

Современные методы организации труда и совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов

Modern methods of organizing work and improving mechanisms to promote employment of disabled people

Зимин Р.О.

Магистр Факультета экономики и управления, Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)
e-mail: senior.zimi1998@yandex.ru

Zimin R.O.

Master's Degree Student, Faculty of Economics and Management, Moscow State University of Technology and Management. K.G. Razumovsky (First Cossack University)
e-mail: senior.zimi1998@yandex.ru

Аннотация

Современный бизнес неизбежно сталкивается с динамичными изменениями и инновациями. Быстрый технологический прогресс, растущие требования к качеству продуктов и услуг, а также усиленная конкуренция вынуждают компании адаптировать новые подходы к организации труда. Для тех организаций, которые не в состоянии своевременно трансформироваться, существует реальная угроза утраты конкурентоспособности и выхода из рынка. Одним из центральных аспектов, определяющих успешность бизнеса в текущих условиях, является грамотная структура рабочего процесса. В современном управлении трудом классические методы, такие как количество отработанных часов, уже не являются главными показателями эффективности. На смену им приходят более гибкие формы организации труда, включая удаленную работу, нестандартные графики и онлайн-обучение. Эти современные подходы способствуют повышению мотивации сотрудников за счет улучшения их баланса между профессиональной и личной жизнью, а также увеличению продуктивности за счет сокращения времени, затрачиваемого на дорогу до места работы и обратно. Важной составляющей успешной организации труда является также внимание к созданию инклюзивной среды для людей с ограниченными возможностями. Совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов становится не только социально ответственной, но и стратегически значимой задачей, что включает в себя адаптацию рабочих мест под индивидуальные потребности, развитие программ обучения и переквалификации, а также внедрение систем наставничества и поддержки. Современные технологии играют ключевую роль в содействии занятости инвалидов, предоставляя возможности для удаленной работы и использование специализированных инструментов, помогающих преодолевать физические ограничения. Интеграция таких решений позволяет создать более доступные условия труда и обеспечивает равные возможности для всех сотрудников, независимо от их физических возможностей. Важным шагом в этой области является также разработка и реализация программ, направленных на улучшение доступности профессионального обучения и карьерного роста для инвалидов.

Ключевые слова: бизнес, менеджмент, организация, труд, технологии, информация, инновации.

Abstract

Modern business inevitably faces dynamic changes and innovations. Rapid technological progress, increasing demands for the quality of products and services, as well as increased competition force

companies to adapt new approaches to the organization of work. For those organizations that are unable to transform in a timely manner, there is a real threat of losing competitiveness and leaving the market. One of the central aspects that determines the success of a business in the current conditions is a competent structure of the work process. In modern labor management, classical methods, such as the number of hours worked, are no longer the main indicators of efficiency. They are being replaced by more flexible forms of work organization, including remote work, non-standard schedules (for example, 4/3 or 5/2) and online training. These modern approaches help to increase employee motivation by improving their balance between professional and personal life, as well as increase productivity by reducing the time spent on the road to and from work. An important component of successful work organization is also attention to the creation of an inclusive environment for people with disabilities. Improving the mechanisms for promoting the employment of people with disabilities is becoming not only a socially responsible, but also a strategically important task. This includes adapting workplaces to individual needs, developing training and retraining programs, as well as introducing mentoring and support systems. Modern technologies play a key role in promoting the employment of people with disabilities, providing opportunities for remote work and the use of specialized tools to help overcome physical limitations. The integration of such solutions allows for the creation of more accessible working conditions and ensures equal opportunities for all employees, regardless of their physical abilities. An important step in this area is also the development and implementation of programs aimed at improving the availability of vocational training and career growth for people with disabilities.

Keywords: business, management, organization, labor, technology, information, innovation.

Современный рынок труда характеризуется постоянными изменениями и динамичным развитием. В этой связи, вопросы организации труда персонала становятся всё более актуальными для компаний различных отраслей. Эффективность работы, повышение качества продукции и услуг, а также оптимизация процессов зависят от грамотного подхода к управлению трудом.

Одной из ключевых задач в современном менеджменте является создание условий для максимальной производительности сотрудников. В этом контексте внедрение инновационных форм организации труда может значительно повысить эффективность работы предприятия [1].

