

DOI: 10.25629/HC.2026.08.16

УДК: 159.9:316.6

БАК: 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии

Цутиева Хава Муслимовна, аспирант, Московский институт психоанализа, ORCID: 0009-0004-8617-4761; Divine_creation@bk.ru

Молокостова Анна Михайловна, кандидат психологических наук, Московский институт психоанализа, Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского, ORCID: 0000-0002-8848-039X

ИЗУЧЕНИЕ РЕСУРСОВ И БАРЬЕРОВ РЕЛИГИОЗНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ В КАРЬЕРЕ У МУСУЛЬМАНOK

Аннотация

В данной статье представлены результаты качественного исследования психологических механизмов, посредством которых работающие мусульманки согласуют свою религиозную идентичность с ожиданиями, возникающими в их профессиональной среде. Цель состоит в том, чтобы определить, как ресурсы, барьеры и стратегии управления идентичностью связаны с субъективным карьерным благополучием. Эмпирическую базу составили 17 полуструктурированных интервью с женщинами в возрасте 22–49 лет, официально трудоустроенными в Москве, Казани, Уфе и Грозном. Участницы были целенаправленно отобраны из пяти эмпирических категорий взаимосвязи религиозности с карьерой, выявленных на предыдущем количественном этапе. Транскрипты были проанализированы методом рефлексивного тематического анализа В. Браун и В. Кларк с использованием программы MAXQDA Analytics Pro 2022. Мы выявили четыре темы: восприятие рабочей среды как «своей», «чужой» или нейтральной; положительный и отрицательный религиозный копинг; стратегии управления идентичностью, включая сокрытие, селективную актуализацию, интеграцию и трансформацию; двойная роль религиозной идентичности как ресурса и барьера. Наиболее ресурсной в нарративах участниц оказалась агентно-трансформационная стратегия, однако её доступность зависела от профессионального статуса и социальной поддержки. На российской выборке работающих мусульманок впервые качественно показано, что воспринимаемая безопасность среды, тип религиозного копинга и стратегия предъявления идентичности совместно определяют субъективное карьерное благополучие; выявлен континуум стратегий от сокрытия до агентного преобразования среды; установлено, что код-свитчинг имеет неоднозначные эффекты, зависящие от добровольности и моральной самооценки. Результаты применимы в психологическом консультировании и разработке организационных практик поддержки религиозного разнообразия.

Ключевые слова

религиозная идентичность, мусульманки, профессиональная самореализация, управление идентичностью, код-свитчинг, религиозный копинг, тематический анализ

Tsutieva Kh.M., Postgraduate student, Moscow Institute of Psychoanalysis, ORCID: 0009-0004-8617-4761, Divine_creation@bk.ru

Molokostova A.M., Candidate of Psychological Sciences, Moscow Institute of Psychoanalysis, V.V. Zhirinovskiy University of World Civilizations, ORCID: 0000-0002-8848-039X

STUDY OF RELIGIOUS IDENTITY RESOURCES AND BARRIERS IN MUSLIM WOMEN'S CAREERS

Abstract

This article presents the results of a qualitative study of the psychological mechanisms through which working Muslim women reconcile their religious identity with the expectations arising in their professional environment. The aim is to determine how resources, barriers, and identity-management strategies are related to subjective career well-being. The empirical basis rests on 17 semi-structured interviews with women aged 22–49 who are formally employed in Moscow, Kazan, Ufa, and Grozny. Participants were purposively selected from five empirical categories of the religiosity–career relationship that emerged at the preceding quantitative stage. Transcripts were analyzed using Braun and Clarke's reflexive thematic analysis in MAXQDA Analytics Pro 2022. We identified four themes: perception of the workplace as "one's own," "alien," or neutral; positive and negative religious coping; identity-management strategies (including concealment / selective activation / integration / transformation); and the dual role of religious identity as both a resource and a barrier. The most resourceful strategy in participants' narratives was the agentive-transformative one, although its accessibility depended on professional status and social support. Scientific novelty: on a Russian sample of working Muslim women, this is the first qualitative demonstration that perceived environmental safety, type of religious coping, and identity presentation strategy jointly shape subjective career well-being; a continuum of strategies from concealment to agentive environmental transformation is revealed; and code-switching is shown to have ambivalent effects depending on voluntariness and moral self-assessment. The findings are applicable in psychological counseling and in the development of organizational practices supporting religious diversity.

