

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Т. А. Петкова

Уральский институт управления — филиал РАНХиГС, Екатеринбург, Россия

Главная задача при исследовании данной темы состояла в оценке значимости человеческих ресурсов для инновационного прогресса производства. Отмечены важные показатели для анализа продуктивности управления человеческими ресурсами касаясь инновационной эволюции производства. Были изучены базовые принципы управления человеческим капиталом для сопоставления взаимозависимости инновационного ресурса предприятия и человеческого капитала. Даны рекомендации по совершенствованию уровня развития человеческого капитала как основного фактора инновационного развития на основе различных фундаментальных концепций, которые необходимы каждому государству и отдельной сфере или организации для успешного конкурентоспособного развития. Инновации выступают катализатором для экономического подъема предприятия, а человеческие ресурсы — фактором инновационного прогресса предприятия. Это является причиной не только конкурентного преимущества на экономическом рынке, но и человеческого развития при помощи инвестиций.

Ключевые слова: *человеческий капитал, саморазвитие, обучение, переподготовка, кадры, инновационная экономика, физический капитал, предприятия, кадровый потенциал.*

Предпосылки для исследования и разработки проблемы человеческого капитала сложились в середине XX в., причем исключительно в сфере экономики. К этому времени уже существовали методологические основы анализа и были выделены основные направления, по которым во второй половине XX в. происходило становление концепции человеческого капитала. К числу экономистов, внесших основной вклад в формирование ее фундамента, относятся Г. Беккер, У. Боуэн, Э. Дженисон, Т. Шульц. Параллельно новому подходу экономистов к проблеме человеческого капитала в рамках политологии и социологии сложилось учение П. Бурдьё о символическом капитале, включающее такие разделы (аспекты), как теория поля в политике, политический маркетинг, политический рынок. Теория человеческого капитала получила научное и общественное признание к концу XX в. [2].

Свидетельством этого стало присуждение нобелевских премий по экономике за вклад в разработку данной проблемы С. Кузнецу (1971), Т. Шульцу (1979) и Г. Беккеру (1992). В России интерес к проблеме человеческого капитала в экономической науке возник в 1990-е гг. Необходимо отметить первопроходцев в данной сфере, таких как М. М. Критский, С. А. Дятлов, И. В. Ильинский, В. И. Романчин, Л. Г. Симкина, В. Т. Смирнов, Е. Д. Цыренова, в чьих работах содержатся оригинальные трактовки и формы проявления человеческого потенциала [13].

На рубеже 1990-х гг. происходил также активный процесс образования новой экономики — так называемой «экономики знания». Ее специфической чертой является быстрое развитие нематериальной сферы и нематериальной среды хозяйственной деятельности. Не средства производства и не финансовый капитал, а знания в конечном итоге определяют конкурентоспособность любой организации, являются главным ресурсом экономического роста [7].

Анализ источников, которые затрагивают вопросы управления человеческим потенциалом, показал, что для их характеристики используют различные определения. Наиболее часто используют определение «человеческий капитал». Для того чтобы понять суть человеческого капитала в государственном учреждении, первоначально нужно определить человеческий капитал в его общетеоретическом осмыслении [11].

Для российской экономики в период восстановления своих позиций на мировом рынке очень важно сделать акцент на инновационных технологиях. Это вызвано новыми тенденциями развития зарубежных стран, которые стремительно развиваются в цифровом направлении, базой которого является человеческий капитал.

Если рассматривать экономику знаний и индустриальную экономику, то, конечно, мы видим больше отличий, чем сходств. Одно из них — это получе-

ние прибыли путем последовательного применения нематериальных активов, например человеческого капитала. Возрастает потребность в создании специфической для сферы платформы, где бы можно было использовать накопленные знания и опыт в целях производства и потребления [5].

Для развития экономики знаний необходимы инновационные процессы. Подтверждением этому служит рост показателей, таких как мультифакторный индекс производительности труда. Суть данного индекса — в отражении эффективности производительности используемой рабочей силы, а также в повышении роли информационных процессов, что в итоге должно вылиться в квалифицированные кадры. Благодаря инновационной сфере в зарубежных странах годовой прирост ВВП может достигать до 75 % [15].

