

УДК 159.9:331.101.3

DOI: 10.14258/epb201998

ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ БАНКОВСКИХ СЛУЖАЩИХ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ИХ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ

Т. Г. Волкова, Е. В. Кузина

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Проведено сравнительное изучение ценностей банковских служащих с позиции экономики труда. Предметом исследования, представленного в статье, явились особенности ценностных ориентаций мужчин и женщин, служащих банков, в контексте эмоционального выгорания. Дан краткий обзор основных подходов к проблеме ценностных ориентаций и эмоционального выгорания в профессиональной деятельности, рассмотрена их взаимосвязь как психологических факторов связанных с эффективностью труда. Эмпирическую базу исследования составили 55 человек в возрасте от 34 до 53 лет, из них 27 мужчин и 28 женщин. Математическая обработка результатов исследования осуществлялась в программе STATISTIC. На основе тестирования представлены результаты исследования различий в значимости таких ценностей, как «свобода», «семья», «любовь», «интересная работа», «материально обеспеченная жизнь» (всего 12 ценностей) для мужчин и женщин, служащих в банках Алтайского края. Определены индексы расхождения ценности и доступности для каждого респондента. Определен интегральный показатель эмоционального выгорания, а также показатели шкал «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «редукция личных достижений». Были найдены достоверные различия между мужчинами и женщинами по интегральному показателю эмоционального выгорания и шкале «эмоциональное истощение». Намечены пути по предупреждению эмоционального выгорания банковских служащих с учетом современных ценностных ориентаций мужчин и женщин.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, эмоциональное выгорание.

FEATURES OF VALUE ORIENTATIONS OF BANKING EMPLOYEES DEPENDING ON THEIR GENDER DIFFERENCES

T. G. Volkova, E. V. Kuzina

Altai State University (Barnaul, Russia)

This study provides a comparative analysis of differences in value preferences between bank employees in the context of labor economics. The subject of the research is to define the peculiarities of gender value orientations between bank workers who experience emotional burnout. The paper gives a brief overview of the main approaches to the problem of value orientation and emotional burnout in professional activity. The authors reveal the psychological nature of this relationship and its impact on labor efficiency. Empirical basis of the study involves 55 men and women, aged 34 to 53 (27 men and 28 women). Mathematical processing of the research results was carried out by the STATISTIC program. Test results of the study showed the differences in the significance of the values such as “freedom”, “family”, “love”, “interesting work”, “financial stability” (12 values in total) between male and female bank employees in the Altai Region. The indices of value divergence and availability were determined for each respondent. The integral indicator of emotional burnout, as well as indicators “emotional exhaustion”, “depersonalization” and “reduction of personal achievements” scales were determined. Significant differences were found between men and women due to integral indicator of emotional burnout and “emotional exhaustion” scale. Ways to prevent emotional burnout of bank employees were highlighted, including the modern value orientations, of men and women.

Keywords: values, value orientation, emotional burnout.

Введение. Эмоциональное выгорание — это стрессовое состояние человека, которое возникает в условиях профессиональной деятельности и обуславливает физическое и психическое истощение человека. При интенсивной деятельности в организации, на предприятии многие сотрудники испытывают регулярные нагрузки, связанные с нервным перенапряжением, которые ведут к усталости, снижению продуктивности и вовлеченности в производственный процесс. Финансовая нестабильность современной рыночной ситуации, возрастающие квалификационные требования к сотрудникам в условиях растущей конкуренции приводят к возникновению все больших эмоциональных и психологических стрессов. В какой-то момент работник может перестать справляться с данной ситуацией, начинает равнодушно относиться к исполнению их профессиональных обязанностей, уровень мотивации падает.

Перед многими руководителями возникает важная стратегическая задача — не допустить выгорания сотрудников и создать условия, при которых будет обеспечена продуктивная работа и высокий уровень производительности труда. Вследствие этого данное исследование актуально и своевременно в целях организации работы по профилактике и снижению состояния профессионального и эмоционального выгорания специалистов, обеспечения качественного исполнения ими своих должностных обязанностей.

Актуальность данного исследования обусловлена значительными изменениями в системе ценностных ориентаций сотрудника предприятия в современном мире. Изучение системы ценностей мужчин и женщин, определение характерных различий имеет прямое отношение к эффективности трудового процесса [1, с. 25; 2, с. 106; 3, с. 15]. Вопросы, связанные с половыми и психологическими различиями в контексте современных ценностей, в последнее время входят в число наиболее активно обсуждаемых [4, с. 18]. В данной работе рассматриваются особенности ценностных ориентаций мужчин и женщин на примере банковских служащих, чья деятельность связана с высоким эмоциональным и нравственным напряжением.

