

УДК 159.923.2

DOI: 10.26140/anip-2021-1003-0082



©2021 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0.
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

СВЯЗЬ ЭННЕАТИПОВ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТИПОВ ЛИЧНОСТИ: ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭННЕАГРАММЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ

© Автор(ы) 2021

SPIN: 6561-1884

AuthorID: 269238

ResearcherID: V-1308-2017

БАРКАНОВА Ольга Владимировна, кандидат психологических наук, доцент
Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева
(660049, Россия, Красноярск, улица Ады Лебедевой, 89, e-mail: barkanova@inbox.ru)

Аннотация. В статье обоснована актуальность переосмысления подхода к процессу профессионального самоопределения личности в современных условиях изменений на рынке труда и ФГОСов ПО и необходимость углубленного исследования интрапсихических, личностных характеристик будущих специалистов, в том числе с использованием современных типологий и моделей личности, таких как Эннеаграмма. Приводятся данные о возрастании научного интереса в зарубежной и отечественной психологии к исследованию связей между различными моделями и типологиями личности в профессиональной сфере и предпочтении комплексного подхода в исследовании личностных характеристик персонала, а также данные об эффективности использования Эннеаграммы в современной практике профессионального отбора и управления персоналом. С целью исследования возможностей использования Эннеаграммы в профессиональном самоопределении старших подростков автором проведено эмпирическое исследование эннеатипов и профессиональных типов личности по Дж. Холланду. В статье представлены результаты исследования корреляционной взаимосвязи эннеатипов и профессиональных типов личности, определены оптимальные и неоптимальные типы профессиональной деятельности для каждого эннеатипа. На основании полученных результатов и выводов определены возможности и ограничения использования Эннеаграммы в процессе профессионального самоопределения старших подростков.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, личностные характеристики, комплексная оценка личности, типологический подход, профессиональные типы личности, Эннеаграмма, эннеатипы, взаимосвязь эннеатипов и профессиональных типов, оптимальные типы профессий, старшие подростки

CORRELATION OF ENNEATYPES AND PROFESSIONAL PERSONALITY TYPES: POSSIBILITIES OF USING ENNEAGRAM IN PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF SENIOR ADOLESCENTS

© The Author(s) 2021

BARKANOVA Olga Vladimirovna, candidate of psychological sciences, associate professor
Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafiev
(660049, Russia, Krasnoyarsk, Ady Lebedevoi street, 89, e-mail: barkanova@inbox.ru)

Abstract. The article substantiates the actuality of reconsidering the approach to the process of personality professional self-determination in terms of modern changes at the labor market and in Federal state educational standards of professional education and the necessity for in-depth study of intrapsychic, personality characteristics of future specialists, including the use of modern personality typologies and models, such as Enneagram. The article provides data on growing scientific interest in foreign and domestic psychology in the study of correlation of different personality models and typologies in professional sphere and focus on an integrated approach to the study of personal characteristics of personnel, as well as data on the effectiveness of using Enneagram in modern practice of professional selection and personnel management. In order to study the possibilities of using Enneagram in the professional self-determination of senior adolescents, the author conducted an empirical study of enneatypes and professional personality types by J.H. Holland. The article presents the results of the research into the correlation between enneatypes and professional personality types, and determines the optimal and non-optimal types of professional activity for each enneatype. On the basis of the obtained results and conclusions, the possibilities and limitations of using Enneagram in the process of professional self-determination of senior adolescents are determined.

