

ГИБКАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ СПОСОБНОСТИ К ТРУДУ “ИНФОРМАЦИОННОГО ЧЕЛОВЕКА”

© 2016 И.В. Новикова*

Ключевые слова: гибкая (нестабильная) занятость населения, “информационный человек”, информационное пространство, информационные технологии, труд “информационного человека”.

Обосновывается современная характеристика занятости населения - ее гибкость. Вводится понятие “информационный человек”. Выделяются отличительные характеристики “информационного человека” с позиции формирования современных трудовых ресурсов. Утверждается гипотеза о приоритете гибкой занятости для “информационного человека” и перспективы использования ее для решения проблем региональных рынков труда.

В условиях нарастания нестабильной ситуации в глобальном мире на национальном, региональном и местном уровнях ожидать постоянства от микроуровня, т.е. от фирм, невозможно. Жесткие требования законодательства по поводу найма, увольнения, охраны труда сотрудников, нацеленные на поддержку людей, создают противоположный эффект - переход работодателя на использование гибкой занятости или на формирование неформальных отношений с работниками¹.

Одновременно с этим нарастает объем участия в жизни людей информационных технологий, которые масштабно влияют на всю жизнедеятельность человека. Это дает возможность определить современную специфическую личность - “информационного человека”. Нестабильная занятость, на наш взгляд, является основным условием трудовой деятельности “информационного человека”, приносящим наибольший социальный и экономический эффект.

В данной работе нам хотелось отразить специфику гибкой занятости и особенности “информационного человека”, функционирующего в ее условиях.

Гибкая (нестабильная) занятость - это неотъемлемая часть нынешней и будущей жизни общества: “Гибкость стала одним из критериев современной экономики, повышения ее эффективности. Ее невозможно обеспечить без приоритетного инвестирования в человека, в повышение его общего и профессионального образования”².

На наш взгляд, негативное отношение к гибкой занятости сродни непримиримости с появлением и распространением машинного производства, индустриализации, а затем компьютеризации производства. Причем современное поколение работников, которое только выходит на рынок труда или выйдет через несколько лет, уже адаптировано к новым реалиям нестабильности³. Непрерывающиеся реформы в сфере образования⁴ приспособили новые трудовые ресурсы к необходимости постоянной подстройки к новым требованиям, к смене видов деятельности, своего личного отношения к той или иной проблеме. Поэтому люди не требуют и даже не желают существовать в условиях постоянной занятости и построения карьеры на одном предприятии в узкой сфере деятельности⁵. Необходимо согласиться с мнением Р.С. Гринберга о нестабильной занятости: “Для работника это означает, с одной стороны, рост возможностей для самореализации, уменьшение доли рутинных нетворческих элементов трудового процесса, обогащения содержания труда при одновременном возрастании требований к качеству его рабочей силы; с другой стороны, резкое снижение стабильности его социально-экономического положения, возрастание круга факторов, увеличивающих неопределенность перспектив трудовой карьеры”⁶. Проблема адаптации к условиям гибкой занятости существует только у поколения, которое испытало на себе все плюсы функционирования постоянного

* Новикова Ирина Викторовна, кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой мировой и региональной экономики Благовещенского филиала Московской академии предпринимательства при Правительстве Москвы. E-mail: irakrasa@mail.ru.

места работы. Поэтому они не хотят мириться с новыми условиями трудовых отношений.

Таким образом, более подходящей в настоящее время теорией является концепция гибкого рынка труда Р. Буае и Г. Стендинга, предполагающая наличие нестандартных, индивидуализированных форм занятости⁷.

Современные трудовые отношения обладают максимумом прагматичности и экономической эффективности. Цена труда слишком велика для работодателя, поэтому он ищет пути ее минимизации⁸. На наш взгляд, постоянный контракт может быть подписан только с работником, труд которого действительно высоко ценен для данного производства, практически незаменим. Вмененные издержки потери данного сотрудника намного выше затрат на содержание его в условиях постоянной занятости. При этом работник, осознавая свою ценность, способен максимизировать собственную доходность в данном контракте.

“Информационный человек” - будущие трудовые ресурсы

Одновременно с нарастанием экономической нестабильности в трудоспособный возраст вступает новое, специфическое поколение - поколение “информационного человека”. В 2013 г. на 100 чел. приходилось 100 персональных компьютеров (86 - в 2012 г.) и 250 мобильных телефонов (244 - в 2012 г.), доступ к Интернету с любого устройства имело 69,1 % населения (рис. 1).

