

Конев Иван Викторович

доктор социологических наук,
профессор кафедры социологии и управления
Белгородского государственного
технологического университета им. В.Г. Шухова

Konev Ivan Viktorovich

D.Phil. in Social Science, Professor,
Sociology and Management Department,
Shukhov Belgorod State Technological University

Чув Константин Геннадьевич

аспирант кафедры социологии и управления
Белгородского государственного
технологического университета им. В.Г. Шухова

Chuev Konstantin Gennadyevich

PhD student,
Sociology and Management Department,
Shukhov Belgorod State Technological University

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ИЗМЕРЕНИИ

PROFESSIONAL LABOR POTENTIAL OF A COMPANY IN THE SOCIOLOGICAL DIMENSION

Аннотация:

В статье представлены результаты социологической оценки профессионально-трудового потенциала предприятий Белгородской области, входящих в состав ОАО «Холдинговая компания "Энергомаш-Строй"», и заводов «Новатор», «ЭМК-ЗМК». Необходимость рационального использования профессионально-трудового потенциала персонала организации обусловлена тем, что только каждый седьмой из опрошенных заявляет о работе с полной отдачей сил (наиболее распространенный вариант оценки – «не всегда»). В числе основных условий деятельности с полной отдачей указаны высокая зарплата, содержательная, интересная работа, комфортные условия труда. У большинства сотрудников и руководителей не возникает желания что-либо поменять в своей работе в частности и деятельности организации в целом. При этом половина респондентов исследования полагают, что нет никакой возможности изменить условия работы. Участие в соуправлении и инновациях сдерживается дефицитом ресурсов, опыта и мотивации.

Ключевые слова:

потенциал, профессионально-трудовой потенциал, ресурсы, условия труда, инновации, соуправление, мотивация.

Summary:

The research presents a sociological assessment of professional labor potential in Belgorod region enterprises being a part of Energomash-Stroy Holding Company, Novator plant, and Power Engineering Corporation – Metal Structures Plant. The rational use of the professional labor potential of the staff is determined by the fact that only every seventh person works to his utmost capacity ("not always" is the most common answer). Substantial wage, meaningful, interesting work, comfortable working conditions are the main reasons for the hard work and devotion. Most employees and managers do not have the desire to change something in their work in particular and the company activities in general. At the same time, half of the respondents believe that there is no way to change working conditions. Involvement in co-management and innovative activity is constrained by the lack of resources, experience, and motivation.

Keywords:

potential, professional labor potential, resources, working conditions, innovation, co-management, motivation.

Эффективность любой деятельности, в том числе трудовой, определяется тем, насколько полно и рационально ее субъект реализует собственный потенциал, в частности профессионально-трудовой. В связи с этим возникает ряд вопросов теоретического и практического характера:

- во-первых, как определить и продиагностировать профессионально-трудовой потенциал;
- во-вторых, как и какими методами его измерить;
- в-третьих, каковы основные формы его проявления;
- в-четвертых, что мешает и, наоборот, способствует реализации профессионально-трудового потенциала;
- в-пятых, каковы условия и пути более полного и рационального использования данного потенциала.

Эти задачи в той или иной мере являются предметом рассмотрения в рамках нашего исследования. Заметим, что актуальность изучения рационального применения человеческого, прежде всего профессионально-трудового, потенциала постоянно акцентируется как в отечественной [1], так и зарубежной [2] литературе.

Потенциал в широком смысле определяется как средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии, которые могут быть мобилизованы, приведены в действие, применены для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи. В рамках распространенного ресурсного подхода потенциал представляет собой обобщенную, собирательную

характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени. Потенциал выражает неиспользуемый ресурс реальных и проективных субъектов деятельности [3].

Понятия «потенциал» и «ресурсы» близки, но все же различны. Расхождения имеют не *субстратный* (в содержании категории «потенциал» нет того, что есть в дефиниции термина «ресурс», и наоборот), а *функциональный* характер. В понятии «потенциал» фиксируется то, что важно для его субъекта (личностный потенциал, кадровый потенциал и т. п.), в понятии «ресурсы» – значимое для использования в тех или иных целях. Целевая направленность присуща и потенциалу, но в нем цели заданы изнутри и не всегда эксплицированы. Можно говорить о «ресурсах для чего-то или для кого-то», применительно к «потенциалу» такое соотношение некорректно [4]. Имеет смысл сделать еще одно уточнение, которое относится к категории «резервы», – она трактуется как незадействованная часть ресурсов. Резерв применяется в формате не настоящего времени, а будущего [5].