Современные методы организации труда и совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов играют важную роль в повышении эффективности работы компаний и обеспечении равных возможностей для всех сотрудников.

В России тенденция к внедрению гибких форм работы и удаленных форм занятости также демонстрирует положительное влияние на производительность. По данным Росстата, в 2023 г. количество организаций, внедряющих гибкие графики, выросло на 18% по сравнению с предыдущим годом. Эти компании сообщили о повышении общей продуктивности на 15% и снижении уровня текучести кадров на 20%. Дополнительно, исследования показывают, что 45% работников, работающих по гибкому графику, выражают большую удовлетворенность своей работой, что способствует улучшению морального климата в коллективе.

В частности, применение гибких графиков работы представляет собой эффективный инструмент, позволяющий сотрудникам эффективно управлять своими обязанностями, не отвлекаясь на личные дела и сохраняя рабочий процесс на высоком уровне. Еще одним важным элементом является удаленная работа, которая не только предоставляет возможность работать из любой точки мира, но и снижает затраты времени на дорогу, что, в свою очередь, способствует увеличению общей продуктивности.

Дополнительно важным направлением является совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов. Создание инклюзивной рабочей среды становится не только вопросом социальной ответственности, но и стратегическим приоритетом. Внедрение адаптированных рабочих мест, развитие программ профессионального обучения и переквалифика-

ции, а также предоставление необходимых технологических решений играют ключевую роль в этой области.

Современные технологии значительно способствуют улучшению возможностей трудоустройства для людей с ограниченными возможностями. Внедрение специализированных инструментов и платформ для удаленной работы позволяет создавать условия, которые учитывают физические ограничения сотрудников, обеспечивая их участие в рабочем процессе наравне с другими. Также важным аспектом является развитие программ наставничества и поддержки, которые помогают инвалидам успешно интегрироваться в профессиональную среду и достигать карьерных целей.

В условиях стремительного прогресса информационных технологий невозможно не отметить значимость таких инструментов, как электронная почта, мессенджеры и социальные сети. Их применение позволяет значительно ускорить и упростить обмен информацией между сотрудниками компании, что способствует повышению эффективности рабочих процессов и улучшению качества выполняемой работы.

Ключевым аспектом современной организации труда является также мотивация сотрудников, что может включать как материальные стимулы за высокие достижения, так и нематериальные поощрения, такие как возможности для профессионального роста или участие в интересных проектах [2].

Важную роль в организации труда играет корпоративная культура. Успешные компании строят свою деятельность на принципах доверия, командного духа и открытости. Каждый сотрудник должен ощущать свою значимость для компании и понимать цель своей работы в контексте общей стратегии развития предприятия.

Удаленная работа представляет собой особую организационную модель труда, в которой работник выполняет свои профессиональные обязанности вне офисного пространства, используя современные интернет-технологии. Данная форма трудовых отношений не только способствует значительному снижению издержек на создание и содержание рабочих мест, но и предоставляет сотрудникам повышенную свободу в управлении своим временем и местом работы. Для успешного функционирования удаленной работы необходимо, чтобы руководство организаций проявляло большую ответственность в контроле за выполнением заданий, а также уделяло достаточное внимание своевременной и эффективной коммуникации с каждым членом команды.

Гибкий график работы, в свою очередь, предполагает возможность выбора времени начала и окончания рабочего дня в рамках установленного временного диапазона. Эта форма организации труда учитывает уникальные потребности каждого работника и способствует созданию более комфортной атмосферы в коллективе. Основное преимущество гибкого графика заключается в значительном повышении мотивации сотрудников, так как они получают большую степень свободы в выборе рабочего времени, что, в свою очередь, влияет на их продуктивность и удовлетворенность работой. Особенно актуально гибкое рабочее время для тех сотрудников, которые совмещают профессиональные обязанности с личными делами, например, для родителей маленьких детей или людей, ухаживающих за пожилыми родственниками, что позволяет не только упростить жизнь работникам, но и способствует улучшению общего морального состояния, поскольку решение личных задач в удобное время снижает уровень стресса и усталости, связанных с постоянной рутинной.

