

УДК 330.101.541 + 378.09
DOI: 10.26140/anie-2020-0904-0089

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ ЯЗЫКОВОГО ВУЗА

© 2020
AuthorID: 719619
SPIN: 6794-2403

Туарменская Анжела Валерьевна, кандидат филологических наук, доцент кафедры
«Второй иностранный язык и методика его преподавания»
Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина
(390000, Россия, Рязань, улица Свободы, 46, e-mail: a.tuarmenskaya@gmail.com)

AuthorID: 719620
SPIN: 4909-6804

Туарменский Владимир Викторович, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры «Философия и история»
Академия права и управления ФСИН России
(390000, Россия, Рязань, улица Сенная, 1, e-mail: tuarmenskiy@gmail.com)

AuthorID: 1077568
SPIN: 8292-2330

Туарменский Алексей Владимирович, председатель студенческого
научного общества Института иностранных языков
Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина
(390000, Россия, Рязань, улица Свободы, 46, e-mail: tuarmenskiialeksei@gmail.com)

Аннотация. Цель: определить тип организационной культуры студентов института иностранных языков. Методы: Типологический подход представляет собой логико-методологическую процедуру, позволяющую обнаружить существенные признаки организационной культуры. В результате применения типологического подхода общее пространство культуры организации становится дифференцированным и в нём возможно выделить узловые образования (типы). Применение данного подхода обусловило методы работы. Сравнительный метод позволяет соотносить однопорядковые явления (студенты института и студенты актива института), для выделения в их массиве общего и различного с целью классификации и типологии. Опросные методы (тестирование, анкетирование) применялись в работе для сбора первичной социальной информации. Результаты: на основе выборочного опроса студентов языкового вуза, определен ведущий тип организационной культуры, сделан вывод о сходных базовых характеристиках общей массы студентов и студентов актива института. Выявлена разница в организационной культуре двух рассмотренных групп. Студенты, входящие в актив, отличаются большей открытостью, склонностью к лидерству, коллективной работе, конфликтам и риску. Практическая значимость: основные положения и выводы статьи могут быть использованы в управлении педагогическим процессом при рассмотрении вопросов, связанных с организацией учебной, воспитательной и научной деятельности студентов.

Ключевые слова: студенты языкового вуза, организационная культура, опрос студентов

RESEARCH OF LANGUAGE UNIVERSITY STUDENTS' CORPORATE CULTURE

© 2020

Tuarmenskaya Angela Valerievna, candidate of philological Sciences, associate Professor
of "Second foreign language and methods of its teaching"
Ryazan State University named after S.A. Yesenin
(390000, Russia, Ryazan, street Svoboda, 46, e-mail: a.tuarmenskaya@gmail.com)

Tuarmenskiy Vladimir Viktorovich, candidate of pedagogical Sciences, associate Professor
of "Philosophy and History"
Academy of law and management FSIN Russia
(390000, Russia, Ryazan, street Sennaya, 1, e-mail: tuarmenskiy@gmail.com)

Tuarmenskiy Alexey Vladimirovich, chairman of the student scientific society
Institute of foreign languages
Ryazan State University named after S.A. Yesenin
(390000, Russia, Ryazan, street Svoboda, 46, e-mail: tuarmenskiialeksei@gmail.com)

Abstract. Purpose: to determine the type of organizational culture of students of the Institute of foreign languages. Methods: the Typological approach is a logical and methodological procedure that allows to detect the essential features of organizational culture. As a result of application of the typological approach the General space of culture of the organization becomes differentiated and in it is possible to allocate nodal formations (types). The application of this approach has determined the methods of work. The comparative method allows to correlate one-order phenomena (students of Institute and students of an asset), for the purpose of allocation in their array of the General and various for the purpose of classification and typology. Survey methods (testing, questionnaires) were used in the work to collect primary social information. Results: on the basis of a sample survey of students of a language University, the leading type of organizational culture is determined, the conclusion is made about similar basic characteristics of the total mass of students and students of the Institute's asset. The difference in organizational culture of the main mass of students and the asset is revealed. Students included in the asset are more open, prone to leadership, teamwork, conflict and risk. Practical significance: the main provisions and conclusions of the article can be used in the management of the pedagogical process when considering issues related to the organization of educational, educational and scientific activities of students.

