

УДК 331.101.262 : 332.1

СОДЕРЖАНИЕ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА

О.В. Забелина¹, Т.М. Козлова², А.В. Романюк³

^{1,2,3}Тверской государственный университет, г. Тверь

Рассматривается вопрос о сущности социально-культурного капитала региона. Раскрывается содержание категорий «человеческий капитал» и «человеческий капитал региона». Обосновывается правомерность выделения в составе человеческого капитала региона его социально-культурного компонента. Предлагаются экономические интерпретации положений о культурном и социальном капитале, разработанных в социологии, культурологии и философии.

Ключевые слова: *человеческий капитал, человеческий капитал региона, социально-культурный капитал региона.*

В настоящее время ряд отечественных исследователей обращает повышенное внимание вопросам, связанным с экономической и социально-культурной трансформацией и модернизацией российского общества. Данный аспект объясняется переориентацией национальной хозяйственной системы на инновационный вектор развития, который повышает степень вовлечения в производственный процесс знаний, баз данных, технологических и организационно-управленческих нововведений. Результативность проводимых мероприятий во многом будет определяться действиями работников по прохождению переобучения и повышению квалификации, освоению современного оборудования и средств коммуникации, приобщению к измененным правилам и нормам поведения. В итоге главным условием становления инновационного типа экономики выступает формирование и использование человеческого капитала во всех субъектах Российской Федерации.

Содержание человеческого капитала с системной точки зрения, объединяющего основные подходы к пониманию его сущности, рассматривается как запас врожденных и приобретенных качеств (активов) индивида, которые выявляются и развиваются за счет соответствующих вложений средств, обеспечивая получение определенного эффекта, но являющиеся при этом важным фактором общественного производства. С другой стороны, необходимо принимать во внимание уровень агрегирования человеческого капитала – микро, мезо или макро, так как его характеристики будут различаться для отдельного сотрудника, фирмы, отрасли, региона или страны.

С учетом этих моментов человеческий капитал региона представляет собой совокупность способностей экономически

активного населения соответствующей территории, выраженных в форме специфических фондов образования, профессиональных знаний, навыков и умений, здоровья, социальных связей и культурных ценностей, которые формируются за счет индивидуальных и общественных инвестиций, что обеспечивает для данной категории граждан повышение уровня жизни и для хозяйственной системы количественный рост и качественные изменения.

Основными составными элементами (фондами, активами) человеческого капитала являются капитал образования, трудовой капитал, капитал здоровья и социально-культурный капитал. При этом все структурные компоненты называются «капиталом» только условно, так как характеризуют отдельные подсистемы человеческого капитала, которые «не могут существовать самостоятельно» [5, с. 22].

В рамках классической политической экономики изучается воздействие опыта, навыков, умений, квалификации и компетенций работников на результаты их производственной деятельности. Затем в неоклассической теории поднимается вопрос о значимости знаний и образования в извлечении экономического эффекта как для отдельного предприятия, так и для национального хозяйства. Несколько позже в появившейся концепции человеческого капитала обосновывается влияние здоровья на доходы людей.

В сегодняшних условиях акцент в исследованиях смещается на установление роли социально-культурных характеристик личности в его профессиональной сфере, что имеет под собой ряд оснований.

Во-первых, в экономике и управлении отмечается важное значение культурной и человеческой макросреды для деятельности хозяйствующих субъектов, так как они определяют структуру и характер спроса, формируют потребительскую и деловую культуру. Такое влияние наиболее четко обнаруживается при выходе фирмы на международный рынок, когда антропологические, культурные и лингвистические различия стран легче всего выявить.

Культурное окружение характеризуется приверженностью большинства населения «основным традиционным культурным ценностям» (отношение людей к самим себе, другим людям, общественным институтам и обществу в целом, природе и мирозданию), «наличием субкультур в рамках единой культуры», «временными изменениям вторичных культурных ценностей» [6, с. 131-134].