Keywords: professional self-determination, personality characteristics, comprehensive personality assessment, typological approach, professional personality types, Enneagram, enneatypes, correlation of enneatypes and professional types, optimal professional types, senior adolescents

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. В XXI веке произошли существенные изменения на рынке труда: часть профессий и специальностей стали невостребованными, у ряда профессий наблюдаются модификации профессиограммы и психограммы, более того, появились целые новые направления профессиональной деятельности и соответствующие профессии; значительно изменились ФГОСы ПО. Все это требует более гибкого подхода к процессу профессионального самоопределения и подготовки будущих специалистов. Профессиональное самоопределение начинается еще в подростковом возрасте, который является важным в плане оформления самосознания, комплекса типологических и психологических свойств личности, определяющих специфику поведения, межличностных отношений, деятельности (в том числе, профессиональной). При этом часто при выборе профильного обучения или дополнительных занятий для подготовки к поступлению

в вуз подростки имеют недостаточный уровень самопознания и руководствуются внешними мотивами, однако неверный выбор профессии в отдаленной перспективе несет негативные последствия в плане удовлетворенности, безопасности труда и профессионального здоровья специалиста. В связи с этим важно уделять внимание своевременной психодиагностике личности подростка с целью составления его психологического портрета, в том числе с использованием не только классических, но и относительно новых типологических моделей личности, которые доказали свою эффективность в работе практических психологов и организаций, уделяющих серьезное внимание профессиональному отбору кадров. Корректное определение профессионально значимых качеств и оптимальных типов профессий является чрезвычайно важной частью процесса профессионального самоопределения подростка.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразре-

шенных раньше частей общей проблемы. Анализ существующих научных исследований по проблеме позволяет прийти к заключению, что, если ранее большое внимание уделялось исследованию *внешних* условий и факторов, оказывающих влияние на профессиональное самоопределение личности, то в современных научных публикациях наблюдается рост интереса к *внутренним* психологическим факторам, то есть самой личности (ее типологическим и характерологическим свойствам, мотивации, ценностям, направленности, жизненным целям и смыслам).

В зарубежной психологии теория профессионального самоопределения базируется, в основном, на понимании самоопределения в тесной связи с внутренней мотивацией и жизненными целями, устремлениями личности. В частности, основные положения такого подхода изложены в теории самоопределения Е. Деси (Self-Determination Theory, E. Deci, et al.) [1, 2]. На аналогичном принципе построена и теория профессиональных предпочтений Дж. Холланда (J.H. Holland), который связывал успех в профессиональной деятельности с типом личности и типом профессиональной среды и определял профессиональное самоопределение как процесс поиска профессии, в наибольшей степени соответствующей целостному личностному типу человека [3, 4]. Дж. Холланд разработал модель RIASEC, включающую шесть психологических типов (реалистический, интеллектуальный, артистический, социальный, предпринимательский, конвенциональный), а также диагностический инструментарий для определения этих типов. Модель и опросник Дж. Холланда пользуются большой популярностью за рубежом и размещены, в частности, на Американских федеральных сайтах по трудоустройству (New Hampshire Employment Security и др.).

Следует отметить, что современные зарубежные психологи отдают предпочтение типологическому подходу в исследовании как профессионального самоопределения, так и самой личности. При этом ученые пытаются сравнить или скомбинировать различные модели и типологии и зачастую приходят к заключению, что комплексный подход с использованием нескольких моделей, дополняющих друг друга, является оптимальным. Например, интересен представляется исследование связи моделей RIASEC и SCCT (Социально-когнитивная модель карьеры) в теории и практике профессионального самоопределения [5], или модели DOTS (обучение принятию решений, осознание возможностей, обучение преобразованиям, самопознание) [6]. В последние годы довольно популярными являются такие направления исследований, как связь профессионального самоопределения, профессиональной мотивации и профессионального выгорания с личностными свойствами из таких моделей (типологий) личности как «The Dark Triad» («Темная триада»: нарциссизм, психопатия, макиавелизм) [7]; «The Big Five» («Большая пятерка»: экстраверсия, нейротизм, уживчивость, сознательность, открытость опыту) [8, 9, 10]; «HELP» (предпринимательство, лидерство, профессионализм) [11].

