

РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ КАК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧАСТНОЙ ОХРАННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

DOI: 10.25629/НС.2020.03.22

Михайлова О.Б., Коба Д.С.

Российский университет дружбы народов
Москва, Россия

Аннотация. Статья посвящена исследованию конкурентоспособности и профессиональной мотивации сотрудников частных охранных организаций. В содержании изложена специфика деятельности организаций данного профиля. Произведена оценка ситуации, которая сложилась сейчас в секторе гражданской безопасности и деятельности частных охранных организаций. Представлен анализ основных научных работ, посвящённых исследованию деятельности частных охранных предприятий в юриспруденции, экономике и психологии. Особое внимание было уделено диссертационным исследованиям, рассматривающим психологические составляющие профессиональной деятельности сотрудников данных предприятий. Выявлено, что проблемы развития мотивов профессиональной деятельности сотрудников современных организаций данного профиля изучены крайне слабо, что не способствует эффективности и конкурентоспособности деятельности организации в целом.

В основной части статьи были проведен теоретический анализ структуры и основных характеристик мотивации профессиональной деятельности на основании психологических исследований. Описаны характерные социально-демографические характеристики личного состава сотрудников данных предприятий. Выявлены специфические особенности и основные профессионально-организационные проблемы профессиональной деятельности. Обоснованы доминирующие группы мотивов: социально-ориентированного характера, индивидуально-ориентированного характера и мотивы самоактуализации, самовыражения, самореализации. На основании данного анализа были сделаны выводы о состоянии уровня мотивации в трудовой деятельности сотрудников и сформулированы рекомендации по стимулированию уровня мотивации в профессиональной деятельности сотрудников в зависимости от их социально-демографического статуса в организации.

Ключевые слова: мотив, мотивация профессиональной деятельности, частное охранное предприятие, конкурентоспособность.

Введение

Мотивация профессиональной деятельности является одним из ведущих факторов успешности, эффективности и конкурентоспособности как личности, так и организации в целом, а также является фундаментом и основополагающим ресурсом для развития профессионализма. Сфера охранных услуг в России продолжает развиваться и частные охранные организации решают задачи конкурентоспособности как за счет удовлетворения потребностей клиентов, так и за счет грамотной работы с персоналом. Перспективы конкурентоспособности на рынке охранных услуг связаны в том числе с поддержанием и развитием положительной мотивации сотрудников, разработкой новых технологий и новых видов профессиональной деятельности.

Частные охранные услуги в новейшей истории России возникли в 1992 на основании на основании закона «О частной детективной и охранной деятельности». Начиная с данного периода появился новый вид профессиональных услуг, осуществляющий в законном порядке правоохранительную деятельность наряду с государственными правоохранительными органами. Предметом деятельности частных охранных организаций (ЧОО) является процесс проведения комплекса организационных и технических мер, направленных на выявление, отражение и ликвидацию последствий различных видов угроз [1]. По определению А.В. Рожковой охранные дей-

ствия рассматриваются как совокупность услуг, направленных на постоянное обеспечение ситуации, при которой минимизируется риск, связанный с угрозой жизни или здоровью клиентов, имуществу физических или юридических лиц от противоправных действий [14].

Краткий обзор литературы

Следует отметить, что проблемы исследования частных охранных предприятий как научного объекта с точки зрения правовых аспектов деятельности активно рассматриваются в юридической научной литературе (Андреева Е.Г., Евланова О.А., Качалов А.А., Ильясов Э.А. и др.) В экономической литературе, по мнению ряда авторов, представлено недостаточно фундаментальных исследований, посвящённых рынку охранных услуг и совершенствованию работы с персоналом частной охранной организации [4]. Исследованию различных аспектов сферы охранных услуг посвящены работы С.В. Кондратюкова, И.Ю. Благовой, А.Г. Дикова, О.В. Морозовой, А.В. Милькова, М.С. Подрез, А.В. Рожковой, Е.А. Лысовой [5; 8;9;13].

