РАЗДЕЛ 1. УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ

Ю. Н. Степанова, С. А. Кузнецов

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация

В условиях инновационного развития человеческий ресурс приобрел статус стратегического ресурса. Это связано с переориентацией экономических интересов с ресурсной сырьевой сферы на сферу знаний и интеллектуального капитала. Как следствие, процесс управления человеческими ресурсами хозяйствующих субъектов также подвергается стратегической трансформации, выраженной в оптимизации управленческого воздействия.

Человеческий ресурс как качество, характеристика и способность индивида к действию является частью человеческого капитала, а именно: знаний, умений и навыков индивида. Физическая и психофизиологическая форма человека приводит к устареванию его знаний, умений и навыков. Человеческий капитал подлежит износу или амортизации, то есть может принять форму невозобновляемого ресурса. В противовес человеческие ресурсы включают момент самоценности индивида, то есть внутренний стержень личности, ее индивидуальность, внимание к себе, самоуважение, высокую самооценку. Самоценность реализуется в динамическом развитии личности на протяжении всей жизни. Таким образом, процесс управления как совокупность приемов совместно с технологическим прорывом предопределяют новые реалии в управлении человеческими ресурсами и создают предпосылки для активного самоосуществления, удовлетворения потребности в самоутверждении, что способствует достижению заявленного управленческого результата для хозяйствующего субъекта. Реализовать эффективное управление человеческими ресурсами в условиях инновационного развития возможно при учете влияния факторного воздействия как элемента движущей силы.

Ключевые слова

Человеческие ресурсы, управление, человеческий капитал, инновационное развитие.

Yu. N. Stepanova, S. A. Kuznetsov

FACTORS AFFECTING ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN CONTEXT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT

Annotation

In context of innovative development, human resource has acquired the status of strategic resource. This is due to the reorientation of economic interests from the resource-based raw material sphere to the sphere of knowledge and intellectual capital. As a result, process of managing the human resources of economic entities is also undergoing a strategic transformation, expressed in optimization of management impact.

Human resource, as a quality, characteristic and ability of an individual to act, is a part of human capital, namely the knowledge, skills and abilities of an individual. Physical and psychophysiological form of person leads to the obsolescence of his knowledge, skills and abilities, so human capital is subject to depreciation or depreciation, that is, it can take the form of a non-renewable resource. In contrast, human resources include the moment of self-

worth of individual, that is, the inner core of personality, its individuality, attention to itself, self-esteem, and high self-esteem. Self-worth is realized in dynamic development of individual throughout life. Thus, management process as a set of techniques, together with intensive development of new technologies, impose special requirements on a person and thus create prerequisites for active self-realization, satisfaction of the need for self-affirmation, which contributes to the achievement of declared management result for economic entity.

It is possible to implement effective human resource management in context of innovative development, taking into account the influence of factor impact as element of driving force.

Keywords

Human resources, management, human capital, innovative development.

Введение

Реалии инновационной экономики сегодня доказывают, что более успешными являются хозяйствующие субъекты, обладающие наличием человеческого ресурса, в противовес производственным мощностям.

В 2017 г. Всемирный банк опубликовал специальный доклад «Насколько богата Россия?» [17], где отразил следующие показатели: человеческий капитал в структуре оценки совокупного богатства России составляет 46 %, превышая на 13 % показатель производственного капитала и на 26 % — показатель природного капитала. Значения доли человеческого капитала нашей страны в 0,65 раз меньше, чем в среднем в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), где показатель составляет 70 %, а показатель природного капитала составляет лишь 3 %.

Говоря о вызовах нового десятилетия, нельзя не отметить европейские тенденции концепции развития ООН в области целей устойчивого развития (ЦУР) на период до 2030 г. [18], связанные не только с инновационной, но и социально ориентированной экономикой, основанной на высоких стандартах человеческого развития [4]. Это 17 Целей, принятых ООН, дополненных 169 задачами для их реализации, и 232 глобальных согласованных индикатора для контроля и мониторинга реализации целей и задач [15].

