Царев О. А.
E-mail: o_tsarev93@mail.ru

Выявления проблем в кадровом обеспечении территориальных органов МЧС России: результаты экспертных опросов сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов Департамента кадровой политики МЧС России и сотрудников кадровых подразделений ГУ МЧС России по субъектам РФ

Актуальность данной **темы** обусловлена тем, что с 2018 года по итогам кадрового аудита была выявлена проблема дефицита сотрудников в системе МЧС России, в особенности пожарных и спасателей [1]. Данная проблема нехватки кадрового обеспечения была подтверждена в 2019 году, когда первый заместитель главы МЧС России А. П. Чуприян на итоговой коллегии министерства заявил, что дефицит кадров составляет около 22 тысяч человек [2]. И на настоящий момент проблема кадрового обеспечения остается актуальной и значимой для Министерства, особенно в территориальных органах МЧС России. Особенно значимой проблемой по оценкам экспертов является дефицит операторов дронов [3].

Объект исследования – кадровое обеспечение территориальных органов МЧС России.

Предмет исследования – деятельность отдела кадрового обеспечения территориальных органов Департамента кадровой политики МЧС России.

Цель исследования – выявить проблемы в процессе кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России.

Методы исследования: экспертный опрос (анкетирование).

Авторский анализ. В данной статье будут представлены результаты проведенных экспертных опросов сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов Департамента кадровой политики МЧС России и сотрудников кадровых подразделений ГУ МЧС России по субъектам РФ для выявления проблем в кадровом обеспечении территориальных органов МЧС России. Начнем представление данных с результатов опроса сотрудников Отдела. Опрос проводился методом анкетирования в электронном формате с применением Google-форм [4]. Ссылка на анкету была направлена всем сотрудникам Отдела в мессенджерах. Анкетирование проводилось в апреле 2023 года. Всего в опросе приняли участие 8 человек (n=8).

Первично представим данные о тех, кто принял участие в анкетировании:

1. 75 % (6 человек) опрошенных работают в Отделе более 3-х лет, а 25 % работают от 2-х до 3-х лет – это свидетельствует о том, что в целом в Отделе благоприятные условия для работы.

2. По гендерному признаку опрошенные разделились ровно пополам: 50 % из числа опрошенных лиц – женщины, 50 % – мужчины.

3. 50 % опрошенных имеют высшее образование уровня магистратуры, 12,5 % опрошенных сейчас завершают обучение в сфере высшего образования уровня магистратуры, 12,5 % экспертов, принявших участие в опросе, имеют высшее образование уровня специалитета, остальные 25 % опрошенных имеют высшее образование уровня бакалавриата.

4. По семейному статусу 75 % опрошенных – замужем/женаты.

5. У 50 % экспертов есть дети.

Переходим к рассмотрению основного блока вопросов анкеты (см. рисунок 1).



Рисунок 1 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Часто ли Вы остаетесь после завершения рабочего времени для решения задач?»

В содержании рисунка 1 мы видим, что большинство опрошенных сотрудников Отдела достаточно часто вынуждены, после завершения рабочего времени, оставаться для дальнейшего выполнения возложенных на них задач. Сделаем вывод о высокой загруженности сотрудников Отдела и в целом наличии большого количества задач, которые возложены на Отдел.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 2).

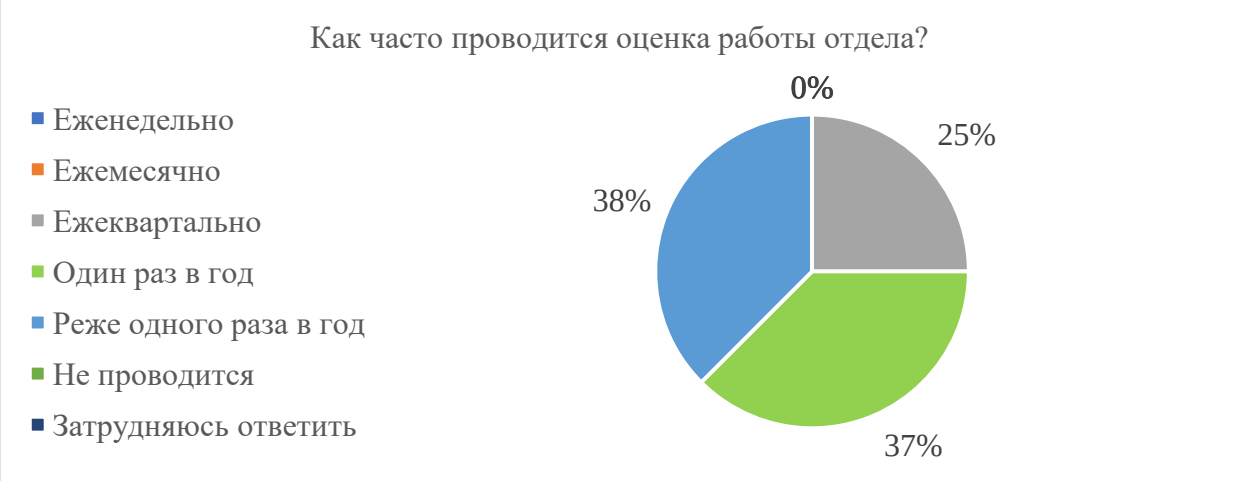


Рисунок 2 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Как часто проводится оценка работы отдела?»

Изучая содержание рисунка 2 можно сделать вывод: оценка деятельности Отдела проводится скорее нерегулярно, что негативно влияет на его результативность. В связи, с чем требуется определить регулярную систему контроля за деятельностью Отдела для обеспечения его результативной работы.

Далее рассмотрим ответы экспертов на вопрос анкеты о принятой в Отделе системы мотивации и стимулирования сотрудников (см. рисунок 3).

