ISSN 2304-120X
КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал

Раздел 13.00.00 Педагогические науки

ART 191039 | 2019, № 6 (июнь) | УДК 37.014

Формирование проектной команды в образовательных системах

Утёмов Вячеслав Викторович[1]
Вятский государственный университет, Киров, Россия
vv_utemov@vyatsu.ru

Шадрин Александр Владимирович[2]
Вятский государственный университет, Киров, Россия
shad_rein@mail.ru

Аннотация. Развитие образовательных систем всегда являлось одним из направлений стратегии Российской Федерации. Образовательная система может быть определена через образовательную среду и человеческий ресурс. С одной стороны, контингент педагогов, обучающихся и другой персонал (человеческий ресурс) является основным фактором эффективности образовательной системы. При этом даже можно статистически предсказать, насколько увеличится эффективность образования при повышении качества человеческих ресурсов. С другой стороны, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 определены национальные цели и стратегические задачи прорывного научно-технического и социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 г. Достижение результатов требует эффективного взаимодействия всех человеческих ресурсов посредством реализации национальных проектов и программ. В таком ракурсе рассмотрение технологий формирования проектных команд в образовательных системах приобретает особую актуальность. Соответственно, целью статьи является описание технологии формирования проектных команд в образовательных системах. Ведущим подходом при этом выступает системно-деятельностный подход. Подход обеспечивает организацию целостного процесса управления образовательными системами, в котором все виды деятельности человеческих ресурсов (учебная, учебно-профессиональная, научно-исследовательская, внеучебная, социокультурная и другие) скоординированы на достижение поставленных результатов. По итогам проведенного исследования авторами статьи выделяется технология формирования проектных команд в образовательных системах, включающая шаги организационного управления, входы и выходы процессов управления, методы и инструменты работы с проектной командой. Теоретическая значимость статьи обусловлена вкладом в разработку научных представлений об управлении человеческими ресурсами в образовательных системах. Практическое использование результатов исследования позволяет выстроить эффективную работу по формированию проектных команд в образовательных системах.

Ключевые слова: образовательные системы, управление педагогическими кадрами, проектные команды, технология формирования команд, национальные проекты.

Поступила в редакцию *Received*	09.03.2019	Получена положительная рецензия *Received a positive review*	15.04.2019
Принята к публикации *Accepted for publication*	18.04.2019	Опубликована *Published*	01.06.2019

Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

---

[1] **Утёмов Вячеслав Викторович,** кандидат педагогических наук, декан факультета педагогики и психологии ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», г. Киров, Россия

[2] **Шадрин Александр Владимирович,** магистрант ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», г. Киров, Россия

Введение

Образование можно рассмотреть как специально организованный процесс развития у обучаемых способности самостоятельного решения проблем, имеющих социальное и личностное значение, в различных сферах деятельности на основе освоения социального опыта, элементом которого является индивидуальный опыт обучаемых [1]. Образовательная система должна рассматриваться как механизм предоставления качественного образования. Поэтому под образовательной системой понимают совокупность элементов, находящихся в связях и отношениях друг с другом, которая обеспечивает возможность осуществления качественного образовательного процесса (организационно-педагогическая, педагогическая, дидактическая система). Обратим внимание, что система образования не тождественна образовательной системе. Так, например, система образования может быть рассмотрена как образовательная система, ограниченная территорией и наличием административных связей между ее элементами. В предлагаемом исследовании мы не рассматриваем систему образования.

Эффективность управления образовательными системами может быть оценена посредством анализа достигнутых желаемых педагогических и социальных результатов. Результаты исследований показывают, что существенным фактором, влияющим на результаты, является контингент педагогов, обучающихся и другой персонал (человеческий ресурс), вовлечённый в образовательную систему. При этом даже можно статистически предсказать, насколько увеличится эффективность образования при повышении качества человеческих ресурсов.

Стоит заметить, что реализующиеся национальные проекты и программы согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 для достижения стратегических целей требуют эффективного взаимодействия всех человеческих ресурсов в формате проектных команд [2, 3]. Поэтому в таком ракурсе рассмотрение технологий формирования проектных команд в образовательных системах приобретает особую актуальность. Целью данной статьи является описание технологии формирования проектных команд в образовательных системах.

