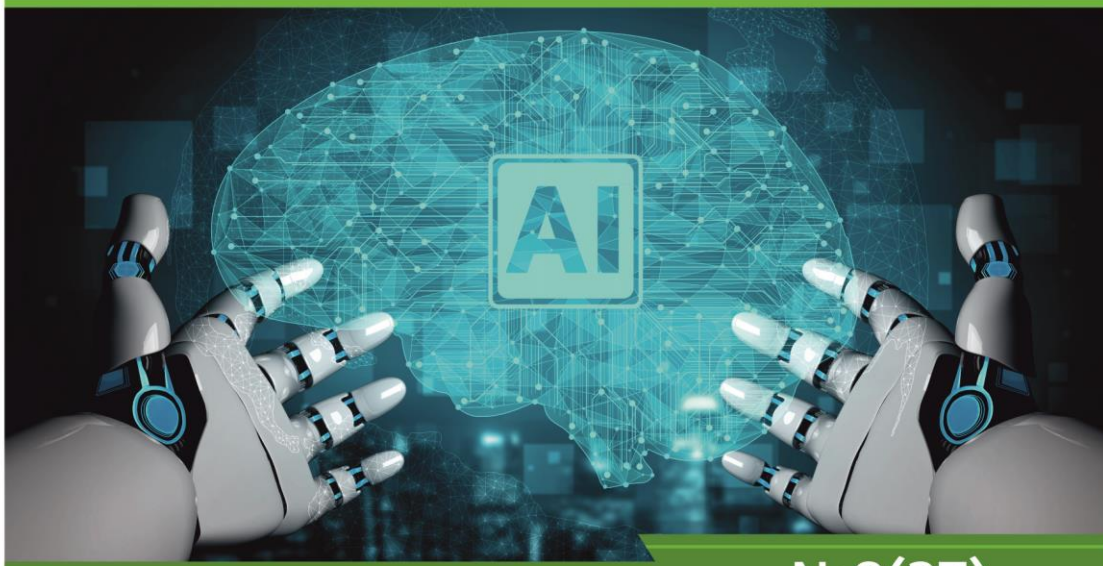




**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN: 2542-1255



№8(37)

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ИННОВАЦИОННАЯ НАУКА**

МОСКВА, 2020



НАУЧНЫЙ ФОРУМ: ИННОВАЦИОННАЯ НАУКА

*Сборник статей по материалам XXXVII международной
научно-практической конференции*

№ 8 (37)
Ноябрь 2020 г.

Издается с ноября 2016 года

Москва
2020

УДК 08
ББК 94
НЗ4

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, г. Киев, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

Арестова Инесса Юрьевна – канд. биол. наук;
Ахмеднабиев Расул Магомедович – канд. техн. наук;
Ахмерова Динара Фирзановна – канд. пед. наук, доцент;
Бектанова Айгуль Карибаевна – канд. полит. наук;
Воробьева Татьяна Алексеевна – канд. филол. наук;
Данилов Олег Сергеевич – канд. техн. наук;
Капустина Александра Николаевна – канд. психол. наук;
Карабекова Джамиля Усенгазиевна – д-р биол. наук;
Комарова Оксана Викторовна – канд. экон. наук;
Лобазова Ольга Федоровна – д-р филос. наук;
Маршалов Олег Викторович – канд. техн. наук;
Мащитько Сергей Михайлович – канд. филос. наук;
Монастырская Елена Александровна – канд. филол. наук, доцент;
Назаров Иван Александрович – канд. филол. наук;
Орехова Татьяна Федоровна – д-р пед. наук;
Попова Ирина Викторовна – д-р социол. наук;
Самойленко Ирина Сергеевна – канд. экон. наук;
Сафонов Максим Анатольевич – д-р биол. наук;
Спасенников Валерий Валентинович – д-р психол. наук.

НЗ4 Научный форум: Инновационная наука: сб. ст. по материалам XXXVII междунар. науч.-практ. конф. – № 8(37). – М.: Изд. «МЦНО», 2020. – 18 с.

ISSN 2542-1255

Статьи, принятые к публикации, размещаются на сайте научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU.

ISSN 2542-1255

ББК 94

© «МЦНО», 2020 г.