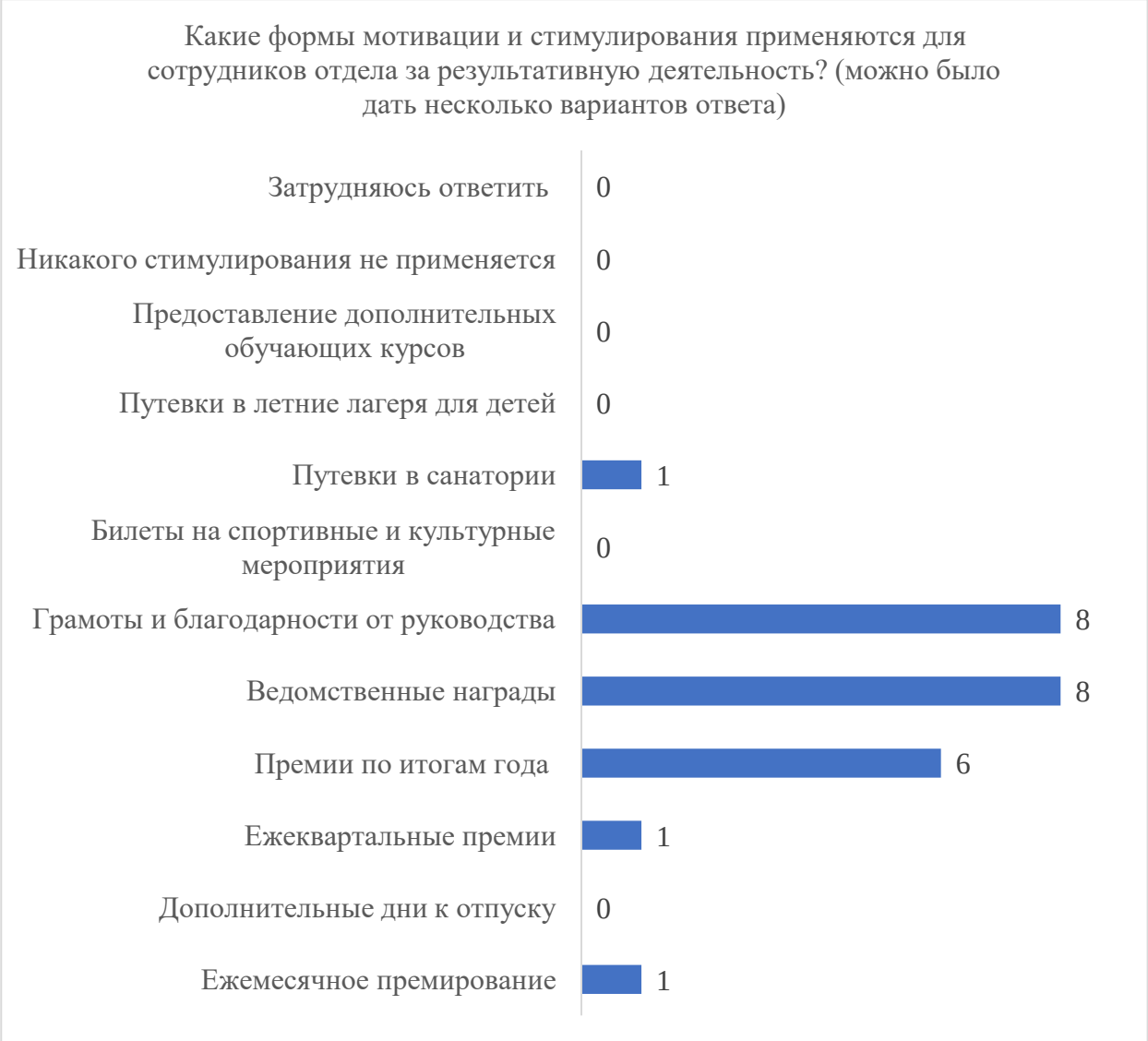


Рисунок 3 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Какие формы мотивации и стимулирования применяются для сотрудников отдела за результативную деятельность?» (можно было дать несколько вариантов ответа)

Содержание рисунка 3 дает нам наглядную информацию о том, что в Отделе приняты общепринятые формы мотивации и стимулирования для сотрудников. Такие, как ведомственные награды, премирование по итогам года, грамоты и благодарности. Тогда как они, вероятно, недостаточно влияют на результаты по улучшению работы сотрудников. Такие меры мотивации, как билеты на культурные и спортивные мероприятия, путевки в санатории и иные виды стимулирования не предусмотрены, что свидетельствует о недостаточно развитой системе мотивации сотрудников. А ведь Отдел относится к Центральному аппарату МЧС России и может предоставлять своим работникам расширенные формы мотивации и стимулирования.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 4).

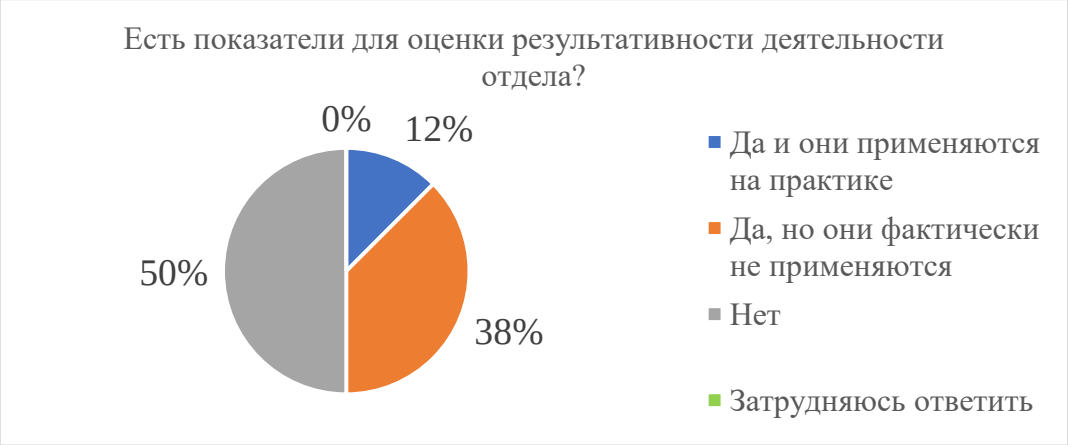


Рисунок 4 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Есть показатели для оценки результативности деятельности отдела?»

На рисунке 4 наглядно видно, что половина сотрудников Отдела вовсе не знает о наличии показателей для оценки результативности деятельности Отдела. Тогда как респонденты, которые ознакомлены с установленными показателями оценки деятельности Отдела, сообщают, что фактически они не применяются и существуют скорее формально. Сделаем вывод о том, что на настоящий момент в Отделе фактически не применяются показатели для оценки результативности деятельности Отдела, в связи с чем необходима модернизация данной системы оценки деятельности Отдела и внедрение показателей оценки результативности работы Отдела на практике.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 5).

