

## Дневник

Содержание выполняемых работ по программе	Сроки выполнения		Заключение и оценка руководителя от организации	Подпись руководителя от организации
	Начало	Окончание		
Пройден инструктаж по технике безопасности	25.05.2020	25.02.2020		
Рассмотрены учредительные документы предприятия, виды деятельности, основные технико-экономические показатели. Проведен анализ организационной структуры.	26.05.2020	29.05.2020		
Проведен анализ финансового состояния, рассчитаны коэффициенты финансовой устойчивости предприятия.	01.06.2020	03.06.2020		
Исследованы социальные задачи предприятия, методы и средства реализации социальной политики. Исследован социально-психологический климат в коллективе предприятия.	04.06.2020	05.06.2020		
Рассмотрены требования, предъявляемые к социальному работнику предприятия, его функции и должностные обязанности.	08.06.2020	09.06.2020		
Оформлен отчет по производственной практике.	10.06.2020	12.06.2020		

Согласовано:

\_\_\_\_\_ *должность руководителя подразделения, где проводится практика*

\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

Студент-практикант

\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

Руководитель от кафедры

\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1. Общая характеристика предприятия .....	4
2. Организационная структура управления ООО «ПК Венткомплекс» .....	7
3. Анализ финансового состояния предприятия .....	10
4. Социальные задачи ООО «ПК Венткомплекс» .....	14
4. Характеристика деятельности социального работника ООО «ПК Венткомплекс» .....	20
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	22
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	24

## ВВЕДЕНИЕ

Целью учебной практики является закрепление и углубление теоретической подготовки студентов, приобретение профессиональных навыков, практического опыта самостоятельной профессиональной деятельности.

Задачами практики являются:

- 1) приобретение умений и навыков на основе знаний, полученных в процессе теоретического обучения;
- 2) закрепление навыков использования компьютерных методов поиска, сбора, хранения и обработки управленческой информации;
- 3) ознакомление с нормативно-правовой базой работы предприятий;
- 4) изучение функций и должностных обязанностей социального работника предприятия.

Объект учебной практики – ООО «ПК Венткомплекс».

Место нахождения предприятия: 427629, республика Удмуртская, город Глазов, улица Куйбышева, дом 77 строение 1.

Предмет учебной практики – результаты деятельности предприятия.

Информационную базу составляют учредительные документы ООО «ПК Венткомплекс», бухгалтерская отчетность, методики проведения анализа.

## 1. Общая характеристика предприятия

В качестве базы практики выступает ООО «ПК Венткомплекс» - предприятие, специализирующееся на оптовой торговле оборудованием.

Предприятие ООО «ПК Венткомплекс» имеет организационно-правовую форму – общество с ограниченной ответственностью. Общество имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права. Общество может участвовать и создавать на территории РФ и за ее пределами коммерческие организации. ООО «ПК Венткомплекс» было зарегистрировано 20.02.2018 г [1].

Основные технико-экономические показатели деятельности предприятия ООО «ПК Венткомплекс» представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Основные технико-экономические показатели деятельности предприятия ООО «ПК Венткомплекс»

Показатели	2016	2017	2018	Абс. откл.		Темп роста, %	
				2017-2016	2018-2017	2017/2016	2018/2017
1 Выручка от реализации продукции (услуг), тыс. руб. [1]	245967	238633	216608	-7334	-22025	97,02	90,77
2 Среднесписочная численность работающих, чел. в т.ч. рабочих	81	81	83	0	2	100,00	102,47
3 Среднегодовая выработка 1 работающего, тыс. руб. в т.ч. 1 рабочего	3037	2946	2610	-91	-336	97,02	88,58
4 Фонд оплаты труда, тыс. руб.	42206	44006	45141	1801	1135	104,27	102,58
5 Среднегодовой уровень оплаты труда, тыс. руб.	521,06	543,29	543,87	22	1	104,27	100,11
6 Среднегодовая стоимость ОПФ, тыс. руб.[2]	21503	22217	18697	715	-3520	103,32	84,16
7 Фондоотдача, руб./руб.	11,44	10,74	11,59	-1	1	93,90	107,86
8 Фондоёмкость, руб./руб.	0,09	0,09	0,09	0	0	106,50	92,71

9 Себестоимость продукции (услуг), тыс. руб. [1]	140685	146687	150470	6002	3783	104,27	102,58
10 Затраты на 1 руб. реализованной продукции, руб.	0,57	0,61	0,69	0	0	107,47	113,01
11 Прибыль от продаж, тыс. руб.	14523	16443	19768	1920	3325	113,22	120,22
12 Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	8744	10891	12294	2147	1403	124,55	112,88
13 Рентабельность: продукции, % производства, % продаж, %	9,90	10,93	13,14	1,03	2,21	110,37	120,22
	13,84	12,21	10,37	-1,63	-1,84	88,20	84,90
	5,90	6,89	9,13	0,99	2,24	116,70	132,45

Динамика выручки ООО «ПК Венткомплекс» представлена на рисунке 1.1.