Оглавление

Экономика	4
СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА Евлоев Руслан Гириханович	4
ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ Миронов Владислав Анатольевич Куликова Виктория Викторовна	12

ЭКОНОМИКА

СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Евлоев Руслан Гириханович

Аспирант

*Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,
РФ, г. Москва*

STRATEGY OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

Ruslan Evloev

Graduate student

*Moscow Financial and Industrial University "Synergy",
Russia, Moscow*

Аннотация. Научная статья посвящена исследовательскому анализу особенностей формирования стратегии инновационного развития человеческого капитала, необходимого для предприятий экономики России в условиях цифровой трансформации бизнес-деятельности. Актуальность исследования обусловлена стремительным этапом развития инновационной экономики, одним из составляющих компонентов которой выступает человеческий капитал. В рамках статьи проанализировано влияние инновационного вектора развития национальной экономики Российской Федерации на функционирование рынка труда. Перечислены факторы, стимулирующие рост занятости и безработицы в условиях формирования инновационной экономики. Перечислены особенности цифровой трансформации рынка труда, приводящие к положительным изменениям и позволяющие реализовать стратегию инновационного развития человеческого капитала. Проанализирована динамика изменения уровня производительности труда в России и выделены причины его низких показателей. Перечислены перспективы стратегии инновационного развития человеческого капитала в условиях

продолжения процесса внедрения цифровых технологий в базовых секторах российской экономики. Перечислены мероприятия, направленные на содействие реализации стратегии инновационного развития человеческого капитала в экономике России. В заключении научного исследования автором установлено, что гражданам нашей страны необходимо проходить процесс профессионального обучения, развития, повышения трудовой квалификации, что способствует росту эффективности труда, выражающегося в производительности. Именно по этим причинам результатами реализации стратегии инновационного развития человеческого капитала российской экономики выступает формирование перспективы дальнейшей цифровизации рынка труда, увеличивая занятость, число новых рабочих мест и производительность труда.

Abstract. The scientific article is devoted to the research analysis of the peculiarities of the formation of a strategy for the innovative development of human capital, which is necessary for enterprises of the Russian economy in the context of the digital transformation of business activity. The relevance of the study is due to the rapid stage in the development of an innovative economy, one of the constituent components of which is human capital. The article analyzes the impact of the innovative vector of development of the national economy of the Russian Federation on the functioning of the labor market. The factors that stimulate the growth of employment and unemployment in the conditions of the formation of an innovative economy are listed. The features of the digital transformation of the labor market, leading to positive changes and allowing to implement the strategy of innovative development of human capital, are listed. The dynamics of changes in the level of labor productivity in Russia is analyzed and the reasons for its low indicators are identified. The prospects for the strategy of innovative development of human capital are listed in the context of the continuation of the process of introducing digital technologies in the basic sectors of the Russian economy. The activities aimed at promoting the implementation of the strategy of innovative development of human capital in the Russian economy are listed. In the conclusion of the scientific research, the author found that the citizens of our country need to go through the process of vocational training, development, professional development, which contributes to the growth of labor efficiency, expressed in productivity. It is for these reasons that the results of the implementation of the strategy for the innovative development of the human capital of the Russian economy are the formation of the prospects for further digitalization of the labor market, increasing employment, the number of new jobs and labor productivity.

Ключевые слова: инновационное развитие; человеческий капитал; трудовые ресурсы; человеческие ресурсы; инновационная экономика; инновационная деятельность; цифровая трансформация; производительность труда; качество человеческих ресурсов.

Keywords: innovative development; human capital; labor resources; human resources; innovative economy; innovative activity; digital transformation; labor productivity; quality of human resources.

Современный этап развития инновационной экономики Российской Федерации характеризуется применением различных информационных технологий и инноваций при цифровой трансформации финансово-производственной деятельности предпринимательских структур.

Однако для эффективного проведения данных мероприятий необходимы сопутствующие ресурсы, среди которых не только финансы, но и человеческий капитал, стратегия инновационного развития которого – актуальный вопрос для нашего государства.

Актуальность научного исследования на тематику «стратегия инновационного развития человеческого капитала» обусловлена стратегическим этапом развития инновационной экономики, одним из составляющих компонентов которой выступает человеческий капитал.

По этой причине целью научной статьи выступает исследовательский анализ особенностей формирования стратегии инновационного развития человеческого капитала, необходимого для предприятий экономики России в условиях цифровой трансформации бизнес-деятельности.

