

М. Б. Овчинникова

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова, Могилев

M. Ovchinnikova

Mogilev State A. Kuleshov University, Mogilev

УДК 159.923.2

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ КОГНИТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМИ ТРУДНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СИТУАЦИЙ

PERSONAL DETERMINANTS OF COGNITIVE EVALUATION BY MANAGERS OF DIFFICULT PROFESSIONAL SITUATIONS

Статья посвящена изучению личностных детерминант, опосредующих характер восприятия руководителями стрессогенных ситуаций деятельности. Получены новые данные о характере взаимосвязи личностных свойств с показателями когнитивной оценки трудных профессиональных ситуаций. Установлено, что системная рефлексия, волевой самоконтроль, контактность, коммуникативная совместимость, адаптивность в общении и ценности открытости изменениям («стимуляция», «самостоятельность») соотносятся с более позитивным восприятием и интерпретацией трудностей в управленческой деятельности.

Ключевые слова: рефлексивность; волевой самоконтроль; коммуникативные качества; личностные ценности; руководители; когнитивное оценивание трудной жизненной ситуации; стресс в управленческой деятельности.

The article is devoted to the study of personal determinants that mediate the nature of the perception by managers of stressful situations of activity. New data have been obtained on the nature of the relationship between personality traits and indicators of cognitive assessment of difficult professional situations. It has been established that systemic reflection, volitional self-control, contact, communicative compatibility, adaptability in communication and the values of openness to change ("stimulation", "independence") correlate with a more positive perception and interpretation of difficulties in managerial activity.

Keywords: reflexivity; volitional self-control; communicative qualities; personal values; leaders; cognitive evaluation of a difficult life situation; stress in managerial activity.

Актуальность проблемы стресса в деятельности руководителей связана с повышенной сложностью и напряженностью управленческого труда, его высокой значимостью для социально-экономического развития общества. Современная психологическая наука располагает обширным теоретическим и эмпирическим материалом, раскрывающим различные аспекты воздействия стресса на здоровье и психологическое благополучие субъекта управления [1–4]. Закономерным продолжением этой линии исследований стало изучение факторов, способствующих эффективному преодолению профессиональных трудностей и повышающих

психологическую устойчивость управленцев к воздействию стрессоров организационной среды.

Анализ психологической литературы показал, что фокус научных исследований преимущественно сосредоточен на проблемных аспектах взаимосвязи психических свойств и копинг-стратегий руководителей [5–8], индивидуальных особенностей субъектов управления и их устойчивости к организационному стрессу [1; 9; 2]. В то же время отмечается недостаток эмпирических работ в области изучения личностных детерминант когнитивного оценивания руководителями стрессогенных ситуаций деятельности. Выявление личностных свойств, способствующих снижению степени субъективной трудности профессиональных ситуаций, является важной недостающей частью комплексного знания, позволяющего восполнить теоретический пробел в изучении психологических механизмов преодоления стресса в управленческой деятельности.

Когнитивное оценивание трудной жизненной ситуации (далее – ТЖС), вслед за Е. В. Битюцкой, рассматривается нами как система интегрированных когнитивных и эмоциональных процессов, связанных с множественными оценками человеком ситуации и себя в ситуации. Результатом когнитивного оценивания является построение субъективного образа ситуации, представленного в индивидуальном сознании [10]. Конструирование образа ТЖС происходит на основе существующей картины мира и во многом опосредовано влиянием личностных и социокультурных факторов.

Анализ теоретико-эмпирических работ позволил предположить, что характер ментальной репрезентации руководителями трудных профессиональных ситуаций связан с выраженностью системной рефлексии, волевого самоконтроля, коммуникативных качеств и личностных ценностей [4; 11–13; 15; 16]. Обозначенные психические свойства были выбраны в связи с тем, что они оказывают значимое влияние на восприятие стрессогенных ситуаций и их интерпретацию, регуляцию деятельности и поведения человека при столкновении с трудностями.