С другой стороны, каждый индивид имеет внешние и внутренние отличия от других субъектов, но для налаживания нормальной работы на предприятии следует находить некоторые сходства, которые помогут объединить работников из разных регионов и стран для достижения общей цели. В качестве главных типов человеческих переменных выступают «физические особенности людей (вариации характеристик, внешность)» и «специфические характеристики поведения (усвоение

культурных норм, принадлежность к группам, значимость работы и профессии, уверенность человека в себе, взаимоотношения индивида и группы, коммуникации, нормы этики и этикета)» [4, с. 84-98].

В целом культурная и человеческая среда имеют тесную взаимосвязь между собой, так как человек не только создает ценности культуры, но через систему воспитания и образования является результатом ее воздействия.

Во-вторых, становление и развитие инновационного типа экономики требует распространения соответствующих культурных ценностей. Они способствуют не только повсеместной реализации новаторской функции предпринимательства, но и выступают основой для разработки и внедрения нововведений на всех уровнях национального хозяйства. В результате научно-техническое и экономическое преобразование общества должно сопровождаться аналогичной социокультурной модернизацией, под которой «понимается формирование определенного типа сознания и детерминируемых им поведенческих практик индивидов, протекающее во внутреннем единстве с формированием соответствующих общественных институтов» [11].

Другими словами, необходимо сформировать в социуме инновационную культуру, ценностные ориентиры которой поддерживали бы трансформационные процессы в производственной сфере. В литературе, в частности, отмечается, что «инновационная культура представляет собой интегральный результат рационального систематического использования новейших достижений науки, техники, наукоемких технологий, образования, культуры и управления» [3, с. 151]. В качестве определяющих ее уровень индикаторов выделяют: «креативность мышления, степень согласия с принимаемыми менеджментом решениями, наличие уникальных практических навыков работников, частоту проведения стажировок и курсов повышения квалификации, наличие элементов творческой работы, сплоченность коллектива и имидж организации» [3, с. 152].

Если система ценностей населения не соответствует новым экономическим отношениям, то процесс модернизации национального хозяйства начинает затягиваться, а ее структура существенно искажается. Планируемые при этом эффекты оказываются ниже ожидаемых значений или их получение отдалается во времени.

В настоящий момент в России среди ее жителей, прежде всего лиц среднего и старшего поколений, преобладают «традиционные русские ценности: духовность, бескорыстие, артельность, самопожертвование, справедливость, сильное государство», которые совмещаются с «ценностными ориентациями советского времени: коллективизм, сотрудничество, взаимопомощь, разделение целей государства, идеализм, склонность к масштабным проектам, энтузиазм,

нестандартность решений, патернализм» [11]. Но они, несмотря на все свои преимущества, плохо соотносятся с ценностными ориентирами бизнес-сообщества, а также в большей своей части содействуют возникновению противоречий в социально-трудовых отношениях и конфликтных ситуаций в корпоративном поведении. В итоге сдерживается развитие рыночных отношений, и ограничиваются возможности по формированию человеческого капитала. При этом нужно принять во внимание тот факт, что данная возрастная группа (35-72 лет) в составе занятых в экономике страны в 2013 году составляет 63,4%, а средний возраст занятых в экономике достигает 40,3 лет (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Изменение распределения численности занятых в экономике России по возрастным группам, в процентах к итогу^{*1}

	Занятые в экономике - всего	в том числе в возрасте, лет										Средний возраст занятых в экономике, лет
		до 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-72	
2000	100	2,6	9,6	12,1	11,6	15,0	15,8	14,1	9,8	4,4	5,0	39,2
2005	100	2,1	9,6	12,7	12,4	11,7	14,5	14,6	12,1	6,7	3,8	39,7
2013	100	0,7	8,5	14,2	13,2	12,7	11,6	12,3	13,3	8,8	4,7	40,3

В предшествующие периоды носителей комбинированной системы ценностей среди занятого населения было еще больше, так как в данном случае критериями выступают дата рождения, приходящаяся на советскую эпоху, прохождение через процесс воспитания и обучения в школе (1974-1978 гг.). В 2000 году доля таких работающих достигала 87,8%, в 2005 году – 75,8%. Полученные оценки являются приблизительными из-за сложности и неоднозначности проблемы. Ожидать кардинальных изменений такого положения в ближайшие годы не приходится, так как демографические и культурные перемены протекают довольно медленно.