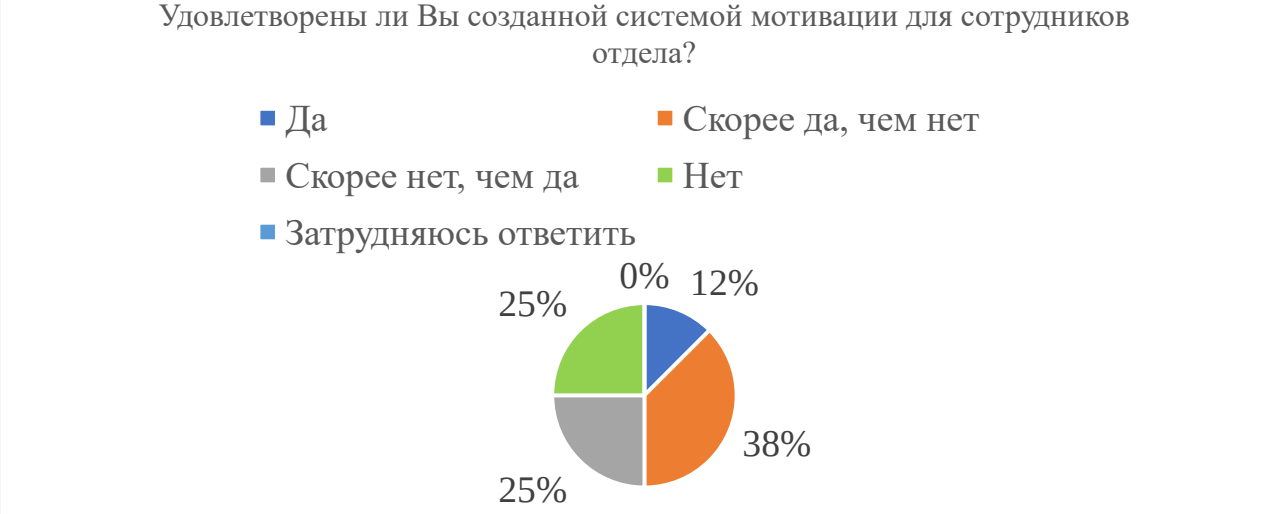


Рисунок 5 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Удовлетворены ли Вы созданной системой мотивации для сотрудников отдела?»

Содержание рисунка 5 определяет, что сотрудники недостаточно удовлетворены созданной системой мотивации для сотрудников Отдела, которая их не стимулирует к повышенному вкладу сил в выполнении рабочих задач и повышению результативности деятельности. Данный факт негативно характеризует управленческие процессы организации работы Отдела, от результатов работы которого зависит кадровое обеспечение

территориальных органов МЧС России и функционирование основной части системы предотвращения и реагирования на ЧС.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 6).



Рисунок 6 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Проходили ли за последние 3 года курсы повышения квалификации?»

В содержании рисунка 6 можно видеть, что за последние 3 года только половина опрошенных проходили курсы повышения квалификации, что является нарушением. Поскольку при условии выбывания одного из сотрудников нагрузка на остальных существенно возрастет и есть риск невыполнения задач в установленный срок. Таким образом, для направления всех сотрудников на курсы повышения квалификации в соответствии с законодательством, необходима модернизация некоторых управленческих процессов в целях высвобождения рабочего времени на повышение квалификации работников.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 7).



Рисунок 7 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Удовлетворены ли Вы процессом прохождения курсов повышения квалификации? (отвечали лишь те респонденты, которые на предыдущий вопрос ответили «Да»)»

Рисунок 7 даёт нам представление о том, что те сотрудники (из числа респондентов), которые проходили курсы повышения квалификации, не удовлетворены обучением на них по различным причинам. По мнению автора исследования, необходимо внесение изменений в процесс организации курсов повышения квалификации для сотрудников Отдела. В том числе ввиду того, что они недостаточно удовлетворены современной его организацией. Поэтому в рамках изучения следующего вопроса, необходимо выявить, по каким причинам сотрудники Отдела были не удовлетворены качеством организации обучения на курсах повышения квалификации.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 8).



Рисунок 8 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Что не понравилось, или какие проблемы были в процессе прохождения курсов повышения квалификации?» (открытый вопрос – эксперты сами писали ответы)

В содержании рисунка 8 можно видеть, что сотрудники, прошедшие курсы повышения квалификации, не удовлетворены их содержанием. По их мнению, курсы имеют чисто теоретическую направленность. Также им не понравилось, что курсы проходили в неудобном формате (чаще всего в очном, из-за чего сотрудники были вынуждены срочно прекращать выполнение рабочих задач и спешить на курсы). Кроме того, негативным аспектом для сотрудников Отдела стало то, что преподаваемая информация (особенно это касается цифровых технологий и нормативно-правовой базы) устарела и более не отвечает актуальным требованиям. Поэтому возникает вопрос о степени актуальности и практической пользе прохождения подобных курсов. Также некоторые сотрудники, прошедшие курсы повышения квалификации, не удовлетворены качеством преподавания. По их мнению, оно было достаточно низким, так как преподаватели зачастую просто зачитывали заранее подготовленный текст, а не в форме «рассказ-беседа».

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 9).



Рисунок 9 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Какие тематики для Вас были бы актуальны для прохождения и повышения квалификации?» (можно было дать несколько вариантов ответа)

Содержание рисунка 9 дает нам возможность увидеть, что для сотрудников Отдела были бы (по их мнению и оценке) полезны и актуальны следующие темы для прохождения курсов повышения квалификации: работа с автоматизированными программами (например, в 1С: зарплата и кадры плюс), вопросы документооборота и кадрового аудита. А то, как правило, сотрудникам предлагаются курсы по гражданской обороне, антикризисному управлению. Таким образом, можно сделать вывод о необходимости обновления базы и профиля курсов повышения квалификации и смены организации, в которых они проводятся на более престижные и востребованные самими сотрудниками. То есть, они должны стать более качественными и предоставлять дополнительные образовательные услуги.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 10).



Рисунок 10 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Применяются ли в отделе автоматизированные системы для упрощения ведения деятельности и документооборота?»

