

Министерство образования и науки Российской Федерации
Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова
Региональный научно-методический центр профессиональной
адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова

**Содействие профессиональному становлению личности
и трудоустройству молодых специалистов
в современных условиях**

Сборник материалов
IX Международной заочной научно-практической конференции,
посвященной 165-летию В.Г. Шухова

(Белгород, 17 ноября 2017 г.)

В двух частях

Часть 2

Под редакцией С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка

Белгород
2017

УДК 331.5
ББК 65.240.53
С 57

С57 Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 165-летию В.Г. Шухова, Белгород, 17 ноября 2017г. / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017. 382 с.

ISBN 978-5-361-00547-5
ISBN 978-5-361-00549-5

В сборнике рассматриваются теоретические и прикладные вопросы содействия профессиональному становлению личности, особенности трудоустройства выпускников образовательных учреждений России и зарубежья, научно-исследовательской работы студентов и преподавателей, приуроченные к знаковым событиям отечественной истории.

Материалы сборника представляют интерес для специалистов центров содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций, научно-педагогических работников, докторантов, аспирантов, студентов, абитуриентов и их родителей, сотрудников опорных университетов Российской Федерации, представителей организаций-работодателей, органов государственной власти в сфере занятости населения, рекрутинговых агентств, а также для широкого круга читателей, интересующихся данной тематикой.

УДК 331.5
ББК 65.240.53

ISBN 978-5-361-00547-5
ISBN 978-5-361-00549-5

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2017

Содержание

Предисловие	7
Манин О.Ю., Головкин Н.Г. Базовые «режимы» формирования и воспитания работоспособности в тренировочном процессе легкоатлетов	12
Маринова Д.Э., Мясоедов Р.А. Проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов	16
Михайличенко С.А., Бурак Ю.Ю., Варданын Г.Р. Инновационные подходы к социально-профессиональной адаптации студенческой молодежи	20
Михайличенко С.А., Новиков И.А., Горшков О.В. Создание студенческого профильного отряда БГТУ им. В.Г. Шухова для оказания помощи участникам дорожного движения	25
Молчанова Б.Н., Минаева Л.А. Государственное регулирование трудоустройства молодежи в России	29
Морозов В.Б. Практическая и информационная поддержка развития профессиональных рекрутинговых компетенций студентов и работников образовательных организаций	33
Мясоедов Р.А., Лакша Г.Н. Система дополнительного профессионального образования как инструмент повышения качества образовательных услуг в вузах России	41
Невмятулина Х.А., Смирнов Г.Е. Реализация компетентностного подхода с использованием профессиональных стандартов при подготовке бакалавров	45
Немыкина Е.А. Белгородский край в первой половине XIX века	51
Новицкая В.М. Начало трудовой деятельности выпускников	54
Огнев Н.В., Фролов Н.В. Влияние выбора траектории обучения на будущую профессиональную деятельность	61
Огородникова С.И., Кравченко Е.Ю. Выпускники вузов и оценка их мотивации при трудоустройстве	65
Пашкова Л.А. Профессиональное становление личности в контексте онтогенеза	71
Плужников А.В., Рябов А.А. Проблемы оценки качества образовательных услуг при коммерциализации	76
Полякова Т.А. Взаимодействие вуза с работодателями в системе трудоустройства выпускников Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина	81
Пчелинов-Образумов А.А. Шебекинский машиностроительный завод: страницы истории	87
Пчелинов-Образумов А.А. Политико-экономическое состояние Шебекинского района в начале 1930-х гг.	91