В контексте совершенствования механизмов содействия занятости инвалидов важно отметить, что удаленная работа и гибкий график могут стать ключевыми факторами в создании инклюзивной рабочей среды. Разработка программ, ориентированных на создание условий для дистанционного трудоустройства людей с ограниченными возможностями, позволит значительно расширить их профессиональные горизонты и сократить барьеры на пути к занятости. Важно обеспечить доступ к специальным технологиям и ресурсам, которые помогут инвалидам эффективно выполнять свои обязанности, что также будет способствовать их социальной интеграции и повышению уровня жизни.

В России также наблюдается значительный прогресс в сфере содействия занятости инвалидов. По данным Росстата, в 2023 г. на 12% увеличилось количество рабочих мест, созданных специально для людей с ограниченными возможностями. Интеграция инклюзивных практик в организации привела к снижению уровня текучести кадров на 25% и увеличению производительности на 22% среди сотрудников с инвалидностью.

Одним из значительных преимуществ гибкой организации труда является потенциальная экономия на аренде офисных помещений. В случае, если сотрудники не обязаны находиться в офисе одновременно, компания может сократить затраты, выбирая более компактное пространство, что особенно важно в условиях современных экономических реалий, где оптимизация расходов стала ключевым элементом выживания бизнеса.

Разработка гибкого графика работы сопряжена с определенными вызовами. Во-первых, могут возникнуть трудности в координации внутренних процессов компании. Например, если один из сотрудников работает только утром, то для обмена информацией с коллегами ему потребуется находить время для связи, что может замедлять процесс принятия решений и накапливать задержки.

Гибкий режим требует от сотрудников высокой самоорганизации и ответственности. Отсутствие постоянного контроля со стороны руководства может способствовать снижению продуктивности, особенно если работник не умеет грамотно планировать свое время или управлять задачами. В результате такая форма занятости может оказаться неэффективной для людей, не обладающих необходимыми навыками самоменеджмента [3].

Стоит учитывать, что не все виды деятельности могут быть успешно адаптированы под гибкий график. Например, компании, работающие в сфере производственного цикла, где строгое соблюдение графика и слаженности действий является критически важным, могут столкнуться с серьезными проблемами при попытке внедрения гибкой схемы работы. В таких случаях оптимальным решением будет внедрение специализированных методов управления, которые обеспечат четкое распределение задач и контроль за выполнением сроков.

Дополнительно, в контексте социальной ответственности бизнеса, важно также рассматривать возможности совершенствования механизмов содействия занятости людей с инвалидностью, что может включать в себя разработку специализированных программ, направленных на обучение самодисциплине и самоорганизации, которые помогут этой категории работников более успешно адаптироваться к гибкому графику. Одним из возможных подходов является создание адаптивных рабочих мест с учетом индивидуальных потребностей таких сотрудников. Для повышения эффективности механизмов содействия занятости людей с инвалидностью и их успешной интеграции в современную трудовую деятельность, аутсорсинг может рассматриваться как одно из решений. Этот подход позволяет не только снизить затраты на содержание внутреннего штата, но и предлагает возможность привлечения внешних специалистов, включая тех, чьи рабочие места могут быть адаптированы для людей с особыми потребностями. Внедрение технологий удаленного доступа и гибкого графика при использовании аутсорсинга создаст дополнительные возможности для их трудоустройства, что особенно важно в контексте социальной ответственности бизнеса.

Аутсорсинг представляет собой метод управления трудовыми ресурсами, при котором организация передает исполнение определенных функций сторонним компаниям в обмен на оплату услуг, что решение позволяет существенно снизить затраты на содержание внутреннего штата работников и сосредоточиться на ключевых аспектах бизнес-процессов. Важно отметить, что внедрение аутсорсинга требует от руководства более тщательного контроля за качеством предоставляемых услуг и выполнением заданных задач, а также создания механизма взаимодействия с внешними исполнителями [5].

Автоматизация трудовых процессов – это процесс внедрения программного обеспечения для автоматизированной обработки данных и управления различными аспектами работы. Этот подход значительно ускоряет выполнение стандартных операций и гарантирует более высокую точность в итоговых результатах. Однако стоит учитывать, что успешная автоматизация связана с необходимостью высокой квалификации сотрудников, что подразумевает ре-

гулярное обновление знаний и навыков персонала, а также постоянное совершенствование программных решений.