Неразрешенные противоречия между ценностными ориентирами большей части жителей и новыми экономическими отношениями могут привести к усилению конфронтации и возникновению конфликта с политической и предпринимательской элитами, что способно разрушить всю систему государственного управления.

В качестве примера можно назвать неудачный опыт проведения преобразований в Иране в 1960-1970 гг., которые включали комплекс из 19 реформ, затрагивающие все сферы общества, в том числе экономическую область. Основная причина состояла в том, что использование технократической и дисгармоничной модели

¹ Составлено по данным: Российский статистический ежегодник. 2014: Стат. сб./ Росстат. М., 2014. С. 109.

модернизации привело к деградации культурного капитала нации и девальвации социального капитала, так как «государство не успевало, а зачастую и не могло привить новые культурные навыки, а традиционная система социализации и передачи культурных норм разрушалась» [8, с. 121]. При этом переполненные переселенцами из деревень города переставали выполнять функцию центров трансляции культуры, а общественное доверие и поддержка власти и ее действий постоянно снижалось. В итоге все закончилось единением противников режима и исламской революцией 1979 г.

В-третьих, внедрение любых нововведений в практической деятельности на уровне всего общества, территориально обособленной части, конкретной отрасли, или отдельной организации, всегда сопровождается определенными трудностями, среди которых важнейшее значение имеют препятствия со стороны людей или их групп, вызванные нарушениями информационных потоков и негармоническими взаимоотношениями между субъектами.

Как показывает анализ функционирования ряда отечественных и зарубежных компаний, главными преградами для инноваций, прежде всего организационно-управленческих, становятся «непонимание сотрудниками изменений и сопротивление их реализации на предприятии» [7, с. 27]. Среди причин в первую очередь нужно указать на недостаточную разъяснительную работу среди кадрового состава и отсутствие обратной связи при принятии важных стратегических решений между руководством и рядовыми работниками. Это приводит к возникновению неправильного восприятия и понимания сотрудниками нововведений, формирования негативной установки к инновациям, их инициаторам и организаторам, а также появлению у работников ощущений неспособности к выполнению новой роли, по упрощению своих функциональных обязанностей или ликвидации рабочего места. Кроме того, отсутствие явного интереса со стороны высшего менеджмента к прямому диалогу или иным формам общения с персоналом порождает чувство безразличия к нему, которое провоцирует аналогичную ответную реакцию, то есть безучастное отнесение работников к целям выживания и развития организации.

В-четвертых, в социологии, культурологии и философии имеются теоретические концепции социального и культурного капиталов, которые рассматриваются как самостоятельные формы наряду с экономическим капиталом, включающем, в том числе, человеческую компоненту.

В частности, П. Бурдье выделяет три вида капитала - экономический, культурный и социальный. Культурный капитал представляет собой «те преимущества, которые передаются элитами своим детям (навыки речи, эстетические ценности, умение взаимодействовать с другими людьми, ориентация на достижения в

учебе) и расширяют возможности их социальной мобильности» [9, с. 120-121]. Он имеет три состояния: инкорпорированное (в форме длительных диспозиций ума и тела (язык, культура, традиции)), объективированное (в форме культурных товаров (картин, книг, словарей, инструментов, машин и т. д.)) и институционализированное (в форме академических квалификаций (подтверждается получением вузовского образования)). Под социальным капиталом автор понимает «ресурсы, основанные на родственных отношениях и отношениях в группе членства», и выделяет значение выгоды, «которая аккумулируется благодаря членству в группе, является базисом возможных солидарностей» [2, с. 18]. В определенных условиях культурный капитал и социальный капитал могут конвертироваться в экономический капитал.

По мнению Р. Патнэма, «социальный капитал в процессе использования, в отличие от других форм капитала, только нарастает, а истощение наступает, соответственно, только если им не пользуются» [10, с. 105-106]. Одной из важнейших отличительных черт выступает «его принадлежность обществу в целом, а не конкретным лицам».

Дж. Коулмен трактует «социальный капитал как потенциал взаимного доверия и взаимопомощи, возникающий в отношениях между людьми: обязательства и ожидания, обмен информацией и социальные нормы» [2, с. 18]. К его формам относятся ресурсы: организационные, мобилизационные, социальной сплоченности и социальной взаимопомощи.