В интересующем нас профессионально-трудовом потенциале персонала организации интегрированы две составляющие – профессиональный и трудовой потенциал. Последний определяется как совокупная способность субъекта трудовой деятельности достигать в заданных условиях результатов, с одной стороны, и совершенствоваться в решении новых задач, возникающих в процессе труда, с другой [6]. В отличие от трудового потенциала профессиональный, во-первых, может относиться к нескольким видам трудовой деятельности, объединенных на профессиональной основе [7]; во-вторых, акцентирован на способности не только к выполнению определенных трудовых функций, но и к их развитию. Трудовой потенциал локализован в «сегодня и сейчас», профессиональный – выходит за указанные рамки [8].

В профессионально-трудовом потенциале выражается совокупная способность субъекта (отдельного работника, персонала организации) к исправному, качественному выполнению трудовых функций и их развитию в рамках профессиональной компетентности. При этом разрешается противоречие между «принадлежностью» потенциала к определенному рабочему месту, с одной стороны, и возможностью (перспективностью) его развития и более широкого применения, с другой. Прогресс в данном случае обеспечивается посредством распространения и использования потенциала соответствующей профессии.

В статье представлены результаты социологической оценки того, насколько полно реализуется профессионально-трудовой потенциал персонала организации. Объектом исследования является кадровый состав предприятий, находящихся в Белгороде и входящих в состав ОАО «Холдинговая компания "Энергомаш-Строй"», и заводов «Новатор», «ЭМК-ЗМК».

Методами социологической оценки выступили анкетный опрос рабочих и служащих предприятий (n = 470), анкетный опрос руководителей структурных подразделений (n = 29), экспертный опрос (руководителей организаций, n = 10). Первый вопрос – «Насколько полно реализуется профессионально-трудовой потенциал персонала организации?», в качестве эмпирического индикатора к нему был предложен критерий «работа с полной отдачей сил». Респонденты – руководители и сотрудники организаций – отвечали на вопрос: «Удастся ли Вам работать с полной отдачей сил?» (таблица 1). Только каждый седьмой из опрошенных заявил о работе с полной отдачей. Заметно более распространенный вариант ответа – «не всегда». Обращают на себя внимание еще два момента. Во-первых, многие затруднились с самоопределением, особенно рядовые сотрудники. Можно предположить, что они не рефлексируют по этому поводу, данный аспект находится в периферии их профессионально-трудовой самооценки. Во-вторых, 5,5 % персонала однозначно заявили, что им не удастся работать с полной отдачей сил.

Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос: «Удастся ли Вам работать с полной отдачей сил?», %

Вариант ответа	Руководители	Сотрудники
Да	13,8	14,0
Не всегда	79,3	57,3
Нет	0,0	5,5
Затрудняюсь ответить	6,9	18,9
Нет ответа	0,0	3,0

Рассматривая данный вопрос, мы исходили из того, что работа в указанном режиме устраивает организацию и удовлетворяет самих сотрудников, поскольку позволяет им раскрыться, добиться высоких результатов. Отдельно следует обозначить, что деятельность с полной отдачей сил – это работа *в меру сил, а не сверх меры*, на износ. При этом замечено, люди устают не от того, что много работают, а от того, что плохо работают.

Сопоставление полученных социологических данных по гендерным и возрастным группам показывает следующее. И мужчинам, и женщинам в равной мере удастся / не удастся работать с полной отдачей сил, вместе с тем среди женщин сравнительно больше затруднившихся с определением – 12,5 %, тогда как среди мужчин – 4,8 %. Можно предположить, что первые придают

большее значение деятельности с полной отдачей, нежели вторые. Возрастной фактор привлекает внимание в ответах экспертов. Ответивших однозначно «нет» на вопрос о том, удастся ли работать с полной отдачей сил, сравнительно больше среди руководителей в возрасте свыше 50 лет, а затруднившихся с ответом – среди сотрудников в возрасте до 50 лет.