Рукина В.В., Минаева Л.А. Критерии временной занятости студентов	95
Рябов А.А., Криволапов Е.И. Партнерство корпораций и университетов как фактор коммерциализации его интеллектуальной собственности	99
Рябов А.А., Поддубный Г.А. Проблемы коммерциализации интеллектуальной собственности университета и способы их решения	103
Рябов А.А., Симоник Е.В. Проблематика защиты интеллектуальной собственности. Способы ее защиты в стране и в высшем учебном заведении	108
Рябов А.А., Соломатин О.О., Чуб А.Д. Проблемы инноваций в сфере защиты и коммерциализации интеллектуальной собственности вузов	115
Ряпухина В.Н., Вукчевич Н. О проблеме эффективной подготовки инновационных кадров как фактора развития интеллектуального капитала экономики знаний	120
Савенкова И.В., Богданова А.О. Разработка системы мотивации персонала в современной организации	126
Савенкова И.В., Усова Е.И. Современный российский рынок graduate recruitment	133
Савенкова И.В., Усова Е.И. Современный рекрутинг в социальных сетях	136
Савина А.В., Колотушкин А.А. Две стороны одной медали. Развитие образования после октябрьской революции 1917 года	140
Сегедина О.А. Определение качества усвоения учебного материала по «инженерной графике»	144
Сегедина О.А. Роль самостоятельной работы студентов с учетом их будущей профессиональной деятельности	146
Сидорова Д., Смоленская О.А. Взаимоотношения РЦП и государства в довоенный период	150
Силин Н.И., Минаева Л.А. Социальное партнёрство власти и бизнеса на рынке труда	158
Сопотова Л.А. Трудоустройство безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые	161
Строкова А.Р., Кравченко Е.Ю. Актуальные проблемы управления трудоустройством молодых специалистов	165
Тимофеева Л.В., Бозиянц М.С. Современное состояние рынка труда и трудоустройство молодых специалистов	170

Тимофеева Л.В. Виды и формы организации профессионального образования	180
Тресницкий А.Б., Зимакова Л.А. Сетевое взаимодействие университетов: возможности развития экономических специальностей	186
Тулинова Н.А., Подолянец В.А. Влияние менеджера по персоналу на штат организации с целью формирования интереса к здоровому образу жизни	196
Уральский В.И., Михайличенко С.А., Стативко А.А., Уральский А.В. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования технического вуза	200
Уральский В.И., Стативко А.А., Уральский А.В. Дополнительное профессиональное образование – гарантия трудоустройства выпускников вуза	205
Фарафопова И.В., Попова Л.Н., Уральская Л.С. Мотивация и самосовершенствование личности	211
Федоринова Л.И. Внеаудиторская работа студентов как фактор формирования исследовательских навыков и профессиональных компетенций	217
Федяева А.Е., Мясоедов Р.А. Взаимодействие вуза и работодателей как условие успешного трудоустройства выпускников	222
Фиринова Р.П., Авдеева М.А. Роль физической культуры и спорта в формировании компетенций молодых специалистов	228
Фиринова Р.П. Воспитание волевых качеств молодого специалиста	232
Фиринова Р.П., Белогуров В.А. Воспитание моральных качеств молодого специалиста	237
Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Трудоустройство и занятость молодых специалистов на рынке труда в современных условиях	241
Храбатина Н.В., Баклаженко Е.В. Предпрофильная подготовка архитекторов как важнейший этап обучения профессии	250
Целютина Т.В., Авилова Ж.Н. HR-технологии обеспечения организации информационной и имущественной безопасности	253
Чальцева Т.А., Колчина О.С. Исторический опыт социальной поддержки студенчества в рамках социального партнерства в России и странах Европы	262
Черторицкая А.Е., Минаева Л.А. Проблема трудоустройства молодых специалистов	267
Черторицкая А.Е., Мясоедов Р.А. Наиболее востребованные профессии на рынке труда в РФ	270