Keywords: students majoring in linguistics, organizational culture, survey of students

ВВЕДЕНИЕ

Организационная культура является важнейшим компонентом любой организации, тем фоном, на котором её сотрудники осуществляют свои рабочие функции, протекают рабочие процессы, реализуются личностные

потенциалы работников и происходит деловая коммуникация [1]. Деловую культуру организации невозможно игнорировать, а её изучение и грамотное использование особенностей и сильных сторон позволит организации реализовать свои конкурентные преимущества, занять

достойное место на рынке.

Носителями определённого типа деловой культуры являются не только организации, но и отдельные её работники. Очень часто сотрудник приходит в трудовой коллектив, уже являясь носителем определённой модели организационной культуры или совокупности характеристик более или менее присущих определённому типу деловой культуры [2]. Сотрудник получает данные характеристики, не только работая в какой-то организации, впитывая её традиции, производственный уклад и систему межличностных отношений [3]. Очень часто особенности организационной культуры индивида формируются уже в рамках учебного заведения, в котором будущий сотрудник получает производственную квалификацию [4]. В этой связи становится понятной важность формирования оптимальной организационной культуры будущего работника не только стенами вуза, но и других профессиональных и общеобразовательных заведениях [5].

Непосредственное изучение организационной культуры (как культуры корпоративной) начинается на Западе в 70-х годах с одноимённой публикации Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди [6]. В 80-е годы интерес к феномену растёт, а исследования корпоративной культуры расширяются и выходят за границы рыночного сегмента экономики, а сам термин плавно трансформируется в «организационную культуру». Изучение организационной культуры образовательных заведений началось, по научным и историческим совсем недавно. В основу исследований организационной культуры учебных заведений легли теоретические конструкции, взятые из менеджмента (И. Ансоффа, Г. Хофштеде, Э. Шейна и др.) и социальной психологии (Г.М. Андреева, А.А. Бодалёв, В.Н. Казанцев, А.Н. Сухов) [7; 8; 9]. Были сделаны попытки систематизировать и критически оценить методики исследования организационной культуры образовательных учреждений (Т.А. Лапина, А.Ф. Мельников, О.В. Мельникова, А.С. Франц и др.) [10; 11; 12; 13]. Современные исследования осуществляются педагогами и направлены на изучение организационной культуры в интересах учебного процесса [14; 15; 16; 17; 18]. Исследования проводятся на базе крупных учебных заведений, как правило, регистрируя усреднённые показатели организационной культуры с рекомендациями внедрения в вузах идеальных, с точки зрения авторов, моделей организационной культуры.

В этой связи необходимо отметить, что образовательные учреждения, особенно вузы, являются крайне неоднородными социальными агрегациями [19; 20]. В данных условиях можно говорить о реально существующем делении вуза на административный (управляющий сегмент с хозяйственными функциями), профессорско-преподавательский (с некоторыми функциями управления образовательным процессом) и студенческий (постоянно сменяемый, а значит самый динамичный) сегменты. Данные образования имеют совершенно разное влияние на формирование и усвоение организационной культуры учебного заведения [21]. Поэтому имеет смысл проведения исследований организационной культуры отдельных специальностей, направлений подготовки и групп. Именно на таком уровне можно тщательно рассмотреть проблему формирования адекватной организационной культуры и феномен лидерства, который напрямую связан с названной проблемой.

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи и постановка задачи. Цель нашего исследования заключается в изучении склонности студентов гуманитарного вуза к тому или иному типу организационной культуры. Поставленная цель обусловила задачи нашего исследования. Во-первых, изучение теоретических аспектов проблемы организационной культуры. Во-вторых, определение оптимальных методов исследования организационной культуры студенческой среды. В-третьих, анализ ре-

зультатов исследования, поиск закономерностей организационной культуры образовательного учреждения. В-четвёртых, рассмотрение явления лидерства в контексте организационной культуры гуманитарного вуза.

