

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

УДК 159.9.072: 69

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ С ПОЗИЦИЙ СУБЪЕКТНО-РЕСУРСНОГО ПОДХОДА¹

Н.Е. Водопьянова, О.О. Гофман

Санкт-Петербургский государственный университет

Исследована профессиональная идентичность с позиций ресурсного подхода. Выявлены интрасубъектные ценностно-смысловые детерминанты профессиональной идентичности персонала строительной фирмы в ситуации организационного кризиса 2015 – 2016 гг. – образ профессионально-личностных ресурсов и успехов трудового коллектива в прошлом, профессиональная востребованность в настоящем. Предложена авторская анкета «Оценка профессионально-личностных ресурсов трудового коллектива в прошлом, настоящем, будущем». Результаты могут использоваться для разработки и внедрения интегрированных стратегий организационной ответственности за стабильность и успешность корпоративного бизнеса и безопасность рабочего места персонала.

Ключевые слова: *профессиональная идентичность, профессионально-личностные ресурсы, субъект труда, профессиональная востребованность, интегральный подход.*

Актуальность изучения феномена профессиональной идентичности (ПИ) определяется тем, что она как результат развития личности и субъектности, профессиональной адаптации придает человеку устойчивость и уверенность в будущей профессиональной деятельности.

Обретение личностной и профессиональной идентичности в условиях неопределённости и быстро меняющегося мира ученые связывают с необходимостью рефлексии своего прошлого опыта («темпоральная идентичность»), в том числе и профессиональной биографии с целью сохранения личностной целостности. В контексте субъектно-ресурсного подхода рефлексия ПИ – важный ресурс субъекта жизни и труда [2, с. 20]. Психологическая особенность темпоральной идентичности не осознается в простом «здесь и теперь», а воспроизводится в трансспективе становления, отражает

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта РГНФ «Теоретико-методологические основы ресурсного подхода к психологическому обеспечению профессионального здоровья руководителей» № 15-06-10638.

онтологический уровень рефлексии сознания и личности, рефлексией реальности богатства возможностей [7, с. 51].

Д.А. Леонтьев описывает идентичность как «точку опоры», Р. Мэй – как «внутренний центр», М.К. Мамардашвили – как «точку сборки», как наиболее содержательную характеристику точки опоры «Я».

Большой вклад в развитие профессиональной идентичности внесли такие отечественные психологи, как К.А. Абульханова-Славская, В.А. Бодров, А.В. Гузь, Е.П. Ермолаева, Е.В. Конева, Д.И. Завалишина, Н.Л. Иванова, Е.Н. Кирьянова, Е.В. Куприянчук, Ю.П. Поваренков, Л.Б. Шнейдер, А.А. Яшина, А.В. Шакурова.

Семантическое поле понятия «профессиональная идентичность» охватывает разные аспекты и детерминанты данного феномена. Сьюпер связывает профессиональную идентичность с «профессиональной Я-концепцией», которую каждый человек в своей жизни воплощает в серию карьерных решений. Профессиональные предпочтения и тип карьеры – это попытка ответить на вопрос «Кто Я?». Избранная профессия и карьерные достижения оказывают сильное влияние на общую «Я-концепцию» и самооценку субъекта труда [11, с. 197]. В.А. Бодров рассматривает профессиональную идентичность как свойство профессиональной пригодности, объясняя это тем, что профессиональная идентичность определяет эффективность деятельности субъекта труда и, следовательно, выступает в качестве показателя профессиональной пригодности [1, с. 114]. Ряд авторов отмечают, что ПИ характерна только для тех людей и тех эпох, для которых профессиональная деятельность – главное средство самоутверждения и самореализации. Е.П. Ермолаева исходит из того, что ПИ – это продукт личностного и профессионального развития, который складывается только на высоких уровнях овладения профессией и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса, а именно согласование реальных и идеальных профессиональных образов «Я» [4, с. 56–65].

