

УДК 378:331

## ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ОРГАНИЗАЦИИ

**Быстров В.А., Борисова Т.Н., Дубовик Ю.В., Бобко Т.В., Сидорова Л.Е.**

*Сибирский государственный индустриальный университет, Новокузнецк,*

*e-mail: bistrov39@yandex.ru*

Персонал в кадровой политике организации играет доминирующую роль при решении возникающих проблем модернизации производства, так как в условиях усиления нечестной конкуренции со стороны западных стран и реализации политики импортозамещения, для устранения негативного влияния объявленных санкций, значительную роль играет человеческий фактор как носитель интеллектуального человеческого капитала, а следовательно, служит важным ресурсом создания импортозамещающего производства, поскольку является интеграцией элемента использования технических, экономических и организационных факторов в деятельности организации. Знания, навыки, профессионализм и предпринимательский опыт персонала являются основополагающим показателем компетентности работников организации, поэтому формирование требований к ним будет определять как возможности импортозамещения, так и возможности получения прибыли для организации в длительной перспективе. Для выбора приемлемой для организации кадровой политики необходимо проанализировать состояние персонала организации по следующим показателям: кадровая структура (возраст и образование); численность по выслуге лет и анализу движения (текучесть кадров); анализ показателей зависимости производительности труда и заработной платы. Для определения приверженности персонала и лояльности к работе организации провели профессиональное и психологическое тестирование, с целью мониторинга состояния людских ресурсов организации. Современные методы тестирования позволяют определить степень удовлетворённости персонала условиями труда и его оплаты, выявить факторы, снижающие мотивацию, а следовательно, производительность и эффективность труда. Проведённый анализ выявил низкий показатель мотивации персонала своей работой, поэтому было предложено руководству повысить заинтересованность работников путём вовлечения их в результаты работы всего предприятия. Материально заинтересованный работник будет стремиться повышать производительность труда и качество продукции, следовательно, работать более эффективно, что в конечном итоге скажется как на росте его собственного дохода, так и на повышении прибыли организации.

**Ключевые слова:** инвестиции в обучение, человеческий капитал, компетентность персонала, потенциал работников

## FEATURES OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL IN THE ORGANIZATION'S PERSONNEL POLICY

**Bystrov V.A., Borisova T.N., Dubovik Yu.V., Bobko T.V., Sidorova L.E.**

*Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, e-mail: bistrov39@yandex.ru*

Staff in the personnel policy of the organization plays a dominant role in solving the emerging problems of modernization of production, as in the face of increasing unfair competition from Western countries and implementation of import substitution policy, to eliminate the negative impact of the announced sanctions, a significant role is played by the human factor, as a carrier of intellectual human capital, and therefore serves as an important resource for the creation of import substitution production, as it is also a substitute for production. Integration of the element of the use of technical, economic and organizational factors in the organization's activities. The knowledge, skills, professionalism and entrepreneurial experience of the staff are a fundamental indicator of the competence of the employees of the organization, so the formation of requirements for them will determine both the possibilities of import substitution, and the possibility of profit for the organization in the long term. In order to choose a staff policy acceptable to the organization, it is necessary to analyze the state of the organization's staff by the following indicators: staff structure (age and education); Number of seniority and movement analysis (staff turnover); analysis of productivity and wage dependence. To determine the commitment of staff and loyalty to the work of the organization conducted professional and psychological testing, in order to monitor the state of the human resources of the organization. Modern testing methods allow to determine the degree of satisfaction of staff with working conditions and their pay, to identify factors that reduce motivation, and therefore productivity and efficiency. The analysis revealed a low indicator of staff motivation by their work, so it was suggested that management increase the interest of employees by involving them in the performance of the whole enterprise. A materially interested employee will seek to improve productivity and product quality, hence work more efficiently, which will ultimately affect both the growth of his own income and the increase in the profit of the organization.