Из рисунка видно, что большая часть населения России имеет мобильные телефоны, персональные компьютеры и доступ к Интернету, и доля таких лиц постоянно растет. Если в 2010 г. удельный вес пользующихся Интернетом практически каждый день в общей численности населения в возрасте от 15 до 72 лет составлял всего 26 %, то в 2013 г. этот показатель увеличился до 48 %. При этом практически вся молодежь (81 %) пользуется Интернетом каждый день или почти каждый день, 69 % лиц в возрасте 23 - 34 года и 52 % - в возрасте 35 - 44 года. Следовательно информационные технологии активно входят в человеческую жизнь, делая людей зависимыми от них и перестраивая образ жизни, мышления, поведения.

Аналогичная ситуация наблюдается в бизнесе. Большая часть предприятий используют Интернет в своей деятельности (рис. 2).

По данным Минкомсвязи России, за 2014 г. в интернет-экономике было создано свыше ста тысяч новых рабочих мест. На начало 2015 г. в ней работало около 1,2 млн чел. Выросла и производительность труда в онлайн-сфере - почти на 20%⁹. Расширение использования Интернета на предприятиях вынуждает включаться в использование различных информационных технологий не только работников данной организации, но и клиентов, конкурентов, представителей проверяющих и контролирующих органов.

По мнению В.Б. Устьянцева, в электронном пространстве изменяются поведенческие

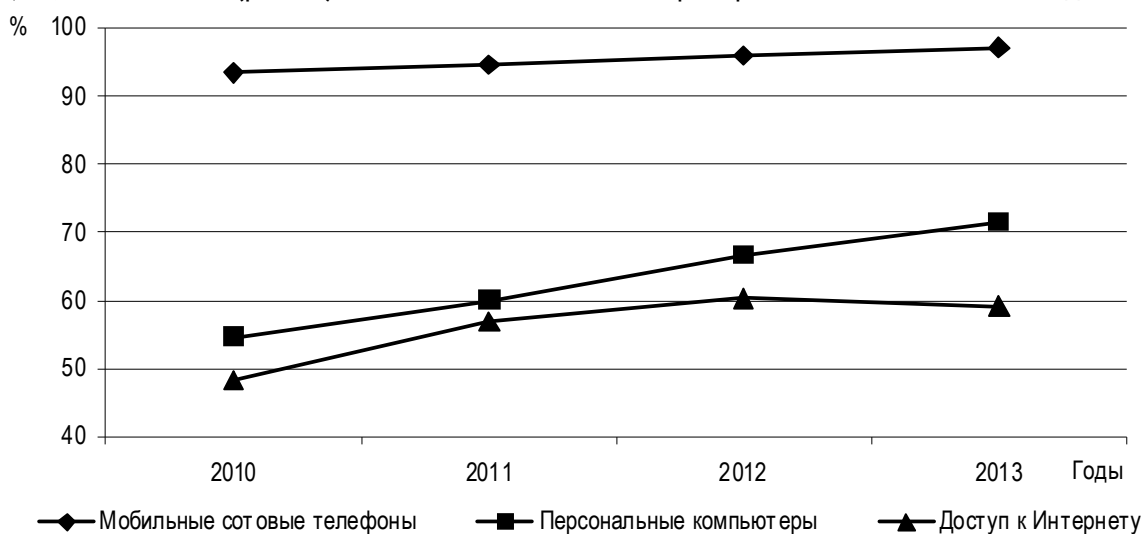


Рис. 1. Удельный вес домашних хозяйств (в общем числе домашних хозяйств), имеющих информационные и коммуникационные технологии

Составлен автором по: Абдрахманова Г.И., Гохберг Л.М., Ковалева Г.Г. Информационное общество: тенденции развития в субъектах Российской Федерации : стат. сб. М. : НИУ ВШЭ, 2015. Вып. 2. 160 с.