Е.В. Куприянчук понимает ПИ как опознавание себя субъектом, выбирающим и реализующим способ взаимодействия с окружающим миром, благодаря чему происходит обретение смысла самоуважения [6, с. 60–66]. Ю.П. Поваренков рассматривает ПИ как критерий профессионального развития, как свидетельство о качественных и количественных особенностях принятия человеком своей трудовой деятельности. ПИ имеет три основные линии развития:

– отношение человека к себе как будущему и действующему профессионалу;

– отношение человека к конкретной профессиональной деятельности как способу самореализации и удовлетворения потребностей;

– отношение человека к системе ценностей и норм, характерных для данной профессиональной общности [9, с. 69].

А.В. Шакурова выделяет два типа профессиональной идентичности. Первый тип – индивидуальная ПИ как характеристика субъекта, которая выступает существенным ресурсом оптимизации трудового поведения сотрудника и позволяет ему стать частью профессионального и организационного сообществ за счет освоения компетенций, ролей, эмоционального принятия ценностей и повторения типичных эффективных практик исполнения. Второй тип – ПИ коллективного субъекта труда как когнитивно-эмоционально-деятельностное единство членов рабочей группы, которое основано не только на сходстве профессиональной сферы, но и на общности реализуемых каждым сотрудником организационных целей, ценностей, поведенческих моделей и проявляется в преобладании определенного ролевого репертуара. Структура ПИ включает социально-психологическую (тождество с обобщенным представителем профессии как вида занятий), производственно-технологическую (тождество с содержанием труда) и организационно-культурную (тождество с организационной средой и ее культуурообразующей основой) составляющие. В зависимости от степени сформированности каждой составляющей выделяют три уровня ПИ, которые соответствуют уровням квалификации работника: 1) первичное тождество, характерное для дилетанта; 2) узкая специализация, характерная для специалиста; 3) мастерство, характерное для профессионала с максимально широким репертуаром ролей, необходимых для эффективного взаимодействия, независимо от организационных условий [13, с. 18].

Н.С. Пряжников представил следующую иерархию уровней профессиональной идентичности:

1. Невыраженная ПИ – осознание дальней и ближней профессиональных целей, стремление понять свое дело, овладеть им в полной мере, освоить все трудовые функции; определение структуры профессиональных отношений и поиск своего места в них; характеристика субъекта – мечтающий.

2. Выраженная, пассивная ПИ – усвоение основных знаний, требований профессии к человеку, осознание своих возможностей, усвоение профессиональных контактов, вхождение в профессиональное сообщество; характеристика субъекта – осведомленный.

3. Устойчивая ПИ – практическая реализация выбранных профессиональных целей, самостоятельное и осознанное выполнение деятельности, формирование индивидуального стиля деятельности, формирование определенного круга профессиональных контактов, интенсификация процесса профессионального общения; характеристика субъекта – умелый.

4. Устойчивая ПИ – свободное выполнение профессиональной деятельности, повышение уровня притязаний – поиск сложных профессиональных задач, профессиональное мастерство и творчество, осознание своей профессиональной неповторимости, стремление передавать опыт другим, делиться им; характеристика субъекта – творческий.

В структуре ПИ ученые выделяют разные компоненты: личная идентичность, социальная идентичность и Я-идентичность. Личная идентичность это – самоопределение в рамках физических, интеллектуальных и моральных черт конкретного человека как профессионала. Социальная идентичность – динамическое, когнитивно-мотивационное образование, конструируемое при жизни в ходе взаимодействия с социумом, в том числе и с профессиональным сообществом. Социальная идентичность связана с типами ролей, статусов, совокупностью образов и положением человека в профессиональном сообществе. Я-идентичность, или чувство тождественности, подразумевает субъективное ощущение своей жизненной ситуации, непрерывности и своеобразия в профессиональной деятельности. Чувство тождественности проявляется в балансе между личностным и социальным аспектами идентичности. В структуре профессиональной идентичности рассматривают два аспекта. Внешний аспект связан с тем, как человека воспринимают и принимают как специалиста в профессиональном сообществе, как субъекта труда. Внутренний аспект ПИ включает процессы самовосприятия и самооценки себя как востребованного профессионала, удовлетворенность профессиональной востребованностью и профессиональным благополучием [10, с. 13].