Обратим внимание на ЦУР, связанные с отражением инноваций в социальных (ЦУР 4 «Обеспечение образования») и экономических (ЦУР 9 «Инфраструктура и инновации») задачах [5].

ЦУР 4 формирует достижение уровня высшего образования для всех. Это выражается в получении образовательной услуги и возможности ее поддерживания и развития на протяжении всей жизни, что является одним из главных условий развития инноваций и научной составляющей. Для достижения заявленной цели к 2030 г. будет увеличено число молодых и взрослых людей, которые обладают определенными навыками, в т. ч. профессионально-техническими для трудоустройства, получения требуемой работы и занятия предпринимательской деятельностью.

Несомненно, в контексте инновационного развития в России ЦУР 4 является весьма актуальной, решающей проблему дефицита кадров и недостаточного уровня подготовки специалистов. Основными индикаторами достижения ЦУР 4 является:

– обеспечение доли молодежи / взрослых, которые владеют навыками в области информационно-коммуникационных технологий;

– наличие определенного количества выпускников вузов по направлению подготовки ИиВТ (информатика и вычислительная техника);

– наличие удельного веса студентов, получивших квалификацию рабо-

чих, служащих, в общей численности населения [10].

Реализация ЦУР 4 с позиций инновационных аспектов определена в Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг., Программе «Цифровая экономика Российской Федерации» [1].

Инновационный аспект в рамках ЦУР 4 прослеживается в Проекте ГП НТР в рамках подпрограммы 1 «Развитие национального интеллектуального капитала», ОМ 1.2 «Выявление талантов, грантовая поддержка их развития» и 1.9 «Реализация программ подготовки кадров высшей квалификации (аспирантура)».

Таким образом, приоритетность и важность человеческого ресурса неоспорима в условиях инновационного развитие России. Доказательством является и анализ международных индексов инновационного развития. В структуре основного международного инновационного индекса — глобального индекса инноваций (ГИИ), рамочным условием выступают «кадры», включающие категории: доля выпускников аспирантуры и докторантуры; доля молодежи с высшем образованием; доля населения, вовлеченного в непрерывное образование. Значение индекса инноваций по категории «кадры» в России по итогам 2018 г. составляет 0,79, что опережает европейское значение (0,5) на +0,29 пунктов.

По индексу человеческого капитала и науки Россия занимала 22-е место в 2018 г. и 23-е место в 2019 г. Индексу человеческого развития (ИЧР) по итогам 2018 г. принадлежит 49-е место, значение показателя 0,824, он характеризует продолжительность обучения и продолжительность жизни населения.

Индекс экономики знаний (ИЭЗ) формирует 55-е место со значением 6,96 по итогам 2018 г. Он определяет показатели науки и характеризует развитие страны в плане заявленного уровня образования населения.

По итогам 2019 г. по индексу интеллекта и богатства народов (ИИБН) в рейтинге стран Россия занимает 33-е место со средним IQ — 96 баллов. Анализируя данные индексы, можно сделать вывод, что Россия движется в правильном направлении, и только инновации, исследования и разработки способны привести страну к высотам в условиях новых экономических реалий.

Сегодня наша страна пока еще уступает ведущим мировым лидерам, однако следует отметить, что наряду с определенным опытом инновационного развития в России уже существует потенциал человеческих ресурсов и науки, что доказано международными индексами.

Материалы и методы

На формирование и использование человеческих ресурсов в условиях инновационного развития оказывает влияние ряд факторов, являющихся причиной внешнего и внутреннего воздействия. В контексте статьи объединим данные факторы в две группы: факторы макроуровня (IMA) и факторы микроуровня (IMI). Отметим, по степени направленности влияние факторов может быть прямым или косвенным; по характеру воздействия — стимулирующим или подавляющим.

В группу факторов макроуровня, характеризующих законодательную, экономическую, ресурсную, рыночную и технологическую составляющие, предлагаем включить следующие показатели: уровень законодательной базы; индекс инновационного развития страны; индекс человеческого капитала и науки; индекс экономики знаний; индекс интеллектуальных ресурсов; доля молодого и взрослого населения с навыками в области ИКТ; количество выпускников по направлению подготовки ИВТ; доля работников, которые находятся на программе обучения повышения квалификации в общей численности населения; доля экономически активного населения; уровень безработицы.