Чечель И.П., Лакетич Н. Кадровое обеспечение инновационной деятельности в капитальном строительстве и деятельности на качество подготовки документа «Задание на проектирование» и исходное качество проектно-сметной документации	276
Чечина М.В., Минаева Л.А. Профориентационная работа в учебных заведениях общего и профессионального образования	283
Чечина М.В., Мясоедов Р.А. Мониторинг трудоустройства выпускников образовательных организаций Белгородского района	287
Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Проблема трудоустройства и занятости молодых специалистов в России	290
Шандакова Н.Н., Шевцова Н.В., Семькина О.Ю. Взаимодействие учебных заведений и работодателей через систему дуального обучения	299
Шигарева К.С., Минаева Л.А. Трудоустройство выпускников вузов – важная стратегическая задача развития Российской Федерации	311
Шигарева К.С., Мясоедов Р.А. Дополнительное профессиональное образование как фактор повышения профессиональной конкурентоспособности специалистов	315
Шишка Е.А. Сравнительная характеристика последствий битвы на Куликовом поле по данным письменных и археологических источников	321
Шкиль О.С., Осинцева В.С. PR-проект как средство содействия трудоустройству выпускников	324
Ярмоленко Л.И., Дудник Д.С. Специфика трудоустройства молодых специалистов	329
Ярмоленко Л.И., Чебордак А.Д. Современные тенденции развития рынка труда в Белгородской области	335
Ярмоленко Л.И., Ревенькова А.В. Направления молодежной политики по стимулированию занятости	343
Ярмоленко Л.И., Черняева В.Ю. Современное состояние и перспективы развития рынка труда Российской Федерации	348

4. Рябов А.А, Безлюдько В. Я. Информационные технологии в экономике. Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. 181 с.

Ряпухина В.Н.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

Вукчевич Н.

Государственный Белградский университет, Республика Сербия

**О ПРОБЛЕМЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ
ИННОВАЦИОННЫХ КАДРОВ КАК ФАКТОРА РАЗВИТИЯ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ**

В силу скорости роста потребностей населения в геометрической прогрессии в условиях ограниченных ресурсов инновационный вектор экономики на базе знаний и высоких технологий представляется основой стабильного развития и конкурентоспособности национальных хозяйствующих систем. Действительно, возможности стабильного экономического роста на основе существующих материальных и человеческих ресурсов являются быстро исчерпаемыми: в этих условиях повышается значение инноваций и «двигателей прогресса» (по Циолковскому К.Э. - инноваторов)⁵. Перспективы инновационно-индустриального роста актуализирует интенсивное качественное развитие процесса «кадрового перевооружения» национальной экономики. В свою очередь, состояние научного и образовательного кадрового потенциала обуславливает возможности и прогноз роста экономики, инновационное развитие и возможность реализации радикального технологического прорыва. Ковалев А.С. говорит о том, что «когда продуктом общественного воспроизводства на основе информации и знаний становится нововведения или инновации, то производство, распределение, обмен и потребление свидетельствуют о наличии инновационной экономики»⁶.

В условиях инновационного развития нематериальная экономика превращается в важнейших сектор экономики. В такой динамичной среде особое значение приобретают теория экономической природы знания, закономерности хозяйствования на основе использования знаний, принципы влияния знаний на экономические факторы, экономические инструменты измерения знания, теория приоритетной

5 Циолковский, К. Э. Двигатели прогресса.

6 Ковалев А.С. Интеграция научных знаний как парадигма инновационного развития экономики. С. 30.

роли человека в новом экономическом развитии. По мнению Ковалева А.С., изменился сам подход к знанию - теперь оно рассматривается с точки зрения его роли в развитии экономики — поэтому, для успешной интеграции научный и производственный потенциал должны быть соответствующих друг другу масштабов⁷. Тут также стоит сказать, что, например, в соответствии с контраверзной концепцией рассеянного знания Ф. Хайека, знание по отношению к информации рассматривается как совокупность представлений о состоянии среды.

С другой стороны, в контексте теории Т. Сакайя о стоимости, создаваемой знанием, оно может быть рассмотрено в качестве общественного блага. Необходимо пояснить, что общественным благом в теории экономики признается товар (либо услуга), при предоставлении которого одному индивиду он (она) становится доступной и другим без дополнительных затрат. При этом определяющей характеристикой общественных благ выступает неконкурентность в потреблении (потребление блага одним индивидом не снижает его доступности для других), неисключимость из потребления (если благо произведено, то производитель не может препятствовать его потреблению), неделимость (благо доступно в полном объеме). Когда благо неконкурентное, назначение цены товара или услуги является неэффективным (принцип Паретто) поскольку прибавление дополнительной единицы потребления приносит выгоду потребителю без всяких затрат, тогда как назначение цены сократит потребление, вызвав таким образом чистую потерю полезности. Из этого следует, что даже тогда, когда возможно предложение общественного блага через рынок, это не обеспечит достижение наилучшего или оптимального уровня производства. Спрос на общественное благо является предметом коллективного выбора. Обычно предполагается, что общественное благо поставляется государством и оплачивается за счет перераспределения средств, полученных от налогообложения⁸.

