УДК 331.5-053.6(470) DOI: 10.12737/18235

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Агаркова Д.А., Комарова М.С., Матвеева Е.В.[1]

В статье раскрываются основные вопросы государственного регулирования занятости молодёжи. Авторы актуализировали проблемы трудовой социализации молодежи в российских социально-экономических условиях. В статье уделяется внимание правовому регулированию данной сферы как на государственном, так и на региональном уровнях.

Обоснованы меры, направленные на повышение конкурентоспособности и профессионализации молодого поколения в условиях рынка труда.

Ключевые слова: молодёжная политика, молодёжь, трудовой потенциал, занятость населения, трудоустройство, рынок труда.

STATE REGULATION OF EMPLOYMENT AND EMPLOYMENT OF YOUTH IN THE RUSSIAN FEDERATION

AGARKOVA D.A. — Senior Lecturer of the Department of Constitutional and Municipal Law, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Orel branch (Russian Federation, Orel), e-mail: Darya-agarkova@yandex.ru

KOMAROVA M.S. — Postgraduate student of the Department of Political Science and State Policy, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Orel branch (Russian Federation, Orel), e-mail: komarova-marina87@mail.ru

MATVEEVA E.V. — Postgraduate student of the Department of Political Science and State Policy, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Orel branch (Russian Federation, Orel), e-mail: katph@mail.ru

The article describes the main issues of state regulation of youth employment. The authors updated the problems of labor socialization of young people in the Russian socio-economic conditions. The article focuses on the legal regulation of this sphere both at the national and regional levels. Reasonable measures aimed at increasing competitiveness and professionalization of the young generation in the labor market conditions are substantiated.

Keywords: youth policy, youth, employment potential, employment, labor market.

Агаркова Дарья Александровна — старший преподаватель кафедры конституционного и муниципального права, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал, e-mail: Darya-agarkova@yandex.ru

Комарова Марина Сергеевна — аспирант кафедры политологии и государственной политики, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал, e-mail: komarova-marina87@mail.ru

Матвеева Екатерина Владимировна — аспирант кафедры политологии и государственной политики, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Орловский филиал, e-mail: katph@mail.ru

Адрес: 302028,Россия, г. Орел, Б. Победы, д. 5а.

Формирование и эффективное использование трудового потенциала молодого поколения особенно актуальны в условиях политических и социально-экономических преобразований, когда внедряются проекты научно-технического, социально-экономического и промышленного развития практически во всех субъектах Российской Федерации. Безусловно, молодежь является основной базой пополнения трудовых ресурсов в современной России. Решение проблем трудовой социализации и адаптации молодежи, развития и реализации личностных и профессиональных возможностей молодого поколения является одним из важнейших направлений государственной политики в России.

На современном этапе российская политика занятости определяет множество проблем, которые необходимо решить для обеспечения прав безработной молодежи. Основная задача государственной политики на рынке труда сегодня состоит в минимизации социально-экономических издержек безработицы и повышении мобильности и конкурентоспособности рабочей силы. К числу некоторых причин безработицы можно отнести несоответствие спроса рынка труда и предложения по подготовке специалистов, нежелание работодателей брать выпускников сразу после учебы без опыта работы.

Государственная политика содействия занятости молодежи — система мер государственного воздействия, способствующих социальной и профессиональной самореализации молодежи, удовлетворению ее личных и общественных потребностей. Уменьшение роста безработицы, увеличение эффективности реализации основных направлений политики занятости, а также обеспечение социальной защиты всех социально-демографических групп граждан в процессе адаптации к рыночным отношениям возможны лишь при совершенствовании государством форм, методов и практики своего регулирования занятости населения как на федеральном и региональном, так и на местном уровнях.

Молодёжь как социально-экономическая группа имеет свою специфику, отчасти противоречивую: с одной стороны, низкий уровень информированности о состоянии рынка труда и возможностях профессионального обучения; незнание основ трудового российского законодательства; отсутствие опыта работы, профессии; с другой — мобильность и готовность к самостоятельности, высокая инициативность и стремление к освоению инноваций.

