



УПРАВЛЕНИЕ И БИЗНЕС

УДК 331.538

Н.В. Разнова, И.В. Филимоненко

МОНИТОРИНГ КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА

В статье рассматриваются проблемы системы мониторинга при прогнозировании кадровой потребности экономики региона. Формирование многомерной информационной базы данных способно повысить эффективность региональной системы мониторинга за счет обеспечения взаимосвязи между параметрами текущего и инвестиционного спроса на специалистов со стороны экономики региона, предложением рынка труда и возможностями системы профессионального образования.

Ключевые слова: кадровая потребность экономики региона, система мониторинга, рынок труда, рынок образовательных услуг, трудоустройство выпускников.

N.V. Raznova, I.V. Filimonenko

MONITORING OF THE REGIONAL ECONOMY RECRUITMENT NEEDS AS A TOOL OF EFFECTIVE COOPERATION OF THE PROFESSIONAL EDUCATION SYSTEM AND LABOR MARKET

The monitoring system issues in the process of forecasting the regional economy recruitment needs are considered in the article. Creation of the multidimensional information database can increase the efficiency of the regional monitoring system by means of providing the dependency between the current demand factors and investment demand factors for the specialists on the part of the regional economy, labor market offer and professional education system possibilities.

Key words: regional economy recruitment needs, monitoring system, labor market, educational service market, graduate employment.

Успех перехода экономики региона к инновационной модели развития определяется тем, насколько гибкой и адаптивной окажется структура рынка труда, насколько эффективно он сможет удовлетворить запросы инновационных предприятий в кадрах требуемой квалификации. Одним из основных механизмов решения существующей в настоящее время проблемы дисбаланса спроса и предложения квалифицированных кадров является эффективное взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда на основе применения мониторинговых технологий [2].

Представляется, что системный мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг, нацеленный на определение текущей величины кадровой потребности экономики и оценку возможностей системы профессионального образования, должен стать основным инструментом корректировки прогноза кадровой потребности региональной экономики при формировании заказа на подготовку кадров для системы профессионального образования. Отсутствие в настоящее время эффективной системы мониторинга в сфере образования и трудоустройства выпускников не позволяет своевременно транслировать изменения потребностей бизнеса в квалифицированных кадрах в систему регионального профессионального образования. Именно поэтому проблема востребованности выпускников профессиональных учебных заведений (в первую очередь вузов) является на сегодня одной из наиболее актуальных при взаимодействии рынков образовательных услуг и труда.

Следует отметить, что в последние годы в РФ приняты серьезные меры по усилению взаимодействия государства и бизнеса в области подготовки кадров. Федеральный закон от 1 декабря 2007 года №307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в целях предоставления объединениям работодателей

права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» существенно расширил полномочия работодателей в части их участия:

- в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах;
- в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования;
- в разработке государственных образовательных стандартов, требований к дополнительным профессиональным образовательным программам;
- в формировании направлений подготовки (специальностей) профессионального образования и пр.

Приказом Министерства экономического развития РФ и Федеральной службы государственной статистики от 27 июля 2009 г. № 150 «Об утверждении статистического инструментария для организации Рособразования статистического наблюдения за деятельностью образовательных учреждений» утверждены формы федерального статистического наблюдения. Однако, на наш взгляд, показатели и периодичность их представления не отвечают в полной мере интересам образовательных учреждений, органов управления образованием, профессионального сообщества, слабо ориентированы на работу в направлении устранения дисбаланса между рынками труда и образовательных услуг. Для сокращения указанных диспропорций, а также повышения эффективности работы учреждений профессионального образования необходима организация *детального мониторинга востребованности* (трудоустройства) выпускников.

Существующая система мониторинга кадровой потребности экономики Красноярского края базируется в большей степени на сведениях о состоянии спроса и предложения на региональном рынке труда, аккумулируемых в Агентстве труда и занятости населения, ориентирована на оценку напряженности в социально-трудовой сфере экономики Красноярского края.