Таким образом, с возрастом повышается уровень профессионального самоопределения, но при этом снижается степень удовлетворенности профессионально-трудовой самоотдачей. Эти изменения вполне объяснимы, поскольку с возрастом усиливается рефлексивная культура и накапливается груз неудовлетворенных притязаний и амбиций.

Поскольку сложившиеся обстоятельства не позволяют респондентам работать с полной отдачей сил, то возникает вопрос, при каких условиях это возможно (таблица 2). В ответах экспертов явно преобладают три желательных условия для этого – высокая зарплата, содержательная, интересная работа, комфортные условия труда. Для рядовых сотрудников к ним добавляются еще доброжелательные отношения и возможность профессионального роста. Нельзя не отметить, что стиль взаимодействий в коллективе как по горизонтали, так и по вертикали гораздо важнее для рядового персонала, нежели для руководителей. Из этого можно сделать вывод, что последние недооценивают важность указанных аспектов и необходимость поддержания отношений на ожидаемом уровне.

Таблица 2 – Распределение ответов на вопрос: «При каких условиях Вы могли бы работать с полной отдачей сил?», %

Вариант ответа	Руководители	Сотрудники
Высокая зарплата	62,1	43,9
Содержательная, интересная работа	17,2	10,4
Комфортные условия труда	13,8	18,3
Доброжелательные отношения	3,4	22,0
Возможность для профессионального роста	0,0	12,2
Добрые отношения с руководством	0,0	6,1
Возможность самореализации	0,0	4,3
Возможность служебного роста	6,9	3,0
Признание, одобрение со стороны сотрудников	3,4	0,6
Возможность для творчества	0,0	1,8
Нет ответа	0,0	1,2

Заметим, что гендерные различия мало отражаются на мнении респондентов, за исключением того, что руководители-женщины более восприимчивы к содержательной, интересной работе, а руководители-мужчины – к возможности служебного роста и признанию (одобрению) со стороны окружающих. Соответственно, эффективная реализация трудовых функций для этих субъектов возможна при выполнении указанных условий.

С возрастом повышается восприимчивость к доброжелательным отношениям с коллегами и руководством, возможности профессионального роста и творчества и, напротив, ослабевает – к высокой зарплате, перспективе самореализации. Можно предположить, что возможности профессионального роста и творчества более востребованы молодыми людьми и их профессиональный выбор в значительной мере определяется именно данными условиями. Однако, судя по результатам исследования, эта гипотеза не соответствует действительности. Видимое противоречие объясняется тем, что с возрастом постепенно исчерпываются ресурсы для профессионального совершенствования и творчества, на пике развития сотрудник начинает ощущать их дефицит.

В ходе исследования выяснялось, возникает ли у работников организации желание что-то изменить в условиях трудовой деятельности (таблица 3). Наиболее распространенный вариант ответа – «иногда». Такое желание «постоянно возникает», как ни парадоксально, у рядовых сотрудников, а не у руководителей. По нашему мнению, это связано с тем, что у управляющего звена больше возможностей реализовать изменения, тогда как у персонала подобные ресурсы отсутствуют. Кроме того, работники более восприимчивы к собственным желаниям, нежели руководители. Вместе с тем каждый четвертый из опрошенных «не горит желанием» что-то поменять. В данном случае срабатывает когнитивный стереотип, согласно которому желать и осуществлять перемены – это прерогатива руководства, а не рядовых сотрудников.

Таблица 3 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Возникает ли у Вас желание что-то изменить в работе, ее условиях?», %

Вариант ответа	Руководители	Сотрудники
Да, постоянно возникает	10,3	15,9
Иногда возникает	62,1	43,9
Редко возникает	10,3	26,8
Совсем не возникает	17,2	15,2

В инновационных установках респондентов проявляются гендерные различия. Подавляющее большинство руководителей-женщин выбирают вариант «иногда возникают». Ответы руководителей-мужчин более дифференцированы и уклончивы. При этом каждый четвертый заявляет, что у него «совсем не возникает» желания что-то изменить в условиях работы.