Для этого в рамках научного исследования необходимо решение следующих актуальных задач:

- проанализировать влияние инновационного вектора развития национальной экономики Российской Федерации на функционирование рынка труда;
- перечислить факторы, стимулирующие рост занятости и безработицы в условиях формирования инновационной экономики;
- перечислить особенности цифровой трансформации рынка труда, приводящие к положительным изменениям и позволяющие реализовать стратегию инновационного развития человеческого капитала;
- проанализировать динамику изменения уровня производительности труда в России и выделить причины его низких показателей;
- перечислить перспективы стратегии инновационного развития человеческого капитала в условиях продолжения процесса внедрения цифровых технологий в базовых секторах российской экономики;

- перечислить мероприятия, направленные на способствование реализации стратегии инновационного развития человеческого капитала в экономике России.

Как нами было замечено во введении научной статьи, стратегия инновационного развития человеческого капитала – для государства крайне важный вопрос, из-за чего правительством РФ в рамках Государственной программы «Цифровая экономика» выделены бюджетные средства в размере 143,1 млрд рублей на реализацию национального проекта «Кадры для цифровой экономики».

Влияние инновационного вектора развития национальной экономики Российской Федерации на функционирование рынка труда, по нашему мнению, неоднозначно.

В рамках научной работы А.Б. Кознова выделяет следующие две группы факторов воздействия цифровизации и инновационной экономики России, приводящих к росту занятости и безработицы [2].

Так, факторами, стимулирующими рост занятости на рынке труда российских предприятий в условиях формирования инновационной экономики, выступают:

- создание рабочих мест из-за появления новых специальностей и профессий;
- повышение уровня спроса на специалистов IT-сферы из-за активного процесса внедрения информационных технологий в финансово-производственной деятельности предприятий;
- снижение количества времени для людей на поиск новой работы и для предприятий на поиск новых сотрудников, чему способствует появление маркетплейсов;
- появление удаленных рабочих мест, что позволит увеличить количество сотрудников из-за отсутствия необходимости организации рабочего места и аренды офисных помещений.

Факторами, стимулирующими рост безработицы на рынке труда российских предприятий в условиях формирования инновационной экономики, выступают следующие:

- автоматизация и роботизация многих рабочих мест приведет к исчезновению отдельных профессий ручной работы;
- формирование структурной безработицы, которая будет обусловлена задержкой во времени подготовки новых рабочих специалистов, когда появится сама необходимость в этой профессии.

Однако факторы развития занятости над ростом безработицы однозначно преобладают. Также, по мнению М.В. Рыбкиной, М.В. Кангро и Е.В. Пироговой, можно выделить следующие особенности цифровой трансформации рынка труда, приводящие к положительным изменениям,

позволяющим реализовать стратегию инновационного развития человеческого капитала [7]:

- расширение дистанционных отношений, что приводит к децентрализации труда и занятости;
- формируется новая модель гибкого рынка труда, а устаревшая модель занятости исчезает;
- роботизация производства стимулирует экономический рост, что приводит к капитальным вложениям предприятий в новые объекты и бизнес-проекты.

Эксперты считают, что в ближайшем будущем цифровизация производства во всем мире уничтожит больше 75 млн рабочих мест, хоть и создадут 133 млн новых. Таким образом, сокращение рабочих мест в одних сферах компенсируется другими. Благодаря этому многие люди начинают переучиваться и повышать уровень своей профессиональной квалификации. Ключевой навык для работников сейчас – это постоянное самообразование и получение новых компетенций [4].

По этой причине одним из главных векторов инновационного развития человеческого капитала является формирование условий переобучения и повышения профессиональной квалификации рабочих специальностей.

Высокая надежда на цифровую трансформацию хозяйственной деятельности предприятия и рынка труда России в условиях развития инновационной экономики заключается и в том, что благодаря применению информационных технологий, средств автоматизации бизнес-процессов и роботизации промышленного производства возможен рост такого показателя, как уровень производительности труда (см. рис. 1).

Производительность труда означает объемы выработки продукции на одного сотрудника, что позволяет оценить эффективность трудовой деятельности и ее практическое значение при формировании финансовых результатов производственной деятельности предприятия [5].