В современной экономике знание является основой такого противоречивого понятия как интеллектуальный капитал. Сегодня мы можем говорить о том, что интеллектуальный капитал становится базовой характеристикой стоимости бизнеса и основой стратегического потенциала. Интеллектуальный капитал повышает экономическую эффективность, способствует коммерциализации и обеспечивает прибыль. Интеллектуальный капитал динамичен, а его структура определяется процессом развития в большей степени, нежели

7 Там же.

8 Рогов. С.М. Будет ли Россия мировым интеллектуальным центром? С. 36.

организационной системой. В целом, интеллектуальный капитал - это самоорганизующаяся, адаптирующаяся, самообновляющаяся, открытая система, характеризующаяся отсутствием жестких связей, гибкостью обратных связей, трансцендентностью и постоянным обменом энергией с внешней средой, при чем смена технологических укладов полностью обновляет систему. Одни исследователь рассматривают интеллектуальный потенциал как совокупность человеческого, организационного и потребительского, другие же полагают, что это совокупность человеческих активов, прав на интеллектуальную собственность, инфраструктуры и положения хозяйствующего субъекта на рынке. Мы считаем, что интеллектуальный потенциал включает человеческий капитал, интеллектуальную собственность, информационные ресурсы, организационный капитал (структурные активы).

Таким образом, поскольку в условиях инновационной экономики необходим не только доход, но и формирование конкурентных преимущества, мы приходим к выводу, что для формирования интеллектуального потенциала на основе знаний необходимо инвестирование в человеческий капитал. На уровне предприятия, накопление самого ценного из активов - человеческого капитала также определяется инвестициями. При этом, человеческий капитал определяется либо как сумма его составляющих, либо как сумма вложенных в него средств, либо как стоимость возникшая в результате использования данного капитала. Дорошенко Ю.А. и Калашников А.Н. представляют функциональный подход к человеческому капиталу, в соответствии с которым он представляет собой «накопленный запас навыков, знаний, способностей человека, которые используются для создания добавочного продукта, способствуют росту производительности труда и повышению результативности работы, как отдельных людей, так и их коллективов»⁹. Многие современные исследователи обращают особое внимание на необходимость инвестирования в человека, а также «процессов становления и развития созидательных способностей людей»¹⁰.

Человеческий капитала помимо внешних инвестиций, требует внутренних затрат на свое развитие. Человеческий капитал может изнашиваться, при том, что человеческий капитал неотделим от человека. Важно равномерно инвестировать в здоровье и повышение продолжительности трудовой жизни человека, и в развитие его

9 Дорошенко Ю.А., Калашников А.Н. Инвестирование в человеческий капитал как фактор инновационного развития. С. 14.

10 Там же. С. 13

интеллектуального капитала (образование, мобильность), и в экономическое повышение его уровня жизни, которое обеспечивает возможность наиболее полной реализации его потенциала. Необходимо выделение рабочего времени для самообучения и повышение его доли в процессе обучения. Информационно и коммуникационно насыщенная среда формирует стресс, поэтому необходима защита информационной безопасности и коммуникационного здоровья. Данные направления, с учетом региональных особенностей, служат основой социальной политики государства. Рост инвестиций в человеческий капитал обеспечивает положительные социальные изменения, а также сам по себе является важным индикатором экономического развития. Основным источником инвестирования в человеческий капитал - государственный бюджет, при этом государство берет на себя функцию побуждения и принуждения к инвестициям в человеческий капитал. Также необходимо отметить роль в накоплении человеческого капитала отдельных производителей добавочного человеческого капитала. Создание и рост, обдуманность и целесообразность инвестирования в человеческий капитал определяют его особенности:

