

Ахтырский А. А.

Мотивационные смыслы педагогических работников сиротских учреждений

*Akhtyrskiy A. A. Labor Motivation of Pedagogical Workers of Institutions
for Orphans*

В статье предпринята попытка на основе авторской методики осуществить эмпирическую диагностику мотивационных смыслов педагогических работников учреждений для детей-сирот на современном этапе, а также определить организационные ограничения, влияющие на процесс развития системы мотивации в деятельности педагогических работников учреждений для детей-сирот. На основе анализа социологического исследования и включенного наблюдения в течение пяти лет автором установлены факторы, влияющие на снижение трудовой активности педагогических работников, произведена попытка наметить направление действий по предотвращению сложившихся проблемных ситуаций в сиротских учреждениях. Статья будет интересна руководителям образовательных и социальных учреждений, а также исследователям, занимающимся изучением данной проблемы.

Ключевые слова: мотивация, трудовая мотивация, педагоги, социальная защита, педагогическая мотивация, развитие мотивации.

Контактные данные: 191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21; (812) 602-23-22; e-mail: andrei_1893@mail.ru.

In the article, there is an attempt, on the basis of the author's methodology, to carry out empirical diagnostics of the motivational meanings of pedagogical workers of institutions for orphans at the present stage, as well as to determine organizational restrictions that affect the process of development of the motivation system in the activities of pedagogical workers of institutions for orphans. Based on the analysis of sociological research and included observation over 5 years, the author determines the factors affecting the decrease in the labor activity of teachers, and also makes an attempt to outline the direction of action to prevent the existing problem situations in orphanages. The article will be useful for the heads of educational and social institutions, as well as researchers dealing with this problem.

Keywords: labor motivation, motivation, teachers, social protection, pedagogical motivation, job satisfaction.

Contact Details: Sadovaya Str. 21, St. Petersburg, 191023, Russia; (812) 602-23-22; e-mail: andrei_1893@mail.ru.

В период общественных трансформаций, стремительного процесса социальных и технологических изменений, изменений внутренней природы социальных институтов и роста неопределенности активно встает вопрос о подготовке будущих специалистов, в частности выпускников сиротских учреждений, готовых преодолеть внешние вызовы и развивать социально-экономическое благосостояние страны в целом. Этот вопрос тесно связан с трудовой мотивацией педагогических работников социальных учреждений, их уровнем профессиональных компетенций и включенности в воспитательный процесс.

Ахтырский Андрей Александрович — воспитатель I квалификационной категории СПб ГБУ Центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 12», аспирант кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

© Ахтырский А. А., 2020

Сиротские учреждения, осуществляющие деятельность в сфере социальных услуг, характеризуются тем, что предоставляют неосязаемый продукт, на качество которого в значительной степени влияют характеристики сотрудников в целом и педагогических работников в частности. К таким характеристикам относятся мотивация педагогов, их производительность, эффективность, качественное выполнение поставленных задач, межличностные, профессиональные, ценностные ориентации всех профессионально-квалификационных и статусных групп. В связи с этим особое значение имеет соответствие мотивационных смыслов педагогических работников с выполняемыми социально-профессиональными ролями, поскольку они определяют выбор работником стратегии успешного поведения.

Организовать творческую, мотивированную, устойчивую команду воспитателей, готовых работать с трудными подростками в сиротских учреждениях, представляется сложным не только из-за конъюнктурных факторов, но и из-за низкого уровня научных знаний о мотивационных смыслах педагогов.

Безусловно, научных знаний о трудовой мотивации, установках личности, трудовом поведении, мотивах, потребностях, ценностях личности накоплено немало, и в первую очередь в области социологии и психологии (Э. Мэйо, О. Конт, М. Вебер, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер, А. Х. Маслоу, Э. Фромм, Ш. Шварц, Д. Н. Узнадзе, В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов, П. А. Сорокин, Б. Ф. Ломов, В. Ю. Котляков, В. Г. Леонтьев, В. К. Потемкин, А. Л. Слободской). Вопросы мотивации учителей образовательных школ и преподавателей вузов отражены в работах зарубежных ученых С. Джесуса, В. Ленса, Р. Аддисона, Л. Ламберта, А. Алоэ, В. Лави, Ф. Лютанса, С. Юссефа, которые зарегистрировали положительные коэффициенты корреляции между мотивацией педагога и удовлетворенностью работой, подчеркивая важность этих переменных. Эти вопросы интересовали и отечественных ученых. Среди них — Е. В. Сивак, А. Б. Бакурадзе, А. А. Кузнецова, А. Н. Горбушина, В. Г. Безгубова, Е. П. Ильина и др.