При рассмотрении рефлексивности мы придерживаемся дифференциальной модели Д. А. Леонтьева, в соответствии с которой выделяют одну конструктивную (системная рефлексия) и две неконструктивные (интроспекция и квазирефлексия) разновидности рефлексивности [11]. Системная рефлексия как способность субъекта к самодистанцированию, анализу собственного поведения и поведения других людей с различных точек зрения позволяет лучше понимать мотивы и намерения субъектов делового общения, осуществлять прогноз вероятностного развития событий, а также планирование и реализацию действий по разрешению возникших проблем. В то же время выраженность у субъекта интроспекции и квазирефлексии может негативно сказываться на анализе ситуации, привести к сложностям с принятием решений, возникновению внутриличностного конфликта и как следствие – к снижению

эффективности совладания с неблагоприятными жизненными обстоятельствами [12].

Волевой самоконтроль как интегральная характеристика личности, непосредственно связанная с такими качествами, как настойчивость и самообладание, позволяет человеку эффективно справляться с импульсивными побуждениями в проблемных ситуациях, обдуманно реагировать на происходящие события. Высокий уровень волевого субъективного контроля связан с принятием личной ответственности за свои поступки, а также способствует более оптимистической интерпретации негативных жизненных событий [13].

Коммуникативные качества, определяемые как «...совокупность способностей, умений, навыков и свойств человека, характеризующих особенности его отношения к людям и обеспечивающих возможность установления и поддержания контакта и взаимопонимания между людьми» [14, с. 72] играют важную роль в обеспечении эффективности управленческой деятельности. Развитые коммуникативные качества позволяют руководителю осуществлять активный поиск необходимой для принятия решений информации, лучше понимать партнеров по общению, мотивировать и активизировать сотрудников для наиболее эффективного достижения целей, а также при необходимости использовать ресурсы социальной среды.

Личностные ценности как смыслообразующие структуры внутреннего мира человека регулируют восприятие и представления, определяют интерпретацию окружающего мира, оказывают воздействие на характер ментальной репрезентации ситуации, и тем самым могут способствовать повышению устойчивости субъекта к воздействию неблагоприятных стресс-факторов организационной среды [15; 16].

Между тем проведенный анализ литературы показал, что недостаточно представлены данные о влиянии указанных свойств личности (рефлексивности, волевого самоконтроля, коммуникативных качеств и личностных ценностей) на характер когнитивного оценивания руководителями стрессогенных ситуаций деятельности, что и обусловило проблематику настоящего исследования.

Цель исследования – выявить взаимосвязь личностных свойств и когнитивного оценивания руководителями трудных профессиональных ситуаций.

Выборка исследования составила 187 человек: руководители структурных подразделений предприятий Республики Беларусь, из них 95 мужчин и 92 женщины. Средний возраст респондентов – 41 год (от 25 до 64 лет), стаж управленческой деятельности в среднем 11 лет (от 2 до 36 лет).

Использовались следующие методики: «Когнитивное оценивание трудных жизненных ситуаций» Е. В. Битюцкой [10], «Дифференциальный тест рефлексивности» (ДТР) Д. А. Леонтьева и Е. Н. Осина [11], опросник

волевого самоконтроля (ВСК) А. Г. Зверкова и Е. В. Эйдмана [17], «Саморегуляция и успешность межличностного общения» (СУМО) В. Н. Кунцыной [18], опросник Ш. Шварца для изучения ценностей на индивидуальном уровне (адаптация В. Н. Карандышева) [19]. Результаты, полученные с помощью психодиагностических методик, были дополнены данными структурированного интервью ($N = 50$).

Количественные данные анализировались с помощью статистических методов (с использованием программного пакета PASW Statistics 18.0). Применялся корреляционный анализ с использованием коэффициентов корреляции r -Пирсона и его непараметрического аналога r -Спирмена.

Первоначально мы рассмотрели взаимосвязь между показателями рефлексивности и параметрами когнитивного оценивания трудных ситуаций деятельности. Выявлено, что руководители, склонные к системной рефлексии, лучше понимают трудную профессиональную ситуацию, воспринимают собственные ресурсы как достаточные для совладания с ней ($r = -0,274, p \leq 0,001$). В то же время такие руководители отличаются менее оптимистичным настроем в оценке возможных последствий сложной ситуации, ее влияния на жизнь в будущем ($r = 0,233, p \leq 0,001$). Мы полагаем, что в случае столкновения субъекта с профессиональными трудностями системная рефлексия запускает механизм антиципации развития событий, позволяя ему предвидеть возможные негативные последствия неразрешенной ситуации и подготовиться к ним. Руководитель во внутреннем плане рассматривает возможные варианты развития ситуации, за счет чего лучше ориентируется в проблеме и в путях ее решения.

