

DIGITAL ECONOMY AS A NEW STAGE OF GLOBALIZATION OF THE LABOR MARKET

Kudbiev Sh. (Republic of Uzbekistan) Email: Kudbiev567@scientifictext.ru

*Kudbiev Sherzod - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Scientific Applicant,
DEPARTMENT LABOR ECONOMICS AND MANAGEMENT,
RUSSIAN UNIVERSITY OF ECONOMICS NAMED AFTER G. V. PLEKHANOV,
TASHKENT, REPUBLIC OF UZBEKISTAN*

Abstract: *the article considers the formation of a new segment of the global labor market - the digital market. The influence of digital technologies on all areas of the labor market is examined: the content of labor, the organization of labor, the relationship between employer and employee. Particular attention is paid to the study of the digital labor market. The comparative characteristics of the digital and traditional segments of the labor market are presented. A number of features of the digital labor market are highlighted. The digital labor market is characterized by a number of features: the availability of digital employment, global nature, a high degree of flexibility and competition, a significant level of dynamism in the change in the workforce and jobs.*

Keywords: *labor market, globalization, digital labor market, digital employment, innovative human capital.*

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК НОВЫЙ ЭТАП ГЛОБАЛИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА

Кудбиев Ш. (Республика Узбекистан)

*Кудбиев Шерзод - кандидат экономических наук, доцент, научный соискатель,
кафедра экономики труда и управления,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
г. Ташкент, Республика Узбекистан*

Аннотация: *в статье рассматривается формирование нового сегмента глобального рынка труда – цифрового рынка. Рассмотрено влияние цифровых технологий на все сферы рынка труда: содержание труда, организация труда, взаимоотношения работодателя и работника. Особое внимание уделено изучению цифрового рынка труда. Представлена сравнительная характеристика цифрового и традиционного сегментов рынка труда. Выделен ряд особенностей цифрового рынка труда. Цифровой рынок труда характеризуется рядом особенностей: наличием цифровой занятости, глобальностью, высокой степенью гибкости и конкуренции, значительным уровнем динамичности изменения рабочей силы и рабочих мест.*

Ключевые слова: *рынок труда, глобализация, цифровой рынок труда, цифровая занятость, инновационный человеческий капитал.*

Глобальная цифровая экономика рассматривается как движущая сила экономического роста, способная привести к значительным экономическим сдвигам и оказать влияние на целые области бизнеса, рынок труда и образ жизни людей; имеет значительный потенциал для развивающихся стран, для которых подобные экономические сдвиги могут означать экономический рост, рост производительности капитала и труда, снижение транзакционных издержек и расширение доступа на мировые рынки.¹

Глобальная цифровая экономика предоставляет компаниям новые функциональные возможности в бизнесе:

- беспрепятственный доступ к лучшим поставщикам, клиентам, рабочей силе, финансовым ресурсам, в какой бы стране они ни находились;
- ведение бизнеса «без границ»: взаимодействие в режиме реального времени с зарубежными клиентами и партнерами, управление цепочками поставок в глобальном масштабе, поддержка деятельности заграничных сотрудников при проведении операций и обслуживании клиентов, моментальное проведение трансграничных операций на отдаленных рынках;
- снижение расходов на проведение транзакций, маркетинг, взаимодействие с клиентами на новых рынках;
- организация виртуальных команд посредством эффективного использования цифровых платформ, взаимодействующих в режиме онлайн;
- переход небольших предприятий и стартапов в разряд транснациональных с момента начала

¹ Коваленко Б.Б. Цифровая глобализация: возможности и риски стратегического развития бизнес-организаций / Б.Б. Коваленко, Е.Г. Коваленко // Глобальный научный потенциал. 2017. № 10(79). С. 140–142.

функционирования.

Стремительное развитие информационно-компьютерных технологий и активное проникновение глобальной сети интернет во все сферы жизнедеятельности человека обусловили трансформацию рынка труда. Характерной тенденцией XXI века является формирование информационного глобального общества, что с одной стороны, обуславливает появление инновационных сетевых компаний, а с другой, – инновационных форм человеческого капитала.