Ф. Фукуяма социальный капитал интерпретирует как «определенный потенциал общества или его части, возникающий как результат наличия доверия между его членами» [2, с. 18]. Основное внимание автор обращает на понятие доверия, которое истолковывается как «следование членов общества неким общим фундаментальным нормам и ожидание от них честного, предсказуемого поведения в соответствии с этими нормами». Также важная роль принадлежит семье как источнику и ресурсу социального капитала.

Обобщение существующих в данный момент времени подходов по проблеме социального капитала, сделанное на основе статьи Л. А. Беляевой [1, с. 112-113], позволяет выделить ряд элементов, уровней, форм и измеряемых масштабов данного вида капитала (табл. 2).

Таблица 2

Сущностные характеристики социального капитала

Характеристика	Содержание
1. Структура капитала	1. Нормы; 2. Доверие; 3. Сети
2. Формы капитала	1. Институциональная (общественные объединения, организации, органы самоуправления) 2. Когнитивная (правила поведения, нормы, ценности,

Характеристика	Содержание
	доверие между людьми и институтами)
3. Уровни капитала	1. Частный (индивиды) 2. Предприятия, организации, корпорации 3. Общественные организации, профессиональные объединения, международные сообщества и другие негосударственные организации
4. Измеряемые масштабы капитала	1. Капитал общностей, которые влияют на получение выгод во вне себя, они дают импульсы совершенствованию тех или иных сторон жизни ближайшего или дальнего окружения 2. Капитал небольших, как правило, закрытых общностей (семья, этническая община, клан, землячество, предприятие, корпорация и т.д.)

В итоге можно говорить о сложности, многогранности и междисциплинарном характере вопроса, так как различные аспекты социального и культурного капитала отражаются в работах зарубежных и отечественных авторов и выходят за рамки экономической сферы. С одной стороны, это указывает на разнообразия в интерпретации положения человека в социуме, которые приводят к противоположным точкам зрения. С другой стороны, появляется основание для поиска новых, уточняющих и дополняющих положений о сущности и структуры социально-культурного компонента человеческого капитала. К их числу следует отнести следующие моменты и возможные интерпретации.

1. Для протекания коммуникационного процесса необходимо несколько субъектов, поэтому социальный и культурный капиталы выделяются преимущественно для семьи, предприятия, региона или нации, где существуют надлежащие виды связи и взаимодействия. Индивидуальность состоит в том, что каждый человек наделен в неодинаковой степени подобающими способностями для жизни в социуме.

Экономическое понимание социально-культурного капитала в таком случае заключается в том, что его формирование, развитие и эффективное использование происходит исключительно в процессе совместной производственной деятельности, когда работники взаимодействуют друг с другом для достижения общей цели, поддерживают определенные отношения и соблюдают необходимые нормы поведения.

2. Культурный капитал накапливается, прежде всего, посредством воспитательно-образовательного процесса в семье и различных учебных заведениях, социальный капитал – путем установления и поддержания взаимосвязей на основе установленных норм и доверия, развития общественных объединений. При этом усваиваемые и трансформируемые базовые культурные ценности и нормы содействуют росту социального капитала. Одновременно

формируемый социальный капитал через передачу знаний, навыков и умений относительно материальных и духовно-нравственных объектов способствует воспроизводству культурного капитала. В результате узакониваются иерархические и профессиональные статусы и роли, поддерживается установленный порядок в обществе и его отдельных социумах, и субкультурах.

С экономической точки зрения это означает, что:

- для формирования социально-культурного капитала необходимо вначале инвестировать домохозяйствам и государству, затем – работникам и организациям;

- внешним проявлением социально-культурного капитала выступает соответствующий тип поведения, которому придерживается субъект в процессе профессионального обучения и выполнения трудовых функций, во взаимоотношениях с другими сотрудниками и руководством;

- социально-культурный капитал является тем связующим звеном, который объединяет капитал образования, трудовой капитал и капитал здоровья в одно целое – человеческий капитал, потому что все способности индивида в конечном итоге неотделимы от своего носителя и неразрывно дополняют друг друга в производственных отношениях.

