

УДК 338

А.В. Делятицкая, О.В. Миронова

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия», г. Москва

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Ключевые слова: цифровая экономика, технология Blockchain, HR-менеджмент, электронный документооборот, смарт – контракт.

Статья посвящена выявлению причин и последствий трансформации социально-трудовых отношений в цифровой экономике. Показана связь социально-трудовых отношений с уровнями цифровой экономики и предложен алгоритм влияния цифровизации экономики на трансформацию социально-трудовых отношений. Затрагивается вопрос о внедрении новых цифровых технологий в трудовые и образовательные отношения, которые играют большую роль в улучшении кадрового потенциала страны и общего уровня жизни населения в целом. Освещается вопрос о трансформации индивидуального – договорного регулирования труда в условиях цифровой экономики, выделяются проблемы данного вопроса и предлагаются пути решения.

A.V. Delyatitskaya, O.V. Mironova

Russian State University of Justice, Moscow

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE TRANSFORMATION OF LABOR RELATIONS

Keywords: digital economy, Blockchain technology, HR management, electronic document management, smart contract.

The article is devoted to identifying the causes and consequences of the transformation of social and labor relations in the digital economy. The connection of social and labor relations with the levels of the digital economy is shown and an algorithm for the influence of digitalization of the economy on the transformation of social and labor relations is proposed. The issue of the introduction of new digital technologies into labor and educational relations, which play an important role in improving the human resources potential of the country and the general standard of living of the population as a whole, is touched upon. The question of the transformation of individual – contractual labor regulation in the digital economy is highlighted, the problems of this issue are highlighted and solutions are proposed.

В связи с развитием цифровых технологий и переходом в цифровую экономику отчетливо видно, что забота государства о поддержании количества рабочих мест и сохранении показателей трудоустроенных граждан осталась в прошлом. Теперь же приоритетом стало повышение эффективности работы производств, организаций и учреждений, несмотря на то, что достижение эффективности влечет за собой сокращение рабочих мест и высвобождение персонала. Так, например, в Российской Федерации ПАО «Сбербанк» планирует к 2025 году сократить до половины своих работников. Связанно это с активным внедрением саморазвивающейся искусственной системы управления.

Согласно статистике, 65% процентов граждан боятся потерять работу в связи с постоянным развитием технологий. Из этого следует, что влияние

цифровизации в профессиональной деятельности на кадровый потенциал будет сильно разграничивать интеллектуальную и творческую работу. Рутинная работа, не требующая креативности, уйдет к искусственному интеллекту и роботам, а из-за автоматизации всех рутинных процессов возрастет потребность в творческой работе, что создаст спрос на высококвалифицированных сотрудников [2].

Но на данный момент сильно опасаться не стоит, что сотрудники начнут массово терять работу, или нужна будет необходимость переквалифицироваться. Примером таких страшных, но в итоге хорошо закончившихся ситуаций является введение такого программного обеспечения как Uber и 1С: Бухгалтерия. Многие бухгалтеры начали думать, что их профессия погибнет и станет неактуальной, но такого не произошло,

а наоборот, увеличилась мобильность, из-за чего открылись возможности работы на малых предприятиях. Также и с Uber. Прогнозировали, что таксопарки обеднеют и не будет необходимости держать такие предприятия, но по итогу спрос на такси только увеличился, а многих людей, даже привлёк такой заработок, как дополнительный. Тем более сейчас из-за огромного количества санкций и возрастания цен на автомобили, новые цифровые введения в услуги, связанные с такси или каршерингом только возрастут.

Цифровизация идёт полным ходом, и такое явление, как переход на электронный документооборот само собой разумеющееся, ведь на фоне огромного количества других цифровых технологий, данный переход напрашивался сам собой.

Методология исследования

Как и у любого нововведения, у электронного документа оборота есть схема, в которой содержатся шаги/действия, которые необходимо совершить для внедрения.

Для того чтобы электронный документ имел юридическую силу, подписан он должен быть электронной подписью и иметь обязательные реквизиты [8].

Электронная подпись же представляет собой информацию в электронном виде, прикрепленная к электронному документу, для определения кем именно был подписан данный документ. Данная электронная подпись является гарантом того, что электронный документ неизменный, и отправлен в том виде, в котором должен.