Современная структура активов хозяйствующего субъекта быстро меняется, под влиянием группы факторов макроуровня доминанту приобретают нематериальные активы. В международной практике доля нематериальных активов в стоимости бизнеса хозяйствующих субъектов достигает 70 %.

Как правило, макрофакторы оказывают косвенное воздействие на хозяйствующий субъект и обладают стимулирующим характером воздействия — это касаемо инвестиций в информационное и программное обеспечение, в активы, дающие эффект в виде роста интеллектуального капитала.

К группе факторов микроуровня (IMI) традиционно отнесем производственные, коммерческие, организационные, технологические, финансовые факторы: уровень образования сотрудников; возможности карьерного роста; уровень заработной платы; занятость работников в НИОКР; возможность непрерывного обучения; техническая оснащенность; степень автоматизации производства и управления; доля выпускников аспирантуры и докторантуры; доля молодежи с высшим образованием; доля населения, вовлеченного в непрерывное образование. Это факторы прямого воздействия со стимулирующим и частично подавляющим характером воздействия.

Сформированный пул факторов по управлению человеческими ресурсами в условиях инновационного развития необходимо оценить с точки зрения их результативного воздействия на деятельность хозяйствующих субъектов. Отметим, что в основу формирования двух групп факторов были положены следующие принципы: системности, который предполагает наличие взаимосвязи и взаимовлияния определенных факторов; весомости, который определяет степень влияния каждого фактора на систему управления человеческими ресурсами.

Авторская классификация факторов и принципы их выделения сформировались с учетом существующих научных исследований.

В распространенной российской практике чаще всего в процессе определения системы факторов выделяют классификации по: степени общности; регулируемости; источнику воздействия; прогрессивности; значимости воздействия; природе факторов; характеру воздействия; содержанию факторов.

В. Э. Злотницкий выделяет две основные группы факторы, лежащие в основе управления человеческими ресурсами: экономические и социальные. Последним автор адресует актуальность и практическую значимость [7].

Н. А. Полевой выделяет 4 группы факторов управления человеческими ресурсами: социально-демографическую; организационно-экономическую; социально-экономическую и социально-психологическую [11].

Л. И. Дубравина рассматривает следующие группы факторов управления человеческими ресурсами: физиологические, технические и технологические, структурно-организационные, социально-экономические, социально-психологические; территориально-ситуационные [6].

Для определения значимости факторов управления человеческими ресурсами была проведена их количественно-качественная оценка с применением метода квалиметрического анализа, основанного на средних компетентных и квалифицированных оценках экспертов.

Оценка факторов, следуя методике, происходит по следующим индексам: IMA и IMI.

Каждый индекс декомпозируется на 10 показателей, отражающих основные факторы управления человеческими ресурсами хозяйствующих субъектах, ориентированных на инновационное развитие (табл. 1).

Таблица 1 — **Факторы, формирующие управленческое воздействие на человеческие ресурсы в условиях инновационного развития**

Группа факторов макроуровня (IMA)	Группа факторов микроуровня (IMI)
A_1 — уровень законодательной базы	I_1 — интеллектуальный капитал
A_2 — индекс инновационного развития страны	I_2 — уровень образования сотрудников
A_3 — индекс человеческого капитала и науки	I_3 — возможность карьерного роста
A_4 — индекс экономики знаний	I_4 — уровень заработной платы
A_5 — индекс интеллектуальных ресурсов	I_5 — занятость работников в НИОКР
A_6 — доля молодого и взрослого населения, обладающего навыками в области информационно-коммуникационных технологий	I_6 — возможность непрерывного обучения
A_7 — доля выпускников вузов по направлению «ИиВТ»	I_7 — доля выпускников аспирантуры и докторантуры
A_8 — доля студентов, обучающихся, освоивших программу повышения квалификации рабочих, служащих, в общей численности населения	I_8 — техническая оснащенность
A_9 — доля экономически активного населения	I_9 — степень автоматизации производства и управления
A_{10} — уровень конкуренции	I_{10} — доля молодежи с высшим образованием

Рассмотрим результаты статистических исследований Воронежской области за 2019 г. В качестве экспертов выступили представители в области управления человеческими ресурсами пяти ведущих инновационно активных хозяйствующих субъектов, представленные в таблице 2.