Ценности определяют общую направленность деятельности, ее конкретные параметры. Они подвергаются анализу через структуру смысловой регуляции поведения, рассматриваются в системе мотивационной направленности личности [5–8]. Ценности обуславливают развитие внутреннего мира личности, наполняют значимостью и смыслом процесс взаимодействия человека с окружающей действительностью. Ценностные ориентации играют важную роль в организации мотивацион-

ной сферы, деятельности, направленности личности, уровне притязаний и др. Проявляются ценности в оценках, которые индивид дает самому себе и окружающему миру [8–10], ими же определяется и личностная значимость. Когда смысл ценности для человека становится принципиально важным, он осознает ее сущность [11, с. 90]. Моральные ценности и нормы, которые общество формирует и поддерживает посредством системы внешнего подкрепления, являются средствами, при которых происходит процесс реализации внутренних ценностей, являющихся целевыми установками личности.

М. Рокич выделяет два класса ценностей: терминальные (убеждения в том, что конечная цель существования личности важна и значима, чтобы к ней стремиться) и инструментальные (ценностная установка, направленная на понимание того, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в конкретной ситуации) [12, с. 116]. Ценностную систему человека М. Рокич определяет как абстрактные идеи, позитивные или негативные, которые не зависят от жизненной ситуации и которые выражают личностные убеждения относительно предпочитаемых стратегий поведения и целей жизнедеятельности. Принцип жизни — это главная ценность в личной системе убеждений человека, он обуславливает поведение человека [12, с. 90–92]. Е. Б. Фанталова же анализирует ценностно-ориентированные конструкты «внутренний конфликт», «внутренний вакуум», «нейтральная зона» как уровень диссоциации «ценность — доступность» [13, с. 2–5]. Итак, ценности выполняют различные функции в жизни человека, как правило, стимулирующую и регулируемую, они являются ориентирами, на которые человек нацелен в своем развитии, и образом желаемого будущего, к которому он стремится в своей жизни [14].

Ценностные ориентации оказывают значительное влияние на отношение человека к своей профессиональной деятельности. Присоединяясь к какой-либо организации, обладая определенными компетенциями, приобретенными в результате жизненного опыта, люди уже обладают сложившейся системой ценностных представлений. Данные представления, полученные в результате усвоения знаний, обуславливают интерпретацию многих аспектов организационной жизни. Правильное понимание ценностной системы сотрудников позволяет руководству организации предугадать варианты выбора поведенческой стратегии персонала в той или иной ситуации, определить причины неудовлетворенности условиями труда, сложностей коммуникационного взаимодействия своих сотрудников [14–16].

Работа в банковской и управленческой сфере экономики не подвержена гендерным стереотипам и является престижной для обоих полов. Первые психологические проблемы можно определить исходя из анализа ценностно-смысловой сферы личности, что важно для принятия управленческих решений в отношении сохранения человеческих ресурсов и повышения работоспособности сотрудников.

Ценностные ориентации — субъективное внутриличностное образование, которое формируется в результате интериоризации ценностей и норм социального окружения. Ценности служат комплексной основой как для отдельного индивида, так и социальной группы и общества в целом. Однако необходимо учитывать, что каждый человек имеет свой собственный социальный опыт и формирует отношение к тем или иным ценностям индивидуально. В этом и заключается суть именно его ценностной ориентации [15, 17].

Во многих исследовательских работах выявлены различия в значимости определенных ценностей между мужчинами и женщинами [18, 19]. Противоречия возникают в связи с различными наборами ценностей, которые предъявлялись респондентам, а также от возраста и социальных характеристик, от социальных условий общества. Можно выделить некоторые гендерные различия, обнаруженные в ряде исследований. Основными ценностями для мужчин являются здоровье, увлекательная, доставляющая удовольствие работа, друзья и свобода; для женщин — семья и дети, уверенность в себе, материальная обеспеченность.

