



MANAGEMENT

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК: 331.5

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ЗВІЛЬНЕНИХ У ЗАПАС В УКРАЇНІ

Євген Абрамов

*Донецький національний університет імені Василя Стуса,
Вінниця, Україна*

Резюме. Присвячено дослідженню актуальних питань щодо працевлаштування та забезпечення конкурентоспроможності військовослужбовців, звільнених у запас в Україні. За результатами соціологічного дослідження, проведеного з використанням авторського інструментарію встановлено, що для значної частини респондентів характерними є визнання ризиків не працевлаштування після закінчення служби, а непоінформованість щодо наявних прав та гарантій на ринку праці, невисоке оцінювання ефективності державних служб, що надають послуги в сфері працевлаштування та адаптації. Визначено, що підвищення конкурентоспроможності на ринку праці України військовослужбовців, звільнених у запас, потребує модернізації технологій роботи державних установ щодо працевлаштування досліджуваної категорії громадян, пошуку джерел додаткового фінансування, адаптації військовослужбовців, звільнених у запас, надання їм безкоштовних юридичних послуг з питань зайнятості та працевлаштування, активної співпраці служби зайнятості з навчальними закладами, роботодавцями та іншими суб'єктами ринку праці тощо. Проведено структурний аналіз служб зайнятості України, Сполучених Штатів Америки та Королівства Норвегії з метою покращення працевлаштування звільнених військовослужбовців та підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці України, який показав необхідність створення відділу соціального захисту та працевлаштування військовослужбовців при Державній службі зайнятості України та надання цьому відділу функцій соціальної адаптації, навчання та перенавчання цивільним професіям і працевлаштування військовослужбовців, звільнених у запас, що збільшить конкурентоспроможність на ринку праці України та надасть можливість скоріше адаптуватися до цивільного життя звільненим військовослужбовцям. Цей відділ допоможе краще працювати службі зайнятості зі звільненими військовослужбовцями та зменшить їх ризик не працевлаштуватися, а зменшить процент безробітних на ринку праці України. Аналіз показав, що необхідно надати нові функції Державній службі зайнятості для покращення роботи з шукачами роботи, змінення функцій контролю, які теж необхідні, на функції допомоги пошуку роботи.

Ключові слова: ринок праці, працевлаштування, конкурентоспроможність, адаптація, військовослужбовці, звільнені у запас.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.05.139

Отримано 01.07.2020

UDC: 331.5

URGENT PROBLEMS OF EMPLOYMENT AND PROMOTION OF COMPETITIVENESS FOR DISCHARGED MILITARY PERSONNEL IN UKRAINE

Yevgen Abramov

Vasyl Stus Donetsk National University, Vinnytsia, Ukraine

Summary. *The article is devoted to the investigation of urgent problems concerning the employment and promotion of competitiveness for discharged military personnel in Ukraine. According to the results of sociological survey conducted by means of the author's tools, it is determined that significant number of respondents are characterized by recognition of risks of non-employment after active service expiration, lack of awareness of existing rights and guarantees in the labor market, low efficiency of public services in the sphere of employment and adaptation. It is determined that increase of competitiveness in Ukraine labor market for discharged military personnel requires modernization of technologies of state institutions activity related to the employment of the investigated category of citizens, search of additional funding sources, adaptation of discharged military personnel, providing them with free legal services on employment, active cooperation of the employment service with educational institutions, employers and other labor market entities, etc. The structural analysis of employment services in Ukraine, the United States and the Kingdom of Norway aimed at the improvement of discharged military personnel employment and increase of their competitiveness in the labor market of Ukraine, showed the need to create the department of social protection and employment of military personnel in the State Employment Service of Ukraine and to provide this department with the following functions: social adaptation, training and retraining in nondefense occupations and employment of discharged military personnel increasing competitiveness in the labor market of Ukraine and providing the opportunity for fast readjustment to civil life. This department will also provide better employment service work with discharged military personnel and reduce the risk of their unemployment, as well as decrease the percentage of unemployed in the labor market of Ukraine. The analysis showed that it is necessary to provide new functions to the State Employment Service in order to improve the work with job hunters, change the required control functions for the functions of employment assistance.*

