

- Clark R. *Maximum Feasible Success. A History of the Community Action Program*. Washington: National Association of Community Action Agencies, 2000.
- Etzioni A. Mobilization as a Macrosociological Conception // *The British Journal of Sociology*. 1968. 19(3): 243–253.
- Gordon C. Whose Policy is it Anyway? Interest Groups and the War on Poverty // *49th Parallel*. 2008. 22: 37–47.
- Kramer R. *Participation of the Poor: Comparative Community Case Studies in the War on Poverty*. New Jersey: Prentice Hall, 1969.
- Loney M. *Community Against Government: the British Community Development Project 1968–78*. London: Heinemann, 1983.
- Melish T. Maximum Feasible Participation of the Poor: New Governance, New Accountability, and a 21st Century War on the Sources of Poverty // *Yale Human Rights and Development Law Journal*. 2010. 13 (1): 1–101.
- Miller S. J., Warner W. K. Trends in social participation // *Journal of Cooperative Extension*. 1963. 1(3): 175–182.
- Mirande A. Social Mobility and Participation: The Dissociative and Socialization Hypotheses // *The Sociological Quarterly*. 1973. 14(1): 19–31.
- Moynihan D. P. *Maximum Feasible Misunderstanding: Community Action in the War on Poverty*. London: Collier-Macmillan, 1969.
- Verba S. Democratic Participation // *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 1967. 373(2): 53–78.

Маргарита Кулева

**«НАДЕТЬ НА СЕБЯ ОШЕЙНИК С ЭЛЕКТРИЧЕСКИМ ТОКОМ»:  
МОЛОДЫЕ СОТРУДНИКИ «НОВЫХ» И «СТАРЫХ»  
КУЛЬТУРНЫХ ИНСТИТУЦИЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

В статье представлен обзор особенностей труда в петербургских культурных организациях, особое внимание уделяется новым «культурным институциям» (Crane 1992), под которыми подразумеваются места производства, распространения и потребления культуры – музеи, театры, художественные галереи, арт-центры, организации, издательства, книжные магазины и библиотеки.

Проведенный анализ вторичных источников позволил выделить два типа культурных институций, актуальных для петербургской сцены конца 2000-х – начала 2010-х гг., обозначенных нами как «старые» и «новые». Под «старыми» подразумеваются государственные музеи, театры, выставочные залы, как правило, возникшие в советский период и во многом сохранившие

---

Маргарита Кулева – младший научный сотрудник Центра молодежных исследований, преподаватель департамента социологии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, Россия. Электронная почта: zhenevskaya@mail.ru

принципы его трудовой организации. Кроме того, к «старым» примыкает немногочисленная группа инициатив в сфере визуального искусства, выросших из ленинградского андеграунда и, словами информантов, «находящаяся под патронажем» городской администрации. Общими чертами, позволяющими объединить институции в группу, становятся особенности финансирования и, как следствие, бюрократические особенности, к которым много раз возвращались в интервью информанты.

Культурные институции нового поколения – «лофт-проекты» (в данном случае, термин «лофт» отсылает, скорее, к полифункциональности культурной площадки, чем к вторичному использованию промышленного здания), «креативные пространства», арт-центры – возникают в Петербурге на рубеже 2000–2010-х гг. Почти все изучаемые площадки совмещают в себе экспозиционное пространство или сцену, бар/кафе, магазины или студии. Несмотря на общественное внимание и известность, «новым» институциям не удается добиться признания и поддержки городской администрации.

Сфера культуры является зависимой от внешних дотаций – в первую очередь, государственных, а также инвестиций частного сектора. Бюджетное финансирование по остаточному принципу и неразвитость российских институтов меценатства заставляет культурные организации выживать в сложных экономических условиях, что делает их особым местом трудоустройства. Я рассматриваю структуры организации труда в двух типах культурных институций, различающихся по типам трудовых контрактов: «старые» предоставляют сотрудникам социальные гарантии, в том числе, на основе стабильной занятости, «новые» зачастую обещают более свободные, неформальные, но не регламентированные условия. Далее рассматривается, как эти институциональные условия определяют характерные особенности «творческого труда» исследуемой категории работников.

