того инструментария, которым обладает индивид на данный момент. Также сотрудник входит в систему социальных взаимоотношений, что даёт ему право на применение тех мер и инструментов, которыми обладает данный общественный институт [4].

В осуществлении поставленной цели способен помочь один из видов управленческого консультирования — философский консалтинг [5]. Философский консалтинг фасилитирует существующие проблемы в организации, помогая сотрудникам самостоятельно найти выход из затруднительной ситуации. Данный вид консалтинговых услуг также выбирает приоритетом отдельного человека, который обращается за помощью.

В ходе оказания консалтинговых услуг могут быть применены следующие инструменты:

- языковое описание и прояснение организационного события;
- интерпретация, анализ, оценка и умозаключение;
- декодирование философского смысла события, его обоснование, аргументация;
- подбор и рациональное оценивание потенциальных путей решения поставленных задач, применение SWOT-анализа;
- рефлексия процессов и результатов (рефлексия логичности, TOWS-анализ) [5].

В ходе языкового описания сотрудники могут в короткий срок и достаточно полно высказать своё настроение по поводу текущей ситуации на рабочем месте. В некоторых случаях сотруднику необходимо высказать психологу, человеку, которому он может доверять и быть уверенным, что информация, сказанная в пределах отдельного кабинета, не выйдет дальше, то, что его беспокоит и препятствует эффективной трудовой деятельности. Консультант также способствует верному формулированию мыслей сотрудника, он задаёт наводящие и уточняющие вопросы, что помогает работнику раскрыться и лучше понять свой внутренний запрос.

На практике консультант также может применить технику «Тетраэдра прояснения организационных проблем», которая позволяет наиболее

чётко сформулировать запрос как работодателя, так и сотрудника. Запрос — как форма того, что ожидает руководитель увидеть на промежуточных точках и сотрудник в целом от трудовой деятельности, которую выполняет определённое время. Если запрос не совпадает с реальным течением дел, то возникает демотивация со стороны сотрудника и неудовлетворённость результатами труда со стороны руководства. Зачастую данное обстоятельство связано с тем, что запрос изначально сформулирован некорректно:

1) требования слишком завышены, что приводит в случае несовпадения ожидания с реальностью к разочарованию и потере мотивации (данное обстоятельство свойственно как сотрудникам, так и руководителям);

2) формулировка запроса размытая и нечёткая, что приводит к его вольной трактовке, а как следствие — к невыполнению плана, потому что неясно, к какой цели двигаться;

3) несовпадение запросов руководителя и работника – каждый из них преследует свои цели, и зачастую бывает, что эти цели являются взаимоисключающими.

Консультант в данном случае помогает учесть данные обстоятельства и сформулировать запрос таким образом, чтобы он отвечал требованиям обеих сторон и обладал конкретикой, чёткостью и измеримостью.

Запрос в свою очередь трансформируется в проблему, которую предстоит решить консультанту. Проблема в данном случае представляет собой противоречие между целями компании и имеющимися способами их достижения. Это применимо и в отношении работника, так как его цели (изначальное ожидание при выборе данного места работы) и итоговый результат также могут не совпадать, что неизбежно приводит к эмоциональному выгоранию и снижению трудоспособности [9].

Проблема является одним из видов запроса в организации — слабым местом, тем обстоятельством, которое необходимо менять.

Другой вид запроса направлен на перспективу — футуристический запрос. Он отражает ожидания каждой из сторон. Данный запрос имеет положительную окраску и является в определённой степени мотиватором, что позволяет трактовать его как один из способов позитивного воздействия на структурные единицы организации.

Технологический запрос отражает инструментарий, присущий данной организации, — тот, который она использует на текущий момент и который может использовать в перспективе.

Метод «Тетраэдра прояснения организационных проблем» позволяет создать схему, отражающую все три запроса (рис. 1).

Точка пересечения запросов является определяющим критерием успеха. Критерий успеха отражает количественный и качественный результат для компании, а также для отдельного человека, если данная схема составляется в соответствии с запросами сотрудника.

Сложность определения критериев успеха заключается в том, что они далеко не всегда бывают очевидны даже для самого субъекта (руководителя или сотрудника). И именно синтез запросов каждой из трёх сфер способствует их наиболее точному определению.

В ситуации, когда сотрудник знает, какого конечного результата — критериев успеха — он хочет добиться на данной должности, он видит свою личную цель, а не пространную формулировку работодателя, которая не отражает его интересов [10].