Л.Б. Шнейдер отмечает, что структуру ПИ составляют смыслы и хронотопы, прототипы, ценности. Содержательный аспект структуры ПИ выражается в тождественности, определенности и целостности личности, реализуется в профессиональных ситуациях, отношениях и образе «Я» [14, с. 11]. Таким образом, ПИ становится результатом процесса решения профессионально значимых проблем и задач. При этом, каждое принятое решение по поводу себя и своей профессиональной деятельности выражено в поступке [8, с. 181].

Согласно концепции бизнес-этики и места человека в организации С. Каммингс выделяет два подхода к развитию профессиональной идентичности. Первый – задан внешними условиями (интерсубъектными взаимодействиями): «профессиональная этика», корпоративная культура организации, требования должности; второй – обусловлен внутренними (интрасубъектными) детерминантами профессионала, соотношенными с внешними условиями [5, с. 304–305].

В ходе теоретического анализа нами решалась задача объединения различных и иногда кажущихся противоречивыми точек зрения на понимание ПИ – с одной стороны, как «достижение профессиональной зрелости», с другой – как постоянный процесс трансформации и «реконструирования себя». Для этого был использован интегральный метода AQAL, разработанный К. Уилбером [12, с. 78–83], который предлагает четыре квадранта для описания любого феномена «внутренним» и «внешним» образом, индивидуально или в составе коллектива (таблица).

Интегральное понимание профессиональной идентичности

<p><i>Контекст внутреннего индивидуального субъективного/Я – самость и сознание</i></p> <p>Профессиональная идентичность – это изменение картины мира с ее расширением, обогащением и усложнением; это рост осознанности и понимания самого себя как субъекта труда; развитие ума и речи, переход от стадии до конвенциональной к конвенциональной и к пост конвенциональной.</p>	<p><i>Контекст внешнего индивидуального объективного/ «Он/Она/Оно»</i></p> <p>Профессиональная идентичность – это рост вариативности поведенческих реакций субъекта труда (от импульсивных к осозанным), расширение поведенческих компетенций, достижение высокого уровня умений и навыков, мастерства в выполнении профессиональной деятельности.</p>
<p><i>Контекст внутреннего множественного интерсубъектного / «Мы»</i></p> <p>Профессиональная идентичность – это развитие способностей коммуникаций с коллегами, контрагентами, рост понимания различных ценностей и мотивов, рост собственной способности к работе и вхождение в профессиональное сообщество, с последующим формированием собственной профессиональной уникальности.</p>	<p><i>Контекст внешнего множественного межсубъектного/ «Система»</i></p> <p>Профессиональная идентичность – это процесс перехода от объекта к субъекту труда, от поведения функционального к поведению созидательному и изменяющему среду с формированием внутренней ответственности как регулятора профессионального и гражданского поведения, направленного на изменения в масштабе коллектива, профессионального сообщества, организации и общества в целом.</p>

Таким образом, в понимании идентичности важным представляется следующее:

1. Существуют два подхода к пониманию идентичности. Представители первого подхода опираются на идею «Я» как глубокой внутренней постоянной структуры, трактуют идентичность как фундаментальное или устойчивое тождество, как характеристику,

которая должна быть присуща всем людям. Представители второго подхода отвергают такое тождество, обращая внимание на изменчивость состояний сознания, которые как роли у актера могут постоянно меняться, акцентируют различие, неустойчивость и множественность. С точки зрения понимания ПИ произошло смещение идентичности от тождества как достижения «сверхцели», соответствия внешне определенному идеалу профессии к постоянному пересмотру и переосмыслению своих ценностей, профессиональных установок, принятых в сообществе норм и правил взаимодействия, поведения, качества выполненных задач в постоянно изменяющемся мире.

2. Профессиональная идентичность – это интегральная компонента социальной и личностной идентичности. ПИ, с одной стороны проецирует свойства личной идентичности, с другой – является предиктором профессионального сообщества (социальной идентичности), в рамках которой происходит становление и развитие субъекта труда.

