

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Менеджмент

ВВЕДЕНИЕ 4

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ 7

1.1 Сущность и особенности развития и обучения персонала 7

1.2 Методы обучения персонала 16

1.3 Формы обучения персонала 19

ГЛАВА 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА АО ДИКСИ ЮГ 27

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия 27

2.2 Анализ финансовой деятельности АО «Дикси Юг» 34

2.3 Анализ системы управления персоналом АО «Дикси Юг» 40

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА АО ДИКСИ ЮГ 60

3.1 Основные направления совершенствование профессионального развития персонала АО «Дикси Юг» 60

3.2 Оценка эффективности предложенных мероприятий 73

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 79

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 82

ВВЕДЕНИЕ

Персонал является главной ценностью организации. В связи с этим весьма важным фактором организационного успеха является инвестиция в человеческий капитал. В настоящее время совершенство технологических инноваций и оборудования, несмотря на их эффективность и автоматизированность систем управления не сможет заменить квалифицированный персонал, который посредством своих знаний, квалификации, достаточного уровня мотивации сможет наиболее эффективно организовать работу предприятия и получить соответствующие экономические показатели.

В соответствии с современными научными взглядами на обучение и развитие персонала, вклад средств в данную сферу, а также создание благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности, грамотное продвижение и расстановка кадров, современное оснащение рабочих мест является не издержками производства, которые необходимо стремиться минимизировать, а является долгосрочной инвестицией. Следует отметить, что одним из важнейших аспектов инвестирования в персонал является профессиональное развитие и повышение квалификации персонала, реализуемое посредством его обучения.

Наиболее значимым ресурсом каждой компании являются ее люди, их интеллект, креативные навыки и способность создавать что-то новое. Из-за этого, обязательным условием для успешного функционирования любого предприятия является развитие и высокий уровень управления персоналом.

В последние годы роль управления развитием персонала на предприятии имеет тенденцию к росту.

Учитывая современные турбулентные условия среды для обеспечения конкурентоспособности предприятия является обязательным определять стратегию развития персонала.

В современной среде важно обеспечивать управление процессом развития персонала на всех его стадиях и поддерживать развитие организационной культуры и лидерства, поскольку именно это является весомыми инструментами формирования интеллектуального капитала предприятия. Таким образом, можно сделать вывод, что выбранная тема дипломной работы очень актуальна. Это подтверждается и тем, что уровень культурного и интеллектуального уровня персонала повышается.

Очень важными были взносы в исследование развития персонала на предприятии таких ученых как А.Я.

Кибанов [15; 16], В.И. Маслов [22; 23],

С.В. Шекшня [43; 44], Г.В. Щекин [45].

Следовательно, обучение является организованным процессом, в ходе которого происходит взаимодействие обучающихся и преподавателей. Данный процесс организуется с целью получения и

усвоения новых знаний, умений и навыков, повышения квалификации, продвижения в профессиональной сфере, что, в свою очередь, открывает перед сотрудниками дополнительные профессиональные и карьерные возможности, а также стимулирует к дальнейшему самообразованию [3, с. 67]. При этом обучение персонала представляется одним из ключевых бизнес-процессов любой организации, так как обучение сотрудников, кроме повышения их квалификации, является дополнительным мотивационным фактором и повышает лояльность персонала. Повышение квалификации сотрудников дает возможность компании улучшить качество своих услуг или производимой продукции и тем самым привлечь новых клиентов. Следовательно, тема исследования является актуальной.

Объект исследования – система профессионального обучения и развития персонала.

Предмет исследования – направления обучения персонала как фактор совершенствования профессионального уровня персонала организации.

Цель исследования – изучить особенности системы совершенствования профессионального уровня персонала организации (на примере АО «Дикси Юг»).

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

1. Рассмотреть теоретические аспекты профессионального развития персонала организации.
2. Провести анализ профессионального развития персонала в АО «Дикси Юг».
3. Разработать направления совершенствования профессионального обучения и развития персонала АО «Дикси Юг».

Методы исследования: теоретический анализ, индукция, дедукция, количественный анализ данных.

Практическое значение полученных результатов, изложенных в работе, заключается в обосновании предложений по совершенствованию системы управления профессиональным развитием персонала АО «Дикси Юг». Определен экономический эффект от реализации предложенных мер.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность и особенности развития и обучения персонала

Эффективное функционирование любой организации зависит от уровня развития ее персонала. Поэтому, на современном рынке, который развивается довольно быстро, каждая организация должна постоянно вкладывать большие средства и силы для развития своих рабочих и повышения их квалификации.