Использование результатов мониторинга в целях корректировки прогноза кадровой потребности региональной экономики для формирования заказа на подготовку кадров системе профессионального образования затруднено в силу ряда причин:

- неполноты информации для целей кадрового прогнозирования;
- закрытости и недостаточной объективности информации;
- отсутствия единых стандартов сбора информации о спросе и предложении рабочей силы;
- сложности определения величины дополнительного и инвестиционного кадрового спроса;
- невозможности структурирования текущей и перспективной кадровых потребностей по видам экономической деятельности, уровням профессиональной подготовки и квалификациям специалистов в рамках 28 укрупненных групп специальностей (УГС).

В связи с этим формируемая информация не дает возможности структурировать текущую кадровую потребность во взаимосвязи **«вид экономической деятельности (ВЭД) – уровень образования (УО) – укрупненная группа специальностей (УГС)»**. Именно подобная взаимосвязь дает возможность изначально установить рассогласование потребностей экономики (по ВЭД в профессиональных кадрах с определенным уровнем образования и специальностью) с объемами и структурой выпуска системы профессионального образования, а затем определить возможные направления для его устранения. Для региональной системы профессионального образования важна профессионально-квалификационная структура спроса со стороны экономики, которая позволит получить ответ на вопрос: *«Сколько выпускников ОУ и какой конкретно профессии (специальности) требуется по каждому виду экономической деятельности?»*

Все сведения о величине кадровой потребности для обеспечения программ социально-экономического развития (СЭР) муниципальных образований (МО) края, в том числе и реализуемых на их территории инвестиционных проектов (ИП), формируются на основе первичной информации, поступающей от органов управления МО. Данная информация аккумулируется в базах данных Министерства экономики и регионального развития Красноярского края (АИС ММО) и Агентства труда и занятости населения и, на наш взгляд, имеет один общий, но весьма существенный недостаток – при наличии количественных оценок отсутствуют точные качественные характеристики кадровой потребности.

Несоблюдение принципа обеспечения полноты сведений, отсутствие системности и единообразия в их представлении не дает возможности на сегодня иметь необходимую информацию для корректировки прогноза кадровой потребности с учетом особенностей инвестиционного развития. Так, например, сведения Агентства труда и занятости населения позволяют определить структуру и величину кадровой потребности, связанную с реализацией на территории края ИП, по территориям и профессиям. Поэтому по имеющейся информации нет возможности оценить потребность каждого вида экономической деятельности и необходимый уровень профессиональной подготовки специалистов. Это, соответственно, не дает возможности оценить структуру заявленной потребности в разрезе ВЭД, уровней профессиональной подготовки, УГС. Не позволяет определить структуру кадровой потребности по ВЭД и первичная информация от органов управле-

ния муниципальными образованиями, содержащаяся в сводных отчетах Министерства экономики и регионального развития Красноярского края.

Для преодоления отмеченных недостатков, в целях достижения максимальной сбалансированности спроса и предложения на региональном рынке труда, *мониторинг кадровой потребности* экономики рассматривается, с позиции авторов, как упорядоченный и систематизированный процесс сбора, анализа, структурирования и хранения данных, реализуемый в два этапа (рис. 1): мониторинг состояния спроса и предложения на рынке труда и мониторинг трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

Его основное *назначение* – учесть количественные и качественные компоненты кадровой потребности региональной экономической системы, сформировать и своевременно представить необходимую и достоверную информацию для:

- корректировки текущей, а также оценки среднесрочной – долгосрочной кадровой потребности региональной экономики;
- корректировки объемов и структуры профессиональной подготовки кадров системой профессионального образования края;
- обеспечения возможности максимального соответствия сложившейся структуры занятости и перспективной кадровой потребности экономики края.



Рис. 1. Этапы мониторинга кадровой потребности экономики региона

Это позволит, с одной стороны, рассматривать систему мониторинга как универсальный метод исследования, важнейшим качеством которого является информативность. С другой – как инструмент, связывающий реальный сектор экономики и систему профессионального образования края, ориентированный на информирование субъектов, участвующих в разработке кадровых прогнозов и принятии решений в сфере профессионального образования.