3. Важный момент в описании ПИ вносит психология развития и понимание идентичности как процесса постоянного преобразования «Я». Это означает, что субъектом труда становится человек, имеющий опору и источник активности внутри себя, способный на поступок и принимающий на себя ответственность за него.

4. Ученые по-разному трактуют понятие профессиональной идентичности. Интегральная модель рассматривает ПИ как индивидуальное свойство личности, как культуру разделяемых в профессиональном сообществе смыслов, как результат поведения, выработанных компетенций и их соответствие реальному времени.

5. С позиций субъектно-ресурсного подхода мы понимаем ПИ как последовательный процесс качественного преобразования в сторону развития интра- и интерсубъектных ресурсов: большей рефлексии, самостоятельности и автономности целостного «Я», ценностно-смысловых компонентов, взаимодействия с коллегами и профессиональным сообществом, отождествления субъекта труда с результатами своей деятельности, смещением фокуса ответственности с внешнего на внутренний контур регуляции и др.

Задачи эмпирического исследования:

1. Изучить взаимосвязь профессиональной идентичности инженерно-технического персонала с их демографическими и интрасубъектными характеристиками в виде субъективных оценок профессионально-личностных ресурсов трудового коллектива, базовыми смысловыми установками, профессиональной востребованностью и каузальными ориентациями.

2. Определить вклад интрасубъектных характеристик в профессиональную идентичность.

В проведенном исследовании приняли участие работники четырех профессий: инженер-проектировщик (40 человек), оператор строительного производства (39 человек), машинист буровой установки (41 человек), вспомогательный рабочий (39 человек) – 128 мужчин и 31 женщина в возрасте от 19 до 67 лет (средний возраст 36 лет). Неравное количество респондентов по полу связано с тем, что в профессиях строительного сектора преобладают мужчины, способные работать в физически тяжелых и некомфортных социально-бытовых и гигиенических условиях стройки. В исследовании приняли участие 159 работников строительной организации, находящейся в ситуации организационного кризиса 2015–2016 гг. (в связи с высоким уровнем налогов, неплатежеспособностью заказчиков, высокой стоимостью материалов и конкуренции со стороны других строительных фирм в организации проводились мероприятия по оптимизации численности персонала, изменения организационной структуры с учетом понижения финансово-экономических показателей).

Для проведения эмпирического исследования был использован следующий комплекс методик:

1. Авторская анкета «Оценка профессионально-личностных ресурсов трудового коллектива в прошлом, настоящем, будущем»; «Профессиональная биография: прошлое – настоящее – будущее. Анкета содержит шкалы: вопросы из методики «Личный профессиональный план» Е.А. Климова; их оценка по принципу семантического дифференциала Ч. Осгуда.

2. Стандартизированное интервью «Компоненты ответственности» для оценки выраженности когнитивного, поведенческого и эмоционального компонентов ответственности (Л.И. Дементий, 2005) [3].

3. Опросник каузальных ориентаций для определения внешнего и внутреннего локуса контроля, а также феномена «выученной беспомощности» (Д.А. Леонтьев, О.Е. Дергачева, 2008).

4. Методика базовых смысловых установок человека (А.Д. Ишков, Н.Г. Милорадова, 2006).

5. Опросник «Профессиональная востребованность личности» для диагностики уровня выраженности профессиональной востребованности личности и ее компонентов» (Е.В. Харитонова, Б.А. Ясько, 2009).

6. Методика изучения типов профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер, 2001).

Для обработки результатов исследования применяли контент-анализ с последующим подсчетом ответов респондентов и статистические методы: описательная статистика, корреляционный, факторный, множественный регрессионный анализы.

Основные результаты. С помощью корреляционного анализа были выявлены взаимосвязи профессиональной идентичности с возрастом ($p \leq 0,01$) и стажем работы в компании ($p \leq 0,05$).

Выявлены положительные связи между ПИ и оценками профессионально-личностных ресурсов трудового коллектива в прошлом и настоящем. Не обнаружены корреляции ПИ с оценками ресурсов коллектива в будущем времени. Обобщенная схема корреляции представлена на рис. 1.