Развитие персонала предприятия это разнообразное, разностороннее понятие, которое охватывает спектр экономических, социальных, психологических и педагогических проблем. Поэтому экономическая литература не имеет одного точного определения данного понятия.

Для того чтобы эффективно функционировать, каждая организация должна развивать свой персонал, ведь уровень развития персонала определяет уровень организации. Возможность организации активно развивать своих работников в условиях быстрого старения теоретических, практических знаний и умений является одним из важнейших факторов ведения конкурентоспособной борьбы на рынке [34, С. 127].

Развитие персонала является весьма сложным понятием, которое охватывает экономические, психологические, социальные и педагогические проблемы. Его суть может помочь определить рассмотрение следующих понятий: профессиональное и гармоничное развитие и личность.

Личность – это устойчивая система социально значимых черт, всесторонне характеризующих индивида.

Личность является продуктом общественного развития и включения индивидов в систему социальных отношений путем активной предметной деятельности и общения. Формирование личности происходит в процессах социализации индивидуумов и направленного воспитания, освоения ими социальных норм и функций посредством овладения различными видами и формами деятельности [22, С. 132].

Гармоничное развитие личности – процесс ее становления и развития на последовательных возрастных этапах и совокупность соответствующих результатов на каждом этапе при условии, что указанный процесс и его результаты согласуются с принципами гармонии. Гармоничное развитие из определяющих ориентиров гуманистически ориентированных психологии, педагогики, образования и молодежной политики. В гармонизации личностного развития выделяют два аспекта: экстенсивный и интенсивный [22, С 32].

Что же касается профессионального развития, то он включает в себя подготовительные и адаптивные мероприятия для работы на конкретной профессии. Это понятие является более узким, чем гармоничное развитие. С его помощью можно отразить процесс подготовки работника к какой-то конкретной

специальности или профессии, где он получает нужные ему для данного вида работы Теоретические знания, умения, а также практические навыки, социальные нормы поведения. Очень важным также является овладение моральными ценностями.

Управление развитием персонала способствует эффективному использованию трудового потенциала личности, повышению ее социальной и профессиональной мобильности, является средством профилактики массовой безработицы, играет значительную роль в подготовке работников для осуществления структурной и технологической перестройки отраслей экономики. Все это положительно влияет на увеличение объемов и обновления номенклатуры выпуска продукции или предоставления услуг, обеспечивает улучшение результатов финансовой деятельности организации. В таких условиях развитие персонала является одним из важнейших направлений рационального функционирования любой организации, ее конкурентоспособности на рынке [42, С. 134].

Эффективность деятельности любой организации зависит от того, насколько высок уровень профессионального развития ее работников. Обучение персонала должно быть связано со стратегической целью компании и процессами организационного развития.

Итак, обучение персонала является весьма важным аспектом работы любой организации и стратегически важным управленческим процессом. Опыт многих зарубежных компаний свидетельствует об усилении роли управления человеческими ресурсами в системе факторов, обеспечивающих конкурентоспособность. Для достижения более устойчивого конкурентного положения предприятие должно постоянно разрабатывать программы развития персонала, которые бы обеспечивали работникам удовлетворение многих потребностей, развитие и повышение профессионального и общеобразовательного уровня [11, С. 190].

Основными принципами профессионального обучения персонала является:

- всестороннее развитие личности по сферам человеческой деятельности;
- вкратце целевая подготовка на основе учебных модулей;
- применение методов активного обучения работников;
- привлечение высококвалифицированных руководителей, преподавателей и ученых;
- гибкая обратная связь с слушателями;
- общая оценка потенциала всех слушателей;
- применение индивидуально-группового метода обучения;
- использование современных технологий во время учебного процесса [14, С. 98].

Особо следует выделить значение мотивации персонала для обеспечения его конкурентоспособности. На основе выявленной диспозиции мотивов поведения работников им предлагается достаточно широкий набор стимулов, которые бы обеспечили их положительное отношение к труду и более высокую отдачу. Среди них надо назвать программы привлечения работников к управлению производством; работу в целевых группах по разработке перспективных специальных проектов; горизонтальные ротации в рамках фирмы и ее филиалов, в том числе иностранных и др. Постоянный рост профессионального мастерства, приобретение знаний, навыков и умений (т. е. конкурентоспособности персонала), непрерывное образование – объективный процесс развития персонала, в том числе и управленческого. Он диктуется требованиями рынка [29, С. 30].