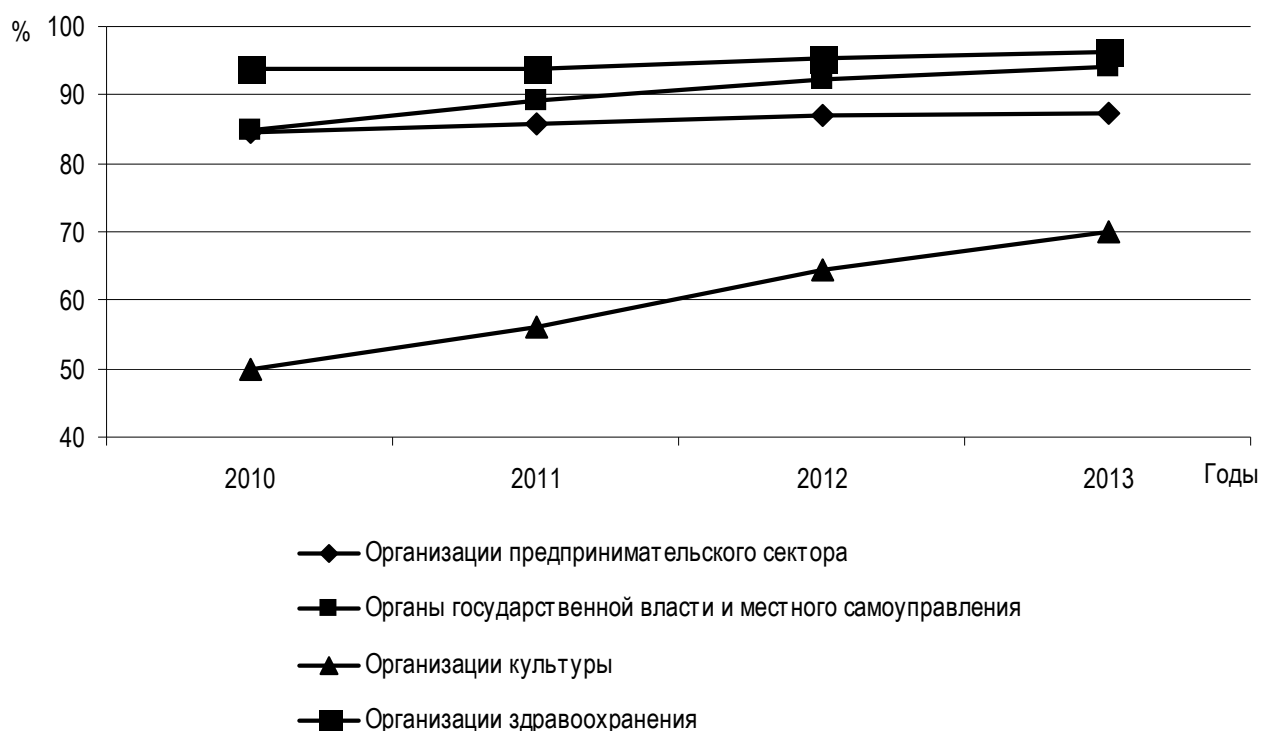


Рис. 2. Динамика удельного веса организаций, использующих Интернет (в общем числе соответствующих организаций)

Составлен автором по: Абдрахманова Г.И., Гохберг Л.М., Ковалева Г.Г. Информационное общество: тенденции развития в субъектах Российской Федерации: стат. сб. М. : НИУ ВШЭ, 2015. Вып. 2. 160 с.

стандарты и ценностные ориентации личности¹⁰: “Новая социальная и экономическая организация труда и социально-трудовых отношений, основанная на информационных технологиях, выступающих долговременным и сильным фактором преобразования рынка труда, причем как общенациональная, так и внутрифирменная, ведет - и это уже отмечено специалистами - к дальнейшей децентрализации управления, индивидуализации труда, ориентации на индивидуального и производителя, и потребителя”¹¹. Обзор разработок теоретических концепций существования человека в информационном пространстве достаточно полно проведен в диссертации на соискание степени кандидата наук по философии О.П. Знамцевой “Информационный человек: социально-видовые характеристики”¹². В ней рассмотрены труды зарубежных ученых: К. Кларка, Ж. Фурастье, Ф. Махлупа, Т. Умесао, Д. Белла, Дж. Гелбрейта, Дж. Мартина, И. Масуды, Ф. Полака, О. Тоффлера, Г. Маклюэна, А. Турена и др. Отечественные авторы представлены Э.В. Гирусовым, А.П. Ершовым, В.Л. Иноземцевым, В.А. Кутыревым, А.И. Ракитовым, А.Д. Урсоловым, В.Б. Устьянцевым и др. Однако дис-