Данные черты, присущие молодежи, делают ее менее социально защищённой как социальную группу. Сюда следует добавить проблемы, связанные с получением высшего образования, устройством на работу по специальности, приобретением жилья и созданием семьи, различные материальные блага, т.е. все то, что отражается на качестве жизни молодых людей.

Справедливости ради следует отметить: Концепция долгосрочного экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года включает раздел «Молодежная политика», в котором предусмотрено развитие эффективных моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, предполагается реализация программ поддержки молодежного предпринимательства и т.п.[1]

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы как регистрируемой, так и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Уменьшение возраста вступления на рынок труда оборачивается ростом нестабильной занятости, высокой текучестью рабочей силы, фрикционной безработицей. Реформы в области труда и занятости ликвидировали бронирование рабочих мест для молодежи.

[1] Мельников А.В. Молодёжные общественные объединения как институт гражданского общества // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. — №4. — С.61.

Лица, впервые выходящие на рынок труда и не имеющие профессионального образования, утратили гарантию трудоустройства и оказались социально не защищенными на рынке труда.

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда, во многом зависит от деятельности служб занятости в области трудоустройства. В настоящее время они способны обеспечить рабочими местами лишь небольшую долю обращающейся к ним молодежи. Это связано, во-первых, с высокой напряженностью на рынке труда, во-вторых, с тем, что предъявляемые молодыми безработными требования к рабочим местам неоправданно высоки. Низкая стартовая зарплата в сочетании с установкой на скорейшее получение высокооплачиваемой должности служит тормозом при трудоустройстве молодых.

Российская молодежь также характеризуется неустойчивостью жизненных установок: из-за этого она более мобильна при выборе и поиске рабочего места и в то же время не готова к самостоятельным действиям на рынке труда. Более половины фактически безработных, как имеющих, так и не имеющих официальный статус безработного, получают предложения о трудоустройстве. Однако более 1/3 из них отказываются от предложенной работы. Доминирующей причиной отказов является низкая заработная плата.

Относительными преимуществами работающих молодых можно считать то, что они более склонны к новшествам и переменам (новые задачи и виды деятельности, изменения технологии, методов и организации работы); обладают большим потенциалом и ориентированы на развитие, рост, карьеру; более энергичны и активны; у них часто возникают новые идеи, которые они готовы предложить и реализовать; готовы выполнять не престижную работу, физически тяжелую, ориентированы на выполнение разовых работ; готовы начать работу с нуля и развивать, например, новое направление; согласны работать в режиме ненормированного рабочего дня; проявляют тягу к новым знаниям и постоянно подпитываются в вузе свежими идеями и новыми данными; видят связь между получением знаний и результатом работы, а потому обладают хорошей мотивацией к обучению и быстрее овладевают новыми приемами работы и профессиональными навыками.

Однако у работающей молодежи есть качества, которые, с точки зрения работодателя, являются недостатками. Они значительно переоценивают свои знания, умения, возможности; проявляют легкомысленное отношение к работе, перенося на нее допустимое в вузе отношение к учебе; обладают слабыми нереалистическими представлениями о содержании, методах работы и отношениях в рамках формальных организаций, что также объясняется попыткой перенести на работу те нормы отношений, которые характерны для вуза; требуют к себе большого внимания и постоянной оценки их работы; ослабляют работу в периоды сессий; в момент окончания вуза оказываются в кризисной ситуации: у многих возникает проблема жилья, у мужчин — проблема службы в армии. Учитывая «социально-психологическую специфику молодежи, лабильность сознания, неустойчивость политических ориентаций молодых людей, необходимо политически воспитывать, чтобы они осознали значимость собственного положения в обществе и свою политическую силу»[1].