Существует несколько видов электронных подписей:

- усиленная квалифицированная
- усиленная неквалифицированная
- простая

Для создания и проверки электронных подписей используют специальный ключ электронной подписи, представляющий из себя уникальный набор символов.

Усиленная квалифицированная электронная подпись является самой защищенной электронной подписью, а документ, подписанный такой подписью, как и бумажный, обладает всем спектром юридической силы, из-за чего она самая распространенная.

Простая электронная подпись не обладает юридической силой, и содержится в самом электронном документе. По факту данная подпись даёт определить лицо, подписавшее документ.

Усиленная неквалифицированная электронная подпись не только определяет отправителя, но и позволяет защитить документ от несанкционированного изменения, что подтверждает то, что документ не менялся с момента подписи и отправки. В отличие от усиленной квалифицированной не так универсальна и защищена.

Электронный документооборот представляет собой способ организации работы с документами, сформированные в электронном виде, которые передаются через коммуникационные каналы связи, и открыть их можно в любом текстовом редакторе (-doc, -pdf). Электронные документы, как и обычные, заверяются подписью, но в этом варианте она также электронная [8].

Таблица 1

Этапы перехода на электронный документооборот

Шаг первый	Отразить в учетной политике, что компания работает с электронными документами
Шаг второй	Проанализировать документооборот компании, чтоб его легче было перевести в электронный вид
Шаг третий	На основе схемы электронного документооборота, который вы хотели бы видеть в организации, выбрать техническое решение: веб-версия или интеграция
Шаг четвертый	Выбрать оператора электронного документооборота
Шаг пятый	Подключить контрагентов

У электронного документа есть ряд преимуществ над своим предшественником. Это:

- упорядоченность документов (система автоматически присваивает документам номер, из-за чего исключается возможность повторения номеров документов);

- отслеживание документов (поиск документов занимает гораздо меньше времени, система уже знает находится тот или иной документ, а потерянные можно восстановить);

- история редактирования (система знает, в каких версиях и кто редактировал документ, сохранение и передача в удобных версиях для каждого, также присутствует);

- удобная работа в удаленном режиме (тут всё предельно ясно, получение допуска к документам в любом уголке мира, при необходимости).

Но, не смотря на преимущества электронного документа оборота, у него, как и у большинства технологий, есть и недостатки:

- финансовые затраты на программные обеспечения (хотя на субъективный взгляд, по сравнению с затратами при использовании обычного документооборота, они ничтожны);

- необходимость обучения сотрудников (это в очередной раз показывает, как цифровизация в профессиональной и образовательной деятельности влияет на кадровый потенциал, ведь если сотрудник, уже имеет знания по использованию ПО, то скорее всего предпочтут его);

- время на внедрение (данный минус не считается очень важным, так как это разовая проблема);

- кибербезопасность (важный аспект в переходе на электронный документооборот, ведь тут встает вопрос о надежности системы защиты, чтоб информация не попала в ненужные руки, или не была утеряна навсегда);

- открытие вакансии на роль администратора, в обязанности которого будет входить контроль за соблюдением работоспособности программного обеспечения (данный нюанс является как плюсом, так и минусом, ведь с точки зрения кадрового потенциала страны, открывается рабочее место);

- резервное копирование файлов (технические неполадки никто не отменял, в следствии чего, необходимость резервного копирования необходима).

Использование смарт – контрактов и технологий блокчейн в трудовых отношениях

1 октября 2019 года был включен в российскую правовую систему, ранее использовавшийся только в зарубежных государствах, новый инструмент регулирования трудовых отношений – «смарт – контракт». Первое упоминание о данном инструменте было зафиксировано в 1994 году, американский учёный Ник Сабо использовал данный термин в значении «компьютерного транзакционного протокола, который исполняет условия договора». Цифровые технологии развиваются, и авторы, использующие смарт – контракты, начинают обновлять данное понятие, наполняя его правовым содержанием. На данный момент лучшее определение данного инструмента выразил А. И. Савельев, он назвал смарт – контрактом «договором, существующим в форме программного кода, имплементированного на платформе блокчейн, который обеспечивает автономность и самоисполнимость условий такого договора по наступлении заранее определенных в нем обстоятельств».