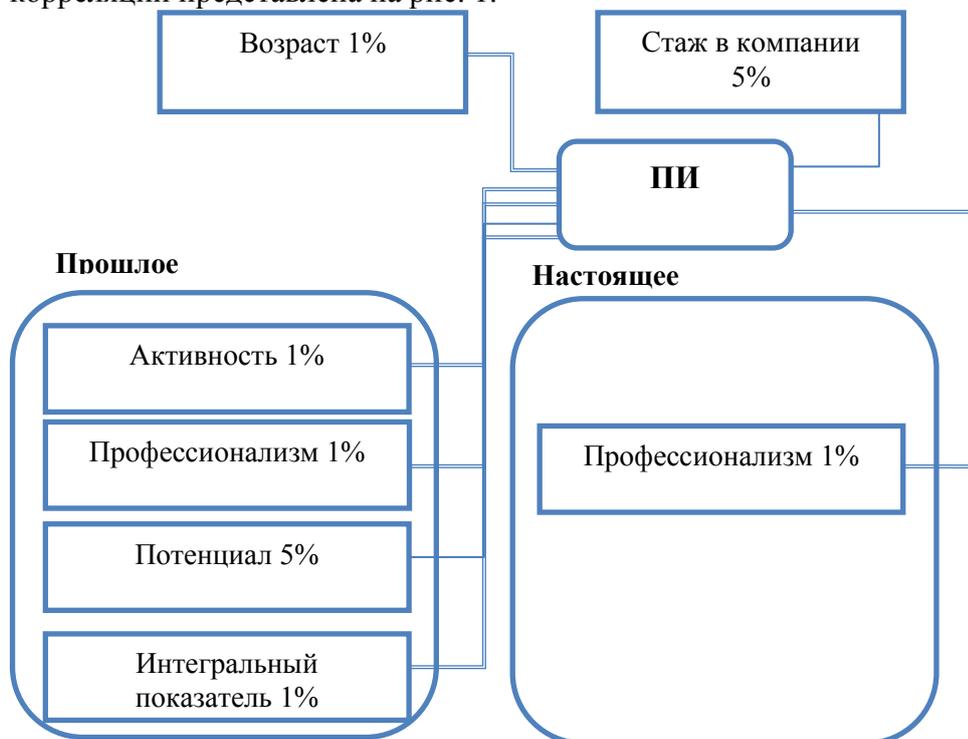


Рис. 1. Корреляционные связи между профессиональной идентичностью, возрастом и стажем в компании, субъективными оценками профессионально-личностных ресурсов. Уровень значимости: 1 % и 5 %.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что ПИ является интегрированным следствием когнитивной оценки профессионально-личностных ресурсов трудового коллектива в прошлом по факторам активности, силе и потенциалам. В настоящем времени ПИ связана только с оценкой профессионализма коллег трудового коллектива. Отсутствие связей с оценками других ресурсных компонентов в настоящем и будущем времени, очевидно, обусловлено переживанием кризисной ситуации и ее большой неопределенностью в строительном бизнесе в 2015–2016 гг. Острое переживание кризиса отражается в сознании работников в редукации образа ресурсов организации в будущем и его связей с образами прошлых и настоящих ресурсов.

Обнаружены положительные корреляционные связи ПИ с удовлетворенностью работников реализацией профессионального потенциала ($p \leq 0,01$), профессиональной компетентностью ($p \leq 0,01$), общим уровнем профессиональной востребованности ($p \leq 0,05$), с поведенческим компонентом ответственности ($p \leq 0,01$) и отрицательная связь ПИ с базовой смысловой установкой по шкале «вербальная зависимость» ($p \leq 0,05$) (рис. 2).