При переходе к цифровому обществу увеличивается значимость профессиональных работников в аспекте информационных технологий, тем самым возникают сложности во взаимодействии между элементами человеческого капитала. На сегодняшний день база национальной экономики страны формируется за счет инновационного развития, тем самым показывая возможности постиндустриального развития.

От инноваций и инновационной деятельности зависят скорость и темпы развития экономического сектора страны. Говоря об инновациях, мы имеем в виду высокий уровень технологий, производство конкурентоспособного товара, которое занимает лидирующие позиции на международном рынке товаров и услуг.

Инновационный потенциал предприятия состоит из источников, возможностей и запасов, которыми обладают сотрудники предприятия. Не нужно забывать об инновационных рисках, которые имеют место быть, потому что инновационная деятельность, как в принципе и любая другая, — это вероятность потерь своих вложений в производство. Данный вид деятельности имеет больше рисков, это связано с тем, что никто не может гарантировать положительный итог.

Инновационная экономика невозможна без человека, а точнее, без человеческого капитала, в этих условиях возрастает его роль. Появляются новые требования к уровню человеческих ресурсов, это вызвано регулярным развитием науки и техники. Специалисты должны иметь соответствующие знания, навыки, психологическую устойчивость к изменяющейся внутренней и внешней среде предприятия.

Важным итогом вложений предприятий в развитие человеческого капитала будут высококвалифицированный специалист и результаты его работы, это можно подтвердить зависимостью между качеством человеческого капитала работника и его заработной платой. Можно сделать небольшой вывод о том, что от объема человеческих ресурсов зависят не только темпы экономического роста предприятия, но и производительность труда в целом.

Автором проанализированы материалы Всемирного банка, который анализировал 192 страны и сделал вывод о том, что 17 % экономического прогресса зависит от вложений в основной капитал, 21 % приходится на природный капитал, а 62 % эксперты отдают состоянию качества человеческих ресурсов. А именно: в таких странах, как Германия, Швейцария и Япония, доля человеческих ресурсов — 75 %. Если рассматривать Россию, то, к сожалению, доля человеческого капитала в национальном богатстве составляет всего 15 %, это вызвано прежде всего инновационными рисками и длительным сроком окупаемости [14].

В научной среде относительно давно выявлена проблема в плане отношения к человеческому капиталу в нашей стране. По мнению современных ученых, можно выделить несколько основных, таких как [3]:

1. Обесценивание человеческих ресурсов у работающего населения, отсутствие у специалистов желания работать над своим образовательным капиталом.

2. Падение заработной платы сотрудников, имеющих диплом о высшем образовании, это способствует поиску дополнительных источников дохода или переквалификации.

3. Отток высококвалифицированных работников за рубеж.

4. Нехватка научных сотрудников, которые могут обучать и подготавливать молодых специалистов или осуществлять переподготовку.

5. Напряженная обстановка в стране, которая вызвана кризисом в экономике.

Что касается социально-экономических анализов о человеческом капитале, то еще раз подтверждается необходимость увеличения продуктивности применения на предприятиях человеческих ресурсов. Сотрудник на любом предприятии — это прежде всего базовый резерв, но не стоит забывать, что состояние этого капитала должно утраивать не только организацию, но и самого специалиста. Чтобы удержать такой баланс, нужно инвестировать в кадры предприятия для последующего получения

результата и развития человеческих ресурсов организации. Государство вносит свою лепту в развитие человеческого капитала, разрабатывая и реализуя различные проекты по улучшению состояния кадров и их обучению.

Человеческий капитал нельзя рассматривать отдельно от производственных сил, потому что он является их важной составляющей частью. Если правильно и системно работать с этим активом, то можно получить неплохой результат не только предприятию и стране, но и самому работнику.

Человеческий капитал уже довольно активно влияет на повседневную экономическую реальность. Интеллектуальные вложения можно назвать невидимыми корнями любой компании, в которых заключен скрытый потенциал ее развития.

