

*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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/228419>

**Тип работы:** Дипломная работа

**Предмет:** Правоохранительные органы

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. «ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ»: ОПРЕДЕЛЕНИЕ И СПЕЦИФИКА 7

1.1. Распространенность «платформенной занятости» 7

1.2. Определение и основные черты «платформенной занятости». Преимущества и недостатки «платформенной занятости» 11

ГЛАВА 2. НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ «ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ» 19

2.1. Источники права, регулирующие обеспечение «платформенной занятости» в Российской Федерации 19

2.2. Правовые гарантии в области обеспечения «платформенной занятости» населения в Российской Федерации 31

ГЛАВА 3. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ «ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ» В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ 40

3.1. Формы «платформенной занятости» в образовательной сфере 40

3.2. Проблемы реализации «платформенной занятости» 48

3.3. Методический продукт «Внеурочное занятие со студентами колледжа «Знакомство с платформенной занятостью» 54

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 64

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 67

ПРИЛОЖЕНИЯ 72

Приложение № 1. Опросник для учащихся для выявления качества обучения в условиях пандемии в условиях «платформенной занятости» педагогического состава 72

Приложение № 2. Рекомендации для преподавателей по применению платформенной занятости в образовательном пространстве 73

Приложение № 3. Результаты исследования проблем реализации «платформенной занятости» 78

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования связана с тем, что современный рынок труда серьезно изменился в связи с появлением у ряда компаний различных платформ, которые позволяют оказывать услуги клиентам дистанционно, без личных встреч заказчика и потребителя.

С каждым годом количество технологий, связанных с созданием и развитием таких платформ, постоянно растет, что формирует новые услуги и, соответственно, рабочие места.

Многие профессии фактически полностью перешли на иной формат работы и оказания услуг, причем работники должны освоить новые технологии для успешного сотрудничества с рядом компаний.

Подобная ситуация сформировалась и в сфере образовательной деятельности, для предоставления подобных услуг были разработаны специальные платформы, для освоения которых многим педагогам пришлось проходить специальное обучение.

Пандемия COVID-19 спровоцировала усиление дискуссии о развитии системы социальной защиты для платформенных работников в 2020–2021 годах.

Общий спад экономики с одновременным ростом спроса на бесконтактные услуги доставки, сопровождавшиеся увеличением рисков в сфере здоровья на фоне неблагоприятной эпидемиологической ситуации, проявили экономические и общественные последствия дефицита мер социальной защиты и социального страхования в платформенном сегменте занятости и, таким образом, сформировали явный запрос на их институционализацию.

Целью написания данной выпускной квалификационной работы является анализ правового регулирования и практики реализации в образовательном пространстве «платформенной занятости».

Для достижения поставленной цели необходимо было решить ряд теоретических и практических задач исследования:

1. Проследить распространенность «платформенной занятости».
2. Привести определение и выявить основные черты «платформенной занятости», определить преимущества и недостатки «платформенной занятости».
3. Проанализировать источники права, регулирующие обеспечение «платформенной занятости» в Российской Федерации.
4. Охарактеризовать правовые гарантии в области обеспечения «платформенной занятости» населения в Российской Федерации.
5. Описать формы «платформенной занятости» в образовательной сфере.
6. Выявить проблемы реализации «платформенной занятости».
7. Разработать рекомендации по применению платформенной занятости в образовательном пространстве.
8. Разработать методический продукт «Внеурочное занятие со студентами колледжа «Знакомство с платформенной занятостью»».

Объектом исследования является «платформенная занятость».

Предметом исследования является правовое регулирование и практика реализации в образовательном пространстве «платформенной занятости».

Источниковая база ВКР. В ходе работы были проанализированы и использованы законодательно-правовые акты, нормативно-методические документы и документы по стандартизации, регулирующие реализацию «платформенной занятости, научная литература и периодические издания, включая интернет-издания и электронные материалы.

Степень изученности проблемы. Вопросами изучения принципов реализации в России и других странах платформенной занятости как нового социально-экономического явления занимались такие ученые как Д.Р. Акманов, Н.В. Артонкина, В.Н. Бойков, Е.Н. Голованова, М.С. Кудлаев, Н.Л. Лютов, Ф.И. Мирзабалаева, Е.А. Савельева, А.Ю. Смирнов, Е.А. Черных, О.В. Чесанина и др.

Образовательные платформы как средство реализации процесса обучения рассмотрены в работах А.А. Осипенко, С.А. Степановой, Р. Сулейманова и др.