В отечественной психологии профессиональное самоопределение принято рассматривать в процессуальном контексте, как прохождение личностью определенных этапов освоения деятельности, совершенствования профессиональных умений и навыков, трансформаций и спада профессиональной активности, а также в контексте условий и факторов, оказывающих влияние на профессиональное самоопределение личности (Е.А. Климов, Л.Б. Шнейдер, А.А. Деркач, С.А. Назаров, Н.С. Пряжников и др.). В современных исследованиях ученые уделяют большое внимание роли личностных особенностей и уровня личностного развития (таких факторов как Я-концепция, самопознание, самопринятие, направленность, осознанность, рефлексия, личностная зрелость) в процессе профессионального самоопределения старшеклассников [12-14].

Говоря об относительно новых моделях личности, используемых в теории и практике профессиональной психологии, следует отметить, что в последнее время наблюдается рост интереса к Эннеаграмме. Эннеаграмма, являясь достаточно древней типологической моделью личности, синтезировавшей в себе восточные и западные философские и психологические теории, в своем современном виде оформилась и начала использоваться в зарубежной психологической практике с середины XX века (Г. Гурджиев, О. Ичазо, К. Наранхо, Д. Лилли, Х. Палмер, Д. Ризо, Р. Хадсон, Х. Макани, Ф. де Буа Санти и др.) [15-19], а в отечественной психологической практике стала применяться сравнительно недавно в психотерапии, психологическом консультировании, коучинге (М. Калдина, О. Орлова и др.). Модель описывает девять типов личности, присущие им паттерны мышления и поведения в трех основных жизненных ситуациях (повседневности, стресса и безопасности), бессознательные мотивы и фиксации, которые стоят за этими паттернами, а также предлагает пути терапии и личностного развития. Модель Эннеаграммы сегодня все активнее используется в работе отдельных практикующих психологов и психологических центров РФ, в том числе и г. Красноярск (Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Эго» г. Красноярск и др.), и, по отзывам специалистов, показывает достаточно высокую эффективность. Есть исследования, демонстрирующие эффективность применения Эннеаграммы в конфликтологии и медиации [20, 21]. Однако самым активным пользователем Эннеаграммы является как раз сфера профессионального отбора, ассессмента и управления персоналом [22, 23]. Основатель школы Эннеаграммы ETCEN М.А. Калдина приводит внушительный список известных компаний, использующих Эннеаграмму в работе с персоналом (Boeing Corporation, General Motors, KLM Airlines, Kodak, Hewlett Packard, Toyota, Procter & Gamble, Reebok, Motorola, Sony, Coca Cola, Avon Products и др.). М.А. Калдина также дает сравнительный анализ применения Эннеаграммы и типологий Майерс-Бриггс (MBTI) и DISC (У.М. Марстон) в профессиональной сфере, указывая на более глубокий подход Эннеаграммы, раскрывающий как подсознательную мотивацию, так и возможность составления точного плана развития личности. Другие две типологии дают скорее осознанную актуальную картину внешнего поведения. В связи с этим М.А. Калдина заключает, что типологии не являются взаимозаменяемыми, но могут хорошо дополнять друг друга [23].

Таким образом, с одной стороны, в зарубежной и отечественной психологии имеется ряд исследований эффективности применения определенных типологий и моделей в профессиональной сфере, а также связей некоторых профессиональных типологий личности. С другой стороны, в имеющихся исследованиях представлены далеко не все модели и типологии личности, что свидетельствует об имеющихся дефицитах и открывает перспективы для дальнейших научных исследований с последующим применением полученных результатов в практике как профессионального самоопределения будущих специалистов, так и профессионального отбора и управления персоналом.

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи. С учетом имеющихся данных о популярности и эффективности использования Эннеаграммы в практике профессионального отбора и управления персоналом нашей целью стало исследование возможностей применения данной модели в процессе профессионального самоопределения подростков в части определения профессионально значимых качеств (составления психологического портрета) и соответствующих им типов профессий (составления рекомендаций по выбору профессии).