Однако до сих пор нет полноценных исследований в области трудовой мотивации педагогических работников сиротских учреждений и описания процессов ее развития. Причина этого — отсутствие социального заказа на такую теорию со стороны государства, а следовательно, отсутствие финансирования необходимых исследований. Предлагаем дополнить научное понимание данного вопроса, учитывая особенности исследуемой отрасли и системность мотивационных составляющих структур личности.

В более ранних исследованиях, посвященных проблеме мотивации педагогических работников, автором определено, что на организационном уровне сиротских учреждений позитивные социальные и управленческие тенденции усваиваются медленно, что отражается на системе профессиональной деятельности педагогических работников и их готовности к решению воспитательных задач общества [1; 2].

Метод

Эмпирической базой исследования послужили результаты структуризованного включенного наблюдения в одном из сиротских учреждений города Санкт-Петербурга в течение пяти лет, социологического опроса педагогических работников учреждений для детей-сирот Санкт-Петербурга ($n = 175$) на основе авторской методики диагностики мотивационных смыслов. Методика позволяет диагностировать иерархическую систему мотивационных смыслов, факторы демотивации, уровень удовлетворенности педагогических работников сиротских учреждений, принадлежащих к различным профессионально-квалификационным группам.

Респондентам предлагалось оценить субъективную значимость для них 35 мотивационных смыслов с точки зрения производительности труда по шкале от 1 до 6. При этом четко обозначалось значение каждого балла, где 1 — совершенно не значим, 2 — не значим, 3 — значим не в полной степени, 4 — немного значим, 5 — значим, 6 — весьма значим. Мотивационные смыслы делились на блоки:

- 14 базисных мотивационных смыслов: экономические, социальные (отношения с коллегами, детьми, администрацией), причастность. Оценивались по шестибальной шкале с точки зрения влияния каждого смысла на трудовую активность. Оценивался и уровень удовлетворенности каждым из них в организационном контексте;
- 21 мотивирующий смысл: раскрываются цели, ориентации и предпочтения, определяются стремления, жизненные и профессиональные ориентации педагогов.

Обратимся к характеристике выборки по профессионально-квалификационным группам, представленным в таблице 1.

Таблица 1

Характеристика выборки по профессионально-квалификационным группам

Направление профессиональной деятельности	% от числа опрошенных
Воспитатели (организация воспитательного процесса с детьми-сиротами, организация быта воспитанников)	54,4
Педагоги дополнительного образования (организация и проведение кружков и досуговых занятий для детей-сирот)	20
Сопровождающие педагоги: психологи, социальные педагоги, логопеды, дефектологи	25,6

Процесс обработки данных: расчеты, построение сводных таблиц и графическое представление результатов производились в офисном пакете MS Excel. Для проверки гипотезы о связях между переменными использовались коэффициенты Анова — дисперсионный анализ, Т-критерий Стьюдента, корреляционный анализ Пирсона.

Результат

В процессе профессиональной деятельности и жизни люди, как субъекты общественных отношений, являются носителями различных социальных ролей, но для педагогических работников сиротских учреждений «семейно-бытовые», «роли наставника» характеризуются как доминирующие, поскольку встречаются как в личной жизни, так и в профессиональной деятельности.

Справедливым представляется утверждение В. А. Ядова о том, что «саморегуляция поведения личности осуществляется в результате взаимосвязи между различными элементами диспозиционной структуры, причем в каждой конкретной ситуации и в зависимости от цели ведущая роль принадлежит определенному уровню диспозиций или даже конкретному диспозиционному образованию» [3], в число которых входят как цели и ценности, так и мотивационно-потребностные составляющие.

По мнению Д. В. Вильмисовой, переход к интегративному понятию «мотивационный смысл» позволяет учесть факт наличия динамичного «смыслового единства» в пересечении личностных ценностей, мотивов, ориентаций, предпочтений, определяющих вектор поведения индивида в рамках определенного социально-трудового

Таблица 2

**Ранговое распределение мотивационных смыслов
по профессионально-квалификационным группам респондентов
(таблица отсортирована по столбцу 2)**