Простыми словами, смарт – контракт – это компьютерная программа, отслеживающая и обеспечивающая исполнение обязательств, а блокчейн – это выстроенная по определённым правилам непрерывная последовательная цепочка блоков, содержащих информацию [6]. В последние годы вопрос о использовании данной технологии в трудовых отношениях стоит очень остро. Но как мы можем судить по темпам внедрения цифровых технологий в нашей стране, даже в самых крупных компаниях смарт – контракты и технология блокчейн, не получили должной распространенности. Несмотря на то, что пока только начинают определять области применения данных технологий, потенциал у них огромный. Можно предположить, что основным направлением развития данных технологий станет сфера оформления трудовых договоров и контроль результатов и процессов вы-

полнения работ, что открывает простор для улучшения кадрового состава.

Сегодня, использование смарт – контракта достаточно редко, и связано это с неопытностью и неграмотностью работников, невозможностью внедрения технологий блокчейн в организации, и неоднозначностью судебной практики в отношении данных технологий. Но на субъективный взгляд, как только появится точное правовое регулирование данного момента, улучшится ситуация с темпами внедрения цифровых технологий, использование смарт – контрактов и технологии блокчейн станет, если не повсеместным, то распространенным явлением.

С помощью смарт – контрактов, а именно сочетания различных программных кодов, можно предусмотреть варианты наполнения трудового договора, при этой не теряя, а даже обеспечивая правовую защиту для всех субъектов данного договора. Уже сейчас, как упоминалось в трансформации трудовых отношений, организации используют хоть и типовую форму договора, но дополняют в зависимости от необходимых характеристик точечные изменения. Мы имеем более удобную форму составления трудового договора, а именно самоисполнимый договор.

Так, например, из статьи с официального сайта «Единый портал Электронной подписи», можем увидеть поэтапный переход на смарт – контракты в нашей стране. С помощью смарт – контрактов, Пенсионный фонд собирается сократить собственные издержки на хранение информации о трудовых договорах, и защитить информацию для работников о мошенничестве в лице работодателей. Из данного решения можно сделать вывод, что внедрение смарт – контрактов и технологии блокчейн в повседневную работу компаний, будет происходить по инициативе государства, а хорошо это или плохо, покажет время [4].

Но уже можно выразить мнение, что данный опыт Пенсионного фонда станет катализатором для внедрения смарт – контрактов и технологии блокчейн повсеместно, и в принципе, увеличит распространенность цифровых технологий в государстве, что качественно улучшит процесс заключения трудовых догово-

ров, и поможет исключить правовую неопределенность, что сейчас висит над данными цифровыми технологиями. Правда, со стороны государства, необходимо будет тщательно продумать процедуру, а также предусмотреть возможные альтернативы по заключению трудовых договоров.

В литературе на эту тему основными плюсами смарт – контрактов называют возможность децентрализовать некоторые производственные процессы, обеспечивать информационную безопасность, а также увеличить скорость проведения мероприятий и снизить затраты на них. Из этого следует, что для работника использование смарт – контракта, упрощает и облегчает его трудовые обязанности, убирает рутину и вовлекает в производственный процесс. Для работодателя же, блокчейн будет являться показателем при оценке персонала [6].

Но увы, как уже упоминалось ранее, смарт – контрактам не хватает правовой определенности, в связи с этим на помощь приходит Федеральный закон «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 31.07.2020 № 259-ФЗ. Также в случае возникновения каких-либо спорных ситуаций необходимо ориентироваться на зарубежную практику финансовых и юридических ассоциаций, например ISDA (Международная ассоциация свопов и деривативов) и NVCA (Национальная ассоциация венчурного капитала).

Таким образом, потенциал использования смарт – контрактов и технологии блокчейн в трудовых отношениях велик, и в скором будущем, данные технологии станут инструментами для регулирования. Как оно из направлений цифровизации, данные технологии упростят жизнь работников и работодателей, и сократят затраты на рутинные обязанности. Но необходимо помнить, что для этого, стандарты, регулирующие правовой статус этих технологий, должны иметь механизмы разрешения спорных моментов, из чего следует, что правильное составление данных стандартов станет одним из трендов развития государственного управления в сфере цифровых технологий.