Таблица 2 — **Эксперты в области оценки факторов влияния на управление человеческими ресурсами**

Эксперт	Организация
1	АО НПО «ЭЛЕКТРОПРИБОР-ВОРОНЕЖ», г. Воронеж
2	ООО «ГРАФСКАЯ КУХНЯ», г. Воронеж
3	ЗАО «ХОЛОД», г. Воронеж
4	ООО «ФОСФОРЕЛЬ», г. Воронеж
5	ООО «ЭКОКОРМ», Воронежская обл., с. Николаевка

Все представленные хозяйствующие субъекты отчитались по форме 4 — «Сведения об инновационной деятельности организации». В данной методике эксперты последовательно и попарно сравнивали между собой факторы макро- и микроуровня с точки зрения их влияния на общую оценку управления человеческих ресурсов. Одному из двух показателей, который, по мнению эксперта, был наиболее влиятельным, присваивалась максимальная оценка в 2 балла, соответственно другому показателю из пары — 0 баллов. В случае когда ни один из двух показателей пары не определялся как наиболее значимый либо эксперт затруднялся в их оценке, обоим показателям присваивалась оценка в один балл.

Весомость параметра объекта определялась по формуле (1):

$$A = \Sigma\ (Бп\ /\ Бе)\ /\ M, \qquad (1)$$

где A — весомость n-го параметра;
n — номер параметра объекта;
e — номер эксперта;
M — количество экспертов в группе;
$Бп$ — балл, присвоенный n-му параметру e-м экспертом;
$Бе$ — сумма баллов, присвоенных e-м экспертом всем параметрам объекта.

Результаты и их обсуждение

Совокупная оценка влияния двух групп факторов на управление человеческими ресурсами в хозяйствующих субъектах, ориентированных на инновационное развитие, представлена в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 — **Влияние факторов макроуровня на управление человеческими ресурсами в условиях инновационного развития хозяйствующих субъектов (мнение экспертов)**

Перечень факторов	Экспертная группа					Итого	Средний балл	Весомость	Ранг
	1	2	3	4	5				
A_1	8	9	10	8	10	45	9,0	0,10000	5
A_2	**15**	**13**	**15**	**14**	**11**	**68**	**13,6**	**0,15111**	**2**
A_3	**15**	**14**	**12**	**16**	**12**	**69**	**13,8**	**0,15333**	**1**
A_4	**15**	**14**	**15**	**12**	**10**	**66**	**13,2**	**0,14667**	**3**
A_5	**15**	**13**	**11**	**12**	**10**	**61**	**12,2**	**0,13556**	**4**
A_6	1	2	2	4	6	15	3,0	0,03333	10
A_7	8	9	10	7	9	43	8,6	0,09556	6
A_8	4	5	4	6	7	26	5,2	0,05778	8
A_9	3	4	5	6	7	25	5,0	0,05556	9
A_{10}	6	7	6	5	8	32	6,4	0,07111	7

Таблица 4 — **Влияние факторов микроуровня на управление человеческими ресурсами в условиях инновационного развития хозяйствующих субъектов (мнение экспертов)**