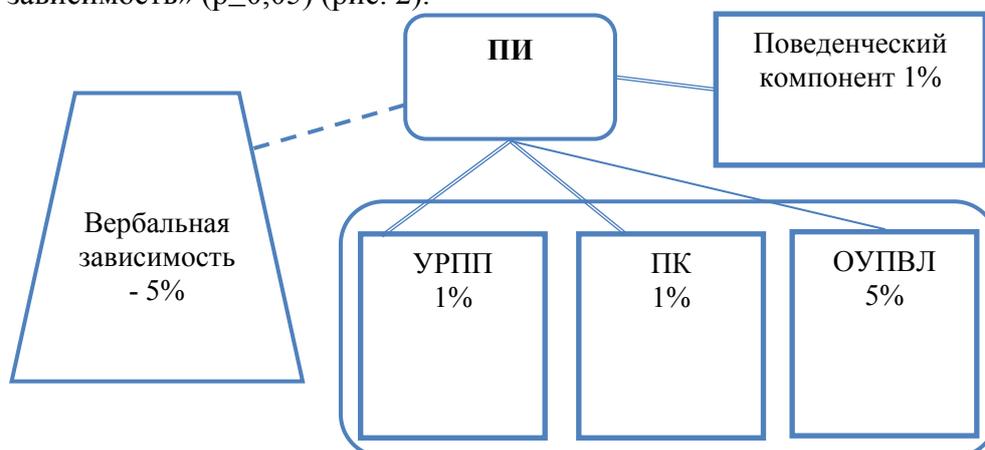


Рис. 2. Корреляционные связи между профессиональной идентичностью и шкалами профессиональной востребованности личности: УРПП – удовлетворенность реализацией профессионального потенциала, ПК – профессиональная компетентность, ОУПВЛ – общий уровень профессиональной востребованности личности, вербальной зависимостью, поведенческим компонентом ответственности. Уровень значимости: 1 % и 5 %.

Выявлена достоверная связь ПИ с поведенческим компонентом ответственности ($p \leq 0,01$). Это свидетельствует о том, что ПИ может рассматриваться как рефлексивно-ценностный ресурс ответственного поведения и деятельности.

Множественный регрессионный анализ выявил, что на профессиональную идентичность (зависимая переменная) значимо влияют «интегральный показатель субъективной оценки профессионально-личностных ресурсов коллектива в прошлом» (R -квадрат = 0,75) и «эмоциональная зависимость» (R -квадрат = 0,100), Дурбин – Уотсон = 2,006.

Итак, профессиональная идентичность есть продукт прошлого профессионального опыта взаимодействия с другими лицами профессионального сообщества, с оценками их профессионально-личностных ресурсов и их профессиональной востребованностью в настоящем, а также с автономностью (независимостью) от эмоциональной поддержки других людей, т. е. большей выраженностью субъектности.

Фактором, ограничивающим профессиональную идентичность, является эмоциональная зависимость от других (внешний контур регуляции), а фактором, способствующим профессиональной идентичности, является опора на себя (на внутренний контур регуляции).

В нашем исследовании мы придерживаемся представлений о ПИ как о системном результате двухсторонних процессов интересубъектных и интрасубъектных влияний, обуславливающих профессиональное самоопределение, персонализацию и самоорганизацию, что проявляется в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества, определенной степени отождествления – дифференциации себя с Делом и Другими. С позиций субъектно-ресурсного подхода ПИ проявляется в когнитивно-эмоционально-поведенческих самоописаниях и самоощущениях «Я» и представляет собой интрасубъектный ресурс, способствующий профессиональной адаптации и устойчивости к профессионально-трудным ситуациям и обстоятельствам в быстро меняющейся организационно-профессиональной среде.

Результаты исследования опровергают мнение о том, что субъекта профессиональной деятельности возможно «сформировать по-новому здесь и сейчас», обесценивая прошлый личный опыт и историю организации. Задачу руководителя организации и службы управления персоналом мы видим в установлении связей с традициями, чередой событий прошлого организации и в совместном поиске смыслов настоящего и будущего организации, а также в помощи работникам организации переосмысливать их персональный профессиональный путь и искать ресурсы для новых достижений в профессиональной биографии. В целях формирования и укрепления профессиональной идентичности должны разрабатываться персональные и организационные технологии развития ценностно-смысловых ресурсов ответственности, автономности и других атрибутов субъектности.