Содержание рисунка 10 дает нам возможность увидеть, что в Отделе не применяются новые цифровые технологии (в том числе автоматизированные системы) для упрощения ведения документооборота. В связи с чем, по мнению автора исследования, необходимым шагом для развития деятельности Отдела и повышения его результативности, на настоящий момент должен стать достаточно высокий уровень «бумажной» работы у сотрудников.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 11).

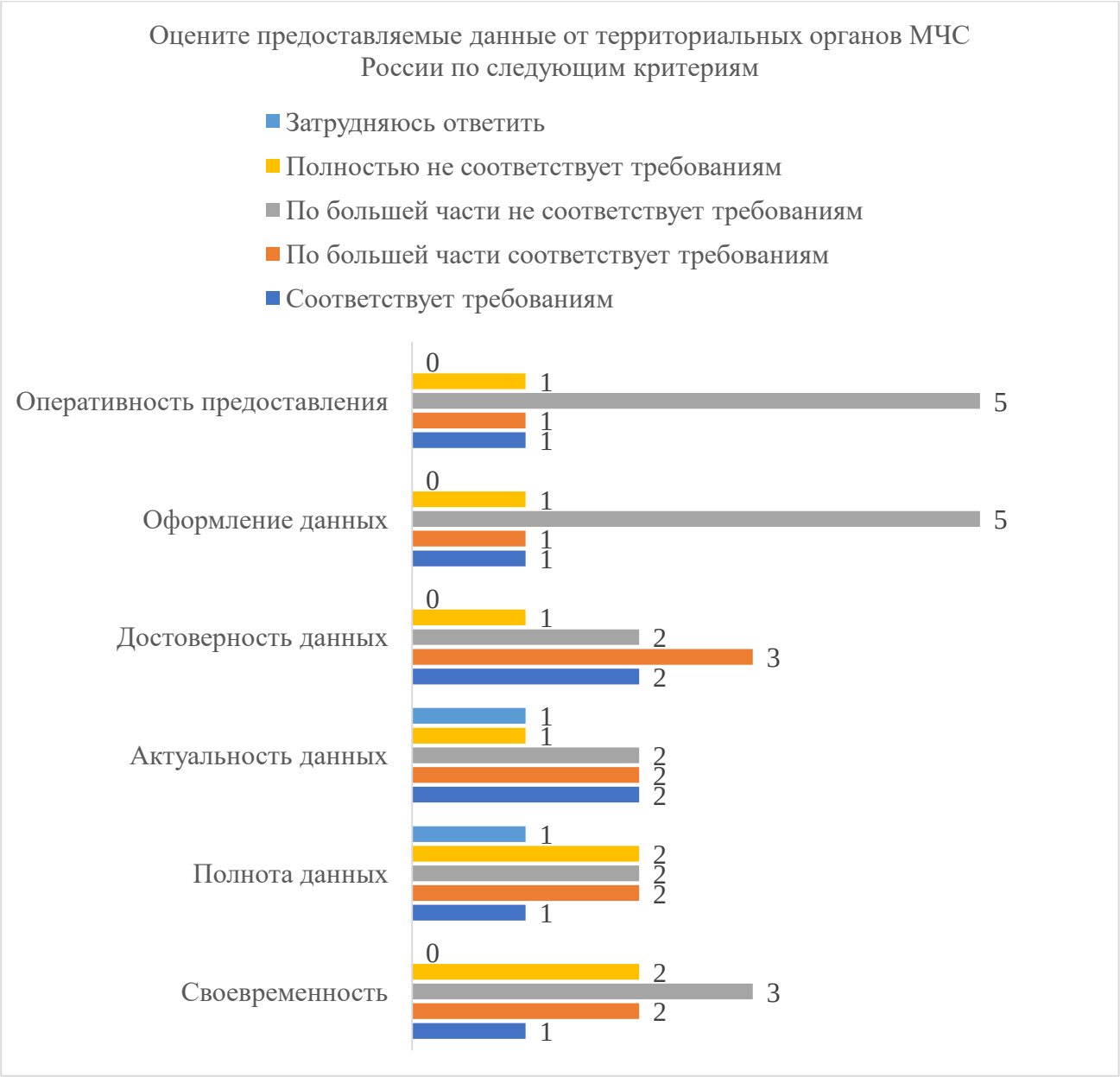


Рисунок 11 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Оцените предоставляемые данные от территориальных органов МЧС России по следующим критериям: своевременность, полнота данных, актуальность данных, достоверность данных, оформление документов, оперативность предоставления данных»

Содержание рисунка 11 дает нам возможность увидеть, что между Отделом и территориальными органами МЧС России организовано недостаточно результативное взаимодействие. Поскольку территориальные органы довольно часто (по данным экспертов) несвоевременно предоставляют отчетные данные. Иногда возникают ситуации, когда информация недостаточно достоверна и актуальна. Большие проблемы есть с оперативностью предоставления данных, поскольку почти все документы направляются в последние дни от установленных сроков и это создает чрезмерную нагрузку на сотрудников Отдела. Также есть проблемы с оформлением документов, когда территориальные органы МЧС России присылают отчеты в устаревших форматах, нечитаемые файлы, материалы с ошибками и т.п. Сделаем вывод о том, что территориальные органы МЧС России довольно часто предоставляют недостаточно качественные материалы и это негативно влияет на

работу Отдела (рост задач, необходимость уточнения отсутствующих данных, запроса и согласования новых формы и т.п.).

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 12).

