

О ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

О. Н. Быкова, А. П. Гарнов, А. А. Шпилёва

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова,
Москва, Россия

В связи с увеличением социальной нагрузки на самую молодую и работоспособную часть населения, текущей международной политической ситуацией и санкциями возрастает необходимость в формировании не только инновационных технологий и продуктов, но и специалистов, которые будут взаимодействовать с новой экономикой. В таких условиях рынок труда не обеспечивает эффективного и полноценного использования рабочей силы в виде молодых специалистов. Безработица среди выпускников даже престижных вузов – это серьезная социально-экономическая проблема, которая сейчас набирает обороты в России из-за несовершенства государственной политики в области занятости, образовательных стандартов, а также отсутствия механизмов взаимодействия работодателей и выпускников. В итоге рынок труда перенасыщен специалистами общего профиля, которые, как правило, имеют образование в области экономики, менеджмента или юриспруденции, в то время как экономисты и юристы отраслевого типа имеют возможность для развития карьеры в рамках своей специальности, что идет на благо экономики страны. На практике специалисты высших учебных заведений с техническим уклоном более востребованы среди работодателей, нежели специалисты профильных экономических вузов. В статье авторы ставят вопрос о необходимости и значимости в вузах некоторых учебных программ, которые формируют знания и компетенции, но не востребованы в современных рыночных отношениях. Показано, что возникающий дисбаланс между востребованностью и обучением молодых специалистов возможно решить путем внедрения комплексных подходов по перестройке систем подготовки, переподготовки и реализации образовательных программ через действенные инновационные механизмы.

Ключевые слова: рынок труда, молодые специалисты, востребованность, трудоустройство.

PERSONNEL TRAINING FOR TODAY'S LABOUR MARKET

Olga N. Bykova, Andrey P. Garnov, Anna A. Shpileva
Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

The growing social load onto the young and able-bodied section of the population as well as the current international political situation and sanctions resulted in the necessity to develop not only innovative technologies and products but also employees who can work in new economy. In such conditions labour market cannot provide the efficient and integral use of labour represented by young workers. Unemployment even among graduates of the most prestigious universities is a serious social and economic problem facing Russia today due to undeveloped state policy in the field of employment, education standards and the absence of mechanisms providing interaction between employers and graduates. As a result labour market is full of specialists of the general profile, who as a rule have a degree in economics, management or law, while economists and lawyers of the industry type have opportunities for career development within the frames of their qualification, which could be beneficial for economy of the country. In practice workers with degrees of technical universities are in higher demand among employers in comparison with economics universities. The authors rise a question about the necessity and importance of certain education programs in universities, which can give knowledge and competences but are not needed in current market relations. The article shows that the arising misbalance between the demand and young workers' training can be settled by introducing complex approaches to restructuring systems of training, re-training and implementing education programs through effective innovation mechanisms.

Keywords: labour market, young specialists, demand, employment.

Международная политическая ситуация и санкции подталкивают общество на формирование нового инновационного продукта, основанного на взаимодействии образовательных, государственных и производственных учреждений. Такое взаимодействие структур позволит представить рынку труда требуемых компетентных специалистов, которые будут востребованы начиная с первого года выпуска.

Рынок труда является одной из важнейших единиц социально-экономической системы. С увеличением влияния новых технологий на производство, введением санкций и сложной международной ситуацией в обществе увеличивается необходимость в формировании инновационных открытий. Инновационный продукт в данном случае стоит на вершине пирамиды. Основанием такой пирамиды является образовательная система, а второй ступенью – академическая наука (рис. 1).



Рис. 1. Структура формирования инновационного продукта (специалиста)

Инновационным продуктом на рынке труда выступает инновационный специалист, который формируется, овладевая образовательными компетенциями и академическими знаниями. Одной из проблем, тормозящих процесс формирования инновационных специалистов, является разрозненность сфер государственного, образовательного и производственного регулирования. Интеграция вузов и производственного сектора посредством создания государством площадок происходит запоздало [4].