- отдача от инвестиций зависит от периода существования человеческого капитала, продолжительности трудоспособного периода человека, от момента начала инвестирования... в условиях инновационного развития период окупаемости данных инвестиций снижается;

- величина отдачи от инвестиций определяется размером превышения накопленного и приумноженного человеческого капитала над физическим и моральным износом данного капитала;

- рост доходности человеческого капитала имеет предел, максимум доходности приходится на самый активный трудоспособный возраст... инновационное развитие способствует увеличению периода активной трудоспособности¹¹.

Инновационный путь развития экономики подразумевает постоянное внедрение новых технологий и продуктов, поэтому возникает необходимость непрерывной реализации образовательных проектов. Постоянное освоение инноваций является условием успешной деятельности предприятия, поэтому повышается роль личности специалиста и становится необходима эффективная система управления человеческим капиталом. В связи с этим, одним из направлений формирования и развития человеческого капитала в

11 Дорошенко Ю.А., Малыхина И.О., Оспицев П.И. Интеллектуальный капитал как фактор успешного формирования инновационной инфраструктуры ВУЗа.

условиях экономики знаний является образовательная деятельность. Образовательный процесс должен стать основой расширения инновационной активности. В процессе обучения, развития и эволюции можно превзойти физические и ментальные ограничения — это творчество, которое позволит преодолевать информационные паттерны, в понимании Эдварда де Боно.

Необходимо пояснить, что при решении проблемы совмещения линейной и множественной системы инноваций имеет место в большинстве случаев не осознаваемый конфликт двух парадигм: «поддержки инноваций и поддержки конкретных субъектов инновационной деятельности». Нами сделан вывод о том, что главным препятствием для инновационного развития страны является отсутствие субъекта инновационного развития, осознающего свои цели, интересы, стратегию и тактику, обладающего необходимой политической волей и способного добиваться решения поставленных задач. Первые и важные шаги для появления такого стратегического субъекта — проект формирования и воспитания субъекта, инновационной элиты, способной сделать реальным именно этот образ будущего.

По нашему мнению, проблему эффективной подготовки высококвалифицированных кадров для инновационной экономики прежде всего обуславливает противоречие парадигм, ведь наука — это превращение денег в знания, а инноватика — это превращение знаний в деньги. При этом основной целью инновационного бизнеса является увеличение выгод его участников, поэтому, очевидно, что в современных условиях бизнес не спешит инвестировать в науку и образование. По Маренкову Н.Л., инноватика — это отрасль знаний, возникшая в результате использования результатов научных исследований и разработок, направленных на совершенствование процесса производственной деятельности, экономических, финансовых, правовых и социальных отношений в области науки, культуры, образования, в других сферах деятельности общества¹². В странах с развитой экономикой данная проблема решена, и наука и образование получают достаточное финансирование и поддержку, то в России ситуация остается таковой, что на фоне многомиллиардных вложений в развитие отдельных инновационных проектов, средства, в общем выделяемые на фундаментальную науку и образования остаются мизерными. Попытаемся понять, почему же современная отечественная

12 Маренков Н.Л. Инноватика.

научная школа не вписывается в инновационную модель и может ли она стать восприимчивой к инновационной мотивации¹³.