Keywords

religious identity, Muslim women, professional self-realization, identity management, code-switching, religious coping, thematic analysis

Введение

Профессиональная активность женщин, исповедующих ислам, становится всё более заметной в медицине, образовании, государственной службе, предпринимательстве и сфере услуг. Однако в части профессиональных сред сохраняются представления о трудной совместимости религиозных практик – ношения хиджаба, совершения молитвы в рабочее время, соблюдения поста и требований к питанию – с нормами современной организации. В результате работающая мусульманка может сталкиваться не только с внешними ограничениями, но и с необходимостью постоянно соотносить профессиональную, гендерную и религиозную принадлежность. Такой опыт естественно рассматривать в логике социального конструирования идентичности и её контекстуального предъявления (Бергер & Лукман, 1995; Гофман, 2000).

Исследования религиозности и психологического благополучия показывают, что её влияние неоднозначно. Ключевую роль играет религиозный копинг – способы использования религиозных представлений и практик при совладании со стрессом (Pargament, 1997; Abu-Raiya & Pargament, 2015). Положительный копинг поддерживает смыслообразование, надежду и чувство опоры, тогда как отрицательный связан с переживанием наказания, духовного конфликта и вины. Для русскоязычных исследований доступен краткий опросник религиозного совладания, позволяющий дифференцировать эти формы (Шаньков и др., 2022). Религиозная идентичность также включена в смысловую саморегуляцию личности и связана с более широкой системой ценностных ориентаций (Селиверстова & Зубок, 2023; Яницкий, 2020).

Работы о мусульманках в профессиональной сфере обращают внимание на видимую религиозность, стереотипизацию, переговоры о допустимом поведении и переключение способов самопрезентации в разных контекстах (Tarlo, 2010; Reeves et al., 2013; Garcia-Yeste et al., 2021; Eger, 2021). Управление потенциально стигматизируемой идентичностью может включать сокрытие, минимизацию, избирательное раскрытие и активное преобразование условий взаимодействия (Goffman, 1963). При этом видимость мусульманки в публичном пространстве способна одновременно усиливать предубеждения и становиться основой для агентности и пересмотра стереотипов (Хабибуллина, 2021; Алексеев & Самойлова, 2024; Mahmood, 2011). Интерсекциональный подход дополнительно показывает, что религиозная, гендерная и профессиональная позиции не действуют изолированно, а образуют единую конфигурацию возможностей и ограничений (Crenshaw, 2017).

На предшествующем количественном этапе мы установили, что уровень религиозной приверженности сам по себе не связан с удовлетворённостью карьерой, тогда как отрицательный религиозный копинг выступает её негативным предиктором. Однако количественные показатели не раскрывают, каким образом чувство вины, руминация, способы предъявления религиозности и характеристики рабочей среды соединяются в повседневном опыте женщин. Недостаточно изучены и условия, при которых религиозная идентичность становится ресурсом профессиональной самореализации либо субъективным барьером.

Цель исследования – выявить психологические механизмы и стратегии согласования религиозной идентичности с требованиями профессиональной среды у работающих мусульманок. Задачи: описать восприятие участницами совместимости рабочей среды с религиозными нормами; выявить проявления положительного и отрицательного религиозного копинга; систематизировать стратегии управления религиозной идентичностью; определить условия, при которых идентичность переживается как ресурс или барьер. Мы исходили из того, что субъективное карьерное благополучие определяется не выраженностью религиозной приверженности как таковой, а характером религиозного копинга, воспринимаемой безопасностью профессиональной среды и доступностью стратегий управления идентичностью. Новизна работы заключается в том, что на российской выборке работающих мусульманок впервые качественно показана связь между этими факторами: мы выявили континуум стратегий от сокрытия до агентного преобразования среды и показали, что код-свитчинг имеет неоднозначные психологические эффекты, зависящие от добровольности и моральной самооценки женщины. Теоретическая значимость связана с уточнением психологических механизмов религиозной идентичности в профессиональной сфере, практическая – с возможностью использовать результаты в консультировании и организационной поддержке религиозного разнообразия.