Из производственной практики известно, что инновационные установки персонала организации инициируются и стимулируются зачастую осознанием реальной возможности перемен. Положительную оценку дают 58,6 % руководителей и только 25,6 % рядовых сотрудников; отрицательную – 27,6 и 45,7 % соответственно; затруднились с ответом 13,0 и 27,4 %. Таким образом, рядовые работники демонстрируют, во-первых, более низкий порог чувствительности, во-вторых, более высокий уровень пессимизма в оценке перспектив серьезных изменений в трудовой деятельности.

Инновации – отнюдь не исключительная сфера креативной реализации профессионально-трудового потенциала персонала организации. Еще одна важная область – *соуправление*, которое проявляется как в институциональной форме, так и в неинституциональной, т. е. в виде предложений по совершенствованию работы компании. Подавляющее большинство опрошенных оптимистично оценивают соуправленческие установки предприятия, правда, при этом преобладают варианты ответа «не часто» и «редко», что естественно для данных аспектов, поскольку они проявляются не ежедневно, а периодически, причем с большой продолжительностью промежутков. Неожиданным в ответах респондентов является то, что руководители оценивают выше соуправленческую активность подчиненных, нежели они сами. Это может быть связано с тем, что руководящее звено принимает желаемое за действительное или выражает высокий уровень восприимчивости к соуправлению по сравнению с таковым у рядовых сотрудников. В любом случае очевидно, что участие в соуправлении еще не стало повседневной потребностью кадрового состава, чего хотелось бы большинству руководителей.

В отношении гендерных и возрастных различий заметим следующее. Во-первых, руководители-мужчины в целом более оптимистично оценивают готовность персонала к соуправлению, нежели руководители-женщины, правда, каждый седьмой из опрошенных мужчин придерживается при этом мнения, что предложения по совершенствованию работы «совсем не возникают». Во-вторых, возрастные различия в ответах сотрудников представляются малозначительными.

Продолжая анализ участия персонала организации в соуправлении как формы реализации профессионально-трудового потенциала, заметим важность не только наличия управленческих предложений, но и их доведения до практического осуществления. Однако в этом отношении оценки респондентов оказываются большей частью отрицательными. Иначе говоря, реализация соуправленческих предложений, как и инновационных, является одним из узких мест в раскрытии профессионально-трудового потенциала кадрового состава компании.

Привлекают внимание гендерные и возрастные различия в ответах руководителей. Во-первых, более оптимистичны в оценках руководители-мужчины; во-вторых, чем старше сотрудники, тем больше скепсиса наблюдается в их мнении относительно доведения управленческих предложений до руководства.

То, что многие предложения не достигают руководящего звена, может быть связано с действием разных факторов – недостаточной настойчивостью инициаторов, неблагоприятным стечением обстоятельств и т. д. В связи с этим важно было выяснить мнение респондентов о том, имеется ли реальная возможность изменений в работе. Почти половина опрошенных (47,6 %) полагает, что данная перспектива отсутствует, четвертая часть выражает уверенность в том, что такая возможность есть, еще четверть затруднились ответить (показатель восприимчивости составил 75,0 % соответственно). Причем с возрастом неуверенность и скепсис в отношении реальности организационных изменений усиливаются. Романтизм молодых сотрудников постепенно уступает место рационализму их более зрелых и пессимистичных коллег.

Неутешительные выводы об эффективности использования профессионально-трудового потенциала персонала имеют отношение не только к рассмотренным организациям, но и ко многим другим, о чем свидетельствуют результаты исследований М.Н. Гольцевой, В.Г. Ильницкого, А.Н. Хрусталева, С.В. Офицерова и др. [9]. В связи с этим актуализируется научно-теоретическая и практическая потребность изучения и обобщения практики продуктивной реализации профессионально-трудового потенциала. Результаты оценки этой практики приводят к выделению следующих перспективных направлений.

– Обновление практики квалификационной оценки сотрудников организации на основе фактического уровня их профессиональной компетентности, что проявляется, в частности, в овладении смежными производственными операциями, трудовой мобильности в рамках освоенной профессии. Важно, обращаясь к метафоре, ввести принцип «не место красит человека, а человек красит место».