Таким образом, в настоящее время, когда продолжается построение полноценного гражданского общества, наблюдается гуманизация различных сфер деятельности и проводится модернизация экономики, происходит повышение роли социально-культурного человеческого капитала.

Социально-культурный капитал региона – это один из основных компонентов человеческого капитала территории, представляющий собой совокупность способностей экономически активной населения соответствующего субъекта Федерации к установлению и поддержанию доверительных социальных связей, усвоению и соблюдению базовых и трансформации вторичных культурных норм, которые сформированы за счет индивидуальных и общественных инвестиций, что обеспечивает работникам, предприятиям и региональной хозяйственной системе получение экономического эффекта и качественные изменения (в виде повышения уровня жизни населения и социально-экономического развития территории). Данный вид капитала определяется как активно-пассивный, поскольку выделенные качества личности, с одной стороны, создают условия для реализации образовательных и трудовых характеристик, а, с другой – участвуют в извлечении положительного результата для индивида и их групп (семьи, предприятий, регионов и страны в целом).

Список литературы

1. Беляева Л.А. Региональный социальный капитал и множественная модернизация в России. К постановке проблемы// *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2014. № 1 (31). С. 108-115.
2. Бондарь Е. А. Социальный капитал в западном социокультурном контексте // *Теория и практика общественного развития*. 2012. № 1. С. 18-21.
3. Герман М.В., Помулева Н.С. Человеческий капитал как основной фактор инновационного развития// *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 2012. № 1. С. 149-153.
4. Дэниелс Джон Д., Радеба Ли Х. *Международный бизнес: внешняя среда и деловые операции*. Пер. с англ., 6-е изд. М.: Дело, 1998. 784 с.
5. Касаева Т.В. Расширительная трактовка структуры человеческого капитала// *Terra Economicus*. 2013. Т. 11. № 2-2. С. 21-27.
6. Котлер Ф. *Основы маркетинга. Краткий курс*/ Пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2007. 656 с.
7. Национальный доклад «Организационно-управленческие инновации: развитие экономики, основанной на знаниях»/ Под ред. С. Е. Литовченко. – М.: Ассоциация Менеджеров, 2008 г. 104 с.
8. Паин Э.А. Социокультурный капитал в стратегиях управляемой модернизации: сравнительный анализ иранской и турецкой моделей// *Terra Economicus*. 2014. Т. 12. № 3. С. 118-130.
9. Смирнов Б.В., Ткаченко А.В. Методологические основы классификации человеческого капитала// *Власть и управление на Востоке России*. 2009. № 4. С. 119-126.
10. Татарко А.Н. Взаимосвязь культурно-психологических факторов и социального капитала// *Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина*. 2012. Т. 5. № 1. С. 105-113.
11. Горбунова С.В. Влияние социокультурной модернизации на развитие человеческого капитала в России [Электронный ресурс]// *Современные технологии управления*. 2014. №01 (37). URL: <http://sovman.ru/all-numbers/archive-2014/january2014/item/221-influe...> (дата обращения 07.12.2015)

CONTENT OF REGIONAL SOCIO-CULTURAL HUMAN CAPITAL

O.V. Zabelina¹, T.M. Kozlova², A.V. Romanyuk³

^{1,2,3}Tver State University, Tver

The article considers the concept of regional socio-cultural capital from the economic viewpoint. Such categories as “human capital” and “regional human capital” are explained. The article justifies emphasis of the socio-cultural component in the human capital. Various economic interpretations of cultural and social capital, elaborated in sociology, culturology and philosophy are suggested.

Keywords: *human capital, regional human capital, socio-cultural regional capital.*

Об авторах:

ЗАБЕЛИНА Ольга Викторовна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой национальной экономики Тверского государственного университета, e-mail: zabelina@tversu.ru

КОЗЛОВА Татьяна Михайловна – кандидат экономических наук, доцент кафедры национальной экономики Тверского государственного университета, e-mail: tmkozlova@yandex.ru

РОМАНЮК Александр Владимирович – кандидат экономических наук, доцент кафедры национальной экономики Тверского государственного университета, e-mail: romanjuck_a_v@list.ru

About the authors:

ZABELINA Ol'ga Viktorovna – Doctor of Economics, Professor, Head of a chair, Department of National Economy, Tver State University e-mail: zabelina@tversu.ru