Однако проблема платформенной занятости преподавателей колледжей практически не рассматривается в научной литературе, несмотря на то, что она имеет свою специфику и интересна для теоретического и практического изучения.

Хронологические и территориальные рамки исследования. Исследование проводилось в 2022 году в Уфе. Историографический обзор. Проанализированные в ходе проведения исследования научные работы имеют свои достоинства и недостатки. В качестве достоинств можно выделить достаточно подробно изучение платформенной занятости как социально-экономического явления современности, проведение анализа профессий, которые на данный момент переходят к этой форме работы, определение перспектив и трудностей в применении платформенной занятости в современных социально-экономических условиях. Однако есть и ряд недостатков существующих работ по данной проблеме. Прежде всего, исследователи дают только общую информацию о платформенной занятости. Фактически отсутствует анализ применения данного явления в конкретных профессиональных областях, не выделены те сферы деятельности, в которых платформенная занятость представляет собой наибольшую проблему, не определена специфика применения платформенной занятости в современной системе образования.

Новизна данной ВКР является то, что методология организации внедрения «платформенной занятости» в образовательный процесс начала формироваться всего несколько лет назад. Важной частью данной тематики, что нашло отражение в данной ВКР, становится анализ и оценка перспектив совершенствования системы «платформенной занятости» в образовательном процессе.

Практическая значимость ВКР. Результаты, полученные в ходе исследования, могут быть использованы в образовательных организациях для совершенствования внедрения принципов «платформенной занятости». Апробация результатов работы.

Структура данной работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и источников, а также приложения. Список литературы и источников включает 30 наименований.

## ГЛАВА 1. «ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ»: ОПРЕДЕЛЕНИЕ И СПЕЦИФИКА

### 1.1. Распространенность «платформенной занятости»

Платформенная занятость – это гибкий формат включения в рынок труда, предполагающий использование онлайн-платформы (цифровой платформы) в качестве посредника между поставщиками услуг (исполнителями работ) и потребителями (клиентами).

Платформенная занятость может выполнять роль как основной, так и дополнительной занятости, увеличивая вариативность доступных специалистам режимов занятости. Платформы выполняют инфраструктурную функцию: сближая предложение труда и спрос на него, они повышают эффективность рынка .

До настоящего времени платформенная занятость не формализована, не встроена в сложившуюся в странах мира систему трудовых и экономических отношений. Регулирование этого сегмента экономики – растущего, развивающегося – не устоялось; в частности, остро стоит вопрос страхования предпринимательских рисков и обеспечения социальных гарантий, необходимых как для занятых посредством платформ, так и для самих платформ .

Профильные международные организации, а в ряде стран также представители государственных органов и профсоюзных объединений, продвигают обсуждение доступа к традиционным гарантиям, которые позволят защищать здоровье и благополучие вовлеченных в платформенную экономику специалистов, развивать и реализовывать их человеческий потенциал, включать их в систему страхования рисков, связанных с временной нетрудоспособностью, инвалидностью и старостью .

Одновременно с этим возникают и новые вызовы: специфика сфер деятельности – в основном, услуги – обуславливает повышенные риски с точки зрения здоровья, безопасности на стороне исполнителя и клиента, в связи с чем требуются новые форматы страхования.

Дискуссия о возможностях регулирования платформенной занятости и оптимальных подходах к нему в настоящий момент активно происходит в большинстве развитых и развивающихся стран. При этом во многих странах она разворачивается вокруг отдельных платформ или видов услуг (например, такси, доставка еды), а не вокруг платформенной занятости в целом, поскольку разработка универсального подхода представляется затруднительной .

В отдельных странах – прежде всего, в странах с относительно слабыми цифровыми платформами, например, в Австрии и Италии – дискуссию провоцирует академическое сообщество, в то время как органы государственного регулирования включены в нее слабо, а на платформенную занятость распространяются гарантии в объеме, близком наемной занятости. Однако в большинстве стран в нее вовлечены сразу несколько сторон: платформы, органы государственного регулирования, научное сообщество и другие авторы .

В практике есть лишь единичные случаи введения в национальное законодательство новых форм трудовых отношений и трудовой деятельности, в большей степени соответствующих формату платформенной экономики, чем традиционный трудовой контракт, самозанятость или индивидуальное предпринимательство .

