



УДК 316.354:351/354

Субъективное благополучие и трудовая вовлеченность сотрудников старшего возраста: гендерный аспект

И. С. Леонова

Леонова Ирина Сергеевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, irina_leonova@list.ru

Представлены результаты эмпирического исследования субъективного благополучия мужского и женского персонала старшего возраста производственных и медицинских компаний с разной включенностью в инновационные процессы (ординарные и инновационные компании). Субъективное благополучие рассмотрено как эмоциональный регулятор трудовой деятельности, показатель социально-психологического возраста и детерминанта личностной трудовой вовлеченности. Показано, что трудовая вовлеченность существенно выше, а субъективное благополучие персонала статистически значимо лучше в инновационных компаниях. Выявлена гендерная и профессиональная специфика субъективного благополучия. Сформулированы подходы к оптимизации управления.

Ключевые слова: персонал, хронологический возраст, социально-психологический возраст, организационная культура, усталость, субъективное благополучие.

Поступила в редакцию: 02.06.2020 / Принята: 22.08.2020 / Опубликована: 30.11.2020

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0)

Subjective Well-Being and Labor Involvement of Senior Employees: Gender Aspect

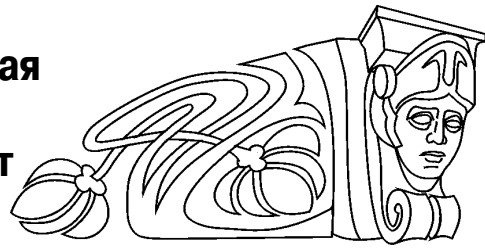
I. S. Leonova

Irina S. Leonova, <https://orcid.org/0000-0001-5892-0801>, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, 23 Prospekt Gagarina (Gagarin avenue), Nizhny Novgorod 603950, Russia, irina_leonova@list.ru

The results of the empirical study of the male and female senior personnel's subjective well-being in manufacturing and medical organizations with different involvement in innovative processes (ordinary and innovative companies) are presented. The subjective well-being is considered as an emotional regulator of labor activity, the indicator of the socio-psychological age and determinant of personal labor involvement. It is shown that labor involvement is significantly higher and the subjective well-being of the employees is statistically significantly better in the innovative companies than in the ordinary ones. The gender and professional specificity of the subjective well-being is revealed. The approaches to management optimization are formulated.

Keywords: personnel, chronological age, socio-psychological age, organizational culture, fatigue, subjective well-being.

Received: 02.06.2020 / Accepted: 22.08.2020 / Published: 30.11.2020



This is an open access distributed under the terms of Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0)

DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2020-20-4-412-418>

Пенсионная реформа открывает новые возможности продолжения трудовой деятельности для людей старших возрастов. Однако общество в целом негативно восприняло повышение пенсионного возраста¹. Но даже если человек старшего возраста решил продолжать трудовую деятельность или тем более найти новую работу, это будет сделать совсем непросто. Известно, что в настоящее время более 80% российских работодателей признают, что в кадровой практике присутствует возрастная дискриминация. Трудности сохранения рабочего места и получения нового россияне начинают испытывать с 40–45 лет, женщины острее, чем мужчины². И это при нехватке рабочей силы, тогда как в странах Европы и США выход на пенсию происходит с 65 лет. Таким образом, в современной России люди теряют до 20 лет возможности реализации себя в трудовой деятельности.

Не только в России, но и в развитых странах живы возрастные стереотипы, в соответствии с которыми работники старших возрастов не интересны работодателям, тем более в высокотехнологичных сферах занятости. Вот только неполный список возрастных стереотипов: сопротивление организационным изменениям; невосприимчивость нового из-за отсутствия гибкости; снижение мотивации труда и низкий уровень вовлеченности в трудовой процесс; усталость, часто хроническая; консерватизм, а следовательно, потеря способности к обучению в результате снижения интеллекта; потеря автономии; нежелание брать на себя личную ответственность; подверженность стрессу; болезни. Есть и позитивные черты: готовность к согласию, надежность и лояльность, а также опыт. Персонал старшего возраста более терпим к условиям трудовой деятельности, что тоже немаловажно. В отношении женщин стереотипы еще жестче. Женщины приносят в работу компании больше ненужной эмоциональности, они более, чем мужчины, ориентированы на межличностные отношения в ущерб деловым, более консервативны³. К позитивным чертам относят женскую предрасположенность к некоторым профессиям, как правило, относимым к классу «человек-человек», большую, чем у мужчин, к работе в усло-



виях монотонии⁴. В целом негативных характеристик больше. Более того, стереотипы влияют на самого человека, и он сам уже находит у себя проявления стереотипов⁵.