Основными чертами инновационного человеческого капитала является: способность быстро ориентироваться в информационных потоках, продуцировать инновации, мотивация на достижение успеха, новый уровень свободы, умение быстро обучаться. Характерным для человеческих ресурсов в условиях глобального использования цифровых технологий является их повышенная мобильность, которая предполагает выполнение работы удаленно с помощью информационно-компьютерных технологий, без изменения места проживания исполнителя работ.

Современными сетевыми инновационными компаниями востребованы именно такие человеческие ресурсы, поскольку благодаря их трудовым услугам компании получают конкурентное преимущество, а также возможность сократить издержки на организацию рабочих мест, социальные выплаты, что особенно ценно в условиях глобальной конкуренции. Таким образом, происходит становление качественно новых условий экономики, что и обуславливает формирование нового сегмента глобального рынка труда – цифрового рынка.

В научных кругах ведётся активная дискуссия о влиянии цифровых технологий на все сферы рынка труда: содержание труда, организацию труда, взаимоотношения работодателя и работника. Исследования, посвященные трансформации рынка труда и его отдельных компонентов, происходящей под влиянием цифровых технологий, провели зарубежные ученые, тем самым заложив мощную базу для развития концепции цифрового рынка труда.

Характерной особенностью современного глобального рынка труда является появление нового поколения людей – «цифровых аборигенов». Термин «цифровые аборигены (уроженцы)» (digital natives) ввел в оборот Марк Пренский в 2001 г. Так он называет людей, которые с самого рождения находятся под воздействием цифровых технологий.² Для цифровых аборигенов все, что связано с цифровыми технологиями, является доступным, простым и понятным, поскольку их взросление происходило под влиянием компьютерных игр, мобильных телефонов и других игровых средств цифровой эпохи. Объем взаимодействия этого поколения с цифровой средой научил их думать и обрабатывать информацию иначе, чем их предшественники.

Для предшественников "цифровых аборигенов" Марк Пренский предложил термин "цифровые иммигранты" (digital immigrants) – это люди, которые не родились в цифровом мире и в более поздний момент своей жизни освоили информационно-компьютерные технологии.³

Аспекты трудовой деятельности в социальных сетях исследовали: Джонатан Бурстон (Jonathan Burston), Ник Дауер-Витефорд (Nick Dyer-Witheford), Элисон Хearn (Alison Hearn), Кристиан Фукс (Christian Fuchs), Требор Шольц (Trebör Scholz), Севигнани (Sevignani). Основной тезис состоит в том, что социальные сети действуют на основе эксплуатации неоплачиваемого труда пользователей, которые участвуют в создании контента, написании блогов, размещении видео и фото, тем самым создавая прибыль корпоративным социальным медиа-платформам. Такая неоплачиваемая деятельность в социальных сетях получила название "игротруд" (playbour), что предполагает деятельность, которую осуществляют индивиды, играючи, т. е. ради развлечения.^{4,5,6,7}

Современный глобальный рынок труда – это сложная многокомпонентная и динамичная система, подвергающаяся перманентному влиянию информационных технологий, что влечет за собой изменения в содержании процесса труда, его организации, структуре занятости, социально-трудовых отношениях.

Цифровые технологии создали совершенно специфический процесс труда, внесли свои изменения во все его элементы: предмет труда, средства труда, технологию, организацию и результат труда. Предмет труда тут имеет нематериальную форму. В современной информационной экономике именно информация выступает в качестве предмета труда. Первоначальная информация, необходимая для

² Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants / M. Prensky // On the Horizon. MCB University Press: Vol. 9. № 5. October, 2001. [online] Available at: <http://www.marcprensky.com>.

³ Там же.

⁴ Burston Jonathan, Nick Dyer-Witheford and Alison Hearn, eds. Digital Labour: Workers, Authors, Citizens. Ephemera: Theory & Politics in Organization 10 (3). 2010.

⁵ Scholz T., ed. Digital Labour. The Internet as Playground and Factory / T Scholz.– New York: Routledge, 2012. –272 p.

⁶ Fuchs C. Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production / C. Fuchs // The Political Economy of Communication. 2014. Т. 1. № 2.

⁷ Fuchs C. What is digital labour? What is digital work? What's their difference? And why do these questions matter for understanding social media? / C. Fuchs, S. Sevignani // TripleC: Communication, capitalism & critique. Open access journal for a global sustainable information society. 2013. Т. 11. №. 2. P. 237–293.