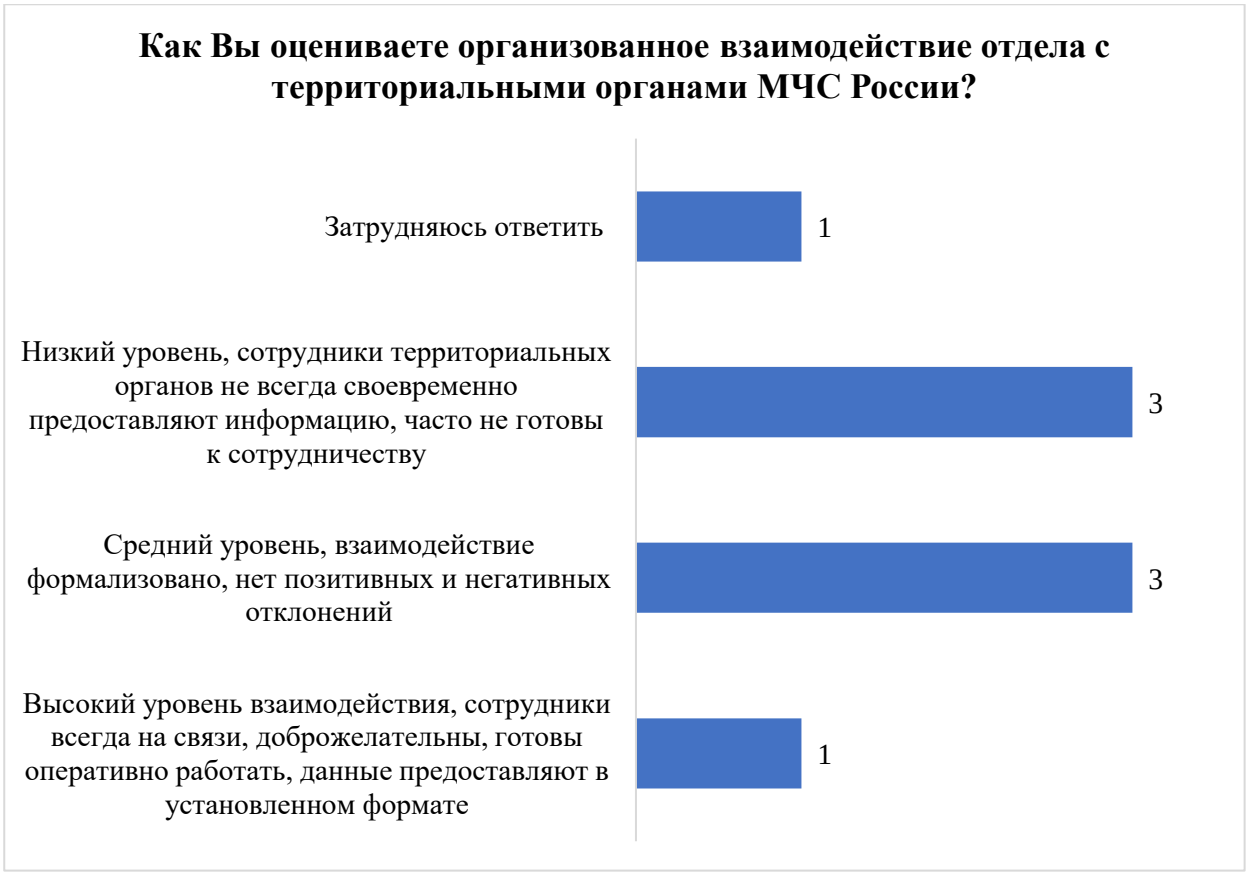


Рисунок 12 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Как Вы оцениваете организованное взаимодействие отдела с территориальными органами МЧС России?»

Содержание рисунка 12 дает нам возможность увидеть, что эксперты подтверждают выявленное ранее недостаточно результативное взаимодействие с территориальными органами МЧС России и Отдела, что в целом негативно характеризует систему кадрового обеспечения структурных подразделений МЧС России.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 13).