Специфика деятельности работников частных охранных организаций заключается в охране государственной, коллективной и частной собственности, обеспечении личной безопасности граждан, предупреждение правонарушений, защита собственности и частной информации от преступных посягательств [15]. В ходе осуществления профессиональной деятельности сотрудникам разрешается применение специальных средств и огнестрельного оружия. Специалисты данных организаций находятся в постоянной готовности к деятельности в условиях повышенного риска и часто несут службу в усиленном режиме и специальном снаряжении. В тоже время особенности данной профессиональной деятельности характеризуются монотонией и однообразием репертуара профессиональных действий. Сочетание высоких психических нагрузок и однообразие профессиональных действий создает дополнительные нагрузки и влияет на психологическое здоровье специалистов данного профиля [20].

С психологической точки зрения проблемы работы с персоналом частных охранных предприятий рассматривались в рамках исследований готовности к деятельности в экстремальных условиях в научных работах по общей, юридической психологии, психологии труда и военной психологии. Основополагающими являются научные исследования таких авторов как А.В. Базанов, В.И. Вдовюа, М.И. Дьяченко, М.И. Коробейников, В.Л. Марищук, С.А. Маслов, А.М. Столяренко, В.А. Толочек, Я.Я. Юрченко [10; 15].

Кроме того, в первом десятилетие XXI века появился ряд психологических исследований, посвящённых личности и мотивационным особенностям сотрудников частных охранных организаций. Так, в 2003 году Онищенко О.В. защищает кандидатскую диссертацию по исследованию динамики становления стилей делового общения и методам их совершенствования у сотрудников частных охранных предприятий [11]. Диссертационные исследования Бузакиной Ю.Ю. в 2005 году, посвящено смысловым ориентациям и профессиональной успешности сотрудников частных охранных предприятий и служб безопасности [3]. В том же году была защищена диссертационная работа Абакумова О.Н., рассматривающая влияние профессиональной деятельности на личностные особенности сотрудников частных охранных предприятий [2]. Маслов С.А. в 2007 году защищает диссертационную работу по особенностям психологической готовности сотрудников частных охранных предприятий к экстремальным ситуациям [10]. В 2008 году Караваева Л.П. представляет к защите исследование по смысловым составляющим мотивации профессиональной деятельности сотрудников частных охранных предприятий [7]. Диссертационная работа Чернова О.В. посвящённая акмеологическому обеспечению безопасности психического здоровья сотрудников охранных предприятий была написана в 2010 году [17].

Изложение основного материала

Несмотря на плетяду проведенных исследований, следует отметить, что последнее десятилетие радикально изменило специфику деятельности частных охранных организаций и повлияло на социально-демографические и социально-психологические особенности сотрудников. По прежнему центральной проблемой остается мотивационная сфера деятельности и психологическая готовность сотрудника к профессиональной деятельности в условиях психологической напряжённости и постоянного риска.

В структуре психологической готовности сотрудников частных охранных предприятий выделяют мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, операциональный и типологический компоненты [7]. Если внешними условиями, влияющими на психологическую готовность к охранной деятельности, являются законодательные и нормативные требования, статус сотрудников, оперативная обстановка, потенциальные и реальные угрозы, то основополагающими внутренними условиями, обеспечивающими готовность, являются мотивация и стремление к решению поставленных задач в сложных условиях, а также личный опыт поведения и деятельности в экстремальных ситуациях [19].

В результате анализа ряда исследований были выявлены главные профессионально-организационные трудности, с которыми сталкиваются сотрудники: монотония (30%), эмоционально-психологические нагрузки (20%), несение службы в ночное время (20%), опасность и риск, связанный с выполнением обязанностей (68%). Несмотря на высокую психологическую готовность к действиям в ситуациях повышенного риска (73%) большинство специалистов (60%) указали на необходимость проведения мероприятий, способствующих развитию мотивации и психологической готовности к работе в условиях повышенного риска [4;7;10;19].