сертант не вводит понятие “информационный человек”, хотя потребность в нем уже созрела. Американский психолог Лари Розен в книге “Я, мое пространство и я: воспитание сетевого поколения” (“Me, MySpace, and I: Parenting the Net Generation”) вводит определение “поколения I” (Internet Generation), родившегося и воспитанного в эпоху бума компьютерных и коммуникационных технологий. По его мнению, дети интернет-поколения “очень любопытны, самодостаточны, напористы. Они жаждут новизны и разнообразия”¹³. На наш взгляд, термин “интернет-поколение” достаточно узкий, необходимо ввести более широкое понятие - “информационный человек”.

По нашему мнению, “информационный человек” - это личность, основа жизнедеятельности которого неотъемлема от современного информационного пространства, от глобальной интернет-сети, от информационных технологий и средств. Он постоянно взаимодействует через социальные сети и чаще, чем кто-либо, использует информационные технологии для общения с семьей, друзьями и коллегами, строит в них свой бизнес, получает образование и повышает квалификацию, осуществляет покупки. Это люди, рож-

денные и формирующие сознание совместно с распространением новых информационных технологий.

Отличительные характеристики “информационного человека”

Автор работы выделяет следующие отличительные характеристики “информационного человека” как трудового ресурса.

1. В связи с громадным потоком информации, постоянно обновляющейся и изменяющейся, мозг “информационного человека” адаптировался к восприятию ее. Получив данные, он мгновенно, не передавая в зону восприятия, фильтрует их и только необходимые усваивает. Так как практически вся информация передается наглядно, то “информационный человек” воспринимает ее визуально. Этому способствует также возможность фиксации данных с помощью фото или набора на компьютере. В связи с этим механическая и голосовая память постепенно упрощается и ухудшается. Формируется клиповое мышление¹⁴. Так М. Маклюэн утверждает, что “общество, находясь на современном этапе развития, трансформируется в “электронное общество” или “глобальную деревню” и задает, посредством электронных средств коммуникации, многомерное восприятие мира. Развитие электронных средств коммуникации возвращает человеческое мышление к дотекстовой эпохе, и линейная последовательность знаков перестает быть базой культуры”¹⁵. К.Г. Фрумкин определяет клиповое мышление как вектор в развитии отношений человека с информацией, как способность быстро переключаться между разрозненными смысловыми фрагментами, но неспособность к восприятию длительной линейной последовательности - однородной и однотильной информации¹⁶.

2. “Информационному человеку”, с одной стороны, присуща потребность поддержки и одобрения коллектива (число “лайков” на странице, приглашение и присоединение к социальным группам). С другой стороны, этот человек четко индивидуален, он желает чем-то выделиться, поразить, привлечь к себе внимание общества¹⁷.

3. Открытость информационного пространства стирает территориальные границы существования “информационного человека”. При этом существует возможность одновре-

менно находиться в разных и даже противоположных группах. Поэтому генетическая связь человека с местом проживания и трудовой деятельности разрывается.

4. У “информационного человека” сформированы четкие индивидуальные интересы, которые для него являются первостепенными. Он может выполнять работу в любое удобное для него время, находясь где ему удобно, сочетая ее или чередуя с отдыхом. Отдых и развлечения становятся первостепенными для “информационного человека”. Он всегда соотносит альтернативные издержки труда и отдыха. “Чтобы привлечь работников на определенные рабочие места, ставка заработной платы должна покрывать издержки упущенных возможностей альтернативного использования времени либо на других рабочих местах, либо в домашнем хозяйстве, на учебе или отдыхе”¹⁸.

5. Труд “информационного человека” должен быть простым, интересным и энерго- и умственно малозатратным. Необходимо согласиться с Дж. Миллем, который считал, что “человек испытывает отвращение к труду и лишь это толкает его к добыванию богатства”¹⁹. Труд для человека не является физиологической, жизненно необходимой, потребностью. Труд рассматривается как источник получения средств для удовлетворения потребностей. Труд “информационного человека” является минимальным по трудозатратам (физическим и умственным), но максимальным по финансовым результатам. Труд ради труда для “информационного человека” невозможен. Развлекательная часть становится неотъемлемой характеристикой трудовой деятельности. Работа должна осуществляться в форме игры. Продолжительность трудового процесса должна быть небольшой, так как сознание “информационного человека” очень быстро переключается, мозг требует новой “яркой” информации.