Экономисты классифицируют виды человеческого капитала по таким критериям, как виды затрат и инвестиций в человеческий капитал. Основываясь на данных критериях, И. В. Ильинский выделяет следующие составляющие капитала: образование, здоровье, культура. Исходя из этого формула человеческого капитала, по его мнению, принимает следующий вид:

$$ЧК = K_з + K_k + K_o,$$

где ЧК — человеческий капитал, K_o — капитал образования, $K_з$ — капитал здоровья, а K_k — капитал культуры [4].

Под капиталом образования понимают общие и специфические знания, профессиональный опыт и стаж работы. В процессе получения образования индивидум не только приобретает знания и способности к их обновлению, но и воспитывает в себе предпринимательские и организаторские способности, а также раскрывает в себе комплекс творческих, инновационных способностей.

Второй составляющей человеческого капитала является культура. Это принципы и стереотипы поведения в рамках правил, традиций и общей культуры (ценностных ориентаций человека, присущих ему стилю, вкуса, способностей к самостоятельной оценке окружающего). Сюда же включается и потенциал социального взаимодействия, психологические особенности личности и степень включенности в корпоративную культуру [8].

Еще одной составляющей капитала является здоровье. Это, как правило, естественно-физическая составляющая, основанная на наследственности; она включает в себя психологический и физический потенциал. Затраты на здоровье, его охрану способствуют снижению заболеваемости и смертности, увеличивают

трудоспособную деятельность индивида, повышают его активность и работоспособность и тем самым — время функционирования человеческого капитала.

Структура человеческого капитала включает в себя врожденные навыки и умения, природные способности, здоровье, образование, интеллект, мотивацию к работе и обучению, мобильность, профессиональные навыки, способности и компетенции, которые приобретает человек в стадии обучения или трудовой деятельности. Несмотря на это, общепризнанной структуры человеческого капитала в научной литературе нет.

Нужно брать во внимание то, что потенциал человека не представляет собой самостоятельную единицу. Потенциал является частью общего ресурса предприятия, который образуется через обучение сотрудников и даже благодаря его перемещению внутри предприятия. Систематизация человеческих ресурсов происходит по вложениям в него, а именно по видам и типу, которые расходуются на обучение трудящегося.

Динамической проекцией, в которой можно рассматривать человеческий капитал, являются формы его воплощения [12]:

- живой капитал, который включает в себя знания, здоровье, воплощенное в человеке;
- мертвый капитал; он возникает, когда знания воплощаются в физических, материальных формах;
- институциональный капитал; он представляет собой институты, содействующие эффективному использованию всех видов человеческого капитала.

Автор хочет еще раз обратить внимание на то, что тема человеческого капитала актуальна и ею занимаются специалисты из различных сфер деятельности, а также на различных уровнях:

- микроуровне (конкретный человек);
- мезоуровне (предприятия, организации);
- макроуровне (государство).

Человеческий капитал может быть в различных формах. Например, полученные в результате деятельности новые умения и знания, которые влияют положительно на заработную плату.

Типичными формами инвестирования в человеческий капитал являются следующие виды деятельности [1]:

1. Образование. Самое главное инвестирование в человеческие ресурсы, потому что и по временным рамкам, и по финансовой составляющей это затратно. Вложения в образование могут быть такими, как получение диплома о высшем образовании, повышение квалификации, саморазвитие (чтение различной литературы).

2. Обучение. Оно может проходить по различным направлениям, как непосредственно связанным с рабочей сферой для улучшения своих профессиональных навыков, так и с любой другой сферой, если для этого есть рабочая необходимость. Что касается времени прохождения обучения, это может быть как во время работы, например наставничество, так и вне работы, например, посещение различных курсов.

3. Миграция и поиск работы. Данная форма инвестиций в современном мире является наиболее распространенной, когда люди уезжают в другие регионы для поиска работы с более высокой заработной платой. Как ни странно, это способствует развитию человеческого капитала и улучшению личных навыков работника. Определенных затрат стоит и сам поиск работы, потому что это мобилизация всего человеческого капитала, который есть у человека и впоследствии этого ведет к развитию.

4. Здоровоохранение и питание. В интересах руководства предприятия — следить не только за профессиональным развитием сотрудников, но и за их здоровьем. Инвестиции в этой сфере могут помочь в большей отдаче работника, так как уменьшатся больничные сотрудников.