Следующий инструмент — интерпретация, анализ, оценка и умозаключение. Данный ряд методов используется в комплексе для достижения наиболее конкретного и измеримого

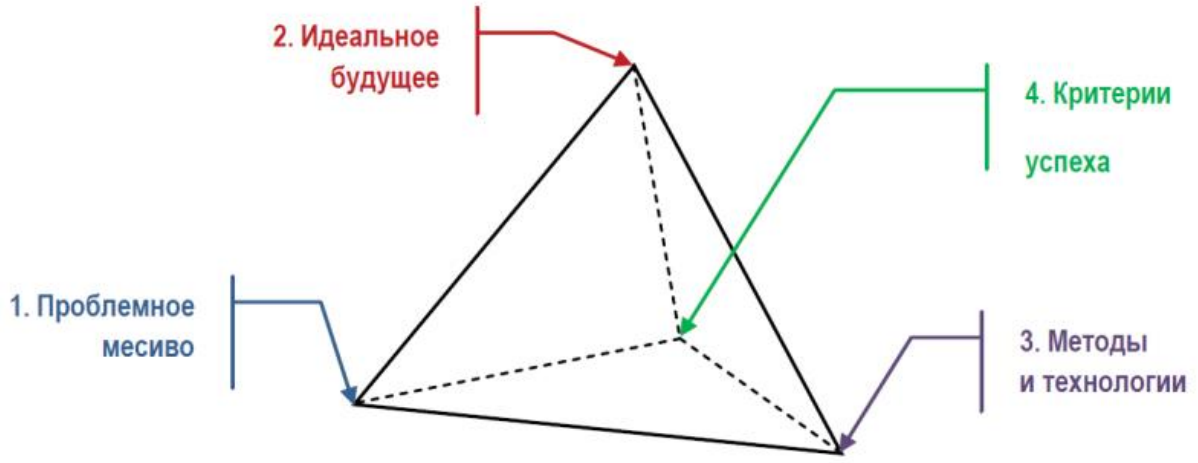

Рис. 1. Схема тетраэдра прояснения организационных проблем

Fig. 1. Diagram of the tetrahedron for clarifying organizational problems

результата. Если рассматривать в разрезе данного комплекса проблему демотивации сотрудника, то можно следовать следующим шагам:

1. Интерпретация — обозначение проблемы. Происходит определение ключевых причин отсутствия мотивации сотрудника, выявляется направление, в котором нужно развивать мероприятия, направленные на повышение уровня вовлечённости и личной заинтересованности.

2. Анализ — непосредственная проработка обозначенной проблемы. Анализируется имеющаяся ситуация, возможные пути решения и предположение конечного результата.

3. Оценка — результат в контрольной точке. Данный метод предполагает подведение результатов и соизмерение их с предполагаемыми на ранних этапах.

4. Умозаключение — вывод и определение перспектив на будущее. Подведение итогов проделанной работы позволяет определить, подходит данная методика для использования в организации или она требует корректировок.

С помощью приведённых методов рассмотрение любой проблемной ситуации становится комплексным, а как следствие — имеет больше шансов на положительное разрешение.

Декодирование философского смысла события, его обоснование, аргументация позволяют сотруднику самостоятельно проанализировать текущее положение дел. Для осуществления данного метода необходима помощь со стороны руководства, а именно — определение конкретного времени на сессию с психологом-консультантом. Во время процедуры психолог помогает сотруднику найти смысл его трудовой деятельности, определить ценностные ориентиры, что способствует более продуктивной деятельности, так как работник начинает видеть цель своей работы; она обретает смысл, следовательно, он воспринимает текущие задачи не как обязанности, а как необходимость удовлетворить собственную потребность.

Такой набор инструментов, как подбор, рациональное оценивание потенциальных путей решения поставленных задач и применение SWOT-анализа, позволяет произвести оценку проделанной работы. Подведение промежуточных итогов даёт возможность отследить результаты на контрольных точках. В случае с личностным консультированием контрольной точкой может стать проведение пяти сессий с психологом и двух тренингов, направленных на корректировку слабых сторон сотрудников, которые были выявлены на более ранних этапах.

При проведении SWOT-анализа появляется возможность определить достоинства и слабые места организации или отдельной сферы, а также перспективы развития как отдельного сотрудника, так и всего штата.

Последним инструментом является умение человека рефлексировать над прошедшими событиями; это ключевой навык в процессе становления личности, обладающей собственными ценностями и ориентирами. Рефлексия находит своё отражение и в процессе профессиональной деятельности, так как благодаря способности к самопознанию сотрудник может переосмыслить прошлый опыт, выявить свои положительные и отрицательные стороны, принять себя как часть той профессиональной среды, в которой он находится, тем самым давая себе отчёт об осознанной трудовой деятельности в компании [3].