**Keywords:** investments in training, human capital, staff competence, employee potential

Инвестиции в человеческий капитал (ЧК) как самостоятельная наука сформировалась сравнительно недавно. Например, зарубежные авторы впервые стали рассматривать сотрудников фирм как капитал, приносящий дополнительную прибыль,

для увеличения которой предлагалось дополнительно инвестировать в ЧК [1–3]. Отечественные авторы предложили инвестировать в главные составляющие человеческого потенциала, влияющие на стоимость и эффективность использования ЧК

[4–6], наряду с этим инвестиции в обучение персонала некоторыми авторами считаются наиболее приоритетными [7–10]. Персонал в кадровой политике организации играет преобладающую роль при решении возникающих проблем модернизации производства, так как в условиях усиления нечестной конкуренции со стороны западных стран и в связи с этим для реализации политики импортозамещения используется человеческий фактор, как носитель интеллектуального человеческого капитала, а следовательно, служит важным ресурсом повышения эффективности производства, поскольку это является интеграцией элемента использования технико-экономических и социально-психологических ресурсов в деятельности организации. Поэтому основной путь стратегического развития организации базируется на знаниях, компетентности, профессионализме, креативности и предпринимательском опыте сотрудников. Таким образом, инвестиции в ЧК направлены на сохранение здоровья, повышение знаний, профессионализма, прогрессивной мотивации, которые повышают производительность труда и влияют на рост доходов человека. Разработка эффективной системы управления ЧК становится ведущим вопросом каждой организации, поскольку человеческие ресурсы считаются основным элементом развития организации, повышая её имидж и позиции на рынке [11–13].

Прежде всего, анализируется влияние инвестиций в ЧК как носитель интеллектуального человеческого капитала, способствующий повышению эффективности производства за счёт развития технико-экономических и социально-психологических ресурсов в деятельности организации. Затем необходимо рассмотреть воздействие инвестиций в ЧК на характеристику персонала организации, систему мотивации и психологическую поддержку персонала в системе управления промышленного предприятия [11, 12]. Для определения приверженности персонала и его лояльности к работе организации необходимо провести профессиональное и психологическое тестирование, с целью мониторинга состояния людских ресурсов организации. Современные методы тестирования позволяют определить степень удовлетворённости персонала условиями труда и его оплаты, выявить факторы снижающие мотивацию, а следовательно, производительность и эффективность труда [13, 14].

#### Материалы и методы исследования

Основными показателями для исследования организационно-трудовой, фи-

нансово-экономической и технической деятельности организации за 2018–2020 гг. являются статистические данные, отражённые в отчётах организации. Влияние инвестиций в ЧК на производственную деятельность организации, особенно повышающих квалификацию персонала за счёт подготовки и переподготовки сотрудников, и увеличивающие производительность труда, анализировали с помощью динамики показателей за 2018–2020 гг. Для определения приверженности сотрудников к работе и лояльности задачам высшего руководства провели профессиональное и психологическое тестирование, с целью выявления мониторинга людских ресурсов организации. Современные методы тестирования позволяют определить степень удовлетворённости работника условиями своего труда и заработной платы, установить факторы, снижающие рабочую мотивацию и производительность труда [13, 14].

#### Результаты исследования и их обсуждение

Персонал, обладая интеллектуальным капиталом, служит важным ресурсом производственной деятельности, поскольку является интеграцией организационно-трудовой, финансово-экономической и технической деятельности организации. Поэтому для определения путей повышения эффективности работы необходимо проанализировать состояние персонала организации по следующим показателям: кадровая структура (возраст и образование); численность персонала по выслуге лет и анализу движения (текучесть кадров) персонала; анализ показателей зависимости производительности труда и заработной платы [6, 9, 13]. Соответственно с этим организация должна следовать определённым принципам управления инвестициями в ЧК.