Определение потребности организации в профессионально пригодных, компетентных работниках предполагает внедрение в ее структурных подразделениях предприятий систем профориентации, профессионального обучения и прогнозирования персонала в профессиональном и квалификационном аспектах. Но важным для обеспечения конкурентоспособности персонала является предварительная профессиональная диагностика, то есть выявление, распознавание, оценка и учет психологически значимой для управления персоналом информации об индивидуальных и групповые особенности сотрудников. Поэтому внедрение системы управления диагностикой персонала является важным фактором его стабилизации, набора компетентных и высокопроизводительных работников, а потому и фактором обеспечения предприятия конкурентоспособным персоналом [30, С. 90].

Основными направлениями профессионального развития персонала является его обучение и профессиональная подготовка. Постоянно участь, человек развивает в себе интеллектуальные способности, учится анализировать различные процессы, которые происходят во время выполнения конкретной работы. Для того, чтобы обучение было эффективным как для работников, так и для организации, система профессионального обучения должна лучше реагировать на потребности рынка труда, а также увеличивать способность к инновациям.

Профессиональная подготовка – это целенаправленный процесс обучения потенциальных и реальных работников, с целью получения навыков, необходимых для выполнения их работы, с помощью различных

форм получения профессионального образования, в учебных заведениях разных уровней и профессионального обучения на производстве.

Профессиональное обучение – это любая деятельность, которая осуществляется для развития и поддержания основных компетенций персонала, которые необходимы при выполнении работы в настоящее время и для развития человеческого потенциала в будущем. Более конкретно, под профессиональным обучением понимают процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков и знаний сотрудникам организации. Также, профессиональное обучение призвано передавать сотрудникам информацию о текущем состоянии дел в организации, развивать в них понимания перспектив развития организации и основных направлений ее стратегии, повышать уровень мотивации персонала в современных условиях экономических знаний [33, С. 106].

Цель профессионального обучения персонала заключается в:

- поддержании необходимого уровня квалификации работников организации;
- повышении конкурентоспособности организации, на основе применения знаний, профессионального опыта и эффективных методов организации труда;
- создании благоприятных условий для профессионального роста, самореализации сотрудников в рыночных условиях на основе повышения мотивации, использовании новейших средств, программ и технологий профессионального обучения;
- повышении уровня компетенции и профессионализма работников и эффективного их использования, в соответствии с запросами организации;
- совершенствовании профессиональных навыков и умений, которые необходимы для эффективной деятельности;
- подготовке персонала к ротационному перемещению [26, С. 25].

Профессиональное обучение – это комплексный непрерывный процесс, включающий такие этапы:

1. Определение потребности в профессиональном обучении работников.
2. Формирование бюджета профессионального обучения.
3. Определение цели обучения персонала.
4. Определение содержания программ профессионального обучения.
5. Выбор форм обучения работников.
6. Обучения кадров организации.
7. Приобретение персоналом профессиональных знаний, умений и навыков.
8. Определение показателей и критериев оценки эффективности обучения.
9. Оценка эффективности профессионального обучения персонала [20, С. 54].

Учебная программа должна быть специфической и конкретной, при этом ориентировать на получение профессиональных умений и практических навыков, подлежащих оценке во время и после процесса обучения.

Основной целью профессионального обучения является:

- достижение высшего уровня эффективности и производительности труда персонала;
- повышение мотивации персонала;
- усвоение профессиональных навыков и знаний, которые соответствуют требованиям;
- пропаганда ценностей организационной культуры;
- снижение текучести кадров [4, С. 121].

К основным преимуществам обучения персонала относятся следующие:

1. Перспективы повышения квалификации и получения новых знаний привлекают мотивированных сотрудников, что способствует снижению текучести кадров, так как персонал имеет возможность полной самореализации на рабочем месте.
2. Обучение в рамках организации, когда руководство обучает персонал, стимулирует использование новых технологий для работы.
3. Обучение в компании позволяет выявить сотрудников, которые мотивированы на профессиональный рост и могут составить так называемый кадровый резерв, который позволяет планировать персонал организации.