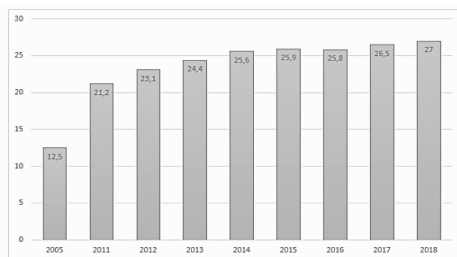


Рисунок 1. Динамика уровня производительности труда в России [6]

Крайне долгий период времени уровень производительности труда в России практически не меняется. Так, в периоде с 2014 по 2018 г. наблюдается рост с 25,6 до 27 долларов, что не соответствует стратегическим ожиданиям правительства РФ в вопросах социально-экономического развития государства.

Причиной низкого уровня производительности труда является характеристика современных тенденций в управлении персоналом предприятий российской экономики, которые влияют на показатель производительности труда [8]:

- высокая текучесть кадров;
- низкий уровень профессионализма человеческих ресурсов в управлении персоналом;
- применение диктатуры и авторитарной системы управления со стороны руководителей по отношению к своему рабочему персоналу;
- низкая эффективность мотивационной системы, в том числе высокая дифференциация оплаты труда и отсутствие нематериальных стимулов;
- низкий уровень автоматизации процессов HR-отдела предприятий.

Однако благодаря активным процессам внедрения цифровых технологий в базовых секторах российской экономики и реализации стратегии инновационного развития человеческого капитала возможно повышение качества условий организации труда, что напрямую влияет и на производительность труда рабочего персонала [10].

Роль цифровизации и развития инновационной экономики в функционировании рынка труда подтверждается и в 2020 г., поскольку благодаря применению информационно-коммуникационных технологий и формированию удаленной занятости многие отечественные предприятия смогли продолжить свою финансово-хозяйственную деятельность в условиях пандемии COVID-19.

Перспективами стратегии инновационного развития человеческого капитала в условиях продолжения процесса внедрения цифровых технологий в базовых секторах российской экономики будут выступать [3]:

- 1) владение навыком работы с цифровыми устройствами и технологиями станет обязательным требованием ко всем сотрудникам и профессиям;
- 2) технологии искусственного интеллекта будут активно применяться при подборе персонала, его обучении и развитии;
- 3) VR-технологии будут активно применяться в рамках профессионального обучения, повышения квалификации и переориентации трудовых ресурсов на другие рабочие специальности;

4) формирование новых компаний будущего, особенностью которых является создание проектной команды на отдельный бизнес-проект, после реализации которых идет переключение на другие проектные группы и задачи;

5) число сотрудников на удаленной занятости будет возрастать;

6) число самозанятого населения и сотрудников, работающих по принципу «фриланс», будет увеличиваться.

Для того чтобы стимулировать реализацию стратегии инновационного развития человеческого капитала в экономике России, можно предложить следующий список мероприятий [9; 1]:

- активная поддержка малого и среднего предпринимательства, с помощью которого возможно развитие структуры рынка труда;
- налоговые льготы для предприятий, которые проводят модернизацию производственных мощностей в регионах России;
- усовершенствование системы высшего образования, включая увеличение практической части обучения студентов в предприятиях страны;
- формирование и развитие системы профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации сотрудников.

Таким образом, подводя итоги научного исследования, можно заключить следующее: гражданам нашей страны необходимо проходить процесс профессионального обучения, развития, повышения трудовой квалификации, что способствует росту эффективности труда, выражающемуся в производительности. Именно по этим причинам результатом реализации стратегии инновационного развития человеческого капитала российской экономики выступает формирование перспективы дальнейшей цифровизации рынка труда, увеличивая занятость, число новых рабочих мест и производительность труда.

Список литературы:

1. Ишук А.С. История понятия «человеческий капитал» и современные подходы к определению его структуры // Молодой ученый. – 2018. – № 12. – С. 81–84.
2. Кознов А.Б. Влияние цифровизации на рынок труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – № 4-2.
3. Кондаков М.В. Современные тенденции и перспективы развития российского рынка труда // XI международный молодежный форум «Образование. Наука. Производство». – 2019. – С. 2061–2066.
4. Лизина О.М., Федонина О.В. Влияние цифровизации экономики на состояние рынка труда: тенденции мира и России // Контентус. – 2019. – № 7 (84). – С. 93–100.