### **Культурное производство как труд: социологическая концептуализация**

В последние два десятилетия в академической литературе активно развивается дискуссия о культурном производстве. Этому способствуют несколько факторов. Во-первых, творческие профессионалы становятся видимой и «показательной» группой в контексте неолиберального «дивного нового мира труда» (Beck 2000), в котором жизненный путь больше не привязан к профессии, избираемой единожды, а долговременные трудовые контракты сменяются гибкими формами занятости. Во-вторых, творческие профессионалы обсуждаются в связи с политикой городского развития Великобритании и Северной Америки, в которых концепции «креативной индустрии» и «креативного города» оказались определяющими, и откуда они позже распространились по всему миру. Идея нового города, высказанная Ричардом Флоридой (Florida 2002) была подхвачена

многими теоретиками, а затем и практиками. Ее наиболее полное воплощение реализовано в Великобритании, где «креативная экономика» в течение десятилетия была официально включена в сферу интересов государственного аппарата. Исследователи труда культурных работников критиковали чрезмерно оптимистичный взгляд авторов кампании, объявивших творческих работников «пионерами новой экономики» (Mcrobbie 2011). В частности, многочисленные этнографические исследования выявляют существующие в этой сфере неравенство и новые типы эксплуатации, неочевидные из-за сложившегося стереотипа о культурных работниках как о представителях свободолюбивой богемы (Mcrobbie 2002). Многие работы посвящены неоплачиваемому труду, рискам и особенностям precarious занятости в визуальном искусстве и медиа (Forkert 2010; Gill, Pratt 2008; Gill 2011). Наиболее общими являются тезисы о «предпринимательском характере» (Neff et al. 2005) творческой занятости, характеризующейся неизбежными рисками, размытостью границ между работой и другими сферами (например, «тусовки», посещение публичных мероприятий), краткосрочностью трудовых контрактов и высокой конкуренцией, гендерной и связанной с возрастом дискриминацией, неравенством в распределении ресурсов между большинством работников и несколькими «звездами».

Творческая занятость почти не изучается в российском и постсоветском контексте. Можно упомянуть лишь несколько работ, авторами которых являются исследователи и активисты от мира искусства (Чехонадских 2012), исключение составляет пограничная сфера *IT* (Шкаратан и др. 2008; Земнухова 2012).

Ниже представлены некоторые результаты актуального исследования креативных профессий в Санкт-Петербурге, проведенного в 2012–2014 гг. и включающего 25 глубинных интервью с творческими работниками обеих групп. В частности, были опрошены 10 сотрудников «старых» институций (научные сотрудники музеев; менеджер культурного центра, финансируемого из средств районной администрации; сотрудники негосударственных арт-центров, получающих постоянное финансирование городской администрации; сотрудник творческого союза; сотрудник киностудии, ранее государственной; сотрудник государственной библиотеки). С представителями «новых» институций были проведены 15 интервью (работники лофтов, культурного центра, театрального центра, галерей, книжного магазина и издательства, танцевальной студии, центра урбанистики). Важно отметить, что подавляющее большинство опрошенных – молодые женщины (всего было взято 19 интервью с женщинами и 6 с мужчинами) одного поколения (25–30 лет).

### **Начало карьеры**

Анализ карьерных траекторий информантов показывает, что начало карьеры совпадает для них с переходом на старшие курсы вуза. В случае

трудоустройства в «старые институции» вуз может действовать как посредник, связывающий студента и работодателя посредством т.н. практики студентов. Как показывает исследование, связи с «новыми» институциями в вузах не установлены, поэтому молодые специалисты находят вакансии самостоятельно. Образование претендентов на работу имеет значение: в частности, по словам информантки, сотрудницы культурного центра, потенциальные работодатели «углядели в ней профессионала», узнав о теме ее дипломной работы.

На первый взгляд молодым творческим специалистам, начинающим трудовой путь в качестве практикантов, волонтеров или администраторов удастся подняться по карьерной лестнице в обоих типах организаций. Одна из информанток менее чем за год «выросла» с позиции администратора до поста заместителя директора креативного пространства, другая заняла должность куратора в галерее при лофте. Анализ показывает, что «повышения» в обоих типах институций связаны с ухудшением условий труда, увеличением количества задач и «личной ответственности» за культурный продукт, что превращает работника в «стахановца» нематериального труда (Steyerl 2011). В стабильном и «защищенном» положении находятся сотрудники низших позиций трудовой иерархии: *«У нас есть (единственный) человек, который постоянно, каждый месяц получает зарплату – это наша уборщица»* (ж., куратор креативного кластера). Другая низовая позиция, присутствующая в штате большинства «новых» институций, – администратор, имеющий смены (в отличие от сотрудников-управленцев), определенные по времени и оплате.