Цель мониторинга – формирование единого информационного поля, отражающего качественные характеристики взаимосвязей экономики, рынков труда и профессионального образования (на всех уровнях

подготовки специалистов), для корректировки и уточнения оценок кадровой потребности экономики с учетом демографической, социально-экономической и инвестиционной составляющих регионального развития.

Результатом мониторинга кадровой потребности станет многомерная информационная база данных (МИБ), содержащая количественные и качественные оценки текущего, дополнительного и инвестиционного спроса на специалистов со стороны экономики региона и предложения рынка труда, и системы профессионального образования структурированных по ВЭД уровням образования и УГС.

Потребность создания многомерной информационной базы данных связана с необходимостью:

- создания и поддержки в актуальном состоянии регионального банка вакансий и предложений рынка труда, структурированных по видам экономической деятельности, укрупненным группам специальностей, уровням профессиональной подготовки кадров;
- своевременного получения сведений об изменениях требований региональной экономики к качественным характеристикам специалистов;
- моделирования прогнозных сценариев кадрового обеспечения экономики с учетом потребности инвестиционных проектов для корректировки планов приема в учреждения профессионального образования различного уровня в разрезе видов экономической деятельности и укрупненных групп подготовки (профессий, специальностей);
- своевременного информирования органов управления профессиональным образованием, руководителей образовательных учреждений о структуре и величине кадровой потребности экономики для корректировки планов и программ подготовки специалистов с учетом требований региональной экономики.

Целью этапа мониторинга 1.1 (рис.1) является оценка *текущей и дополнительной*, в том числе *инвестиционной* кадровой потребности экономики, структурированной по видам экономической деятельности, уровням профессиональной подготовки, укрупненным группам специальностей.

Объект исследования – организации-работодатели, осуществляющие производственно-хозяйственную деятельность на территории Красноярского края.

Предмет исследования – текущая и дополнительная кадровая потребность организаций. Собираемая первичная информация должна иметь форму таблиц (табл. 1–3). На основании данных табл. 1, представленных субъектами мониторинга, определится:

- структура кадровой потребности по уровням образования (ВПО, СПО, НПО) и видам экономической деятельности в муниципальных образованиях региона;
- структура кадровой потребности по уровням образования (ВПО, СПО, НПО) и ВЭД для Красноярского края в целом.

Таблица 1

Форма сбора данных о кадровой потребности, заявленной МО по ВЭД и уровням профессионального образования

Название территории _____

Вид экономической деятельности (ОКВЭД)	Кадровая потребность, чел.		
	ВПО	СПО	НПО
...			

Дальнейшая систематизация сведений о величине кадровой потребности по ВЭД предполагает формирование ее структуры по УГС (табл. 2).

По данным табл. 2 можно определить:

- структуру ежегодной текущей кадровой потребности по укрупненным группам специальностей (УГС) по уровням образования (ВПО, СПО, НПО) муниципальных образований региона;
- структуру ежегодной текущей кадровой потребности по укрупненным группам специальностей (УГС) по уровням образования (ВПО, СПО, НПО) в целом для экономики региона.

Форма сбора данных о кадровой потребности, заявленная МО по уровням образования и УГС на период t1-tn

Название территории _____

УО	УГС											
	010000			...			280000			Итого		
	t1	...	tn	t1	...	tn	t1	...	ti	t-1	tn
ВПО												
СПО												
НПО												
Итого												

Аналогичная информация формируется по объектам, вводимым в связи с реализацией инвестиционных проектов на территории муниципальных образований (табл. 3).

Форма сбора данных о кадровой потребности, заявленной МО в связи с реализацией инвестиционных проектов

Название территории _____ Полное название проекта _____

Вид экономической деятельности (ОКВЭД)	Кадровая потребность по периодам освоения проекта, чел								
	t1			...			tn		
	ВПО	СПО	СПО	ВПО	СПО	СПО	ВПО	СПО	СПО
...									

На основании данных табл. 3 определяется ежегодная и общая величина и структура дополнительной, в т.ч. инвестиционной кадровой потребности по уровням образования в разрезе УГС для экономики муниципального образования. Полученные результаты обеспечат возможность:

- получить достоверный прогноз кадровой потребности региональной экономики;
- своевременно корректировать задания учреждениям профессионального образования на подготовку кадров по УГС (профессиям, специальностям) и уровням профессионального образования.