Перечень факторов	Экспертная группа					Итого	Средний балл	Весомость	Ранг
	1	2	3	4	5				
I_1	**16**	**14**	**15**	**14**	**13**	**72**	**14,4**	**0,1600**	**1**
I_2	**16**	**13**	**14**	**12**	**13**	**68**	**13,6**	**0,1511**	**2**
I_3	6	8	9	8	7	38	7,6	0,0844	7
I_4	7	9	8	10	9	43	8,6	0,0956	6
I_5	**16**	**11**	**12**	**11**	**13**	**63**	**12,6**	**0,1400**	**3**
I_6	5	7	6	7	6	31	6,2	0,0689	8
I_7	4	6	6	5	5	26	5,2	0,0578	9
I_8	4	5	5	5	5	24	4,8	0,0533	10
I_9	7	9	7	8	9	40	8,0	0,0889	5
I_{10}	9	8	8	10	10	45	9,0	0,1000	4

Степень влияния фактора на управление персоналом оценивается исходя из весомости, посчитанной по формуле (1). Наиболее наглядное отображение весомости факторов представлено на рисунках 1 и 2.

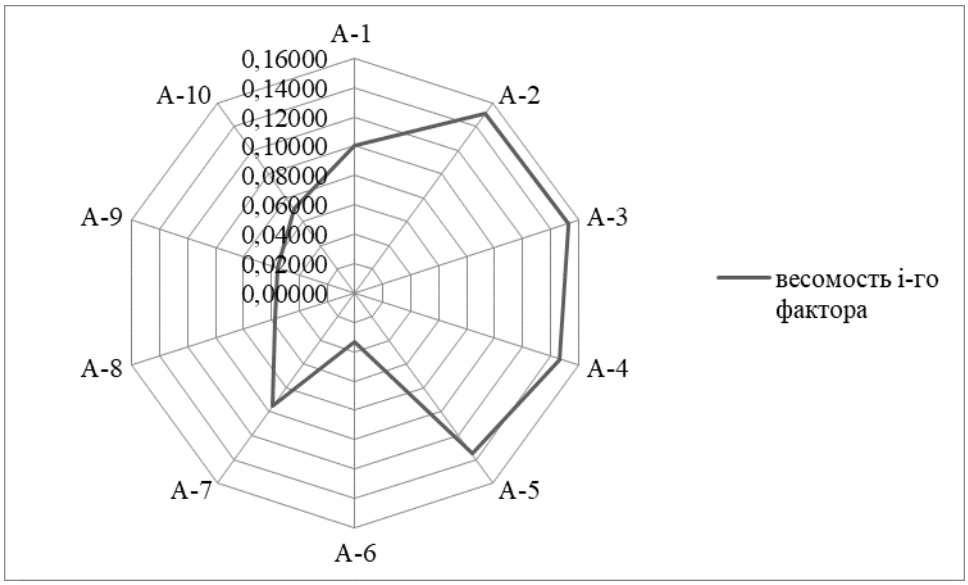

Рисунок 1 — **Диаграмма весомости влияния факторов микроуровня на управление человеческими ресурсами в условиях инновационного развития хозяйствующих субъектов**