В настоящее время развивается система законодательного регулирования вопросов занятости, в частности трудоустройства молодежи. На основе Федерального закона «О занятости населения» разворачивается система региональных законов и федеральных подзаконных нормативных актов, отражающих различные аспекты организации занятости молодежи, систему квотирования рабочих мест, предоставления льгот. Необходимо учитывать также законодательно определенную Трудовым кодексом Российской Федерации свободу регионов в регулировании рынка занятости.

[1] Малик Е.Н., Мельников А.В. Становление политической субъектности российской молодежи в условиях современности. // Среднерусский вестник общественных наук. 2015, — № 2 (38). — С.72— 73.

Решение проблемы занятости молодежи возможно лишь в единстве действий государственных, региональных и местных органов управления, образовательных учреждений и социальных служб.

Следует отметить, что правовые нормы дают возможность охватить общим правилом повторяющийся изо дня в день процесс той или иной работы (производства), распределение и обмен продуктов труда, подчинить действия отдельного человека общим условиям этого процесса. В результате правового регулирования достигаются упорядочение и нормативное развитие социально-трудовых отношений, обеспечиваются слаженность в работе и координация трудовой деятельности людей и их объединений[1].

Стабилизации ситуации на Российском молодежном рынке труда может способствовать широкое распространение так называемых гибких, или нестандартных, форм занятости, которые так же, как и активное содействие занятости, играют важную роль в решении проблем молодежной безработицы.

Поведение молодежи на рынке труда имеет определенную специфику. Это необходимо учитывать при разработке политики занятости, так как молодежь является достаточно ярко выраженной «группой риска» из-за перенасыщенности рынка труда другими, более конкурентоспособными категориями населения. Государственная политика содействия занятости молодежи может и должна осуществляться по линии специальных государственных программ, таких как: «Молодежь России», «Адаптация молодежи, вступающей на рынок труда», «Субсидирование занятости молодежи».

В некоторых регионах в рамках указанных программ уже накоплен определенный положительный опыт посредством использования различных форм занятости. При этом следует учитывать, что формированию российского рынка труда присущи регионализация, территориальные различия в наборе и остроте проблем.

В последние годы начали развиваться формы студенческой самоорганизации в сфере работы: создаются фирмы и организации, занимающиеся трудоустройством студентов и выпускников вузов, сбором и распространением среди них информации о возможных местах и предлагаемых условиях работы. Проводятся «дни карьеры» и другие формы контактов между студентами и работодателями. Тем не менее современное трудоустройство студентов следует охарактеризовать как преимущественно индивидуальное, слабо регулируемое и свободное.

В настоящее время в системе образования и профессиональной подготовки рабочих кадров осуществляются качественные преобразования, призванные привести ее в соответствие с требованиями рынка труда. Сокращение общих показателей подготовки кадров зачастую рассматривается с негативной стороны, как проявление кризиса системы. Однако при этом не принимается во внимание демографическая ситуация.

В системе профессионального образования происходит адаптация образовательных программ к потребностям рынка труда. Вводятся дополнительные к основному курсу программы, расширяющие кругозор учащихся, или так называемые интегрированные программы, зачастую осуществляемые совместными усилиями профессионально-технических, средних специальных и

[1] Прим. авт.: С 1 января 2015 года вступил в силу Федеральный закон от 22.12.2014 №425-ФЗ «О развитии внутренней трудовой миграции в России». Внесены в Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» следующие изменения. Создаётся информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России». Информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России» является федеральной государственной информационной системой, содержащей информацию о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу, и иную информацию, перечень которой утверждается Правительством Российской Федерации.

высших учебных заведений. Последние направлены на то, чтобы научить выпускников «обучаться», то есть постепенно осваивать все более сложные профессии и в зависимости от уровня способностей повышать квалификацию.

Несмотря на перестройку системы образования, спрос работодателей на подготовленных рабочих и специалистов из числа выпускников продолжает оставаться низким: они предпочитают им опытных работников. В результате диспропорции между спросом и предложением становится настолько привычным, что уже в ряде регионов практикуется направление только что окончивших учебные заведения рабочих и специалистов на переподготовку чуть ли не в те же самые учебные заведения. При этом вузом и ведомством заключается договор о целевой переподготовке специалистов.