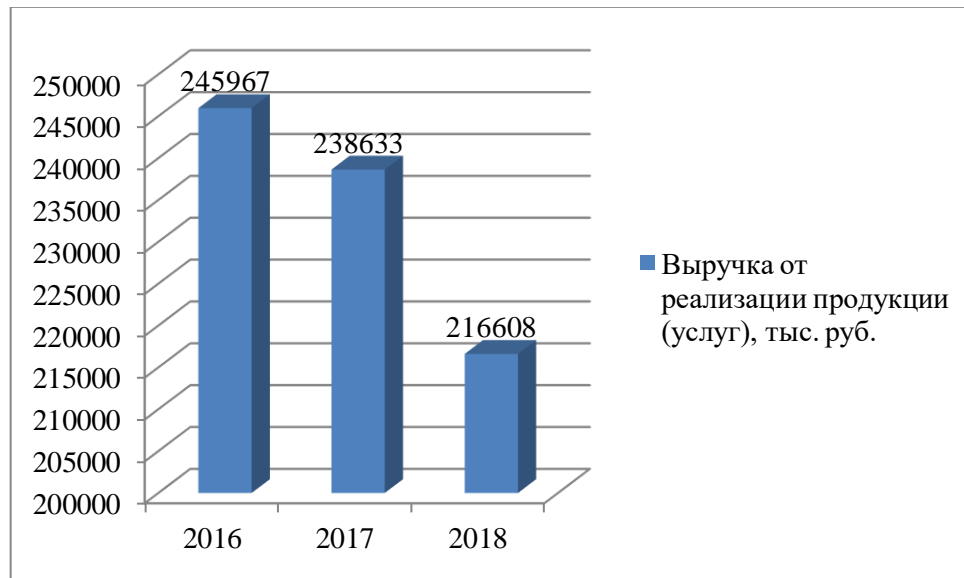


Рис. 1.1. Динамика выручки ООО «ПК Венткомплекс», тыс. руб

Динамика прибыли ООО «ПК Венткомплекс» представлена на рисунке 1.2.

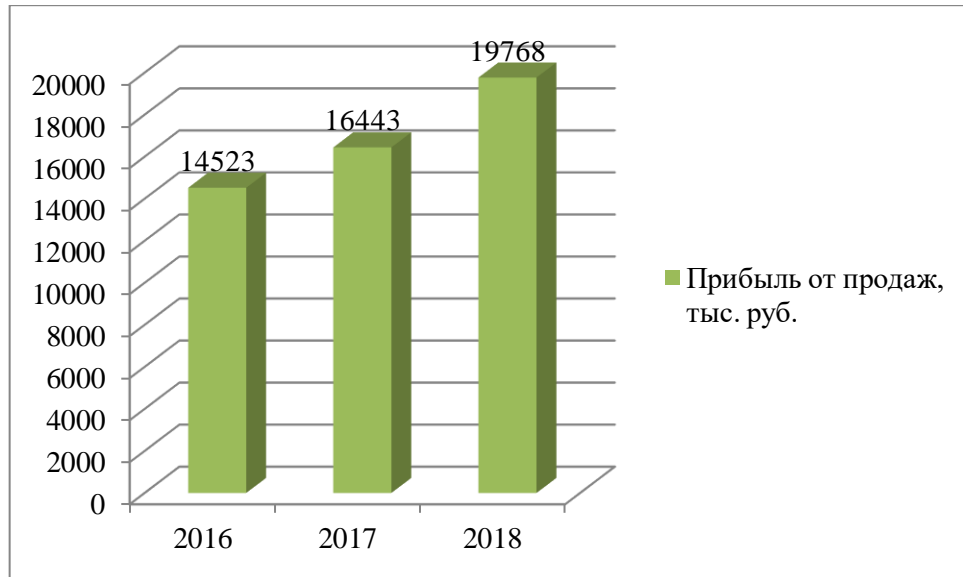


Рис. 1.2. Динамика прибыли ООО «ПК Венткомплекс», тыс. руб

Как показывают данные таблицы 1.1, ООО «ПК Венткомплекс» является достаточно рентабельным предприятием. В анализируемом периоде отмечается рост прибыли от продаж, а так же увеличение рентабельности продукции и продаж организации.

## 2. Организационная структура управления ООО «ПК Венткомплекс»

Организационная структура ООО «ПК Венткомплекс» приведена на рисунке 2.1.