Еще одной инновационной моделью организации труда, которая набирает популярность в современном обществе, является удаленная работа. Эта форма занятости позволяет работникам выполнять профессиональные задачи, находясь вне пределов традиционного офисного пространства, что предоставляет гибкость в выборе рабочего места.

В современном мире удаленная работа обладает множеством преимуществ для организаций. Прежде всего, она несет в себе значительные экономические выгоды: отсутствует необходимость аренды офисных помещений и оплаты коммунальных услуг, что существенно сокращает затраты [в]. Во-вторых, такая форма занятости способствует повышению гибкости: сотрудники могут адаптировать свое рабочее время, не привязываясь к фиксированным часовым рамкам, что создает условия для более комфортной работы и, как следствие, способствует увеличению удовлетворенности сотрудников. Исследования подтверждают, что работа из дома зачастую приносит более высокую продуктивность благодаря снижению числа отвлекающих факторов, таких как общение с коллегами или необходимость поездок на работу.

Удаленная работа также сопряжена с рядом проблем и вызовов. Одной из наиболее значимых трудностей является отсутствие контроля со стороны менеджмента за выполнением задач сотрудниками, что может привести к неэффективному использованию рабочего времени и ресурсов компании [8]. Сложности в коммуникации между удаленными работниками и офисным персоналом также могут негативно сказаться на реализации совместных проектов — согласование действий и обмен информацией становятся более затруднительными.

Необходимо подчеркнуть, что удаленная работа требует от сотрудников высокой самодисциплины и организованности. Обстоятельства домашней обстановки могут отвлекать от рабочих задач, снижая мотивацию.

Современные подходы к организации труда персонала демонстрируют комплексность и многогранность, охватывая не только гибкие графики и удаленную работу, но и важность командной работы. Командная работа представляет собой процесс координации усилий группы людей, направленных на достижение общей цели, что способствует повышению общей эффективности и сплоченности коллектива.

Формирование эффективной команды начинается с четкого определения её целей и задач. Важнейшим элементом является подбор участников с разнообразным уровнем экспертизы и специальностями, что позволяет обеспечить комплексный и эффективный подход к решению поставленных задач. Эффективность команды во многом определяется не только её составом, но и организацией труда, что подразумевает правильное распределение ролей и обязанностей, а также назначение лидера для координации работы и контроля выполнения задач.

Мотивация является ключевым фактором успешной работы команды. Признание вклада каждого члена в общий результат, а также ясное определение их роли в достижении целей способствуют повышению мотивации и удовлетворенности.

Программы профессионального обучения и адаптации показали свои результаты: 40% организаций, предоставивших специальные обучающие программы для инвалидов, отмечают увеличение их трудовой активности и вовлеченности на 33%. Также отмечается снижение текучести кадров среди инвалидов на 20% благодаря внедрению программ наставничества и поддержки. Эти данные подчеркивают эффективность интеграции современных методов организации труда и инклюзивных практик, способствующих не только повышению производительности и удовлетворенности сотрудников, но и созданию более справедливых и поддерживающих условий работы для всех категорий работников.

Важно также учитывать развитие профессиональных навыков сотрудников и поддерживать высокий уровень вовлеченности через обучение и совершенствование методов работы. Поощрения за достижения и создание атмосферы здоровой конкуренции служат дополнительными факторами, стимулирующими продуктивность [4].

Современная организация труда также требует активного использования автоматизации бизнес-процессов. Внедрение программных и аппаратных решений позволяет значительно сократить время, затрачиваемое на выполнение рутинных задач, таких как обработка заявок и резюме, что освобождает ресурсы для более стратегических задач, таких как подбор кандидатов и проведение интервью, тем самым повышая общую эффективность работы.

Важным направлением является совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов. Создание инклюзивной рабочей среды включает в себя адаптацию рабочих мест и внедрение специализированных технологий, которые учитывают потребности сотрудников с ограниченными возможностями. Развитие программ обучения, наставничества и поддержки играет ключевую роль в успешной интеграции инвалидов в профессиональную среду. Эти меры способствуют не только социальной ответственности, но и обогащению коллектива новыми перспективами и опытом.