Методологическую базу исследования составили системный и типологический подходы. Системный подход позволяет комплексно рассмотреть феномен организационной культуры, определить и подвергнуть анализу её структуру. Типологический подход представляет собой логико-методологическую процедуру, позволяющую обнаружить существенные признаки организационной культуры. В результате применения типологического подхода общее пространство культуры организации становится дифференцированным и в нём возможно выделить узловые образования (типы). Методологический аппарат работы обусловлен использованием данных подходов. Используемый в исследовании сравнительный метод позволяет соотносить однопорядковые явления, с целью выделения в их массиве общего и различного с целью классификации и типологии. Опросные методы (интервью, тестирование и анкетирование) применялись в работе для сбора первичной информации. Анализ позволил выявить особенности организационной культуры рассматриваемых студенческих групп.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В начале исследования были выдвинуты два предположения. Первое заключается в том, что контингент студентов языкового вуза обладает сходными базовыми характеристиками (знание языка, гуманитарный склад мышления, высокий уровень коммуникативных навыков) которые нивелируют определённые индивидуальные характеристики и должны в итоге привести к господству в рассматриваемой среде одного типа организационной культуры. Второе предположение касалось студентов – членов актива, характеристики которых должны были выделяться на общем фоне организационной культуры учреждения высшего образования.

Базой нашего исследования стал институт иностранных языков РГУ имени С.А. Есенина. Основная масса студентов была опрошена по итогам случайной выборки. Таким образом, исследованием были охвачены студенты двенадцати групп (117 студентов).

Для сравнения нами был опрошен студенческий актив института – группа студентов с предполагаемыми отличными от основной массы студентов характеристиками (23 человека). К перечисленным характеристикам основной массы студентов должны были добавиться лидерские качества. В данном случае использовалась сплошная выборка. Группа студентов актива, в нашем исследовании, играет роль контрольной.

Теоретическим фундаментом нашего исследования стали исследования американских социологов Т.Е. Дейла и А.А. Кеннеди. Итогом их анализа организационной культуры стала типология, основанная на сочетании двух параметров – уровня риска и скорости обратной связи. Таким образом, исследователи выделили четыре основных типа деловой культуры [10].

В анкете содержится 12 вопросов. Первый вопрос касался жизни организации. На данный вопрос студенты учебных групп (далее студенты) чаще всего выбирали *постоянные согласования* – 43,6%, на второй позиции находится *коллективная работа* – 28,2%, на третьей позиции *сильное руководство* – 25,6%, на четвёртой – *инициатива сотрудника* (2,6%). Члены студенческого актива (далее актив) на первое место поместили *коллективную работу* – 43,5%, на вторую позицию *постоянные согласования* – 34,8%, на третьем месте оказалось *сильное руководство* – 21,7%. Здесь фиксируется специфика коллективной работы актива, которая уже сказалась на их ощущении организации.

Второй вопрос рассматривает руководителя (лидера). Здесь у двух групп получились сходные результаты. Роль *лидера-путеводной звезды* выбрали 48,7% студентов и 73,9% актива. Актив чётче понимает лидерские

качества руководителя. 33,3% студентов рассматривают руководителя как «отца-родного». У актива данными качествами наделяли руководителя 21,7% студентов. И только 10,3% студентов и 4,3% представителей актива считают, что руководитель должен *обладать различными ресурсами*.

Третий вопрос касался повседневной работы. В двух группах студенты указали, что главное для работы, это то, что она *должна постоянно совершенствоваться* – 48,7% (студенты) и 52,2% (актив). На втором месте оказалось мнение, что работа *должна выполняться работниками в соответствии с пониманием целей организации* – 25,6% у студентов и 21,7% у актива. Третью позицию заняло желание *понятной работы без особых изменений* – 26,2% у актива и 10,3% у студентов.

Четвёртый вопрос рассматривал желания и интересы сотрудников. Здесь данные разнятся. Студенты на первое место поставили *собственные интересы* (43,6%), а актив – *согласование личных интересов с интересами организации* – 43,5%. Здесь опять проявляется специфика работы актива. На втором месте у актива оказались *собственные интересы* – 34,8%, а студенты выбрали *совпадение личных интересов с интересами организации* – 28,2%. На третье место студенты поместили *согласование личных интересов с интересами организации* – 25,6%, а представители актива – *совпадение личных интересов с интересами организации* – 21,7%.