В последние годы вместе со старением населения растет интерес общества к старшим возрастам, и все больше проводится исследований, раскрывающих специфику старения человека. Показана относительность хронологического возраста и интерактивный характер старения, в детерминации которого значительную роль играют как субъективные факторы, такие как мотивация сохранять активность, здоровье, молодость, так и контекстные факторы национальной культуры, традиции семьи, организационные условия⁶.

Желание людей продолжать трудовую деятельность в любом возрасте зависит от многих материальных, социальных, психологических факторов. Одним из наиболее значимых представляется субъективное благополучие/неблагополучие, являющееся эмоциональным регулятором любой деятельности, в том числе трудовой⁷. Особенно действие этого фактора значимо в новой экономике, для которой требуется персонал, готовый к инновациям, лично вовлеченный в трудовой процесс, проявляющий ответственность и инициативу, развивающийся вместе с трудовым процессом, принимая на себя ответственность за самообучение⁸.

Чтобы у человека возникло желание продолжать трудовую деятельность, получать новые профессиональные знания и осваивать новые технологии, нужны не принуждение, а соответствующие эмоциональные регуляторы. На макроуровне необходимо внедрение целенаправленной геронтологической социальной политики, а на микроуровне нужны инновации в области управления персоналом⁹. Не случайно сопротивление персонала становится все более острой проблемой для менеджмента. Нежелание продолжать трудовую деятельность означает низкий уровень субъективного благополучия (СБ) в трудовой деятельности. Под СБ понимается эмоциональная оценка удовлетворенности жизнью в целом или ее конкретными сферами, в том числе трудовой деятельностью. Ключевой составляющей СБ применительно к трудовой деятельности является ориентация на прогрессивные технологические и организационные изменения на фоне позитивных эмоций, связанных с трудом.

Важной задачей в исследовании СБ как эмоционального регулятора является поиск и выявление его индикаторов в трудовой деятельности, в том числе у сотрудников разного возраста и гендерной принадлежности в условиях организационных изменений. Это объясняется тем, что люди разного возраста имеют специфические потребности, и, следовательно, детерминация СБ в потребностных аспектах может различаться у разновозрастного женского и мужского пер-

сонала. Особо негативным фактором, влияющим на положение людей старшего возраста на рынке труда, являются стереотипные представления о консерватизме людей старшего поколения и их психологической неготовности к прогрессивным изменениям.

Половина (51%) опрошенных россиян заявили, что перестали работать по достижении пенсионного возраста. Среди причин, по которым они оставили работу, чаще всего называются состояние здоровья, физическая и психологическая усталость (58% опрошенных). Это – индикаторы явного субъективного неблагополучия. Другая часть хотела бы получать пенсию, но продолжать работать, чтобы поддержать уровень своих скромных доходов, т.е. исходя из сугубо утилитарных мотивов, что тоже нельзя отнести к проявлению субъективного благополучия. Изменение позиции граждан в отношении пенсионной реформы будет зависеть от смысловой увязки продолжения трудовой деятельности и субъективного благополучия. В то же самое время, например, в Германии участие людей старшего возраста в трудовой деятельности за десять лет (2004–2013) удвоилось¹⁰. Исследования показывают, что участие людей старших возрастов в трудовой деятельности благотворно сказывается не только на самочувствии и здоровье самого работника, но и на экономическом развитии страны¹¹.

В настоящее время в России продолжают сосуществовать компании, чья технологическая и организационная культура застряли в прошлом веке¹², и компании, успешно входящие в новый технологический уклад. На тех и других работают мужчины и женщины разного возраста, в том числе старшего. Это открывает возможность исследования СБ персонала на предмет субъективного благополучия/неблагополучия и его ценностной готовности к инновационным изменениям в разных организационных условиях.