Используемые методы, методики и технологии. В нашем исследовании мы склонны отдать предпочтение

типологическому подходу к исследованию личности, поскольку, на наш взгляд, именно такой подход (в отличие от простого перечня несвязанных черт) дает комплексное целостное описание личности, позволяя, к тому же, объяснить и спрогнозировать ее поведение в разных сферах. Теоретическую и методологическую основу исследования составили теория профессионального самоопределения Дж. Холланда и типологическая модель Эннеаграммы. Исследование проводилось с помощью «Теста по определению профессионального типа личности» (Дж. Холланд) и Теста «Индикатор типа личности по Эннеаграмме (тест RHETI)» (Д.Р. Риси, Р. Хадсон). Для исследования взаимосвязи использовался метод ранговой корреляции Ч. Спирмена (статистическая программа Statgraphics Plus v.5.0.). Для решения поставленных задач нами было проведено пилотажное исследование на выборке из 75 старших подростков (Барканова О.В., Бойкова П.А., 2019-2020, г. Красноярск).

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. В данной статье мы не будем останавливаться на обзоре распределения личностных и профессиональных типов по выборке, а сразу перейдем к описанию значимых для реализации цели данных корреляционной взаимосвязи. Полученные данные значимых (достоверных) корреляционных связей с указанием значения коэффициента корреляции представлены в Таблице. Уточним, что Эннеаграмма позволяет определить три типа личности – один основной (ведущий, присущий личности в повседневной жизни) и два других как состояния в ситуациях стресса и расслабленности, отдыха. Модель Эннеаграммы позволяет их определять автоматически (они образуют триаду). Для данного исследования нами выделен основной эннеатип (именно он представлен в Таблице) и показаны его связи с профессиональными типами личности по Дж. Холланду. Следует отметить, что в Таблице представлены не все эннеатипы, поскольку корреляционный анализ не выявил значимых связей эннеатипов 1, 8, 9 (Перфекционист, Босс, Посредник) с какими-либо профессиональными типами личности по Дж. Холланду. Также заметим, что в обозначении эннеатипов использована одна из терминологий (в разных источниках можно встретить синонимичные вариации названий эннеатипов), поэтому названия эннеатипов везде будут дублироваться их номерами, как это принято в Эннеаграмме.

Таблица – Значимые корреляционные связи эннеатипов и профессиональных типов личности по Дж. Холланду

Эннеатипы	Профессиональные типы по Дж. Холланду	
	Прямая связь	Обратная связь
Помощник (тип 2)	Социальный (r= 0,2326); Конвенциональный (r= 0,2461)	Артистический (r= -0,2562)
Достигатель (тип 3)	Предпринимательский (r= 0,2851)	Реалистический (r= -0,2835)
Индивидуалист (тип 4)	-	Предпринимательский (r= -0,2693)
Наблюдатель (тип 5)	Интеллектуальный (r= 0,2396); Артистический (r= 0,2481)	-
Скептик (тип 6)	Социальный (r= 0,3661)	Артистический (r= -0,3294)
Авантюрист (тип 7)	Артистический (r= 0,3423)	Социальный (r= -0,3166)

Полученные связи эннеатипов и профессиональных типов личности вполне логичны и объяснимы, поскольку профессии определенного типа требуют определенных личностных качеств, умений, способностей, ценностей, направленности личности, которые как раз «защиты» в определенных эннеатипах. Из Таблицы видно, что личности, принадлежащие к типу «Помощник» (ориентированные на общение, групповые ценности, альтруизм, поддержку и помощь другим) будут успешны в профессиях «Социального» типа (работа с людьми) и «Конвенционального» типа (четко структурированная деятельность в организациях со строго иерархичной структурой). При этом «Помощнику» будет сложно самореализоваться в профессиях «Артистического» типа, предполагающих отстраненность от отчетливо структурированных проблем и видов деятельности, ориентацию

на свои непосредственные ощущения, эмоции, интуицию и воображение, гибкость, независимость суждений, свободу от условностей, несоциальность, оригинальность, сложный взгляд на жизнь.