В условиях обострения безработицы проблема содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций и эффективного использования их потенциала становится одной из главных задач органов управления образованием и служб занятости.

В частности, получил одобрение опыт сотрудничества органов управления образованием и службы занятости Орловской области по организации профессионального обучения молодежи и безработных граждан. Было отмечено, что безработица среди выпускников учебных заведений стала реальным социально-экономическим бедствием. В современных условиях проблема сотрудничества и содействия занятости молодежи становится общей задачей органов управления образованием и службы занятости.

Основное внимание на первом этапе сотрудничества уделено разработке и обеспечению территориальных органов управления образованием и службы занятости необходимыми документами, определяющими организационно-правовую и финансовую основу профессионального обучения незанятой молодежи.

Подготовка квалифицированных кадров с высшим и средним профессиональным образованием является важнейшим условием создания инновационной экономики и главной задачей региональной системы профессионального образования, которая представлена 27 образовательными организациями и 21 филиалом. Подготовка специалистов ведется с учетом региональной специфики экономического развития. В регионе апробирована и успешно действует процедура конкурсного распределения контрольных цифр приема граждан по программам среднего профессионального образования на основе социального заказа, сформированного с участием работодателей. По итогам 2013—2014 учебного года 75% выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования региона от общего числа трудоустроенных работают по полученной специальности, что подтверждает их востребованность на рынке труда. Данные показатели на протяжении пяти лет являются одними из лучших в Российской Федерации[1].

Сформированы новые модели образовательной инфраструктуры — многофункциональные центры прикладных квалификаций, которые стали точками роста региональной системы профессионального образования.

Сегодня федеральные государственные образовательные стандарты позволяют осуществлять профессиональное обучение на основе принципиально новых подходов, которые предусматривают участие работодателей не только в итоговой государственной аттестации обучающихся, но и в обучении студентов.

Также используются инструменты государственной поддержки формирования и развития научного потенциала регионов. В частности, Губернатором Орловской области учреждено

[1] Доклад уполномоченного по правам человека в Орловской области за 2014 год – URL:http://www.ombudsman57.ru/ files/ doklad-2014.doc- (дата обращения: 8.11.2015)

630 именных стипендий для студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, аспирантов, достигших особых успехов в учебной и научной деятельности[1].

В целях поддержки творческой деятельности молодых ученых, роста их научной квалификации, в том числе студентов и аспирантов вузов, ежегодно проводится конкурс на лучшую научно-исследовательскую работу молодых ученых. К участию в конкурсе приглашаются молодые ученые, возраст которых не превышает 35 лет.

В 2014 году государственные услуги в сфере занятости населения Орловской области получили свыше 42 тысяч человек.

В поиске подходящей работы были зарегистрированы 17,1 тысячи человек, статус безработного имели 10,2 тысячи граждан, при этом в банке вакансий службы занятости населения Орловской области находилось более 35 тысяч предложений работы[2].

Следует отметить, что наибольшее число вакансий было заявлено предприятиями (организациями) строительства (2,8 тысячи единиц), обрабатывающих производств (1,4 тысячи), торговли и сферы услуг (1,6 тыся-чи единиц). В целом в структуре потребности в работниках по-прежнему была высока доля рабочих профессий (79,9 %)[3].

В области последовательно осуществляется переход на территориально-отраслевое планирование подготовки кадров из числа молодежи. Каждая образовательная организация, отдавая приоритет базовому предприятию, организует свою работу с учетом потребности в квалифицированных рабочих всех предприятий района. План—заказ на подготовку кадров утверждается руководителями районных администраций, служб занятости и предприятий с учетом конъюнктуры рынка труда, что также повышает эффективность трудоустройства выпускников учебных заведений.