В диссертационном исследовании Лысовой Е.А. сформулированы рекомендации по совершенствованию организационно-экономического механизма управления конкурентоспособностью охранного предприятия с учетом специфики деятельности и разработана технология управления конкурентоспособностью предприятия, основанная на следующих этапах: 1) анализ; 2) планирование; 3) управленческое решение; 4) организация; 5) мотивация; 6) контроль; 7) анализ [9]. Проведенный мониторинг научной литературы ещё раз доказывает необходимость поддержания и развития мотивационной сферы профессиональной деятельности и является актуальной проблемой совершенствования деятельности персонала частных охранных организаций

Мотивация как психическое явление рассматривается с точки зрения разных теоретических подходов как: 1) совокупность факторов, определяющих поведение; 2) совокупность мотивов; 3) побуждение, вызывающее активность личности и определяющее ее направленность; 4) процесс психической регуляции деятельности; 5) механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности; 6) совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность.

Мотивацию рассматривают как структуру в виде совокупности мотивов, обусловленных потребностями, целями, уровнем притязаний, мировоззрением, убеждениями, ценностями и идеалами личности, ее направленностью, способностями, характером, а также условиями деятельности (В.Д. Шадриков, 1982 г.). В то же время мотивацию изучают с позиции динамического процесса как механизм реализации уже имеющихся мотивов и как процесс регуляции деятельности [17].

Поведение в профессиональной деятельности полимотивировано, однако прогнозировать действия можно по ведущим мотивам, зависящим от индивидуального опыта, ценностных ориентаций, личностных, социальных, культурных и других факторов. По мнению Е.П. Ильина, мотивация и мотивы всегда внутренне обусловлены, но могут зависеть и побуждаться внешними стимулами. Это внешнеорганизованная мотивация, на которую влияют обстоятельства, условия и ситуация. Ильин Е.П. более детально разделяет мотивы трудовой деятельности на следующие группы: 1) побуждения общественного характера; 2) получение материальных благ; 3) удовлетворение потребности в самоактуализации [6].

Высший уровень мотивационной сферы представлен подсистемой ценностей, образующейся путем усвоения социального опыта и являющейся важнейшей побудительной силой социального поведения. Ценности, выступающие как обобщенные цели и средства их достижения, исполняют роль фундаментальных норм, помогают человеку осуществить социально одобряемый выбор своего поведения в жизненно значимых ситуациях на основе осознания личностного смысла [11; 18].

Актуальность изучение мотивационной сферы в профессиональной деятельности и практическое внедрение инструментов и методов мотивации возрастает, с повышением рисков для жизни и здоровья работников в рассматриваемой деятельности. К сожалению, на данный мо-

мент в различных профессиональных направлениях, связанных с рисками уделяется недостаточное внимание проблеме мотивации персонала. В частности, низкая мотивационная составляющая наблюдается в деятельности сотрудников частных охранных организаций.

Исследования специфики профессиональной мотивации личности как субъекта деятельности ведется довольно продолжительное время. Наиболее интегрировано и системно они реализуются лишь в последние десятилетия в области психологии профессиональной деятельности (К. А. Абульханова-Славская, В.Г. Асеев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова и др.). Однако, проблема мотивации сотрудников частных охранных организаций изучена недостаточно. Различные аспекты данной проблемы частично изложены в научном исследовании Караваевой Л.П. [7]. Автор диссертационного исследования рассматривает в качестве социально-психологических детерминант профессиональной деятельности особенностей профессионального взаимодействия и семантики представлений о профессиональной деятельности (смыслов профессиональной деятельности) сотрудников охраны. Однако работа, не достаточно рассматривает основную специфику деятельности сотрудников частного охранного предприятия и основные группы причин, составляющих мотивационную сферу профессиональной деятельности.

Личный состав частных охранных организаций в основном формируется из двух категорий сотрудников: 1) молодые люди, прошедшие срочную службу в армии, часто спортсмены, без высшего образования; 2) военнотрудовые запаса или бывшие сотрудники силовых структур, вышедшие на пенсию по выслуге лет. В рамках данного теоретического исследования мы попытаемся выделить основные группы мотивов в трудовой деятельности сотрудника частной охранной организации (ЧОО). Классификация мотивов профессиональной деятельности сотрудников ЧОО может быть представлена группами мотивов [6].