**Некоторые принципы развития инвестиций в ЧК.** В настоящее время эффективность компетенции персонала, как одного из важнейших базовых факторов конкурентоспособности организации, базируется на **трех И. Первое И – информация**, получаемая сотрудниками организации в результате обучения в вузах, анализе и исследовании производственных и трудовых процессов, повышении квалификации и переподготовки. **Второе И – инновация:** приобретённые знания, умения и опыт, постепенно повышающие компетентность персонала, как основного источника политики управления развитием человеческих ресурсов посредством обучения и переподготовки персонала организации, дающие импульс для повышения производитель-

ности труда работников и эффективности всего производства. **Третье И – инвестиция**, как переход приобретённых знаний, умения и опыта интеграции организационно-трудовой, финансово-экономической и технической деятельности организации в сочетании с применением современных методов управления персоналом. Знания, навыки, профессионализм и предпринимательский опыт персонала являются основополагающим показателем компетентности работников организации, поэтому формирование требований к ним будут определять как возможности импортозамещения, так и возможности получения прибыли для организации в длительной перспективе. Для выбора приемлемой для организации кадровой политики необходимо проанализировать состояние персонала организации по следующим показателям: кадровая структура (возраст и образование); численность по выслуге лет и анализу текущих кадров; анализ показателей зависимости производительности труда и заработной платы в заданных параметрах и показателях (рис. 1).

Совершенствование научно-технического потенциала, интенсивность развития НИОКР способствуют повышению качества человеческих ресурсов за счёт роста компетенции и профессионализма сотрудников и в совокупности эти процессы определяют конкурентный потенциал организации, поскольку создание благоприятных условий для повышения научной и инженерной квалификации кадров, правовой защиты интеллектуальной собственности обеспечивают эффективность производственного процесса. Рост НТП в обеспечении экономического развития организации обусловлен эффективностью инновационных процессов, разработанных в результате рационального обучения сотрудников компании. Переход к непрерывным образовательным процес-

сам, связанным с экономическим развитием компании, в условиях повышения человеческих ресурсов посредством обучения персонала, определяет её конкурентный потенциал. Таким образом, для повышения эффективности производственного процесса каждая организация выбирает свой путь развития [13, 14].

**Основной путь совершенствования организации** – использование научной организации труда, и на основе НОТ повышение оплаты труда с применением рациональных методов мотивации и управления персоналом. Развитие комплексного использования НОТ, реализация научных методов управления персоналом, на основе разработанных внутрифирменных стандартов, регламентирующих трудовые процессы, способствующие росту производительности труда, приводят к снижению себестоимости и, как следствие, росту прибыли. Этот путь повышения эффективности производства становится возможным при модернизации условий труда; оснащении рабочих мест прогрессивными техническими средствами на основе НИОКР; реорганизации методов подбора, обучения и расстановки кадров; внедрении элементов НОТ для оптимизации технологических процессов; использовании прогрессивных форм разделения и кооперации труда. При рациональном управлении производством и персоналом организация способна к постоянному обновлению своей технологической базы, росту технического уровня производства, что является ключевым фактором повышения эффективности производства и конкурентоспособности организации. При увеличении объёма производства, как правило, происходит снижение условно-постоянных расходов, что дополнительно приводит к увеличению прибыли и рентабельности производства (рис. 2).



Рис. 1. Источники формирования принципов развития инвестиций в ЧК



Рис. 2. Снижение издержек при увеличении объема производства

### Другой путь снижения издержек

Некоторые предприниматели хотят получить сокращение трудовых издержек за счёт снижения оплаты труда путём привлечения неквалифицированных работников из числа гастарбайтеров или нашей дальней глубинки, опираясь на законы монетарного управления локальными рынками труда, пренебрегая при этом законом, что дешёвый труд всегда менее качественный. Как считают эти предприниматели, если принять на работу низкооплачиваемых работников, желающих её получить и обещающих «хорошо трудиться» за эти деньги, то они удовлетворительно с ней справятся, поскольку работа этим людям необходима. Дополнительный аргумент — работники многому могут научиться, «если, конечно, захотят», за счёт самообразования и самоподготовки.