– Более широкое применение ротационной системы расстановки и профессионального развития сотрудников, которая позволяет избавиться от «точечного видения» производственно-трудовых проблем, путей их решения.

– Внедрение комплексно-технологической организации труда, которая дает возможность освободить работников от привязки к обслуживанию отдельной технологической стадии (скажем, в крупно-аппаратурном химическом производстве) и обеспечить их готовность к деятельности на всех стадиях технологического процесса.

– Обеспечение работы вне устойчивых организационных структур, в режиме свободной организации работы (фриланс) [10].

– Создание нового типа рабочих мест – удаленных (back-office), формирование новых задач в контексте общего управления работой сотрудников.

– Осуществление стратегии непрерывного творчества (continuous creation), в процессе которого стимулируются и культивируются не только «серьезные», но и любые «интересные» идеи, или «вторичные инновации» (secondary innovation) [11].

– Актуализация проблемного поля компании и обеспечение адекватного восприятия персоналом насущных производственных и организационных трудностей.

– Фиксирование внутренней и внешней практики конструктивного разрешения проблем.

– Создание своего рода «банка успешных решений», обеспечение его систематического пополнения и тиражирования.

– Распространение конкурсно-состязательных, подражательных отношений в организации, выявление и тиражирование на их основе позитивного производственного опыта.

Таким образом, исследование позволило прийти к следующим выводам.

1. Социологическая оценка практики использования профессионально-трудового потенциала персонала в организации обусловлена необходимостью определения: во-первых, эффективности реализации данного потенциала; во-вторых, факторов, способствующих этому процессу и препятствующих ему; в-третьих, готовности сотрудников к работе с полной отдачей сил; в-четвертых, гендерных и возрастных различий в этом аспекте.

2. В ходе исследования уточнены понятие «профессионально-трудовой потенциал», его соотношение с категориями «трудовой потенциал» и «профессиональный потенциал».

3. Результаты эмпирического исследования свидетельствуют о значительных масштабах нереализованного профессионально-трудового потенциала персонала организации; высоком уровне чувствительности работников к использованию/неиспользованию потенциала; возрастных и гендерных различиях в оценках и восприимчивости к аспектам действующей практики. К основным условиям деятельности с полной отдачей сил отнесены высокая зарплата, содержательная, интересная работа, комфортные условия труда.

4. Слабо используются инновационная и соуправленческая деятельность сотрудников как сфера реализации их профессионально-трудового потенциала. Одним из препятствий здесь выступает стереотипное разделение обязанностей между руководителями и рядовыми работниками организации.

5. Проявляется зависимость между готовностью кадров к эффективной реализации потенциала, с одной стороны, и наличием условий для этого, с другой. Иначе говоря, чем лучше условия, тем выше уровень готовности, и наоборот.

6. Существует несколько путей эффективной реализации профессионально-трудового потенциала персонала, в том числе ротационная система организации труда; внедрение комплексно-технологических форм организации деятельности; режим свободной организации труда; создание удаленных рабочих мест; формирование атмосферы непрерывного творчества.

Ссылки:

1. Дубина И.Н. Организационный климат для творчества и инноваций: подходы и методы оценки // Инновации. 2007. № 7. С. 31–34; Захаров И.В., Захаров В.Я. Управление переменами на предприятии: коммуникационные аспекты // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер.: Экономика и финансы. 2004. № 2. С. 29–32; Зеер Е.Ф., Павлова А.М. Профессионально-личностный потенциал субъекта предпринимательской деятельности // Образование и наука. Известия УрО РАН. 2008. № 7 (55). С. 42–49; Марков В.Н. Профессиональный потенциал и зона ближайшего профессионального развития // Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека. М., 2005. С. 75–88.
2. Carr S. The Competitive Power of Constant Creativity. N. Y., 1994. 192 p.; Ekvall G. Organizational Climate for Creativity and Innovation // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. No. 5. P. 105–123.
3. Новиков В.Г., Староверов В.И. Механизмы воспроизводства социально-профессионального потенциала аграрных кадров // Социальные спирали аграрного дела. М., 2010. С. 297–321.
4. Захаров В.М. Реновационная система воспроизводства профессионального потенциала как условие обеспечения эффективности регионального управления: монография. Белгород, 2016. 323 с.
5. Пицик Н.И. Кадровый резерв организации. Принципы формирования, отбора и оценки // Труд и социальные отношения: наука, практика, образование. 2006. № 3. С. 103–110; Соболева Т. Методика формирования кадрового резерва // Служба кадров и персонал. 2008. № 1. С. 79–84.
6. Захаров В.М. Указ. соч.