Современный рынок труда особо чувствителен к двум категориям специалистов: тем, кто способен создавать нечто новое, уметь справляться с задачами организационно-управленческого характера, осуществлять нововведения в своей сфере дея-

тельности, и тем, кто может обучать специалистов прикладным рабочим профессиям. Если инновационные специалисты решают глобальные управленческие проблемы общества, то многие рабочие профессии вскоре будут заменены робототехникой. Тем не менее некоторые из рабочих профессий сложно представить в технологичном заменителе человека, они требуют анализа и приложения творческих навыков, умения мыслить и придумывать новые идеи.

Под инновационными кадрами в современной экономике подразумеваются сотрудники, имеющие высокий инновационный потенциал. К ним можно отнести предпринимателей, собственников, менеджеров всех уровней (лидеры-новаторы, инноваторы), работников, обеспечиваю-

щих регулирование и обслуживание инновационного процесса, работников сферы образования и науки, высокотехнологических отраслей экономики и т. д.

Рынок труда в первую очередь обеспечивает соединение работников с рабочими местами. Тем самым он оказывает влияние и на производительность, и на темпы роста, и на многие другие параметры экономики. Развитие современного производства предъявляет повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Работодатель для эффективной организации своего дела принимает необходимые кадровые решения, такие как подбор, прием, расстановка, увольнение персонала. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу. Вложение средств в переподготовку кадров определило политику закрепления кадров, их стабилизацию.

На данный момент рынок труда – это система общественных отношений, отражающих уровень развития и баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, работниками и государством. Государство выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях, а также инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако его главной функцией является регулирование интересов партнеров, куда включаются и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

Новая тенденция, которая охватила Россию (получение высшего образования в области менеджмента, экономики, юриспруденции), ведет к перенасыщению рынка труда. Тем не менее в таких областях, как маркетинг, все равно требуются узкоспециализированные специалисты (рекламщики, логисты). Для работодателя это ценные сотрудники, несмотря на распространение маркетинговое образование.

В связи с развитием новых технологий появилась необходимость и в специалистах по нано- и биотехнологиям [1].

Формирование нового кадрового потенциала страны – процесс сложный, который происходит в условиях ломки многих старых ценностей и формирования новых социальных отношений. В этом процессе роль образовательных учреждений велика, так как они могут оперативно реагировать на изменения в экономической ситуации в стране и готовить под эти изменения востребованных специалистов для перехода к инновационному пути развития в стране.

Во главе интересов работодателей становятся молодые специалисты со знаниями не одной отрасли. Такие кадры способны произвести социальные и экономические перемены в стране. Для подготовки специалистов необходима многоуровневая система обучения, которая отвечает современным изменениям не только в экономике, но и в других сферах. При этом становится актуальным и спорным вопрос профориентации. Для многих выпускников рынок труда характеризуется не социализацией в обществе, не качественными характеристиками и профессиональными достижениями, а уровнем заработных плат. Такая ситуация, как правило, прослеживается в Москве и близлежащих городах [5].

Если в 2011–2013 гг. рост заработных плат был стремительным, то сейчас он замедлился. Сегодня рост отмечается только в пределах инфляционной компенсации. По прогнозам, в 2021–2022 гг. зарплаты подрастут, но в 2020 г. едва ли стоит на это рассчитывать.

С одной стороны, эксперты говорят о высоком уровне заработной платы в России: если сравнить этот показатель со средними зарплатами в других государствах и принять среднюю российскую зарплату за 100%, то уровень зарплат в Казахстане составит 75%, а на Украине – 39%. С другой стороны, выбрав инновацион-

ный путь развития, наша страна должна выбрать другие модели.

По данным исследования компании «Анкор», ситуация выглядит несколько оптимистичнее, однако общая картина

дифференциации заработных плат в целом не меняется (рис. 2). Низкая тенденция роста заработной платы в регионах России способствует внутренней миграции кадров.