Методы

Исследование проводилось в мае-июне 2026 года и представляло качественный этап последовательного смешанного дизайна. Участницы отбирались из общего массива количественного этапа (N = 103) среди респонденток, давших добровольное согласие на последующее интервью. Мы использовали целенаправленную выборку с учётом принадлежности к одному из

пяти ранее выделенных эмпирических типов взаимосвязи религиозности и карьеры, профессиональной сферы и видимых религиозных маркеров. Такой способ отбора позволил включить случаи с различной конфигурацией ресурсов и противоречий, а не стремиться к статистической репрезентативности.

Итоговая выборка составила 17 практикующих мусульманок, имевших официальную занятость на момент интервью. Возраст участниц – от 22 до 49 лет, средний возраст – 32,1 года. Высшее образование имели 15 женщин (88%), среднее профессиональное – две (12%). Были представлены медицина, образование, государственная служба, самозанятость, общественное питание и индустрия красоты. Хиджаб носили шесть участниц, скромную одежду без хиджаба – семь, три не использовали видимых религиозных маркеров, одна изменяла их в зависимости от ситуации. В подвыборку вошли представительницы интегративного, селективного, конфликтного, агентно-трансформационного и компенсаторного типов.

Данные собирались посредством полуструктурированных интервью в Zoom, Telegram или WhatsApp по выбору участницы. Продолжительность бесед составляла 45–75 минут, в среднем 58 минут. Интервью включали вопросы о восприятии профессиональной среды, ситуациях согласования религиозных и организационных норм, способах совладания с рабочими трудностями, изменении самопрезентации и переживании влияния религиозности на карьеру. После получения предварительного информированного согласия беседы записывались и дословно транскрибировались с сохранением пауз и эмоциональных маркеров. Имена, места работы и точные населённые пункты были заменены псевдонимами. Участницы могли прекратить участие на любом этапе без объяснения причин.

Материал обрабатывался методом рефлексивного тематического анализа В. Браун и В. Кларк. Мы следовали всем этапам этой стратегии: ознакомление с данными, первичное кодирование, поиск тем, их пересмотр, определение и наименование, подготовка аналитического отчёта (Braun, Clarke, 2006). Этот метод выбран потому, что позволяет реконструировать устойчивые смысловые паттерны, не сводя их к заранее заданным шкалам, и предполагает активную рефлексивную позицию исследователя. Кодирование выполнялось вручную с поддержкой MAXQDA Analytics Pro 2022. Для повышения аналитической обоснованности мы организовали коллегиальное обсуждение кодов и предварительных тем с участием второго исследователя: на встречах мы сопоставляли интерпретации, уточняли границы тем и обсуждали спорные случаи, что позволило повысить прозрачность интерпретаций и обоснованность сделанных выводов. Итоговые темы и ключевые интерпретации были направлены трём участницам для проверки – они подтвердили соответствие интерпретаций своему опыту.

Результаты и их обсуждение

Тематический анализ позволил выделить четыре взаимосвязанные темы, описывающие то, как участницы согласуют религиозную идентичность и профессиональную деятельность.

Восприятие рабочей среды как «своей», «чужой» или нейтральной

«Своей» участницы называли среду с высокой долей мусульман либо организацию, где религиозные различия воспринимаются спокойно. Хяди, работавшая в медицине и носившая хиджаб, отмечала: «Коллеги с уважением относятся к моим религиозным убеждениям, есть возможность совершать намаз». Хава, занятая в общественном питании, формулировала это так: «Никто не спрашивал про религию, все спокойно». В подобных нарративах совместимость среды определялась не формальной религиозностью организации, а предсказуемостью и безопасностью повседневного взаимодействия.