Такая тенденция тесно связана с другими исследованиями по гендерным различиям показателей личности в межкультурном аспекте. В странах, характеризующихся равными правами, высоким уровнем социального равенства, эгалитаризмом, более выражены различия по характеристикам ценностной сферы между мужчинами и женщинами. Ш. Шварц и его коллеги данный факт объяснили тем, что в равных условиях свободного самосовершенствования и возможностей, более ярко предстают именно гендерно важные ценности. То есть без давления социальных норм, в условиях свободного выражения, ценность, важная для определенного пола, будет выражаться значительно четче [20, с. 176–190].

И. Е. Ржанова и О. С. Алексеева в сравнительном исследовании ценностей мужчин и женщин в зависимости от возраста выявили, что для взрослого поколения свойственна значительная разница между мужчинами и женщинами по показателю мотивационно-ценностной сферы [11, с. 10].

Работа в банке связана с высоким риском развития синдрома эмоционального выгорания.

К. Маслач, С. Джексон, Н. Е. Водопьянова определяют данное понятие как результат влияния целого комплекса стрессогенных факторов. В понимании ученых эмоциональное выгорание представляет собой «Трехфакторную модель», которая включает в себя деперсонализацию, эмоциональное истощение и редуцирование личностных достижений.

В основу данной работы легли исследования М. Рокича, Е. Б. Фанталовой, К. Маслач, С. Джексона. Эмпирические данные получены с использованием методики Е. Б. Фанталовой «Уровень соотношения ценности и доступности в различных жизненных сферах (УСЦД)»; опросника «Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон)» в адаптации Н. Е. Водопьяновой [19, с. 45]; шкалы субъективного благополучия (ШСБ) А. Перуэ-Баду в адаптации М. В. Соколовой, также использовались методы математико-статистической обработки данных — U-критерий Манна — Уитни, корреляционный анализ Пирсона.

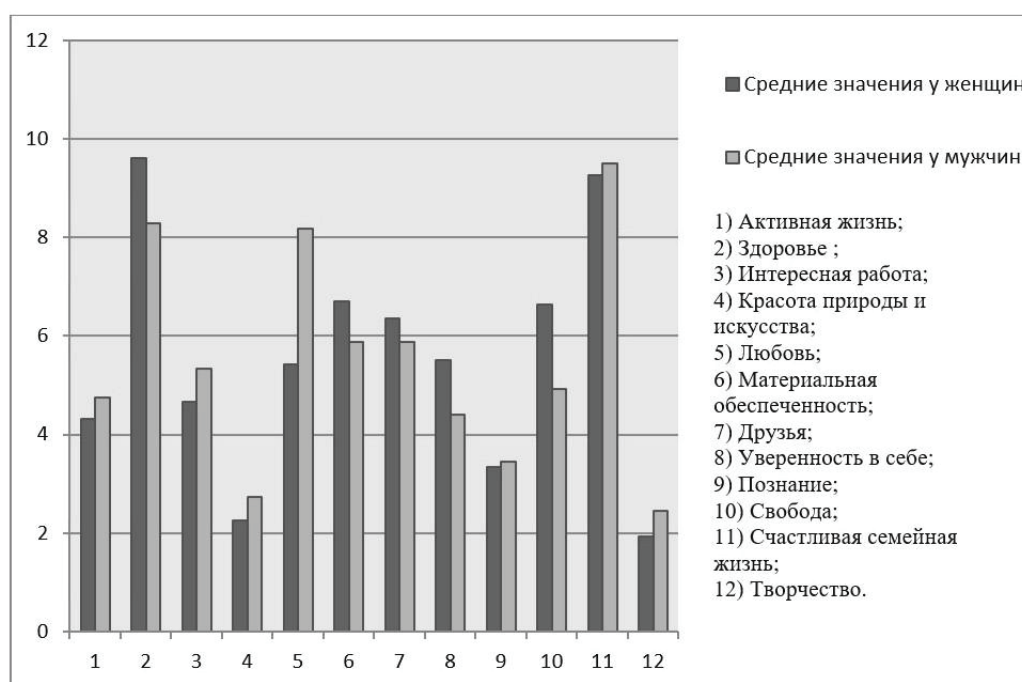
В исследовании приняли участие 55 служащих нескольких банков Алтайского края. Среди них 27 мужчин и 28 женщин. Возраст варьируется от 34 до 53 лет. В возрастной период 34–40 лет попадают 22 человека, 40–50 лет — 20 и 50–60 лет — 13 человек. Охарактеризовать данный возраст (34–53 года) можно как зрелую взрослость. Это расцвет жизни человека как в профессиональном, так и в семейном плане.