Мотивационный смысл	Квалификация		
	Воспитатели	ОДОД	Педагоги сопровождения
Хорошее взаимоотношение с коллегами (педагогами)	1	2	4
Хорошее взаимоотношение с администрацией	2	5	6
Признание и оценка Вашего труда со стороны администрации	3	8	6
Размер премий, надбавок	5	9	10
Осознание всем коллективом миссии Центра, причастности к одному общему делу: научить детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, самостоятельно жить в нашем обществе, воспитать полноценного гражданина России	4	3	8,5
Признание и оценка Вашего труда со стороны детей	5,5	6,5	6
Удобный график работы	7	1	3
Соответствие личных деловых качеств руководителя Центра Вашим ожиданиям	8	4	1
Возможность учиться, повышать свою квалификацию	9	11	8,5
Формирование и распределение премий, надбавок	10	12	12
Уровень зарплаты	11	6,5	2
Возможность достичь успехов, повышающих Ваш статус педагога	12	10	11
Возможность совместно с коллективом принимать участие в важных и ответственных мероприятиях	13	13	13
Наличие льгот	14	14	14

контекста [4]. По мысли М. Вебера, «объясняющее понимание (действий) предполагает правильное толкование мотивов индивида», где «мотивом» называется «некое смысловое единство, представляющееся действующему лицу или наблюдателю достаточной причиной для определенного действия» [5, с. 95].

В таблице 2 даны результаты рангового распределения базисных мотивационных смыслов по профессионально-квалификационным группам педагогических работников сиротских учреждений: воспитателей, педагогов дополнительного

образования (ОДОД), педагогов сопровождения. Воспитатели обозначают наиболее важные мотивации в их профессиональной деятельности в следующем порядке возрастания: «Хорошие взаимоотношения с коллегами (педагогами)», «Хорошие взаимоотношения с администрацией», «Признание и оценка труда воспитателя со стороны администрации», «Осознание всем коллективом миссии Центра, причастности к одному общему делу: научить детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, самостоятельно жить в нашем обществе, воспитать полноценного гражданина России», «Размер премий, надбавок». Как показало включенное наблюдение, представители данной профессиональной группы большую часть рабочего времени проводят друг с другом. У них общие воспитательные мероприятия, совместный быт, совместная реализация проектов или оказание помощи в решении проблем с «трудными подростками». В связи с этим среди них возрастает особая потребность в хороших отношениях с коллегами и администрацией. От межличностных отношений в данной профессионально-квалификационной группе зависит успех воспитательной работы и конкретного педагога, и сиротского учреждения в целом.

Педагоги сопровождения отмечают для себя как наиболее важные смыслы в их профессиональной деятельности «Соответствие личных деловых качеств руководителя Центра личным ожиданиям», «Уровень зарплаты» и «Удобный график работы». Как правило, данная профессионально-квалификационная категория не находится в постоянном взаимодействии с другими педагогическими работниками, а оказывает адресную помощь ребенку в виде консультации, помощи в обучении.

Воспитателей отличает от других профессионально-квалификационных групп педагогических работников факт доминирования смысла «хорошие отношения в коллективе», эмпирически фиксируемый в организационном контексте как дружеские отношения и готовность оказать помощь. От смысла «Хорошие взаимоотношения с коллегами (педагогами)» наиболее зависимы педагоги 20–30 лет (16 %) и старше 50 лет (25 %).

При анализе жизненных и профессиональных целей респондентов, как видно из таблицы 3, независимо от их профессионально-квалификационной категории, возраста или педагогического стажа, определено, что в своей жизни и профессиональной деятельности педагогические работники сиротских учреждений стремятся к «независимости и свободе действий», «иметь высокий доход», «совместить личное хобби с профессиональной деятельностью», «искать новые приключения и жить ярко» (их стремления перечислены в порядке убывания по степени значимости фактора). Педагогические работники в большей степени нацелены на свободу и жизнерадостность, чем на смыслы как «власть» и «самореализация», а смыслы «консерватизм» и «безопасность» приобретают свое значение, начиная с возраста 50 лет.

Анализ данных усредненного группового ранжирования мотивационных смыслов (ориентаций) респондентов по возрастным, профессионально-квалификационным, отраженным на рисунке 3, гендерным группам и в зависимости от педагогического стажа позволил обосновать ряд выводов по выявленным межгрупповым особенностям и различиям. Так, все возрастные группы и профессионально-квалификационные категории ориентируются, в первую очередь, на «получение удовольствия от выполняемой работы» и на то, чтобы «быть справедливым и честным», «на гармонию с людьми и миром», что занимает 1, 2 и 3 ранги соответственно. В ходе корреляционного анализа установлено, что смысл «удовольствие от работы» сильно коррелирует со смыслом «справедливость и честность» ($r = 0.9, p = 0.01$) и фактором «гармония с людьми и миром» ($r = 0.8, p = 0.01$).