Рекомендации

Затронув тему электронного документооборота и цифровизацию контрольных функций работодателя, не стоит забывать об автоматизации рабочих процессов. В современном мире автоматизация рабочих процессов представляет собой подход к управлению различными процессами с помощью применения цифровых технологий. Использование компьютера и программного обеспечения сокращает время использования человека в управление информацией, ресурсами, операциями, что заметно ускоряет соответствующий процесс [5].

Цель автоматизации – это повышение качества всех процессов, за счет стабильности, сокращения времени выполнения, снижения стоимости, увеличения точности. Сегодня охват автоматизации огромен, от бытовых дел до деятельности на производстве.

Поскольку автоматизацию используют для поддержки управления на всех уровнях организации, то и автоматизация имеет свои уровни, представленные ниже:

- на нижнем уровне осуществляется автоматизация регулярных процессов. Направлена автоматизация на решение оперативных задач, поддержка установленных параметров, сохранение режима работы;

- на уровне управления производством, автоматизация обеспечивает распределение задач между процессами предыдущего уровня;

- на уровне управления предприятием, автоматизация обеспечивает решение прогнозируемых и аналитических задач. Будучи направлена на финансы и стратегию, автоматизация поддерживает работу высшего руководства организации.

Все процессы автоматизации на любом из представленных уровней осуществляются за счет специальных систем автоматизации, каких может быть множество. Примерами таких систем могут быть системы CRM, OLAP, ERP. Но все существующие подобные системы можно разделить на базовые типы.

- неизменяемые (системы, последовательность действий в которых определяется конфигурацией оборудования и условиями процесса, и в ходе процесса не может быть изменена);

- программируемые (системы, последовательность действий в которых изменяется в зависимости от задачи, за счет установки набора инструкций и заданной программы);

- гибкие (система, способная делать выбор нужных действий в ходе работы, на основании информации о ходе работы. Данный тип ещё называют «самонастраивающаяся система»).

Поскольку теперь работники делегировали часть своих полномочий на программное обеспечение, это обеспечивает изменение условий и содержания труда. Повышается спрос на работников с повышенной информационной грамотностью, из-за чего происходит сильное влияние на образовательный процесс, ведь встает необходимость в получении образования по новым профессиональным направлениям [7].

Как часть экономической системы, организации использующие цифровые технологии, определенно, в выгодном положении. Технологии позволяют уменьшить издержки, увеличить объем производства и получаемой прибыли. Единственный неоднозначный момент в процесс делегирования полномочий компьютерным программам будет являться возможное появление стрессовых ситуаций у работников, так как теперь конкуренция появляется не только между рабочими, но и между рабочими и искусственным интеллектом.

Переходя ближе к вопросу о делегировании полномочий компьютерным программам, стоит отметить, что сейчас в тренде использование так называемых чат – ботов. С помощью данных ботов происходит облегчение и адаптация рабочих процессов работников, а именно менеджеров по «человеческим ресурсам» (HR – менеджеры). Операции по рекрутингу и поддержки персонала теперь во многих организациях выполняется через них. Благодаря чат – ботам увеличиваются нормы выработки и ускоряется процесс закрытия вакансий.

Самым известным примером использования чат – бота является собеседование, непосредственно, с самим ботом при трудоустройстве в магазин «Л'Этуаль». Его создала компания Talantix, создающая CRM – системы.

Благодаря данному чат – боту, потенциальный сотрудник проходит собеседование, не вставая с дивана, а работа рекрутеров сводится к минимуму. Если в ходе анкетирования потенциальный сотрудник соответствует всем заложенным параметрам в коде бота, то тот отправляет результаты данного анкетирования рекрутеру, и тот уже назначает встречу. Таким образом, исключается собеседование с неподготовленным сотрудником, и вакансии закрываются быстрее.

Следующим, известным на территории нашего государства, примером делегирования полномочий компьютерным программам – это бот Макс, являющийся ассистентом сайта Госуслуги. С помощью бота облегчается работа сотрудников по работе с вопросами от граждан. Бот помогает ответить на все задаваемые вопросы граждан, помогает сориентироваться на сайте, предлагает пути решения часто возникающих проблем, и уже в крайнем случае, если система не знает ответа на вопрос или гражданин настаивает на личный диалог с сотрудником, переводит на него.