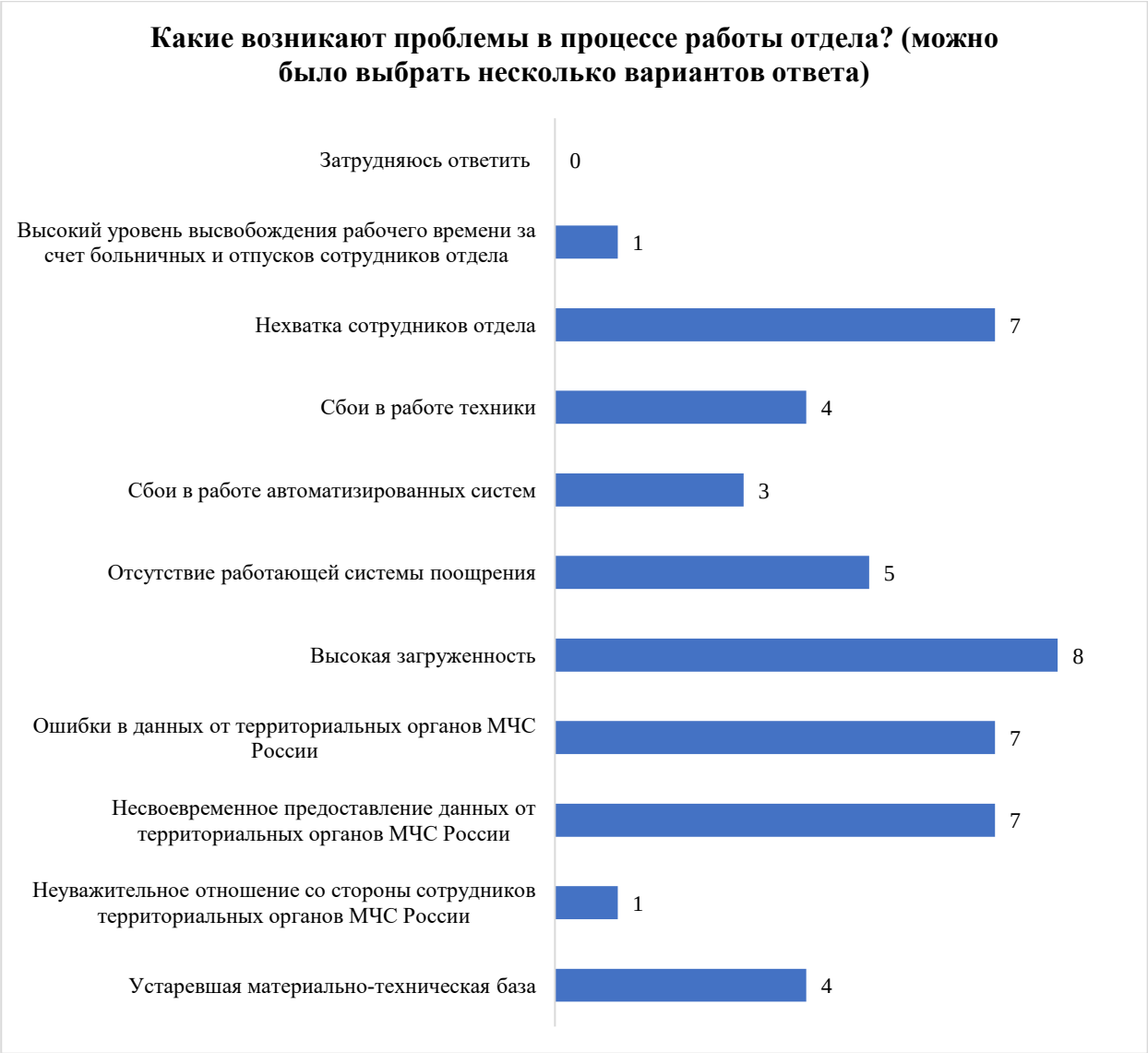


Рисунок 13 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Какие возникают проблемы в процессе работы отдела?» (можно было выбрать несколько вариантов ответа)

Содержание рисунка 13 дает нам возможность увидеть, что в процессе работы в Отделе довольно часто возникают такие проблемы, как: высокая загруженность, нехватка сотрудников, ошибки в документах от территориальных органов МЧС России, устаревшая материально-техническая база Отдела и другие. Таким образом, для повышения результативности деятельности Отдела необходимым является решение, или хотя бы, минимизация проблем.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 14).



Рисунок 14 – Ответы сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России на вопрос: «Как Вы оцениваете текущее нормативно-правовое обеспечение кадровой работы в МЧС России?»

На рисунке 14 мы видим, что сотрудники Отдела оценивают нормативно-правовое обеспечение кадровой работы в МЧС России как недостаточное для результативной кадровой работы в структурных подразделениях МЧС России. Подводя итог первому экспертному опросу, можно отметить, что на настоящий момент в Отделе есть ряд проблем, которые необходимо решать для повышения эффективности его деятельности.

Далее автором исследования был проведен экспертный опрос сотрудников отделов кадров разных ГУ МЧС России. Всего в опросе приняли участие 11 человек. А именно 3 сотрудника ГУ МЧС России по Московской области, 2 человека из ГУ МЧС России, 2 человека из ГУ МЧС России по Владимирской области, 2 человека из ГУ МЧС России по Воронежской области, 2 человека из ГУ МЧС России по Липецкой области. Анкетирование проводилось в электронном формате с применением Google-форм [5]. Анкета была направлена сотрудникам отдела кадров в ГУ МЧС России по субъектам РФ по электронной почте.

Первично представим данные о респондентах:

1. 100 % опрошенных являются женщинами.
2. У 45,5 % опрошенных лиц высшее образование уровня специалитета, у 27,3 % опрошенных – высшее образование уровня бакалавриата, у 9,1 % опрошенных – высшее образование уровня магистратуры. Остальные 18,1 %, из числа принявших участие в опросе, заканчивают обучение по получению высшего образования уровня магистратуры.
3. 72,7 % опрошенных – замужем/женаты.
4. У 45,5 % опрошенных есть дети.

Представим данные по первому вопросу анкеты (см. рисунок 15).

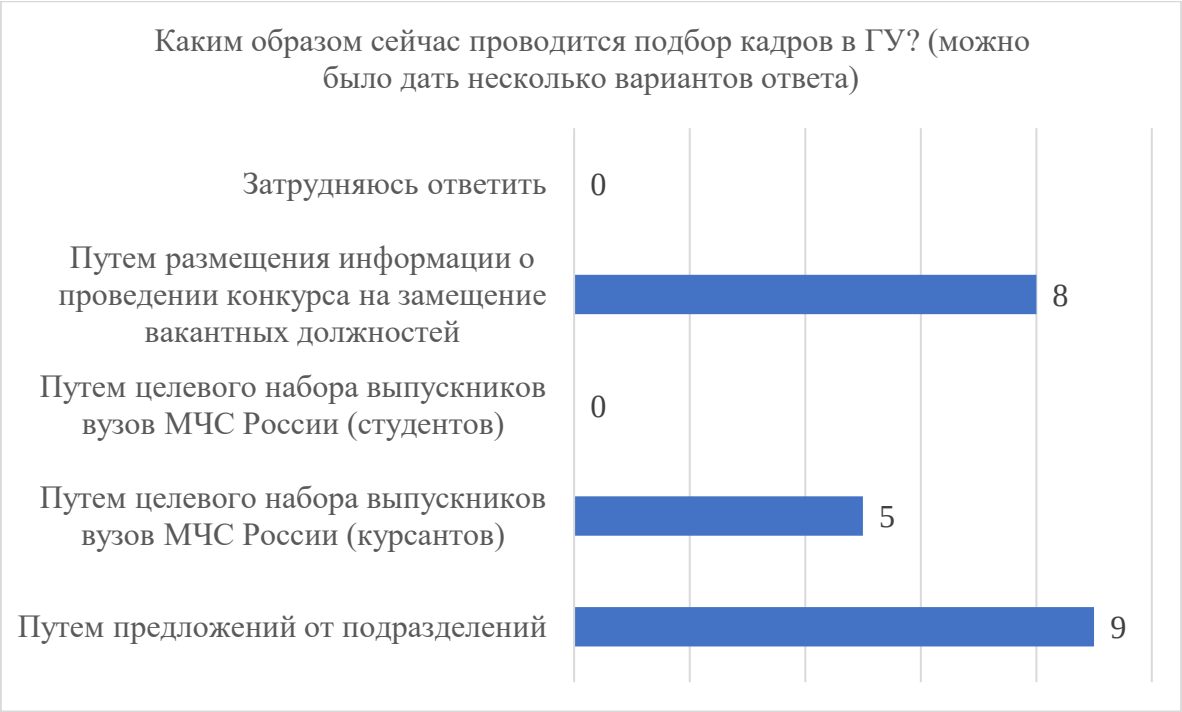


Рисунок 15 – Ответы сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России на вопрос: «Каким образом сейчас проводится подбор кадров в ГУ?» (можно было дать несколько вариантов ответа)

Рисунок 15 даёт понять, что в настоящее время какой-либо системы подбора квалифицированных кадров (по мнению опрошенных экспертов) в Управлениях нет. Сотрудников ищут путем размещения данных о вакансиях на специализированных сайтах по поиску специалистов в сфере кадровой работы. Также набор сотрудников осуществляется путем распределения курсантов после их выпуска из вуза. Однако основным способом привлечения сотрудников являются заявки от подразделений по конкретным людям (целевой набор).