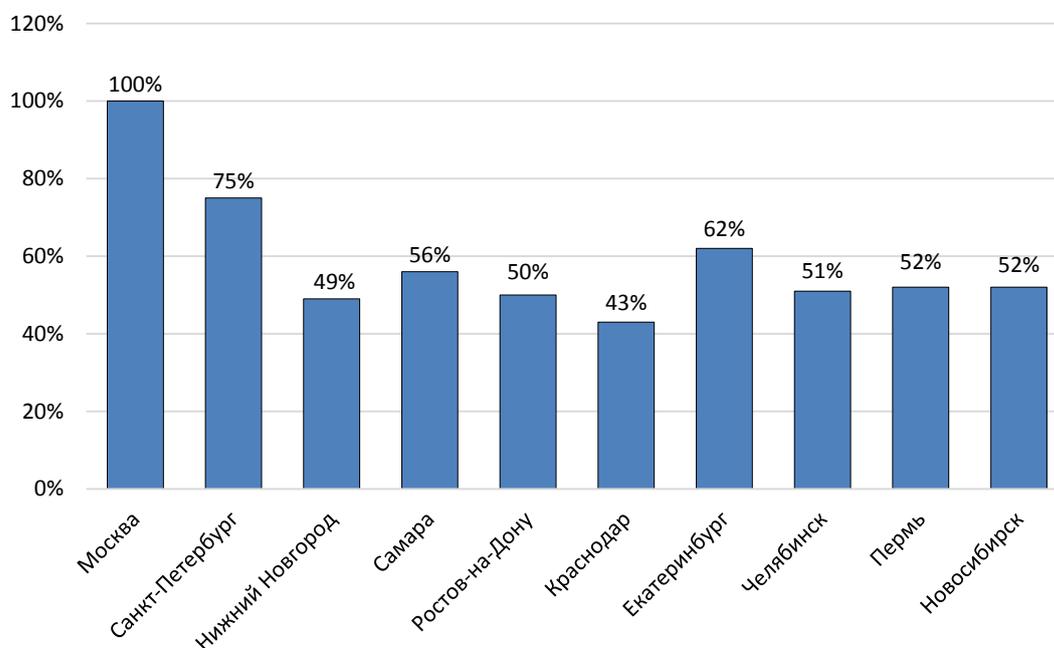


Рис. 2. Уровень заработных плат по регионам России в процентном отношении к заработным платам в Москве

Рынок труда сталкивается с проблемой занятости среди молодежи. Тревожной тенденцией является сокращение числа российской молодежи – основного трудового и демографического потенциала страны. В период с 2015 по 2017 г. численность молодежи в России сократилась: в 2016 г. – на 3,7%, в 2017 г. – на 0,6%. Согласно данным Росстата, безработица среди молодежи значительно выше средних показателей: уровень безработицы в 2015 г. составлял 17,6%, в 2016 г. – 28,4%, в 2017 г. – 30%. За последние три года этот показатель увеличился: в 2016 г. – на 10,8%, в 2017 г. – на 1,6% [8].

Изменение системы образования и перекос спроса и предложения на рынке труда связан с несколькими факторами. Во-первых, в России существует убеждение, что без высшего образования невозможно найти работу, но, с другой стороны, образование стало общедоступным (доля

населения, закончившего колледж или вуз, составляет 56%). В связи с этим возникает противоречие в том, что любой диплом о высшем образовании нужен работодателю лишь для галочки, чтобы принять специалиста на работу. Однако этот диплом не подразумевает компетентности специалиста. Тем не менее школьники и обучающиеся в средних профессиональных учреждениях все равно поступают в вузы, что вызывает еще больший рост не всегда грамотных специалистов на рынке труда, где становится сложно найти рабочее место и возрастает процент безработицы среди молодых специалистов. Подобная ситуация складывается с экономистами и юристами.

Во-вторых, с развитием рыночных отношений увеличилась необходимость в менеджерах, маркетологах, работниках финансово-кредитной сферы и т. п., которые и будут обслуживать новый рынок.

В связи с этим вузы, подхватив эту тенденцию, открыли данные программы, не заботясь о качестве выпускаемых специалистов и их дальнейшем трудоустройстве, что и привело к текущей ситуации на рынке труда.

