

УДК 334.021

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СОВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И РЕГИОНА**

Мингалева Ж.А.,

д.э.н., профессор

*Пермский национальный исследовательский политехнический университет,
Пермь, Россия*

Аленина К.А.,

м.н.с.,

*Пермский национальный исследовательский политехнический университет,
Пермь, Россия*

Аннотация. Устойчивое развитие экономики в современных условиях требует новых специалистов, обладающих специфическими компетенциями, обеспечивающими не только конкурентоспособность бизнеса, но и его положительное влияние на устойчивое развитие территории – местоположения предприятий. Социальная и экологическая ответственность бизнеса являются залогом устойчивого развития территорий и создания благоприятных условий для жизни людей и работников предприятий. В статье проанализированы современные подходы к компетентностной подготовке специалистов для «новой» экономики. Исследование выполнено на основе задания на выполнение государственных работ в сфере научной деятельности в рамках базовой части государственного задания Минобрнауки России ФГБОУ ВО ПНИПУ (тема № 26.6884.2017/8.9 «Устойчивое развитие урбанизированных территорий и улучшение среды обитания человека»)

Ключевые слова. Устойчивое развитие, компетентностный подход, подготовка специалистов

**FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF MODERN
WORKERS AS THE BASIS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF
ENTERPRISES AND THE REGION**

Mingaleva Zh.A.,

Doctor of Economics, Professor

*Perm National Research Polytechnic University,
Perm, Russia*

*Alenina K.A.,
Junior Researcher,
Perm National Research Polytechnic University,
Perm, Russia*

Annotation. Sustainable economic development in modern conditions requires new specialists with specific competencies that ensure not only the competitiveness of the business, but also its positive impact on the sustainable development of the territory - the location of enterprises. Social and environmental responsibility of business is the key to sustainable development of territories and the creation of favorable conditions for the lives of people and employees of enterprises. The article analyzes modern approaches to competency-based training of specialists for the "new" economy. The work is carried out based on the task on fulfillment of government contractual work in the field of scientific activities as a part of base portion of the state task of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation to Perm National Research Polytechnic University (the topic # 26.6884.2017/8.9 "Sustainable development of urban areas and the improvement of the human environment").

Keywords. Sustainable development, competency-based approach, training of specialists

История развития компетентностного подхода в России начинается в 90-х годах и была инициирована переходом экономики на рыночные рельсы. В этот период возник запрос на новые компетенции руководителей, экономистов, финансистов, юристов и др. [1]. Отечественная наука быстро освоила новый понятийный аппарат благодаря большому количеству переведенной на русский язык литературы по теоретическим и прикладным вопросам [11-15]. Начался этап практического освоения зарубежных концепций и практик, который развивался двумя путями: а) преимущественно копированием зарубежного опыта; б) путем интегрирования компетентностного подхода и достижений отечественной школы теории деятельности [6]. Для удовлетворения потребностей рыночной экономики в «новых специалистах» и для обеспечения устойчивого развития экономики регионов приоритетное значение приобрела перестройка процессов образовательной деятельности, в первую очередь в ВУЗах [3, 7]. Процесс перехода к компетентностному подходу в образовании развитых стран и нашей стране примерно совпадает во времени и может быть подразделен на три этапа [5]:

- 1960-1970-е гг. - введение в научный аппарат понятий компетенция и компетентность, создание предпосылок для комплексных исследований профессиональной деятельности;

- 1980-1990-е гг. – активизация использования компетентностного подхода в образовании и управлении, создание моделей компетенций;

- 1990-2000-е гг. – признание компетентностного подхода, как основы программ развития человеческого потенциала, включая компетенции, связанные с социальной ответственностью бизнеса, а также с выполнением требований устойчивого развития общества в целом [4, 8].

В современной России профессиональные компетенции в сфере подготовки квалифицированных специалистов и руководителей реализуется в нескольких формах.