Key words: *labor market, employment, competitiveness, adaptation, discharged military personnel.*

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.05.139

Received 01.07.2020

Постановка проблеми. Військовослужбовці, які звільняються в запас, є специфічною соціальною категорією, яка не завжди на рівних з іншими категоріями робочої сили здатна конкурувати на ринку праці. Її успішний вихід на ринок праці потребує від держави не тільки додаткових соціальних гарантій, але й виваженої системи забезпечення конкурентоспроможності та працевлаштування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику конкурентоспроможності на ринку праці різних соціальних груп населення активно досліджують українські науковці: Амосов Ю., Дороніна О., Калініна С., Красильщиков А., Новак І., Макарова О., Манцуров А., Медвідь М., Панов А., Шаульська Л., Українець С., Чухно А. та інші. Серед зарубіжних дослідників ця тематика викладена у роботах К. Брюстера, Ю. Пенца, А. Пізама, П. Спероу, У. Трейсі та інших. Актуальність дослідження проблематики працевлаштування та забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці військовослужбовців, звільнених у запас, зумовлена суттєвим зростанням останніми роками в Україні представників такої соціальної категорії, а також появою (починаючи з 2014 р.) нової для національного ринку праці категорії – учасники бойових дій.

Мета дослідження. На основі результатів власного соціологічного дослідження визначити актуальні проблеми працевлаштування та забезпечення конкуренто-

спроможності військовослужбовців, звільнених у запас в Україні, а також обґрунтувати шляхи їх подолання.

Виклад основного матеріалу. В довідковій економічній літературі працевлаштування розглядається як система заходів, що проводиться державними органами та громадськими організаціями з метою сприяння населенню в пошуку, направленні та влаштуванні на роботу відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти та з урахуванням суспільних потреб [2, 6, 7]. У широкому сенсі працевлаштування – це сукупність організаційно-правових, економічних та інформаційно-адаптаційних заходів, спрямованих на забезпечення трудової зайнятості громадян.

В Україні функції працевлаштування населення, яке потребує допомоги в пошуку роботи та підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці покладено на Державну службу зайнятості. Аналогічні функції виконують також кадрові агенції (на комерційній основі). Крім того, до сприяння працевлаштуванню окремих соціальних категорій громадян активно долучаються громадські організації, профспілки та інші установи. Державна служба зайнятості в Україні має централізовану структуру. Аналогічні підходи використовують й інші країни, зокрема Норвегія та США [2]. Водночас, структура Міністерства праці США відрізняється від структури Міністерства праці та соціальних справ Норвегії й Державної служби зайнятості України розмежуванням повноважень між центром і штатами. Причому багато важливих питань часто вирішуються на рівні окремих штатів, а в Норвегії та Україні служба зайнятості розподілена на територіальні органи, що розташовані в усіх обласних, міських та районних центрах. Більшість питань вирішуються за допомогою центральних органів служби зайнятості [6, 7]. Тому Державній службі зайнятості треба більше повноважень передати в обласні, міські та районні служби зайнятості. Це допоможе працевлаштуванню безробітних та скоротить безробіття на ринку праці України.

Варто зауважити, що Норвегія та Сполучені Штати Америки завдяки своїй системі соціального захисту і працевлаштування населення займають перші місця в світі за показниками соціально-економічного розвитку, а порівняння цих систем допоможе удосконалити систему соціального захисту й працевлаштування в Україні.

З урахуванням успішного зарубіжного досвіду та наукових робіт українських учених в Україні треба створити соціальний відділ для працевлаштування військовослужбовців, звільнених у запас, при Державній службі зайнятості [3], щоб успішно працювати над працевлаштуванням звільнених військовослужбовців: пройти адаптацію до цивільного життя, сприяти працевлаштуванню та перенавчанню з військової на цивільну професію з подальшим працевлаштуванням. Функції й повноваження цього відділу мають бути розширені та уточнені, що дозволить їм надавати якісніші соціальні послуги військовослужбовцям, звільненим у запас. Зазначеним відділам, враховуючи засоби гідної праці, необхідно сконцентрувати свою роботу на таких напрямках [1]:

- адаптації військовослужбовців, звільнених у запас до цивільного життя та виходу на ринок праці;
- навчанні та перенавчанні військовослужбовців цивільній професії;
- наданні юридичних консультацій та послуг з питань працевлаштування;
- допомозі у відкритті власного бізнесу;
- сприяння підбору підходящої роботи для військовослужбовців, звільнених у запас, та їх працевлаштуванню.