осуществления трудовой деятельности, записывается в цифровой форме. На информацию направлена деятельность специалиста, который благодаря своим знаниям и опыту, умению продуцировать инновации вносит в нее изменения. Средствами труда выступают цифровые устройства, такие как: компьютеры, планшеты, мобильные телефоны, камеры и т. д.

Технология трудовой деятельности имеет двоякий характер. С одной стороны, это различные компьютерные программы, начиная от доступных для общего пользования (Microsoft Office) до специализированных. С другой стороны, технология – это способ генерирования знаний, информации, инноваций, который носит индивидуальный характер. Такая технология является уникальной и неотъемлемой от собственника рабочей силы.

Организация трудовой деятельности носит дистанционный характер и осуществляется с помощью интернета, включает в себя процесс передачи заказа исполнителю, контроля над сроками и качеством исполнения, передачи результата труда заказчику и оплаты. Результатом труда является созданный информационный продукт.

Поскольку взаимодействие работодателя с работником происходит только в интернете, это позволяет нам говорить о специфичном сегменте рынка труда и предложить сегментацию глобального рынка труда по признаку обязательного использования информационно-компьютерных технологий на всех стадиях трудовой деятельности: поиск работы, получение заказа, его выполнение, передача результата труда и получение вознаграждения. Вышесказанное позволяет нам выделить новый сегмент глобального рынка труда – цифровой, в отличие от традиционного.

Субъектами цифрового рынка труда выступают, с одной стороны, реальные и потенциальные работники, ищущие и нашедшие заказы на оказание особого рода трудовых услуг – информационных услуг, а с другой стороны, – работодатели, которым необходимы исполнители информационных работ и услуг.

Основной отличительной чертой цифрового рынка является перенесенное в интернет-среду места встречи продавцов и покупателей трудовых информационных услуг. Взаимодействие субъектов цифрового рынка труда происходит через различные онлайн-платформы, которые являются местом встречи для работников и работодателей, а также местом согласования вознаграждения за оказанные услуги. Основой для определения вознаграждения является уровень сложности выполнения работ, а также уникальность оказанной трудовой услуги.

Товаром, который реализуется на цифровом рынке труда, является трудовая услуга, созданная с помощью информационно-компьютерных технологий. Типичной формой трудовой деятельности на таком рынке является исследование, анализ, систематизация, обработка и производство информационных продуктов. Оплата за оказанную услугу производится с помощью электронных платежных систем, зачастую с использованием электронных денег.

Вышесказанное позволяет сформулировать определение цифрового рынка труда – это специфический сегмент глобального рынка труда, на котором формируются дистанционно спрос и предложение на трудовые цифровые услуги, при этом взаимодействие его субъектов происходит исключительно с использованием информационно-компьютерных технологий.

Второй сегмент глобального рынка труда – это традиционный рынок, который включает в себя совокупность взаимоотношений покупателей и продавцов трудовых услуг, формирование спроса и предложения за рамками цифровой сферы. На традиционном рынке труда взаимодействуют реальные работники и те, кто ищет работу на предприятиях и организациях, которые производят товары или оказывают услуги. Встречи работодателей и работников происходят в кадровых агентствах, отделах по персоналу предприятий (организаций), службах занятости.

Основными функциями цифрового рынка труда, также как традиционного, являются социальная, экономическая и стимулирующая. Социальная функция цифрового рынка заключается в обеспечении равного доступа потенциальных работников, независимо от места их проживания, к получению нормального уровня доходов и повышению благосостояния. Новый уровень возможностей обусловлен открытым цифровым доступом ко всем трудовым предложениям со стороны работодателей. Это дает возможность высококвалифицированным работникам развивающихся стран получать высокооплачиваемую работу, оказывая трудовые услуги компаниям из развитых стран.

В табл. 1 представлена сравнительная характеристика цифрового и традиционного сегментов рынка труда.