5. Мотивация. Не нужно забывать и о желании самого работника совершенствоваться и работать. Так как сейчас очень активно развиваются цифровые технологии, то от сотрудников требуются новые знания и умение их применять. Работая с мотивацией сотрудников, нужно учитывать прежде всего их внутренние стимулы, например обустройство рабочего места, психологическую обстановку в коллективе, возможность участия в обсуждении рабочих вопросов.

6. Фундаментальные научные разработки. К инвестициям в человеческий капитал сегодня актуально относить и расходы на фундаментальные научные разработки. В процессе развития науки не только создаются интеллектуальные новации, на основании которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и происходит преобразование самих людей как хозяйствующих субъектов, которые выступают носителями новых способностей и потребностей. В информационном обществе наука превращается в своеобразный генератор «человеческого капитала» [5].

7. Культура и досуг. Культура (в том числе религиозная) накладывает свой отпечаток на процесс воспроизводства человеческого капитала, затрагивая прежде всего его психологическую составляющую. В культуре концентрируется опыт

поколений, сохраняются и не исчезают со смертью конкретного человека знания, умения, навыки, формируются и получают свое развитие встроены регуляторы отношений между людьми и структуры приложения трудовых усилий. Культурный уровень граждан в значительной степени определяет экономические достижения общества, его социально-политическую, идеологическую, образовательную и духовно-моральную структуру [Там же].

Когда руководство предприятия будет поэтапно и системно вкладывать в свои кадры, оно это почувствует на экономической отдаче инвестиций. Одна из проблем расчета окупаемости заключается в продуктивности количества и типа инвестиций в человеческие ресурсы, эффект может быть разным, что и отличает его от физического капитала [Там же].

Обращаясь к теории о человеческом капитале, понимаем, что его возрастание зависит от экономической составляющей, так как является неотъемлемой частью общества. Эксперты подчеркивают, что наибольшие достижения в социальных и экономических сферах происходят благодаря инвестициям в человеческий капитал. Подводя итог вышесказанного, отметим, что вкладывать в человеческие ресурсы предприятиям необходимо не только для конкурентоспособности, но и для развития экономики в целом.

Существуют и отрицательные стороны рынка труд в плане человеческих ресурсов [10]:

- Неподконтрольность утечки кадров, которая не позволяет работодателю в полной степени инвестировать в человеческий капитал сотрудников.
- Переоценка ценностей среди молодого поколения о получении высшего образования, что влечет за собой снижения уровня человеческого капитала.
- Значимые инвестиции в человеческий капитал требуют и серьезных финансовых затрат, а эта оставляющая есть далеко не у всех.

Если брать во внимание не только вышеперечисленные проблемы, связанные с вложением в человеческий капитал, но и недостатки самого экономического рынка, то видно, что необходима поддержка со стороны государства так, сказать экономическая «подушка безопасности» для самого предприятия.

Для достижения высоких результатов в инновационной экономике нужно, на взгляд автора, разработать новую схему работы с кадрами для поддержания конкурентоспособности предприятия.

При разработке новой методики автор предлагает придерживаться следующих принципов [9]:

Характеристика человеческого и физического капитала

Физический капитал	Человеческий капитал
<i>1. Общие черты</i>	
А) Требуют значительных вложений в ущерб текущему потреблению	
Б) Являются факторами развития экономики	
В) Подлежат стоимостной оценке	
Г) Подвержены износу	
<i>2. Различия</i>	
Может быть предметом купли-продажи	Не может быть предметом купли-продажи
Может функционировать отдельно от человека	Неотделим от человека
Инвестиционный период менее продолжительный	Инвестиционный период более продолжительный
Менее высокая доходность	Более высокая доходность
По мере использования стоимость снижается	Стоимость может возрасти
Основной фактор развития в индустриальной экономике	Основной фактор развития в инновационной экономике
Не требует наличия особых условий при использовании	Для реализации необходимо создание особых условий

Источник: [6].

- Не ограничивать рамки при самостоятельном и профессиональном развитии работника, учитывать внутренние потребности саморазвития.