Так как технология формирования проектных команд в образовательных системах в научных трудах описывается разнообразно, нами были проведены исследования по выявлению её компонентов, таких как шаги организационного управления, входы и выходы процессов управления, методы и инструменты работы с проектной командой.

Обзор отечественной и зарубежной литературы

Исследования в отечественной и зарубежной литературе по вопросу формирование проектной команды в образовательных системах достаточно разрозненны.

Понятие образовательной системы является центральным для сферы образования. Её понимание лежит в основе построения эффективной модели управления данной системой. Б. Р. Кларк выделяет два основных подхода к определению системы образования [4]. Так, в узком смысле образовательная система есть лишь совокупность формальных организаций, в т. ч. организаций, регулирующих деятельность в данной сфере. В широком смысле она включает всех, кто так или иначе связан с работой образовательных организаций: инспекторов, организаторов, работников или потребителей. Некоторые ученые говорят о движении от узкого понимания системы образования как совокупности организаций к более широкому, включающему также педагогических работников, самих обучающихся и их родителей, а также иных лиц, вовлекаемых в образовательный процесс [5].

Известны исследования, посвященные описанию и анализу моделей образования. Так, выделяют атлантическую модель, характерную для систем высшего образования США, Великобритании и Ирландии, континентальную модель (Нидерланды, Германия, Швейцария), японскую модель [6].

Интересным представляется вопрос об управлении образовательными системами как особом виде управления. Е. Н. Щербак отмечает, что это «не педагогическая деятельность, а менеджерская, так как цели этой деятельности принципиально иные, чем педагогические. Основная цель образовательной системы должна находиться вне сферы образования» [7]. Б. М. Дадабаева пишет, что для развития образовательной организации существующей организационной структуры и традиционных подходов в управлении недостаточно. Ученый подчеркивает, что для достижения качественно новых результатов необходимы мобильные творческие коллективы, независимые от структуры, формируемые для реализации проектной практики, а также внедрение проектно-ориентированного менеджмента как метода управления человеческими ресурсами [8]. Ряд ученых говорит о необходимости формирования у педагогов, администраторов, руководителей образовательных организаций проектных компетенций, способствующих эффективному процессу управления образовательной деятельностью в современных образовательных системах [9, 10].

Ряд отечественных и зарубежных исследований посвящен проблеме формирования проектных команд, являющейся общей для многих сфер экономики, включая образование [11]. Рассматриваются методики формирования эффективных команд на предприятиях [12], в студенческих коллективах [13]. Известны исследования, представляющие разработки модели эффективности проектной команды, которая описывает связи между входами, процессами и выходными данными, чтобы улучшить командную работу и максимизировать производительность человеческих ресурсов через состав проектной команды, структуру работы и улучшенные процессы командного взаимодействия [14], технологической модели формирования управленческой команды, включающей двенадцать последовательных операций, в том числе определение целей команды, выбор командного лидера, проведение тренингов, направленных на укрепление позиций лидера и укрепление командного духа [15]. В источниках рассматриваются системы нормативного правового обеспечения проектного управления в образовании, позволяющие устанавливать иерархические связи между уровнями образования и определять приоритеты развития системы образования [16].

Проектно-ориентированное управление рассматривается в частных вопросах работы с человеческими ресурсами; например, профессиональное развитие педагогических кадров изучали такие ученые, как М. А. Картавых, Г. С. Камерилова [17]. В исследованиях рассматриваются и вопросы эффективности работы педагогических кадров, например, выявлено, что 24% учителей младшей возрастной группы и 49% учителей старшей возрастной группы имеют слабый уровень проявления трудоспособности, что указывает на необходимость принятия мер по повышению трудоспособности педагогов [18]. С другой стороны, стаж работы у отдельных педагогов (коррекционных школ, учреждений профессионального обучения, дошкольного образования и др.) играет существенную роль в качестве выполняемой работы [19, 20]. С. Бломеке и С. Делайней предложили модель, которая идентифицирует когнитивные способности и аффективно-мотивационные характеристики как два основных компонента профессиональной компетентности учителей [21].