Рис. 2.1. Организационная структура управления ООО «ПК Венткомплекс»

Организационная структура ООО «ПК Венткомплекс» линейно-функциональная.

ООО «ПК Венткомплекс» возглавляет генеральный директор. Генеральный директор руководит в соответствии с действующим законодательством производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью предприятия, неся всю полноту ответственности за последствия принимаемых решений, сохранность и эффективное использование имущества предприятия, а также финансово-хозяйственные результаты его деятельности.

Организует работу и эффективное взаимодействие всех структурных подразделений. Обеспечивает выполнение предприятием всех обязательств перед республиканским, региональным и местным бюджетами.

Осуществление закупок входит в обязанности проектно-сметной группы.

Проектно-сметная группа является самостоятельным структурным подразделением ООО «ПК Венткомплекс».

Проектно-сметная группа непосредственно подчиняется главному инженеру (заместителю руководителя организации). Проектно-сметная группа возглавляется начальником Проектно-сметная группа, который назначается и освобождается от занимаемой должности приказом руководителя организации по представлению главного инженера. Начальник проектно-сметной группы осуществляет непосредственное руководство деятельностью отдела.

Производственно-технический отдел занимается обеспечением технической стороны функционирования ООО «ПК Венткомплекс».

В обязанности отдела входит: ведение технического учета работы различного торгового оборудования; составление технической отчетности; анализ технических и экономических показателей работы; планирование графиков ремонта оборудования; осуществление контроля за соблюдением нормативных расходов материалов; своевременное составление заявок на необходимые материалы или детали оборудования.

К функциям службы маркетинга ООО «ПК Венткомплекс» относятся следующие:

1. Исследование рынков фирмы. Построение информационной системы маркетинга в компании;
2. Формирование ценностного предложения целевым клиентам;
3. Конкурентное позиционирование компании и ее продуктов на целевых рынках;
4. Организация обратной связи с клиентами, оценка уровня их удовлетворенности;



5. Формирование лояльности клиентов к компании, развитие маркетинга партнерских отношений.

Таким образом, предприятие ООО «ПК Венткомплекс» имеет организационно-правовую форму – общество с ограниченной ответственностью. Основным видом деятельности является оптовая торговля оборудованием.

### 3. Анализ финансового состояния предприятия

Анализ имущества предприятия ООО «ПК Венткомплекс» приведен в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Анализ имущества предприятия ООО «ПК Венткомплекс» за 2016-2018 гг.

Показатели	2016	2017	2018	Абс. откл.		Темп роста, %	
				2017-2016	2018-2017	2017/2016	2018/2017
1. Внеоборотные активы	21821	23250	14144	1429	-9106	106,55	60,83
1.1. Основные средства	21821	23250	14144	1429	-9106	106,55	60,83
2. Оборотные активы	83368	141565	202456	58197	60891	169,81	143,01
2.1. Запасы	23596	26938	105088	3342	78150	114,16	390,11
2.2. Дебиторская задолженность	20787	61994	31808	41207	-30186	298,23	51,31
2.3. Финансовые вложения	27515	33898	37968	6383	4070	123,20	112,01
2.4. Денежные средства	11470	18735	27470	7265	8735	163,34	146,62
2.5. НДС	0	0	122	0	122	-	-

Анализ имущества предприятия ООО «ПК Венткомплекс» показывает, что внеоборотные активы представлены исключительно основными средствами, объем которых в 2018 году значительно сократился: на 39,17% в сравнении с 2017 годом.

Динамика имущества ООО «ПК Венткомплекс» представлена на рисунке 3.1.

В динамике оборотных активов отмечается рост: в 2017 году 69,81%, в 2018 году – 43,01% в сравнении с 2017 годом.

Наибольший рост отмечен в величине запасов, что обусловлено спецификой деятельности предприятия.