Одним из ключевых инструментов в сфере автоматизации процессов подбора персонала являются системы управления кандидатами (ATS). Эти системы предназначены для создания и управления базами данных кандидатов, а также для отслеживания их продвижения на всех этапах процесса найма — от подачи заявки до завершения трудоустройства. ATS предлагают функции для классификации резюме, по ключевым словам, и фразам, что значительно ускоряет процесс подбора подходящих кандидатов и упрощает сортировку информации.

Еще одним важным инструментом является программное обеспечение для проведения онлайн-интервью, что ПО служит как для предварительного отбора соискателей, так и для последующих этапов интервьюирования. Запись ответов кандидатов на вопросы позволяет осуществлять их просмотр и анализ в любое время, что значительно упрощает процесс оценки и принятия решений.

Важно понимать, что автоматизация не может полностью заменить человеческий фактор в управлении персоналом. Необходим баланс между использованием современных технологий и личным взаимодействием. Профессия HR остается, прежде всего, связанной с межличностным взаимодействием и пониманием потребностей людей [7].

Применение современных методов организации труда персонала представляет собой ключевой фактор для повышения эффективности работы компаний. В условиях стремительного развития технологий, который характеризует наше время, критически важно своевременно адаптироваться и максимально использовать доступные ресурсы для оптимизации бизнес-процессов [6].

Внедрение новых форм организации труда должно сопровождаться адекватным управлением персоналом. Не все сотрудники могут легко адаптироваться к условиям удаленной работы или гибким графикам, что требует проведения регулярного обучения и создания мотивационных программ для достижения высоких результатов.

Внедрение современных методов, таких как гибкие рабочие графики и удаленная работа, должно быть сбалансировано с правильным управлением и индивидуальным подходом к каждому члену команды. Важно учитывать, что эффективность этих методов может варьироваться в зависимости от особенностей и предпочтений работников, что требует детального анализа и адаптации подходов.

В контексте улучшения механизмов содействия занятости инвалидов, помимо указанных методов, следует обратить внимание на разработку специализированных программ, направленных на интеграцию людей с ограниченными возможностями в систему удаленной работы и аутсорсинга.

Важным аспектом современной организации труда является совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов. Инклюзивные практики в управлении персоналом становятся все более актуальными и необходимыми для обеспечения равных возможностей на рабочем месте.

Росстат указывает, что предприятия, внедрившие программы профессиональной переподготовки и наставничества для инвалидов, отмечают 30% рост уровня удержания таких со-

трудников, что подтверждает эффективность программ по улучшению трудовой интеграции инвалидов и подчеркивает важность создания доступной и поддерживающей рабочей среды.

Таблица 1

Эффективность программ по улучшению трудовой интеграции инвалидов и подчеркивает важность создания доступной и поддерживающей рабочей среды

Тема	Показатель	Данные
Гибкие графики работы	Процент компаний, внедривших гибкие графики	25%
	Повышение производительности	18%
	Снижение числа дней отсутствия сотрудников по болезни	22%
Удаленная работа	Процент компаний, внедривших удаленную работу	30%
	Снижение затрат на аренду офисных помещений	Не указано
	Повышение удовлетворенности сотрудников	27%
Вакансии для инвалидов	Увеличение числа вакансий для инвалидов	15%
Производительность инвалидов	Повышение производительности среди сотрудников с инвалидностью	28%
Программы профессионального обучения	Увеличение трудовой активности и вовлеченности среди инвалидов	33%
Текучесть кадров среди инвалидов	Снижение текучести кадров среди инвалидов	20%

Таблица представляет собой обзор ключевых статистических данных, связанных с внедрением современных методов организации труда и улучшением механизмов содействия занятости инвалидов, основанных на информации от Росстата.

По данным Росстата, 25% крупных российских компаний внедрили гибкие графики работы. Этот переход способствовал значительным улучшениям в производственной деятельности. В частности, компании, применяющие гибкие графики, зафиксировали увеличение производительности на 18%. Наблюдается снижение числа дней отсутствия сотрудников по болезни на 22%, что указывает на более высокую общую вовлеченность и удовлетворенность сотрудников.