Сегодня проектно-ориентированное управление находится в состоянии активного развития и переходит из сферы производства в социальную сферу. Но комплексных исследований технологий формирования проектной команды в сфере образования для принятия практических решений недостаточно. Причиной этого может быть инерционность сферы образования в противовес интенсификации большинства технических и социальных процессов, протекающих в этой сфере.

Материалы и методы исследования

В основе исследования технологии формирования проектных команд в образовательных системах использована методология проектно-ориентированного управления на базе стандарта ICB 3.0 международной ассоциации управления проектами (IPMA) и национальных требований к компетентности специалистов НТК 3.1 [22, 23]. Основными позициями данной методологии, вошедшими в теоретическую базу исследования, явились требования к оценке технической компетентности специалиста по управлению проектами, включающей описание логики процесса управления по функциональным областям проекта, программами и портфелями проектов. Так, например, под термином «управление человеческими ресурсами в проекте» понимается раздел управления проектами, включающими задачи и процедуры для обеспечения проекта необходимыми человеческими ресурсами их развития и вовлечения в проект. Процесс формирования проектной команды рассматривается через описание шагов организационного управления, входов и выходов процессов управления, методов и инструментов работы с проектной командой.

Для выявления технологии формирования проектных команд в образовательных системах нами использовались следующие методы: анализ и синтез различных точек зрения по вопросу управления персоналом, моделирование, наблюдение за организационной деятельностью администраторов образовательных организаций, беседы с руководителями образовательных организаций, анализ локальных нормативно-правовых документов, касающихся управления персоналом в образовательных организациях, статистическая обработка данных педагогического эксперимента.

Результаты исследования

Применительно к управлению образовательными системами в ближайшей и среднесрочной перспективе можно выделить ряд понятий и процессов в составе управленческих задач.

Проектная команда в образовательной системе – организационная структура, включающая совокупность отдельных лиц, групп и/или организаций, привлеченных к выполнению работ образовательного проекта и ответственных перед руководителем проекта за их выполнение. Создается целевым образом на период осуществления образовательного проекта. Включает также всех внешних исполнителей и консультантов. По содержанию команда проекта в образовательной системе представляет собой группу специалистов высокой квалификации, обладающих знаниями и навыками, необходимыми для эффективного достижения целей образовательного проекта.

Формирование проектных команд в образовательных системах включает процессы, методы, инструменты и действия, которые используются для эффективного управления всей проектной командой, участвующей в осуществлении образователь-

ного проекта. Для осуществления образовательного проекта на протяжении его жизненного цикла привлекаются разные специалисты с различной квалификацией, состав и количество которых изменяются в процессе осуществления проекта. Для унификации процесса формирования проектной команды выделяют стадии управления проектом – группы процессов управления проектом, соответствующие основным элементам стандартного управленческого цикла (инициация, планирование, организация выполнения, контроль и регулирование, закрытие). Рассмотрим технологию формирования проектной команды в образовательной системе (далее – ТФПК) в разрезе стадий управления проектом по шагам организационного управления.

Инициация ТФПК:

– определение целей и задач ТФПК;

– определение потребности и требований к трудовым ресурсам образовательного проекта;

– определение обобщённой структуры и функций проектной команды;

– анализ возможностей обеспечения проекта требуемыми трудовыми ресурсами;

– формирование жизненного цикла образовательного проекта;

– разработка стратегии ТФПК;

– разработка и утверждение концепции управления ТФПК.

Планирование ТФПК:

– выбор методов и средств организационного планирования;

– определение внешних участников образовательного проекта;

– определение численно-квалификационного состава проектной команды;

– определение функциональных обязанностей участников проектной команды;

– формирование организационной структуры образовательного проекта;

– распределение ролей и ответственности участников проектной команды;

– определение графика потребности в трудовых ресурсах;

– разработка системы вовлечения и мотивации участников проектной команды;

– разработка плана управления ТФПК.