5. Пархомчук М.А., Дорошенко Д.И. Теоретические аспекты сущности и содержания производительности труда // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2008. – № 6.
6. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://council.gov.ru/media/files/CQNOp1HscHaTulPa5BYZesqLNqUSQeHw.pdf> (дата обращения: 24.11.2020).
7. Рыбкина М.В., Кангро М.В., Пирогова Е.В. Развитие рынка труда в условиях становления цифровой экономики // Вестник ГУУ. – 2019. – № 11.
8. Управление персоналом в современной России / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom-upravlenie-personalom-v-sovremennoj-rossii.html](http://opersonale.ru/upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-upravlenie-personalom/upravlenie-personalom-v-sovremennoj-rossii.html) (дата обращения: 24.11.2020).
9. Черникова В.Д. Актуальные вопросы эффективности использования трудовых ресурсов предприятия // Аллея науки. – 2017. – № 8. – С. 19–23.
10. The role of the digital economy in the development of the human capital market / G. Abdurakhmanova, N. Shayusupova, A. Irmatova, D. Rustamov // Архив научных исследований. – 2020. – № 25.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ

Миронов Владислав Анатольевич

студент,

*Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса (филиал г. Находка),
РФ, г. Находка*

Куликова Виктория Викторовна

канд. геогр. наук, доцент,

*Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса (филиал г. Находка),
РФ, г. Находка*

INNOVATIVE APPROACHES TO PERSONNEL MANAGEMENT BY THE EXAMPLE OF PERSONNEL TECHNOLOGIES

Vladislav Mironov

Student,

*Vladivostok State University of Economics and Service
(Nakhodka branch),
Russia, Nakhodka*

Victoria Kulikova

Cand. Geographer. Sciences, Associate Professor,

*Vladivostok State University of Economics and Service
(Nakhodka branch),
Russia, Nakhodka*

Аннотация. Эффективность функционирования современной организации во многом определяется применяемой в ней системой управления персоналом. Именно от этого зависит скорость адаптации внешней и внутренней среды организации, а также качество работы персонала. Наряду с традиционными подходами к управлению

персоналом со временем появляются инновационные. Исследуемая тема является актуальной на сегодняшний день.

Abstract. The effectiveness of the functioning of a modern organization is largely determined by the personnel management system used in it. It is on this that the speed of adaptation of the external and internal environment of the organization depends, as well as the quality of staff work. Along with traditional approaches to personnel management, innovative ones appear over time. The topic under study is relevant today.

Ключевые слова: управление; персонал-технологии; человеческие ресурсы; система управления персоналом.

Keywords: management; personnel-technologies; human resources; personnel management system.

Актуальность исследуемой темы обуславливается тем, что наряду с традиционными подходами в управлении персоналом в практической деятельности предприятий используются и инновационные методы. По мнению [2], традиционные подходы являются противоречивыми реальным событиям на предприятии, и являются непродуктивными. Поэтому очень важно в практике предприятий пересматривать применяемые технологии к управлению персоналом.

Цель исследования – проанализировать персонал технологии с научной точки зрения, как метода эффективности управления персоналом.

Объект исследования: персонал технологии. Предмет исследования: инновационные подходы к персонал-технологиям.

Охарактеризуем некоторые понятия, используемые в сданной работе. Трактовка инновационного подхода определяется подходом, связанного с принятием управленческих решений на основе разработки и внедрения новшеств во всех сферах деятельности.

Персонал–технологии представляются совокупностью методов (инструментов, специфических воздействий) управления персоналом, ориентированных на оценку и совершенствование «человеческого ресурса» организации [1].

Технология управления выступает в качестве науки, как искусство управления людьми, в основе которой главным аспектом выступает кадровая стратегия и тактика ее реализации, и выражается в достижении эффективной роли, участия всех сотрудников организации в процессах управления персоналом [4].

Разделяя персонал–технологии по общим позициям, выделяют следующую классификацию.

Таблица 1.

Классификация персонал–технологий по общим позициям [3]

Персонал-технологии	
Наименование	Характеристика
многозвенные	последовательное выполнение серии взаимосвязанных управленческих задач кадрового менеджмента
коммуникационные	организация трудовых отношений между отдельными сотрудниками в рамках выделенного структурного подразделения) и (или) между подразделениями, функционально взаимодействующими между собой при выполнении той или иной функции общего и функционального менеджмента
индивидуальные	применительно к отдельно взятому работнику без учета исполнения трудовых обязанностей других работников

В инновационных подходах в управлении персоналом современной организации используется индикатор лояльности работников, для чего традиционно используются технические средства. Среди перспективных разработок персонал-технологий применяются такие как, Vibralmage и Mystery Shopping.