Для формирования полноценной национальной инновационной системы нужна интеграция и взаимное сближение не только науки и производства, но и образования. Необходима оценка эффективности такой интеграции (отношение результата к затратам). При оценке человеческого капитала необходимо учитывать как биофизические аспекты, интеллектуальную составляющую в виде сумма навыков и знаний, а также коммуникации, духовный и инновационный потенциал, и наконец синергетический эффект. Это определение философско-социальное, это созидательная характеристика научно-экономической категории. Человеческий капитал формируется и реализуется в коллективе и определяется инновационным климатом. Божков Ю.Н. считает, что человеческий капитал в комплексных рыночных условиях воплощается в отношениях между людьми, отношении к средствам и предметам труда, к природной среде. По Божкову Ю.Н. «в условиях инновационного развития человеческий капитал представляет собой совокупность биологических, социальных и экономических отношений, возникающих в процессе производства и реализации продукции между людьми, а также между ними и другими видами ресурсов, включая природные, технические, финансовые и инновационные»¹⁴. Автор считает, что необходима гармонизация этих отношений и их совершенствование, а также совершенствование механизмов их эффективной реализации. Инновационный человеческий капитал не является объектом купли-продажи, права на него не могут быть переданы. Человеческий капитал играет активную, преобразующую роль. Главный фактор прироста человеческого капитала - инвестиции. Человеческий капитал носит личный характер, но воплощает в себе и общественные отношения. Инновационный потенциал управления – это «умение и желание видеть целесообразность нововведений и инновационных изменений, создавать новации и эффективно применять их в практике менеджмента».

Литература:

1. Циолковский, К. Э. Двигатели прогресса // Изобретатель и рационализатор, 1980 г. № 3. С. 32-34. Режим доступа: <http://epizodsspace.airbase.ru/bibl/i-i-r/1980/3/tsiolk.html> (дата обращения: 30.10.2017 г.).

2. Ковалев А.С. Интеграция научных знаний как парадигма

¹³ Баймульдин М.М. Мотивация инновационной деятельности

¹⁴ Божков Ю.Н. Значение человеческого капитала в инновационном развитии предприятия. С.19

инновационного развития экономики // Белгородский экономический вестник. 2011. № 3 (63). С. 26-33.

3. Рогов. С.М. Будет ли Россия мировым интеллектуальным центром? // Независимая газета. 22.01.2010.

4. Дорошенко Ю.А., Калашников А.Н. Инвестирование в человеческий капитал как фактор инновационного развития // Белгородский экономический вестник. 2011. № 3 (63). С. 13-16.

5. Дорошенко Ю.А., Мальхина И.О., Осипцев П.И. Интеллектуальный капитал как фактор успешного формирования инновационной инфраструктуры ВУЗа // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2015. № 2. С. 192-195.

6. Маренков Н.Л. Инноватика. М.: ЛИБРОКОМ, 2009. 300 с.

7. Баймульдин М.М. Мотивация инновационной деятельности. 2014. Режим доступа: <http://www.kstu.kz/wp-content/uploads/2014/03/Motivatsiya-innovatsionnoj-deyatelnosti.pdf> (дата обращения: 17.03.2016 г.).

8. Божков Ю.Н. Значение человеческого капитала в инновационном развитии предприятия // Белгородский экономический вестник. 2011. № 3 (63). С. 17-21.

Савенкова И.В., Богданова А.О.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Современные организации сегодня функционируют в высоко конкурентной среде и вынуждены использовать различные средства и методы для сохранения устойчивого положения на рынке. Именно поэтому каждый сотрудник таких организаций должен быть высокомотивирован к достижению максимальных результатов. Также, каждый сотрудник должен быть не только уверен в завтрашнем дне, но и быть удовлетворен результатами своего труда, как материальными, так и нематериальными. Именно тогда его труд будет приносить реальную пользу, а организация, где он трудится, будет обеспечена высококлассными специалистами.

Исследователи отмечают, что существующая система мотивации в большинстве современных организациях не всегда позволяет сохранить и повысить заинтересованность сотрудников в своей профессиональной должности, следствием чего является снижение эффективности их

**Содействие профессиональному
становлению личности и трудоустройству молодых
специалистов в современных условиях**

Сборник материалов IX Международной заочной
научно-практической конференции,
посвященной 165-летию В.Г. Шухова

Часть 2

Статьи издаются в авторской редакции.

За достоверность изложенного материала ответственность несут
авторы. Их взгляды могут не совпадать с позицией редакционной
коллегии сборника.

Подписано в печать 21.12.17. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 22,26
Уч.-изд. л. 23,93. Тираж 80 экз. Заказ 423.

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом
университете им. В.Г. Шухова
308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46