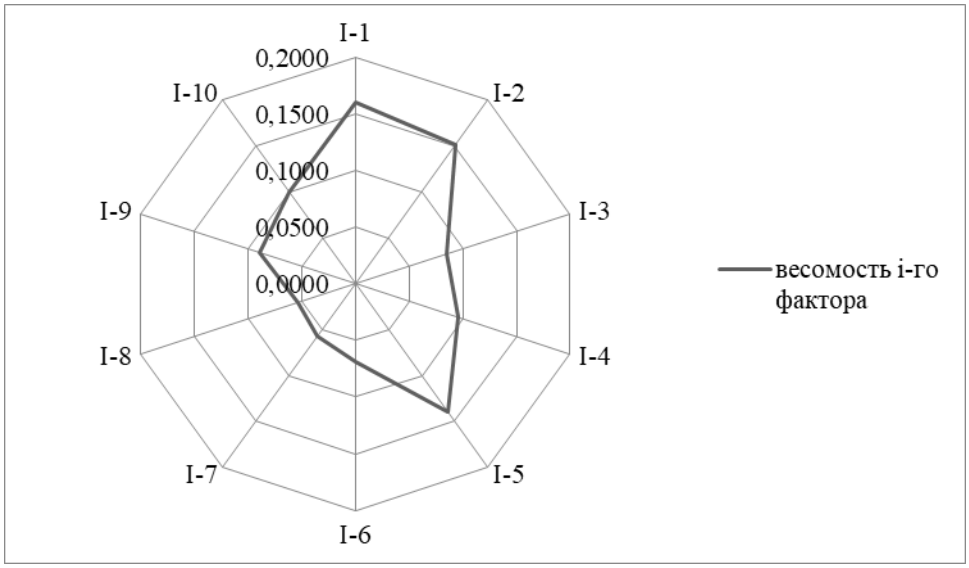

Рисунок 2 — **Диаграмма весомости влияния факторов макроуровня на управление человеческими ресурсами в условиях инновационного развития хозяйствующих субъектов**

Наиболее значимыми факторами по оценкам экспертов являются:

на макроуровне:

– индекс инновационного развития страны;

– индекс человеческого капитала;

– индекс цифрового развития;

– индекс интеллектуальных ресурсов;

на микроуровне:

– интеллектуальный капитал;

– уровень образования сотрудников;

– занятость работников в НИОКР.

Выводы

По результатам квалиметрического анализа установлена весомость факторов управления человеческими ресурсами в условиях инновационного разви-

тия хозяйствующих субъектов и выявлены наиболее значимые факторы на макроуровне (индекс инновационного развития страны; индекс человеческого капитала; индекс цифрового развития) и на микроуровне (интеллектуальный капитал, уровень образования сотрудников, занятость работников в НИОКР).

Процесс инвестирования в человеческие ресурсы создает стимул для российских хозяйствующих субъектов в плане создания уникальной среды, необходимой для формирования компетенций сотрудников нового инновационного формата, способного генерировать новаторские идеи и предлагать нестандартные решения для развития деятельности хозяйствующего субъекта.

Библиографический список

1. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг. : [Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203].

2. *Абдуллаев, В. Э.* Факторы, влияющие на эффективность управления развития инновационного потенциала предприятий // Colloquium journal. — 2019. — № 14–5 (38). — С. 27–31.

3. *Альхалбуси, А. А.* Выявление факторов, влияющих на управление человеческими ресурсами в организации // Экономинфо. — 2013. — № 19. — С. 22–24.

4. *Говорова, Н. В.* Россия и мир: вызовы нового десятилетия // Научно-аналитический вестник Института Европы РАН. — 2020. — № 1 (13). — С. 119–122.

5. Доклад о человеческом развитии в российской федерации за 2018 г. / под ред. С. Н. Бобылева и Л. М. Григорьева. — М. : Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2018.

6. *Дубравина, Л. И., Селякова, В. А.* Влияние факторов на эффективность функционирования механизма управления человеческими ресурсами // Научный вестник Луганского национального аграрного университета. — 2019. — № 7–1. — С. 410–423.

7. *Злотницкий, В. Э.* Факторы эффективного управления человеческими ресурсами организации // Преподаватель XXI век. — 2007. — № 4. — С. 156–159.

8. *Ли, И. А*. Трансформация рынка труда и управление человеческими ресурсами в условиях инновационного развития [Электронный ресурс] // Молодой ученый. — 2014. — № 21 (80). — С. 365–367. — Режим доступа : https://moluch.ru/archive/80/14525.

9. *Морковина, С. С., Степанова, Ю. Н.* Инновационный потенциал предприятия: оценка и матрица возможностей // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). — 2020. — № 2 (70). — С. 156–171.

10. ООН, Портал Государственных программ Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа : https://programs.gov.ru.

11. *Полева, Н. А.* Управление человеческими ресурсами с учетом трудовой мотивации : автореф. дисс. к. э. н. — Курск, 2012.

12. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» : [утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р].

13. *Трофимов, И. В.* Факторы эффективного управления человеческими ресурсами в условиях инновационного развития // Интеллект. Инновации. Инвестиции. — 2013. — № 3. — С. 121– 127.

14. *Щербаков, И. Д.* Факторы, влияющие на будущее сферы управления человеческими ресурсами // Экономика и управление: реалии и перспективы : сб. статей. — Чебоксары, 2018. — С. 24–26.