- При инвестициях необходимо сделать акцент на сотрудников с высокой мотивацией и квалификацией, обширным кругозором.

- Руководству предприятий необходимо изменить свое отношение к инвестициям в сотрудников. Рассматривать это не как бесполезные затраты на обучение или профессиональную переподготовку сотрудников, которые в любое время могут уволиться или поменять место работы, а как перспективные экономические инвестиции.

- Для удержания уровня производимой продукции необходимо на системной основе посылать своих работников на различного рода семинары и тренинги.

- Обмен опытом между предприятиями или международные стажировки сотрудников.

- Доступность образования для всех граждан нашей страны. Это выступает базовой основой наращивания всего человеческого капитала индивида.

Предприятие задействует в производстве не весь человеческий капитал своих сотрудни-

ков, а лишь ту часть, которую работник выделил для комплектования своей рабочей силы. Но руководство вынуждено направлять инвестиции в весь «человеческий капитал» своих работников, а не в ту лишь часть, которая комплектуется рабочей силой. Предприятие не знает наверняка и не может полностью регулировать ни то, как будут усвоены его инвестиции, ни то, отразятся ли результаты этого усвоения на комплектовании рабочей силы. Именно поэтому такое инвестирование рискованно. Впрочем, эффективность инвестиций в человеческий капитал на порядок выше инвестиций в физический капитал, но также закономерно, что выше будет и степень риска [3].

Подводя итог, можно отметить, что, вопреки существующим рискам вложений в человеческие ресурсы, возврат от этих инвестиций будет существенным для предприятия в комплексе, так как здоровые и образованные сотрудники имеют больше шансов для продуктивного труда, слаженной работы как одна комплексная структура и в итоге привести предприятие к экономическому подъему.

Список литературы

1. Асланов Д. И. Человеческий капитал — важнейший фактор экономического роста // Известия Уральского государственного экономического университета. 2010. Т. 28, № 2. С. 71—75.
2. Боровских Е. А. Эффективность инвестиций в человеческий капитал // Ярославский педагогический вестник. 2012. № 1, т. I (Гуманитарные науки).

3. Герман М. В., Помулева Н. С. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. № 1. С. 149—153.
4. Голева Т. В., Данакин Н. С. Структура человеческого капитала организации // Вестник Тамбовского университета. Сер.: Гуманитарные науки. 2013. Т. 117, № 1. С. 221—226.
5. Гурбан И. А., Мызин А. Л. Теоретико-методологический подход к оценке состояния человеческого капитала регионов России // Журнал экономической теории. 2011. № 2. С. 21—31.
6. Дорофеева Н. М. Концепция человеческого капитала как фактор инновационного развития и экономического роста // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2012. № 1. С. 25—28.
7. Журавлев М. В. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития: новый подход к определению // Теория и практика общественного развития. 2011. № 2. С. 285—290.
8. Заборовская О. В. Управление человеческим капиталом региональной экономики в условиях интенсификации взаимодействий с внешней средой // Журнал правовых и экономических исследований. 2013. № 4. С. 15—21.
9. Иванова-Швец Л. Н., Борисова Н. Н. Инновационно-ориентированное управление человеческими ресурсами: сущность, принципы, модель // Креативная экономика. 2014. № 3(87). С. 23—34.
10. Кирьянов Д. А., Сухарева Т. Н. Методы оценки человеческого капитала: анализ объективности и достаточности исходных данных // Теория и практика общественного развития. 2011. № 3. С. 337—340.
11. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал — интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности: научный доклад. М.: Высшая школа экономики, 2011. 28 с.
12. Нуреев, Р. М. Человеческий капитал и проблемы его развития в современной России // Общественные науки и современность. 2009. № 4. С. 5—20.
13. Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики: механизмы воспроизводства и вызовы для России // Вестник Института экономики РАН. 2009. № 1. С. 7—20.
14. Третьякова Л. А., Бражникова Н. Б. Человеческий капитал высокотехнологичных предприятий промышленности: теория формирования, практика использования, стратегия развития: монография. Белгород: Эпицентр, 2017. 200 с.
15. Ямилова Л. С., Нигматуллина Л. С. Оценка влияния параметров человеческого капитала на социально-экономическое развитие регионов (субъектов) Российской Федерации // Nauka-Rastudent.ru. 2014. № 11. С. 25—38.