Еще одной проблемой, которая влияет на перенасыщение рынка труда, является стратегия вузов принимать неограниченное число абитуриентов на внебюджетные места. Это порождает несбалансированность рынка и, как уже упоминалось выше, оставляет многие необходимые вакансии незаполненными.

В сложившихся условиях нетрудоустроенные выпускники часто нанимаются на работу не по специальности, ориентируясь при этом на высокий оклад. В результате такой дисквалификации государство не получает необходимые продукты или услуги. Отсюда, как следствие, – упущенная выгода, которая может измеряться в значительных денежных суммах [1].

Выпускники вузов при самостоятельном поиске работы часто сталкиваются с несоответствием своих ожиданий. Это выражается в завышенной самооценке своих профессиональных возможностей. Практически все выпускники московских вузов предъявляют высокие требования к условиям работы и заработной плате. К сожалению, им зачастую сложно адаптироваться под изменяющийся рынок и ситуацию в стране. Получив знания в определенной сфере и на определенный момент, молодые специалисты сталкиваются с ненужностью части этих навыков и знаний в практической деятельности. Получается, что в вузах они потратили время, но не приобрели то, что им нужно было для получения высокооплачиваемой работы. Также они сталкиваются с неравномерным распределением оплаты труда в разных отраслях, и тот факт, что после выпуска они могут претендовать только на оклад чуть выше прожиточного минимума, вовсе сгущает краски для самой активной, трудоспособной и репродуктивной части социума. Это и откладывает отпечаток на

рынок труда, рождаемость. Происходит «утечка мозгов», а также другие негативные социально-экономические процессы.

Выпускники высших учебных заведений традиционно ожидают высокооплачиваемую работу с перспективным ростом, поэтому они отказываются от работы даже по специальности с низким заработком и идут по другому направлению профессиональной деятельности с более высоким доходом. Таким образом, молодые специалисты оказываются на перепутье между своими профессиональными желаниями реализации и возможностями, которые есть у них на рынке труда.

Молодые специалисты при поиске работы зачастую могут столкнуться и с дискриминацией. Они подвергаются косвенной дискриминации в случае, когда работодатель прямо не указывает желаемый возраст работников для занятия вакантных должностей, однако упоминает о необходимости стажа работников, наличие которого априори не может быть у выпускников высших учебных заведений в возрасте от 20 до 25 лет. При этом в основе данного требования о наличии стажа зачастую отсутствует объективная предпосылка, такая как руководящая должность, материальная ответственность и пр. [13].

С целью предотвращения дискриминации по признаку возраста и наличия трудового стажа в трудовое законодательство Российской Федерации в 2013 г. были внесены изменения, в соответствии с которыми запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, которая содержит сведения о прямом или косвенном ограничении прав, а также указание преимуществ потенциальных работников, которые не связаны с деловыми качествами работников. Вместе с тем указанной нормой установлен запрет на указание информации, связанной с цветом кожи, семейным или социальным положением, возрастом и принадлежностью к социальным группам, а также на установление работодателем обязательного стажа, длительность которо-

го не допускает кандидатуру молодого специалиста [12].

Вузы зачастую пытаются решить вышеуказанные проблемы путем заключения соглашений с крупными компаниями, фирмами и департаментами, направляя своих студентов на практики и стажировки. Эта работа бывает достаточно эффективной в борьбе с нетрудоустроенностью выпускников.

Образовательные программы большинства вузов включают партнерство с предприятиями. Любая фирма при заключении партнерства с вузом обращает внимание на престижность учебного заведения, уровень образования, профориентацию. Сотрудничество вузов и предприятий становится наиболее актуальным во время ухудшения социально-экономических ситуаций.

Для координации действий региональных органов, предприятий и вузов создаются региональные системы трудоустройства выпускников, одна из основных функций которых – развитие и поддержка развития двусторонних отношений между вузами и предприятиями. Трудоустройство выпускников после обучения является важным не только для самих студентов, но и для вуза [7].