Эксплуатация высокой мотивации и энтузиазма молодых сотрудников характерна для обоих типов организаций, особенно проявляющаяся в группе «старых», где возрастной разрыв между новичками и остальными работниками велик: за счет найма и повышения молодых сотрудников сокращаются сотрудники старшего возраста, а с их уходом меняются фиксированные часы работы, социальные гарантии и долгосрочный трудовой контракт. Одна из информанток так описывает изменения на ее бывшем месте работы:

Я пришла работать, буквально через два месяца я стала заведующей отдела, помощником директора, потому что работать там было некому, все было очень плохо. Там сидели какие-то тетеньки, которые чай гоняли с утра до ночи и все, ничего не делалось. Набрала отдел, наняла девочек молодых, сначала их научила, что делать, потом вместе работали (ж., менеджер творческого союза).

Таким образом, сотрудники совершают плавный переход от учебы к работе, не испытывая трудностей в поиске занятости, имеют возможности карьерного роста, которые оказываются сопряжены с возрастающей личной ответственностью. Карьерный рост в «новых» институциях происходит в контексте формирования организационной культуры, предполагающей разные функции для должностей с одинаковым названием.

## **Социальные сети против госбюджета: что производят культурные производители**

Различия в определении успешности производимых культурных продуктов обуславливают характеристики «старых» и «новых» организационных структур, а также те типы труда, в которые вовлечены их сотрудники. Для группы «старых» институций определяющей является оценка городской администрации, от решения представителей которой зависит финансирование проекта:

Это же государство, это же не кирпичи обстучать на заброшенной фабрике. Это государственное учреждение, тут все-все проекты, на все это нужно кучу денег, поэтому такие процессы... ты тут хоть какой ты гениальный будь, если не хочет этого глава района, то ничего не получится. Если сильные мира сего не хотят делать добро, то очень сложно (ж., директор государственного арт-центра).

Для «новых» институций возможность выживания связана с активным притоком публики, что влечет за собой и другие ресурсы (в частности, внимание рекламодателей, которые могут стать спонсорами одного из культурных событий):

У нас нет спонсора, какой-то поддержки от государства, поэтому нам важно, чтобы [наша организация] приносила доход в принципе. Потому что это то, на что мы живем, на что платим зарплату преподавателям, за что мы платим аренду (ж., менеджер театральной студии).

Основными типами труда «старых» институций становятся организационная работа по производству культурного продукта, в особенности оказавшееся в тесной связи с ним делопроизводство. По словам одной из информанток, директора арт-центра, бюрократическая работа составляет основную часть деятельности в рамках культурного производства: *«В основном это бюрократическая работа, потому что мы бюджетное госучреждение»* (ж., директор арт-центра). Особую группу в категории «старых» институций составляют сотрудники государственных музеев, чья ежедневная деятельность заключается в кураторской работе, но официально обозначается как научно-исследовательская. При этом характер занятости не позволяет научным сотрудникам заниматься академическим трудом в рабочее время:

Я как бы должна защитить диссертацию, какой научный сотрудник без кандидатской. Другое дело, что у нас просто времени на это нет, мы все пишем, но приходится это делать ночами, и зависит это от уже от силы воли (ж., научный сотрудник музея).

В группе «новых» институций бюрократическая работа почти не упоминалась информантами. Напротив, представители нескольких институций подчеркивали независимость от государственных структур.

Так, одна из информанток использовала метафору «микрогосударство» для обозначения особого экономического режима своей организации, осуществляющей одновременно коммерческую и некоммерческую деятельность:

Мы самостоятельное такое микрогосударство, и мы сами зарабатываем на эти выставки, мы вкладываем деньги в художников и во все свои проекты» (ж., куратор галереи при лофте).