1. Высшее специальное образование, получаемое в аккредитованных учебных заведениях – университетах, академиях, институтах. Учебные программы базируются на моделях компетенций и образовательных стандартах, утверждаемых Министерством образования РФ. Учебные заведения могут вносить изменения и дополнения в модели компетенций и образовательные программы, по инициативе региональных предприятий и организаций. Подобная практика имеет место в условиях долгосрочного сотрудничества региональных ВУЗов и предприятий. Модели компетенций, разработанные в сотрудничестве предприятий и учебных заведений, более объективно отражают запросы экономики к компетенциям будущих специалистов.

Учебные заведения высшего специального образования «де-юре» осуществляют подготовку специалистов на основе моделей (стандартов) компетенций. Однако на практике образовательный процесс мало отличается от «классического» обучения в ВУЗе. Преподаватели, подавляющее большинство которых не имеют практического опыта в своей дисциплинарной области, используют традиционный инструментарий – лекции, практические и лабораторные занятия, семинары. Привнесение таких новых форм, как кейсы, деловые игры, малоэффективны по причине отсутствия у преподавателей ряда важных компетенций, которые можно сформировать только в процессе реальной деятельности. Поэтому обучение студентов неизбежно фокусируется на когнитивных компетенциях – теоретических знаниях и представлениях. При этом сами учебные дисциплины базируются на переводной литературе, зачастую «не первой свежести», плохо структурированы и недостаточны по объему.

В большинстве ВУЗов освоение учебных дисциплин ограничивается объемом лекционного материала и не предполагает значительной самостоятельной работы студентов с дополнительной литературой. Большинство студентов не имеют мотивации к обучению, делают это по настоянию родителей, либо ради получения диплома. Об этом свидетельствует статистика доли выпускников, не работающих по специальности: 26,6% россиян с высшим образованием занимают рабочие места, не требующие диплома, у 30% специализация не совпадает с фактической работой. В интервью Российской газете заместитель Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

руководителя Росстата Константин Лайкам заметил, что «в формальном секторе экономики работа соответствует полученной специальности только в 43 процентах случаев, а в неформальном секторе соответствие еще меньше – 24%. А это не только потерянное время учебы (как правило, лучшие годы жизни), но и неэффективно истраченные деньги, в том числе и бюджетные».

Формирование навыковых компетенций предполагает практическую деятельность. Учебными планами большинства ВУЗов практика на предприятиях не предусмотрена, либо ей отводится небольшое время, недостаточное для формирования практических навыков. Исключение составляет подготовка студентов, осуществляемая на основе долгосрочных договоров с предприятиями, которые предоставляют возможности практики (стажировки) на должностях, соответствующих профилю подготовки, закрепляют за студентами кураторов-наставников. Поэтому высокомотивированные студенты, начиная с 3-4 года обучения, стремятся трудоустроиться по профилю образования, понимая, что без наличия практических компетенций им будет отказано в трудоустройстве.

В последние годы многие ведущие федеральные и региональные ВУЗы в рамках базовых учебных программ организуют факультативную подготовку для более глубокого изучения будущей специальности. Поскольку в нашей работе исследуется проблематика подготовки руководителей, то в дальнейшем мы будем выявлять и анализировать практики в сфере управления (менеджмента), экономики, права и других сфер, связанных с управленческой деятельностью.

2. Дополнительное постдипломное (послевузовское) образование, предоставляемое, как правило, вышеназванными образовательными учреждениями. Оно решает две основные задачи: а) повышение профессиональных компетенций специалиста в более узкой сфере деятельности; б) «переподготовку» со специальностей, потребность в которых сокращается, на новые, перспективные и востребованные. Программы дополнительного профессионального образования бывают разных типов: а) по продолжительности – краткосрочные (1-3 дневные семинары), среднесрочные (1-2 месячные курсы), долгосрочные (3-9 месяцев); б) с отрывом и без отрыва от основного производства.

Подход к данному виду образовательной деятельности, структура учебных программ и организация аудиторных занятий имеют свою специфику. В дополнительном образовании большее значение имеет междисциплинарная систематизация знаний, чем получение дополнительных знаний. А сами дополнительные знания носят прагматичный характер, направленный на решении актуальных для сегодняшней хозяйственной и управленческой практики задач. В качестве преподавателей-консультантов стремятся привлечь специалистов-практиков.