Многоуровневая система набора и подготовки молодых специалистов действует во многих крупных компаниях. Она представляет собой серию мероприятий, в ходе которых кандидаты могут узнать организационную структуру компании, особенности документооборота и т. д.

Компании также заинтересованы в молодых, квалифицированных инновационных кадрах. Они практикуют стажировки и выбор среди трех кандидатов самого эффективного. Также компании используют шанс подготовки специалистов в вузе за счет целевого обучения.

Последние несколько лет ведется активная дискуссия (как в рамках самих вузов, так и среди работодателей), как оценивать кандидата-студента, совмещающего работу и учебу. Есть те, кто успешно сочетает

учебу с работой, только укрепляя свои профессиональные знания, и есть те, кто, наоборот, полностью посвящает себя процессу зарабатывания денег, поставив обучение на второй план.

Тут необходимо определить цель – получение дохода или практического опыта своей специальности. Если последнее, то чаще всего выпускник продвигается по примерно одинаковой карьерной лестнице: ассистент отдела – специалист отдела – ведущий специалист – руководитель группы – руководитель отдела – руководитель департамента. Первый вариант с большей вероятностью приведет в небольшую компанию, где за счет расширенного функционала появится реальная возможность зарабатывать, но, к сожалению, карьерный путь будет сложным для прогнозирования, так как, имея смежный функционал, есть возможность получить практический опыт совсем в другой специализации.

Вместе с тем выпускник должен оценить реальный уровень своих знаний и умений. К сожалению, многие выпускники игнорируют требования, указанные в описании вакансий, такие как уровень знания иностранного языка, различных программ и т. д., хотя это является обязательным условием при приеме на работу [14].

Таким образом, очевидна необходимость создания системы государственного регулирования подготовки кадров, разработки соответствующего государственного задания, размещения его в высших профессиональных учебных заведениях, отобранных на конкурсной основе [3].

Проблема трудоустройства не первый год остро ощущается в условиях развития рыночной экономики. Молодые специалисты не могут построить успешную работу без нужных знаний и навыков. Несмотря на перенасыщение рынка экономистами, существует нехватка квалифицированных специалистов в этой области, имеющих не только знания по экономике, но и практические навыки в отдельной отрасли. Таких специалистов готовят технические вузы, приобщая к основным дисциплинам эко-

номистов дисциплины по инженерным и техническим специальностям. Это помогает создать практически значимые навыки для специалистов отдельных отраслей.

Процесс обучения в высшей школе нельзя рассматривать как отдельную единицу, как многосвязную цепочку элементов, которые нужно менять день за днем. Решением данного вопроса будет служить анализ качества образовательных учреждений и их выпускников для выявления устаревших методов подготовки кадров. На данный момент в России существуют похожие отчетности и мониторинги, но они несут количественный признак по баллам ЕГЭ, по количеству зачисленных и т. п.,

что не отражает понимания проблем в области подготовки специалистов.

Формирование новых подходов в системе образования – это один из важных и ощутимых процессов в социально-экономической системе страны. На рынке труда лучше всего заметна парадигма инновационных специалистов, обладающих определенными компетенциями, и чаще всего ощутимо нетрудоустройство и безработица у самой перспективной части населения. Стоит подробнее рассмотреть вышеуказанные проблемы на рынке труда и в системе образования, чтобы вывести методологическую основу государственного регулирования по созданию инновационных специалистов и адаптации выпускников вузов к изменяющемуся рынку труда.

