

Иванова Н.Л., Корягина Н.А.

**ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ СМЕНЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ПАРАДИГМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

Доктор психологических наук, профессор кафедры теории организаций

ГУ-ВШЭ Иванова Н.Л., sinec@inbox.ru

Кандидат психологических наук

Корягина Н.А., koryagina_n@mail.ru

Современная социально-экономическая ситуация в России кардинально изменила положение человека на рынке труда. Мировой финансовый кризис вызвал производственный спад во многих экономических отраслях. В октябре 2008 года по России пошла волна сокращений. Самыми слабыми звеньями оказались строительство, металлургия, автопром, а также кредитные и банковские учреждения. Так, по результатам опросов, проводимых ГОССТАТ, безработными на конец ноября себя считали 5 млн. человек, что составляет 6,6% всего трудоспособного населения. При этом нельзя забывать о категории латентной безработицы. Дело в том, что официальная статистика учитывает только тех безработных, которые обратились в службу занятости, а также тех, кто во время опроса признался в потере работы. Однако не учитываются те граждане, которые работали без официального оформления по трудовому кодексу и потеряли источник дохода в связи с кризисными трудностями работодателя [16].

В этих условиях одной из главных задач российской образовательной политики становится обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства (парадигма образования). Система профессиональной подготовки должна включать в себя различные структуры переквалификации и адаптации человека к новым условиям жизнедеятельности, поскольку динамичное развитие рыночной

экономики требует подготовки таких специалистов, которые обладают профессиональной квалификацией, и в то же время способны к мобильности и смене сферы деятельности. Поэтому, в Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года ставится задача создания оптимальной системы профессионального образования, многоуровневую структуру высшего образования [8].

Государство возвращается в образование как гарант качества образовательных программ и услуг, предоставляемых общеобразовательными и профессиональными образовательными учреждениями, независимо от организационно-правовых форм. Модернизация содержания и структуры профессионального образования производится в соответствии с запросами развития экономики и социальной сферы, науки, техники, технологий, федерального и территориальных рынков труда, а также перспективных потребностей их развития.

Однако на сегодня профессиональное образование еще не способно в должной мере решить проблему «кадрового голода», обусловленного новыми требованиями к уровню квалификации работников. Стоит признать, что на сегодняшний день существуют противоречия между потребностью рынка в специалистах и в то же время наличием людей, которые не могут найти работу. Люди, которые имеют определенный опыт деятельности, но по тем или иным причинам не могут реализоваться в ней, могли бы найти себя в других видах деятельности. Для оказания помощи человеку в поиске своего места в профессиональной сфере существует система профориентации. Этой области уделено немало внимания в работах отечественных ученых. Основные ее задачи – помочь каждому человеку найти свое место в жизни, отвечающее его психофизиологическим данным, способностям, призванию и в то же время потребностям общественного производства [5].

Все более актуальными становятся вопросы профессиональной переориентации человека, связанные с поиском не только своего места в

социальной и профессиональной среде, но и осознанием и развитием личностных ресурсов, которые помогут преодолеть трудности, выстроить новые жизненные планы и найти силы следовать им. Сложная экономическая ситуация сама по себе не является катализатором для смены профессии. Не каждый человек даже в трудных условиях может решиться на кардинальные перемены в своей жизни. Это и понятно, поскольку специалист, которому не удалось найти себя в новой профессиональной деятельности, «встроиться» в нее в соответствии с собственными ожиданиями и возможностями, становится социально-незащищенным, максимально открытым для негативных воздействий. Поиск новой профессии взрослым человеком, имеющим уже определенный положительный опыт деятельности за плечами, во многих случаях стимулируется существенными объективными причинами. Но также он связан и с определенными личностными особенностями этого человека, помогающими ему сделать выбор и преодолевать трудности на новом пути.