Также сформированы структуры методической службы и системы переподготовки и повышения квалификации инженерно-педагогических работников, занимающихся профессиональным обучением молодежи и безработных граждан. Их отличительной особенностью является то, что проблемные лаборатории, в состав которых входят штатные специалисты, располагаются непосредственно в учебных заведениях, а для переподготовки и повышения квалификации привлекаются целевые выездные бригады ученых и преподавателей из ведущих научных и образовательных организаций.

Государство и общество должны создать базовые условия для полноценной самореализации молодежи в социально-экономической и общественно- политической сферах жизни России. При этом необходимо отметить, что «создание необходимых условий для реализации молодежного потенциала и активного вовлечения молодых людей в общественные процессы возможно лишь на основе глубокого изучения их социально-политических предпочтений, иерархии проблем, целей и устремлений»[4]. Региональные и муниципальные программы выступают регулирующим инструментом проведения политики занятости и трудоустройства молодежи на местах. В рамках реализации этих программ разрабатываются подпрограммы активных и пассивных мер помощи безработным, определению профиля подготовки кадров в учреждениях профессионального образования и пр.

---

[1] Доклад уполномоченного по правам человека в Орловской области за 2015 год //http://www.ombudsman57.ru/files/doklad-2015.doc- (дата обращения: 8.11.2015)

2 Там же.

3 Доклад уполномоченного по правам человека в Орловской области за 2014 год – URL:http://www.ombudsman57.ru/ files/ doklad-2014.doc- (дата обращения: 8.11.2015)

4 Меркулов П.А., Малик Е.Н. Разработка государственной молодежной политики в России: история и современность // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2015. — №2(43). — С. 140.

Только комплексными, целенаправленными мерами можно поддержать систему образования и снять напряжение на молодежном рынке труда.

Весь сложный механизм работы по организации и осуществлению профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения может успешно функционировать при условии тесного взаимодействия органов службы занятости с органами образования, образовательными организациями, предприятиями (работодателями). Вопросы, связанные с методическим обеспечением профессионального обучения, следует повсеместно отладить с органами управления образованием. Здесь важно акцентировать внимание на широком использовании в практике работы эффективных учебных технологий. Взаимодействие с образовательными организациями должно быть ориентировано не только на использование их возможностей для профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения. Также внимание необходимо уделять активному участию образовательных организаций в решении вопросов, связанных с опережающим профессиональным обучением учащихся и студентов выпускных классов и курсов, в разработке и осуществлении мер по предупреждению безработицы выпускников образовательных организаций.

Органы службы занятости совместно с заинтересованными предприятиями должны участвовать в разработке и реализации мероприятий по заблаговременной переподготовке персонала, повышению квалификации, переподготовке и повышению профессиональной мобильности кадров предприятий с учетом интересов рынка труда. Особого внимания требуют вопросы взаимодействия с теми образовательными структурами и предприятиями, на базе которых осуществляется профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения. Это прежде всего вопросы, связанные с обеспечением высокого качества и эффективности обучения.

Важнейшим условием повышения эффективности подготовки и трудоустройства кадров является улучшение сотрудничества между образовательными организациями, службами занятости и работодателями.

Стратегия подготовки кадров в образовательных организациях должна учитывать процессы, происходящие в сфере занятости. На основе анализа кадровой ситуации в регионе и состояния системы подготовки кадров в различных образовательных структурах необходимо определить пути и способы адаптации этих структур к рыночным отношениям. Выполняя эти задачи, служба занятости совместно с органами управления образованием и другими ведомствами могут внести вклад в преодоление сложившегося противоречия между объемами и профилями подготовки кадров и требованиями рыночной экономики.

Органам образования и образовательным организациям совместно со службами занятости необходимо проводить свою деятельность по совершенствованию отбора и подготовки рабочих и специалистов с учетом достижений психологии в области мотивации и социально-психологических установок личности, потребностей экономики и рынка труда.