Пятый вопрос рассматривает основные задачи руководства. На этот вопрос обе группы ответили примерно одинаково. 53,8% студентов и 43,5% актива увидели главную задачу руководства в *определении общего контекста взаимодействия команды*. На второе место студенты поставили *определение общей цели организации* – 25,6%, а представители актива – *структурирование бизнес-процессов* – 30,4%. На третьем месте у студентов оказалось *структурирование бизнес-процессов* – 18%, а у представителей актива – *определение общей цели организации* – 17,4%.

Шестой вопрос рассматривает конфликты в организации. 36% студентов увидела в них *угрозу*, а ещё 20,5% *испытывают тревогу* от наличия конфликтов. Большинство же членов актива (52,2%) рассматривают *конфликт как продуктивное явление* и 17,4% как *необходимое*. Здесь опять наблюдается специфика работы актива, где постоянное столкновение мнений не приводит к фатальным последствиям, а способствует активизации работы.

Следующий вопрос касался делового общения. Для 51,3% студентов и 60,9% актива главным в общении является *открытость*. На втором месте у студентов оказались *деловые интересы* – 25,6%, а у актива – *эмоциональная поддержка* – 30,4%. На третье место актив поставил *деловые интересы* – 8,7%, а студенты – *эмоциональную поддержку* – 20,5%.

При рассмотрении рабочей информации 43,6% студентов уповают на *контроль*, а 30,4% актива рассматривает *информацию как совместное знание*. Видимо и здесь нашла отражение специфика работы студенческого актива. На вторую позицию студенты поставили отношение к информации как к *совместному знанию* – 38,5%, а актив – *контроль над информацией* – 30,4%. Третью позицию у студентов заняло мнение, что информация является *личным достоянием сотрудника* – 10,3%, а у актива – *открытость в распространении информации* – 26,1%.

Девятый вопрос рассматривает процесс принятия решений. Подавляющее число и студентов (77%) и актива (69,6%) предполагает *обсуждение проблем организации за круглым столом*.

Следующий вопрос рассматривает рабочие предположения респондентов. 33,3% студентов и 39,1% актива на первое место ставят *общие цели организации*. На второе место обе группы располагают *оригинальность и изобретательность* – 34,8% (актив) и 25,6% (студенты).

Третью позицию занимает *выгода* – 23,1% (студенты) и 17,4% (актив). Как мы видим из данных цифр, студенты актива больше ориентируются на общие цели и проявление оригинальности в их достижениях.

Следующий вопрос рассматривает рабочую обстановку в организации. 38,5% студентов и 52,2% актива на первое место ставят *гармоничность отношений в коллективе*. На второе место респонденты помещают творческую атмосферу в коллективе – 26,1% (актив) и 23,1% (студенты). На третьем месте оказалась соревновательность – 17,4% (актив) и 20,5% (студенты).

И последний вопрос формулирует принципы организации. 46,2% студентов и 47,8% актива в качестве возможного принципа называют – «нет предела совершенству». На втором месте у студентов оказалась осознание организации в качестве *семьи* – 38,5% и важность *порядка* у актива – 43,8%.

Обработка ответов с помощью ключа позволила сделать вывод, что и для студентов и для актива более характерна культура низкого риска и быстрой обратной связи – культура служащих, ориентированных на обслуживание клиентов (шесть блоков у студентов и семь у актива). Культура высокого риска и быстрой обратной связи больше присуща активу – 4 блока против 2-х блоков у студентов. Таким образом, быстрая обратная связь доминирует у студентов языковых специальностей. Результаты показаны в таблице 1.