Организация и контроль ТФПК:

– поиск и отбор кандидатов;

– прием на работу и назначение на должность;

– определение прав, обязанностей и должностных инструкций;

– организация работы в проектной команде;

– определение условий оплаты;

– обучение и меры по профессиональному развитию сотрудников проектной команды;

– планирование вертикального и горизонтального роста участников проектной команды;

– оценка исполнения сотрудниками должностных обязанностей;

– формирование отчетов об исполнении работ образовательного проекта.

Анализ и регулирование ТФПК:

– анализ работы проектной команды;

– внесение изменений в состав проектной команды;

– регулирование мер материального и нематериального стимулирования;

– регулирование конфликтов в проектной команде;

– поддержание психологического климата в проектной команде;

– реорганизация проектной команды;
– регулирование мер по совершенствованию работы проектной команды.

Закрытие ТФПК:

– общий анализ и оценка деятельности ТФПК;
– формирование заключительного отчета о деятельности проектной команды;
– разрешение конфликтов в проектной команде;
– проведение окончательных расчетов с трудовыми ресурсами;
– анализ извлеченных уроков, формирование архива и документирование;
– расформирование проектной команды.

Данные шаги организационного управления могут рассматриваться как задачи, решаемые на каждой стадии ТФПК. Можно выделить следующие типовые входы, выходы, методы и инструменты каждой стадии ТФПК (см. таблицу).

Типовые входы, выходы, методы и инструменты процесса формирования проектной команды в образовательной системе

Типовые входы	*Типовые выходы*	*Типовые методы и инструменты*
Инициация ТФПК		
– Исходные данные по образовательному проекту; – нормативные правовые акты, нормативные документы, включая стандарты, распространяющиеся на образовательный проект и относящиеся к нему по функциональным областям управления; – принятые решения по необходимым корректирующим действиям и по запросам на изменения (по обратной связи); – архивная (историческая) информация	– Укрупненная ролевая структура; – концепция управления ТФПК	– Интервью; – фокус-группы; – семинары с участием модератора; – методы группового творчества; – методы группового принятия решений; – анкеты и опросы; – наблюдения; – контекстные диаграммы; – анализ документов
Планирование ТФПК		
– Выходы стадии инициации; – принятые решения по необходимым корректирующим действиям и по запросам на изменения (по обратной связи); – архивная (историческая) информация	– Организационная структура проектной команды; – план привлечения трудовых ресурсов; – план управления ТФПК	– Метод оценивания путем расчёта по нормативам; – метод оценивания по аналогам; – метод экспертных оценок; – совещания по проекту; – шаблоны проектных документов стадии планирования; – регламенты (процедуры) инициации; – программные инструменты
Организация и контроль ТФПК		
– Выходы стадии инициации проекта; – выходы стадии планирования проекта; – принятые решения по необходимым корректирующим действиям и по запросам на изменения (по обратной связи); – архивная (историческая) информация	– Развернутая система управления ТФПК; – отчётность о реализации планов управления ТФПК	– Метод экспертных оценок; – совещания по проекту; – шаблоны проектных документов стадии планирования; – регламенты (процедуры) инициации проекта; – программные инструменты

Анализ и регулирование ТФПК		
– Выходы стадии планирования; – выходы стадии организации и контроля выполнения; – запросы на изменения (для анализа и принятия решения); – архивная (историческая) информация	– Решения о корректирующих действиях; – решения по запросам на изменения, включая сформированные запросы	– Метод экспертных оценок; – совещания по проекту; – шаблоны проектных документов стадии планирования; – регламенты (процедуры) инициации проекта; – программные инструменты
Закрытие ТФПК		
– Выходы стадии инициации; – выходы стадии планирования; – выходы стадии организации и контроля выполнения; – выходы стадии анализа и регулирования	– Итоговый отчет о результатах по управлению ТФПК; – архивная информация (в т. ч. исполнительная) по управлению ТФПК; – усвоенные уроки по управлению ТФПК	– Методы, инструменты формирования итоговой отчетности; – инструменты фиксации усвоенных уроков; – методы, инструменты, процедуры разрешения спорных и конфликтных ситуаций; – инструменты архивирования проектной информации; – метод экспертных оценок; – совещания по проекту; – шаблоны проектных документов стадии закрытия; – регламенты (процедуры) закрытия проекта; – программные инструменты

Таким образом, технология формирования проектной команды в образовательной системе включает шаги организационного управления, входы и выходы процессов управления, методы и инструменты работы с проектной командой, дифференцируемые по стадиям проектно-ориентированного управления.