Результаты исследования и их обсуждение.

С помощью методики Е. Б. Фанталовой была определена значимость по 12 ценностям для мужчин и женщин. На рисунке 1 можно увидеть, что и для женщин, и для мужчин главными ценностями выступают «здоровье» (2) и «счастливая семейная жизнь» (11). Можно отметить, что для женщин ценности «здоровье» и «свобода как независимость в поступках и действиях» более значимы, чем для мужчин.

Для женщин основными после «здоровья» (2) и «счастливой семейной жизни» (11) являются такие ценности, как «свобода» (10), «материально обеспеченная жизнь» (6) и «наличие хороших и верных друзей» (7). Данные ценности находятся в близком соотношении и средние значения по ним примерно одинаковы. Таким образом, можно сказать, что у женщин не было выявлено других высокозначимых ценностей, помимо «здоровья» и «счастливой семейной жизни».

Для мужчин же после основных двух ценностей — «здоровье» и «счастливая семейная жизнь» приоритетными являются такие ценности, как «любовь» (5), «материально обеспеченная жизнь» (6) и «наличие хороших и верных друзей» (7). Причем ценность любви находится примерно на том же уровне, что и ценность здоровья, выделяясь в третью главную ценностную ориентацию.



Значимость ценностей для мужчин и женщин

Для выявления различий в значимости ценностей в зависимости от пола применялся U-критерий Манна-Уитни для независимых выборок. Для переменных «любовь» и «свобода» были выявлены достоверные различия на уровне статистической значимости ($p < 0,05$). (Любовь 0,001**) (Свобода 0,005**)

Используя методику «Ценность-Доступность» Е. Б. Фанталовой, были определены индексы расхождения ценности и доступности для каждого респондента. Можно отметить, что для женщин ценность «свобода» (11) является наиболее достигаемой — индекс доступности по ней самый низкий. То же самое прослеживается по ценности «любовь» (5) у мужчин. То есть ценности, которые до этого нами были выделены как наиболее значимые (после ценностей «здоровье» и «счастливая семей-

ная жизнь») для мужчин и для женщин, являются и наиболее доступными. Можно предположить, что для данной выборки более значимыми являются те ценности, что для личности проще достижимы.

Далее в результате применения опросника «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач и С. Джексон был определен интегральный показатель эмоционального выгорания, а также показатели шкал «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «редукция личных достижений». С помощью критерия Манна-Уитни для независимых выборок установлено, что достоверные различия между женщинами и мужчинами были выявлены по интегральному показателю эмоционального выгорания и шкале Эмоциональное истощение (табл.).

Сравнительный анализ различий эмоционального выгорания между женщинами и мужчинами

| Шкала | Среднее значение в группе | | Уровень значимости |
|--|---------------------------|---------|--------------------|
| | Женщины | Мужчины | |
| Интегральный показатель эмоционального выгорания | 8.94 | 6.95 | 0,019** |
| Эмоциональное истощение | 28.44 | 21.27 | 0,010** |
| Деперсонализация | 10.44 | 9 | 0,547 |
| Редукция личных достижений | 27.66 | 30.18 | 0,390 |

Обнаружено, что для женщин, служащих банка из данной выборки, характерна высокая степень

эмоционального выгорания, а для мужчин — средняя степень.

В процессе исследования взаимосвязи индекса ценности-доступности и эмоционального выгорания, а также со шкалой субъективного благополучия, достоверной корреляционной связи найдено не было. Для данной выборки хотя и характерен высокий уровень эмоционального выгорания, однако дезинтеграции в ценностно-смысловой сфере не наблюдается (данный результат свидетельствует об отсутствии неудовлетворенности текущей жизненной ситуацией, внутренней конфликтности, противоречий в ценностной сфере).

В результате сравнительного анализа установлено, что для мужчин и женщин более значимыми являются такие ценности, как «здоровье» и «счастливая семейная жизнь». Данные ценности представляют собой главнейшие общечеловеческие ценности. При этом для женщин второстепенной по значимости ценностью является «свобода как независимость в поступках и действиях», однако для мужчин таковой выступила ценность «любовь», а не «материально обеспеченная жизнь». По ценностям «любовь» у мужчин и «свобода» у женщин наблюдаются самые низкие значения по индексу ценность-доступность. Вероятно, для мужчин данной возрастной категории значимыми являются так называемые семейные ценности, в группу которых обычно выделяются ценности «любовь» и «счастливая семейная жизнь».