Мониторинг кадровой потребности экономики предполагает не только сбор информации, позволяющей анализировать текущий спрос на профессиональные кадры, но и проводить *оценку возможностей его удовлетворения* (рис.1, этап 1.2). На данном этапе мониторинг охватывает предложение со стороны квалифицированной рабочей силы, испытывающей потребность в трудоустройстве.

Цель данного этапа мониторинга – оценить предложение рабочей силы по ВЭД, уровням образования и укрупненным группам специальностей.

Объект исследования – часть рынка рабочей силы, представленная гражданами, имеющими профессиональную подготовку и претендующими на занятие свободных вакансий.

Предмет исследования – предложение рабочей силы со стороны граждан, имеющих потребность в смене места работы или незанятых трудовой деятельностью.

Показатели предложения рабочей силы, подлежащие мониторингу: численность обратившихся, в том числе безработных граждан по ВЭД; численность обратившихся, в том числе безработных граждан по УО; численность обратившихся, в том числе безработных граждан по УГС; численность обратившихся выпускников ОУ по ВЭД, УО, УГС; численность выпускников ОУ, признанных безработными по ВЭД, УО, УГС.

По данным мониторинга предложения рабочей силы могут быть определены:

- 1) структурные характеристики предложения (в том числе выпускников ОУ текущего года по УО и УГС);
- 2) структурные сдвиги со стороны спроса и предложения на рынке труда по ВЭД, уровням профессионального образования и УГС.

Данная информация позволит:

- установить профессиональное несоответствие имеющегося предложения рынка рабочей силы и заявленной потребности региональной экономики;
- оценить необходимость в новых профессиях и специальностях в разрезе ВЭД, УГС и уровней образования для удовлетворения текущей и инвестиционной кадровых потребностей.

Для оценки сбалансированности развития рынков труда и образования необходим *мониторинг процесса трудоустройства* выпускников системы профессионального образования (рис.1, этап 2). Мониторинг трудоустройства молодых специалистов системы регионального образования позволяет получить данные, уточняющие структуру потребности экономики в выпускниках системы профессионального образования по уровням образования, профессиям и квалификациям. Данные мониторинга позволят своевременно вносить соответствующие корректировки на стратегическом уровне моделирования кадровой потребности региональной экономики.

Целью мониторинга трудоустройства выпускников ОУ является фиксирование, определение и анализ изменений в потребностях рынка труда по отношению к молодым специалистам текущего года выпуска по уровням подготовки, профессиям и квалификациям для корректировки прогноза кадровой потребности экономики региона при определении контрольных цифр приема (формировании государственного заказа на подготовку кадров).

Основными задачами мониторинга трудоустройства являются:

- непрерывное наблюдение за состоянием процесса трудоустройства выпускников системы профессионального образования (СПО);
- сбор данных для определения количественных параметров трудоустройства выпускников региональной СПО в экономику региона по ВЭД;
- сбор количественной информации о трудоустройстве выпускников по уровням образования, УГС и профессиям;
- определение возможных причин нетрудоустройства;
- определение соответствия трудоустройства полученному уровню образования и специальности.

Методы мониторинга – личный и дистанционный (телефонный, Интернет) опрос выпускников.

Следует отметить, что существующие на сегодня методики мониторинга трудоустройства выпускников можно условно разделить на две группы:

- формы статистического наблюдения: №1-вуз (распределение), №1-вуз (трудоустройство);
- формы оперативной отчетности о трудоустройстве выпускников.