Таким образом, в Организации, идущей по второму пути, возникают **проблемы в области управления человеческими ресурсами** [11]:

- отсутствие или недостаток квалифицированных специалистов;
- отсутствие желания профессионально развиваться;
- низкая заинтересованность в развитии как самих себя, так и фирмы;
- нет перспектив на ближайшее будущее, низкая дисциплина;
- высокая текучесть кадров; низкая компетентность сотрудников;
- проблема старых и новых сотрудников, неумение сохранить персонал;

Для исключения подобных проблем в области управления человеческими ресурсами предлагается совершенствовать управление инвестициями в ЧК организации на основе обучения, повышения квалификации и переподготовки персонала, что со-

гласуется с функциями управления персонала, приведёнными на рис. 2. Инвестиции в обучение персонала позволяют путём совершенствования условий труда; оснащения рабочих мест прогрессивными техническими средствами на основе НИОКР; реорганизации методов подбора, обучения и расстановки кадров; внедрении элементов НОТ для оптимизации технологических процессов; использовании прогрессивных форм разделения и кооперации труда добиться повышения эффективности производственной деятельности организации.

Чтобы добиться «передовой» позиции на своём рынке, организация обеспечивает себе установление выгодных ценовых показателей экономического взаимодействия, реализуя своё интеллектуальное превосходство, за счёт повышения компетенции своих сотрудников, на основе присвоения интеллектуальной ренты при производстве и реализации продукции.

Для повышения качества и снижения себестоимости продукции организация воздействует на факторы инвестиций в ЧК с целью выявления условий реализации человеческого потенциала. Для анализа кадровой политики выполнена оценка эффективности систем управления персоналом организации по следующим показателям [6, 9, 15].

### 1. Анализ динамики персонала организации по категориям (табл. 1)

В результате повышения объёма производства и производительности труда вследствие обучения и повышения квалификации за период 2018 по 2020 г. списочная численность работников организации изменилась для всех категорий персонала: рабочих — 10,2%; руководителей — 18,9%; специалистов — 14,2%; что свидетельствует о реструктуризации персонала за этот период.

Таблица 1

Динамика численности работников организации по категориям за 2018–2020 гг.

Показатели	Категория	Значение показателей: численность/% и средний возраст персонала					
		2018 год	возраст	2019 год	возраст	2020 год	возраст
Списочная численность работников	руководители	1096/9,1 %	43,7	1539/8,9 %	43,6	1825/9,5 %	43,4
	специалисты	1453/12,1 %	42	2075/12,0 %	41,8	2281/11,9 %	42,1
	рабочие	9381/78,1 %	40,4	13652/78,6 %	40,6	15016/78,1 %	41,0
	мужчины	6931/57,7 %		10304/59,4 %		12496/65 %	
	женщины	5082/42,3 %		7056/40,6 %		6731/35 %	
	Всего	12019/100,0	40,4	17360/100,0	41,0	19227/100	42,0

Таблица 2

Динамика численности персонала организации по возрасту за 2018–2020 гг.

Показатели	Возраст, лет	2018 год	2019 год	2020 год
Списочная численность персонала по возрасту, (человек/%)	0≥20	132/ 1,1 %	190/ 1,1 %	244/ 1,3 %
	>20≤30	2621/ 21,8 %	3617/ 20,8 %	3867/ 20,1 %
	>30≤40	3625/ 30,2 %	5175/ 29,8 %	4368/ 22,7 %
	>40>50	2865/ 23,8 %	4594/ 26,5 %	4296/ 22,3 %
	≥50	2770/ 23,1 %	3784/ 21,8 %	4556/ 23,7 %
	в т.ч. пенсионеров	1782/ 14,8 %	2906/ 16,7 %	1896/ 9,9 %
	Всего	12019/100,0	17360/100,0	19227/100,0

Таблица 3

Образовательный ценз работников организации за период 2018–2020 гг.