В связи с этим, актуальным становится изучение тех личностных ресурсов, которые могут помочь человеку в процессе смены профессиональной сферы деятельности. В данной статье мы попытались выделить некоторые важные личностные характеристики, которые играют решающую роль в процессе смены профессиональной сферы деятельности человека.

Следует отметить, что в работах отечественных педагогов и психологов также немалое внимание уделено изучению психологических особенностей становления и развития личности специалистов, особенно в аспекте профессионального развития [3, 6, 9, 12].

Жизнь современного человека – это круговорот событий, обязанностей, проблем и прочей непредсказуемости, которые стали неотъемлемым элементом ежедневной деятельности. Все это нуждается в каком-либо

решении! И на передний план выступают такие требования к человеку, как: быть гибким, инициативным, активным (в отношениях, в поведении, в планировании, во взглядах...). Становится очевидным, что меняется не только окружающий нас мир, но и отношение к этому миру. Оно становится более качественным, осознанным, сложным, многоуровневым, ценностным и пр.

Представленный выше перечень требований современной жизни способна воплотить лишь зрелая личность с высоким уровнем потребностей (с когнитивно-сложной структурой), ценностные ориентации которой находятся на стратегическом уровне регуляции активности. Иначе говоря, эти люди знают, чего хотят от жизни и как этого можно достигнуть, они – активные деятели. И, собственно, чем сильны в процессе профессиональной переподготовки «активные деятели» мы постараемся выяснить

Психологический комфорт человека напрямую связан со способностью находить выход из трудных жизненных ситуаций. Обеспечивается данная способность механизмом рефлексии, а именно: возможностью соотносить что-то с чем-то, планировать и прогнозировать события, соотносить прошлое и будущее. Выражается это в том, что человек может сам строить свою судьбу и определять поведение в жизненных ситуациях в соответствии с собственным обобщенным отношением к жизни и жизненным планам. В свою очередь жизненные планы формируются во внутреннем мире человека, а реализуются во внешнем. Следовательно, мотивы, смыслы и ценности ограничивают (по направлению, мере притяжения, предметно-содержательно и т.д.) активность человека в жизни, а значит, регулируют ее. Регуляция идет изнутри, тем самым соприкасаются и учитываются внешние реалии, но эта регуляция идет на разных уровнях. Операционный уровень связан с реализацией насущных потребностей и мотивов, проявляющихся в конкретных жизненных ситуациях (в основном исполнители). Тактический уровень связан с целями и смыслами; выбирая их, человек оформляет свой

жизненный путь. Стратегический уровень проявляется в ценностях, их задает культура, в которой развивается человек. В процессе усвоения культуры формируются ценностные ориентации человека как механизм регуляции жизненного пути. Способность регулировать, организовывать свой жизненный путь как целое, подчиненное его целям, ценностям, - есть высший уровень и подлинное оптимальное качество жизни человека (зрелая личность) [20, 32-35].

На примере реализации жизненного пути человека мы сравнили уровни активности «исполнителя» и «зрелой личности». Результат, как говорится, на лицо. Можно смело говорить о том, что такое качество личности как способность к рефлексии важно учитывать в процессе профессиональной переподготовки специалиста.

Согласно последним исследованиям, существуют отличительные особенности в отношении к деньгам у людей, имеющих высокий уровень личностной зрелости. Эти особенности проявляются на уровне ценностей, потребностей и степени их удовлетворения, социальных установках, переживаниях, связанных с деньгами, мотивах использования денег. Современные исследования свидетельствуют о том, что у личностно зрелых людей ниже ценность денег и выше уровень финансовой удовлетворенности. У них формируется более рациональное и осознанное отношение к деньгам, которые воспринимаются как средство, и не происходит их фетишизации, преобладание установок на рациональное потребительское поведение [20, 21-23].