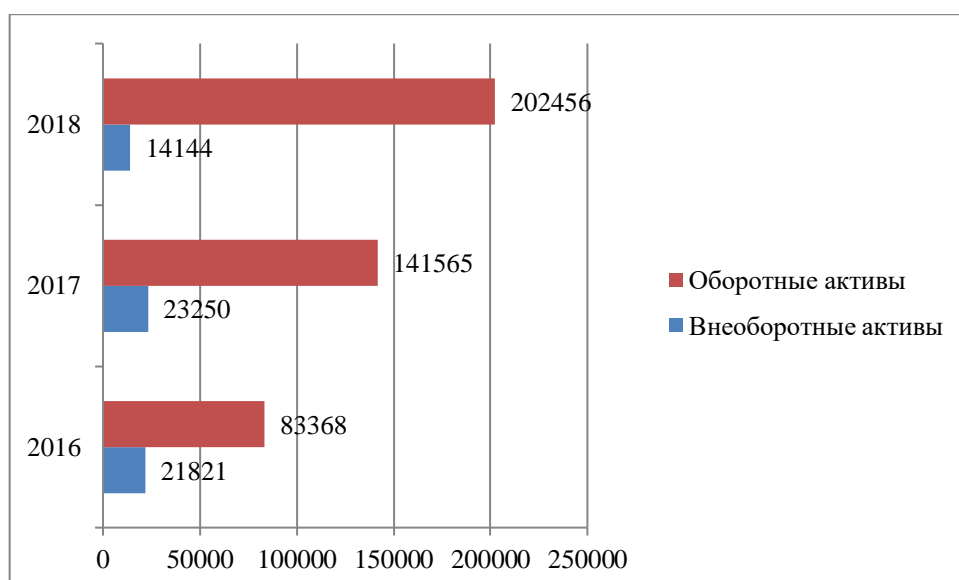


Рис. 3.1. Динамика имущества ООО «ПК Венткомплекс», тыс. руб

Данные рисунка 3.1. показывают, что в структуре имущества наибольшую долю занимают оборотные активы, что свидетельствует о ликвидности предприятия.

Далее рассмотрим показатели эффективности использования имущества ООО «ПК Венткомплекс», представленные в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Показатели эффективности использования основных средств предприятия ООО «ПК Венткомплекс»

Показатели	2016	2017	2018	Абс. откл.		Темп роста, %	
				2017-2016	2018-2017	2017/2016	2018/2017
Среднегодовая стоимость ОПФ, тыс. руб.	21503	22217	18697	714	-3520	103,32	84,16
Фондоотдача, руб./руб.	11,44	10,74	11,59	-0,7	0,85	93,88	107,91
Фондоёмкость, руб./руб.	0,09	0,09	0,09	0	0	100,00	100,00
Фондовооруженность, тыс. руб./чел	265,47	274,28	225,27	8,81	-49,02	103,32	82,13

Показатели таблицы 3.2 свидетельствуют об эффективности использования основных средств ООО «ПК Венткомплекс» в анализируемом периоде. Так, показатели фондоотдачи более 10, что говорит о том, что на 1 рубль стоимости основных средств предприятия приходится более 10 рублей

выручки. Тот же вывод подтверждают низкие значения обратного показателя фондоотдачи – фондоемкости.

Далее рассмотрим результаты анализа финансовой устойчивости ООО «ПК Венткомплекс» (см. таблицу 3.2).

Таблица 3.2 - Анализ финансовой устойчивости предприятия ООО «ПК Венткомплекс» за 2016-2018 гг.

Показатели	2016	2017	2018	Абс. откл.		Темп роста, %	
				2017-2016	2018-2017	2017/2016	2018/2017
Коэффициент автономии	-0,01	0,06	0,09	0,07	0,02	-888,36	139,24
Коэффициент финансового левериджа	-145,09	15,22	10,65	160,31	-4,57	-10,49	69,96
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	-0,01	0,07	0,09	0,08	0,02	-819,70	127,96
Коэффициент мобильности имущества	0,79	0,86	0,93	0,07	0,08	108,38	108,82
Коэффициент краткосрочной задолженности	1,00	1,00	0,67	0,00	-0,33	100,00	67,17

Анализ финансовой устойчивости ООО «ПК Венткомплекс» показал, что в 2016 году положение предприятия характеризовалось как неустойчивое в силу отсутствия собственного капитала по причине полученных убытков.

Динамика рассчитанных коэффициентов представлена на рисунке 3.2.

В 2017-2018 годах показатели финансовой устойчивости низкие: коэффициент автономии показывает недостаточность собственного капитала, коэффициент финансового левериджа демонстрирует превышение величины заемного капитала над собственным капиталом.