Таблица 1. Сравнительная характеристика сегментов рынков труда⁸

Характеристика параметров	Традиционный рынок труда	Цифровой рынок труда
---------------------------	--------------------------	----------------------

⁸ Источник: Составлено автором на основе исследования литературных источников

Место встречи продавцов и покупателей трудовых услуг	Различные объекты инфраструктуры рынка труда: государственные службы занятости, кадровые агентства, отделы персонала предприятий, ВУЗы.	Информационные платформы, расположенные в интернете и содержащие массив данных потенциальных покупателей и
Организация процесса труда	Долгосрочные и временные трудовые соглашения, различный уровень социальной защиты, поддержки профсоюзов. Регламентация времени труда и отдыха в за-	Краткосрочные трудовые соглашения, низкий уровень социальной защиты или полное ее отсутствие, самостоятельная регламентация
Технология выполнения работы, ее координация и передача покупателю	Выполняется с использованием или без использования ИКТ в зависимости от специфики. Координация осуществляется непосредственным руководителем, передача	Выполнение, координирование и передача готового продукта с помощью ИКТ работодателю.
Оплата труда	Ежемесячная плата, соответствующая выбранной форме и системе оплаты труда, предусматривает дополнительное материальное стимулирование в виде премий,	Разовая или разбитая на определённые части за выполненный объем работ с использованием электронных платежных систем и электронных

Основными функциями цифрового рынка труда, также как традиционного, являются социальная, экономическая и стимулирующая. Социальная функция цифрового рынка заключается в обеспечении равного доступа потенциальных работников, независимо от места их проживания, к получению нормального уровня доходов и повышению благосостояния. Новый уровень возможностей обусловлен открытым цифровым доступом ко всем трудовым предложениям со стороны работодателей. Это дает возможность высококвалифицированным работникам развивающихся стран получать высокооплачиваемую работу, оказывая трудовые услуги компаниям из развитых стран.

Экономическая функция цифрового рынка труда заключается в рациональном распределении и использовании труда в глобальном информационном пространстве.

Влияние технологических изменений на занятость может быть как положительным, так и отрицательным. Машины могут заменить рабочие места или определенные задачи, но вместо этого могут появиться новые возможности для работников. Потребности человечества безграничны и, следовательно, продукты и услуги не ограничены в своем развитии и инновациях. Следовательно, цифровые технологии должны рассматриваться как преимущество, поскольку они являются важным источником будущего повышения эффективности труда. Это сводит на нет угрозу массовой технологической безработицы из-за цифровизации в ближайшем будущем, и вместо этого устаревание (технологических) навыков может быть гораздо более реалистичным.

В этих условиях экономическая функция цифрового рынка труда получает новое содержательное наполнение, поскольку оказание трудовых услуг не требует физического перемещения работника в страну или город работодателя. Это делает более эффективным распределение рабочей силы и позволяет работодателям сокращать свои затраты на содержание персонала, а работникам – затраты времени и денег на дорогу к рабочему месту.

Стимулирующая функция способствует повышению уровня конкурентоспособности его субъектов – наемных работников и работодателей – в условиях повышенной глобальной конкуренции. Глобальная конкуренция повышает мотивацию работников накапливать свой человеческий капитал через саморазвитие, самообучение и самосовершенствование своих профессиональных качеств. А работодатели конкурируют между собой за лучшие человеческие ресурсы со всего мира, доступ к которым они получили благодаря информационным технологиям.

Глобальная цифровая экономика открывает небывалые возможности получения новых знаний, расширения кругозора, освоения новых профессий и повышения квалификации. Возникают новые социальные лифты, расширяются географические горизонты возможностей. Благодаря более комфортным для жизни городам, эффективным государственным учреждениям и доступным государственным услугам улучшаются условия повседневной жизни граждан.

Можно выделить ряд особенностей цифрового рынка труда.

Во-первых, формирование цифровой занятости. С нашей точки зрения, цифровой занятости можно дать следующее определение: это полезная и целесообразная деятельность экономически активного населения с помощью использования информационно-компьютерных технологий, результатом труда которой является информационный продукт, а сама деятельность направлена на удовлетворение общественных и личных потребностей и экономически выгодна как работникам, так и работодателям.

Предложение рабочей силы и спрос на нее фиксируется на специальных онлайн-платформах, где также формируются условия найма, оплаты и оценка результатов труда. Цифровая занятость реализуется в двух основных формах: электронный фриланс и электронный аутсорсинг.