Регистрируемые показатели трудоустройства определены в формах сбора данных. При этом отметим, что методики, входящие в разные группы, отличаются друг от друга как периодичностью предоставления информации, так и набором показателей [4]. На наш взгляд, существующая на сегодня система мониторинга трудоустройства выпускников обладает *рядом существенных недостатков*, среди которых:

- невысокая достоверность фиксируемых данных. Поскольку мониторинг трудоустройства выпускников проводят ОУ, существует высокая вероятность «приукрашивания» ситуации с трудоустройством, поскольку трудоустройство – это процесс, отражающий результаты деятельности ОУ. Показатели трудоустройства выпускников на момент завершения обучения могут служить индикаторами текущего спроса на специальности и профессии. Выявить требуемые показатели также невозможно без проведения всестороннего, научно обоснованного анализа процесса трудоустройства выпускников;

- отсутствие методики сбора первичных данных о трудоустройстве выпускников ОУ. Проведение анализа процесса трудоустройства выпускников вызывает необходимость сбора достоверной первичной информации о результатах трудоустройства, а также их обработку и интерпретацию на основе современных научно обоснованных методик;

- устаревшая методика обработки и обобщения информации о трудоустройстве выпускников. Все вышеперечисленные методики основаны на идее государственного распределения выпускников ОУ, в то время как на предприятиях система распределения отсутствует. В формах ФСН и ФСО остаются старые понятия и формулировки «получили направление на работу» или «не получили направление на работу»;

- недостаток информации для всестороннего анализа процесса трудоустройства выпускников с целью эффективного использования результатов мониторинга для корректировки прогноза кадровой потребности

региона. Например, нет данных, характеризующих влияние состояния рабочего места и условий работы в организации на результаты трудоустройства. Отсутствие такой информации может исказить результаты трудоустройства выпускников в экономике региона.

С точки зрения авторов, все вышеперечисленные недостатки объективно указывают на необходимость разработки более действенной системы мониторинга трудоустройства выпускников ОУ, включающей:

- единые виды и формы сбора первичных данных;
- методики сбора и обработки информации на базе информационно-аналитического комплекса;
- показатели для расчета и анализа, на основе которых происходит корректировка кадровой потребности региона.

Сбор первичной информации о результатах трудоустройства выпускников ОУ должен осуществляться на основе опроса выпускников на момент завершения обучения и проводиться методом сплошного личного опроса (опрос всех представителей выборки в присутствии интервьюера). Анкеты заполняются в присутствии интервьюера и возвращаются ему сразу после заполнения, что гарантирует достоверность полученной информации. Анкеты проверяются на правильность заполнения в присутствии респондента.

Методы формирования данных:

- а) социологические обследования выпускников образовательных учреждений Красноярского края;
- б) анализ статистических данных.

Основные виды информации, собираемые в ходе анкетирования выпускника ОУ:

- год окончания ОУ;
- уровень образования, специальность по диплому, профессия;
- наличие факта трудоустройства с указанием: наименования организации, занимаемой должности, «по полученной специальности» или нет, уровня заработной платы, контактных телефонов респондента и работодателя;
- причины нетрудоустройства, планы по поиску работы, уровень зарплатных ожиданий, контактные телефоны респондента.

Анкетирование позволяет получить информацию, не только отражающую основные характеристики трудоустройства, но и учитывающую факторы, оказывающие на них влияние. *Методики сбора и обработки информации* должны быть реализованы на базе информационно-аналитического комплекса, чтобы данные, полученные в ходе опроса, попадали в информационную систему, что значительно сократит время их обработки. Информационная система позволит формировать отчеты статистической информации по всему выпуску для каждого учебного года по УО, диаграммы, гистограммы и графики для наглядного представления полученной информации, а также рассчитанные информационно-аналитические показатели, отражающие основные характеристики трудоустройства выпускников ОУ. Это, в свою очередь, даст возможность анализировать характеристики процесса трудоустройства выпускников по каждой УГС, подготовка по которым проводится в региональной системе профессионального образования.

Показатели для расчета и анализа, на основе которых происходит корректировка кадровой потребности региона:

- структура выпуска по каждому уровню образования в разрезе УГС;
- доли трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников по каждой УГС с учетом соответствующего уровня образования, а также продолжающих обучение в образовательных учреждениях более высокого уровня;
- коэффициенты трудоустройства выпускников по базовой специальности для УГС;
- коэффициенты трудоустройства выпускников в УГС;
- коэффициенты трудоустройства выпускников не по УГС;
- эффективность подготовки по УГС.