Известно, что психологический комфорт человека способствует успешности его функционирования во всех областях жизни. Поэтому так важно сегодня учитывать именно те личностные характеристики, которые связаны с более или менее эффективным совладанием с трудными жизненными ситуациями. В качестве примера одной из таких характеристик приведем временную перспективу (К Левин). Она является одной из

глобальных характеристик человека и оказывает влияние на очень многие жизненные процессы. Временная перспектива личности более тесно связана с поведением человека в сложных жизненных ситуациях. Главной ее функцией является активное планирование будущего, что служит одним из защитных механизмов личности [2].

Современные исследования показывают, что человеку в его желании активно противостоять негативному воздействию окружающей среды помогает наличие устойчивой, структурированной временной перспективы, в частности, такие стратегии совладания со сложными жизненными ситуациями, как самоконтроль, планирование решения проблемы [10]. Временная перспектива выражается в определенном способе поведения человека при воздействии на него внешних факторов. Именно изменение способа поведения человека в той или иной ситуации в сторону наименьших потерь меняет в принципе и его деятельность. Чаще всего это отражается в переосмыслении прошлого опыта и планировании настоящих и будущих вариантов поведения. А если временную перспективу рассматривать в узком значении, сделав акцент на временной ориентации, то именно отношение человека к психологическим концепциям своего прошлого, настоящего и будущего поведения является залогом успешности выхода из сложных ситуаций с наименьшими потерями [20, 43-46].

Таким образом, психологический комфорт способен организовать себе человек, личностные характеристики которого обеспечивают активную внутреннюю позицию, проявляющуюся в тактике выбираемого поведения, связанной с эффективным совладанием с трудными жизненными ситуациями.

Если мы обратимся к когнитивному подходу (Г. Тешфел, Дж. Тернер, М. Хог, Н.Л. Иванова), то основная роль в регуляции поведения касается именно идентичности как когнитивной системы. Здесь идентичность относится к

области Я-имиджа или Я-концепции и определяется как внутриличностная структура, связанная с самоопределением и представлением человека о себе.

В представленном обзоре характеристик личности, влияющих на эффективность деятельности человека в целом, важна именно взаимосвязь личностной и социальной идентичности. При этом личностная идентичность понимается нами как самоопределение в терминах физических, интеллектуальных и нравственных личностных черт, а социальная - принадлежность человека к различным социальным категориям. Данная проблематика исследования личности, на наш взгляд, также является необходимой составляющей профессиональной переподготовки специалистов.

Кроме личностных характеристик важно учитывать мотивационную направленность человека, особенно в вопросах эффективности трудовой деятельности. Еще с глубокой древности руководителям было известно, что для достижения некоторого желательного результата людей следует побуждать к действиям. Не задумываясь о теоретической стороне вопроса, они весьма успешно направляли деятельность своих подчиненных или подданных на достижение поставленных или естественным путем возникших целей, тех целей, которые руководители, как бы они ни назывались, считали своими. Для этого они использовали разнообразные приемы и методы формирования у членов организации мотивов соответствующего поведения. Но такие, стихийные, подходы к мотивации ограничены и не могут использоваться в современных условиях.

Отметим, что проблема мотивации сотрудников получает все большее признание в нашей стране. Сегодня современные российские компании, хотя не достаточно полно, но все же стараются уделять больше внимания организации мотивирующей среды, создавая благоприятные условия для трудовой деятельности сотрудников. При этом важным моментом является

умение руководителя правильно использовать мотивирующие факторы для повышения самоотдачи работников.

Мотивирование деятельности работников является важнейшей функцией менеджера. Менеджер обязан уметь регулировать побудительные мотивы человека, понимая, что средствами мотивации могут служить не только деньги. Чтобы эффективно содействовать достижению целей организации, человек должен трудиться с желанием, любить свое дело, гордиться своей работой и получать от нее удовольствие. Он должен руководствоваться в процессе трудовой деятельности сознанием своей полезности и необходимости.[1, 3, 5, 12]. Ссылаясь на отечественные исследования Т.С. Кабаченко, Н.А. Куртикова, В.И. Маслова, Н.П. Николенко, А.А. Одинцова, Н.И. Шаталовой скажем, что труд – всего лишь процесс воздействия человека на внешний для него предмет. Эффективная трудовая деятельность, согласно выше перечисленным авторам, соединяет в себе два постоянно взаимодействующих процесса: вначале умение управлять собой, а затем – теми орудиями труда, с помощью которых создается необходимый продукт [8, 11, 19]. Поэтому актуальной проблемой повышения эффективности труда любого работника становится обучение его методам самоуправления собственными мыслями, чувствами, мотивами, действиями на основе постоянного изучения самого себя [12, 448-449].