З метою виявлення проблем працевлаштування після звільнення в запас та розроблення заходів, що сприятимуть швидкому виходу на ринок праці за допомогою розробленої анкети, проведено опитування військовослужбовців, які нещодавно

звільнені в запас, або будуть звільнені найближчим часом (опитуванням охоплено 100 респондентів).

Актуальність проблем працевлаштування військовослужбовців, звільнених у запас, підтверджується тим, що у ході опитування 65% респондентів зазначили, що за ними не залишилося робоче місце, на якому вони працювали до служби в збройних силах. Лише 15% респондентів впевнені, що за ними залишилося робоче місце, 15% респондентів відповіли, що у них немає повних гарантій того, що за ними залишилося робоче місце (рисунок 1).

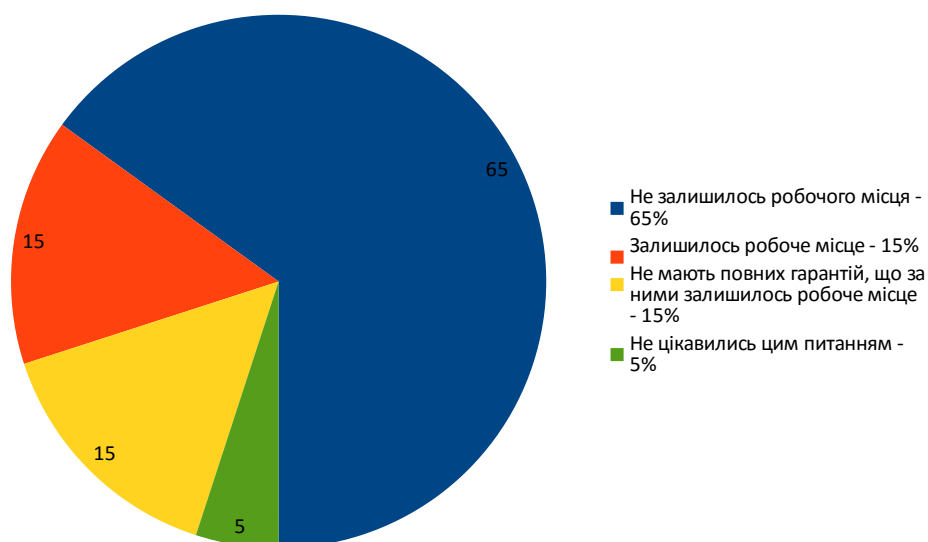


Рисунок 1. Соціологічне оцінювання військовослужбовцями гарантій отримання робочого місця після звільнення у запас, % від загальної кількості респондентів

Figure 1. Sociological employment guarantees assessment by discharged military personnel, % of the total number of respondents

На питання, чи планують вони повернутися на старе місце роботи після звільнення з військової служби, тільки 24% респондентів відповіли «так», 28% респондентів відповіли, що не планують повертатися на своє робоче місце. Більшість респондентів, які не відповіли на це питання однозначно, у коментарях зазначали, що скоріше не повернуться назад на старе робоче місце. Отже, нагальною є проблема працевлаштування військовослужбовців, звільнених у запас, через підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Це підтверджується розумінням представників даної категорії учасників ринку праці того, що наразі існують певні ризики щодо їх працевлаштування.

Відповіді респондентів на питання, яким є ризик у них після звільнення зі служби не працевлаштуватися, розподілилися таким чином:

- 20% респондентів відповіли, що для них ризик не працевлаштуватися є мінімальний;
- 20% – ризик не працевлаштуватися 50х50;
- 3% – ризик не працевлаштуватися максимальний;
- 13% респондентам було складно оцінити ризик свого не працевлаштування;
- 21% респондентів не ставили собі цього питання.