Личностям, относящимся к типу «Достигатель» (ориентированных на деятельность, реализацию целей, достижение результата, успеха, статуса), идеально подходят профессии «Предпринимательского» типа, позволяющие ему проявить амбиции, энергичность, импульсивность, энтузиазм, организаторские и лидерские способности, авантюризм. Профессии «Реалистического» типа данному Эннеатипу не подходят, поскольку они требуют эмоциональной стабильности, ориентации на настоящее, моторных навыков и физической силы, ловкости, конкретности, практичности, консерватизма, конформности, готовности подчиняться. «Индивидуалистам» (ориентированным на чувства, ценности, переживания, свой внутренний мир) не показана деятельность в профессиях «Предпринимательского» типа, которая требует активного взаимодействия и преобразования действительности, руководящих ролей, соревновательности, экстраверсии.

Личностям, относящимся к типу «Наблюдатель» (ориентация на знания, информацию, глубокое осмысление действительности, уединение, созерцательность), можно рекомендовать для самореализации профессии «Артистического» и «Интеллектуального» типов. Последние ориентированы на аналитическую и интеллектуальную деятельность, теоретические и эстетические ценности; эти люди рациональны, независимы, оригинальны, методичны, внимательны к деталям и фактам, самотивированы. Среди профессий «Артистического» типа оптимальными для «Наблюдателя» будут профессии художника, дизайнера, архитектора, скульптора, искусствоведа, музыканта, реставратора и т.п., не требующие много общения.

«Скептику» (склонность к сомнениям, детальному анализу информации, оценке рисков, поиску людей, достойных доверия) подходят профессии «Социального» типа (вероятно, в силу развитой социальной ответственности, ориентации на обучение, разъяснение, оказание помощи, консультирование) и не годятся профессии «Артистического» типа, требующие проявления спонтанности, гибкости, интуитивности, свободы от условностей. «Авантюристу» же (ориентация на удовольствие, событийность, позитивные эмоции, поиск новых идей и возможностей), как раз, наоборот, оптимально самореализовываться в профессиях «Артистического» типа, и ему не подходят профессии «Социального» типа.

ВЫВОДЫ

Выводы исследования. Проведенное исследование связи Эннеатипов и профессиональных типов личности по Дж. Холланду позволяет определить ряд несомненных достоинств Эннеаграммы, открывающих возможности ее эффективного использования в сфере профессионального самоопределения личности. Используя Эннеаграмму в психологической диагностике личности старших подростков, можно определить перечень оптимальных профессий для успешной самореализации потенциала личности обучающихся, а также объяснить причины имеющихся психологических и академических проблем, предложить пути развития или психотерапии.

Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении. Проведенное исследование выявило ряд ограничений и вопросов, связанных с использованием Эннеаграммы в профессиональном самоопределении старших подростков. Во-первых, корреляционные связи выявлены не у всех эннеатипов, что ставит вопрос о необходимости увеличения размера выборки и расширения ее репрезентативности. Во-вторых, использование Эннеаграммы в психологической диагностике подростков несет риск получения не вполне достоверной картины личности, поскольку в этом возрасте процесс формирования самосознания личности, ее типологических