Что такое мотивация. Согласно психологической литературе [1; 17, с. 191; 18] мотив – это побуждение. Мотивация – побуждение к деятельности определенным мотивом, процесс выбора оснований для определенной направленности действий. Мотивация тесно связана с потребностями человека и как внутренне состояние человека активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели [8, 14, 16]. Обращаясь непосредственно к трудовой мотивации работников организации скажем, что системное рассмотрение данной проблемы требует учета такого важного

фактора как индивидуальные характеристики (или личностные особенности) работников [5].

Для примера рассмотрим проведенное нами исследование, направленное на выявление некоторых факторов мотивационного воздействия, оказывающих влияние на эффективность профессиональной деятельности. В ходе исследования при помощи экспертного опроса (руководитель отдела являлся экспертом) были выделены две группы испытуемых: с более высокой работоспособностью и профессиональной эффективностью и с самой низкой эффективностью профессиональной деятельности.

Прежде всего отметим, что по результатам анализа профессиональной деятельности сотрудников ОАО «Сбербанк России» по методике оценки потребности в достижении в качестве ключевого фактора эффективности может выступать мотивация достижения или мотивированность на успех (рис. 1).



Рис. 1. Результаты диагностики по шкале оценки потребности в достижении

Анализ результатов по методике изучения факторов привлекательности профессии показал, что практически все факторы привлекательности были выбраны испытуемыми, т.е. имеют для них значение при выборе данной профессии (см. табл.1).

При этом в группе испытуемых с высокой эффективностью профессиональной деятельности показатель коэффициента значимости (Кз) выше, чем в общей группе и в группе испытуемых с низкой эффективностью профессиональной деятельности. И, наоборот, в группе испытуемых с низкой эффективностью профессиональной деятельности показатель коэффициента значимости (Кз) ниже, чем в общей группе и в группе испытуемых с высокой эффективностью профессиональной деятельности.

Таким образом, был выявлен второй фактор мотивации, влияющий на эффективность профессиональной деятельности сотрудников ОАО «Сбербанк России» - это факторы привлекательности профессии

Таблица 1

Сравнение коэффициента значимости											
суждение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
КзВ	0,7	0,7	1	0,7	-0,7	0,8	0,7	1	-0,6	-0,1	0,7
Кз	0,3	0,5	0,7	0,2	-0,7	0,4	0,5	0,5	-0,8	-0,3	0,6
КзН	-0,5	-0,5	0	-1	-1	-1	-0,5	0,5	-1	-0,7	0,5

По результатам анализа методики самооценки Дембо-Рубинштейна мы предположили, что существует некоторая связь показателей эффективности профессиональной деятельности с показателями самооценки, обозначающими здоровье, умственное развитие, характер и счастье. Следовательно, в качестве очередного фактора мотивации, влияющего на эффективность профессиональной деятельности сотрудников ОАО «Сбербанк России» были выделены показатели самооценки, обозначающие здоровье, умственное развитие, характер и счастье (см. табл. 2).

Таблица 2

Сравнение самооценки (ср. ар. значения)				
	здоровье	ум. развитие	характер	счастье
Выс. мотив.	2,9	2,4	2,6	2,7
Группа	3,8	3,8	3,7	4
Низ. мотив.	4,8	4,5	4,5	5,3

При обработке результатов опросника САН (см. табл. 3) было обнаружено, что показатели по характеристикам методики в группе испытуемых с высокой эффективностью профессиональной деятельности выше общегрупповых показателей и показателей группы испытуемых с низкой эффективностью профессиональной деятельности. И, наоборот, показатели по характеристикам методики в группе испытуемых с низкой эффективностью профессиональной деятельности ниже общегрупповых показателей и показателей группы испытуемых с высокой эффективностью профессиональной деятельности.