Список литературы

1. Авраимова Е. М. Развитие научного потенциала в современной России // *Пространство экономики*. – 2012. – № 1. – С. 156–164.
2. Андрейченко Н. В., Калмыкова Е. Э. Маркетинг на рынке труда: сущность, опыт, тенденции // *Вопросы регулирования экономики*. – 2018. – № 9. – С. 75–88.
3. Артемьев А. А., Виноградова М. Г. Проблемы подготовки специалистов высшей школы // *Фундаментальные исследования*. – 2006. – № 7. – С. 65–66.
4. Белякова Е. И. Особенности подготовки специалистов в области управления инновациями // *Современные научные исследования и инновации*. – 2012. – Январь. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/01/6420>
5. Волонина Н. А. Безработица молодежи // *Экономика, предпринимательство и право*. – 2012. – № 1 (12). – С. 9–14.
6. Горегляд В. Затуманенный профиль. Откуда берутся «не те экономисты» // *Российская газета – Столичный выпуск*. – 2011. – № 78 (5454).
7. Еременко И. А., Безуглова М. Н., Гедиева И. М. Проблемы трудоустройства выпускников вузов (на примере Ростовской области) // *Молодой ученый*. – 2016. – № 10. – С. 691–693. – URL: <https://moluch.ru/archive/114/29674/> (дата обращения: 14.02.2020).
8. Кубаткина А. С., Храпцова Д. А. Состояние рынка труда молодежи и проблема безработицы среди молодежи в РФ // *Молодой ученый*. – 2019. – № 4. – С. 231–233. – URL: <https://moluch.ru/archive/242/56021/> (дата обращения: 14.02.2020).
9. Рацлаф А. А., Седова А. В. Молодежная безработица // *Молодой ученый*. – 2015. – № 11. – С. 959–961. – URL: <https://moluch.ru/archive/91/19832/> (дата обращения: 14.02.2020).
10. Шаповал М. А. Особенности рынка труда молодежи // *Молодой ученый*. – 2016. – № 28. – С. 598–601. – URL: <https://moluch.ru/archive/132/36943/> (дата обращения: 14.02.2020).
11. Шерер И. Н. Государственное регулирование миграционных процессов на молодежном рынке труда : монография [Электронный ресурс]. – М. : Книгодел, 2010.

12. Яценко А. О., Салюкова Е. В. Проблемы дискриминации при трудоустройстве молодых специалистов // Молодой ученый. – 2019. – № 24. – С. 299–302. – URL: <https://moluch.ru/archive/262/60611/> (дата обращения: 14.02.2020).
13. Vykova O. N., Ermolaeva T. K., Scraybin O. O. Strategies of Russian Education Internationalization Development // *Espacios*. – 2018. – Vol. 39. – N 49. – С. 24.
14. Garnov A. P., Vykova O. N., Brykin A. V., Gudilin A. A. Russian Education Trends: Protracted Regression or Moving Forward // *Amazonia Investiga*. – 2019. – Vol. 8. – N 23. – С. 308–317.