Той факт, що майже третина респондентів вагаються в оцінюванні ризиків свого виходу на ринок праці, або взагалі не замислюються над цим питанням, може свідчити про неготовність представників даної категорії активно залучитися до робочої сили, задіяної в комерційному секторі економіки та/або їх необізнаність про стан сучасного ринку праці. Це в свою чергу, після їх звільнення з військової служби може стати додатковим фактором ризику в працевлаштуванні.

У ході анкетування оцінено рівень інформованості військовослужбовців про те, які вони мають гарантії соціального захисту й працевлаштування (таблиця 1).

Таблиця 1. Інформованість респондентів щодо передбачених для військовослужбовців, звільнених у запас гарантій соціального захисту і працевлаштування

Table 1. Awareness of respondents about the guarantees of social protection and employment provided for discharged military personnel

Вид гарантії	Відповіді респондентів, % від загальної кількості респондентів	
	ТАК	НІ
Збереження попереднього робочого місця	71	29
Одноразова допомога на відкриття власної справи	42	58
Можливість працевлаштування на пільгових умовах	33	67
Право на отримання одноразової грошової допомоги при звільненні	56	44
Право на безкоштовне перенавчання для придбання іншої професії	52	48
Право на навчання в ЗВО за рахунок бюджетних коштів	52	48
Право на поновлення (продовження) навчання в ЗВО	53	47

Узагальнення відповідей респондентів, наведених у таблиці 1, свідчить про те, що доволі значна частина військовослужбовців, які звільняються в запас (близько 50% респондентів) необізнані, які права та гарантії мають щодо працевлаштування й отримання освіти. Важливого значення для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці військовослужбовців, звільнених у запас, має просвітницька та інформаційна робота, яка може проводитися ще під час проходження ними служби з метою скорочення часу адаптації до життя поза межами військової служби. Для того, щоб військовослужбовці знали свої гарантії щодо працевлаштування та соціального захисту після звільнення зі Збройних Сил України, необхідно командирам з виховання особового складу проводити бесіди та дискусії з військовослужбовцями, на яких обговорювати зазначені питання та перспективи вибору ними нової сфери зайнятості.

У відповідь на питання щодо видів соціальних послуг, які є для них найпривабливішими, щодо прискорення адаптованості до цивільного життя та працевлаштування найбільша кількість респондентів (24%) висловилися про безкоштовне перенавчання та навчання, 20% – про допомогу в організації власного бізнесу, 18% – про професійно-інформаційні послуги та фінансову підтримку власного бізнес-проекту (рисунок 2).

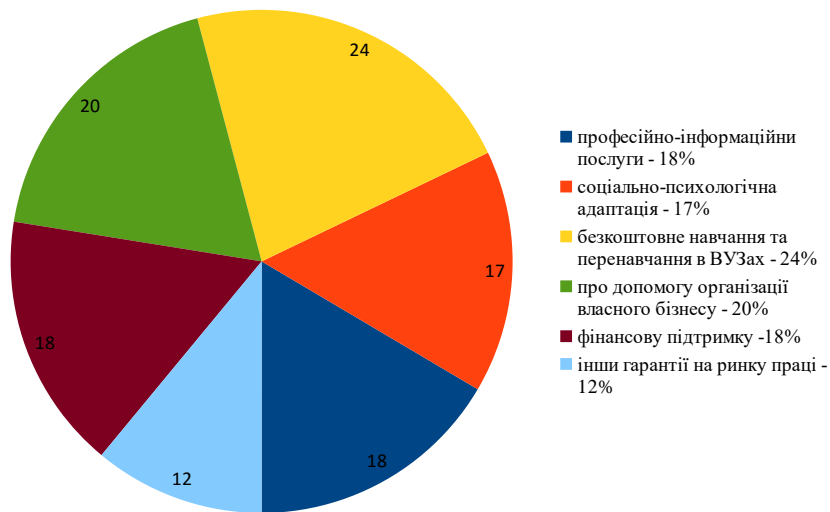


Рисунок 2. Соціальні послуги та гарантії, що найбільш затребувані військовослужбовцями, які звільняються в запас, % від загальної кількості респондентів

Figure 2. Social services and guarantees mostly demanded by discharged military personnel, % of the total number of respondents

Оцінюючи необхідність та важливість адаптації після звільнення з військової служби, 30% респондентів відповіли, що потребуватимуть адаптації, 43% респондентів не потребують адаптації, 22% респондентів було складно відповісти на це питання і 5% респондентів не дали відповіді. Респонденти, яким важко було відповісти на це питання і які не відповіли, при спілкуванні схилилися до того, що їм потрібна соціальна адаптація з метою подальшого успішного працевлаштування. Адаптація має бути однією з основних функцій відділу працевлаштування для військовослужбовців Державного центру зайнятості та інших організацій, які займаються працевлаштуванням військовослужбовців, звільнених у запас.