Показатели	Вид образования	2018 год	2019 год	2020 год
Вид образования работников организации (человек/%)	высшее	3447/ 28,7 %	5165/ 29,8 %	5892/ 30,6 %
	среднетехническое	2558/ 21,3 %	3717/ 21,4 %	4152/ 21,6 %
	начальное	3471/ 28,9 %	5075/ 29,2 %	5348/ 27,8 %
	среднее	2357/ 19,6 %	3125/ 18,0 %	4295/ 22,3 %
	прочее	180/ 1,54 %	278/ 1,63 %	342/ 1,83 %
	Всего	12019/ 100 %	17360/ 100 %	19227/ 100 %

**2. Анализ возрастного состава работников организации.** В возрастной структуре работников организации в 2020 г. по сравнению с 2019 г. произошли изменения вследствие переподготовки и повышения квалификации персонала (табл. 2).

В целом динамика изменения работающего персонала организации по возрасту сохранилась – продолжает наблюдаться тенденция уменьшения доли персонала в следующих возрастных группах: от 20 до 30 лет, от 30 до 40 лет и старше 50 лет на 1; 0,4 и 1,3 % соответственно по отношению к уровню предыдущего года. Значительно (на 1,9 %) увеличилась доля пенсионеров и составила 16,7 % на 01.01.2020. В возрастной группе от 40 до 50 лет сохранилась тенденция увеличения доли пер-

сонала, которая на 01.01.2019 составила 26,5 % против 23,8 % на 01.01.2018. Таким образом, увеличение по данной возрастной группе произошло на 2,7 %. Средний возраст работающего персонала организации по состоянию на 01.01.2019 г. составил 41 год, что на 1 год больше, чем в прошлом году. Увеличился средний возраст рабочих с 39,3 до 39,83 лет. Увеличение среднего возраста произошло в категориях руководители, специалисты и служащие до 44,5, 41,3 и 38,66 лет соответственно. Однако выявлено заметное уменьшение доли молодежи, что может привести к дефициту квалифицированных кадров в будущих периодах деятельности организации.

В табл. 3 представлена динамика персонала организации по образованию.

Таблица 4

Динамика основных ресурсов развития организации за 2018–2020 гг.

Показатели ресурса организации	Фактическое значение			Отношение 2020 / 2019 г.	
	2018 год	2019 год	2020 год	темп роста %	Относит.
Среднесписочная численность персонала,	12019	17360	19227	- 2,57	-525
Списочная численность рабочих, чел.	9381	13652	15016	- 1,38	-223
Фонд оплаты труда рабочих, тыс. руб.	517 693	481 322	504 188	4,75	22866
Среднемесячная зарплата сотрудников	33251	34567	36335	5,11	1768
Среднемесячная зарплата рабочих, руб.	29230	29842	31698	5,85	1856
Объём производства, млн руб.	2819,23	2820,48	2828,67	0,29	8,19
Производительность труда персонала, тыс. руб/чел.		138,12	142,17	2,93	4,05
Затраты на повышение квалификации рабочих, тыс. руб.		4820	5042	4,6	222

По состоянию на 01.01.2019 доля персонала с высшим профессиональным образованием увеличилась на 1,1%. Доля персонала со средним профессиональным образованием увеличилась незначительно на 0,1% и составила 21,4%. В 2019 г. произошло увеличение доли персонала с начальным профессиональным образованием на 0,3% и составило 29,2%, – самый высокий показатель за последние 5 лет. Сохранилась тенденция постепенного снижения доли персонала со средним общим образованием. За последние 5 лет доля работников с таким уровнем образования снизилась и составила 18,0% на 01.01.2020.