Данный вид образовательной деятельности осуществляется на коммерческой основе, либо за счет целевых грантов. Наиболее эффективной Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

данная форма повышения компетенций, как показывает практика, может быть при условии, когда учебные группы формируются из персонала одной компании (организации), которые ставят конкретные производственные проблемы, формулируют требования к актуальным компетенциям, участвуют в экспертизе промежуточных и итоговых результатов обучения. В качестве примера можно привести деятельность РМЦПК ПНИПУ.

3. Подготовка высококвалифицированных научных кадров (кандидатов, докторов наук) осуществляется в аспирантуре, докторантуре ведущих учебных и научно-исследовательских учреждений страны. Лица, получающие ученые степени, как правило, занимаются преподавательской или научной деятельностью. В нашей стране большое количество кандидатов и докторов наук заняты в производственной сфере, бизнесе, государственном и муниципальном управлении. В тех случаях, когда темы диссертационных исследований совпадают с основным видом деятельности, их наличие следует рассматривать как подтверждение более высокого уровня компетенций, наличия специальных и уникальных компетенций. Большинство руководителей крупных компаний, предприятий и организации имеют научные степени по управлению, экономике, юриспруденции.

Как показывает практика, наиболее эффективны в плане повышения управленческих компетенций ученые степени, полученные по результатам диссертационных исследований, выполненных на материалах деятельности компаний, предприятий и организаций, где непосредственно работают соискатели. Это подтверждает опыт Пермского Края, где многие эффективно функционирующие промышленные компании возглавляют руководители, имеющие ученые степени.

Диссертационные исследования рассматриваются как квалификационные работы, которые должны подтвердить у соискателя ученой степени наличие компетенций, необходимых научному работнику. К сожалению, другим видам компетенций, актуальных для современного руководителя, в диссертационных исследованиях уделяется недостаточно внимания. В качестве «модели компетенций» кандидата, доктора наук можно с определенной натяжкой рассматривать паспорт научной специальности, в котором регламентировано содержание основных направлений исследований. В описании формулы специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» указано, что «составной частью специальности являются теоретические и методологические принципы, методы и способы управления этими системами». Содержащееся в «Паспорте специальности» описание области исследований, конкретизирует объект исследования. Принято считать, что ученая степень свидетельствует о более высокой квалификации ее обладателя. В прежние времена социалистической экономики преподаватель или научный работник, получивший ученую степень «автоматически» получал надбавку к зарплате.

В рыночной экономике связь ученой степени и компетенций не столь очевидна.

4. MBA, EMBA, DBA. Степень MBA (*Master in Business Administration*) является международным сертификатом высшего уровня навыков и компетенций в управлении бизнесом. Она присваивается по результатам обучения в бизнес-школах ведущих университетов мира. История MBA началась в США в 1901, когда Дортмутский колледж присвоил своим выпускникам степень *Master of Commercial Science*, а уже в 1906 году в Гарварде появилась первая школа бизнеса. Массовый характер эта форма управленческого образования приобрела в 60-е годы, когда в Англии, а позднее и в других Европейских странах стали создаваться школы бизнеса. В настоящее время в мире насчитывается большое количество бизнес-школ, отличающееся уровнем подготовки. Ежегодно составляются различные рейтинги бизнес-школ. Для оценки программ MBA бизнес-школ применяют ряд критериев, а именно: новаторство вуза, карьерный рост выпускников, этническое и социокультурное многообразие студенческого коллектива и преподавательского состава. Рейтинг бизнес-школ также зависит от того, насколько выросли доходы выпускников по сравнению с уровнем их доходов до обучения [10]. На основе опроса определяется «Value for money», то есть насколько оправданно (окупаемо) было вложение средств в обучение по программе MBA в той или иной школе. Британское издание *Financial Times* представило свой ежегодный рейтинг 100 лучших бизнес-школ в мире. В рейтинге *Financial Times* доминируют американские бизнес-школы (50 из 100), далее следуют британские школы (14), китайские (7) и французские (5). [10].