Таблица 3

Ранговое распределение целей по возрастным группам респондентов
(таблица отсортирована по столбцу 2)

Цели	Возраст				
	23–30	31–40	41–50	51–60	60 лет и старше
Быть независимым, иметь свободу действий	1	1	2	1	1
Иметь высокий доход	2	2	1	2	2
Искать новые приключения и жить ярко	3	4	4	5	6,5
Совместить личное хобби с профессиональной деятельностью	4	3	3	3,5	3,5
Оказывать влияние на коллег и детей. Быть «экспертом»	5	5	5	7	6,5
Работать по налаженной схеме, не брать на себя лишнюю ответственность	6	6	6	3,5	3,5
Не рисковать. Не спорить с руководителем, чтобы сохранить работу	7	7	7	6	5

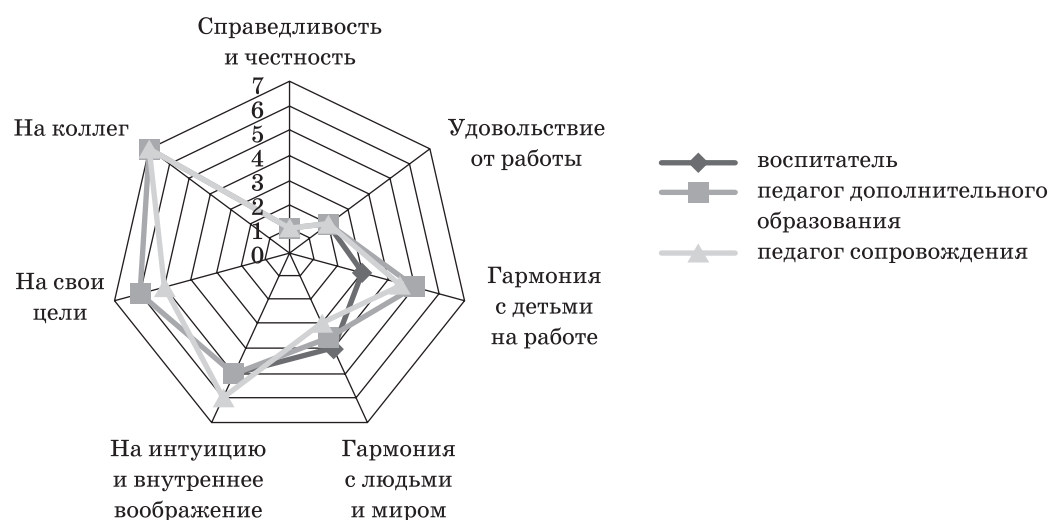


Рис. 1. Сопоставление жизненных и профессиональных ориентаций педагогических работников сиротских учреждений по профессионально-квалификационному признаку

Таблица 4

**Ранговое распределение мотивационных смыслов (предпочтений)
по возрастным группам респондентов (таблица отсортирована по столбцу 2)**

Предпочтения	Возраст				
	23–30	31–40	41–50	51–60	60 лет и старше
Хороший психологический климат в коллективе, но есть трудности с дисциплиной детей	1	1	1	1	2
Администрация заботится о педагогах, но отсутствуют стимулирующие выплаты	2	2	2	2,5	3,5
Есть возможность принять участие в управлении учреждением, при этом взять дополнительную ответственность	3	4	5	6	7
Реализовывать проекты с детьми и избежать методической работы	4	3	3	2,5	1
Демократическое управление, но права педагогов не защищены	5	7	7	7	7
Авторитарное управление, но существует профсоюз по защите прав педагогов	6	5	6	5	6
Просто выполнять свою работу и не нагружать себя дополнительно	7	6	4	4	3,5

В ходе исследования профессиональных предпочтений педагогических работников, являющихся воплощением поведенческих установок в организационном контексте, эмпирически определено, что профессиональные предпочтения в возрастных и квалификационных группах (воспитатели / педагоги отделения дополнительного образования детей (ОДОД) / педагоги сопровождения) в значительной степени схожи. Указанный факт позволяет утверждать о наличии единства предпочтений в деятельности, обозначающего контуры нормативного поведения. Педагогические работники сиротских учреждений готовы столкнуться с одним из главных вызовов в их деятельности — плохим поведением детей при условии наличия хорошего психологического климата в коллективе, что соответствует 1 рангу в оценках профессиональных предпочтений исследуемой группы, представленных в таблице 4.