Основные этапы процесса обучения заключаются в следующем:

1. Регулярно осуществляемое в организации обучение позволяет направить организационные действия в нужном объеме и направлении развития.
2. Возможность определения политики развития персонала и назначение ответственных лиц за ее реализацию.

3. Формирование программы обучения и включение в затраты статью, расходуемую на обучение персонала.

4. Реализация политики обучения персонала всеми ответственными лицами, в том числе и руководством на всех уровнях. Данная политика, как правило, включает анализ потребностей, их реализацию и последующую оценку эффективности обучения [7, С. 53].

В качестве основных задач профессионального обучения выступают следующие:

1) определение потребности в обучении персонала организации, с помощью анализа и сопоставления: знаний, умений и навыков, которые необходимы для достижения цели организации; знаний, умений и навыков, которые имеют работники в настоящее время.

2) разработка плана обучения работников организации:

□ составление программ обучения (учитываются потребности в обучении работников конкретной организации);

□ выбор своих преподавателей или преподавателей, приглашенных со стороны (зависит от того чему нужно научить и какие преподаватели более компетентны в этих вопросах);

□ извлечение форм и методов обучения (анализируются преимущества форм и методов и затраты на них);

□ определение продолжительности обучения (данный фактор является важным, поскольку работники освобождаются от своих функциональных обязанностей во время обучения);

1. Азямова, Л. Как построить систему отбора персонала [Текст] / Л. Азямова, В. Закирко // Кадровик. – 2018. – № 11. – с. 45-49.

2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг; 10-е издание ; перев. с англ. – СПб: Питер, 2016. – 848 с.

3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: учебник / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: ЮНИТИ, 2015.– 560 с.

4. Балашов, А.И. Управление проектами [Текст]: учебник и практикум для академического бакалавриата / А.И. Балашов, Е.М. Рогова, М.В. Тихонова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 383 с.

5. Бовыкин, В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления [Текст] / В.И. Бовыкин. – М.: Экономика, 2015. – 113 с.

6. Ботвинник, С.Л. Характеристика современного подхода к формированию кадрового резерва и пути его совершенствования [Текст] /С.Л. Ботвинник // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – №5. – с. 90-94.

7. Внутрифирменное планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / С.Н. Кукушкин [и др.]; под ред. С. Н. Кукушкина, В. Я. Позднякова, Е. С. Васильевой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 322 с.

8. Герш, М.В. Планирование персонала [Текст] /М.В. Герш // Отдел кадров коммерческой организации. – 2015. – № 9. – с. 32-35.

9. Гонтарева И.В. Управление проектами [Текст] / И.В. Гонтарева, Р.М. Нижегородцев, Д.А. Новиков. – М.: КД Либроком, 2017. – 384 с.

10. Гутгарц, Р.Д. Применение новых информационных технологий в управлении кадрами [Текст] / Р.Д. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. – 2016. – №1. – с. 48-50.

11. Егоришин, А.П., Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / А.П. Егоришин. – 5-е изд., доп. и перераб. – Н. Новгород: НИМБ, 2015. – 720 с.

12. Жураховский, А.С. Проблемы формирования кадрового резерва: анализ практики и новые возможности его использования в современных условиях [Текст] /А.С. Жураховский // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. – 2015. – №1. – С. 48-52.

13. Зорина, Т.П. Понятие кадрового потенциала // Международный студенческий научный вестник [Текст] / Т.П. Зорина, Г.И. Коноплева. – 2015. – № 4-1. – С. 43-45

14. Идрисов, А. Б. Планирование и анализ эффективности инвестиций [Текст] /А.Б. Идрисов. – М: Про - Инвест - ИТ, 2018. – 157 с.

15. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст]: учеб. пособие / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М, 2017. – 301 с.

16. Кибанов, А.Я. Управление сотрудниками организации [Текст] / А.Я. Кибанов – М.: ИНФРА, 2015. – 418 с.

17. Кириллов Л. Как заставить сотрудников «гореть» на работе [Текст] /Л. Кириллов // Управление персоналом. – 2015. – № 6. – с. 26-31.

18. Коротков, Э. М. Корпоративная социальная ответственность [Текст]: учебник для бакалавров / Э. М.