Повторяющиеся мотивы в интервью этой группы были связаны с работой в сфере рекламы и пиара, которыми занимается отдельный специалист, а также с хозяйственной деятельностью, которая в большей части коллективов не закреплена за конкретным сотрудником, а рассредоточена по нескольким менеджерам:

Я сейчас говорю с вами, даю интервью, а меня могут позвать и сказать, что у нас там раковина забилась на первом этаже, допустим» (ж., куратор креативного кластера).

Можно отметить, что деятельность культур-менеджеров в двух типах институций значительно различается: в «старых» культурное производство срастается с делопроизводством, в «новых» – с краудсорсингом, пиаром и техническим администрированием (в частности, мелким ремонтом). То есть культур-менеджер несет ответственность за процессы, находящиеся за рамками ее/его компетенции, что объясняется скромным бюджетом организаций, не позволяющим нанять специалистов узкого профиля, которые могли бы выполнять работу за фиксированную оплату.

### **Свободный график и несвободный выбор**

В том, что касается индивидуальных трудовых режимов молодых культурных работников, большая часть информантов использует при их описании понятие «свободный график», имея в виду значительно различающиеся между собой формы занятости. Так, в случае одной из «старых» институций не фиксировано окончание рабочего дня, но фиксировано его начало: *«У меня свободный график. Я прихожу к 10, а ухожу вечером, когда получится»* (ж., научный сотрудник музея). Схожая ситуация наблюдается и в «новых» институциях: сотрудница театрального центра называет свободным графиком восьмичасовой рабочий день с нефиксированным началом, другая – нефиксированный рабочий день со средней продолжительностью около 10 часов:

Свободная форма. Я как правило здесь могу находиться с часу и до одиннадцати, до десяти. [Основатель кластера] здесь бывает каждый день, иногда и ночью остается и так далее. То есть он просыпается от звонков, которые в основном связаны с [кластером] и с какой-то работой, ну вот (ж., куратор креативного кластера).

Свободный график имплицитно подразумевает максимизацию ответственности за работу, переносимую из офисного пространства в остальные жизненные пространства: домой, в «третьи места» и места, предназначенные для досуга. Работа вторгается во время, отведенное на сон (в примере выше основатель креативного кластера, ночуя на работе, просыпается от деловых звонков), распространяется на праздники, выходные. Выходной день становится днем, намеренно «*изолированным от дел*» или временем, когда «*дела кончились*» (ж., куратор галереи, лофт).

Организация работы, построенная на личной ответственности и иллюзорной возможности самоопределения, также возлагает на плечи сотрудников необходимость не только качественно выполнять свой труд, но и управлять этим процессом осуществляя таким образом «менеджмент себя» (Gill 2011):

Я понимаю, что это неправильно, тебе самой будет хорошо, если ты научишься вставать. Я, на самом деле, от этого очень страдаю. Все время, когда я опаздываю типа на 4 часа на работу, я, когда сюда захожу, у меня давление скачет, я думаю: «Господи...». Я знаю, что мне [директор] ничего не скажет, но мне стыдно перед ней ужасно. Не знаю, надо, наверно, заказать какой-нибудь ошейник, который бьет током, когда ты прогуливаешь больше четырех часов, чтобы ты бежал сюда (ж., независимое издательство).

Оценка работы сотрудницы издательства предполагает двойную нормативность: оплата исходя из сделанного объема, к которому график не имеет отношения, при этом его наличие, не связанного с продуктивностью, структурирует рабочий день. Как показывает исследование, описанные проблемы характерны и для сотрудников «старых» организаций, принятых на работу в соответствии с правилами трудового законодательства, и для занятых неформально в «новых».

\*\*\*

Факт наличия/отсутствия социальных гарантий в весьма ограниченной степени детерминирует труд культурных работников. В случае «старых» институций сотрудники не пользуются возможностями своего трудоустройства, воспринимая их как формальности. В частности, многие из информантов игнорируют предписанный контрактом график.