Задачей консультанта является научить сотрудников рефлексировать и находить смысл их работы в данной организации. Для осуществления поставленной задачи предлагается применение метода самоанализа. В настоящий момент нерелевантно использование расширенных диагностик в небольших организациях, так как проведение полноценной диагностики с анализом требует существенного количества времени, а зачастую работодатель оказывается не готов идти на подобные жертвы. По этой причине предлагается применение сокращенной методики, включающей в себя следующий комплекс:

1) определение эмоционального и физического состояния в моменте: предполагается, что сотрудник в определённый час останавливает свою трудовую деятельность на 5 минут и письменно фиксирует то, что он чувствует психически и физически;

2) еженедельная индивидуальная сессия с консультантом: оптимальная частота встреч с консультантом определяет успех хода всей программы, потому что в его обязанности входит проектирование индивидуального плана сотрудника и его последующая корректировка;

3) еженедельная групповая сессия с консультантом: предполагает обсуждение существующих проблем внутри коллектива. Данная практика направлена на формирование и поддержание благоприятного климата в коллективе, а также на способность каждого из сотрудников формировать социальную субъективность.

Данные мероприятия позволят поддерживать сотрудников в удовлетворительном эмоциональном состоянии, что также благоприятным образом скажется на компании, так как это способствует развитию лояльности со стороны сотрудников в отношении организации.

Оценка состояния сотрудников после прохождения данных мероприятий позволит руководству определить качественный результат проделанной работы. Для проведения оценивания предлагается процедура письменного самоанализа сотрудников. Предполагается,

что работники должны будут описать свое состояние и зафиксировать следующие аспекты:

- эмоциональный фон;
- динамика настроения за прошедший период;
- отношения в коллективе;
- уровень мотивации;
- отношение к текущим обязанностям;
- перспективы в трудовой деятельности.

Важным условием является честность сотрудника, проходящего процедуру самоанализа. Данный анализ предполагает написание текста в свободной форме, так как подобный формат не вызовет затруднений у сотрудников: перед ними стоит задача передать своё внутреннее состояние, и то, как они это сделают, не регламентируется; ощущение отсутствия формальных ограничений благотворно сказывается на творческой составляющей человека. Следующим преимуществом данного формата является предоставление работникам времени на анализ своего состояния. Сотрудники, структурируя свой текст и думая над формулировками предложений, задумываются непосредственно о своей роли и значимости в компании, также они уделяют внимание перспективам, которые им может предоставить организация. Следовательно, данный способ предоставления информации обеспечивает возможность руководителю определить вовлечённых и мотивированных сотрудников.

Для оценки непосредственно самого текста предлагается использование системы шкалирования как одного из видов сентимент-анализа. Под сентимент-анализом принято понимать аналитическую операцию, направленную на определение эмоциональной окраски текста и потенциальную оценку, которую заложил изначально автор [8]. Основой деятельности данной системы является специальная программа, функционал которой заключается в том, чтобы присваивать анализируемым текстам одну из девяти категорий. Применимо как машинное обучение, так и экспертная оценка. Определение и присваивание категорий происходит посредством преобладающих в данном фрагменте эмоций. Перечень классифицирующих категорий включает такие элементы, как интерес, удовольствие, удивление, страдание, ужас, брезгливость / отвращение, радость и так далее. В то же время анализируемому фрагменту может быть присвоена категория нейтрального текста.

Тексту, написанному сотрудником, можно присвоить одну или несколько категорий от 1 до 9, что упростит дальнейшее считывание информации. Также сама процедура полностью автоматическая, что позволяет экономить время на проверку текстов и исключает человеческий фактор, оставляя только объективную оценку.

Благодаря использованию методов компьютерной лингвистики можно оценить эмоциональное значение каждого слова. Система шкалирования автоматически присваивает эмоционально значимым словам цифровое значение от 1 до 9, что позволяет перевести субъективный текст в объективную оценку полученных результатов.

Руководитель сможет оценить, как сотрудники относятся к выполнению своих обязанностей — обладают ли они достаточным уровнем мотивации и приверженности компании или нет. Также данный анализ позволяет определить уровень удовлетворённости работников организацией: если эмоциональная оценка приведённого текста низкая с преобладанием слов с негативной окраской, то требуются перемены со стороны руководства.