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 16).



Рисунок 16 – Ответы сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России на вопрос: «Каким образом сейчас проводится оценка знаний и навыков кандидатов на замещение должностей в ГУ (поступающих на гражданские должности)?» (можно было дать несколько вариантов ответа)

В содержании рисунка 16 можно увидеть, что фактическая оценка знаний и навыков у кандидатов на вакансии в Управление не проводится. Сотрудники отдела кадров смотрят в основном на формальное соответствие кандидатов должностям, на которые они претендуют. Тогда как, по мнению автора исследования, следует организовать дополнительную систему оценки уровня подготовленности тех граждан, которые поступают на работу в территориальные органы МЧС России для отбора и найма только тех кандидатов, которые в наибольшей степени подготовлены к работе в МЧС России.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 17).



Рисунок 17 – Ответы сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России на вопрос: «Создана ли в Управлении система предотвращения текучести кадров и сохранения наиболее результативных сотрудников?»

Содержание рисунка 17 дает нам возможность наглядно увидеть, что в Управлениях (по мнению опрошенных экспертов) нет системы предотвращения текучести кадров и сохранения наиболее результативных сотрудников, что негативно характеризует кадровую работу в территориальных органах Министерства. Поскольку при потере квалифицированных сотрудников в 1-м подразделении может ухудшиться не только работа этого подразделения, но и всех направлений, по которым подразделение работает. Поэтому важно организовать систему предотвращения потери результативных и квалифицированных сотрудников.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 18).



Рисунок 18 – Ответы сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России на вопрос: «Как часто в Вашем подразделении проводятся исследования по изучению проблем кадрового обеспечения со стороны отдела кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России?»

Содержание рисунка 18 дает нам возможность увидеть, что в Управлениях недостаточно часто проводятся проверки со стороны Отдела. Организован недостаточный контроль за кадровой работой в территориальных органах МЧС России. В результате возникают проблемы нехватки кадрового обеспечения и потери результативных сотрудников.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 19).

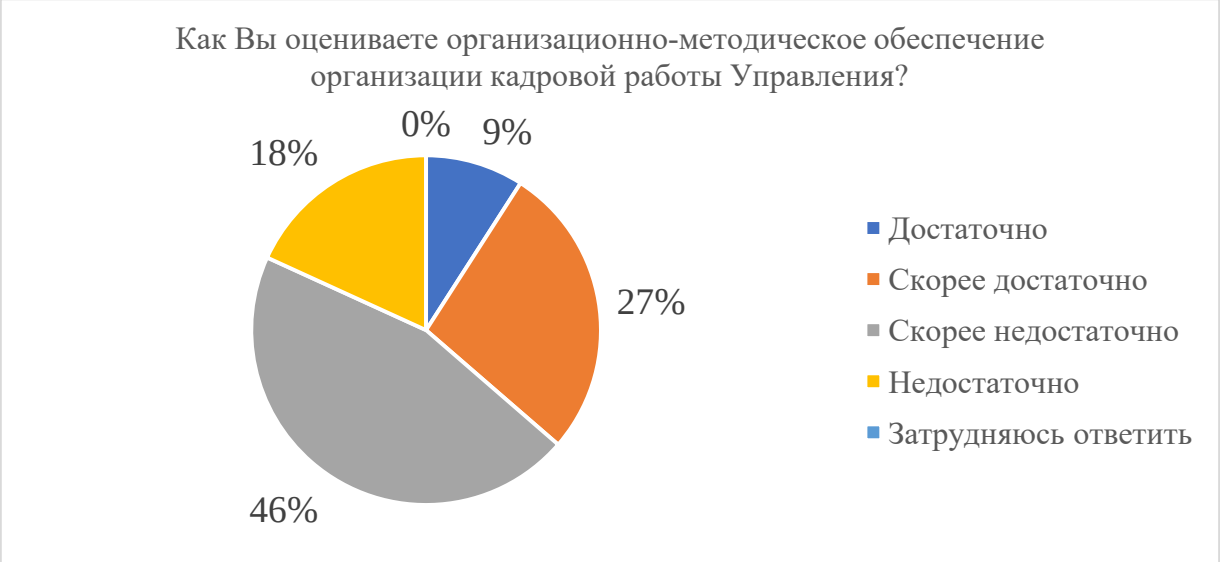


Рисунок 19 – Ответы сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России на вопрос: «Как Вы оцениваете организационно-методическое обеспечение организации кадровой работы Управления?»

Рисунок 19 дает нам представление о том, что представители кадровых подразделений территориальных органов МЧС России сообщают о недостаточном организационно-методическом обеспечении кадровой работы, поскольку у них возникают вопросы в процессе оформления документов, направления и согласования отдельных кадров, которые происходят не регулярно. Это приводит к тому, что у сотрудников возникают сомнения в верности мероприятий. Таким образом, можно сделать вывод о необходимости обновления организационно-методических разработок для территориальных органов МЧС России.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 20).