Проведено исследование с целью определения особенности СБ работников старших возрастов в организационных условиях предприятий с разной включенностью в инновационные процессы.

Подобраны производственные и медицинские компании с разной включенностью в инновационные процессы с использованием методов анализа доступной корпоративной документации и экспертных оценок, сделанных представителями Нижегородской ассоциации промышленников и предпринимателей.

Респонденты: 254 сотрудника: 140 инженеров (50% мужчин и 50% женщин), 100 врачей (75% женщин и 25% мужчин), 14 менеджеров. Женщины старше 50 лет, мужчины старше 55 лет. Респонденты примерно в равном соотношении являются сотрудниками высокотехнологичных инновационных компаний (производственного предприятия (ИП) и частной медицинской



компаниях больше видят деловой компонент, а женщины – клановый. Эти различия проявляются как тенденции и не достигают уровня статистической значимости.

Более интересным представляется вопрос о ценностных предпочтениях персонала ординарных и инновационных компаний. Данные табл. 1 показывают безусловное стремление персонала старшего возраста ординарных компаний, независимо от гендерной принадлежности, усилить клановый компонент ОК до абсолютной доминанты над всеми остальными ее составляющими. У персонала инновационных компаний тоже есть эта тенденция, но она проявляется в существенно меньшей степени. Если в ординарных компаниях желателен уровень приоритета ценностей отношений от 35 до 43%, и у врачей в большей мере, чем у инженеров, то в инновационных компаниях желательный уровень составляет от 22 до 29%, и опять у врачей это стремление выше, чем у инженеров. О чем свидетельствует это факт? О значительно более высоком субъективном благополучии персонала старшего возраста в ординарных компаниях. Люди пытаются найти психологическую защиту в силе межличностной солидарности. И это в условиях, когда менеджмент пытается вывести компании на инновационно-рыночный путь развития. Можно видеть, что персонал ординарных компаний не желает усиления инновационности. Только врачи-мужчины желали бы существенно усилить инновационность, но их – меньшинство, а женщины-врачи хотели бы даже уменьшить инновационность. Таким образом, можно видеть явные тенденции к сопротивлению инновационным изменениям в ординарных компаниях, что вполне соответствует стереотипным характери-

стикам персонала старшего возраста, в первую очередь женского.

В инновационных компаниях ситуация принципиально иная. Их персонал старшего возраста, независимо от типа бизнеса и гендерной принадлежности, ценностно готов к инновационным изменениям и поддерживает их, желая усиления в диапазоне от 29 до 33%. Еще одна заслуживающая внимания тенденция инновационных компаний состоит в том, что персонал желает ослабления иерархического компонента, но не в пользу кланового, а в пользу делового, что свидетельствует о настрое персонала инновационных компаний на конкуренцию, в том числе и внутреннюю. Это, безусловно, повышает жизнеспособность компаний.

Более детальные представления о СБ персонала старшего возраста можно составить, анализируя данные табл. 2. СБ персонала старшего возраста существенно лучше в организационной культуре инновационных компаний.

Это следует из того, что и мужчины, и женщины чувствуют меньшую усталость, осуществляя трудовую деятельность в этом типе организационных отношений, все различия статистически значимы: диапазон усталости от организационных отношений в инновационных компаниях составляет от 3.1 до 4.0 баллов, в то время как в ординарных компаниях этот диапазон составляет от 4.4 до 6.2 балла. Кстати, наиболее уставшими чувствуют себя мужчины-врачи, именно те, кто согласен с менеджментом в необходимости усиления инновационности. Это – важный факт, особенно ярко свидетельствующий о том, что в самом управлении изменениями есть большие проблемы, порождающие у персонала чувство субъективного благополучия. И

Таблица 2

Субъективное благополучие персонала старшего возраста в условиях организационной культуры разного типа, баллы