Выводы:

1. На профессиональную идентичность оказывают влияние возраст и стаж работы в организации.

2. Наибольший вклад в уровень профессиональной идентичности вносят субъективные оценки профессионально-личностных ресурсов трудового коллектива в прошлом и настоящем, автономность (независимость) от эмоциональной поддержки окружающих.

3. Позитивный образ профессионально-личностных ресурсов и успехов трудового коллектива в прошлом укрепляет профессиональную идентичность персонала. Зависимость от эмоциональной поддержки других людей, наоборот, «размывает» профессиональную идентичность.

4. Чем больше выражены интрасубъектные ценностно-смысловые ресурсы, тем выше профессиональная идентичность и уверенность в будущей профессиональной деятельности.

Результаты могут использоваться для разработки и внедрения интегрированных стратегий организационной ответственности за стабильность и успешность корпоративного бизнеса и безопасность рабочего места персонала.

Список литературы

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
2. Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда: автореф. дис. ... д-ра. психол. наук. СПб., 2014. 48 с.
3. Дементий Л.И. Ответственность личности как свойство субъекта жизнестойкости: диссертация на соискание ученой степени д-ра психол. наук. М., 2005. 357 с.
4. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психол. журн., 2003. №3. С. 56–65.
5. Каммингс С. Реконструкция стратегии: пер. с англ. Харьков: Гуманитарный Центр. 2010. 560 с.
6. Куприянчук Е.В. Теоретико-методологические основы исследования профессиональной идентичности // Образование в современном мире: сб. науч. ст. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2014. Вып. 9. С. 60–66.
7. Лукьянов О.В. Проблема становления идентичности в эпоху социальных изменений. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2008. 212 с.
8. Моор С.М., Головин П.Ю., Профессиональная идентичность как фактор трудовых отношений // Вестн. Тюмен. гос. ун-та, 2012. Вып. 8. С. 176–184.
9. Патырбаева К.В. Идентичность: социально-психологические и социально-философские аспекты: коллективная монография / науч. ред. К.В. Патырбаева; Перм. гос. нац. иссл. ун-т. Пермь, 2012. 250 с.
10. Петраш Е.А. Социально-психологическая адаптация личности в структуре профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2009. 23 с.
11. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учеб. пособие. СПб.: Речь, 2002. 298 с.
12. Уилбер К. Интегральное видение. М.: Открытый Мир, 2009. 232 с.

13. Шакурова А.В. Профессиональная идентичность учителей как субъектов трудовой деятельности: дис. ... д-ра социол. наук. Н. Новгород, 2014. 321 с.
14. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления, дис. ... д-ра психол. наук. М.:2001. 327 с.

PROFESSIONAL IDENTITY FROM THE SUBJECTIVAL-RESOURCEFUL PERSPECTIVE

N.E. Vodopyanova, O.O. Gofman

Saint-Petersburg University

The article was prepared with financial support of the grant of RHSF (Russian Humanitarian Science Foundation), the title of a grant is «The theoretical and methodological background of the resource-based view to the psychological securing of professional health of responsible executives» № 15-06-10638.

Professional identity from the standpoint of resource-based view. Revealed intersubject determinants of professional identity of a working force in a civil engineering firm, in a situation of organizational crisis of a 2015-2016 the image of professional and personal resources and the success of the workforce in the past, also professional relevance in the present. The author's application form Assessment of professional and personal resources of the workforce in the past, present, future.

The results can be used for elaboration and implementation of integrated strategies of organizational responsibility for stability and success of corporate business and safety of staff site position.

Keywords: *professional identity, professionally-personal resources, the subject of labor, professional demand, integral approach.*

Об авторах:

ВОДОПЬЯНОВА Наталия Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности Санкт-Петербургского университета (199034, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9. Факультет психологии), e-mail: vodop@mai.ru

ГОФМАН Ольга Олеговна, аспирант кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности Санкт-Петербургского университета, начальник департамента управления персоналом ЗАО «Геострой» (191180, г. Санкт-Петербург, Загородный пр., д. 27/21), e-mail: ms.gofman@mail.ru