Забора руководства организации о повышении образовательного ценза сотрудников сказалась на росте доли работников с высшим образованием на 0,3%, и составила 30,6% – это даёт возможность эффективно управлять персоналом, используя интеллектуальный потенциал сотрудников. К 2020 г. 19 сотрудников организации получили диплом высшего образования, закончив очно-заочное обучение в СибГИУ. Остальные категории работников организации претерпели незначительные изменения показателей по годам: человек/процент и составила 21,6% и 27,8,9% соответственно [6, 9, 13].

Поскольку основной ресурс развития организации базируется на знаниях, компетентности, профессионализме сотрудников, улучшенных в результате инвестиций в ЧК, которые содействуют росту производительности труда и определяют уровень оплаты труда человека. Разработка эффективной системы инвестиций в ЧК становится ведущим вопросом каждой организации, поскольку человеческие ресурсы считаются основным элементом развития организации, повышая её прибыль и позиции на рынке (табл. 4) [6, 9, 13].

Анализ показателей по труду и заработной плате персонала в 2020 г. показал, что темпы роста заработной платы – 5,11% опережают темпы роста производительности труда – 2,93%, но соответствуют росту инфляции, чего и добивалось руководство. На росте заработной платы рабочих 5,85% комплексно сказалось увеличение затрат на повышение квалификации 4,6%, а следовательно, повышение тарифных ставок. Затем выявляют уровень ответственности исполнителей, связывают данные с показателями образовательного ценза, профессионализмом и текучестью кадров, и на этой основе разрабатывают кадровый резерв [6, 9, 13].

**3. Профессиональное и психологическое тестирование работников организации.** С целью поддержания мониторинга людских ресурсов организации провели профессиональное и психологическое тестирование для определения приверженности и лояльности персонала к работе организации. Современные методы тестирования позволяют определить степень удовлетворённости работника своим трудом и зарплатой, и поскольку анализ выявил недостаточную мотивацию персонала своей работой, авторы предложили модернизировать мотивацию работников, для этого руководство организации должно обеспечить заинтересованность сотрудников, внедрение которой изменило показатели тестирования (рис. 3).

На основании данных, полученных отечественными и зарубежными авторами, было предложено разработать стратегию по усовершенствованию системы управления персоналом на основе инвестиций в ЧК, что позволит руководству организации разработать свою концепцию управления человеческими ресурсами.