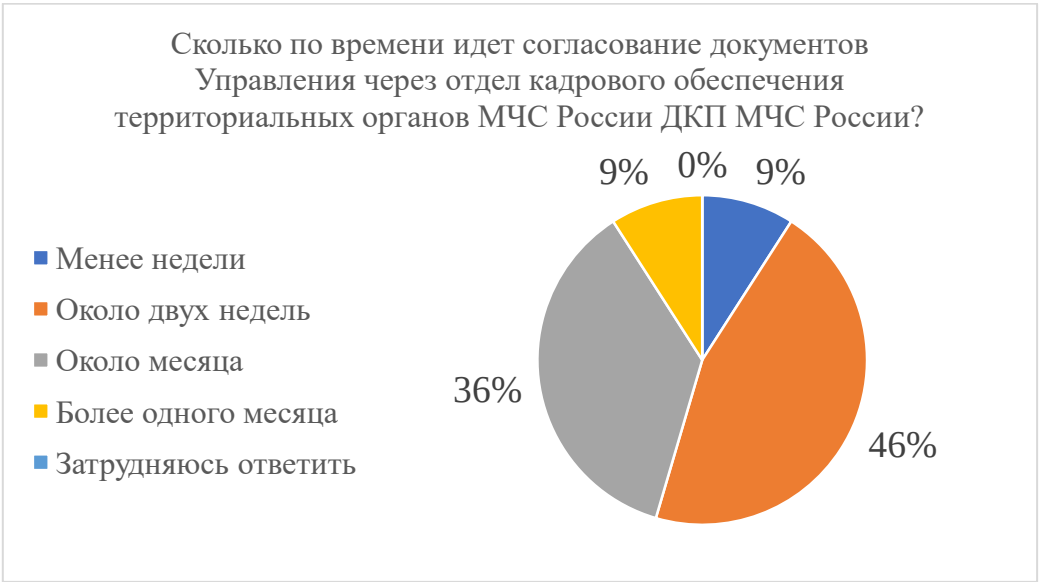


Рисунок 20 – Ответы сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России на вопрос: «Сколько по времени идет согласование документов Управления через отдел кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России ДКП МЧС России?»

По содержанию рисунка 20 можно видеть, что процесс согласования документов с Отделом является достаточно длительной процедурой даже при условии первичного верного их оформления и предоставления полного комплекта документов. В соответствии с законодательством установлен срок согласования различных документов от 14 до 30 дней. Видим, что в целом большая часть согласований организована в соответствии с установленными сроками.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 21).



Рисунок 21 – Ответы сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России на вопрос: «Удовлетворены ли Вы качеством профессиональной подготовки работающих с Вами сотрудников?»

Содержание рисунка 21 даёт возможность увидеть, что в отдельных Управлениях опрашиваемые лица недостаточно удовлетворены уровнем профессиональной подготовки своих коллег в отделе кадров. Поэтому можно сделать вывод о необходимости дополнительной организации работы Отдела по подбору сотрудников в кадровые подразделения территориальных органов МЧС России.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 22).



Рисунок 22 – Ответы сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России на вопрос: «Есть ли сейчас в Управлении кадровый резерв (для гражданских специалистов)?»

Содержание рисунка 22 даёт возможность увидеть: по факту кадровый резерв территориальных органов МЧС России формируется. Но не используется, и граждане из него редко принимаются на работу. То есть, можно сделать вывод о том, что он ведется, скорее всего, формально. Однако стоит отметить, что данное суждение актуально только для гражданских специалистов и вакансий для них.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 23).



Рисунок 23 – Ответы сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России на вопрос: «Своевременно ли сотрудники и работники Управления проходят курсы повышения квалификации?»

Содержание рисунка 23 дает нам представление о том, что не всегда сотрудники Управлений своевременно проходят курсы повышения квалификации. Это обстоятельство негативно характеризует кадровую работу в территориальных органах Министерства.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 24).



Рисунок 24 – Ответы сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России на вопрос: «Проводится ли в Управлении ротация сотрудников и работников?»

Содержание рисунка 24 дает возможность увидеть, что в Управлениях (по мнению опрошенных экспертов) фактически не проводится ротация кадров. А ведь это достаточно результативный механизм управления персоналом в целях общего повышения эффективности кадровой деятельности и снижения числа негативных проявлений. Вероятно, по мнению автора исследования, сто́ит пилотно (на примере 1-2-х регионов) внедрить практику ротации кадров в территориальных органах МЧС России.

Переходим к следующему вопросу анкеты (см. рисунок 25).



Рисунок 25 – Ответы сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России на вопрос: «Организована ли сейчас система взаимодействия Управления с ВУЗами для формирования кадрового резерва и кадрового обеспечения?»

Содержание рисунка 25 дает нам возможность наглядно увидеть, что в настоящий момент взаимодействие с ВУЗами МЧС России организовано только в рамках подготовки и распределения курсантов. Тогда как курсанты могут быть назначены не на все вакантные должности. А взаимодействие с этими же ВУЗами по вопросам трудоустройства студентов и закрытие вакансий не предусмотрено.

Подводя итог настоящему исследованию можно отметить, что автором были выявлены следующие проблемы:

1. Недостаточно результативное взаимодействие Отдела с территориальными органами МЧС России.

2. В Главных управлениях не организовано взаимодействие с ВУЗами МЧС России для кадрового обеспечения своих подразделений выпускниками-студентами на гражданские должности.

3. Территориальные органы МЧС России не всегда своевременно подают данные в Отдел по итогам отчетного периода.

4. Сотрудники Отдела достаточно сильно загружены, в результате чего не всегда своевременно проходят курсы повышения квалификации (которые, по их оценке, недостаточно эффективны и качественны).

Также были определены иные проблемы и негативные факторы, которые описаны в работе выше, негативно влияющие на результативность деятельности Отдела и кадрового обеспечения территориальных органов МЧС России.

Список литературы:

1. Как аудит МЧС выявил критическое положение пожарных и спасателей [Электр. ресурс] // РБК. URL: https://www.rbc.ru/society/12/07/2018/5b45f1459a7947434f9cd65d?ysclid=ldh82hsv8q550143096 (дата обращения: 09.01.2023).

2. В МЧС заявили о катастрофическом дефиците техники и кадров [Электр. ресурс] // ИА Красная Весна. URL: https://rossaprimavera.ru/news/c2347e2a (дата обращения: 09.01.2023).

3. МЧС грозит риск дефицита операторов дронов, считают эксперты [Электр. ресурс] // РИА новости. URL: https://ria.ru/20230125/drony-1847230091.html?ysclid=ldh826pxux678955874 (дата обращения: 09.01.2023).

4. Экспертный опрос сотрудников отдела кадрового обеспечения территориальных органов Департамента кадровой политики МЧС России [Электр. ресурс]. URL: https://docs.google.com/forms/d/1JT819bOpKUNLEe0dajU3V0xg-vPH8MqjW1xza1NcF-M/edit (дата обращения: 28.04.2023).

5. Экспертный опрос сотрудников отдела кадров ГУ МЧС России [Электр. ресурс]. URL: https://docs.google.com/forms/d/1Wc2Wi9xuevhTkvy2wY-F8rBoQaDsl-t2U_hTmCTmL-g/edit (дата обращения: 28.04.2023).