KOZLOVA Tat'jana Mihajlovna – Philosophy Doctor in Economics, Associate Professor, Department of National Economy, Tver State University, e-mail: tmkozlova@yandex.ru

ROMANJUK Aleksandr Vladimirovich – Philosophy Doctor in Economics, Associate Professor, Department of National Economy, Tver State University, e-mail: romanjuck_a_v@list.ru

References

1. Beljaeva L.A. Regional'nyj social'nyj kapital i mnozhestvennaja modernizacija v Rossii. K postanovke problemy// Jekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz. 2014. № 1 (31). S. 108-115.
2. Bondar' E. A. Social'nyj kapital v zapadnom sociokul'turnom kontekste// Teorija i praktika obshhestvennogo razvitija. 2012. № 1. S. 18-21.
3. German M.V., Pomuleva N.S. Chelovecheskij kapital kak osnovnoj faktor innovacionnogo razvitija// Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Jekonomika. 2012. № 1. S. 149-153.
4. Djeniels Dzhon D., Radeba Li H. Mezhdunarodnyj biznes: vneshnjaja sreda i delovye operacii. Per. s angl., 6-e izd. M.: Delo, 1998. 784 s.
5. Kasaeva T.V. Rasshritel'naja traktovka struktury chelovecheskogo kapitala// Terra Economicus. 2013. T. 11. № 2-2. S. 21-27.
6. Kotler F. Osnovy marketinga. Kratkij kurs/ Per. s angl. M.: Izdatel'skij dom «Vil'jame», 2007. 656 s.
7. Nacional'nyj doklad «Organizacionno-upravlencheskie innovacii: razvitie jekonomiki, osnovannoj na znanijah»/ Pod red. S. E. Litovchenko. – M.: Associacija Menedzherov, 2008 g. 104 s.

8. Pain Je.A. Sociokul'turnyj kapital v strategijah upravljaemoj modernizacii: sravnitel'nyj analiz iranskoj i tureckoj modelej// Terra Economicus. 2014. Т. 12. № 3. S. 118-130.
9. Smirnov B.V., Tkachenko A.V. Metodologicheskie osnovy klassifikacii chelovecheskogo kapitala// Vlast' i upravlenie na Vostoke Rossii. 2009. № 4. S. 119-126.
10. Tatarko A.N. Vzaimosvjaz' kul'turno-psihologicheskikh faktorov i social'nogo kapitala// Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina. 2012. Т. 5. № 1. S. 105-113.
11. Gorbunova S. V. Vlijanie sociokul'turnoj modernizacii na razvitie chelovecheskogo kapitala v Rossii [Jelektronnyj resurs]// Sovremennye tehnologii upravlenija. 2014. №01 (37). URL: <http://sovman.ru/all-numbers/archive-2014/january2014/item/221-influe...> (data obrashhenija 07.12.2015)

Журнал Вестник Тверского государственного университета *Серия «Экономика и управление»* решением Президиума ВАК включен в перечень российских лицензируемых научных журналов в редакции 2012 года, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук.

Контактные данные редакционной коллегии

170100, г. Тверь, Студенческий пер., д.12. корпус Б,
Тверской госуниверситет: телефон/факс: (4822) 32-37-14;
главный редактор – Лапушинская Галина Константиновна (8-910-934-54-37);
зам. главного редактора – Петрищев Виктор Александрович (8-910-530-43-91);
технический редактор – Буракова Татьяна Всеволодовна,
e-mail: eco_aoeiis@mail.ru

Вестник Тверского государственного университета
Серия: Экономика и управление *№ 1, 2016*

Подписной индекс: **80208** (каталог российской прессы «Почта России»)

Подписано в печать 15.02.2016. Выход в свет 29.02.2016.

Формат 70 x 108 ¹/₁₆. Бумага типографская № 1.

Печать офсетная. Усл. печ. л. 26,775

Тираж 500 экз. Заказ № 69.

Тверской государственный университет.

Редакционно-издательское управление.

Адрес: Россия, 170100, г. Тверь, Студенческий пер., д.12, корп. Б

Тел. РИУ: (4822) 35-60-63

Цена свободная