По оценкам экспертов биржи Elance, к 2020 г. фрилансеры составят 60% всего мирового рынка труда,

а оборот рынка удаленной работы достигнет 46 млрд долл США.⁹

Заказчиками электронного аутсорсинга являются компании, работающие в сфере программирования, обработки информации, аналитики, научно-технических разработок, а также сервисного обслуживания. Среди компаний, которые передают бизнес-процессы, можно назвать: "Reuters", "Microsoft", "Bloomberg", "Dow Jones".¹⁰

Во-вторых, особенностью цифрового рынка труда является его глобальный характер. Формирование такой занятости стало возможным благодаря глобализации, а также ее усилению за счет активного использования информационно-компьютерных технологий. Томас Фридман выделяет три этапа глобализации. Современный этап – Глобализация 3.0 характеризуется тем, что движущей силой становятся отдельные личности, которые благодаря компьютерным программам и глобальной волоконно-оптической сети получили доступ к глобальному сотрудничеству и конкуренции. В отличие от Глобализации 3.0 движущей силой Глобализации 1.0 являются страны, Глобализации 2.0 – компании.¹¹ Глобализация повышает уровень конкуренции между представителями инновационного человеческого капитала и требования к нему. Все более востребованным становится уникальная услуга, созданная с помощью уникального таланта.

В-третьих, гибкость цифрового рынка труда, что связано с практически неограниченным уровнем трудовой мобильности. При этом главной особенностью мобильности этого сегмента рынка труда является ее виртуальность. То есть движение рабочей силы происходит без ее физического перемещения из одной точки мира в другую. Достаточным условием для трудовой мобильности является востребованность определенного вида услуг, умение виртуального сотрудника производить услуги необходимого качества, а также его готовность к поиску и выполнению новых заказов. Таким образом, мы можем говорить о формировании нового типа мобильности – цифровой, которая происходит без физического перемещения рабочей силы, что в значительной мере дает возможность сокращать издержки на ее содержание работодателю.

В-четвертых, глобализация и информационные технологии повышают уровень конкуренции, с одной стороны, а с другой – усиливают конкурентные преимущества индивидов с хорошим образованием, высоким уровнем профессионализма, талантом, ответственностью и готовностью решать нестандартные задачи. На цифровом рынке труда более всего востребован интеллектуальный труд, что связано со спецификой оказываемых услуг. Носители человеческого капитала получили новую степень свободы и возможности для самореализации, а работодатели – доступ к интеллектуальным ресурсам всего мира.

Цифровой рынок труда способствует формированию инновационной занятости. Носители инновационного человеческого капитала – это индивиды, постоянно совершенствующие свои знания, профессиональные навыки, и использующие их для продуцирования новаций в любой сфере деятельности с использованием ИКТ. Основными заказчиками трудовых услуг на виртуальном рынке труда являются инновационные глобальные компании и молодые быстрорастущие компании.

Однако, по некоторым показателям система образования Узбекистана существенно отстает от цифровых лидеров, что создает риски нехватки цифровых кадров в будущем. Так, общий уровень подготовки школьников сильно уступает ведущим странам: Сингапуру, Японии, Эстонии, Финляндии. Это же касается и вузов: ни одно учебное заведение Узбекистана не входит в списки лучших вузов мира в 2018 г. по версии Times Higher Education. Для большинства школ и высших учебных заведений Узбекистана характерны устаревшая предметно-ориентированная система образования и слабое взаимодействие с потенциальными работодателями. Кроме того, несмотря на проводимую в последние годы модернизацию материально-технической базы образовательных учреждений, цифровые технологии в образовательном процессе задействуются неинтенсивно. Эту задачу следует рассматривать как приоритетную, поскольку наличие достаточного количества высококвалифицированных «цифровых» кадров является одним из условий успеха внедрения в Республике Узбекистан новых цифровых технологий.

Процессы, происходящие на глобальном рынке труда под воздействием всеобъемлющего проникновения интернета и цифровых технологий, трансформируют процесс труда, изменяя все его элементы: предмет труда, орудия труда, технологию, организацию и результаты труда.