Следует отметить, что в процессе интервью респонденты неоднократно указывали на то, что способность к системному анализу ситуации позволяет им лучше ориентироваться в затруднительных условиях деятельности, более осознанно планировать свое поведение по разрешению трудностей. В качестве примера приведем комментарий руководителей:

«Мне помогает ориентация на предельную объективность, уход от черно-белого мышления, рассудительность, проницательность, а также интенсивный анализ собственных действий...» (мужчина, 33 года, управленческий стаж – 4 года).

Установлено, что с возрастанием уровня интроспекции усиливается тенденция воспринимать ситуацию как непреодолимую, неподконтрольную, непонятную, превышающую собственные ресурсы, связанную с негативными последствиями в будущем. Так, значения коэффициента корреляции варьируют от $-0,161$ при $p \leq 0,05$ до $-0,365$ при $p \leq 0,001$ (здесь и далее по тексту в скобках указан диапазон значений коэффициента корреляции). Руководители с высоким уровнем интроспекции испытывают больше трудностей с выбором решения, нахождением оптимального варианта выхода из ситуации ($r = 0,398, p \leq 0,001$), осуществлением прогноза развития событий ($r = 0,200, p \leq 0,01$). Для них характерны более сильные негативные

эмоциональные переживания ($r = 0,381, p \leq 0,001$). Также выявлена обратная связь между интроспекцией и параметром когнитивного оценивания «необходимость быстрого активного реагирования» ($r = -0,151, p \leq 0,05$). Установленный факт свидетельствует о том, что при столкновении с профессиональными трудностями руководители, характеризующиеся склонностью к фиксации на собственных негативных эмоциональных переживаниях, в меньшей степени ориентированы на быстрое и активное реагирование: принятие решений, осуществление действий и др.

Респонденты, склонные к квазирефлексии, хуже понимают трудную ситуацию, оценивают свои знания и опыт как недостаточные для ее преодоления ($r = 0,170, p \leq 0,05$), а также испытывают затруднения с выбором решения, нахождения оптимального варианта выхода из ситуации ($r = 0,148, p \leq 0,05$).

В ходе корреляционного анализа выявлена достоверная отрицательная связь между показателями общего индекса волевого субъективного контроля, настойчивости, самообладания и такими параметрами когнитивного оценивания ТЖС, как «непонятность ситуации», «затруднения в принятии решения» и «сильные эмоции» (от $-0,187 (p \leq 0,01)$ до $-0,301 (p \leq 0,001)$). Показатели общей шкалы волевого самоконтроля ($r = -0,183, p \leq 0,05$) и субшкалы «самообладание» ($r = -0,154, p \leq 0,05$) отрицательно коррелируют с оценкой ситуации как неподконтрольной. Также установлена отрицательная связь между показателями субшкалы «самообладание» и трудностями прогнозирования ситуации ($r = -0,167, p \leq 0,05$). Полученные результаты свидетельствуют о том, что с возрастанием способности субъекта управлять своими эмоциями и поведением увеличивается вероятность восприятия профессиональной ситуации как контролируемой, поддающейся влиянию на ее развитие и исход. Руководители с высоким уровнем самоконтроля воспринимают трудную профессиональную ситуацию как более понятную, прогнозируемую, а собственные ресурсы – как достаточные для преодоления возникших сложностей. Присущее им внутреннее спокойствие, уверенность в себе и стремление к достижению поставленной цели повышает готовность к принятию решения, нахождению адекватного выхода из ситуации. Кроме того, таких руководителей характеризует низкая выраженность аффективных переживаний при столкновении с трудностями на рабочем месте [20].