7. Солодилин В.А. Трудовой потенциал персонала организации и состояние его использования // Управление процессом повышения качества жизни населения в муниципальном образовании : сборник научных работ. Вып. I. Белгород, 2003. С. 53–58.
8. Захаров В.М. Указ. соч.
9. Гольцева М.Н., Ильницкий В.Г. Человеческий капитал организации: диагностика и управление / под ред. проф. Н.С. Данакина. Белгород, 2010. 145 с. ; Хрусталеv А.Н. Социальные ресурсы управления производственной организацией : монография / под ред. Н.С. Данакина. Белгород, 2007. 122 с.
10. Кудрявцева Е.И. Развитие профессиональных компетенций как проблема контекста // Развитие человеческого потенциала системы высшего образования : сборник докладов III Международной научно-практической конференции. Биробиджан, 2011. С. 9–12.
11. Carr С. Op. cit.

References:

- Carr, С 1994, *The Competitive Power of Constant Creativity*, New York, 192 p.
- Dubina, IN 2007, 'Organizational Climate for Creativity and Innovation: Approaches and Assessment Methods', *Innovatsii*, no. 7, pp. 31-34, (in Russian).
- Ekvall, G 1996, 'Organizational Climate for Creativity and Innovation', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, no. 5, pp. 105-123.
- Goltseva, MN & Ilnitsky, VG 2010, *Human Capital Organizations: Diagnostics and Management*, Belgorod, 145 p., (in Russian).
- Khrustalev, AN 2007, *Social Resources of Production Organization Management: a monograph*, Belgorod, 122 p., (in Russian).
- Kudryavtseva, EI 2011, 'Development of Professional Competences as a Problem of Context', *Razvitiye chelovecheskogo potentsiala sistemy vysshego obrazovaniya: sbornik dokladov III Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*, Birobidzhan, pp. 9-12, (in Russian).
- Markov, VN 2005, 'Professional Potential and the Zone of the Nearest Professional Development', *Akmeologicheskoye issledovaniye potentsiala, rezervov i resursov cheloveka*, Moscow, pp. 75-88, (in Russian).
- Novikov, VG & Staroverov, VI 2010, 'Mechanisms of Reproduction of the Social and Professional Potential of Agricultural Personnel', *Social Spirals of Agricultural Business*, Moscow, pp. 297-321, (in Russian).
- Pitsik, NI 2006, 'Staff Reserve Organization. Principles of Formation, Selection and Evaluation', *Trud i sotsial'nyye otnosheniya: nauka, praktika, obrazovaniye*, no. 3, pp. 103-110, (in Russian).
- Soboleva, T 2008, 'Methods of Formation of Personnel Reserve', *Sluzhba kadrov i personal*, no. 1, pp. 79-84, (in Russian).
- Solodilin, VA 2003, 'The Labor Potential of the Organization's Personnel and the State of Its Use', *Upravleniye protsessom povysheniya kachestva zhizni naseleniya v munitsipal'nom obrazovanii: sbornik nauchnykh rabot*, iss. I, Belgorod, pp. 53-58, (in Russian).
- Zakharov, IV & Zakharov, VYa 2004, 'Management of Enterprise Change: Communication Aspects', *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Ser.: Ekonomika i finansy*, no. 2, pp. 29-32, (in Russian).
- Zakharov, VM 2016, *Renovation System of Reproduction of Professional Potential as a Condition for Ensuring the Effectiveness of Regional Management: a monograph*, Belgorod, 323 p., (in Russian).
- Zeer, EF & Pavlova, AM 2008, 'Professional and Personal Potential of a Business Entity', *Obrazovaniye i nauka. Izvestiya UrO RAO*, no. 7 (55), pp. 42-49, (in Russian).