Заключение

Реализация представленной технологии формирования проектной команды в образовательной системе способствует достижению результатов, требуемых в национальных проектах и программах. Но пересмотр технологии формирования проектных команд в образовательных системах должен быть систематическим. Логика пересмотра технологии должна учитывать ряд тенденций, наблюдаемых в образовательных системах [24]:

– изменения социальных ожиданий в сфере образования;

– изменение характера коммуникаций между органами управления образованием и образовательными организациями;

– изменение отношений между образовательными организациями;

– изменение отношений между участниками образовательного процесса;

– изменение ресурсного обеспечения образовательных организаций.

Таким образом, возникает необходимость дальнейшего исследования технологий формирования проектной команды с позиций:

– реактивного и целевого управления;

– управления функционированием и управления развитием;

– управления путем регламентации деятельности;

– управления по прецедентам;

– управления через формирование самообучающейся организации (способной самостоятельно создавать собственное будущее [25, 26]).

Эффекты, риски, барьеры при пересмотре технологии формирования проектной команды в образовательной системе также должны быть предметом дальнейшего изучения.

Ссылки на источники

1. Лебедев О. Е. Качество – ключевое слово современной школы. – СПб.: Просвещение, 2008. – С. 9–10.
2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года (утв. Правительством РФ 29.09.2018).
4. Кларк Б. Р. Система высшего образования: академическая организация в кросс-национальной перспективе. – М., 2011. – С. 210.
5. Сидорова А. А. Современные подходы к определению и управлению образовательными системами // Государственное управление // Электронный вестник. – 2012. – № 32. – С. 10.
6. Вахштайн В. Две модели образовательных систем: континентальная и атлантическая. – С. 321. – URL: www.intelros.ru/pdf/prognosis/321-352_vahshtain.pdf.
7. Щербак Е. Н. Платное образование в высших учебных заведениях России. – М., 2010. – С. 165.
8. Дадабаева Б. М. Формирование проектных команд в управлении развитием университета // Известия Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова. – 2014. – № 32-2. – С. 435–438.
9. Project management competences by teaching and research staff for the sustained success of engineering education / A. Cerezo-Narváez, I. de los Ríos Carmenado, A. Pastor-Fernández, J. L. Yagüe Blanco, M. Otero-Mateo // Education Sciences. – 2019. – 9(1). – P. 44.
10. Весманов С. В., Весманов Д. С. Методы и инструменты проектного менеджмента в управлении образовательными системами // Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия: Экономика. – 2012. – № 6 (18). – С. 42–50.
11. Towards Team Formation Using Belbin Role Types and a Social Networks Analysis Approach / J.-M. Flores-Parra, M. Castafon-Puga, R. D. Evans, R. Rosales-Cisneros, C. Gaxiola-Pacheco // 2018 IEEE Technology and Engineering Management Conference. – 2018. – June. TEMSCON 2018, 8488386.
12. Urubkov A. R., Safronova N. B., Papelnuk O. V. Method of forming the teams during the implementation of project management in the textile industry // Izvestiya Vysshikh Uchebnykh Zavedenii, Seriya Teknologiya Tekstil'noi Promyshlennosti. – 2018. – January (2). – P. 40–44.
13. Takai S., Esterman M. Towards a better design team formation – A review of team effectiveness models and possible measurements of design-team inputs, processes, and outputs // Proceedings of the ASME Design Engineering Technical Conference. – 2017. – № 3.
14. Ibid.
15. Конев И. В., Федосюк Я. В. Технология формирования управленческой команды // Научный результат. Серия: Социология и управление. – 2015. – Т. 1. – № 3(5). – С. 75–82.
16. Седых Е. П. Система нормативного правового обеспечения проектного управления в образовании // Вестник Мининского университета. – 2019. – № 1(26). – URL: https://doi.org/10.26795/2307-1281-2019-7-1-1.
17. Картавых М. А., Камерилова Г. С. Проектное управление повышением квалификации педагогических кадров в сфере транспортной безопасности детей // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – № 4(25). – С. 1.
18. Assessment of work ability and vitality-a study of teachers of different age groups / G. Freude, R. Seibt, E. Pech, P. Ullsperger. – 2005. doi:10.1016/j.ics.2005.02.099.
19. Blömeke S., Delaney S. Assessment of teacher knowledge across countries: A review of the state of research // ZDM Mathematics Education. – 2012. – 44. – P. 223–247.
20. Early deprivation disruption of associative learning is a developmental pathway to depression and social problems / M. A. Sheridan, K. A. McLaughlin, W. Winter, N. Fox, C. Zeanah, C. A. Nelson // Nature Communications. – 2018. – 9(1). doi:10.1038/s41467-018-04381-8.
21. Occupational stigma communication: The anticipatory socialization of sex educators / A. Selzer King, R. E. Jensen, C. Jones, M. J. McCarthy // Health Communication. – 2018. – 33(12). – P. 1401–1409. doi:10.1080/10410236.2017.1353867.
22. International Competence Baseline IPMA – ICB – IPMA Competence Baseline. Version 3.0. IPMA Editorial Committee. – IPMA: June 2006. – 200 p.
23. Управление проектами: основы профессиональных знаний, национальные требования к компетентности специалистов (NCB – SOVNET National Competence Baseline Version 3.1). – М.: ЗАО «Проектная ПРАКТИКА», 2010. – 256 с.