Установленные факты подтверждаются данными интервью, в ходе которого испытуемые неоднократно указывали на значимую роль волевых качеств при столкновении со стрессогенными ситуациями деятельности. Как пример – высказывания респондентов:

«Считаю, что для руководителя очень важным является умение не сдаваться в проблемных ситуациях, не впадать в панику, контролировать свои слова и поступки» (мужчина, 52 года, управленческий стаж – 20 лет).

Выявлены достоверные корреляционные связи между показателями коммуникативных качеств и параметрами когнитивного оценивания трудных

профессиональных ситуаций. Так, индексы контактности, адаптивности, а также интегральный индекс успешности общения отрицательно коррелируют с параметром когнитивного оценивания «неподконтрольность ситуации» (от $-0,215$ ($p \leq 0,01$) до $-0,231$ ($p \leq 0,01$)). Соответственно выраженностью у субъекта способностей вступать в межличностный контакт, устанавливать в ходе взаимодействия доверительные отношения, влиять на партнера по общению, гибко и адекватно реагировать на изменение условий внешней среды при достижении индивидуальных целей способствует оценке трудной ситуации как более контролируемой, поддающейся воздействию на ее развитие и исход.

С возрастанием у руководителя уровня контактности, коммуникативной совместимости, адаптивности и в целом уровня успешности общения уменьшается вероятность оценки трудной профессиональной ситуации как непонятной, а собственных знаний и опыта как недостаточных для преодоления проблемы (значения коэффициента корреляции варьируют от $-0,255$ до $-0,297$, при $p \leq 0,001$). Также субъекты с высокими показателями по выделенным параметрам испытывают меньше затруднений с принятием решения, нахождением адекватного выхода из ситуации ($p \leq 0,001$). Полученные результаты свидетельствуют о том, что руководители с хорошо сформированными коммуникативными навыками и высоким уровнем саморегуляции, контактности и гибкости в общении лучше понимают проблемную ситуацию и более оптимистично оценивают собственные возможности в преодолении возникших трудностей.

Установлена отрицательная корреляционная связь между показателями индекса адаптивности ($r = -0,241$, $p \leq 0,001$), интегрального индекса успешности общения ($r = -0,237$, $p \leq 0,001$) и трудностями в прогнозировании ситуации. Таким образом, управленцы, обладающие высокой адаптивностью в социальном взаимодействии, развитыми коммуникативными умениями и навыками, лучше прогнозируют развитие проблемной ситуации.

Показатели индекса коммуникативной совместимости ($r = -0,279$, $p \leq 0,001$) и интегрального индекса успешности общения ($r = -0,224$, $p \leq 0,01$) отрицательно коррелируют с параметром когнитивного оценивания ситуации «сильные эмоции». Следовательно, управленцы, характеризующиеся готовностью и умением сотрудничать, создавать благоприятный климат в группе, испытывают менее сильные эмоциональные переживания при столкновении с профессиональными трудностями [20].

Полученные нами результаты подтверждаются данными интервью, в ходе которого респонденты отмечали ресурсную роль коммуникативных характеристик личности при столкновении с трудностями в управленческой деятельности. В качестве примера приведем высказывание руководителя:

«...Я умею устанавливать доверительные отношения с подчиненными, хорошо осведомлена об их жизни, пользуюсь доверием в коллективе. При возникновении конфликтов открыто обсуждаю ситуацию с подчиненными»

ми, стараюсь понять их мотивы, страхи, ожидания, а также привлекаю их к нахождению совместного решения» (женщина, 60 лет, управленческий стаж – 30 лет).

Далее мы рассмотрели взаимосвязь ценностных приоритетов руководителей с характером когнитивного оценивания субъектами профессиональных трудностей. Выявлено, что выраженность у руководителей ценности «стимуляция» на уровне убеждений ($r = -0,251, p \leq 0,001$), а также ценности «самостоятельность» на поведенческом уровне ($r = -0,239, p \leq 0,001$) способствует более оптимистичной оценке возможных последствий сложной ситуации, ее влияния на жизнь в будущем. В соответствии с теорией Ш. Шварца, указанные ценности отражают ориентацию субъекта на открытость изменениям, они являются производными от потребностей в творчестве, исследовательской активности, независимости. Следовательно, руководители, стремящиеся к автономии и внедрению передового опыта, более позитивно воспринимают трудные профессиональные ситуации, расценивают их как возможности для личностного роста и развития [21]. В подтверждение всего вышеизложенного приведем высказывание респондента:

«...При столкновении с трудностями на работе мне помогает творческий подход к создавшейся ситуации, восприятие ее как вызова, задачи, которую необходимо решить в кратчайшие сроки. Для этого я мобилизую весь свой опыт, знания и энергию. Мое стремление преодолеть возникшую ситуацию настолько сильно, что не оставляет места страху; естественному желанию не признавать проблему, спрятаться от нее...» (женщина 45 лет, управленческий стаж – 21 год).

Также установлено, что выраженность ценности «традиции» на нормативном ($r = 0,262, p \leq 0,001$) и поведенческих уровнях ($r = 0,196, p \leq 0,01$) положительно связана с параметром когнитивного оценивания «непонятность ситуации». Следовательно, стремление руководителя к сохранению установленных правил, норм и ценностей входит в противоречие с необходимостью действовать в условиях постоянно изменяющейся, достаточно агрессивной конкурентной среды и обуславливает восприятие проблемной ситуации как непонятной, а собственных ресурсов – как недостаточных для ее преодоления. Кроме того, выявлена положительная связь между ценностью «гедонизм» на уровне нормативных идеалов и затруднениями в принятии решения, нахождении адекватного варианта выхода из сложной ситуации ($r = 0,203, p \leq 0,01$). Это свидетельствует о том, что необходимость принятия управленцем ответственного решения расходится со стремлением индивида к удовлетворению личных интересов, ориентацией на обеспечение своего психологического комфорта.

Таким образом, в ходе проведенного исследования были определены личностные детерминанты когнитивного оценивания руководителями профессиональных трудностей. Установлено, что системная рефлексия, волевой самоконтроль, контактность, коммуникативная совместимость,

адаптивность в общении и ценности открытости изменениям («стимуляция», «самостоятельность») связаны с оценкой трудной профессиональной ситуации как понятной, подконтрольной, прогнозируемой, а также с уменьшением затруднений в принятии решений, что свидетельствует о ресурсной роли выделенных психических свойств при преодолении стресса в управленческой деятельности. В то же время неконструктивные формы рефлексии (интроспекция и квазирефлексия), а также ценности гедонизма и сохранения традиций связаны с восприятием ситуации как непонятной, неподконтрольной, трудноразрешимой, а также с переживанием сильных негативных эмоций.

Полученные данные могут использоваться в практике психологического консультирования субъектов управленческой деятельности. Кроме того, результаты могут быть полезны при разработке и совершенствовании учебных курсов по общей психологии, психологии личности, организационной психологии и психологии стресса.

Список использованных источников

1. *Вольвич, Ю. К.* Психологические ресурсы устойчивости личности к стрессу в организациях разных типов и сфер деятельности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Ю. К. Вольвич. – Краснодар, 2018. – 133 л.
2. *Шингаев, С. М.* Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров: дис. ... д-ра. психол. наук: 19.00.03 / С. М. Шингаев. – СПб., 2014. – 386 л.
3. *Качина, А. А.* Психологическая структура профессионального стресса у менеджеров разного должностного статуса: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / А. А. Качина; Моск. гос. ун-т. – М., 2006. – 26 с.
4. *Водопьянова, Н. Е.* Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда: на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.03 / Н. Е. Водопьянова; С.-Петербург. гос. ун-т. – СПб., 2014. – 48 с.
5. *Киселева, Т. С.* Эмоциональный интеллект как жизненный ресурс и его развитие у взрослых: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Т. С. Киселева; Ин-т психологии Рос. акад. наук. – М., 2015. – 26 с.
6. *Корнев, К. И.* Личностные детерминанты, стратегии копинга и типы руководителей высшего и среднего звена в условиях профессиональных стрессовых ситуаций: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / К. И. Корнев. – Краснодар, 2008. – 174 л.
7. *Хачатурова, М. Р.* Личностные ресурсы совладания с организационным конфликтом / М. Р. Хачатурова // Орг. психология. – 2012. – Т. 2, № 3. – С. 16–31.
8. *Beaman, J. M.* A qualitative phenomenological study of emotional intelligence: effects of stress on small business leaders: dissertation / J. M. Beaman. – Phoenix, 2011. – 224 l.
9. *Кобозев, И. Ю.* Профессиональный стресс руководителей органов внутренних дел и его психопрофилактика: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06 / И. Ю. Кобозев; С.-Петерб. ун-т МВД России. – СПб., 2011. – 25 с.
10. *Битюцкая, Е. В.* Методика диагностики когнитивного оценивания трудных жизненных ситуаций / Е. В. Битюцкая // Психология стресса и совладающего поведения:

материалы III междунар. науч.-практ. конф., Кострома, 26–28 сент. 2013 г.: в 2 т. / Костром. гос. ун-т; редкол.: Т. Л. Крюкова (отв. ред.) [и др.]. – Кострома, 2013. – Т. 2. – С. 276–278.

11. *Леонтьев, Д. А.* Рефлексия «хорошая» и «дурная»: от объяснительной модели к дифференциальной диагностике / Д. А. Леонтьев, Е. Н. Осин // Психология: журн. Высш. шк. экономики. – 2014. – Т. 11, № 4. – С. 110–135.

12. *Печеркина, А. А.* Роль рефлексии в поддержании профессионального здоровья учителя / А. А. Печеркина // Изв. Урал. федер. ун-та. Сер.: Проблемы образования науки и культуры. – 2017. – Т. 23, № 4. – С. 127–136.

13. *Дементий, Л. И.* Волевой субъективный контроль и самоконтроль как ресурсы адаптации личности / Л. И. Дементий, Р. Р. Ашрапова // Психологическое, физическое, информационное насилие и пути его преодоления в современном обществе: материалы Всерос. науч.-практ. конф., Омск, 1–2 окт. 2015 г. / Омск. гос. ун-т; редкол.: А. Ю. Маленова (гл. ред.) [и др.]. – Омск, 2015. – С. 37–42.

14. *Пузиков, В. Г.* Коммуникативные качества руководителей: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / В. Г. Пузиков. – СПб., 1995. – 172 л.

15. *Анцыферова, Л. И.* Личность в трудных жизненных ситуациях: переосмысление, преобразование жизненных ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // Психол. журн. – 1994. – Т. 15, № 1. – С. 3–18.

16. *Крюкова, Т. Л.* Культура, стресс и копинг: социокультурная контекстуализация совладающего поведения / Т. Л. Крюкова, Т. В. Гущина. – Кострома: Костром. гос. ун-т; Костром. гос. технол. ун-т, 2015. – 236 с.

17. *Зверков, А. Г.* Исследование волевой саморегуляции / А. Г. Зверков, Е. В. Эйдман // Психологические методики изучения личности: практикум / А. Г. Зверков, Е. В. Эйдман. – М., 2007. – С. 100–106.

18. *Куницына, В. М.* Трудности межличностного общения: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / В. М. Куницына. – СПб., 1991. – 179 л.

19. *Карандашев, В. Н.* Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и метод. рук. / В. Н. Карандашев. – СПб.: Речь, 2004. – 69 с.

20. *Овчинникова, М. Б.* Волевые и коммуникативные качества руководителей как ресурсы совладания со стрессом в управленческой деятельности / М. Б. Овчинникова // Весн. Магілёўс. дзярж. ун-та. Сер. С, Псіхал.-пед. навукі (педагогіка, псіхалогія, методыка). – 2020. – № 1(55). – С. 69–75.

21. *Овчинникова, М. Б.* Взаимосвязь личностных ценностей и особенностей когнитивного оценивания руководителями трудных профессиональных ситуаций / М. Б. Овчинникова, Т. М. Соценко // Когнитивные штудии: эмерджентность и сложность, когнитивные практики: материалы VIII Междунар. междисциплинар. конф., Минск, 16–18 мая 2019 г. / Беларус. гос. пед. ун-т; под ред. А. П. Лобанова, Н. П. Радчиковой. – Минск, 2019. – С. 290–296.

(Дата подачи: 14.08.2022 г.)