У ході анкетування військовослужбовців виявлено невисокий рівень обізнаності респондентів щодо органів та установ, які займаються працевлаштуванням та сприяють пошуку підходящої роботи:

- 16% респондентів відповіли, що знають про такі установи та назвали Державну службу зайнятості й організації, які допомагають працевлаштуватися за кордоном;
- 47% – відповіли, що не знають які саме установи надають відповідні послуги;
- 35% – що не цікавилися цим питанням, але знають про Державну службу зайнятості та інші організації, що допомагають працевлаштуватися;
- 2% респондентів не відповіли на це питання.

Оцінюючи ефективність діяльності установ, які надають військовослужбовцям, звільненим у запас, та перспективи їх реформування тільки 6% респондентів відповіли, що чинна державна система працевлаштування, адаптації та соціального захисту є досить ефективною; 25% респондентів зазначили, що більшість функцій виконується не державними організаціями; 52% респондентів відповіли, що є потреба створення додаткових незалежних центрів зайнятості, організацій, які будуть виконувати зазначені функції; 11% респондентів зазначили, що функції працевлаштування державними установами виконуються не повною мірою (рисунок 3).

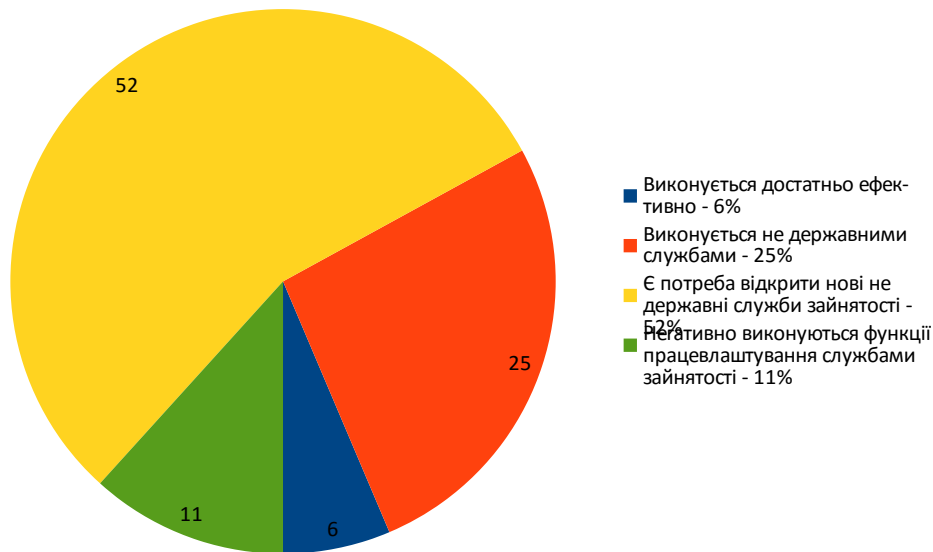


Рисунок 3. Оцінювання респондентами ефективності діяльності установ, які надають військовослужбовцям, звільненим у запас, послуги щодо працевлаштування, % від загальної кількості респондентів

Figure 3. Respondents' assessment of the effectiveness of institutions activity providing employment for discharged military personnel, % of the total number of respondents

Як бачимо з рисунку 3 понад 50% респондентів висловилися, що є потреба створення нових структур та покращення функцій працевлаштування й соціального захисту. Для покращення функцій працевлаштування й соціального захисту необхідно реалізувати такі напрями: додаткове фінансування; спільну роботу з навчальними закладами та роботодавцями; нові підходи до працевлаштування військовослужбовців, звільнених у запас, надавати безкоштовні юридичні послуги військовослужбовцям, звільненим у запас.