Педагогические работники в большей степени предпочитают иметь хорошие отношения с администрацией учреждения, чем стимулирующие выплаты. Так, на вопрос «Я бы эффективнее работал там, где...» педагогические работники всех квалификационных категорий и возрастных групп ответили: «Администрация заботится о педагогах, но отсутствуют стимулирующие выплаты». Это соответствует второму месту в общем рейтинге профессиональных предпочтений.

Можно сделать эмпирически обоснованный вывод о том, что с возрастом педагогических работников теряется активность и инициативность в профессиональной деятельности. Данное положение отражает ситуация рангового распределения предпочтений «просто выполнять свою работу и не нагружать себя до-

полнительно», «избежать методической работы», «принять участие в управлении учреждением. При этом взять дополнительную ответственность» в разных возрастных группах.

Молодые педагоги до 30 лет (16 % респондентов) предпочитают работать там, где демократическое управление, даже при условии отсутствия профсоюза по защите прав педагогов. Это полностью противоречит предпочтениям других возрастных групп: педагогические работники в возрасте 31 год и старше (84 % респондентов) предпочтут «жесткую руку» управления при условии защиты их прав.

Для педагогов ОДОД в большей степени играет роль «возможность соединить хобби и работу», чем для других квалификационных групп ($p = 0.03$). Статистические различия зафиксированы при дисперсионном анализе ответа на вопрос «Я бы хотел работать там, где...». Педагоги дополнительного образования отнесли ответ «Возможность соединять хобби и работу» на первое место, а воспитатели и педагоги сопровождения — на третье. Смысл «возможность соединять хобби и работу» связан со смыслом «возможность профессионального развития», что подтверждается двухсторонней корреляцией по критерию Спирмана ($r = 0.8$, $p = 0.0$).

В таблицах 5, 6 представлены в ранговом порядке ответы на вопрос «Я бы смог внести большой вклад там, где...» по квалификационным категориям и возрастным группам. По мнению воспитателей, они бы смогли внести большой вклад там, где результаты материально стимулируются, оцениваются и практически применяются. Оценка труда воспитателя и его практическое примирение в контексте деятельности сиротских учреждений напрямую связана с чувством работы в «слаженном коллективе», что статистически подтверждается высоким уровнем корреляции ($r = 0.9$, $p = 0.01$) между двумя переменными. Педагоги дополнительного образования отмечают для себя, что смогут внести большой вклад там, где слаженный коллектив, а результаты труда также оцениваются и практически применяются.

Таблица 5

Ранговое распределение мотивационных смыслов по квалификационным группам респондентов (таблица отсортирована по столбцу 2)

Я бы смог внести большой вклад там, где	Воспитатели	ОДОД	Педагог сопровождения
Результаты материально стимулируются	1	3	1
Результаты труда оцениваются и практически применяются	2	2	3
Работа в слаженном коллективе	3	1	3
Трудности с детьми помогает преодолеть администрация	4	4	4

В ранговом распределении между базовыми мотивационными смыслами, целями, ориентациями и предпочтениями, отраженными в таблице 7, видно, что предпочтение «работать в слаженном коллективе» у людей 23–30 лет трансформируется с годами в цель материального обогащения, как у представителей категории 31–40 лет, и окончательно закрепляется.

Таблица 6

Ранговое распределение мотивационных смыслов по возрастным группам респондентов
(таблица отсортирована по столбцу 2)

Я бы смог внести большой вклад там, где	23–30	31–40	41–50	51–60	60 лет и старше
Работа в слаженном коллективе	1	3	3	2	2
Результаты материально стимулируются	2	1	2	1	1
Трудности с детьми помогает преодолеть администрация	3	4	4	3	4
Результаты труда оцениваются и практически применяются	4	2	1	4	3

При анализе концептуального развития теории трудовой мотивации педагогических работников нами определено, что на их производительность и трудовую мотивацию может повлиять такой профессиональный вызов, как «плохое поведение детей» [6], с чем сталкиваются в большинстве случаев педагоги сиротских учреждений. При этом, как показывает наше исследование, педагогические работники способны преодолеть эту трудность при наличии определенной позитивной управленческой атрибуции в учреждении.