Существуют боты, которые помогают внутри компаний найти информацию новым сотрудникам, либо же просто ускорить процесс поиска старым. Это, своего рода, делегирование полномочий с наставников или менеджеров по вопросам внутри компании на компьютерную программу. Делегирование полномочий компьютерным программам уже является обычным делом для работы организаций и развивает возможности сотрудников.

Несомненно, плюсов делегирования полномочий компьютерным программам больше, но работодателю важно помнить о негативных сторонах использования компьютеров и вовремя устранять проблемы, связанные с ними. По субъективному мнению, со стороны государства, следует подумать над данной ситуацией, чтоб вопросы, связанные по работе с искусственным интеллектом, обговаривались сразу при трудоустройстве, а также модернизировать систему правовой регламентации стандартов охраны труда, рабочего времени и времени отдыха.

Чтобы гарантировать, что текущий и будущий дисбаланс работы не повлияет на их финансовую стабильность и кон-

курентоспособность, компаниям необходимо предпринять следующие действия.

1. Осуществлять стратегическое кадровое планирование. Как и на уровне страны, компания должна регулярно оценивать текущий размер, состав и развитие своей рабочей силы. Она также должна оценивать будущий спрос на основе стратегического направления и определять пробелы для определенных должностей и конкретных навыков. Кроме того, следует активно разрабатывать меры, необходимые для устранения этих пробелов. Эти стратегические меры должны быть тесно связаны с общим планированием компании на среднесрочную перспективу и должны быть соответствующим образом предусмотрены в бюджете для обеспечения быстрой реализации.

2. Повышать квалификацию и переподготовку существующих кадров. Учитывая быстрые изменения в требованиях к навыкам и появление совершенно новых задач и ролей, рынок труда не сможет предоставить достаточное количество новых талантов для заполнения имеющихся вакансий. Поэтому компаниям необходимо дополнять внешний найм внутренними инициативами по развитию и обучением на рабочем месте.

3. Создавать культуру обучения на протяжении всей жизни. Корпоративное обучение раньше состояло из сертификаций или прерывистых программ обучения, но цифровая экономика требует постоянного повышения квалификации. Поэтому компаниям необходимо постоянное обучение встраивать в свои бизнес-модели. Контент и повышение квалификации должны предоставляться в различных форматах, чтобы их можно было интегрировать в повседневную работу каждого сотрудника, обеспечивая гибкость и гибкость рабочей силы.

4. Пересмотреть стратегию найма и удержания талантов. Сочетание спроса на цифровые навыки и демографических сдвигов окажет сильное давление на поток предложения рабочей силы, создавая жесткую конкуренцию за таланты. Компании также должны будут найти новые способы сохранить свои таланты и вооружить их навыками, которые позволят им оставаться актуаль-

ными в меняющемся контексте, в котором работает предприятие.

Компании также могут создать резерв сотрудников, в который могут быть добавлены люди с новыми навыками, еще не зная, для какой области деятельности они лучше всего подходят. Компании могут выбрать оценку нематериальных навыков с испытательными периодами. В постпандемическую эпоху более широкое распространение удаленной работы позволит компаниям получить доступ к международным и более изменчивым кадровым резервам, которые находятся за пределами основных рынков компаний. Для многих организаций – это будет совершенно новый источник талантов для изучения и управления [1].

Выводы

Быстрое развитие новых цифровых технологий, таких как интеллектуальные технологии, искусственный интеллект (ИИ) и автоматизация, робототехника, облачные вычисления и Интернет вещей (IoT), коренным образом меняет характер работы и усиливает озабоченность по поводу будущего рабочих мест и организаций. Чтобы идти в ногу со стремительными изменениями, компаниям необходимо обновлять и трансформировать бизнес-модели, чтобы оставаться конкурентоспособными.