Среди примеров можно указать «экономически зависимых самозанятых работников» (Испания), «платформенных работников» (Индия), «экономически зависимых работников» (Колумбия), «зависимую самозанятость» (Южная Корея). Однако и они пока не вполне учитывают специфику платформенной занятости и еще находятся на стадии становления.

Единого взгляда на то, как включать работающих посредством платформ людей в систему социальных гарантий, также пока нет. Все страны находятся в поиске баланса между экономической эффективностью и социальной справедливостью.

Национальное регулирование варьирует в зависимости от :

- а) готовности бизнеса и населения платить налоги и социальные страховые взносы;
- б) уровня неформальной занятости и легкости ухода бизнеса в тень;
- в) сложившейся в стране модели социальной защиты и ранее существовавших норм в отношении социальных гарантий самозанятым по сравнению с наемными работниками;
- г) организации и источника финансирования здравоохранения;
- д) юридического статуса занятых через платформы;
- е) основной или дополнительной занятости в платформенной занятости, что, как правило, оценивается на основе установления минимального порога дохода для уплаты взносов.

В наиболее развитых европейских странах намечается траектория «обеспечение минимальных гарантий при минимальном вмешательстве в механику платформенной экономики» – то есть защита базовых прав работников при сохранении пространства для инновационного экономического развития .

Конкурируя за привлечение наиболее квалифицированных кадров, платформы становятся, заинтересованы в обеспечении доступа партнеров к социальным услугам и гарантиям и могут участвовать в организации этого, используя свой инфраструктурный ресурс, опыт в информировании и разработке удобных цифровых площадок для фасилитации.

И международный опыт, и экспертные российские интервью показывают, что платформы уже предлагают дополнительные инструменты страхования рисков и разрабатывают инфраструктуру для их реализации, а также софинансируют некоторые социальные программы для отдельных категорий своих подрядчиков и партнеров. Такие схемы находят позитивный отклик среди занятых посредством платформ .

## 1.2. Определение и основные черты «платформенной занятости». Преимущества и недостатки «платформенной занятости»

До настоящего момента не существует универсального нормативно закрепленного в международном поле определения платформенной занятости. Национальные органы управления и международные организации предлагают различные, хотя и во многом близкие, формулировки:

Платформенная занятость – это форма занятости, при которой организации или отдельные лица используют онлайн-платформу для доступа к другим организациям или частным лицам для решения конкретных проблем или для предоставления определенных услуг в обмен на оплату .

Платформенная занятость – это динамично развивающийся гибкий формат, который может выполнять роль как основной, так и дополнительной занятости. Несмотря на то, что существующие статистические данные не позволяют точно оценить размер этого сегмента экономики, можно говорить о его кратном росте и по численности вовлеченного населения, и по денежному обороту за последнее десятилетие .

Платформы – медиаторы и фасилитаторы процесса оказания услуг. Не будучи работодателями, сегодня они уже стали неотъемлемым элементом инфраструктуры рынка труда. По сути, платформы выполняют функцию по мэтчингу спроса и предложения, и в этом смысле не нанимают работников, но сами оказывают им услугу, предоставляя удобную площадку для поиска занятости, клиентов, заказчиков. В этом контексте занятые с использованием платформ должны рассматриваться как их партнеры, обеспечивающие предложение услуг в рамках созданной платформами экосистемы .

Занятость посредством платформ – это простой и доступный способ получения дохода на эпизодической или регулярной основе. Развитие платформенной инфраструктуры увеличивает гибкость рынка труда и расширяет возможности поиска дополнительной занятости, что содействует росту благосостояния населения.

Низкие барьеры на вход, свобода в выборе рабочего графика и возможность дистанционного предоставления услуг делают платформенную занятость привлекательной для маломобильных и уязвимых категорий, таких как молодежь без опыта работы, лица предпенсионного и пенсионного возрастов, матери с детьми, лица с ограниченными возможностями здоровья. В определенных ситуациях платформенная занятость позволяет вывести доходы из тени и создает источник дополнительных налоговых поступлений . Вместе с тем оборотной стороной описанной гибкости платформенной занятости, особенно когда она – единственный источник дохода, выступает риск прекаризации части рабочей силы.

Отсутствие минимального уровня стоимости услуг или слабая связь действующих минимальных тарифов с национальными нормами минимальной оплаты труда в отдельных сегментах платформенной экономики, а также отсутствие компенсации простоя, в том числе в период временной нетрудоспособности, может увеличивать сегмент низкооплачиваемой занятости или провоцировать избыточно интенсивную занятость, чреватую переутомлением и рисками для здоровья .