Стремительно развивается цифровой рынок труда – часть глобального рынка, на котором формируются спрос и предложение на цифровые трудовые услуги, при этом взаимодействие его субъектов происходит исключительно с использованием информационно-компьютерных технологий.

В цифровом сегменте рынка труда на всех этапах трудовой деятельности – от получения заказа до получения оплаты за его выполнение – используются цифровые технологии, а сам результат труда нематериален и является информационным продуктом.

Функциями это сегмента рынка труда выступают: социальная, экономическая и стимулирующая.

⁹ Global Freelancer Survey. – [Electronic resource] // Elance: [website] – [online] Available at: <https://www.elance.com>.

¹⁰ Freidman T. The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-first Century, 2005.

¹¹ Там же

Особенность реализации социальной функции состоит в доступе к лучшим предложениям работодателя, экономической – распределении трудовых ресурсов без физического их перемещения, и стимулирующей – повышении уровня конкуренции.

Цифровой рынок труда характеризуется рядом особенностей: наличием цифровой занятости, глобальностью, высокой степенью гибкости и конкуренции, значительным уровнем динамичности изменения рабочей силы и рабочих мест.

На этом сегменте рынка труда сформировался специфический вид дистанционной занятости – цифровая, которая реализуется исключительно с использованием информационно-компьютерных технологий и результатом ее деятельности является цифровой продукт.

Развитие и распространение ключевых технологий, лежащих в основе цифровой экономики, оказывает решающее влияние на трансформацию глобализации: непосредственно воздействует на производство товаров и услуг, использование трудовых ресурсов, инвестиции в человеческий и физический капитал, поступление прямых иностранных инвестиций, международный трансферт технологий, промышленные инновации. Все это, в конечном счете, напрямую отражается на эффективности производства, производительности труда, конкурентоспособности и в конечном итоге, на экономическом росте – от отдельных субъектов рынка до стран, регионов и мировой экономики в целом.

Демографически цифровой рынок принадлежит молодому поколению работников, способных продуцировать новации, быстро ориентироваться в информационных потоках и обучаться.

Открытыми для научных дискуссий являются теоретические положения цифрового рынка труда и их развитие. Вопросы, связанные с оценкой состояния и изучением тенденций развития цифрового рынка труда требуют дальнейших исследований. Представляет научный и практический интерес изучение перспектив использования цифровой занятости для решения вопросов молодежной безработицы и разработка практических рекомендаций по регулированию цифровой занятости.

Список литературы / References

1. *Abdurakhmanov K.Kh., Mukhitdinov E.M., Grishin V.I.* Labor Migration of The Population and Evaluation of Supply Chain on the Labor Market. *Journal International Journal of Supply Chain Management. IJSCM*, ISSN: 2050-7399 (Online), 2051-3771 (Print). Copyright © ExcelingTech Pub, United Kingdom. (<http://excelingtech.co.uk/>). Vol. 8. № 2. April, 2019.
2. *Burston Jonathan, Nick Dyer-Witheford and Alison Hearn, eds.* Digital Labour: Workers, Authors, Citizens. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*. № 10 (3), 2010.
3. *Freidman T.* The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-first Century, 2005.
4. Global Freelancer Survey. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.elance.com/> (дата обращения: 18.02.2020).
5. *Fuchs C.* Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production / C. Fuchs // *The Political Economy of Communication*, 2014. Т. 1. № 2.
6. *Fuchs C.* What is digital labour? What is digital work? What's their difference? And why do these questions matter for understanding social media? / C. Fuchs, S. Seignani // *TripleC: Communication, capitalism & critique*. Open access journal for a global sustainable information society, 2013. Т. 11. № 2. P. 237–293.
7. *Prensky M.* Digital Natives, Digital Immigrants / M. Prensky // *On the Horizon*. MCB University Press: Vol. 9. № 5. October, 2001. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.marcprensky.com/> (дата обращения: 18.02.2020).
8. *Scholz T. ed.* Digital Labour. The Internet as Playground and Factory / T. Scholz. New York: Routledge, 2012. 272 p.
9. *Коваленко Б.Б.* Цифровая глобализация: возможности и риски стратегического развития бизнес-организаций / Б.Б. Коваленко, Е.Г. Коваленко // *Глобальный научный потенциал*, 2017. № 10 (79). С. 140–142.