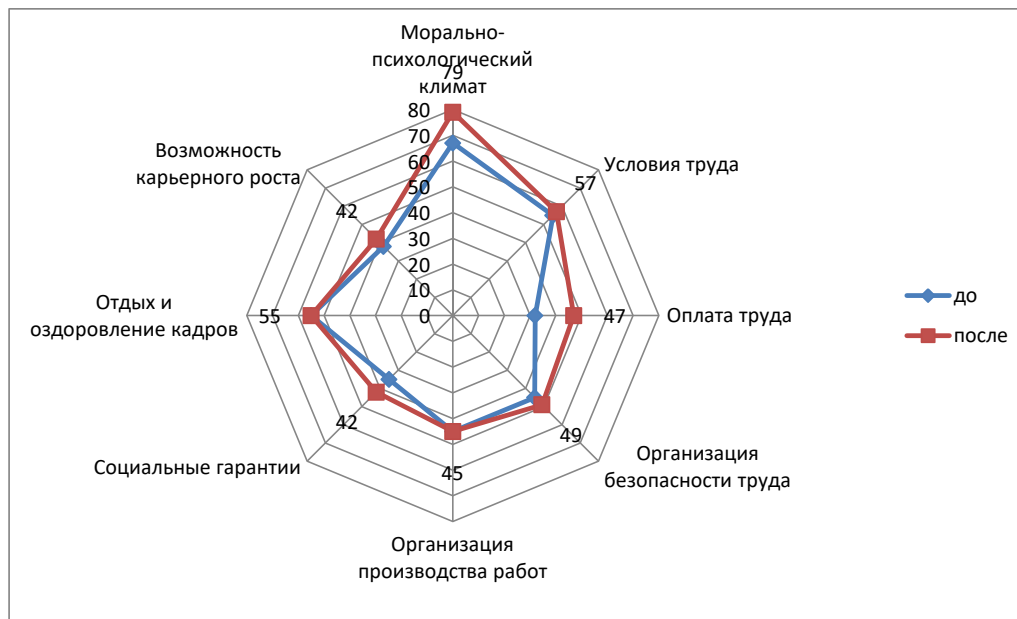


Рис. 3. Результаты тестирования основных работников организации

Анализ результатов тестирования основных работников организации позволил определить степень удовлетворённости своим трудом и его оплатой, а также причины снижения рабочей мотивации [13, 14].

### Заключение

Проведённый анализ выявил проблему недостаточной мотивации персонала своей работой, поэтому было предложено руководству повысить заинтересованность работников путём вовлечения их в результаты работы всего предприятия. Заинтересованный работник будет стремиться повышать производительность труда и качество продукции, следовательно, работать более эффективно, что в конечном итоге скажется на повышении прибыли организации. Знания, навыки, профессионализм и предпринимательский опыт персонала являются основополагающим показателем компетентности работников организации, поэтому формирование требований к ним будет способствовать получению дополнительной прибыли для организации в длительной перспективе.

### Список литературы

1. Amaefule E.F. Учет человеческого капитала: должны ли сотрудники классифицироваться как активы? Journal of Business and Public Policy. 2008. № 2 (1). P. 56–76.
2. Anikina E., Ivankina L., Tumanova I. Благополучие человека и эффективность инвестиций в образование // Procedia – Social and behavioral sciences. 2015. № 166. P. 48–52.
3. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология. 2013. № 11. 110 с.

4. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Управление персоналом: Технологии: учебное пособие. М.: Юнити-Дана, 2015. 192 с.
5. Бирман Л.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. М.: Дело, 2018. 347 с.
6. Савченко М.М., Ковган С.Ю., Морозова А.В., Быстров В.А. Особенности инвестиций в человеческий капитал в кадровой политике предприятий Кузбасса // Вестник СибГИУ. 2018. № 1 (21). С. 35–39.
7. Патрахина Т.Н. Управление персоналом: отбор, обучение, мотивация: учебно-методическое пособие. Нижневартовск: НГТУ, 2017. 175 с.
8. Галимова Ю.В., Багрянский К.Н., Быстров В.А., Ишмурзина А.А., Эбергард О.В. Развитие человеческих ресурсов посредством обучения персонала на предприятии // Актуальные проблемы. ЭиМ. 2020. URL: <http://sibsiu.ru> (дата обращения: 10.05.2021).
9. Быстров В.А., Ермакова М.М., Семенина А.И. Инвестиции в профессиональное образование сотрудников на примере ПАО «ФСК ЕС» // Научное обозрение. Экономические науки. 2018. № 2. С. 5–10.
10. Фоменко А.О. Влияние обучения персонала на рост производительности предприятия // Молодой ученый. 2017. № 14. С. 469–472.
11. Ким В.А. Роль психологических факторов в управлении персоналом // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 18 (347). С. 159–164.
12. Иванова С., Богдогов Д., Глотова А., Жигилей О. Развитие персонала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. 4-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2012. 280 с.
13. Быстров В.А. Человеческий фактор как основной ресурс повышения эффективности работы предприятия // Вестник СибГИУ. 2019. № 4 (30). С. 60–65.
14. Бобко Т.В., Борисова Т.Н., Быстров В.А., Грекова Н.Ю., Казанцева Г.Г., Сидорова Л.Е. Совершенствование управления персоналом организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2018. № 5. С. 46–55.
15. Информационный сайт АО «ЕВРАЗ ЗСМК» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.evraz.com/ru/about/> (дата обращения: 10.05.2021).