Таблица 1 – Типы организационной культуры студентов Института иностранных языков

№	Тип группы	Тип организационной культуры			
		Культура высокого риска и медленной обратной связи	Культура высокого риска и быстрой обратной связи	Культура низкого риска и медленной обратной связи	Культура низкого риска и быстрой обратной связи
1.	Актив	+	++++	–	+++++
2.	Студенты	++	++	++	+++++

Культура низкого риска и медленной обратной связи (культура государственных учреждений, к которым относится подавляющее большинство образовательных учреждений) совершенно не встречается у актива и слабо фиксируется у основной массы студентов (2 блока). Полученные данные частично объясняют отсутствие желания у студентов работать, по выбранной при поступлении специальности, в школе. Вторая методика (анкета) на выявление мотивов выбора высшего образования, проведённая среди студентов и членов актива, наглядно это подтверждает. Среди членов актива нет студентов, которые бы назвали любовь к детям, желание обучать и воспитывать детей (т.е. профессионально-направленные мотивы) в качестве мотивов выбора высшего педагогического образования. Среди опрошенных студентов профессионально-направленные мотивы выбирают, как правило те, кто ориентируется на культуру низкого риска и медленной обратной связи, подразумевается педагогическая деятельность в средней общеобразовательной школе (48,7% студентов).

Мы можем предположить, что студенты, выбирая специальность обучения, определяют оптимальный для себя тип организационной культуры. Выбор специальности высшего образования современными студентами стал более прагматичным, чем это было четверть века назад [22; 23]. Если в советскую эпоху в качестве мотивов выбора высшего педагогического образования назывались любовь к детям, желание учить и воспитывать детей и т.п., то современный студент на первое место ставит материальное благосостояние, которое вряд ли можно получить, работая в школе [24; 25; 26]. И это воспроизводится в личной организационной культуре студентов, ориентированных на получение быстрой отдачи от трудовой деятельности.

Был выявлен ещё один интересный момент, который не предполагался в начале исследования. При сравнении показателей организационной культуры по курсам (в выборке участвовали студенты 1 - 5 курсов) было установлено, что показатели организационной культуры воспроизводятся из курса в курс практически

без изменений (в диапазоне 6-7%, без фиксации чётко направленной динамики от первого до пятого курса). Исходя из полученных данных, можно предположить: во-первых, студенты не успевают ощутить на себе влияние вуза для смены или коррекции личных характеристик организационной культуры [27]; во-вторых, в вузе не ведётся целенаправленная работа по формированию организационной культуры с заданными параметрами [28]. Возможно, в рассматриваемом нами случае, имеет место влияние сразу двух, приведённых выше факторов.