«Чужой» среда воспринималась, когда мусульманок в коллективе было мало, а корпоративные практики – мероприятия с алкоголем, обеденные встречи во время поста, празднование нерелигиозных или иных религиозных праздников – переживались как противоречащие личным нормам. Луиза, работавшая в образовании, говорила: «Здесь мало мусульман. Нахожусь в

атмосфере праздников и так далее. Всё время думаю об этом». Выражение «всё время думаю» отражало повторяющиеся размышления, которые отвлекали от работы и усиливали субъективное напряжение. Нейтральной участницы считали среду без явной поддержки и без прямого давления: «Мне не приходится подстраиваться, встречаются разные люди, но это не мешает» (Венера, индустрия красоты).

Даже в субъективно «чужой» среде межличностное отношение коллег иногда оказывалось мягче общего организационного климата. Так, Луиза закрывала кабинет на время молитвы, а коллеги спокойно ожидали. Это показывает, что восприятие среды формируется на пересечении формальных норм, неформальных отношений и ожиданий самой женщины. Полученный результат согласуется с представлением о контекстуальной самопрезентации: потенциальная стигма становится психологически значимой не только вследствие наличия отличительного признака, но и в зависимости от реакции конкретной аудитории (Goffman, 1963; Tarlo, 2010).

Религиозный копинг в профессиональных трудностях

Четырнадцать из 17 участниц прямо называли молитву, дуа или упование на Всевышнего способами совладания со стрессовыми рабочими ситуациями. Положительный религиозный копинг выполнял функции снижения тревоги, восстановления чувства внутренней опоры и смыслового переосмысления происходящего. Максалина, работавшая в государственной структуре, говорила: «Любые проблемы расцениваются как временные, и вера в то, что Всевышний даст выход, помогает придерживаться позитивного настроения». Амина, занятая на фрилансе, отмечала: «Предписанное мне не обойдёт меня стороной». Для части участниц профессиональная деятельность приобретала смысл служения и ответственного выполнения доверенного дела.

Отрицательный религиозный копинг в интервью проявлялся реже, но сопровождался более выраженным внутренним конфликтом. Диана говорила о «чувстве вины за пропущенные молитвы», Аня – о «сомнениях, самобичевании, разрыве внутри», Луиза постоянно возвращалась к теме неношения хиджаба. В нарративах прослеживалась последовательность: переживание несоответствия религиозным требованиям – чувство вины – повторяющиеся мысли – субъективное снижение концентрации и удовлетворённости работой. Эта последовательность не доказывает причинную связь, однако раскрывает психологический механизм выявленной ранее статистической ассоциации. Результат согласуется с моделью, различающей поддерживающие и конфликтные формы религиозного совладания (Pargament, 1997; Abu-Raiya & Pargament, 2015).

Стратегии управления идентичностью: от сокрытия к агентности

Первая стратегия – сокрытие или минимизация религиозной принадлежности. Аня на прежнем месте работы скрывала соблюдение поста и изображала обычный обед; Луиза не носила хиджаб, поскольку ожидала профессиональных проблем. В обоих случаях поведение определялось не отказом от идентичности, а прогнозируемой угрозой осуждения или дискриминации.

Вторая стратегия – селективная актуализация, или код-свитчинг. Ирина, работавшая на государственной службе, отмечала: «На работе одна, дома другая, среди родственников совсем другая». Для многих переключение не было признаком кризиса и использовалось как прагматичная адаптация. Зухра объясняла: «Религиозная практика подстраивается под рабочий режим. Иногда это требует гибкости, но я стараюсь сохранять основные принципы». Напряжение возникало, когда переключение становилось вынужденным, сопровождалось страхом разоблачения или оценивалось самой женщиной как морально неправильное.

Третья стратегия – интегрированная идентичность, при которой женщина стремилась сохранять единый способ поведения в разных контекстах. Венера подчёркивала: «На работе, дома и в обществе мой внешний вид, поведение, общение – едины». Такой вариант был возможен в толерантной среде или при раннем обозначении границ: Максалина проговаривала значимые предпочтения ещё на собеседовании.

Четвёртая стратегия – агентно-трансформационная. Предпринимательница Мелиса рассказывала: «Устанавливаю правила, даю работу мусульманам, доказываю, что можно добиться успеха дозволенным путём». Хяди, не занимая руководящей должности, связывала изменение отношения коллег с накопленным профессиональным авторитетом. В нарративах эта стратегия выглядела наиболее ресурсной с точки зрения согласованности идентичности и способности влиять на среду, но требовала статуса, профессионального капитала и поддержки. Она соотносится с представлениями об агентности религиозного субъекта и возможности преобразовывать нормы, а не только приспосабливаться к ним (Mahmood, 2011; Алексеев, Самойлова, 2024).