References

1. Avraamova E. M. Razvitie nauchnogo potentsiala v sovremennoy Rossii [The Development of Scientific Potential in Today's Russia]. *Prostranstvo ekonomiki* [Economics Space], 2012, No. 1, pp. 156–164. (In Russ.).
2. Andreychenko N. V., Kalmykova E. E. Marketing na rynke truda: sushchnost, opyt, tendentsii [Marketing on Labour Market: Essence, Experience, Trends]. *Voprosy regulirovaniya ekonomiki* [Problems of Economy Regulation], 2018, No. 9, pp. 75–88. (In Russ.).
3. Artemev A. A., Vinogradova M. G. Problemy podgotovki spetsialistov vysshey shkoly [Training Specialists by Higher School]. *Fundamentalnye issledovaniya* [Fundamental Research], 2006, No. 7, pp. 65–66. (In Russ.).
4. Belyakova E. I. Osobennosti podgotovki spetsialistov v oblasti upravleniya innovatsiyami [Specific Features of Training Specialists in the Field of Innovation Management]. *Sovremennyye nauchnye issledovaniya i innovatsii* [Today's Research and Innovation], 2012, January. (In Russ.). Available at: <http://web.snauka.ru/issues/2012/01/6420>
5. Volonina N. A. Bezrobotitsa molodezhi [Unemployment among the Young]. *Ekonomika, predprinimatelstvo i pravo* [Economics, Entrepreneurship and Law], 2012, No. 1 (12), pp. 9–14. (In Russ.).
6. Goreglyad V. Zatumanennyy profil. Otkuda berutsya «ne te ekonomisty» [Vague Profile. Where 'Wrong Economists' Come from]. *Rossiyskaya gazeta – Stolichnyy vypusk* [The Russian Gazette – The Capital Issue], 2011, No. 78 (5454). (In Russ.).
7. Eremenko I. A., Bezuglova M. N., Gediaeva I. M. Problemy trudoustroystva vyzhivayemykh vuzov (na primere Rostovskoy oblasti) [Employment of University Graduates (illustrated by the Rostov region)]. *Molodoy uchenyy* [Young Scientist], 2016, No. 10, pp. 691–693. (In Russ.). Available at: <https://moluch.ru/archive/114/29674/> (accessed 14.02.2020).
8. Kubatkina A. S., Khramtsova D. A. Sostoyanie rynka truda molodezhi i problema bezrobotitsy sredi molodezhi v RF [The Situation on Youth Labour Market and the Problem of Unemployment among the Young in the RF]. *Molodoy uchenyy* [Young Scientist], 2019, No. 4, pp. 231–233. (In Russ.). Available at: <https://moluch.ru/archive/242/56021/> (accessed 14.02.2020).
9. Ratslaf A. A., Sedova A. V. Molodezhnaya bezrobotitsa [Youth Unemployment]. *Molodoy uchenyy* [Young Scientist], 2015, No. 11, pp. 959–961. (In Russ.). Available at: <https://moluch.ru/archive/91/19832/> (accessed 14.02.2020).
10. Shapoval M. A. Osobennosti rynka truda molodezhi [Specific Features of Youth Labour Market]. *Molodoy uchenyy* [Young Scientist], 2016, No. 28, pp. 598–601. (In Russ.). Available at: <https://moluch.ru/archive/132/36943/> (accessed 14.02.2020).
11. Sherer I. N. Gosudarstvennoe regulirovanie migratsionnykh protsessov na molodezhnom rynke truda, monografiya [State Regulation of Migration Processes on Youth Labour Market, monograph] [E-resource]. Moscow, Knigodel, 2010. (In Russ.).

12. Yatsenko A. O., Salyukova E. V. Problemy diskriminatsii pri trudoustroystve molodykh spetsialistov [Discrimination in Young Workers' Employment]. *Molodoy uchenyy* [Young Scientist], 2019, No. 24, pp. 299–302. (In Russ.). Available at: <https://moluch.ru/archive/262/60611/> (accessed 14.02.2020).

13. Bykova O. N., Ermolaeva T. K., Scraybin O. O. Strategies of Russian Education Internationalization Development. *Espacios*, 2018, Vol. 39, No. 49, pp. 24.

14. Garnov A. P., Bykova O. N., Brykin A. V., Gudilin A. A. Russian Education Trends: Protracted Regression or Moving Forward. *Amazonia Investiga*, 2019, Vol. 8, No. 23, pp. 308–317.

Сведения об авторах

Ольга Николаевна Быкова

доктор экономических наук, профессор
кафедры предпринимательства и логистики
РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова», 117997,
Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: Bykova.ON@rea.ru

Андрей Петрович Гарнов

доктор экономических наук,
профессор кафедры экономики
промышленности РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова», 117997,
Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: profgarnov@yandex.ru

Анна Алексеевна Шпилёва

аспирантка кафедры предпринимательства
и логистики РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВО «Российский
экономический университет
имени Г. В. Плеханова», 117997,
Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: shpilyavaa@mail.ru

Information about the authors

Olga N. Bykova

Doctor of Economics, Professor
of the Department for Entrepreneurship
and Logistics of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 117997, Russian Federation.
E-mail: Bykova.ON@rea.ru

Andrei P. Garnov

Doctor of Economics, Professor
of the Department for Industrial Economics
of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 117997, Russian Federation.
E-mail: profgarnov@yandex.ru

Anna A. Shpileva

Post-Graduate Student of the Department
for Entrepreneurship and Logistics
of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 117997, Russian Federation.
E-mail: shpilyavaa@mail.ru