З метою розроблення заходів щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці військовослужбовців, звільнених у запас, у анкеті, з використанням якої проводилося опитування, передбачено блок питань, що стосуються зазначеного аспекту. На думку більшості респондентів (67%), на даний момент не існує суттєвих обмежень конкурентоспроможності військовослужбовців, звільнених у запас порівняно з іншими категоріями громадян, які формують пропозицію на ринку праці. Частково такі відповіді зумовлені тим, що на момент участі в опитуванні ці респонденти не робили спроб виходу на ринок праці та не мають повного уявлення щодо власної конкурентоспроможності. Ті респонденти (33%), які визнають, що військовослужбовці, звільнені у запас, є неконкурентоспроможними на ринку праці, серед основних причин називають такі: брак інформації з джерел влади та організацій, які займаються працевлаштуванням; недостатньо робочих місць; побутові умови; інвалідність, отримана при проходженні служби; відношення до військовослужбовців роботодавців; недостатня освіта або її відсутність.

Щодо заходів, реалізація яких сприяла б підвищенню конкурентоспроможності військовослужбовців, звільнених у запас, думки респондентів є аналогічними відповідям на попереднє питання: 67% не можуть назвати таких заходів, а 33% респондентів називають такі: більше інформації з інформаційних джерел держави, профспілок та громадських організацій, які займаються працевлаштуванням; покращення соціального захисту; спільна робота роботодавців зі звільненими військовослужбовцями;

покращення умов праці; навчання та перенавчання в закладах вищої освіти; створення нових робочих місць; допомога у відкритті власної справи та інше.

За станніх п'ять років з армії звільнилося близько 370000 осіб [5], але не кожен з них має вищу освіту (при проведенні анкетування 22% респондентів відповіли, що не мають професійної освіти). Службі зайнятості доцільно спільно працювати з різними типами навчальних закладів, а не лише з вищими. Наприклад, у Сполучених Штатах Америки та Норвегії за останні роки більше акцентують на середньо-професійних та професійно-технічних закладах, щоб збільшити професійність і конкурентоспроможність безробітних на ринку праці, а також для того, щоб скоротити безробіття.

З метою ефективного працевлаштування військовослужбовців варто осучаснити методи й технології роботи, що формують політику працевлаштування зазначеної категорії. В навчальних закладах варто поширити та диверсифікувати практику відкриття відповідних курсів навчання та перенавчання військовослужбовців на цивільні професії (спеціальності), а також підвищення кваліфікації.

При проведенні анкетування виявлено, що 20% респондентів готові після звільнення зі Збройних Сил України готові відкрити власну справу при організаційній допомозі та 18% – за умови фінансової підтримки власного бізнес-проєкту. Державі необхідно продовжувати запровадження програм допомоги відкриття власної справи військовослужбовцям, звільненим у запас, оскільки це допоможе створити нові робочі місця та забезпечити певні податкові надходження до бюджету.

Розглядаючи питання конкурентоспроможності на ринку праці військовослужбовців, звільнених у запас, та їх працевлаштування, варто акцентувати увагу, що військовослужбовці, які є учасниками бойових дій мають менше шансів працевлаштуватися порівняно з іншими військовослужбовцями. Це зумовлено тим, що витрати роботодавця на оплату праці працівників такої категорії мають бути вищими, що не вигідно роботодавцям. Особливу увагу слід приділяти працевлаштуванню військовослужбовців, які є учасниками бойових дій. Держава може надавати роботодавцям, які беруть їх на роботу, різні пільги та компенсації (наприклад, зменшення податків).