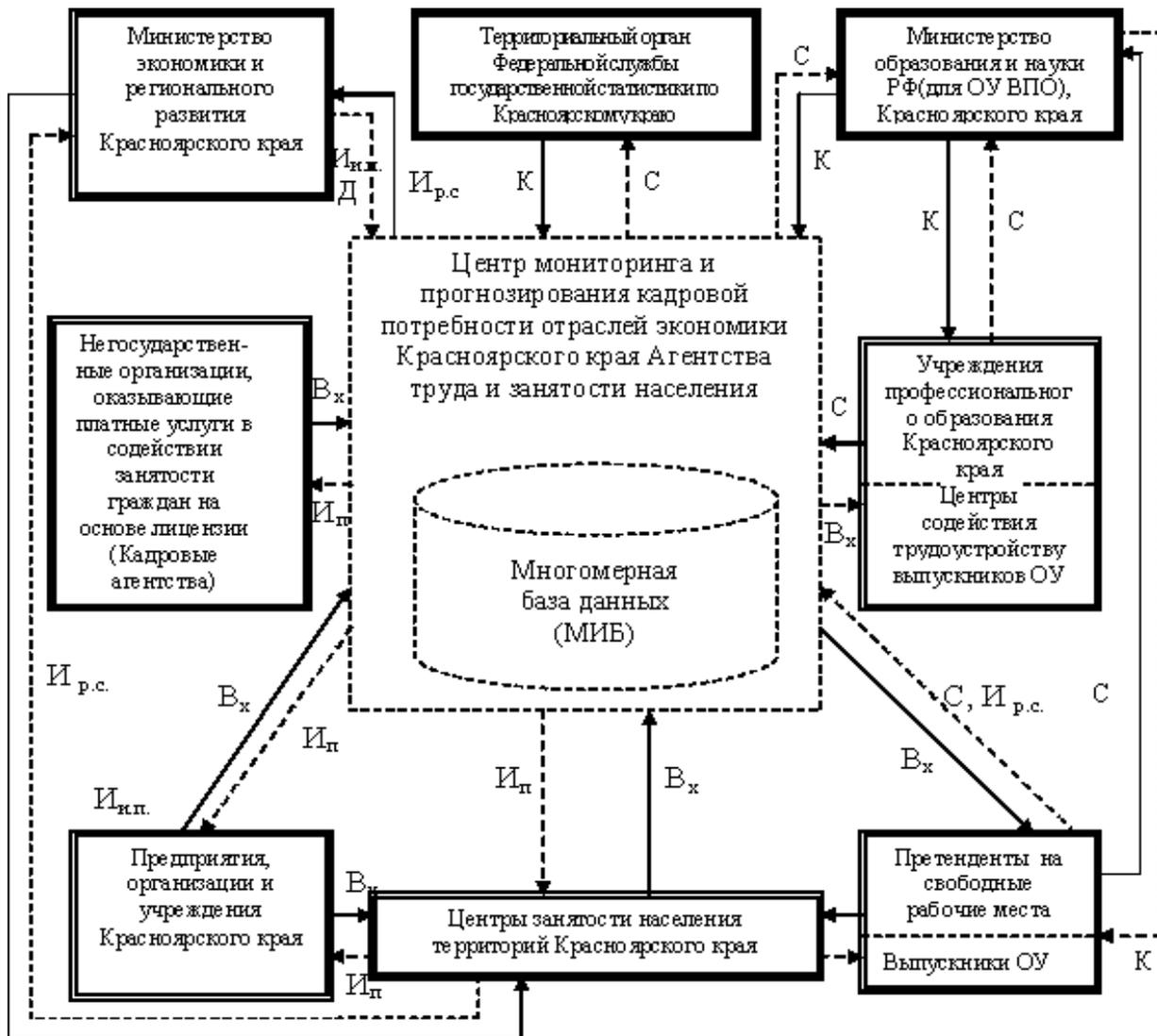
По результатам мониторинга трудоустройства молодых специалистов возможен расчет поправочных коэффициентов для корректировки элементов матрицы профессионально-квалификационного соответствия (ПКС), используемой при разработке прогноза кадровой потребности. Каждый из элементов матрицы ПКС рассматривается как норматив потребности i -го ВЭД (i – строка матрицы) в выпускниках системы профессионального образования по j -й УГС (j – столбец матрицы). Таким образом, при распределении кадровой потребности по ВЭД на основе матрицы ПКС происходит корректировка потребностей по уровням образования и специальностям [1].