Существенным недостатком данного метода является потенциальная неточность в процессе оценки. Способ с использованием машинного обучения не имеет широкого распространения в отечественной практике. Связано это с отсутствием определённых наборов данных, которые позволяют тренировать модели искусственного интеллекта.

Другим методом оценки текста может стать лингвистический анализ эксперта. Данный анализ предполагает поэтапный разбор текста в разрезе основных языковых и стилистических особенностей. В отечественной практике данный метод более распространён, но существенным недостатком является достаточно большой временной промежуток, требующийся на экспертную проверку. Также оплата труда экспертов является дополнительной статьей расходов, что заставляет задуматься об эффективности её использования.

Исходя из приведённых способов проверки, первый является наиболее эффективным и надёжным, так как исключает человеческий фактор и сокращает время проверки. Но модель машинного обучения требует разработки и существенных затрат со стороны руководства компании. По этой причине второй вариант проверки более соответствует современным реалиям отечественного бизнеса.

Решением факторов, осложняющих эффективную деятельность компании, станет периодическое привлечение экспертов-лингвистов, в обязанность которых будет входить проверка текстов самоанализа сотрудников на предмет эмоциональной окрашенности. Использование консалтинговых услуг в данном случае позволит компании сохранить бюджет при условии поддержания достойного уровня мотивации сотрудников.

Вместе с тем возникает проблема искренности суждения непосредственно самого сотрудника. Часто работники, не желая тратить время

на прохождение тестовых заданий или диагностических процедур, дают социально желательные ответы, которые позволили бы сделать положительное заключение о характере их трудовой деятельности. Исключение данного обстоятельства невозможно в силу человеческого фактора и желания идти по пути наименьшего сопротивления.

Уменьшить степень влияния данного негативного фактора позволит проведение самоанализа в анонимном формате. Текст, содержащий самоанализ конкретного сотрудника, сдаётся на проверку без указания авторства. Выводы делаются на основе общего массива информации, в разрезе каждого отдела. Проведение анализа по отделам или подразделениям позволит сузить круг лиц, подвергающихся диагностике, при этом у сотрудников сохранится чувство анонимности. Проведение процедуры самоанализа в анонимном формате даст работникам ощущение свободы и определённой вседозволенности: доказано, что человек ведёт себя свободнее и более искренен в своих решениях тогда, когда не испытывает на себе «чужого взгляда», то есть оценочного суждения со стороны третьих лиц [2].

Таким образом, проведение процедуры самоанализа среди сотрудников в анонимном формате при помощи сентимент-анализа и проверки приглашёнными экспертами-лингвистами позволит компании в определённое время отслеживать уровень заинтересованности, мотивации и осознанности в трудовом коллективе, что даст возможность при необходимости своевременно принять меры по устранению выявленных слабых мест.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Анистратенко Т. Г. Социально-личностный консалтинг: формирование индивидуально-личностной и коллективной субъектности // Вестник Краснодарского университета МВД России. 2017. № 1 (35). С. 141–145.

2. Берлин С. И., Петров Д. В. Современная парадигма развития комплекса консалтинговых услуг в социально-экономическом механизме // Вестник Академии знаний. 2014. № 2 (9). С. 48–52.

3. Голубева О. В., Лебедева Т. Е. Профессиональный консалтинг клиентов кадрового агентства // Мир науки. 2018. Т. 6. № 4. С. 39.

4. Дарган А. А. Субъектность и социальная субъектность в социологии и психологии // Личность, интеллект, метакогниции: исследовательские подходы и образовательные практики: материалы II Международной научно-практической конференции, Калуга, 20–22 апреля 2017 года / Калужский государственный университет им. К. Э. Циолковского. Калуга : АКФ «Политоп», 2017. С. 60–68.

5. Иванова О. Э. Философский консалтинг как инструмент «взлома проблем» в управлении людьми в организации // Управленческое консультирование. 2021. № 7 (151). С. 39–48. DOI: 10.22394/1726-1139-2021-7-39-48.

6. Как выглядит рынок консалтинга в 2023 году // URL: https://kontur.ru/articles/38019-rynok_konsaltinga (дата обращения: 21.09.2026).

7. Колмогорова А. В., Калинин А. А., Маликова А. В. Лингвистические принципы и методы компьютерной лингвистики для решения задач сентимент-анализа русскоязычных текстов // Актуальные проблемы филологии и педагогической лингвистики. 2018. № 1(29). С. 139–148. DOI: 10.29025/2079-6021-2018-1(29)-139-148.