Педагогическим работникам сиротских учреждений свойственна склонность к таким позитивным и гедонистическим смыслам, как яркость жизни, альтруизм, нацеленность на дружеские отношения в коллективе, справедливость и честность, ориентации на гармонию с людьми по жизни и с детьми в профессиональной деятельности. Вместе с тем анализ процессов формирования трудовой мотивации в учреждениях для детей-сирот показал, что основным управленческим механизмом в области мотивации педагогов являются материальные стимулы. Доминирование альтруистических и гедонистических ориентаций педагогов с одной стороны и гипертрофированность инструментов управления на эгоистические установки самоутверждения, самореализации и экономического обогащения с другой создает смысловое противоречие, и может повлиять на производительность педагогических работников.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что в профессиональной деятельности педагогических работников сиротских учреждений намечается альтруистический и гедонистический подходы к труду, а мотивационные смыслы кардинально изменяются с педагогическим стажем и возрастом. Предпочтение работать в хорошем коллективе, наличие хобби на работе с возрастом трансформируется в цель материального обогащения, снижается активность и инициативность педагогических работников в профессиональной деятельности. Для педагогов преобладает второстепенная значимость таких мотивационных смыслов, как профессиональное обучение и повышение квалификации, познание, коллективный труд, обесценивание миссии сиротских учреждений. Эти смыслы имеют общечеловеческий характер и способствуют гуманизации и развитию института воспитания. Их слабая выраженность в деятельности педагогических работников противоречит динамике развития современных общественных отношений, в рамках которых актуализируется значимость образования, развития, познания и терпимости.

В результате включенного наблюдения и анализа данных социологических исследований автором утверждается, что причиной снижения трудовой актив-

ности, включенности и удовлетворенности трудом педагогических работников сиротских учреждений служит отсутствие системного применения современных инструментов управления персоналом в учреждениях социальной сферы в целом. Вместе с тем в сиротских учреждениях такие подходы и методы, как формирование корпоративной культуры, налаживание процессов подбора, оценки и отбора новых сотрудников, системы адаптации новых педагогов, система коммуникаций, обучения и развития, система стимулирования не только не развиты, но и отсутствуют в лексиконе управленцев. Можно предположить, что одной из причин этой проблемной ситуации является не только недостаточность специальных научных знаний, но и отсутствие комплексной системы подготовки управленческих кадров и специалистов для социальной сферы.

На базе теоретического осмысления проблемы и эмпирического анализа данных автором статьи предпринимается попытка определить перспективные направления дальнейших исследований и деятельности сиротских учреждений на основе человекоориентированного управления. Трудно не согласиться с мнением В. К. Потемкина, который считает, что «отлучение работника от управления приводит к формированию стереотипа безразличия, отвлеченности от общих задач производства» [7]. По мнению автора статьи, необходимость фокусирования на направлении человекоориентированного управления обусловлена комплексом мотивационных смыслов педагогических работников сиротских учреждений. Эмпирически определено, что в качестве значимого фактора развития мотивационных смыслов педагогических работников в сиротском учреждении выступает позитивный, альтруистический подтекст, объединяющий работников смыслами причастности, взаимовыручки, яркой жизни. Ввиду этого важным условием формирования мотивационных смыслов и дальнейшего закрепления сотрудников в коллективе, их эффективного функционирования является наличие активной кадровой политики.

Литература

1. Ахтырский А. А., Тюмасева Н. В. Особенности трудовой мотивации педагогических работников // Социология и право. 2020. № 2. С. 51–61. DOI: 10.35854/2219-6242-2020-2-51-61
2. Ахтырский А. А. Оценка состояния системы трудовой мотивации педагогического персонала учреждений для детей-сирот // Интеграция науки, образования и бизнеса — основа модернизации экономики: материалы науч. конф. аспирантов СПбГЭУ / под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Е. А. Горбашко. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та, 2018. 147 с.
3. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция: коллективная монография / [В. А. Ядов и др.]. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2013. 374 с.
4. Вельмисова Д. В. Ценностно-мотивационные ориентации персонала как фактор эффективности управления организационными изменениями // Социология и право. 2018. № 1. С. 78–83.
5. Вебер М. Основные социологические понятия / пер. с нем. А. Филиппова // Социологическое обозрение. 2008. Т. 7. № 2. С. 89–127.
6. Ахтырский А. А. Трудовая мотивация педагогического персонала: сравнительные исследования // Социология и право. 2019. № 1 (43). С. 55–64.
7. Потемкин В. К. Человекоориентированное управление предприятиями и организациями // Экономика и управление. 2020. Т. 26. № 2. С. 165–176. DOI: 10.35854/1998-1627-2020-2-165-176