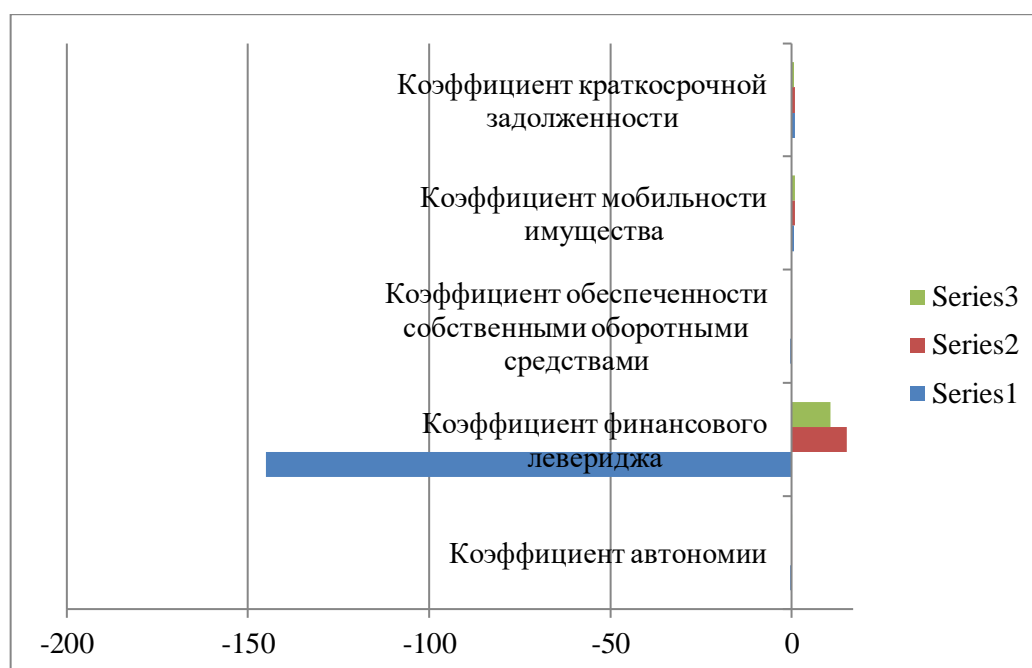


Рис. 3.2. Динамика показателей финансовой устойчивости предприятия ООО «ПК Венткомплекс»

Анализ коэффициента краткосрочной задолженности показывает, что в 2016-2017 году заемный капитал предприятия представлен исключительно краткосрочными обязательствами, что свидетельствует о финансовой независимости предприятия от внешних кредиторов.

В 2018 году положение с обязательствами изменилось: доля краткосрочной задолженности составила 67% от общей величины заемного капитала.

#### 4. Социальные задачи ООО «ПК Венткомплекс»

К социальным задачам управления ООО «ПК Венткомплекс» относятся:

- поддержка незащищённых групп населения: работников-представителей многодетных семей, имеющих детей-инвалидов, иностранцев;
- применение денежных поощрений;
- формирование корпоративного духа.

Так, в ООО «ПК Венткомплекс» работают представители 4 многодетных семей, имеющих 3 детей, 4 инвалида (2 и 3 группы) и 1 иностранец (гражданин Беларуси).

В рамках реализации социальной политики управления в 2017 году 13 работников поощрены денежными премиями из них 6 работников в связи с юбилейными датами со дня рождения. Двум сотрудникам оказана материальная помощь, в связи смертью близких родственников.

Кадровая политика организации ООО «ПК Венткомплекс» направлена на формирование высококвалифицированного кадрового ресурса, на обеспечение эффективной работы путем системы отбора, а так же подготовки, мотивации и адаптации труда сотрудников организации.

Функциональные взаимосвязи системы управления персоналом в разрезе перечня подразделений и должностных лиц с указанием перечня функций управления персоналом представлены в таблице 4.1.

Таблица 4.1 - Функциональные взаимосвязи системы управления персоналом

Наименование функций управления персоналом	Функциональные подразделения и должностные лица					
	Генеральный директор	Зам. директора	Начальник финансово-экономической службы	Начальник отдела кадров	Начальник юридического отдела	Начальник технической службы
1	2	3	4	5	6	7

Применение основных законодательных положений в области организации и оплаты труда, коллективных договоров	-	С, Р	О	С,О	-	-
Прием на работу, ознакомление с рабочим местом и условиями труда	Р	О	-	У	У	У
вопросы перевода на другую работу внутри организации, выдвижение на более высокие должности, увольнение	Р	О	-	-	У	У
Подготовка, переподготовка, кадров	-	Р, О	-	-	У	У
Повышение квалификации кадров	-	Р, О	-	-	У	У
Аттестация рабочих мест и должностей	-	Р, О	-	-	У	У
Структура заработной платы с учетом социальных льгот	-	Р	О	-	-	-
Разработка отдельных статей коллективного договора	-	Р	-	П, О	-	-
Социальные вопросы анализ и выявление причин социальной напряженности	-	Р	-	-	У	У
Условия труда и техника безопасности	-	Р	О	У	-	-

О – отвечает за выполнение данной функции, организует ее выполнение и оформляет необходимые документы;

П – представляет исходные данные, информацию, необходимые для выполнения данной функции;

У – участвует в выполнении данной функции;

С- согласовывает подготовленный документ по функции;

Р – принимает решение, утверждает, подписывает документ;

Из таблицы 4.1 видно, что выполнение функций управления происходит следующим образом:

- Административная деятельность. Применение основных законодательных положений в области организации и оплаты труда, коллективных договоров. Исполнение возложено на заместителя начальника управления по общим вопросам.