и характерологических свойств еще продолжается, и некоторые типологические свойства личности (в том числе, эннеатипы) могут быть неустойчивыми, не до конца оформившимися. В-третьих, определение ведущего эннеатипа требует комплексной диагностики и учета актуального состояния испытуемого (основного состояния, состояния стресса или расслабления), которое может повлиять на его оценку своего поведения в целом и точность определения ведущего эннеатипа в конечном итоге. На наш взгляд, более точное определение эннеатипов должно осуществляться на основе продолжительного наблюдения за личностью в разных ситуациях (повседневности, длительного стресса и расслабления), беседы с его окружением, возможно, применения проективных методик, а не только лишь тестов и опросников. Решение данных вопросов определяет перспективы дальнейших исследований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Deci E.L., & Ryan R.M. (2008). *Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health*. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. doi: 10.1037/a0012801.
2. Allan B.A., Autin K.L. and Duffy R.D. (2016) *Self-Determination and Meaningful Work: Exploring Socioeconomic Constraints*. *Front. Psychol.* 7:71. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00071.
3. Nauta M.M. The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *J Couns Psychol.* 2010 Jan; 57(1):11-22. doi: 10.1037/a0018213.
4. Седых А.Б. Вклад Джона Льюиса Холланда в психологию профессий и карьеры // *Человек. Сообщество. Управление*. 2009. №. 4. С. 54-67.
5. Armstrong PI, Vogel DL. Theoretical and methodological issues with testing the SCCT and RIASEC models: Comment on Lent, Sheu, and Brown (2010) and Lubinski (2010). *J Couns Psychol.* 2010 Apr; 57(2): 239-47. doi: 10.1037/a0019177.
6. Deirdre Hughes & Frans Meijers (2017) *New school for the old school: career guidance and counselling in education*, *British Journal of Guidance & Counselling*, 45:4, 367-368, doi: 10.1080/03069885.2017.1347603.
7. Prusik M. and Szulawski M. (2019) *The Relationship Between the Dark Triad Personality Traits, Motivation at Work, and Burnout Among HR Recruitment Workers*. *Front. Psychol.* 10:1290. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01290.
8. De Jong N, Wisse B, Heesink JAM and van der Zee KI (2019) *Personality Traits and Career Role Enactment: Career Role Preferences as a Mediator*. *Front. Psychol.* 10:1720. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01720.
9. Blair CA, Palmieri RE and Paz-Aparicio C (2018) *Do Big 5 Personality Characteristics and Narcissism Predict Engagement in Leader Development?* *Front. Psychol.* 9:1817. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01817.
10. Li J and Xu S (2020) *Extraversion, Neuroticism, and Employee Voice: A Conservation of Resources Perspective*. *Front. Psychol.* 11:1281. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01281.
11. Palazzeschi L, Bucci O and Di Fabio A (2018) *High Entrepreneurship, Leadership, and Professionalism (HELP): A New Resource for Workers in the 21st Century*. *Front. Psychol.* 9:1480. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01480.
12. Беляева Л.А. Построение «Я-концепции» как важнейшее условие профессионального самоопределения старшеклассников // *Вестник Томского государственного педагогического университета*. 2010. №1 (91). С. 75-78.
13. Углова А.Б., Королева И.М., Богдановская Н.Н., Микляева А.В. Представления о жизненной перспективе у учащихся старших классов с различным уровнем личностной зрелости // *Science for Education Today*. 2020. Т.10. №6. С. 55-73. doi: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2006.04>.
14. Железная А.Б. Психологические качества школьников в контексте будущих профессиональных предпочтений // *Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования*. 2019. Т.8. №4-1. С. 223-232. doi: 10.34670/AR.2019.44.4.026
15. Макани Х.К. Эннеаграмма: Ваш путь личностного развития. М.: Ганга, 2017. 288 с.
16. Наранхо К. Характер и невроз. М.: Ганга, 2014. 420 с.
17. Рисо Д.Р., Хадсон Р. Мудрость Эннеаграммы. М.: Открытый мир, 2012. 536 с.
18. Рисо Д.Р., Хадсон Р. Определение вашего типа личности. М.: Ганга, 2015. 320 с.
19. Тэллон Р., Сикора М. Осознанность в действии: эннеаграмма, коучинг и развитие эмоционального интеллекта. М.: Ориенталия, 2015. 152 с.
20. Герасимов С.И., Иванова Е.Н. Применение Эннеаграммы в анализе и управлении конфликтами // *Конфликтология*. 2017. №1. С. 287-300.
21. Калдина М.А. Медиация и Эннеаграмма // *Третейский суд*. 2007. №2 (50). С. 150-155.
22. Железная А.Б. Социотипы и Эннеатипы в психодиагностике // *Этносоциум и межнациональная культура*. 2019. №10 (136). С. 116-120.
23. Сочетание Эннеаграммы с другими моделями // *Школа ETCEN: Электрон. ресурс*. Режим доступа URL: <http://enneagramma.ru/stati/>

models/ (дата обращения: 21.01.2021)

Статья поступила в редакцию 27.01.2021

Статья принята к публикации 27.08.2021