Пол / Предприятие	Актуальные проф. самоидентификации	Перспективные проф. самоидентификации (5 лет)	W	Усталость			Самооценка возраста	Самочувствие в коллективе	Стресс
				в труде	в организ. отношениях	от домашней работы			
ОПж	1.0	0.4	*	4.8	5.2	4.8	-5.9	-2.2	2.6
ИПж	1.5	1.3	–	4.7	4.0	4.6	-6.2	4.0	1.4
У	*	*		–	*	–	–	**	**
ОПм	1.25	0.8	T	5.0	4.9	3.2	8.8	1.5	2.4
ИПм	1.7	1.5	–	4.5	3.1	4.1	-7.4	3.5	1.5
У	**	*		–	*	–	**	*	*
ОМж	1,4	0,8	*	5.5	4.4	3.5	-3.5	2.6	2.5
ИМж	2,3	2,0	–	5.0	3.7	3.2	-3.9	4.4	1.9
У	*	*		T	*	–	–	**	*
ОМм	1.3	1.0	T	5.7	6.2	3.4	5.6	2.5	2.3
ИМм	2.5	2.5	–	5.2	3.5	3.3	-3.2	5.4	1.5
У	*	**		T	**	–	**	*	*

Примечание. Условные обозначения см. табл. 1.



это при незначительных различиях в усталости от самого труда и от домашней работы, хотя тенденция большей усталости врачей отмечается.

Статистически значимо различается в лучшую сторону самочувствие в трудовом коллективе, причем особенно сильно у женского персонала в производственной ординарной компании (-2.2 балла). У мужчин средняя оценка самочувствия в коллективе составляет 1.5, тоже очень низкий показатель, на уровне отдельных респондентов он также имеет отрицательные значения. Это, видимо, объясняется большей межличностной солидарностью и взаимной поддержкой сопротивления менеджменту в медицинских компаниях, имеющих, как отмечалось, существенно более выраженные ценности отношений. В целом же различия инновационных и ординарных компаний колеблются от -2.2 до 2.6 балла в ординарных и от 3.5 до 5.4 балла в инновационных.

Те же тенденции прослеживаются в самооценке возраста. Результаты самооценки возраста мужчинами показывают, что мужчины инновационных компаний чувствуют себя моложе своего хронологического возраста, а ординарных – существенно старше. Есть профессиональные различия. У врачей эти различия проявляются мягче: если инженеры-мужчины ординарной компании чувствуют себя старше на 8,8 года, то врачи-мужчины только на 5,6 года. Мужчины-инженеры инновационной компании чувствуют себя на 7,4 года моложе, а мужчины врачи – на 3,2 года. Возможно, большая близость оценок хронологического возраста и возрастной самооценки у мужчин-врачей объясняется их более критичной профессиональной осведомленностью.

Самооценки возраста женщинами принципиально отличаются от мужских. Независимо от сферы бизнеса женщины демонстрируют более молодой возраст, хотя сами показатели так же, как и у мужчин, более выражены у женщин-инженеров, чем у женщин-врачей. Но все же в инновационных компаниях женщины чувствуют себя моложе, чем в ординарных, хотя различия не достигают статистической значимости.

Таким образом, в ординарных компаниях и по возрастной самооценке, и по психологическому самочувствию в трудовом коллективе обнаружены статистически значимые различия между мужчинами и женщинами. Мужчины оценивают себя значительно старше, но и значительно более благополучными в разновозрастном трудовом коллективе, хотя, безусловно, это относительное качество психологического самочувствия и только в сравнении с коллегами-женщинами своей организационной культуры.

Подводя итог анализа, можно видеть значимый эффект лучшего СБ персонала инновационных компаний. Он проявляется в большей трудовой вовлеченности – характеристике, входящий

в перечень возрастных и гендерных стереотипов. Данные свидетельствуют, что трудовая вовлеченность как женского, так и мужского персонала существенно выше в инновационных компаниях, причем не только на момент исследования, но и на пятилетнюю перспективу. Большая часть и женского, и мужского персонала, работающих в ординарных компаниях, в пятилетней перспективе статистически значимо сокращают личностную вовлеченность, и без того невысокую, в отличие от персонала инновационного предприятия. Внутри одной ОК на момент исследования мужчины и женщины не различаются по личностной вовлеченности в трудовой процесс. Средние показатели у мужчин несколько выше, чем у женщин, но статистической значимости эти различия не достигают. Однако если рассмотреть ожидаемую вовлеченность через пять лет, то на ординарном предприятии мужчины готовы работать в значительно большей мере, чем женщины, что в полной мере соответствует культурным стереотипам.