24. Лебедев О. Е. Управление образовательными системами: теория и практика: учеб.-метод. пособие. – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, 2011. – 108 с.
25. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 496 с.
26. Pedler M. Facilitating Action Learning: A Practitioner'S Guide. – Open University Press, 2013. – 217 p.

Vyacheslav V. Utemov,
Candidate of Pedagogical Sciences, Dean of Pedagogy and Psychology Faculty, Vyatka State University, Kirov, Russia
vv_utemov@vyatsu.ru
Alexander V. Shadrin,
Undergraduate, Vyatka State University, Kirov, Russia
shad_rein@mail.ru

Formation of project team in educational systems

Abstract. Development of educational systems always was one of the directions of strategy of the Russian Federation. The educational system can be defined through the educational environment and a human resource. On the one hand, the contingent of teachers, students and other personnel (a human resource) is a major factor of efficiency of an educational system. At the same time it is even possible to predict statistically as far as the efficiency of education at improvement of quality of human resources will increase. On the other hand, with the Decree of the President of the Russian Federation of May 7, 2018 No. 204 the national purposes and strategic problems of breakthrough scientific and technical and social and economic development of the Russian Federation until 2024 are defined. Achievement of results demands effective interaction of all human resources by means of implementation of national projects and programs. In such foreshortening consideration of technologies of formation of project teams in educational systems acquires special relevance. Respectively, the purpose of article is the description of technology of formation of project teams in educational systems. As the leading approach at the same time system and activity approach acts. Approach provides the organization of complete process of management of educational systems in which all types of activity of human resources (educational, educational and professional, research, nonlearning, sociocultural and others) are coordinated on achievement of the put results. As a result of the conducted research authors of article distinguish technology of formation of project teams in educational systems including steps of organizational management, entrances and exits of management processes, methods and instruments of work with project team. The theoretical importance of article is caused by a contribution to development of scientific ideas of management human resources in educational systems. Practical use of results of a research allows to build effective work on formations of project teams in educational systems.

Key words: educational systems, management of pedagogical shots, project teams, technology of formation of teams, national projects.

Научно-методический электронный журнал «Концепт» (раздел 13.00.00 Педагогические науки) с 06.06.2017 включен в перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук (перечень ВАК Российской Федерации).

ISSN 2304-120X

www.e-koncept.ru

Библиографическое описание статьи:
Утёмов В. В., Шадрин А. В. Формирование проектной команды в образовательных системах // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2019. – № 6 (июнь). – С. 1–9. – URL: http://e-koncept.ru/2019/191039.htm.

DOI 10.24411/2304-120X-2019-11039

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2019
© Утёмов В. В., Шадрин А. В., 2019