6. В условиях существования “информационного человека” необходимо рассмотреть главный вопрос - это вопрос о том, что является товаром в качестве объекта купли-продажи на рынке труда и как правильно именовать этот рынок: рынок труда или рынок рабочей силы.

Рабочая сила - это “способность к труду, т.е. совокупность свойств, характеристик че-

ловека (в том числе наличие определенных физических и духовных способностей, навыков, умений и т.п.), необходимых для осуществления какой-либо трудовой деятельности, и используемых им в ходе трудовой деятельности”²⁰.

Труд - это “сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей”²¹.

Экономисты, изучающие рабочую силу и соответственно “рынок рабочей силы”²², рассматривают взаимоотношения между работником и работодателем, при которых заключаются договоры и оплата происходит до создания работником продукции или услуги. Иными словами, оплачиваются потенциальная возможность получения данного блага, время, затраченное работником, его издержки упущенных возможностей: “Информационный человек” получает вознаграждение по итогам получения работодателем результата, то есть можно утверждать, что в данном случае необходимо рассматривать именно категорию “рынок труда”, где продается и покупается “труд”²³, несмотря на то, что в Уставе МОТ записано, что “труд не является товаром”²⁴.

7. Ю.Г. Одегов выделяет локальный и региональный рынки труда в составе единого национального рынка труда²⁵. Однако для “информационного человека” данные границы становятся размытыми, так как он может трудиться вне зависимости от своего местоположения в любой географической местности, причем возможно одновременно в разных местах.

8. Фактор “предпринимательство” необходимо рассматривать не только как некоторого организатора чужого труда во взаимодействии с другими факторами производства, но и как самоорганизатора труда конкретного человека. Так работник может совмещать наемный труд с собственной предпринимательской деятельностью в других направлениях. Таким образом, существует некая потенциальная недоиспользованность фактора “труд”. Если бы данную возможность обнаружил работодатель, то он смог бы увеличить производительность труда своих работ-

ников и сократить затраты на поиск и наем дополнительных сотрудников. В “информационном человеке” большая доля предпринимательства, и ее максимально эффективно должен использовать работодатель.

9. “Информационный человек” не функционирует в системе постоянной занятости. В связи с быстрой сменой жизненных приоритетов, интересов ему необходимо находиться в постоянном движении. Поэтому более подходящей в настоящее время теорией является концепция гибкого рынка труда Р. Буае и Г. Стендинга, предполагающая наличие нестандартных, индивидуализированных форм занятости²⁶.

10. Карьера для “информационного человека” основывается на новых характеристиках, в том числе на таких, как рост свободного времени при большом доходе с минимальными трудовыми затратами. Необходимо сослаться с С.В. Шевченко: “Нетипичные формы занятости рассматриваются как инструмент, обеспечивающий оптимизацию трудовых затрат нанимателей и одновременно позволяющий работникам сочетать труд с потребностями, обусловленными семейными обязанностями, желанием получить образование или повысить квалификацию, приобрести опыт работы или сохранить занятость, повысить уровень трудовых доходов”²⁷. Поэтому стандартное понимание карьеры как продолжительной трудовой деятельности на одном предприятии, в отрасли, профессии в данном случае не приоритетно. Это формирует определенные трудности перед работодателем, особенно на тех предприятиях, где экономическая эффективность зависит от постоянной или продолжительной занятости. Любое производство требует времени для адаптации работника к рабочему месту и выполнению своих обязанностей. Чем выше сложность труда, тем период, когда работник не создает продукцию, или создает, но с минимальной производительностью, дольше (рис. 3).

В период адаптации работодатель вынужден нести затраты на работника, не получая финансового результата. Следовательно, постоянный работник увеличивает отдачу от своего труда. Поэтому нельзя полностью согласиться с Л.И. Смирных, которая утверждает, что “нестандартные трудовые договоры озна-

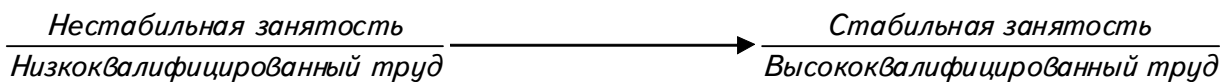


Рис. 3. Связь видов занятости и квалификации труда

чают для работников снижение защиты занятости, а для предприятий - уменьшение издержек использования труда²⁸. Одновременно С.В. Шевченко утверждает, что “у нанимателей в связи со стремлением работников более широко использовать гибкие формы занятости появились проблемы с формированием устойчивых трудовых коллективов, обеспечением их профессионального развития”²⁹.