Сведения об авторе

Петкова Тамара Алексеевна — аспирантка кафедры экономики и управления Уральского института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Екатеринбург, Россия. tamara.petkova@ui.ranepa.ru

Bulletin of Chelyabinsk State University.

2020. No. 6 (440). *Economic Sciences. Iss. 69. Pp. 218—224.*

HUMAN CAPITAL AS THE MAIN FACTOR OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

T. A. Petkova

*Ural Institute of Management, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Yekaterinburg, Russia. tamara.petkova@ui.ranepa.ru*

The main task in the study was to assess the importance of human resources for the innovative progress of production. Important indicators for analyzing the productivity of human resource management regarding the innovative evolution of production are presented. The basic principles of human capital management were studied to compare the interdependence of the innovative resource of the enterprise and human capital. The article offers recommendations for improving the level of development of human capital as the main factor of innovative development on the basis of various fundamental concepts that are necessary for each state

and individual sphere or organization for successful competitive development. Innovation acts as a catalyst for the economic recovery of the enterprise, and human resources act as a factor for the innovative progress of the enterprise. This is not only a reason for competitive advantage in the economic market, but also for human development through investment and personal interest of the individual in the formation of their human resources.

Keywords: *human capital, self-development, training, retraining, personnel, innovative economy, physical capital, enterprises, personnel potential.*

References

1. Aslanov D. I. (2010) *Izvestiya Ural'skogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, vol. 28, no. 2, pp. 71—75 [in Russ.].
2. Borovskikh E. A. (2012) *Yaroslavskiy pedagogicheskii vestnik*, no.1, vol. 1 (Humanities) [in Russ.].
3. Herman M. V., Pomuleva N. S. (2012) *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 1, pp. 149—153 [in Russ.].
4. Goleva T. V., Danakin N. S. (2013) *Vestnik Tambovskogo universiteta*, no. 1, pp. 221—226 [in Russ.].
5. Gurban I. A., Myzin A. L. (2011) *Zhurnal ekonomicheskoy teorii*, no. 2, pp. 21—31 [in Russ.].
6. Dorofeeva N. M. (2012) *Vestnik Altayskoy akademii ekonomiki i prava*, no. 1, pp. 25—28 [in Russ.].
7. Zhuravlev M. V. (2011) *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, no. 2, pp. 285—290 [in Russ.].
8. Zaborovskaya O. V. (2013) *Zhurnal pravovykh i ekonomicheskikh issledovaniy*, no. 4, pp. 15—21 [in Russ.].
9. Ivanova-Shvets L. N. (2014) *Kreativnaya ekonomika*, no. 3(87), pp. 23—34 [in Russ.].
10. Kiryanov D. A. (2011) *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, no. 3, pp. 337—340 [in Russ.].
11. Korchagin Y. A. (2011) *Chelovecheskiy kapital — intensivnyy sotsial'no-ekonomicheskiy faktor razvitiya lichnosti, ekonomiki, obshchestva i gosudarstvennosti: nauchnyy doklad* [Human capital is an intensive socio-economic factor in the development of the individual, economy, society and statehood. Scientific report]. Moscow, Higher school of Economics. 28 p.
12. Nureev R. M. (2009) *Obshchestvennyye nauki i sovremennost*, no. 4, pp. 5—20 [in Russ.].
13. Soboleva I. V. (2009) *Vestnik Instituta ekonomiki RAN*, no. 1, pp. 7—20 [in Russ.].
14. Tretyakova L. A., Brazhnikova N. B. (2017) *Chelovecheskiy kapital vysokotekhnologichnykh predpriyatiy promyshlennosti: teoriya formirovaniya, praktika ispol'zovaniya, strategiya razvitiya: monografiya* [Human capital of high-tech industrial enterprises: formation theory, use practice, development strategy: Monograph]. Belgorod, Epicenter. 200 p.
15. Yamilova L. S., Nigmatullina L. S. (2014) *Nauka-Rastudent.ru*, no. 11, pp. 25—38 [in Russ.].