8. Кубарь М. А. Стратегии развития организации // Экономика и социум. 2021. № 6 (85). С. 1–4. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-razvitiya-organizatsii/viewer (дата обращения: 22.09.2026).

9. Нестик Т. А. Модели управления знаниями в российских организациях: социально-психологический анализ // Современные технологии управления. 2016. № 37. С. 30–37.

10. Роздольская И. В., Осадчая С. М., Ледовская М. Е. Практика использования социального консалтинга как культурно-исторически детерминированной социальной технологии // Фундаментальные исследования. 2013. № 6–3. С. 715–719.

REFERENCES

1. Anistratenko TG. Social'no-lichnostnyj konsalting: formirovanie individual'no-lichnostnoj i kollektivnoj sub"ektnosti [Social and personal consulting: formation of individual and collective subjectivity]. *Vestnik Krasnodarskogo universiteta MVD Rossii* [Bulletin of the Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of Russia]. 2017;1(35):141-145. (In Russ).

2. Berlin SI. Sovremennaja paradigma razvitija kompleksa konsaltingovyh uslug v social'no-jekonomicheskom mehanizme [The modern paradigm of the development of a complex of consulting services in the socio-economic mechanism]. *Vestnik Akademii znanij* [Bulletin of the Academy of Knowledge]. 2014;(2(9);48-52. (In Russ).

3. Golubeva OV, Lebedeva TE. Professional'nyj konsalting klientov kadrovogo agentstva [Professional consulting of recruitment agency clients]. *Mir nauki* [The world of science]. 2018;(4):39. (In Russ).

4. Dargan AA. Sub``ektnost` i social`naya sub``ektnost` v sociologii i psixologii [Subjectivity and social subjectivity in sociology and psychology] Lichnost`, intellekt, metakognicii: issledovatel`skie podxody` i obrazovatel`ny`e praktiki : materialy` II Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, Kaluga, 20–22.04. 2017 / Kaluzhskij gosudarstvenny`j universitet im. K. E`. Ciolkovskogo. Kaluga: AKF «Politop» [Personality, intelligence, metacognitions: Research approaches and educational practices: materials of the II International Scientific and Practical Conference, Kaluga, 20-22.04.2017 / Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky. Kaluga: AKF «Politop»], 2017. Pp. 60-68. (In Russ).

5. Ivanova OJe. Filosofskij konsalting kak instrument «vzloma problem» v upravlenii ljud'mi v organizacii [Philosophical consulting as a tool for "hacking problems" in managing people in an organization] *Upravlencheskoe konsul'tirovanie* [Management consulting]. 2021;(7(151):39-48. (In Russ).

6. Kak vyglyadit rynok konsaltinga v 2023 godu. [What does the consulting market look like in 2023]. [Online]. Available: https://kontur.ru/articles/38019-rynok_konsaltinga, accessed: 21.09.2026]. (In Russ).

7. Kolmogorova AV, Kalinin AA, Malikova AV. Lingvisticheskie principy` i metody` komp`yuternoj lingvistiki dlya resheniya zadach sentiment-analiza russkoyazy`chny`x tekstov [Linguistic principles and methods of computational linguistics for solving problems of sentiment analysis of Russian-language texts]. *Aktual`ny`e problemy` filologii i pedagogicheskoj lingvistiki* [Actual problems of philology and pedagogical linguistics]. 2018;(1(29):139-148. (In Russ).

8. Kubar MA. Strategii razvitiya organizatsii [Organization development strategies]. *Ekonomika i sotsium* [Economy and society]. 2021;(6(85):1-4. Avaible at: https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-razvitiya-organizatsii/viewer , accessed: 22.09.2026]. (In Russ).

9. Nestik T. A. Modeli upravleniya znaniyami v rossijskih organizaciyah: social'no-psihologicheskij analiz [Knowledge management models in Russian organizations: socio-psychological analysis]. *Sovremennye tekhnologii upravleniya* [Modern technologies of management]. 2016;(1(37):30-37.

10. Rozdol'skaja IV, Osadchaja SM, Ledovskaja ME. Praktika ispol'zovanija social'nogo konsaltinga kak kul'turno-istoricheski determinirovannoj social'noj tehnologii [The practice of using social consulting as a culturally and historically determined social technology] *Fundamental'nye issledovanija* [Fundamental research]. 2013;(6-3):715-719. (In Russ).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

О. В. Жигарь — старший преподаватель кафедры инноватики и управления.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

O. V. Zhigar — Senior Lecturer at the Department of Innovation and Management.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов. The author declares no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted: 26.09.2026.
Принята к публикации / Accepted for publication: 05.10.2026.