Более полный анализ различий в ценностной готовности и большей личностной вовлеченности в трудовой процесс персонала инновационных и ординарных компаний можно сделать, если учесть уровень стресса, переживаемого персоналом этих компаний. Данные табл. 2 свидетельствуют о статистически значимых различиях в уровне стресса инновационных и производственных компаний независимо от сферы бизнеса и гендерной принадлежности. Тем не менее особенно высокий уровень стресса характерен для женщин. Это вполне согласуется с научными данными о большей подверженности женщин стрессу и еще раз возвращает к данным о желании женщин максимизировать клановый компонент ОК, чтобы обрести психологически комфортное самочувствие в складывающихся организационных условиях. Стресс закономерно снижает СБ и вызывает желание прекратить работу, как только сложатся благоприятные обстоятельства, например достижение пенсионного возраста.

Если обратиться к выявлению причин таких существенных различий в СБ персонала ординарных и инновационных предприятий и неудач менеджмента в достижении целей инновационного развития, то приходится констатировать, по крайней мере, на уровне вполне обоснованной гипотезы, что проблемы коренятся в реализуемых в компаниях подходах к управлению персоналом.

Менеджмент ординарных компаний идет административным путем, о чем свидетельствуют существенно более высокие показатели иерархичности ОК. Такой тип управления снижает уровень субъективного благополучия. Он порождает стресс, особенно у женщин. Стресс закономерно вызывает чувство усталости, плохое самочувствие, воспринимаемое как давле-



ние возраста, снижение желания продолжать трудовую деятельность. И менеджмент добивается результатов, противоположных поставленным целям. Таким образом, достижение целей пенсионной реформы и инновационного развития связано с одними и теми же изменениями в управленческих подходах: смещение акцента в управлении с иерархического на деловой; контроль стресса и субъективного благополучия в целом; поддержание позитивного психологического климата, опосредованного обеспечением высокой производительности и качества труда; принятие необходимости понимания гендерных различий в управлении.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

1. Исследование показало продуктивность использования таких показателей субъективного благополучия, как ценностная готовность к инновационным изменениям, уровень переживаемого стресса, усталость от организационных условий и самооценка социально-психологического возраста.

2. Подтверждено, что инновационные и ординарные компании имеют разные типы организационной культуры.

3. Субъективное благополучие персонала старшего возраста, независимо от гендерной принадлежности, лучше в ОК рыночно-иерархического типа с выраженным инновационным компонентом, чем в иерархически-клановой ОК ординарных компаний. В медицинской сфере различия проявляются ярче, чем в производственной сфере, так же, как и перспективная приверженность профессии, за исключением возрастной самооценки женщин. Стресс переживается сильнее женщинами, независимо от класса профессий.

4. В организационной культуре ординарных компаний, особенно в медицинских, более выражены гендерные различия не в пользу женского персонала: они менее, чем мужчины, разделяют инновационные ценности, менее вовлечены в трудовую деятельность на момент исследования и на перспективу, плохо чувствуют себя в разновозрастном трудовом коллективе в условиях организационных изменений, укрепляя возрастные и гендерные стереотипы.

5. Субъективное благополучие и готовность к продолжению трудовой деятельности в условиях инновационных изменений, проявляющиеся в трудовой вовлеченности, зависят не столько от возраста и гендерной принадлежности, сколько от организационных условий компаний. Эти данные свидетельствуют о том, что гендерное равенство и принятие пенсионной реформы связано с инновационным развитием компаний, способствующим повышению субъективного благополучия персонала.

6. Достижение целей инновационного развития связано с изменением доминирующей в

настоящее время административной моделью управления. Ее реализация сопряжена с высоким стрессом даже у тех категорий персонала, которые были бы готовы поддержать инновационные изменения, она ведет к росту клановых ценностей, снижению субъективного благополучия персонала.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-013-00910).