Цифровые технологии сейчас являются неотъемлемой частью трудовых отношений. Их использование в сферах электронного документооборота, в контрольных функциях работодателя, в смарт – контрактах и технологиях блокчейн, а также делегирование полномочий компьютерным программам является огромным плюсом для ускорения темпа повсеместного внедрения новых цифровых технологий, что, несомненно, скажется на уровне населения всей страны и планеты в целом. На фоне же данных событий, можно предположить, что развитие трудового законодательства не заставит себя долго ждать, и уже совсем скоро можно будет увидеть существенные изменения, благодаря которым, нарушения законодательства будут минимальны. Также уже сейчас возрастает спрос на грамотных сотрудников в информационной сфере, что также повлечет изменения в образовательном процессе.

Влияние цифровизации в образовании и профессиональной деятельности на кадровый потенциал страны просто огромен. Положительным моментом будет является огромное количество возможных цифровых технологий, которые уже во всю используются не только зарубежными организациями. Автоматизация рабочих процессов, электронный документооборот, делегирование полномочий компьютерным программам – всё это адаптирует и усовершенствует рабочий процесс.

Поскольку специфика регулирования социально-трудовых отношений на различных уровнях управления связана с особенностью влияния факторов внешней и внутренней среды и обоснованием критериев, то и при трансформации данных отношений под влиянием цифровых технологий, стоит учитывать множество факторов, чтоб создать только ещё больше проблем.

Среди мест (уровней) тесной связи цифровой экономики и социально-трудовых отношений можно выделить следующие:

- рынки и отрасли экономики, где осуществляется взаимодействие конкретных субъектов;
- платформы и технологии, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей экономики;
- среда, которая создает условия для развития платформ и технологий, и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики.

Каждое подобное соприкосновение социально-трудовых отношений с уровнями цифровой экономики имеет широкий спектр проблем, требующих решения. Но рассмотрения требуют только основные особенности трансформации социально-трудовых отношений в изменяющейся среде. Социально-трудовые отношения, являющиеся инструментом комплексного воздействия на их участников, ориентированы на перспективные изменения, обусловленные переходом к цифровой экономике.

Быстрое продвижение новых цифровых технологий на рабочем месте неизбежно и приведет к преобразованиям во всей экономике. Организации должны использовать цифровые технологии и трансформироваться, чтобы оставаться

ся конкурентоспособными и выживать. Сотрудники являются важной частью успеха процесса цифровой трансформации, и понимание их восприятия и отношения к технологическим изменениям важно, наряду с другими стратегиями для расширения их цифровых возможностей.

По мнению авторов: «Цифровая экономика – это непрерывное совершенствование и внедрение новых технологий, следовательно, требуется не только постоянное повышение квалификации специалистов в этой области, но и умение адаптировать профессиональные навыки и бизнес-процессы» [3].

Библиографический список

1. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 №1632 – р // Собрание законодательства РФ. 2017. №32. 07 августа. Ст. 5138.
2. Система управления человеческими ресурсами в компании Apple. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-v-kompanii-apple/viewer> (дата обращения 18.09.2022).
3. Делятицкая А.В., Миронова О.В. Квалифицированные кадры как фактор развития цифровой экономики в России // Трансформация национальной социально-экономической системы России: Материалы IV Международной научно-практической конференции, М.: РГУП, 2022. С. 178-183.
4. Грибанов Ю.И., Руденко М.Н. Цифровая трансформация бизнеса: учебное пособие. 2-е изд. Москва: Дашков и К, 2021. 213 с.
5. Ершова Н.А., Ершова К.Д. Трансформация человеческого капитала как фактор цифровой экономики // Трансформация национальной социально-экономической системы России: Материалы I Международной научно-практической конференции, М.: РГУП, 2019. С. 328-335.
6. Кулаков М.В. Криптовалюта как локомотив современного этапа финансовализации мировой экономики // Международная экономика. 2018. № 1. С. 50–57.
7. Миронова О.В. Капитал, основанный на знаниях, в цифровую эпоху // Управленческий учет. 2021. № 5 (2). С. 515-520.
8. Соловьев А.С. «Развитие предпринимательских отношений в условиях цифровизации» // Трансформация национальной социально-экономической системы России, тренд цифровые технологии: Материалы IV Международной научно-практической конференции. М.: РГУП, 2022. С. 346-351.