Занятые в платформенной экономике – это люди, которые используют приложение (например, Uber) или веб-сайт (например, Amazon Turk), чтобы найти клиентов и предоставить услугу за деньги.

Платформенная занятость – это нестандартная форма занятости с использованием онлайн-платформ и цифровых технологий для посредничества между индивидуальными поставщиками услуг (исполнителей, зарегистрированных на платформе) и покупателями .

Платформенная экономика предполагает, как минимум, трехсторонние отношения, в которые включены исполнитель (партнер, подрядчик, работник), клиент и платформа. Клиент при этом может быть как физическим, так и юридическим лицом, что обуславливает большое разнообразие возникающих отношений, которое, в свою очередь, становится вызовом с точки зрения нормативного регулирования. Сами платформы в этой системе выступают в роли медиаторов: они обеспечивают функционирование этого сегмента экономики и являются площадкой, которая сводит спрос на труд и его предложение .

Помимо трехсторонних отношений к основным чертам платформенной занятости относятся :

- процесс возмездного предоставления услуг или выполнения заказов организовано через онлайн-платформу;
- цель состоит в том, чтобы выполнить определенные, уже сформулированные, задачи или решить

конкретные проблемы;

- работа передана на аутсорсинг или по контракту;
- работа разбита на задачи;
- услуги предоставляются по запросу.

Ключевые параметры различий в типах занятости в рамках платформенной экономики – это формат предоставления услуг и система мэтчинга исполнителей и заказчиков (клиентов), в том числе влияющая на ценообразование. С точки зрения режима выполнения работы различают два типа платформ :

- веб-платформы, web-based – в основном, это фриланс и аутсорсинг, они сводят заказчика и исполнителя, то есть физическое лицо или бизнес и исполнителя, который будет выполнять оплачиваемую работу удаленно;
- транзакционные, location-based платформы, которые сводят клиента и бизнес, при этом услуги оказываются лично, в какой-то локации, а исполнителем часто выступает третье лицо; к этому типу относятся, в частности, услуги по ремонту, такси и доставка.

Согласование спроса и предложения, то есть мэтчинг заказчиков и исполнителей, может происходить на основе одной из двух моделей: системы предложений (offers) или с использованием соревновательных механизмов (contest). Первая предполагает, что занятые получают предложения с заранее установленной ценой, которые они могут принимать или отклонять .

В основе второй лежит конкурентная борьба исполнителей за размещенный на платформе заказ: она может основываться на системе тестовых заданий (как правило, это относится к заказам, размещенным на

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

### 1. Источники

#### 2. Опубликованные источники

##### 2.1. Нормативно-правовые акты

1. Рекомендации Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении» от 15 июня 2006 года (в действ. ред. ) // Гарант. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://base.garant.ru/2565276/> Дата обращения: 25.02.2022.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года (в действ. ред. от 25 февраля 2022 года)// Консультант Плюс. Информационно-правовой портал. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: [http://www.consultant.ru/document/Cons\\_doc\\_law\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_law_34683/) Дата обращения: 24.02.2022.
3. Закон Российской Федерации № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 года (в действ. ред. от 28 июня 2021 года) // Консультант Плюс. Информационно-правовой портал. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/) Дата обращения: 26.02.2022.

##### 2.2. Периодическая печать

4. Акманов Д.Р. Платформенная занятость: проблемы и перспективы законодательного регулирования // Трудовое право. Право социального обеспечения. 2019. № 14. С. 396–408.
5. Андреев И. Тезисы о цифровом образовании // ИТМО NEWS. 2018, 22 марта. С. 8–10.
6. Артонкина Н.В. Платформенная занятость // Мотивация и оплата труда. 2021. № 3. С. 206–213.
7. Бобков В.Н., Черных Е.А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // Мир новой экономики. 2020. Т. 14 (2). С. 6–15.
8. Бобков В.Н., Новикова И.В., Шичкин И.А., Бобков Н.В. Современные информационные технологии регулирования занятости от неустойчивых к устойчивым формам // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 4. С. 47–60.
9. Голованова Е.Н., Николаенко И.И., Митрофанова Ю.В. Особенности реализации платформенной занятости в современных российских социально-экономических условиях: проблемы и перспективы // Сборник статей Казанского государственного университета им. В.И. Ульянова-Ленина. Вып. 4. Менеджмент. Казань: Издательство Казанского государственного университета им. В.И. Ульянова-Ленина, 2020. С. 56–64.
10. Кудлаев М.С. Процесс цифровизации образования в России // Молодой ученый. 2018. № 31. С. 3–7.
11. Лютов Н.Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие // Уровень жизни населения регионов России. Научный журнал. 2020. Т. 16. № 1. С. 43–50.
12. Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой

экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 125–132.

13. Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 6. С. 149–159.

14. Нестерова Н.В. Некоторые особенности регулирования гражданско-правового договора // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. 2018. № 11–12. С. 289–298.

15. Савельева Е.А. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения социально-экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике // Экономическая безопасность. Научный журнал. 2020. Т. 3. № 4. С. 469–488.

16. Сулейманов Р. Правда и ложь о цифровом образовании // Учительская газета. 2018. 3 июля. № 7. С. 31–34.

17. Черных Е.А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 3. С. 82–97.

18. Чесалина О.В. Труд-правовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2020. № 1. С. 110–120.

## II. Литература

19. Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 78 с.

## III. Электронные ресурсы

20. Айсин К. Платформенная занятость: прогресс или возвращение в XIX века // РБК Тренды / К. Айсин [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://trends.rbc.ru/trends/sharing/61fa98119a79470a7a1997b7> Дата обращения: 26.02.2022.

21. Волосова В.Д., Марина Е.Р. Платформенная занятость (опыт США, Испании, Франции и России) / В.Д. Волосова, Е.Р. Марина // Интернет-конференции Сибирского юридического университета [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://conf.siblu.ru/platformennaya-zanyatost-opyt-ssha-ispanii-francii-i-rossii> Дата обращения: 23.02.2022.

22. Иванова Ю. Платформенная занятость в России / Ю. Иванова // Блог кадровика [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://blogkadrovika.ru/platformennaya-zanyatost-v-rossii/> Дата обращения: 26.02.2022.

23. Исследование платформенной занятости поколения X // Проектный центр Российского государственного гуманитарного университета [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://rsuh.digital/generation-x-platform-economy> Дата обращения: 24.02.2022.

24. Мамонова Е. Кто обеспечит платформенно занятых социальными гарантиями, обсудили эксперты на площадке ЦСР / Е. Мамонова // RGRU Digital. Специальный проект [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://rg.ru/2021/10/01/kto-obespechit-platformennyh-zaniatyh-socialnymi-garantiiami-obsudili-eksperty-na-ploshchadke-csr.html> Дата обращения: 27.02.2022.

25. Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. Особенности развития платформенной занятости / Ф.И. Мирзабалаева, И.А. Шичкин // Первое экономическое издательство [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://1economic.ru/lib/111436> Дата обращения: 27.02.2022.

26. Осипенко А.А. Современные образовательные платформы для осуществления процесса обучения в системе среднего профессионального образования / А.А. Осипенко // Инфоурок. Образовательный портал [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://infourok.ru/sovremennye-obrazovatelnie-platformi-dlya-osuschestvleniya-processa-obucheniya-v-sisteme-srednego-professionalnogo-obrazovaniya-2683083.html> Дата обращения: 28.02.2022.

27. Открытое образование. Образовательная платформа [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://openedu.ru/> Дата обращения: 23.03.2022.

28. Платформенная занятость как альтернатива трудовому договору // Директор по персоналу [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://www.hr-director.ru/article/67829-platformennaya-zanyatost-kak-alternativa-trudovomu-dogovoru> Дата обращения: 25.02.2022.

29. Смирнов А.Ю. Платформенная занятость: возможности или кандалы / А.Ю. Смирнов // Рынок труда в России онлайн [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://rutrud.com/platformennaya-zanyatost/> Дата обращения: 24.02.2022.

30. Степанова С.А. Платформы для онлайн-образования в России / С.А. Степанова // Сетевые коммуникации и виртуальные сообщества. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/platformy-dlya-onlayn-obrazovaniya-v-rossii/viewer> Дата обращения: 24.02.2022.
31. 19 крупнейших российских онлайн-образовательных проектов // HRMedia [Электронный ресурс] Режим доступа: URL:] <https://hr-media.ru/19-krupnejshih-rossijskih-onlajn-obrazovatelnyh-proektov/#.Yh53wKDP3cs> Дата обращения: 27.02.2022.

*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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/228419>