- Трудоустройство. Прием на работу, ознакомление с рабочим местом и

условиями труда, вопросы перевода на другую работу внутри организации, выдвижение на более высокие должности, увольнение. Исполнение возложено на заместителя начальника управления.

- Подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров. Сюда относятся все вопросы, связанные с выявлением потенциальных возможностей сотрудников компании, определения путей их продвижения по служебной линии.

- Материальное вознаграждение. Аттестация рабочих мест и должностей, структура заработной платы с учетом социальных льгот, изучение рынка труда, разработка отдельных статей коллективного договора.

Таким образом, в реальной жизни организации функции управления структурно разобщены между отделами: юридический отдел, отдел кадров, финансово-экономическая служба, руководство и т.д.

Для оценки реализации социальных задач проанализируем социально-психологический климат в ООО «ПК Венткомплекс» с использованием комплекса различных методик. В исследовании принимали участие сотрудники ООО «ПК Венткомплекс» в возрасте от 26 до 47 лет.

На основании использования методики В.П. Захарова и А.Л. Журавлева по определению стиля руководства трудовым коллективом было выявлено, что руководитель (генеральный директор) проявляет коллегиальный (демократический) стиль в управлении коллективом на 63%, преобладание директивного (авторитарного) компонента в управлении рабочим коллективом составляет 25% и лишь на 12 % проявляется наличие у руководителя попустительского компонента (пассивного невмешательства) в управлении коллективом.

В ходе исследования установлен высокий уровень (77%) социально-психологического климата (см. рисунок 4.1.), что свидетельствует об устойчивом характере психологического климата с преобладанием дружественной обстановки взаимоотношений ее членов. Данная ситуация



позволяет сохранить необходимый резерв сил для дальнейшего роста эффективности труда.

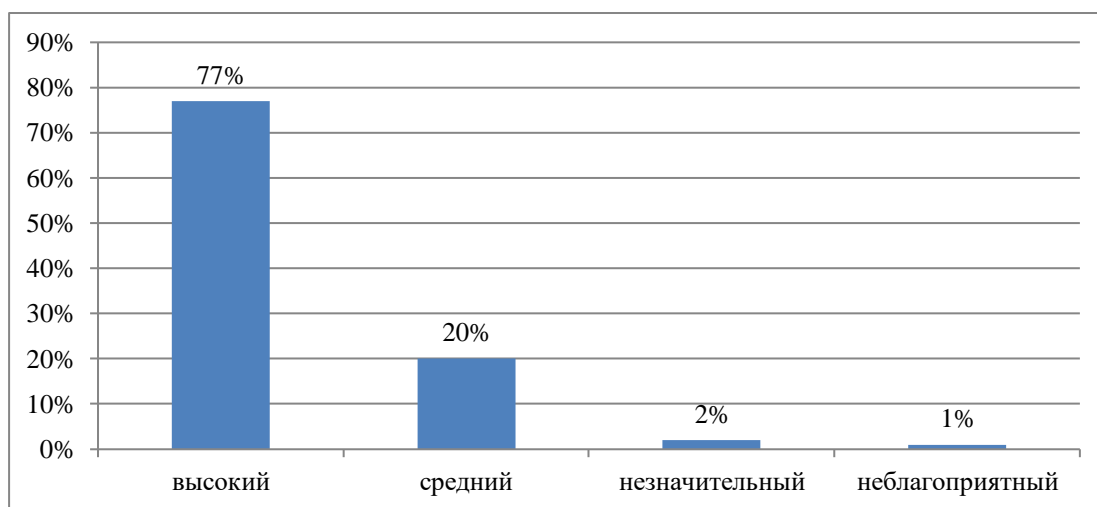


Рисунок 4.1. - Уровневые характеристики психологического климата коллектива

Для оценки уровня реактивной и личностной тревожности в рамках проводимого исследования была использована методика Ч.Д. Спилберга и Ю.Л. Ханина (см. рисунок 4.2.).