Религиозная идентичность как ресурс и барьер

Все участницы в той или иной форме описывали веру как источник устойчивости. Венера говорила: «Вера всегда в душе, сердце, голове, мыслях, поступках», Мелиса – об ощущении постоянной поддержки. Упование снижало тревогу перед карьерными рисками, а профессиональная компетентность укрепляла ощущение самоэффективности. Последняя в исследованиях стабильно связана с результативностью профессионального поведения (Bandura, 1997; Judge et al., 2007).

Одновременно религиозная идентичность становилась барьером при сочетании внешнего давления и конфликтной самооценки. К внешним барьерам относились стереотипы о мусульманках, отсутствие места для молитвы, опасение осуждения и ограничения, связанные с одеждой. К внутренним – вина, руминация и сомнение в собственной «достаточной» религиозности. Одно и то же убеждение могло выполнять противоположные функции: возможность соблюдать молитву укрепляла и успокаивала, а отсутствие такой возможности порождало тревогу. Следовательно, ресурсный или барьерный эффект определялся не содержанием убеждения изолированно, а его взаимодействием с организационным контекстом и способом интерпретации.

Совокупность результатов позволяет предложить контекстуальную модель. Воспринимаемая безопасность среды влияет на доступность стратегий предъявления идентичности; выбранная стратегия связана с характером религиозного совладания; совладание, в свою очередь, связано с концентрацией, внутренней согласованностью и субъективным карьерным благополучием. Профессиональный статус и самоэффективность могут расширять диапазон стратегий – от избегания к интеграции и преобразованию среды. Такая модель уточняет исследования профессиональной идентичности мусульманок (Reeves et al., 2013; Garcia-Yeste et al., 2021; Eger, 2021) и показывает, что код-свитчинг нельзя автоматически считать дезадаптивным: его психологические последствия зависят от добровольности и сопровождающей его самооценки.

Выводы и заключение

Цель исследования достигнута: мы выявили психологические механизмы и стратегии согласования религиозной идентичности с требованиями профессиональной среды. Наше предположение получило качественное подтверждение. Карьерное благополучие участниц было связано не с религиозной приверженностью как таковой, а с сочетанием характера религиозного копинга, воспринимаемой безопасности среды и доступных способов предъявления идентичности.

Основные результаты заключаются в следующем. Во-первых, профессиональная среда оценивалась как «своя», «чужая» или нейтральная в зависимости от формальных условий, поведения коллег и ожиданий женщины. Во-вторых, положительный религиозный копинг поддерживал смыслообразование и снижение тревоги, тогда как отрицательный сопровождался чувством вины, руминацией и субъективным ухудшением концентрации и карьерной удовлетворённости. В-третьих, мы выделили континуум стратегий – сокрытие, селективная актуализация, интеграция и агентное преобразование среды. Последняя воспринималась как наиболее ресурсная, но зависела от профессионального статуса и социальной поддержки.

Научная новизна: на российской выборке работающих мусульманок впервые качественно показано, что субъективное карьерное благополучие определяется не уровнем религиозности, а взаимодействием трёх факторов – воспринимаемой безопасности среды, типа религиозного копинга и стратегии управления идентичностью. Впервые выявлен континуум стратегий от сокрытия до агентного преобразования среды и показано, что код-свитчинг имеет неоднозначные эффекты: он может быть как гибкой адаптацией, так и источником внутреннего конфликта в зависимости от добровольности и моральной самооценки женщины. Теоретическая значимость заключается в уточнении условий, при которых религиозная идентичность приобретает ресурсное либо барьерное значение. Практическая значимость результатов заключается в возможности их использования психологами-консультантами, специалистами по управлению персоналом и руководителями организаций. В консультировании целесообразно работать не со снижением религиозности, а с переработкой чувства вины, руминации и конфликтных интерпретаций, а также с расширением репертуара самопрезентации и границ. Организациям полезны минимальная инфраструктурная поддержка, ясные антидискриминационные нормы, возможность гибкого планирования и допустимость скромной одежды.