Из данного анализа следует, что существует некоторая связь показателей эффективности профессиональной деятельности и таких характеристик личности, как самочувствие, активность, настроение. Следовательно, в качестве четвертого фактора мотивации, влияющего на эффективность профессиональной деятельности сотрудников ОАО «Сбербанк России» нами были выделены самочувствие, активность, настроение.

Таблица 3

Сравнение самооценки (ср. ар. значения)			
	самочув.	активнос.	настроен.
Выс. мотив.	24	-22,3	27,7
Группа	8,5	-9	17,1
Низ. мотив.	-12,8	12,5	3,8

По итогам эмпирического исследования нами было сделано предположение, что выделенные факторы мотивации оказывают непосредственное влияние на эффективность профессиональной деятельности людей. В свою очередь, мы подчеркиваем, что мотивация оказывает огромное значение в вопросе профессиональной переподготовки специалиста.

Итак, высокая мотивация персонала - это важнейшее условие успеха организации. Ни одна компания не может преуспеть без настроения работников на работу с высокой отдачей, без высокого уровня приверженности

персонала, без заинтересованности членов организации в конечных результатах и без их стремления внести свой вклад в достижение поставленных целей. Именно поэтому так высок интерес руководителей и исследователей, занимающихся управлением, к изучению причин, заставляющих людей работать с полной отдачей сил в интересах организации. И хотя нельзя утверждать, что трудовые результаты и поведение сотрудников определяются только их мотивацией, все же значение мотивации в этом вопросе очень велико.

Обратимся еще к одному нашему эмпирическому исследованию, целью которого явилось изучение специфики профессиональной ориентации личности в современных условиях.

Результаты исследования дают определенные представления об индивидуальных различиях людей желающих и не желающих поменять работу. Так, индивиды, входящие в группу желающих сменить работу, хотят с новым видом деятельности получить признание и одобрение со стороны других. Рассмотрим подробнее некоторые результаты.

Интересные данные нами были получены при анализе блока жизненных ценностей (см. рис. 2).