11. В условиях существования “информационного человека” категории “рынок труда” и “занятость” начинают сливаться. Осуществляя непосредственную деятельность, т.е. находясь в категории занятых, человек осознает ситуацию нестабильности, краткосрочности данной работы. В связи с этим он одновременно выставляет себя на рынок труда в поиске следующего места трудоустройства, снова не выходя из информационного пространства. “Информационный человек” более адаптирован в поиске информации в Интернете, поэтому для его трудоустройства более подходят электронные коммуникационные связи. Он ищет работу в интернет-ресурсах, отправляет электронное резюме, проходит электронный отбор, выходит на электронное тестирование, собеседование. Также возможно электронное трудоустройство с получением, выполнением и отправкой электронного задания, а вознаграждение можно получить по электронной системе платежей. У рекрутинговой компании расширяются возможности подбора кадров, стираются территориальные границы, снижаются затраты: “В сложившейся ситуации ключевыми драйверами развития рынка рекрутинговых услуг на ближайшие годы станут современные инструменты поиска и оценки кандидатов, в том числе мобильные и онлайн-решения, автоматизация процессов подбора и предоставления персонала, индивидуальные и кандидатские сервисы”³⁰.

“Интернет-рекрутмент (электронный рекрутмент), аутплейсмент (outplacement) в России имеет определенную точку отсчета - 17 мая 1996 г. Это дата открытия службы Human Resources On-Line (www.hro.ru) - первого web-сервера, реализовавшего техноло-

гии электронного рекрутинга в Российском Интернете (Рунете). Как показали данные Росстата, 44,5 % искали работу через СМИ и Интернет. Компания Headhunter выяснила, что 76% из 543 опрошенных компаний хотя бы раз проводили онлайн-собеседования. Чаще остальных с онлайн-собеседованиями сталкиваются руководители: каждый второй топ-менеджер подтвердил, что у него был такой опыт”³¹.

Следовательно, поведение “информационного человека” одновременно совпадает с поведением занятого и безработного. Чем более заинтересован работодатель в повышенной производительности своего работника, тем он сильнее будет его мотивировать к выходу из рынка труда и оставаться только в состоянии занятости. Для этого работодатель вынужден заключать с работником долгосрочный контракт, который включает в себя компенсацию вмененных издержек от упущенной выгоды трудоустройства на другом предприятии.

12. “Информационный человек” только формируется как потенциальный трудовой ресурс, и большая часть его последователей пока учится в школе. Воспитатели в детских садах и учителя уже столкнулись с проблемами обучения данной личности. Они сигнализируют о неспособности стандартными методами мотивировать и обучать “информационного человека”³². Обладая информационными устройствами, человек получает информацию повсеместно, в любой момент времени. При этом информацию можно найти, подходящую для восприятия и понимания данному индивиду. Поэтому содержать огромный массив постоянно изменяющихся данных в своем сознании не считается необходимым. Информация должна быть понятной, наглядной и быстро воспринимаемой. Таким образом, изменение подхода к получению знаний меняет отношение и требования человека к труду.

Работодатель пока только в редких случаях сталкивается с данными людьми и имеет возможность отклониться от взаимоотношений с ними. Но через несколько лет они составят основу рабочей силы.

“Информационный человек” - это будущее трудовых ресурсов. Он адаптирован к меняюще-

муса миру и развивается вместе с информационными технологиями. “Информационному человеку” по своему психотипу, отношению к окружению и к своему трудовому потенциалу присуща гибкая (нестабильная) занятость. Поэтому труд “информационного человека” в условиях гибкой занятости сможет решить проблему рынка труда и трудодефицитных, и трудоизбыточных регионов³³. Так, для Дальнего Востока России труд “информационного человека” может стать источником ускоренного развития экономики. Непривязанность к территории дает возможность жителям Дальневосточного федерального округа свободно осуществлять свою деятельность с помощью информационных технологий в других регионах России и за рубежом. Также возможно сочетание стационарной и дистанционной занятости. Низкая стоимость земли и ее слабая вовлеченность в хозяйственный оборот, относительно благоприятная экологическая обстановка делает возможным расселение населения из перенаселенных западных регионов.