В России формирование отечественного бизнес-образования началось одновременно с переходом к рыночной экономике, в конце 90-х годов была создана Российская ассоциация бизнес образования (РАБО), объединяющая организации, специализирующиеся на бизнес-образовании. В настоящее время «в России действует свыше 60 сложившихся, серьезных школ бизнеса, включая как университетские, так и независимые. И примерно столько же профессиональных тренинговых, консалтинговых, коучинговых бизнес-центров, часто по портфелю программ и качеству приближающихся вплотную к бизнес-школам. Подавляющее большинство ведущих игроков рынка бизнес-образования объединены в РАБО — Российскую ассоциацию бизнес-образования, где около 130 членов [9].

В настоящее время в рамках MBA образования предлагается большое количество специализированных программ, охватывающих различные аспекты управления, бизнеса. За рубежом в последние годы предлагаются курсы отраслевой направленности (Управление энергодобывающими компаниями и др.). Но все они, в конечном итоге, нацелены на повышение управленческих навыков и компетенций, наиболее востребованных на рынке труда. Ниже представлены ключевые компетенции, в порядке их значимости:

- Навыки командной работы (Teamwork);
- Лидерство (Leadership);
- Умение анализировать и решать проблемы (Problem solving and analytical skills);
- Мотивированность (Career motivation);
- Способность коммуницировать (Communication skills);
- Стратегирование (Strategic thinking and planning);
- Решительность (Decision making) и др.

Многие ведущие бизнес-школы подчеркивают, что их учебные программы по различным научным направлениям базируются на различных моделях компетенций. Мы считаем, что за время обучения MBA (1-2 года) вряд ли возможно сформировать те навыки (компетенции), которые отсутствовали, либо были слабо выражены. Необходимо учитывать такое важное обстоятельство, что обучение проводится в основном на анализе кейсов, которые не могут в полной мере воссоздать реальные ситуации. Поэтому ряд качеств, которые человек успешно демонстрирует на занятиях, могут не подтвердиться в реальной ситуации.

В последние годы ряд ведущих зарубежных и российских бизнес-школ начал подготовку специалистов EMBA и DBA. Программы EMBA (executive MBA) ориентируются на обучение бизнес-профессионалов с опытом работы – топ менеджеров и собственников компаний. Программы DBA (Doctor of Business Administration) представляют собой на данный момент высшую ступень бизнес-образования в мире. Как правило, кандидаты на обучение уже имеют дипломы MBA, EMBA, ученые степени (PhD). Обучение в основном занимает 2-3 года и разбито на модули, включающие дистанционное и очное обучение. Наряду с обучающей и тренинговой частью программы MBA включают исследовательскую часть, направленную на решение значимых для компаний проблем или реализацию проектов.

5. Корпоративные университеты. Модель корпоративного университета возникла в 70-е годы XX века в стремлении ведущих мировых компаний закрепить свои конкурентные преимущества посредством бизнес-компетенций. Глобализация экономики привела к утрате компаниями основных технологических преимуществ, резко повысив роль «человеческого потенциала». Сегодня одним из крупнейших корпоративных университетов является подразделение IBM Global Learning, имеющее свои подразделения в 55 странах мира и 3400 преподавателей. Учебно-методическая база включает более 10 000 специализированных курсов [20]

В России корпоративные университеты появились в конце 90-х годов в наиболее крупных динамично развивающихся отраслях и компаниях.

Универсальная концепция корпоративного университета предусматривает решение четырех главных задач:

1. Создание единой системы обучения сотрудников всех уровней;

2. Консолидация опыта и передовых практик сотрудников и структурных подразделений и их распространение;
3. Формирование единой системы ценностей и корпоративной культуры;
4. Инициирование процессов инноваций.

Главной особенностью корпоративных университетов является то, что они нацелены на формирование компетенций своих сотрудников, наиболее актуальных для компании, которые формируют общий уровень ее бизнес-компетенций.

5. Программы подготовки кадрового резерва. Подготовка «скамейки запасных» в управлении важна не меньше, чем в спорте. Необоснованный и быстрый карьерный рост в условиях дефицита компетентных кадров является причиной серьезных ошибок на всех уровнях управления экономикой страны. Поэтому на всех уровнях государственного управления, в отраслях народного хозяйства, в компаниях и организациях используются образовательные программы подготовки кадрового резерва.