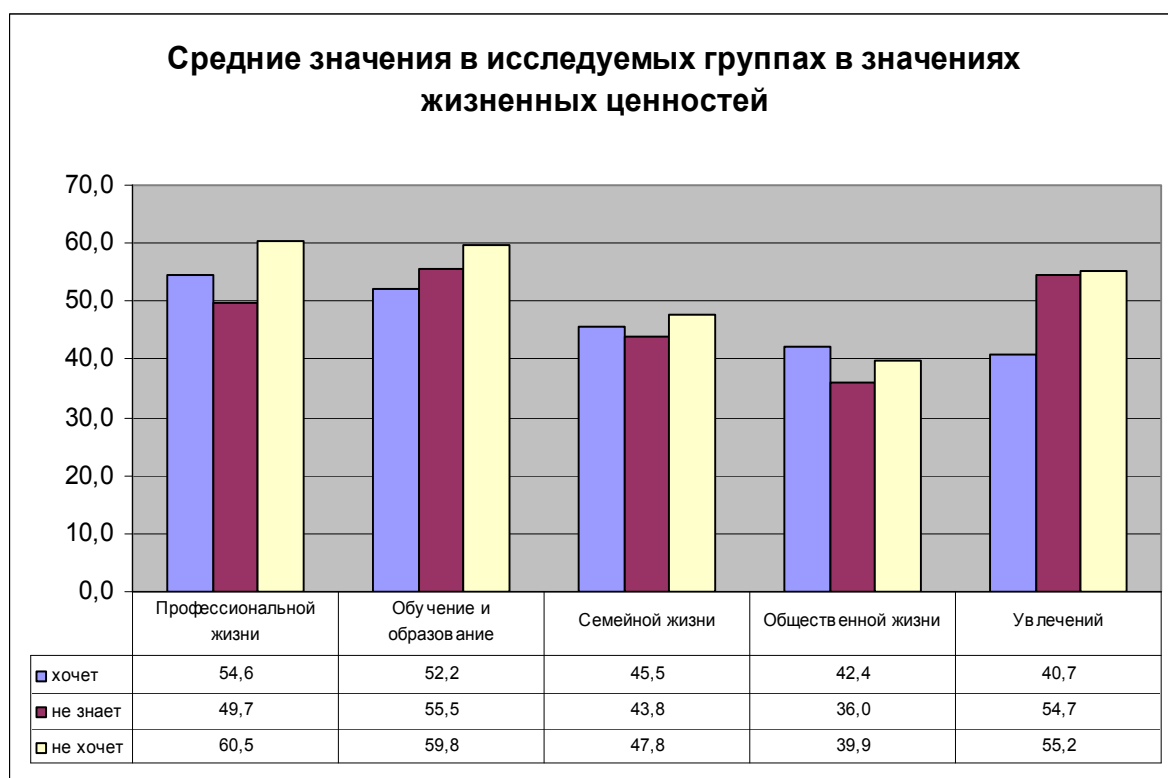


Рис. 2. Средние значения показателей жизненных ценностей в исследуемых группах

На данном рисунке видно, что группа лиц, не желающих сменить вид трудовой деятельности, наиболее высокие показатели имеет по такой жизненной ценности как «Ценность профессиональной жизни». Высокий балл по этому показателю говорит о высокой значимости для человека сферы его профессиональной деятельности. Такие люди отдают много времени своей работе, включаются в решение всех производственных проблем, считая при этом, что профессиональная деятельность является главным содержанием жизни человека.

В то же время, наиболее низкие значения по данной ценности имеют лица, входящие в группу индивидов, не определившихся в сфере дальнейших профессиональных притязаний. Это может говорить о том, что для людей данной группы наиболее значимо другое. Например, о значимости, в первую очередь, материального достатка для человека. Или о значимости мнения других об исполняемой деятельности, чем о собственном профессиональном развитии.

Также представляют интерес данные по ценности «Увлечения». Наиболее высокие показатели демонстрируют лица, не желающие менять работу. Высокий балл по этому показателю говорит о том, что основное место в жизни человека занимает его увлечение, хобби. Такие люди, как правило, отдают своему увлечению все свободное время и считают, что без увлечения жизнь человека во многом неполноценна. То есть можно предположить даже то, что смена работы, которая повредит увлечению, неприемлема для данной категории граждан. В свою очередь, низкие значения в группе желающих сменить работу, говорят о том, что эти люди не связаны устойчивыми увлечениями и более мобильны.

В принципе, можно предположить, что за исключением отдельных случаев, увлечения и хобби становятся устойчивым интересом и начинают занимать значимое место в жизни человека только в случае отсутствия значимых жизненных перемен и потрясений.

Итак, эмпирическое исследование показало, что существуют различия в индивидуальных особенностях индивидов желающих сменить вид трудовой деятельности и тех, кто не желает этого делать. Кроме того, по результатам анкетирования выявлены определенные особенности индивидов, сомневающих в принятии решения относительно смены профессии.

Все вышеизложенное особенно значимо в связи с тем, что по решению Правительства Москвы, подача заявления на биржу труда предполагает проведение обязательного психологического тестирования с целью определения личностных особенностей и их соответствия избираемой профессии или профилю переобучения. Психологическое тестирование позволяет адекватно оценить психическое состояние конкретного человека и его возможности, сложившиеся к данному этапу возрастного и профессионального развития. Тестирование помогает также прогнозировать перспективы освоения человеком новой профессии на основе учета психологических особенностей "меняемых" видов деятельности.