¹ Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ : монография / В.Н. Бобков [и др.]. М. : ТЕИС, 2014. С. 54.

² Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лулева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). М. : Альфа-Пресс, 2007. С. 17.

³ Абсаямова С.Г., Жирнова Г.И. Гибкие формы занятости как фактор устойчивости регионального рынка труда. URL: kpfu.ru/conf.docs/F411886509.

⁴ Дьяконова М.В. Влияние системы образования на формирование человеческого капитала. URL: <http://www.labourmarket.ru/Pages/actuals/sbornik/st24.htm>.

⁵ Телятникова Т.В. Нестандартная занятость молодежи как эффективная форма реализации профессиональной подготовки : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Саратов, 2013. 31 с.

⁶ Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества / гл. науч. ред. В.Н. Бобков. МАГИСТР-ПРЕСС, 2015. С. 134.

⁷ Экономическая теория / под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. СПб. : Изд-во СПбГУ ЭФ ; Питер, 2006. 594 с.

⁸ Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников; / Гос. Ун-т - Высшая школа экономики. М., С. 9.

⁹ Шадрин Т. В РФ за год число пользователей интернета выросло на 2,5 млн человек // Российская газета. 2015. 15 янв. URL: <http://rg.ru/2015/01/15/internet-site-anons.html>.

¹⁰ Устьянцев В.Б. Пространство информационного общества // Информационная цивилизация: пространство, культура, человек. Саратов, 2000. С. 7.

¹¹ Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ : монография / В.Н. Бобков [и др.]. М. : ТЕИС, 2014. С. 34.

¹² Знамцева О.П. Информационный человек: социально-видовые характеристики : автореф. дис. ... канд. филос. наук. Саратов, 2008.

¹³ Rosen Larry D. Me, MySpace, and I: parenting the net generation. United States of America. 2007.

¹⁴ Сизаев С.Ю., Лоскутова Е.О. Влияние глобализации и IT-технологий на развитие личности современного подростка // Современные тенденции в образовании и науке : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф., 28 нояб. 2014 г. : в 14 ч. М. : Консалтинговая компания Юком, 2014. Ч. 10. С. 113-119.

¹⁵ Маклюэн М. Галактика Гуттенберга: Становление человека печатающего. (TheGutenbergGalaxy: TheMakingofTypographicMan). М. : Академ. проект, 2005. 496 с.

¹⁶ Фрумкин К. Клиповое мышление и судьба линейного текста // ТОПОС: лит.-филос. журн. 2010. 22 сент. URL: <http://www.topos.ru/article/7371>.

¹⁷ Татскомт Дон. Электронно-цифровое общество: Плюсы и минусы эпохи сетевого интеллекта / пер. с англ. И. Дубинского; под ред. С. Писарева. Киев : INT Пресс ; М. : Релф бук. 1999. 432 с.

¹⁸ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лулева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учебник. М. : Альфа-Пресс, 2007. С. 30.

¹⁹ Там же. С. 12.

²⁰ Экономика труда : учебник / под ред. А.М. Асалиева. М. : ИНФРА-М, 2014. 7 с.

²¹ Рофе А.И. Экономика труда : учебник. М. : КНОРУС, 2015. С. 45.

²² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. С. 632.

²³ Рофе А.И. Указ. соч. С. 121.

²⁴ Устав МОТ. МЮТ. Женева. 1988. Т. 24.

²⁵ Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лулева Н.К. Указ. соч.

²⁶ Экономическая теория / под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. СПб. : Изд-во СПбГУ ЭФ : Питер, 2006. 594 с.

²⁷ Неустойчивость занятости (прекаризация). С. 207.

²⁸ Там же. С. 107.

²⁹ Там же. С. 218.

³⁰ Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы / Ю.В. Долженкова [и др.]. М. : Изд-во РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2015. С. 85.

³¹ Там же. С. 18-20.

³² Rosen Larry D. Op cit.

³³ Абсаямова С.Г., Жирнова Г.И. Указ. соч.

Поступила в редакцию 15.01.2016 г.