Стоит отметить, что в условиях современного постоянно меняющегося мира ценностные ориентации женщин также трансформируются. Женщины данной категории, как правило, имеют большой стаж работы, уже много лет находятся в браке, их дети становятся подростками. Вероятно, их ценностные ориентации меняются в сторону самосовершенствования и независимости, что необходимо учитывать при построении траектории профессиональных перспектив и взаимодействий.

Кроме того, отметим, что в процессе исследования не было выявлено дезинтеграции в мотивационно-личностной сфере у данной выборки и не обнаружено достоверных связей между эмоциональным выгоранием и шкалой субъективно-

го благополучия. Это означает, что на момент проведенного исследования выборочная совокупность испытуемых не проявляла ярких признаков эмоционального выгорания, при этом оценивала удовлетворительно состояние собственного субъективного благополучия.

Актуальной остается проблема различий ценностных ориентаций у мужчин и женщин разных возрастов, социальных статусов и профессий, так как указанные факторы оказывают непосредственное влияние на формирование и изменение ценностных представлений в течение профессиональной деятельности человека.

Прикладное значение данного исследования состоит в использовании полученных данных при организации для работников банковской сферы профилактических занятий с элементами тренинга, целью которых является необходимость осмысления работниками своей профессиональной деятельности, формирование у них навыков для преодоления отрицательных последствий выгорания и возможного внутреннего конфликта, а также создание комфортного психологического климата в организации. В содержание таких занятий должны входить: блок 1 — знакомство с понятиями ценность, ценностная ориентация, эмоциональное выгорание, спецификой данных понятий, значимость ценностей для мужчин и женщин; блок 2 — самодиагностика признаков выгорания у служащих банка, выявление источников недовольства работой, самодиагностика особенностей ценностных ориентаций, выявление неудовлетворенности, внутренних конфликтов; блок 3 — знакомство и обучение методам саморегуляции и самопомощи, способным снизить деструктивное влияние внутренних конфликтов или выгорания в профессиональной деятельности.

В данной работе подтвердилось, что работники банковской сферы подвержены высокому риску развития синдрома эмоционального выгорания. Поэтому важными для формирования эффективной работоспособности сотрудников является как этап диагностики и выявления причин негативных тенденций, так и их профилактика.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алексеева О. С., Ржанова И. Е. Ценности и их связь с базовыми чертами личности // Психологические исследования. 2019. Т. 12, № 63. С. 10–30.
2. Болдырев А. В., Болдырева Т. А., Тхоржевская Л. В. Маркеры эмоционального выгорания в семантическом пространстве личности // Прикладная юридическая психология. 2015. № 3. С. 110–116.
3. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности // Психология личности в трудах отечественных психологов. СПб., 2000. С. 6–14.
4. Ермакова Е. В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект) // Культурно-историческая психология. 2010. № 1. С. 5–19.

5. Ковалева С. С., Вопнерук Е. А. Взаимосвязь ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом у сотрудников банка // Психологический вестник Уральского государственного университета. Вып. 6. Екатеринбург, 2008. С. 47–60.
6. Ржанова И. Е., Алексеева О. С. Различия ценностей мужчин и женщин // Психологические исследования. 2017. Т. 10, № 55. С. 8.
7. Хасанова О. В. Жизненные ценности и эмоциональное выгорание (психометрические аспекты) // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2018. № 7 (июль). С. 110.
8. Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) // Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 100–115.
9. Цветов М. А. Подходы к пониманию сущности ценностей и их систем: история и современность // Молодой ученый. 2016. № 28. С. 65–70
10. Ярина Е. В. Теоретический анализ понятий «ценности» и «ценностные ориентации» // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2014. № 5. С. 14–17.
11. Оллпорт Г. Личность в психологии / пер. с англ. М.; СПб., 1998. 345 с.
12. Rokeach M. The nature of human values. New York, 1973. Pp. 150–180.
13. Фанталова Е. Б. Методика «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах» // Журнал практического психолога. 1996. № 2. С. 17–25.
14. Смолина А. Г. Теоретические вопросы изучения личностных ценностей муниципальных служащих // Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. 2017. № 1. С. 66–76. URL: <http://journal.asu.ru/vfp/article/view/1889> (дата обращения: 10.10.2020)
15. Гапонова С. А., Майорова И. А., Ловков С. Г. Эмоциональное выгорание и ценностные ориентации специалистов социэкономических профессий // Проблемы науки. 2016. № 32 (74). С. 44–58.
16. Назаров О. М. Диагностика структуры ценностных ориентаций работников кредитных организаций // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. № 2 (100). С. 12–16.
17. Щербинина О. А. Содержательная характеристика внутренней позиции и направленности личности // Вестник Оренбургского государственного университета. 2006. № 9 (59). С. 117–123.
18. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Шкала субъективного благополучия. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 10.
19. Водопьянова Н. Е. Противоположность синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. 2011. № 2. С. 18–26.
20. Schwartz Sh. Cultural values in organizations: Insights for Europe // European J. International Management. 2007. Vol. 1, No. 3. Pp. 176–190.