На высшем государственном уровне с конца 2000-х годов действует Президентская программа подготовки управленческих кадров – Президентского кадрового резерва в количестве 100 человек для федеральных должностей госслужбы высшей категории «А». С 2018 года подготовка кадрового резерва ведется в рамках проекта «Лидеры России». Его цель – поддержка наиболее перспективных руководителей-лидеров со всей страны с высоким уровнем развития управленческих компетенций. Аналогичные программы существуют в ведущих российских компаниях (РусГидро, Росатом и др), в регионах. Широкое развитие разнообразных программ подготовки кадрового резерва стало возможным потому, что к ее реализации привлекаются ведущие федеральные, региональные образовательные учреждения. Так, в Пермском Крае ее модератором и активным участником является ИПК-РМЦПК ПНИПУ. Их участниками со стороны ведущих региональных компаний были Протон-ПМ, ОАО Мотовилихинские заводы (МЗ), ОАО «Авиадвигатель», ОАО «Пермский моторный завод».

6. Самообразование или неформальное индивидуальное обучение в нашей стране развито относительно слабо. По данным НИУ ВШЭ доля лиц в возрасте 25-64 года, занимающихся самообразованием в нашей стране не превышает 20%, в развитых европейских странах от 52 до 84%. По нашему мнению, это обусловлено несколькими факторами:

- Формальная экономика пока не признает данную форму образования, поскольку в России отсутствует институт «верификации» компетенций, полученных вне системного образования;
- Отечественная учебно-методическая база on-line образования, которая преимущественно используется для этих целей, только формируется, а иностранная малодоступна из-за языковых проблем;

- На большинстве рабочих мест отсутствует объективная потребность в новых знаниях и навыках;
- Дополнительная работа (приработок), либо работа на 1,5-2 ставки не оставляют свободного времени для самообразования.

Проведенный обзор российского опыта повышения компетенций руководителей позволяет сделать ряд выводов, имеющих значение для последующего исследования (Таблица 1).

Таблица 1. – Особенности использования компетентностного подхода в основных формах (моделях) подготовки руководителей

Основные формы (модели)	Особенности использования			
	Ключевые компетенции	Методика обучения	Сфера деятельности	Другие
Высшее специальное образование	Устанавливаются образовательными стандартами	Традиционная (лекции, практические занятия, экзамены, дипломная работа)	По выбору работника	Факультативные программы углубленного изучения предметов
Дополнительное послевузовское образование	Формируются образов. учрежд., согласуются с Минобразования	Традиционная (частично); активные методы (деловые игры и др.); выпускные работы	Прежняя (с углубленным изучением); новая (с переобучением)	Специальные программы по заказам предприятий
Подготовка кандидатов и докторов наук	Когнитивные, операционные и др.	Самообразование; защита диссертаций	Преподавательская, НИР, по специализации, управленческая	В рамках развития научных школ (направлений)
МВА, ЕМВА, ДВА	Актуальные для менеджмента (универсальные, специальные)	Активные методы (очная форма); установочные сессии (заочная форма); самообразование; выпускные работы (диссертации)	Различные сферы управления бизнесом, крупными некоммерческими организациями; госуправление (муниципальное)	По направлениям крупных компаний
Корпоративные университеты	Актуальные для компаний	Варьируются по уровням обучаемых (от традиционных до продвинутых)	Внутри компании	Используется штатный персонал; привлекаются сторонние образов. учреждения (по необходимости); аутсорсинг
Подготовка кадрового резерва	Определяются статусом программы	Модели МВА образования (для резерва высшего уровня); более традиционные (для резерва предприятий и организаций)	Определяется статусом резерва	«Резервист» получает должность после появления вакансий
Самообразование	Выбираются индивидуально, исходя из целей самообразования	On-line преимущественно; Существует много программ для	Определяется мотивами обучающегося; неформальная	<i>Интенсивность самообразования не регламентируется</i>

		самообразования; формируется самим обучающимся	экономики; предпринимательство	
--	--	---	-----------------------------------	--

Таким образом, можно подвести следующие краткие итоги анализа процесса развитие механизма формирования компетентностного потенциала управления социально-экономическими системами в целом.