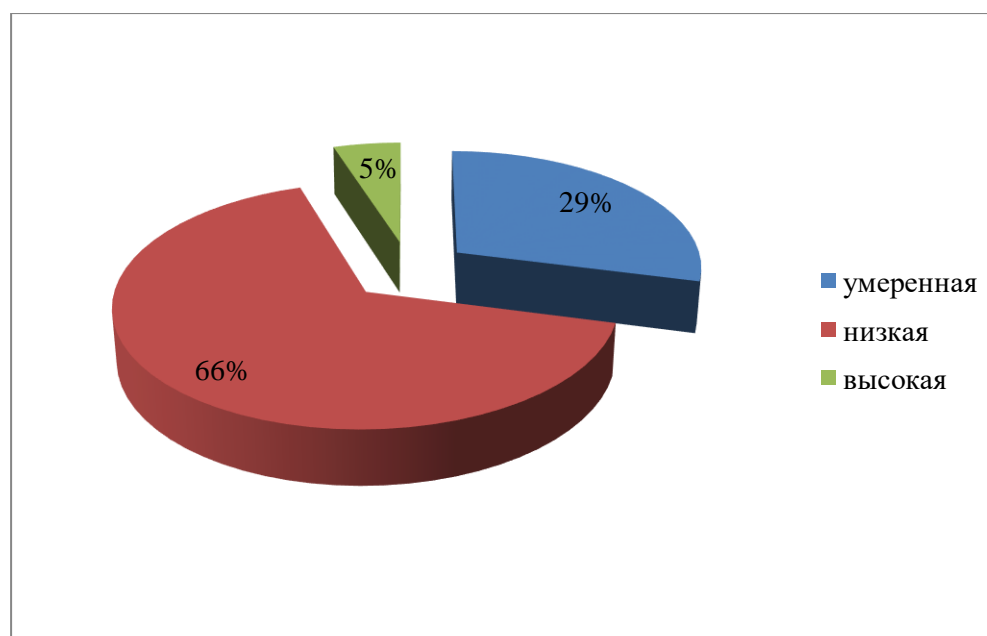


Рисунок 4.2. - Уровень реактивной (ситуативной) тревожности коллектива

Специалисты ООО «ПК Венткомплекс» используют низкий уровень реактивной (ситуативной) тревожности в коллективе, что благоприятно отражается на организации труда.

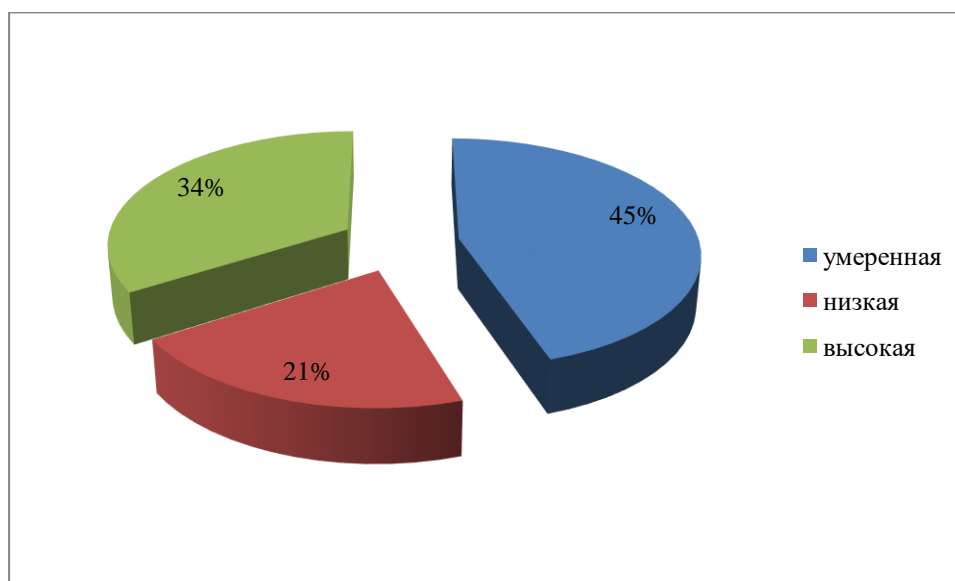


Рисунок 4.3. - Уровень личной тревожности коллектива

Исследованием уровня личной тревожности персонала установлено, что сотрудники организации не склонны воспринимать различные трудные рабочие ситуации как угрозу своей личности и безопасности жизнедеятельности, тем самым подтверждая умеренный уровень личной тревожности.

В ходе исследования, на основе специально разработанной анкеты было проведено анкетирование сотрудников. Большая часть персонала (57%) выделяют дружескую атмосферу в трудовом коллективе, четверть персонала выделяет взаимное доверие друг к другу, лишь 20% отразили напряженность и непонимание по ряду вопросов в коллективе. Исследование отношений «руководитель – подчиненный» находится на очень высоком уровне, т.к. 86% опрошенных дали положительную оценку взаимоотношений, 83% сотрудников поддерживают применяемые в организации методы руководства.