REFERENCES

1. Alekseeva O. S., Rzhanova I. E. Values and their relationship with basic personality traits // Psychological research. 2019. Vol. 12. №. 63. Pp.10–30.
2. Boldyrev A. V., Boldyreva T. A., Tkhorzhevskaya L. V. Markers of emotional burnout in the semantic space of the personality // Applied legal psychology. 2015. №. 3. Pp. 110–116.
3. Golovakha E. I. Life perspective and value orientations of the personality // Psychology of personality in the research works of Russian psychologists. SPb., 2000. Pp. 6–14.
4. Ermakova E. V. Study of the emotional burnout syndrome as a violation of the value-semantic sphere of the personality (theoretical aspect) // Cultural-historical psychology. 2010. №. 1. Pp. 5–19.
5. Kovaleva S. S., Vopneruk E. A. The relationship of value orientations and job satisfaction between bank employees // Psychological Bulletin of the Ural State University. Issue 6. Yekaterinburg, 2008. Pp. 47–60.
6. Rzhanova I. E., Alekseeva O. S. Differences in the values of men and women // Psychological research. 2017. Vol. 10, №. 55. P. 8.
7. Khasanova O. V. Life values and emotional burnout (psychometric aspects) // Scientific-methodical electronic journal “Concept”. 2018. № 7 (July). P. 110.
8. Diagnostics of professional burnout (K. Maslach, S. Jackson, adapted by N. E. Vodopyanova) / Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuilov G. M. Socio-psychological diagnostics of the development of personality and small groups. M., 2002. Pp. 100–115.
9. Tsvetov M. A. Approaches to understanding the essence of values and their systems: history and modern times // Young scientist. 2016. №. 28. Pp. 65–70.

10. Yarina E. V. Theoretical analysis of the concepts of “values” and “value orientations” // Bulletin OSU. Issue: Humanities and Social Sciences. 2014. № 5. Pp. 14–17.
11. Allport G. Personality in psychology / G. Allport. M.; SPb., 1998. 345 p.
12. Rokeach M. The nature of human values. New York, 1973. Pp. 150–180.
13. Fantalova E. B. Methodology “The level of correlation between “value” and “availability” in various spheres of life” // Journal of practical psychologist. 1996. № 2. Pp. 17–25.
14. Smolina A. G. Theoretical issues of studying the personal values of municipal employees // Bulletin of psychology and pedagogy of Altai State University. 2017. № 1. Pp. 66–76. URL: <http://journal.asu.ru/vfp/article/view/1889> (date of access: 10.10.2020)
15. Gaponova S. A., Mayorova I. A., Lovkov S. G. Emotional burnout and value orientations of specialists in socioeconomic professions // Problems of Science. 2016. №. 32 (74). Pp. 44–58.
16. Nazarov O. M. Diagnostics of the structure of value orientations of employees of banking organizations // Bulletin of the Samara State Economic University. 2013. №. 2 (100). Pp. 12–16.
17. Shcherbinina O. A. Characteristics of the internal position and orientation of the personality // Bulletin of the Orenburg State University, 2006. №. 9 (59). Pp. 117–123.
18. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuilov G. M. Scale of subjective well-being. Socio-psychological diagnostics of the development of personality and small groups. M., 2002. P. 10.
19. Vodopyanova N. E. Counteracting the burnout syndrome in the context of human resources concept // Bulletin of St. Petersburg University. Issue 16. 2011. № 2. Pp. 18–26.
20. Schwartz Sh. Cultural values in organizations: Insights for Europe // European International Management Journal. 2007. Vol. 1, №. 3 Pp. 176–190.

Поступила в редакцию: 12.10.2020.

Принята к печати: 03.11.2020.