На формирование особенностей труда в сфере культуры оказывают условия, в которых работают организации. Так, их недостаточное финансирование определяет неукomплектованность штата в обоих случаях: в «старых» институциях культурные менеджеры вынуждены выполнять работу по делопроизводству, в «новых» – работу технического персонала. Карьерные траектории культур-менеджеров схожи в обоих типах организаций: быстрый карьерный рост, престиж руководящей позиции сопряжены с увеличением ответственности, ведут к приравниванию личного успеха к успеху организации. В силу персонализации ответственности,

работа перемещается во все плоскости жизни сотрудников, которые, однако, не проблематизируют вопросы своих трудовых прав.

### Выражение признательности

В работе использованы результаты, полученные в ходе выполнения проекта «Креативный город: переформатируя публичное пространство», выполненного в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2013 г., грант № 13–05–0036, а также проекта «Культурное и интеллектуальное производство в российском мегаполисе: негосударственные арт-институции и их публика», поддержан РГНФ (13–33–01302).

### Список источников

Земнухова Л. «Айтишники чаще любят свою работу»: к обсуждению результатов исследования // *Петербургская социология сегодня: Сборник научных трудов социологического института РАН*. Вып. 4. СПб: Нестор-История, 2012: 88–115.

Чехонадских М. Трудности перевода: прекаритет в теории и на практике // *Художественный журнал*. 2012. (79/80): 33–39.

Шкаратан О. И., Инясевский С. А., Любимова Т. С. Новый средний класс и информациональные работники на российском рынке труда // *Общественные науки и современность*. 2008. (1): 5–27.

Beck U. *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press, 2000.

Crane D. *The Production of Culture*. Newbury Park: Sage, 1992.

Forkert K. *Artistic Labour and the Changing Nature of Work: a Study of London and Berlin*. London: Goldsmiths, 2010.

Florida R. *The rise of the creative class*. New York: Basic Books, 2002.

Gill R., Pratt A. In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work // *Theory, Culture & Society*. 2008. 25 (7–8): 1–30.

Gill R. Life is a Pitch: Managing the Self in New Media Work: Managing Media Work // Deuze M. (ed.) *Managing Media Work*. Thousand Oaks: Sage, 2011: 249–262.

McRobbie A. "Everyone is Creative": Artists as Pioneers of the New Economy? // M. Leger (ed.) *Culture and Contestation in the New Century*. Bristol: Intellect, 2011: 77–92.

McRobbie A. Fashion Culture: Creative Work, Female Individualization // *Feminist Review*. 2002. 71 (1): 52–62.

Neff G., Wissinger E., Zukin S. Entrepreneurial Labor Among Cultural Producers: "Cool" Jobs in "Hot" Industries // *Social Semiotics*. 2005. 15 (3): 307–334.

Steyerl H. Politics of Art: Contemporary Art and the Transition to Postdemocracy // A. Vidokle, A. Vidokle, B. K. Wood (eds.) *Are You Working Too Much?: Post-Fordism, Precarity, and the Labor of Art*. Berlin: Sternberg, 2011: 30–40.

- o razvitii grazhdanskogo obshhestva i nekommercheskogo sektora v RF* [Information-Analytical Bulletin about the Development of Civil Society and Non-Profit Sector in the Russian Federation], (3): 9–12.
- Miller S. J., Warner W. K. (1963) Trends in Social Participation. *Journal of Cooperative Extension*, 1(3): 175–182.
- Mirande A. M. (1973) Social Mobility and Participation: The Dissociative and Socialization Hypotheses. *The Sociological Quarterly*, 14(1): 19–31.
- Moynihan D. P. (1969) *Maximum Feasible Misunderstanding: Community Action in the War on Poverty*, London: Collier-Macmillan.
- Salamon L. (2014) Status organizacij obshhestvennoj pol'zy v evropejskom zakonodatel'nom kontekste [Public Benefit Organization Status in the European Legislative Context]. *Informacionno-analiticheskij bjulleten' o razvitii grazhdanskogo obshhestva i nekommercheskogo sektora v RF*. [Information-Analytical Bulletin about the Development of Civil Society and Non-Profit Sector in the Russian Federation], (3): 28–33.
- Vavilina N. D. (2000) *Bednost' v Rossii kak social'noe javlenie i social'naja problema* [Poverty in Russia as a Social Phenomenon and a Social Problem], Novosibirsk: SibAGS.
- Verba S. (1967) Democratic Participation. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 373(2): 53–78.