Рекомендации психолога во многом определяют эффективность использования индивидуальных возможностей человека.

Итак, на сегодняшний день мы можем предполагать, что в современных условиях экономического кризиса важным аспектом в проблеме смены профессиональной сферы деятельности выступает набор определенных характеристик личности и ее мотивация (личностные ресурсы). В частности, в качестве факторов мотивации, оказывающих влияние на эффективность дальнейшей профессиональной деятельности нами выделены: 1) мотивация достижения или мотивированность на успех; 2) фактор привлекательности профессии; 3) уровень самооценки: здоровье, умственное развитие, характер, счастье; 4) показатели самочувствия, активности и настроения. Кроме того, важными характеристиками личности, учитываемыми в процессе смены профессиональной сферы деятельности, являются: 1) способность к поиску выхода из сложных ситуаций, обеспечиваемая механизмом рефлексии; 2) наличие у человека устойчивой временной перспективы; 3) активность и сложная когнитивная структура самой личности; 4) выраженная личностная и социальная идентичность (определенные установки на жизненные ценности), оказывающие влияние на поведение человека. На наш взгляд приведенные в статье данные могут внести свой вклад в развитие методов и технологий в системе профессионального обучения персонала.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших заведений. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 363 с.
2. Арестова О.Н. Операциональные аспекты временной перспективы личности // Вопросы психологии, 2000. № 4.
3. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. – М., 1976. – 169 с.

4. Воробьев Н.Е. К вопросу о критериях социальной активности / Н.Е. Воробьев // Социальная активность личности. – Волгоград, 1976. – С. 3.
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - М., 2005.
6. Комарова Н.Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы. // Человек и труд, №10, 1997. С. 27.
7. Кон И.С. Социология личности / И.С. Кон. – М., 1967. – С. 21-24.
8. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. Приложение к приказу Минобразования России от 11.02.2002. № 393: http://www.edu.ru/db/mo/Data/d_02/393.html
9. Куртиков Н.А. Психология и социология управления. Учебное пособие – М.: Государственный Университет Управления, Книжный мир. 2007.- С. 3-46.
10. Липатов С.А. Методы социально психологической диагностики организации. / Введение в практическую социальную психологию. Учебное пособие для высших учебных заведений. / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А.П. Петровской, О.В. Соловьевой. – 2-е изд. – М.: Смысл, 1996. – С. 248-264.
11. Московин В.А., Попович В.В. Философско-психологические аспекты исследования категории времени // Credo, теоретический философский журнал, 1998. № 6 (12).
12. Одинцов А.А. Менеджмент организации: введение в специальность: Учебное пособие для вузов / А.А. Одинцов. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – С. 3-46.
13. Организационная культура: учебник / Под ред. Шаталовой Н.И. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – 652 с.
14. Платонов К. К. Вопросы психологии труда. 2-е изд. Москва, 1972. - 344 с.

15. Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности / Ю.П. Петровский // Основы психологической концепции профессионализации. – Курск, 1991. – 130 с.
16. ГОССТАТ России: <http://www.gks.ru/>
17. Психология труда и инженерная психология: уч. пособие [Текст] / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев– Л : ЛГУ, 1979. - С. 20-56.
18. Крылова А.А. (ред.). Психология. Учебник. М.: «ПРОСПЕКТ», 1998.
19. Свенцицкий А.Л. Социальная психология: учебник / А.Л. Свенцицкий. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 336 с.
20. Семенова И.И., История менеджмента.- М.: «ЮНИТИ», 1999.
21. Современная психология: от теории к практике: Материалы XV Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2008». Секция «Психология» (Москва, 9-10 апреля 2008 г.). – М.: МГУ, 2008. – Ч.1. – 560 с.
22. Шадриков, В.Д. Введение в психологию: мотивация поведения / В.Д. Шадриков. – М.: Логос, 2001. – 136 с.