- Коротков, О. Н. Александрова, С. А. Антонов [и др.]; под ред. Э. М. Короткова. - М. : Издательство Юрайт, 2016. - 445 с
19. Коновалова, В. Г. Мировые тенденции обучения и развития персонала и ситуация в России [Текст] / В. Г. Коновалова // Кадровик. - 2016. - № 9 - с. 15.
20. Кудрина Е.А. К вопросу о командообразовании в практике органов управления [Текст] / Е.А. Кудрина // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. -2018. - № 1. - с. 53-60.
21. Магура, М. И. Организация обучения персонала компании [Текст] /М. И. Магура, М. Б. Курбатова. - М. : Интел-Синтез, 2017. - 244 с.
22. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры [Текст] / В. И. Маслов. - М. : Изд-во «Финпресс», 2014. - 288 с.
23. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст]: учеб. пособие / Е.В. Маслов; под ред. П.В. Шеметова. - М.: ИНФРА-М, НГАЭиУ, Новосибирск, 2017. - 252 с.
24. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст] /М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. - М.: Дело, 2014. - 464 с.
25. Методология управления трудовыми ресурсами [Текст]: монография / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. - Н.Новгород: НИМБ, 2018. - 352 с.
26. Митрофанова, Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом [Текст] / Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова. — М. : Проспект, 2013. - 72 с.
27. Моргунов, Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для академического бакалавриата [Текст] / Е. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2015. - 561 с.
28. Мясоедова, Т. Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия [Текст] / Т. Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. - 2015. - № 3. - с. 29-36.
29. Мясоедова, Т. Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия [Текст] / Т. Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. - 2015. - № 3. - с. 29-36.
30. Неплюева, А. ASSESSMENT CENTER: технология оценки и развития персонала [Текст] /А. Неплюева // Справочник кадровика. - 2014. - № 1. - с. 90-92.
31. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование [Текст]: учебник / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджан. - М.: Юрайт, 2016. - 446 с.
32. Официальный сайт ГК «Дикси» - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://group.dixy.ru> - Дата обращения: 05.08.2020.
33. Папулов, П.Р. Кадры управления производством. Деятельность. Формирование [Текст] / П.Р. Папулов - М.: Наука, 2017. - 288 с.
34. Пелих, А.С. Организация предпринимательской деятельности [Текст]: учебное пособие / А.С. Пелих, Чумаков А.А., Баранников М.М.- [2-е изд., испр. и доп.].- М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: ИЦ «МарТ», 2013. - 336 с.
35. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова, Д. Болдогоев, Э. Борчанинова и др. - 4-е изд. - М. : Альпина Паблишер, 2018. - 279 с.
36. Резанович, Е.А. Обучение персонала как средство преодоления экономического кризиса на предприятии [Текст] / Е.А. Резанович, В.П. Горшенин // Фундаментальные исследования. - 2015. - № 12-5. - С. 1041-1045.
37. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление сотрудниками [Текст] / В.А. Спивак В.А. - СПб.: Питер, 2015. - 270 с.
38. Уманский, А.М. Основы экономики труда и управления трудовыми ресурсами [Текст]: учебн. пособ. / А.М. Уманский. - М: Наука, 2016. - 243 с.
39. Цабиева, З.С. Инновационное управление кадровой политикой организации [Текст] / З.С. Цабиева // В сборнике: Инновационное развитие российской экономики материалы X Международной научно-практической конференции. - 2017. - с. 491-493.
40. Ципес, Г.Л. Проекты и управление проектами в современной компании [Текст]: учебное пособие / Г.Л. Ципес. - М.: Олимп-Бизнес, 2016. - 480 с.
41. Чуланова, О. Л. Основные риски при внедрении модели компетенций в управление персоналом организации [Текст] / О. Л. Чуланова // Современные проблемы и перспективы экономического развития и управления: сборник научных трудов. - Сургут : ИЦ СурГУ, 2018. - С. 173-178.
42. Шевчук, Л.Т. Медико-социальные аспекты использования трудового потенциала: региональный анализ и прогноз [Текст] / Л.Т. Шевчук - Львов, 2003. - 489 с.
43. Шекшня, С.В. Управление сотрудниками современной организации [Текст] / С.В. Шекшня - М.: ИнтелСинтез, 2015. - 86 с.

44. Шекшня, С.В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета [Текст] / С.В. Шекшня, Н.Н. Ермошин.– 8-е изд., перераб. и доп. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2019. – 376 с.

45. Щекин, Г. В. Теория и практика управления персоналом [Текст]: учеб.-метод. пособие / Г.В. Щекин; авт.-сост. Г.В. Щекин. – 2-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2015. – 280 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

%BD%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8