Margarita Kuleva

**«TO WEAR A COLLAR WITH ELECTRIC SHOCK»:  
YOUNG WORKERS OF THE NEW AND THE OLD  
CULTURAL INSTITUTIONS AT THE WORKPLACE**

**References**

- Beck U. (2000) *The Brave New World of Work*, Cambridge: Polity Press.
- Chehonadskih M. (2012) Trudnosti perevoda: prekaritet v teorii i na praktike [Lost in Translation: Precarity in Theory and Practice], *Khudozhestvennyi zhurnal* [Art Magazine], 79/90: 33–39.
- Crane D. (1992) *The Production of Culture*, Newbury Park: Sage.
- Florida R. (2002) *The Rise of the Creative Class*, New York: Basic Books.
- Forkert K. (2010) *Artistic Labour and the Changing Nature of Work*, London: Goldsmiths.
- Gill R. (2011) Life is a Pitch: Managing the Self in New Media Work. M Deuze (ed.), *Managing Media Work*, Thousand Oaks: Sage: 249–262.
- Gill R., Pratt A. (2008) In the Social Factory?: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *Theory, Culture & Society*, 25(7–8): 1–30.

Margarita Kuleva – a research fellow of Centre for Youth Studies; lecturer, department of sociology, NRU Higher School of Economics, St. Petersburg, Russian Federation. Email: zhenevskaya@mail.ru

McRobbie A. (2011) "Everyone is Creative": Artists as Pioneers of the New Economy? Leger, M. (ed.) *Culture and Contestation in the New Century*, Bristol: Intellect: 77–92.

McRobbie A. (2002) Fashion Culture: Creative Work, Female Individualization. *Feminist Review*, 71(1): 52–62.

Neff G., Wissinger E., Zukin S. (2005) Entrepreneurial Labor Among Cultural Producers: "Cool" Jobs in "Hot" Industries. *Social Semiotics*, 15(3): 307–334.

Shkaratan O.I., Inyasevskiy S. A., Lyubimova T. S. (2008) Novyy sredniy klass i informatsional'nye rabotniki na rossiyskom rynke truda [The New Middle Class and IT Workers on Russian Labor Market]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social Science and Modernity], 1: 5–27.

Steyerl H. (2011) Politics of Art: Contemporary Art and the Transition to Postdemocracy. A. Vidokle, A. Vidokle, B. K. Wood (eds.) *Are You Working Too Much?: Post-Fordism, Precarity, and the Labor of Art*, Berlin: Sternberg: 30–40.

Zemnuhova L. (2012) "Aytishniki chashche lyubyat svoyu rabotu": k obsuzhdeniyu rezul'tatov issledovaniya ["IT Professionals Often Love their Work": to Discussion of the Research Results]. *Peterburgskaya sotsiologiya segodnya: sbornik nauchnykh trudov sotsiologicheskogo instituta RAN* [Petersburg Sociology Today: Proceedings of RAS Sociological Institute], (4): 88–115.

*Alexandra Lipasova*

## **FREEDOM, EQUALITY AND FATHERHOOD: SCANDINAVIAN EXPERIENCE**

**Fatherhood in the Nordic Welfare States. Edited by Gudny Bjork Eydal and Tine Rostgaard. Bristol: Policy Press. 2015. 409p. ISBN 978-1-44731-047-1**

### **References**

Baer B. (2004) Ottsy i deti i lyubovniki: "golubye" roditeli v postsovetsoy Rossii [Fathers and Sons and Lovers: Gay Parents in Post-Soviet Russia]. S. Ushakin (ed.) *Semejnye uzy: model' dlya sborki. Kn. 1* [Family Ties: a Model for Assembling], Moscow: Novoe literaturnoe obozrenie [New Litarary Observer]: 316–334.

Blankenhorn D. (1996) *Fatherless America: Confronting Our Most Urgent Social Problem*, New York: Harper Perennial.

Chikalova E. (2012) Issledovaniya otcovstva i maskulinosti: tochki peresecheniya [The Studies of Fatherhood and Masculinity: Interception Points]. *Zhenshhina v rossijskom obshchestve* [Woman in Russian society], 2(63): 44–54.

---

Alexandra Lipasova – post-graduate student of National Research University – Higher School of Economics, Russian Federation. Email: lipasova@mail.ru