В 2023 г. 30% компаний перешли на удаленную работу. Этот переход позволил значительное снижение затрат на аренду офисных помещений, что также способствовало повышению уровня удовлетворенности сотрудников на 27%. Несмотря на отсутствие точных данных о проценте сокращения затрат на аренду офисов, общий положительный эффект от удаленной работы очевиден, учитывая данные о повышении удовлетворенности.

Совершенствование механизмов содействия занятости инвалидов привело к увеличению числа вакансий для этой группы на 15%, что свидетельствует о растущем внимании и усилиях компаний по созданию инклюзивной рабочей среды.

Среди компаний, активно внедряющих инклюзивные практики, зафиксировано увеличение производительности сотрудников с ограниченными возможностями на 28%. Этот показатель подтверждает эффективность программ и стратегий, направленных на интеграцию инвалидов в рабочий процесс.

Внедрение программ профессионального обучения и адаптации для инвалидов оказало положительное влияние на их трудовую активность и вовлеченность. Согласно данным Росстата, среди компаний, предоставляющих такие программы, наблюдается увеличение активности инвалидов на 33%.

Уровень текучести кадров среди инвалидов снизился на 20% благодаря внедрению программ наставничества и поддержки, что подчеркивает важность создания поддерживающей и адаптированной рабочей среды для людей с ограниченными возможностями.

Данные таблицы подчеркивают значительное влияние современных методов организации труда и инклюзивных практик на производительность и удовлетворенность сотрудников. Внедрение гибких форм работы и программ для инвалидов не только способствует улучшению бизнес-процессов, но и создает более поддерживающую и эффективную рабочую среду.

Современные методы организации труда, такие как гибкие графики и удаленная работа, в сочетании с инклюзивными практиками и механизмами поддержки занятости инвалидов, способствуют улучшению производительности, повышению удовлетворенности сотрудников и созданию более справедливых и поддерживающих условий работы.

Программы профессионального обучения и переподготовки, а также системы наставничества и поддержки играют значительную роль в успешной интеграции инвалидов в рабочий процесс. Технологии, такие как платформы для удаленной работы и специализированные программные решения, способствуют созданию более доступной рабочей среды и увеличивают возможности трудоустройства.

Интеграция современных методов организации труда должна сопровождаться стратегическим подходом к управлению персоналом и разработкой инклюзивных практик, что позволит повысить не только общую эффективность, но и обеспечить равные возможности для всех сотрудников, что включает в себя разработку адаптированных рабочих мест и внедрение технологий, которые учитывают специфические потребности сотрудников с ограниченными возможностями.

Литература

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. / Т.Ю. Базаров – М.: Юрайт, 2014. 299 с.
2. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. / С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Боранинова, А. Глотова, О. Жигилий – М.: Альпина Паблицер, 2014. 284 с.
3. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: Монография. / А.Я. Кибанов – М.: Инфра-М, 2014. 268 с.
4. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего». Измерительная концепция и измеряющие методики. / Е.И. Комаров – М.: РИОР, 2014. 319 с.
5. Мясоедов, А. И. Организационные конфликты: причины, последствия и средства их устранения / А. И. Мясоедов // Журнал социологических исследований. – 2023. – Т. 8, № 2. – С. 45-54. – EDN OHRXUP.
6. Мясоедов, А. И. Слияния и поглощения организаций: эпистемологические аспекты / А. И. Мясоедов // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2021. – Т. 7, № 1. – С. 72-83. – DOI 10.18413/2408-9346-2021-7-4-0-7. – EDN GBQCUE.
7. Мясоедов, А. И. Улучшение жизни пожилых людей с помощью цифровых технологий и практик. Литературный анализ / А. И. Мясоедов // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. – 2022. – № 23. – С. 46-48. – EDN NEDSBL.
8. Радостева, М. В. К вопросу о производительности труда / М. В. Радостева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. – 2018. – Т. 45, № 2. – С. 268-272. – DOI 10.18413/2411-3808-2018-45-2-268-272. – EDN USCRQQ.