В настоящее время российское общество находится в сложной социально-политической и экономической ситуации. В ходе всеобщего снижения уровня жизни населения особо заметным стало снижение экономического статуса такой социально-демографической группы, как молодежь.

Проведенный анализ изучаемой проблемы убедительно показал, что молодежь на рынке труда в силу разных субъективных и объективных причин оказывается востребованной на низкостатусных должностях, в большинстве своем не сулящих высоких зарплат. Таким образом, молодежь попадает в категорию социально не защищенных слоев населения.

В связи с произошедшими изменениями у современной молодежи, с одной стороны, появилось больше возможностей и путей интеграции в общество, но, с другой стороны, сложившаяся в стране ситуация привела к возведению «барьеров», существенно ограничивающих усвоение и

выполнение молодым поколением определенных социальных ролей. Таким образом, можно говорить о том, что процесс социализации современной молодежи стал сложным и противоречивым.

Обеспечение оперативного регулирования и снижение напряженности на рынке труда молодежи в условиях циклически меняющегося спроса и предложения на рабочую силу - это важнейшие задачи, решение которых ставят перед собой службы занятости регионов. Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда.

В современной России обеспечить прогрессивное развитие страны на путях инновационного прорыва может молодежь. В истории Российского государства именно молодежь олицетворяла новые направления развития, создавала в обществе мотивацию к позитивным переменам, являясь при этом основным действующим субъектом реформационных преобразований. Именно молодежь поддерживала курс на прогрессивное реформирование государства и общества, претворяя при этом его в жизнь. В то же время стратегическая цель страны, направленная на обеспечение инновационного развития Российской Федерации, обуславливает требования к самой молодежи. «Молодежь должна обеспечить не только стабильное социально-экономическое развитие страны, но и ее национальную безопасность»[1].

Библиография / References:

1. Елисеев А.Л. Государственная молодёжная политика: от прошлого к настоящему // Вестник государственного и муниципального управления. – 2015. – №1.

2. Малик Е.Н., Мельников А.В. Становление политической субъектности российской молодежи в условиях современности // Среднерусский вестник общественных наук. 2015. – № 2(38). – С.70 – 76.

3. Мельников А.В. Молодёжные общественные объединения как институт гражданского общества // Среднерусский вестник общественных наук. 2014. – №4. – С.60 – 64.

4. Меркулов П.А., Малик Е.Н. Разработка государственной молодежной политики в России: история и современность. // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. – 2015. – №2(43). – С. 137 – 141.

1. Eliseev, A.L. (2015) Gosudarstvennaia molodezhnaia politika: ot proshlogo k nastoiashchemu [State youth policy: from past to present] // Vestnik gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniia [Journal of Public and Municipal Administration]. – №1. (In Russ.)

2. Malik, E.N., Mel'nikov, A.V. (2015) Stanovlenie politicheskoi sub"ektnosti rossiiskoi molodezhi v usloviiakh sovremennosti [The formation of political subjectivity of the Russian youth in the conditions of today] // Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk [Central Russian Journal of Social Sciences]. – №2 – P. 70-76. (In Russ.)

3. Mel'nikov, A.V. (2014) Molodezhnye obshchestvennye ob"edineniia kak institut grazhdanskogo obshchestva [Youth associations as an institution of civil society] // Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk [Central Russian Journal of Social Sciences]. – №4. – P. 60-64. (In Russ.)

4. Merkulov, P.A., Malik, E.N. (2015) Razrabotka gosudarstvennoi molodezhnoi politiki v Rossii: istoriia i sovremennost' [The development of the state youth policy in Russia: history and modernity] // Vestnik Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Novye gumanitarnye issledovaniia [Bulletin of Oryol State University. Series: New humanitarian research]. – № 2(43). – P. 137-141. (In Russ.)

[1] Елисеев А.Л. Государственная молодёжная политика: от прошлого к настоящему // Вестник государственного и муниципального управления. 2015. Т.4. №1. С.77.