Поскольку мониторинг трудоустройства выпускников является составной частью мониторинга кадровой потребности экономики Красноярского края, его результаты в виде информационных потоков должны

попадать в единую многомерную информационную базу (МИБ) данных (рис. 2), аккумулирующую данные всех его этапов.

Важным звеном системы мониторинга кадровой потребности способен стать **Центр мониторинга и прогнозирования кадровой потребности экономики (Центр)**, создание которого целесообразно на базе Агентства труда и занятости населения края. Многомерная информационная база данных Центра позволит:

- объединить информационные потоки, формируемые различными участниками мониторинга в единое информационное пространство для целей прогнозирования кадровой потребности экономики;
- формировать и корректировать региональный заказ на подготовку специалистов с учетом уровней профессиональной подготовки, специальностей, социально-экономических, инвестиционных, демографических и миграционных факторов в экономике края.



I_p – информация о претендентах; V_x – информация о вакансиях;
 C – сведения о трудоустройстве выпускников; D – данные о показателях СЭР территории;
 $I_{p.c.}$ – сведения о предложении рабочей силы; K – показатели деятельности ОУ;
 $I_{i.p.}$ – сведения о потребности инвестиционных проектов.

Рис. 2. Система взаимодействия субъектов в процессе мониторинга кадровой потребности [3]

Использование Центром адекватной модели прогнозирования кадровой потребности позволит формировать и корректировать региональный заказ на подготовку специалистов с учетом уровней профессио-

нальной подготовки, специальностей, социально-экономических, инвестиционных, демографических и миграционных факторов в экономике края.

Таким образом, совершенствование механизма формирования регионального заказа на подготовку специалистов будет способствовать сбалансированному развитию региональных рынков экономики, труда и образования, адаптации системы профессионального образования под меняющиеся требования региональной экономики.

Формирование же многомерной информационной базы данных способно повысить эффективность региональной системы мониторинга за счет обеспечения взаимосвязи между параметрами текущего и инвестиционного спроса на специалистов со стороны экономики региона, предложением рынка труда и возможностями системы профессионального образования, поскольку позволит в режиме реального времени:

- проводить независимую оценку тенденций развития спроса и предложения на региональном рынке труда;

- определять величину текущей кадровой потребности экономики края в разрезе видов экономической деятельности, уровней профессионального образования и укрупненных групп подготовки специалистов;

- оценивать кадровую потребность приоритетных социальных, инвестиционных, инновационных проектов на региональном и муниципальном уровнях по периодам реализации проекта, ВЭД, уровням профессиональной подготовки, профессиям и специальностям;

- получать информацию о степени сбалансированности спроса и предложения РТ, прогнозируемых изменениях и формировать сводные отчеты заинтересованным пользователям;

- оценивать и корректировать структуру занятости в каждом виде экономической деятельности в разрезе уровней профессиональной подготовки и укрупненных групп специальностей;

- информировать органы управления образования о необходимости и направлениях корректировки контрольных цифр приема в ОУ в разрезе УГС.

Литература

1. *Васильева З.А., Филимоненко И.В.* Моделирование процессов определения кадровой потребности региона с учетом социально-экономических, демографических и инвестиционных изменений // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27-28 октября 2011 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. – 88 с.
2. *Майер В.В.* Роль качества образования в социально-экономическом развитии // Экономика образования. – 2006. – № 2.
3. *Разнова Н.В.* Интеграция субъектов рынка труда в процессе обеспечения кадрами предприятий: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Иркутск, 2002. – 197 с.
4. Исследования Московского автомобильно-дорожного государственного технического университета. – URL: <http://cdomadi.ru/amu/event.pl?id=12>.