Примечания

- 1 См.: О пенсионном возрасте и отношении к идее его повысить // ФОМ. 04 июня 2018. URL: <https://fom.ru/posts/14043> (дата обращения: 21.01.2020).
- 2 См.: Клименко Л. В., Посухова О. Ю. Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе // Женщина в российском обществе. 2017. № 1 (82). С. 29–40. DOI: 10.21064/WinRS.2017.1.3
- 3 См.: Бегина И. А., Ивченков С. Г., Шахматова Н. В. Гендерные стереотипы современной провинциальной молодежи : опыт социологического измерения // Женщина в российском обществе. 2018. № 1 (86). С. 19–29. DOI: 10.21064/WinRS.2018.1.2
- 4 См.: Staudinger U. M. Images of Aging : Outside and Inside Perspectives // Annual Review of Gerontology and Geriatrics. 2015. Vol. 35, № 1. P. 187–209. DOI: <https://doi.org/10.1891/0198-8794.35.187>
- 5 См.: Kornadt A. E. Do Age Stereotypes as Social Role Expectations for Older Adult Influence Personality Development? // Journal of Research in Personality. 2016. Vol. 60. P. 51–55. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2015.11.005>
- 6 См.: Захарова Л. Н., Леонова И. С., Мартыанова Т. В. Гендерные проявления социально-психологического возраста персонала предприятий с организационной культурой разного типа // Проблемы теории и практики управления. 2018. № 7. С. 107–117.
- 7 См.: Linley P. A., Maltby J., Wood A. M., Osborne G., Hurling R. Measuring Happiness : The Higher Order Factor Structure of Subjective and Psychological Well-Being Measures // Personality and Individual Differences. 2009. Vol. 47, iss. 8. P. 878–884. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.07.010>
- 8 См.: Fossen F., Sorgner A. Mapping the Future of Occupations : Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs // Foresight and STI Governance. 2019. Vol. 13, № 2. P. 10–18. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.10.18
- 9 См.: Петрова Ж. В. Профессионально-трудовая занятость пенсионеров : геронтологическое направление социальной политики // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2017. Т. 17, вып. 2. С. 156–160. DOI: 10.18500/1818-9601-2017-17-2-156-160
- 10 См.: Fasbender U., Deller J., Wang M., Wiernik B. M. Deciding Whether to Work After Retirement : The Role of the Psychological Experience of Aging // Journal of Vocational Behavior. 2014. Vol. 84, iss. 3. P. 215–224. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.006>



- ¹¹ См.: *Johnson J. K. M., Sakisian N., Williamson J. B.* Using a Micro-Level Model to Generate a Macro-Level Model of Productive Successful Aging // *The Gerontologist*. 2015. Vol. 55, iss. 1. P. 107–119. DOI: <https://doi.org/10.1093/geront/gnu089>
- ¹² См.: *Путин В. В.* Нам нужна новая экономика // *Ведомости*. 2012. 30 января. URL: https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2012/01/30/o_nashih_ekonomicheskikh_zadachah (дата обращения: 19.01.2020).
- ¹³ См.: *Cameron K. S., Quinn R. E.* Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based on the Competing Values Framework. 3rd ed. San Francisco : Jossey-Bass, 2011.
- ¹⁴ См.: *Kuhn M. H., McPartland T. S.* An Empirical Investigation of Self-Attitudes // *American Sociological Review*. 1954. Vol. 19, № 1. P. 68–76.
- ¹⁵ См.: *Kessler R. C., Andrews G., Colpe L. J., Hiripi E.* Short Screening Scales To Monitor Population Prevalence and Trends in Non-Specific Psychological Distress // *Psychological Medicine*. 2002. Vol. 32, iss. 6. P. 959–976. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0033291702006074>

Образец для цитирования:

Леонова И. С. Субъективное благополучие и трудовая вовлеченность сотрудников старшего возраста: гендерный аспект // *Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Социология. Политология*. 2020. Т. 20, вып. 4. С. 412–418. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2020-20-4-412-418>

Cite this article as:

Leonova I. S. Subjective Well-Being and Labor Involvement of Senior Employees: Gender Aspect. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Sociology. Politology*, 2020, vol. 20, iss. 4, pp. 412–418 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2020-20-4-412-418>