ВЫВОДЫ

В ходе сравнительного анализа данных двух групп были выявлены следующие закономерности. Во-первых и у основной массы студентов и студентов актива наблюдается преобладание культур быстрой обратной связи. Данные результаты фиксируются во всех группах и на всех курсах. Во-вторых, данный факт показывает, что за годы обучения тип организационной культуры не претерпевает особых изменений, что может говорить о слабом, либо неорганизованном (хаотичном) влиянии корпоративной культуры вуза на личность студента. В-третьих, данные исследования показали, что студенты актива, имея базовые параметры, сходные с основной массой студентов института отличаются большей открытостью, склонностью к лидерству, коллективной работе, конфликтам и риску, что и предполагалось в начале исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Туарменский В.В., Заричный Ф.Ф. Исследования организационной культуры // В сборнике: Наука и образование XXI века материалы VI-й Международной научно-практической конференции: в 2-х частях. Рязань, 2012. С. 101-106.
2. Туарменский В.В. Исследования организационной культуры в России // Электронный научно-практический журнал Культура и образование. 2015. № 1 (17). С. 5.
3. Туарменский В.В., Ляцук Ю.О., Соломко А.К. Влияние модели социального партнёрства на корпоративную культуру государства // В сборнике: Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. Сборник научных статей 8-й Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор А.А. Горохов. Курск, 2018. С. 295-298.
4. Антопольская Т.А. Организационная культура вуза в теории, социальных представлениях студентов и технологии обучения // Вестник высшей школы. 2005. №7. С. 3-9.
5. Андомин О.В., Косинова С.Н. Корпоративная культура вуза как педагогическая проблема // Вестник СамГУ. 2008. №5/2 (64). С. 201-209.
6. Безогодов Д. Концептуальные основания организационной культуры вуза // Высшее образование в России. 2008. № 7. С. 125-130.
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: ПИТЕР, 2007. 336 с.
8. Андреева Г.М. Социальная психология сегодня: поиски и размышления. М.: МПСИ, 2009. 160 с.
9. Понятие и составляющие организационной культуры // Социальная психология: Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / А.Н. Сухов, А.А. Бодаев, В.Н. Казанцев и др.; Под ред. А.Н. Сухова, А.А. Деркача. 2-е изд., испр. М.: «Академия», 2002. С. 157-162.
10. Лапина Т.А. Корпоративная культура: учебно-методическое пособие. Омск: ОмГУ, 2005. 96 с.
11. Мельникова О.В., Мельников А.Ф. Организационная культура вуза глазами студентов: методический аспект // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 31. С. 1071-1075.
12. Франц А.С. Корпоративная культура университета (этико-аксиологический аспект) // Университетское управление. 2006. №2. С. 26-30.
13. Васенина И.В., Черняева В.А. Показатели корпоративной культуры вуза // Высшее образование в России. 2004. №1. С. 76-80.
14. Захарова Л.Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия // Университетское управление. 2006. № 2. С. 31-39.
15. Мальцева Г.И. Университетская корпоративная культура // Университетское управление. 2005. № 2 (35). С. 95-103.
16. Мальцева Г.И., Горишкова О.В. Роль корпоративной культуры в формировании эффективного университета // Университетское управление. 2006. № 2 (42). С. 40-44.
17. Родина В.Н., Самойлова Я.В., Абзалимов Р.Р. Организационная культура вуза: результаты социологического исследования // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2. С. 112-117.
18. Селютин А.А. Корпоративная культура вуза как совокупность текстов: лингвокультурологический анализ : дис. ... кандидата филологических наук : 10.02.19 / Селютин Андрей Анатольевич; [Место защиты: Челябинский гос. университет]. Челябинск, 2007. 176 с.
19. Сергеева Т.Б., Горбатько О.И. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения // Педагогика. 2006. №10. С. 11-21.
20. Стрекалова Н.Д. Корпоративная культура и стратегия вуза: проблемы взаимодействия // Мир гуманитарной культуры академika Д.С. Лихачева: международные лихачевские научные чтения. СПб. 2002. С. 205-208.
21. Яблонские Н.Л. Корпоративная культура современного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 7-25.
22. Кострова Ю.Б., Положенцева А.С. Формирование корпоративной культуры в учреждении дополнительного образования // В сборнике: Актуальные проблемы современного общества и пути их решения в условиях перехода к цифровой экономике. Материалы XIV международной научной конференции: в 4 частях. М., 2018. С. 387-394.
23. Сизова Я.Н., Циринг Д.А. Взаимосвязь типа организационной культуры вуза с уровнем конкурентоспособности его студентов // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 3 (16). С. 353-356.
24. Туарменский В.В., Иванов Е.С., Барановский А.В. Сравнительный анализ мотивов профессионального выбора студентов государственного вуза // Человеческий капитал. 2017. № 6 (102). С. 49-51.
25. Туарменский В.В., Кострова Ю.Б., Шибаршина О.Ю., Туарменская А.В. Исследование мотивов выбора высшего профессионального образования в государственном и коммерческом вузе // В сборнике: Приоритетные направления научно-технологического развития агропромышленного комплекса России. Материалы национальной научно-практической конференции. Рязань, 2019. С. 509-513.
26. Лесникова С.Л., Леухова М.Г. Профессиональное самоопределение студентов вуза как условие профессиональной идентичности: аспект отношения к профессиональной карьере // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т. 7. № 3 (24). С. 253-256.
27. Шибаршина О.Ю. Социальный институт высшего профессионального образования и его значение в процессе социализации личности // В сборнике: Актуальные проблемы среднего и высшего профессионального образования. Сборник научных трудов. Рязань, 2016. С. 160-164.
28. Бетина О.Б. Корпоративная культура как инструмент управления организационным поведением (на примере вуза). : дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Бетина Ольга Борисовна; [Место защиты: Санкт-Петербургский гос. инженерно-экономический университет]. СПб., 2007. 192 с.

Статья поступила в редакцию 21.07.2020

Статья принята к публикации 27.11.2020