15. Report of Inter-Agency and Expert Group on Sustainable Development Goal Indicators (E/CN.3/2017/2). Revised

list of global Sustainable Development [Электронный ресурс] // Goal indicators. — 2017. — С. 26. — Режим доступа : http://unstats.un.org.

16. *Stepanova, Yu. N., Radykova, Yu.* Knowledge economy as basis for innovative development of Russian forest sector / IOP Conference Series: Earth and Environmental Science // Forest ecosystems as global resource of biosphere: calls, threats, solutions : International scient.-pract. conf. (Forestry-2019). — 2019. — С. 012–014.

17. Changing Wealth of Nations [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29001.

18. Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development [Электронный ресурс]. — Режим доступа : https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.

Bibliographic list

1. On Strategy for Development of Information Society in Russian Federation for 2017–2030 : [Decree of President of Russian Federation from 09.05.2017 № 203].

2. *Abdullaev, V. E.* Factors affecting the efficiency of management of development of innovative potential of enterprises // Colloquium journal. — 2019. — № 14–5 (38). — P. 27–31.

3. *Alkhalbusi, A. A.* Identification of factors affecting human resources management in organization // Econominfo. — 2013. — № 19. — P. 22–24.

4. *Govorova, N. V.* Russia and the World: challenges of a new decade // Scientific and analytical bulletin of Institute of Europe RAS. — 2020. — № 1 (13). — P. 119–122.

5. Report on human development in Russian federation for 2018 / ed. S. N. Bobyleva, L. M. Grigorieva. — M. : Analytical Center for Government of Russian Federation, 2018.

6. *Dubravina, L. I., Selyakova, V. A.* Influence of factors on efficiency of functioning of mechanism of management of human resources // Scientific Bulletin of Lugansk National Agrarian University. — 2019. — № 7–1. — P. 410–423.

7. *Zlotnitsky, V. E.* Factors of effective management of human resources of organization // Teacher of XXI century. — 2007. — № 4. — P. 156–159.

8. *Li, I. A.* Labor market transformation and human resources management in conditions of innovative development [Electronic resource] // Young scientist. — 2014. — № 21 (80). — P. 365–367. — Mode of acess : https://moluch.ru/archive/80/14525.

9. *Morkovina, S. S., Stepanova, Yu. N.* Innovative potential of the enterprise: assessment and matrix of opportunities // Bulletin of Rostov State University of Economics (RINH). — 2020. — № 2 (70). — P. 156–171.

10. UN, Portal of State Programs of Russian Federation [Electronic resource]. — Mode of access : https://programs.gov.ru/

11. *Poleva, N. A.* Management of human resources taking into account labor motivation : thesis of diss. of PhD. — Kursk, 2012.

12. Program «Digital Economy of the Russian Federation» : [approved by Order of Government of Russian Federation from 28.07.2017 № 1632-r].

13. *Trofimov, I. V.* Factors of effective management of human resources in conditions of innovative development // Intellect. Innovation. Investments. — 2013. — № 3. — P. 121–127.

14. *Shcherbakov, I. D.* Factors influencing the future of human resources management // Economy and Management: Realities and Prospects : comp. of articles. — Cheboksary, 2018. — P. 24–26.

15. Report of Inter-Agency and Expert Group on Sustainable Development Goal Indicators (E/CN.3/2017/2). Revised list of global Sustainable Development [Electronic resource] // Goal indicators. — 2017. — P. 26. — Mode of access : http://unstats.un.org.

16. *Stepanova, Yu. N., Radykova, Yu.* Knowledge economy as basis for innovative development of Russian forest sector / IOP Conference Series: Earth and Environmental Science // Forest ecosystems as global resource of the biosphere: calls, threats, solutions : International scient.-pract. conf. (Forestry-2019). — 2019. — P. 012–014.

17. Changing Wealth of Nations [Electronic resource]. — Mode of access : https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29001.

18. Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development [Electronic resurce]. — Mode of access : https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.