Таким образом, по результатам проведенного комплексного исследования в ООО «ПК Венткомплекс» можно заключить, что

1) непосредственный руководитель проявляет коллегиальный (демократический) стиль в управлении коллективом, при котором требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины;

2) значимость исследования социально-психологического климата в трудовом коллективе заключается в том, что при создании благоприятных условий совместного труда и межличностных отношений повышается уровень производительности труда, уменьшается количество конфликтов, разрешение которых отнимает много сил и времени и препятствует адаптации новых сотрудников;

3) сотрудники организации не склонны воспринимать угрозу своей жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Данный уровень характеризуется субъективно переживаемыми эмоциями: низким напряжением, отсутствием беспокойства и озабоченности как реакции на стрессовые ситуации, возникающие на рабочем месте.

#### **4. Характеристика деятельности социального работника ООО «ПК Венткомплекс»**

Социальный работник ООО «ПК Венткомплекс» осуществляет социально-бытовое обслуживание обратившихся за помощью сотрудников предприятия.

Социальный работник ООО «ПК Венткомплекс» должен знать законы и постановления на федеральном, региональном и местном уровнях, другие нормативные акты о социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной защиты.

Социальный работник ООО «ПК Венткомплекс» должен владеть знаниями по организации социально-бытового обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов; основ психологии лиц старшего возраста, приемами оказания неотложной медицинской помощи, санитарно-гигиенические требования по уходу за гражданами пожилого возраста и инвалидам; настоящую должностную инструкцию.

Социальный работник ООО «ПК Венткомплекс» выполняет следующие должностные обязанности:

- выявляет сотрудников, нуждающихся в социальном обслуживании;
- проводит анкетирование среди сотрудников предприятия;
- информирует сотрудников предприятия об их правах, обязанностях и условиях оказания социальных услуг;
- принимает участие в оформлении документов нуждающихся в этом сотрудников предприятия;
- вносит предложения по вопросу улучшения условий труда и отдыха;
- соблюдает конфиденциальность в отношении с клиентами;
- ходатайствует о выделении материальной помощи нуждающимся в этом сотрудника;

- исполняет распоряжения и поручения администрации предприятия;
- своевременно предупреждает о наступившей нетрудоспособности;
- заполняет документацию в соответствии с рекомендациями по ведению делопроизводства, своевременно вносит изменения, дополнения;
- участвует в общественной жизни предприятия.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В качестве базы практики выступило предприятие ООО «ПК Венткомплекс». Предприятие ООО «ПК Венткомплекс» имеет организационно-правовую форму – общество с ограниченной ответственностью. Основным видом деятельности является оптовая торговля оборудованием.

ООО «ПК Венткомплекс» является достаточно рентабельным предприятием. В анализируемом периоде отмечается рост прибыли от продаж, а так же увеличение рентабельности продукции и продаж организации.

Анализ имущества предприятия ООО «ПК Венткомплекс» показывает, что внеоборотные активы представлены исключительно основными средствами, объем которых в 2018 году значительно сократился.

Анализ финансового состояния ООО «ПК Венткомплекс» показал, что в 2016 году положение предприятия характеризовалось как неустойчивое в силу отсутствия собственного капитала по причине полученных убытков. В 2017-2018 годах показатели финансовой устойчивости низкие: коэффициент автономии показывает недостаточность собственного капитала, коэффициент финансового левериджа демонстрирует превышение величины заемного капитала над собственным капиталом.

В рамках исследования социальных задач в системе управления персоналом ООО «ПК Венткомплекс» был проведен анализ, по результатам которого был выявлен ряд недостатков применяемой системы мотивации, выявленным в ходе анализа являются: не фиксируется индивидуальная результативность работников; отсутствует обратная связь «руководитель – работник» по достигнутым за месяц показателям (работники не знают фактических результатов своей работы и работы службы); не формализован переход сотрудников из категории в категорию, не определены требования к сотрудникам разных категорий – как следствие нет определенности в карьере и

служебном продвижении.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Устав ООО «ПК Венткомплекс»
- 2 Бухгалтерский баланс ООО «ПК Венткомплекс» на 31 декабря 2018 года
- 3 Отчет о финансовых результатах ООО «ПК Венткомплекс» за 2018 год
- 4 Федеральный закон от 28.12.2009 N 381-ФЗ «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации» (ред. от 31.12.2014) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] // Компания «Консультант Плюс».
- 5 Портер М. Международная конкуренция / М. Портер. – М.: Альпина Паблишер, 2016. - 947 с.
- 6 Джеффри М. Маркетинг, основанный на данных 15 ключевых показателей, которые должен знать каждый. – М.: МИФ, 2015. – С. 384.
- 7 Лебедева О.А. Маркетинговые исследования рынка. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА- М, 2017. – С. 192.
- 8 Тямусев Д.И. Методические подходы формирования системы управленческого учета и контроля в организациях розничной торговли // Балтийский гуманитарный журнал. - 2014. - № 2. - С. 80-82.