Во-первых, во всех формах (моделях) подготовки руководителей используется методология, основанная на *компетенции* и *компетентности*

Во-вторых, с ростом статуса обучаемого руководителя повышается значение тех компетенций, которые необходимы для занятия лидирующих позиций в компании (организации).

В-третьих, в различных формах (моделях) обучения используются свой набор обучающих технологий (приемов, методов).

В-четвертых, наиболее прикладной характер подготовки, ориентированной на конкретные виды управленческой деятельности, представлены в формате корпоративных университетов, ЕМВА.

В-пятых, коммерческая основа образовательной деятельности в определенной степени «смазывает» реальную картину, когда желаемое выдается за действительное. Это, в свою очередь, усиливает аргументы противников тех или иных форм подготовки руководителей.

В заключении нужно отметить, что необходимо дальнейшее развитие механизма формирования компетентностного потенциала управления с использованием возможностей сетевизации и цифровизации социально-экономических систем как основы обеспечения их устойчивого развития [2].

Библиографический список

1. Аленина К.А. Управленческие компетенции для успешного решения задач инновационного развития экономики России / К.А. Аленина // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - 2018. - № 8 (114). - С. 23.
2. Аленина К.А. Развитие механизма формирования компетентностного потенциала управления с использованием возможностей сетевизации и цифровизации социально-экономических систем / К.А. Аленина, Ю.И. Грибанов // Креативная экономика. - 2019. - Т. 13. - № 3. - С.517-522.
3. Басовский Л.Е. Менеджмент / Л.Е. Басовский – М.: ИНФРА-М, 2011.-216 с.;
4. Депутатова Л.Н. Стратегическое управление кадрами как элемент устойчивого развития / Л.Н. Депутатова // Вектор экономики. - 2017. - № 8 (14). - С. 31.
5. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования / И.А. Зимняя // Интернет-журнал «Эйдос». -

- 2006 [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm> (Дата обращения 21.11.2019)
6. Кудрявцева Е.И. Компетенции и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенций: монография/ Е.И. Кудрявцева. Сев.-Зап. Ин-т упр. – фил. РАНХиГС.- СПб.: ИПЦ СЗИУ РАНХ и ГС, 2012. – 340с.
 7. Мингалева Ж.А. Научный и образовательный потенциал инновационного развития национальной экономики / Ж.А. Мингалева, И.И. Максименко // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. - 2008. - № 4 (61). - С. 21-28.
 8. Мингалева Ж.А. Социальная ответственность предприятий как основа успешного бизнеса и социально-экономического развития / Ж.А. Мингалева, Смилевская И.П. // Российское предпринимательство. - 2012. - № 17 (115). - С. 120-125.
 9. Мясоедов С. Как устроено бизнес-образование в России и кому управлять наукой / С.Мясоедов // Интернет-журнал «Индикатор». – 2018 [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <https://indicator.ru/article/2018/01.31/intervyu-myasoedova/> (Дата обращения 10.11.2019)
 10. Названы лучшие бизнес-школы мира по версии Financial Times // Новостной сайт Rusbase. 1 февраля 2018. — Режим доступа — URL: <https://rb.ru/list/mba-schools-ft/> (Дата обращения 21.11.2019)
 11. Bartram D. The Great Eight Competencies: A Criterion-Centric Approach to Validation // Journal of Applied. 2005. Vol.90. No.6.
 12. Cheetham G., Chivers G. (1996). Towards a holistic model of professional competence // Journal of European Industrial Training, 20, 20-30.
 13. Eichinger R.W.& Lombardo M.M. The 6 Qs of Leadership – A blueprint for enduring success at the top. - Minneapolis: Lominger Limited, 2004.
 14. Mangham I. In search of competence // Journal of General Management, 1986. Vol.14. No.2.
 15. Weinert F.E. Concepts of Competence. / Munich: Manx Plank Institute for Psychological Research: DeSeCo. 1999.

Оригинальность 88%