Первая группа мотивов – *мотивы социально-ориентированного характера*: стремление приносить пользу обществу, совершать общественно полезные действия, оказывать помощь и т.д.

Обеспечение безопасности в гражданском секторе, охрана людей и их имущества от противоправных посягательств, защита интересов организации – это важная деятельность, которая должна положительно оцениваться обществом, тем самым удовлетворяя потребности первой группы мотивов. Однако, на практике сложилась обратная ситуация. Для выполнения возложенных на охранников задач в рамках их профессиональной деятельности им приходится часто ограничивать свободу граждан и входить в их личное пространство. Например, при проверке документов или при проведении досмотра при допуске на какой-нибудь административный объект. Непонимание сути процессов обеспечения комплексной безопасности приводит к тому, что люди часто негативно реагируют на данные действия сотрудников охраны. Этот негативный эмоциональный фон приводит к формированию негатива от социально полезных действий, а наоборот к росту напряжения, связанного с отрицательными мотивами. Особенно остро данный внутриличностный конфликт проявляется у сотрудников охраны, прошедших службу в армии и вышедших на пенсию. Так как в их предыдущей трудовой деятельности, реализации высоких мотивов, такие как защита Родины, играли самую значительную роль.

Вторая группа мотивов – *мотивы индивидуально-ориентированного характера* – моральная и материальная заинтересованность в получении определенных материальных бонусов, то есть удовлетворение своих материальных потребностей за счет достойной заработной платы, каких-либо социальных бенефитов и льгот для себя и своей семьи.

Следует отметить, что трудовая деятельность сотрудников ЧОО, связана со следующими особенностями работы:

- ненормативные рабочий день, часто связанный с ночными дежурствами;
- постоянной готовности к активным действиям, а, следовательно, высокая психологическая нагрузка.
- высокий риск жизни и здоровья в случае возникновения неблагоприятных ситуаций.
- высокие требования к физическому развитию и постоянное поддержание его в отличном состоянии.
- необходимость в совершенствовании требуемого уровня профессиональных навыков.

Однако, несмотря на выше перечисленные особенности, деятельность сотрудников охраны в современном обществе оценивается недостаточно высоко и морально и материально. Основная причина в невозможности определить прямую эффективность труда при отсутствии постоянной внешней угрозы и деятельности, связанной с ее предотвращением. Часто для «окупаемости» материальных затрат на обеспечении охраны, руководители предприятий пробуют совместить деятельность охранников с еще какой-нибудь деятельностью, не требующей высокой квалификации (грузчики, вахтеры и т.д.). Это естественно сказывается на снижении уровня реализации мотивов как первой, так и второй группы. Вновь основной группой риска являются бывшие военнослужащие, привыкшие не только к достойной заработной плате, но и все возможным льготам.

Третья группа мотивов – *мотивы самоактуализации, самовыражения, самореализации*. К ним относятся: наличие потребности и стремления добросовестно выполнять свой долг; положительная самооценка и осознание значимости своей профессиональной деятельности; чувство уверенности в собственных силах. Природа человека требует, чтобы любая деятельность оправдывала смысл его существования. Данная группа мотивов относится к высшему уровню мотивации и не может быть удовлетворена с позиции получения материальных благ.

Сложность формирования и развития мотивации профессиональной деятельности заключается в том, что охранную деятельность современных предприятий могут осуществить только сотрудники ЧОО, которые с одной стороны являются представителями иной организации, а с другой стороны их деятельность должна быть конгруэнтна корпоративной культуре охраняемого предприятия. Отдельные предприятия и организации не могут формировать собственные службы охраны. То есть для обеспечения безопасности какого-либо компании, компании приходится нанимать охрану, заключая договор с ЧОО. Это основная проблема в поддержании мотивации сотрудников охраны, обеспечивающих безопасность компании. Их деятельность никак не связаны с миссией, задачами, а, следовательно, и со смыслом функционирования охраняемого объекта. Учитывая кадровую архитектуру ЧОО и отсутствие перспектив карьерного роста, потребность в самореализации сотруднику достичь трудно. Поэтому, удовлетворение третьей группы мотивов является одной из самых острых проблем в мотивации профессиональной деятельности сотрудников ЧОО.

Выводы и заключение

На основе проведенного теоретического анализа можно сделать выводы о наличии серьезных проблем у сотрудников ЧОО, связанных с поддержанием и развитием мотивации профессиональной деятельности, что активно влияет на конкурентоспособность частных охранных организации и на состояние гражданского сектора безопасности в целом.

В качестве основных направлений развития мотивации сотрудников мы можем предложить следующие рекомендации, внедрение и результативность которых будем обосновывать в последующих научных работах. Для повышения мотивации в профессиональной деятельности молодых сотрудников ЧОО необходимо создать условия и возможности профессионального и карьерного роста.

При выборе методов по повышению мотивации категории сотрудников охраны, которую составляют военнослужащие запаса и бывшие сотрудники силовых ведомств, в первую очередь стоит учитывать их предыдущий опыт и занимаемую ранее должность. Часто это офицеры запаса, имеющие опыт управления и привыкшие к определенному социальному статусу. Уважительное отношение к их прошлому опыту является одним из главных факторов, определяющих их отношение к профессиональной деятельности. Так же дополнительным стимулирующим эффектом будет передача опыта более молодым сотрудникам охранной организации и материальное вознаграждение в виде премий за наставничество.

Необходимым условием конкурентоспособности частной охранной организации является формирование корпоративной культуры как профессиональной среды, которая стимулирует профессиональную мотивацию сотрудников. Важным условием является и то, что сектор обеспечения охраны должен быть интегрирован в корпоративную культуру предприятия, на котором организуется охрана. Основным направлением для поддержания и развития мотивации сотрудников

ЧОО является выделение значимости их работы и доведение данной информации до персонала предприятия, обеспечение которого возложено на ЧОО. Необходимы механизмы внедрения норм безопасности в корпоративную культуру охраняемого предприятия. Согласно законодательства охранные структуры не могут являться штатными подразделениями компании, а предоставляют собой отдельные частые организации, работающие по контракты, то необходимо предпринять меры по соединению личных целей сотрудников охраны с общими целями компании.

Результатов по развитию мотивации внутри частной охранной организации можно достичь за счет проведения следующих форм работы с персоналом:

- проведение регулярных тренингов по поддержанию и развитию все видов мотивации профессиональной деятельности;
- систематическая организация различных соревнований с обязательной фиксацией результатов в личных делах сотрудника. Результаты в дальнейшем можно оформлять в портфолио сотрудника, что будет способствовать его профессиональному росту;
- публичное признание профессиональных достижение и материальные поощрения, принятые как традиционные формы признания качества профессиональной деятельности.

Следует отметить, что важным элементом развития мотивации сотрудников является корпоративная миссия и корпоративный кодекс охранной организации, которые основаны на убежденности в правомерности своих действий и предоставляющие социальную защищенность от негативных последствий своим сотрудникам, развивающие внутренние установки и готовность активно противодействовать нарушителю, формирующие мотивационные ориентиры, соответствующие ценностям организации.

Литература

1. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 года № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» // Российская газета. 1992. № 100.
2. Абакумов О.Н. Влияние профессиональной деятельности на личностные особенности сотрудников частных охранных предприятий (ЧОП), диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону, 2005.
3. Бузакина Ю.Ю. Смыслоразнозначные ориентации личности, как фактор профессиональной успешности сотрудников охранных предприятий. Автореф. дис. канд. психол. наук / Ростовский государственный университет. Ростов-на-Дону, 2005.
4. Гаражеев И.М. Специфика профессиональной деятельности работников частных охранных предприятий // Акмеология. 2014. № 1 (49). С. 89-92.
5. Диков А. Г. Инструментарий маркетинга для некоммерческих организаций, оказывающих охранные услуги : На примере вневедомственной охраны : дис. ... канд. экон. наук. Уфа, 2005. 160 с.
6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с: ил.
7. Караваева Л.П. Смысловые составляющие мотивации профессиональной деятельности сотрудников частных охранных предприятий. Автореф. дис. канд. психол. наук / Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации. Москва, 2008
8. Кондратюков С. В. Управление конкурентоспособностью организаций, оказывающих охранные услуги : дис. канд. экон. наук. М., 2004. 185 с.
9. Лысова Е. А. Управление конкурентоспособностью предприятий сферы охранных услуг : дис. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / Лысова Елена Анатольевна. – Киров, 2015. – 232 с.
10. Масалов С.А. Психологическая готовность частных охранных предприятий к экстремальным ситуациям: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Тамбов, 2007.
11. Михайлова О.Б., Щеголев А.А. Гражданственность и патриотизм как основы инновационного развития личности в поликультурном обществе //Человек и образование. 2014. № 3(40). С.51-55.

12. Онищенко О.В. Динамика становления стилей делового общения и методы их совершенствования у сотрудников частных охранных предприятий: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2003
13. Подрез М. С. Развитие охранных услуг в условиях сервисной экономики : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Самара, 2012. 23 с.
14. Рожкова А. В. Маркетинг охранных услуг. URL: [http:// do.gendocs.ru/docs/index-134921.html](http://do.gendocs.ru/docs/index-134921.html) (дата обращения: 14.03.2013).
15. Толочек В.А. Организационная психология: управление персоналом ЧОП и СБ. 2-е изд. исправ. и доп. М.: Школа охраны «Баярд», 2004.
16. Чернов О.В. Акмеологическое обеспечение безопасности психического здоровья сотрудников охранных предприятий: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2010.
17. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Логос, 2007.
18. Mikhailova O.V. The Value-Motivational Structure of the Innovativeness of Young Students // Psychology in Russia: State of the Art. 2015. Т. 8. № 1. С. 112-124.
19. Schneider B. The climate for service: a review of the construct with implications for achieving CLV goals. / B. Schneider, W.H. Macey, S.A. Young // Journal of relationship Marketing. – 2006. – Vol. 5.- no 23. – P. 111-132.
20. The Role of the Security Officer: A Comprehensive Instruction Manual of Safety and Security for the Security Profession in America, 296 pages, 2006.

Михайлова Ольга Борисовна. E-mail: olga00241@yandex.ru

Коба Дмитрий Сергеевич. E-mail: koba_ds@mail.ru

Дата поступления: 06.03.2020

Дата принятия к публикации 15.03.2020

**DEVELOPMENT OF MOTIVATION OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF EMPLOYEES
AS THE BASIS OF COMPETITIVENESS OF PRIVATE
SECURITY ORGANIZATION**

DOI: 10.25629/HC.2020.03.22

Mikhailova O.B., Koba D.S.
Peoples' Friendship University of Russia
Moscow, Russia

Abstract. The article is devoted to the study of competitiveness and professional motivation of employees of private security organizations. The content sets out the specifics of the activities of organizations of this profile. An assessment of the situation that has developed in the civil security sector and the activities of private security organizations has been made. The analysis of the main scientific works devoted to the study of the activities of private security companies in law, economics and psychology is presented. Particular attention was paid to dissertation research, considering the psychological components of the professional activities of employees of these enterprises. It was revealed that the problems of the development of motives for professional activity of employees of modern organizations of this profile have been studied extremely poorly, which does not contribute to the effectiveness and competitiveness of the organization as a whole.

In the main part of the article, a theoretical analysis of the structure and basic characteristics of the motivation of professional activity on the basis of psychological research was carried out. The characteristic socio-demographic characteristics of the personnel of these enterprises are described. The specific features and the main professional and organizational problems of professional activity are revealed. The dominant groups of motives are substantiated: socially-oriented character, individually-oriented character and motives of self-actualization, self-expression, self-realization. Based on this analysis, conclusions were drawn about the state of the level of motivation in the work of employees and recommendations were made to stimulate the level of motivation in the professional work of employees, depending on their socio-demographic status in the organization.

Key words: motive, motivation of professional activity, private security company, competitiveness.

Mikhailova Olga Borisovna. E-mail: olga00241@yandex.ru

Koba Dmitry Sergeevich. E-mail: koba_ds@mail.ru

Date of receipt 06.03.2020

Date of acceptance 15.03.2020