Ограничения исследования связаны с небольшим объемом целенаправленной выборки, преобладанием городских участниц с высоким уровнем образования и поперечным дизайном. Результаты описывают смысловые закономерности и не могут механически распространяться на всех мусульманок. Дополнительным ограничением является использование данных самоотчета. Перспективы дальнейшей работы включают лонгитюдное изучение изменения стратегий по мере карьерного роста, сравнение профессиональных сфер, анализ роли организационной культуры, а также сопоставление женских и мужских выборов.

Библиография

- Алексеев, И.Л., Самойлова, Е.Е. (2024). Голоса перемен: женское реформаторство в современном исламе. *Вестник Российского государственного гуманитарного университета. Серия: Политология. История. Международные отношения*, (5), 177–198. <https://doi.org/10.28995/2073-6339-2024-5-177-198>
- Бергер, П., Лукман, Т. (1995). Социальное конструирование реальности. Москва: Медиум.
- Гофман, Э. (2000). Представление себя другим в повседневной жизни. Москва: КАНОН-пресс-Ц.
- Селиверстова, Н.А., & Зубок, Ю.А. (2023). Религиозная идентичность в смысловой саморегуляции молодежи. *Научный результат. Социология и управление*, 9(2), 127–143. <https://doi.org/10.18413/2408-9338-2023-9-2-0-10>
- Хабибуллина, З.Р. (2021). Ислам и гендер в интернете: женщины, режим видимости и борьба со стереотипами. *Этнография*, 4(14), 119–137. [https://doi.org/10.31250/2618-8600-2021-4\(14\)-119-137](https://doi.org/10.31250/2618-8600-2021-4(14)-119-137)
- Шаньков, Ф.М., Золотарева, А.А., Гедевани, Е.В., Борисова, О.А., Витко, Ю.С., & Лебедева, А.А. (2022). Краткий опросник религиозного совладания В-RCOPE: русскоязычная адаптация на клинической и неклинической выборках. *Вопросы психологии*, 68(5), 143–154. <https://www.voppsy.ru/cnew-22-5.htm>
- Яницкий, М.С. (2020). Система ценностных ориентаций личности и социальных общностей: структурно-динамическая модель и её применение в психологических исследованиях и психологической практике. *Вестник Кемеровского государственного университета*, 22(1), 194–206. <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2020-22-1-194-206>
- Abu-Raiya, H., Pargament, K.I. (2015). Religious coping among diverse religions: Commonalities and divergences. *Psychology of Religion and Spirituality*, 7(1), 24–33. <https://doi.org/10.1037/a0037652>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Crenshaw, K. (2017). *On intersectionality: Essential writings*. The New Press.
- Eger, C. (2021). Equality and gender at work in Islam: The case of the Berber population of the High Atlas Mountains. *Business Ethics Quarterly*, 31(2), 210–241. <https://doi.org/10.1017/beq.2020.21>
- Garcia-Yeste, C., Botton, L.d., Alvarez, P., & Campdepadros, R. (2021). Actions to promote the employment and social inclusion of Muslim women who wear the hijab in Catalonia (Spain). *Sustainability*, 13(13), 6991. <https://doi.org/10.3390/su13136991>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice-Hall.
- Judge, T.A., Jackson, C.L., Shaw, J.C., Scott, B.A., & Rich, B.L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1075–1083. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1075>
- Mahmood, S. (2011). *Politics of piety: The Islamic revival and the feminist subject*. 2nd ed. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvct00cf>
- Pargament, K.I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. Guilford Press.
- Reeves, T.C., McKinney, A.P., Azam, L. (2013). Muslim women's workplace experiences: Implications for strategic diversity initiatives. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(1), 49–67. <https://doi.org/10.1108/02610151311305614>
- Tarlo, E. (2010). *Visibly Muslim: Fashion, politics, faith*. Berg. <https://doi.org/10.2752/9781847888624>

Поступила в редакцию: 08.07.26

Принята к публикации: 20.08.26