Висновки. Одним із важливих напрямів забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці військовослужбовців, звільнених у запас, є сучасна та гнучка політика щодо їх працевлаштування й адаптації до цивільного життя. Для цього необхідно створити відділ соціального захисту та працевлаштування військовослужбовців при Державній службі зайнятості. Проведене дослідження досвіду роботи із зазначеною категорією щодо їх виходу на ринок праці державних установ в Україні та за кордоном, а також результати проведеного опитування військовослужбовців дозволяють зробити висновок, що підвищення конкурентоспроможності на ринку праці України військовослужбовців, звільнених у запас, потребує модернізації технологій роботи державних установ щодо працевлаштування досліджуваної категорії громадян, пошуку джерел додаткового фінансування, адаптації військовослужбовців, звільнених у запас, надання їм безкоштовних юридичних послуг з питань зайнятості та працевлаштування, активної співпраці служби зайнятості з навчальними закладами, роботодавцями та іншими суб'єктами ринку праці. Перспективи подальших досліджень у межах даної проблематики мають полягати у розробленні ефективних механізмів взаємодії всіх агентів ринку праці щодо підвищення конкурентоспроможності на ринку праці військовослужбовців, звільнених у запас, мотивації їх активної поведінки на ринку праці та працевлаштування на робочі місця, що відповідають критеріям гідної праці.

Conclusions. One of the important direction of ensuring the competitiveness of discharged military personnel in the labor market is modern and flexible policy related to their

employment and readjustment to civil life. For this purpose, it is necessary to create the department of social protection and employment of military personnel in the State Employment Service. The investigated experience of work with the above mentioned category related to their entry into the labor market of public institutions in Ukraine and abroad, as well as the results of the conducted military personnel survey make it possible to conclude that the increase of the military personnel competitiveness in Ukraine labor market requires modernization of state institutions operation technologies concerning the employment of the investigated category of citizens, search of additional funding sources, adaptation of discharged military personnel, providing them with free legal services on employment, active cooperation of the employment service with educational institutions, employers and other labor market entities, etc. Prospects for further investigations in this area should be focused on the development of effective mechanisms of interaction between all labor market agents related to the growth of competitiveness in the labor market of discharged military personnel, motivation of their active behavior in the labor market and employment meeting the decent work requirements.

Список використаної літератури

1. Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія. Донецьк: ДонНУ, 2013.
2. Калініна С. П. Тенденції розвитку безробіття на ринку труда США. Донецьк: ДонНУ.
3. Красильщиков А. Л. Соціальна адаптація звільнених у запас військовослужбовців (проблеми та досвід їх вирішення в Україні та зарубіжних країнах). Рівень життя та управління соціальними процесами. 2005. № 2. 117–125 с.
4. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/69> (дата звернення 23.04.2020).
5. Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 12.03.2020).
6. Government. No. URL: <https://www.regjeringen.no/en/dep/asd/id165/> (дата звернення 03.03.2020).
7. U.S. Department of Labor. URL: <https://www.dol.gov/> (дата звернення 09.03.2020).
8. Словник Академік. URL: <https://academic.ru/> (дата звернення 26.05.2020).

References

1. Doronina O. (2013) Teoriia ta praktyka formuvannia bahatorivnevoi kadrovoi. polityky v konteksti zabezpechennia hidnoi pratsi v Ukraini: monohrafiia. [Theory and practice of multilevel personnel politics in the context of ensuring decent work in Ukraine: a monograph]. Donetsk: DonNU. [In Ukrainian].
2. Kalinina S. Tendentsyy razvytyia bezrabotytsy na rynke truda SShA. [Trends in the development of unemployment in the US labor market: article]. Donetsk: DonNU. [In Ukrainian].
3. Krasylshchikov, A. (2005). Sotsialna adaptatsiia zvilnennykh u zapas viiskovosluzhbovtziv (problemy ta dosvid yikh vyrishennia v Ukraini ta zarubizhnykh krainakh). [Social adaptation of servicemen released into reserve (problems and experience of their solution in Ukraine and foreign countries)]. Riven zhyttia ta upravlinnia sotsialnymy protsessamy. No. 2, pp. 117–125.
4. Derzhavna sluzhba zainiatosti. [State Employment Service]. Available at: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/69> (accessed 23.04.2020).
5. Derzhavna sluzhba statystyky. [State Statistics Service]. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed 12.03.2020).
6. Government. No. [Government. No.]. Available at: <https://www.regjeringen.no/en/dep/asd/id165/> (accessed 03.03.2020).
7. U.S. Department of Labor. [U.S. Department Of Labor]. Available at: <https://www.dol.gov/> (accessed 09.03.2020).
8. Slovnyk Akademik. [Dictionary Academician]. Available at: <https://academic.ru/> (accessed 26.05.2020).