Первая технология из указанных, сочетает в себе научные достижения в области психологии и биометрии, основывается на бесконтактном анализе психоэмоционального состояния человека. С ее помощью проводится мониторинг уровня эмоций персонала, определяется уровень (порог) стресса, наличие тревоги и степень агрессивности, осуществляется детектирование лжи в режиме реального времени. Также достоинством технологии Vibralmage является ее «бесконтактность», что дает возможность проверять лояльность работников организации, не унижая при этом их достоинства и не причиняя им морального вреда [3].

Вторая технология (Mystery Shopping) предполагает привлечение для оценки лояльности работников организации ряда агентов, имитирующих внешние контакты и оценивающие действия персонала в данном моделирующем ситуацию процессе. При использовании данной технологии можно выявить характеристики лояльности, в частности, в какой мере работники организации толерантны по отношению к своему руководителю, каков уровень их честности и надежности, не осуществляют ли они противоправных или аморальных действий, которые могут нанести ущерб репутации организации и т.д.

Более продвинутой персонал-технологией в рекрутинге является технология-методика подбора персонала Executive Search, которая применяется как в отношении кандидатов на занятие руководящих, высших должностей, так и в отношении специалистов редких профессий. Данная технология реализуется на практике кадровыми и консалтинговыми агентствами и предполагает в отличие от традиционной схемы рекрутинга, инициативный поиск кандидатов, даже среди тех, которые на данный момент работают в другой организации и не заняты активным поиском новой работы [3].

Подведём итоги. Инновационные технологии в управлении персоналом рассматриваются в симбиозе:

- как новые, которые повышают эффективность деятельности работы организации и содержат инновационные приемы управления трудовыми ресурсами, и
- как традиционные, дополненные нововведениями.

Первый пример характеризует новые технологии вновь применяемые как способ воздействия на персонал. Второй пример, в рамках традиционной технологии намеревает применение новых элементов управления персоналом.

Инновационные подходы к управлению персоналом рекомендуют анализировать на всех уровнях функционала менеджмента организации. В инновационной деятельности предприятий, характеризуемой такими характеристиками, как неопределенность и значительный риск, при сложном прогнозировании будущих потребностей в кадрах, в начале оценивают наличие потенциала наличного персонала и того уровня квалификации к содержанию инновационной деятельности, которая требуется. Инновационный тип современного производства по-новому диктует проблему управления персоналом и в этой связи, формируется особая система отбора, обучения и трудовой адаптации персонала.

Система управления персоналом доступна и нужна для любой организации. В ходе анализа выявили, что, инновационные методы дают больший эффект, хотя и существует инновационный риск. В условиях современной экономики, применяемые традиционные методы управления персоналом, без учёта инновативных форм, не дают значительных эффектов. Изменения рынка диктуют и изменения подходов к управлению персоналом в современных организациях.

Список литературы:

1. Глаз Ю.А., Елисеева К.П. Персонал-технологии как инструмент совершенствования управления человеческими ресурсами организации //

- Международный научно-исследовательский журнал. 2014. № 4-3 (23). – С. 12-14.
2. Друкер П. Менеджмент в XXI веке: учебное пособие. – М. Вильямс, 2013. – 272 с.
 3. Климовских Н.В., Каспарян А.А. Инновационные подходы в управлении персоналом современной организации // Вестник университета Российской академии образования. 2018. № 1. – С. 38-46.
 4. Моисеев А. Стержневые технологии нового времени / А. Моисеев // Управление персоналом. 2007. №17 (171). С. 8-24.
 5. Технологии подбора персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.training.com.ua/live/release/tehnologii_podbora_personala.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

**НАУЧНЫЙ ФОРУМ:
ИННОВАЦИОННАЯ НАУКА**

*Сборник статей по материалам XXXVII международной
научно-практической конференции*

№ 8(37)
Ноябрь 2020 г.

В авторской редакции

Подписано в печать 26.11.20. Формат бумаги 60x84/16.
Бумага офсет №1. Гарнитура Times. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 1,25. Тираж 550 экз.

Издательство «МЦНО»
123098, г. Москва, ул. Маршала Василевского, дом 5, корпус 1, к. 74
E-mail: inno@nauchforum.ru

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного
оригинал-макета в типографии «Allprint»
630004, г. Новосибирск, Вокзальная магистраль, 3



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru