УДК 005.96:331.361

# Профессиональная позиция личности: основные стороны проявления

**Пастушеня А.Н.**
Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет “МИТСО”»

*Научная разработка проблемы личностных предпосылок добросовестной профессиональной деятельности имеет важное значение для трудового воспитания специалистов, их психологического изучения при отборе, расстановке, аттестации и для психологически правильного управления персоналом с формированием управленческими средствами его отношения к труду. Для разработки проблемы продуктивным понятием выступает «профессиональная позиция личности».*

*Цель статьи – определение понятия «профессиональная позиция личности» в соотнесении с родственными понятиями и раскрытие основных сторон проявления данной позиции в труде.*

***Материал и методы.*** *Исследование включает теоретический анализ и эмпирическое исследование на основе интервью с руководителями первичного уровня производственных и обслуживающих организаций.*

***Результаты и их обсуждение.*** *Приводятся основные стороны выражения профессиональной позиции личности в виде парциальных позиций в отношении: вида осуществляемой трудовой деятельности; качественных характеристик ее осуществления; соблюдения трудовой дисциплины и нормативных требований к труду; профессионального взаимодействия с гражданами; профессионального саморазвития, а также позиция в отношении к организации с присущими ей условиями труда и его оплаты. Отмечаются варианты возможных проявлений этих парциальных позиций и такие их характеристики, как степень сформированности (ясность, конкретность, уверенность), вариативность в зависимости от условий труда, волевая настойчивость в реализации.*

***Заключение.*** *Профессиональная позиция личности является рациональным понятием для конкретизированного системного раскрытия личностных предпосылок выражаемого субъектом отношения к труду в совокупности его составляющих и условий. Она имеет ряд основных сторон в виде парциальных позиций в отношении: вида профессиональной деятельности; качественных характеристик ее выполнения (качество труда, его интенсивность, проявление инициативы для решения проблемных вопросов и совершенствования процесса и результатов труда, обращение с обслуживаемыми людьми); соблюдения трудовой дисциплины и требований законности; профессионального саморазвития.*

***Ключевые слова:*** *субъект профессиональной деятельности, личность трудящегося, профессионально важные свойства личности, профессиональная позиция личности, отношение к профессиональной деятельности, отношение к условиям труда.*

# Professional Position of the Individual: Main Sides of Manifestation

**Pastushenia A.N.**
Educational institution of the Federation of Trade Unions of Belarus “International University «MITSO»”

*The scientific development of the problem of personal prerequisites for conscientious professional activity is important for the labor education of specialists, their psychological study during selection, placement, certification, for psychologically correct personnel management with the formation by management means of their attitude to work. To develop the problem, a productive concept is the “professional position of the individual”.*

*The purpose of the article is to define the concept of “professional position of an individual” in correlation to related concepts and to reveal the main aspects of the manifestation of this position in work.*

***Material and methods.*** *The study involves theoretical analysis and empirical research based on interviews with primary-level managers of manufacturing and service organizations.*

***Findings and their discussion.*** *The main aspects of the manifestation of a person’s professional position are given in the form of partial positions in relation to: the type of work activity performed; qualitative characteristics of its implementation; compliance with labor discipline and regulatory labor requirements; professional interaction with citizens; professional self-development, as well as position in relation to the organization with its inherent working conditions and remuneration. Variants of possible manifestations of these partial positions and their characteristics such as the degree of formation (clarity, specificity, confidence), variability depending on working conditions, and strong-willed persistence in implementation are identified.*

***Conclusion.*** *The professional position of an individual is a rational concept for a specific systemic disclosure of the personal prerequisites of the subject’s attitude towards work in the totality of its components and conditions. It has a number of main aspects in the form of partial positions in relation to: type of professional activity; qualitative characteristics of its implementation (quality of work, its intensity, taking initiative to solve problematic issues and improve the process and results of work, treatment of the people served); compliance with labor discipline and legal requirements; professional self-development.*

***Key words:*** *subject of professional activity, personality of the worker, professionally important personality traits, professional position of the individual, attitude to professional activity, attitude to working conditions.*

Одной из важных задач психологии является обогащение знаний, полезных для обеспечения эффективной трудовой деятельности человека, его профессионального роста, включая повышение компетентности и развитие профессионально важных качеств личности, которые выступают основой добросовестности в труде с ее разносторонним проявлением. Решение этой задачи требует глубокого и комплексного понимания субъекта труда, его личности и факторов, влияющих на его деятельность. Оно основывается на использовании ряда понятий, исходными из которых выступают «субъект труда» и «личность трудящегося».

Высказываясь лаконично, отметим, что понятие «субъект труда» (профессиональной деятельности) обозначает человека, осуществляющего трудовую деятельность в конкретных условиях с присущим ему правовым, социальным, профессиональным положением. В юридическом значении это понятие используется для обозначения правового статуса трудящегося в различных формах занятости и с различным должностным положением: работника, нанимателя, специалиста, руководителя, служащего, предпринимателя и др. В психологии, когда речь идет о субъекте деятельности (поведения или иной социальной активности), внимание акцентируется на его психическом состоянии и отражательно-регулятивной психической деятельности, детерминирующей внешне проявляемую деятельность (поведение или иную активность). Эта психическая деятельность человека (субъекта), в свою очередь, порождается тремя основными видами детерминантов: психическими свойствами его личности; внешними условиями и влияниями; спецификой осуществляемой деятельности и ее результатами с их субъективным значением.

Используемая в социально-гуманитарных науках категория личности понимается как системное социальное качество человека. Сущность личности представляет собой систему психических свойств, которые являются внутренними детерминантами-предпосылками осуществления человеком (ее обладателем) различных видов социально значимой активности (деятельности, поведения, образа жизни и др.) с индивидуально своеобразными характеристиками. В этом множестве свойств существует определенная их совокупность, выражающая личностные предпосылки качественных особенностей профессиональной деятельности – профессионально значимые свойства. Они образуют профессиональный потенциал личности, который актуализируется в психической деятельности человека (субъекта труда), порождающей его внешне проявляемую трудовую деятельность.

Особое значение для социальной практики в сфере труда имеет научное раскрытие личностного потенциала эффективной профессиональной деятельности, осуществление которой возможно не только благодаря высокой компетентности трудящегося, но и его предрасположенности добросовестно трудиться. Эта добросовестность проявляется в старании работать качественно, интенсивно, во благо интересов организации и общества, соблюдая трудовую дисциплину, выражая полезную инициативу и т.д. Понимание личностных предпосылок профессиональной добросовестности необходимо для определения психолого-педагогических задач ее формирования в образовательном процессе и последующем профессиональном развитии трудящегося, создания методики ее практического изучения и оценки для отбора и карьерного продвижения работников и руководителей. В этой связи актуальной задачей является обоснование системы профессионально важных свойств (качеств) личности, выступающих внутренней причинной основой добросовестной профессиональной деятельности.

Для определения такой системы свойств личности необходимо обратиться к анализу профессиональной деятельности в соотнесении с условиями ее осуществления, что отвечает деятельностному подходу в психологии. Отметим, что профессиональная деятельность не является исключительно процессом выполнения определенных видов работ для создания материального или интеллектуального продукта, или для социального обслуживания людей. При ее осуществлении выполняется комплекс сопутствующих функций, включая трудовое взаимодействие, коммуникации, взаимовлияния, преодоление возникающих проблем, отлаживание процесса деятельности, профессиональное саморазвитие и др. Осуществление этого многогранного процесса может быть в различной мере правильным, результативным, эффективным, что зависит от личностных качеств субъекта труда, его целостного профессионального потенциала.

Говоря о профессиональном потенциале личности, можно сделать вывод, что он имеет две стороны. Одна – это профессиональная компетентность, включающая знания, умения, навыки, способности, опыт, талант. Вторая выражает предрасположенность проявлять определенные стремления

в деятельности, придерживаться определенных правил, реализовывать определенное отношение к сопутствующим трудовым функциям, задачам, людям в профессиональном взаимодействии и т.д. Эту вторую сторону профессионального потенциала личности, на наш взгляд, можно назвать целенормативной, выражающей к чему стремится трудящийся в трудовой деятельности и каких личных правил в ней придерживается. Положительное ее проявление раскрывается в старательности, исполнительности, дисциплинированности, помощи коллегам, инициативе для достижения наилучшего результата, настойчивости в преодолении трудностей.

В научном тезаурусе и социальной практике используется ряд понятий, имеющих отношение к обозначению указанной составляющей профессионального потенциала, а именно: «отношение к деятельности» (к ее отдельным составляющим); «профессиональная концепция личности», «готовность личности к профессиональной деятельности», «профессиональная позиция». Для практически полезной научной разработки отмеченной проблемы необходимо создание тех понятий, которые выражают наиболее важный аспект ее изучения, а также полезны для разработки практических рекомендаций. В этой связи отметим основные особенности перечисленных понятий и выделим наиболее продуктивное для разработки отмеченной проблемы.

Так, понятие «отношение», являясь междисциплинарной категорией, имеет разностороннее значение. Как философская категория оно обозначает взаимозависимость явлений; связь между некой сущностью и тем, что с ней соотнесено [1, с. 454]. В психологии отношение определяют в словарях как «сторону субъективного отражения действительности», являющуюся результатом прошлого опыта [2, с. 325]. В социальной психологии отношение выступает синонимом установки, проявляемой в виде «оценочной реакции на что-либо или кого-либо» [3, с. 154]. В.Н. Мясищев, внесший значительный вклад в создание психологической концепции отношений личности, пишет: «Отношения человека в специальном психологическом смысле представляют собой сознательную, активную, избирательную, целостную, основанную на индивидуальном общественно-обусловленном опыте систему временных связей человека как личности-субъекта со всей действительностью или с ее отдельными сторонами, выражающихся в его действиях, реакциях, переживаниях» [4, с. 150]. Он также отмечал, что отношение имеет когнитивный, эмоциональный и мотивационно-поведенческий (волевой) компоненты. С нашей точки зрения, использование В.Н. Мясищевым в качестве определяющей категории «система временных связей человека» не дает конкретного понимания того психического явления, которое обозначается понятием отношения, его отличительной специфики. Опираясь на современный научный анализ авторитетными российскими учеными концепции отношений В.Н. Мясищева, необходимо отметить их вывод о том, что она, имея положительное значение для понимания данного явления, представляет собой «скорее побуждение к творческому осмыслению наследия В.Н. Мясищева и внимательному отношению к содержанию понятия “отношение” [5, с. 13]. Такой вывод говорит о том, что для использования данной категории в объяснении психологии субъекта профессиональной деятельности необходимо создание теоретических основ достаточно определенного представления «отношения» как психического явления с его отличительными особенностями. На наш взгляд, научная полезность данной категории заключается в том, что именно она призвана обозначить ценностно-смысловое значение и эмоционально-оценочную сторону того явления (в частности, явления, присущего трудовой деятельности), к которому у личности сложилось определенное отношение.

Понятие «индивидуальная профессиональная концепция», представляющее как личностное образование, выражающее систему убеждений (представлений), выражающих руководящие идеи, оценочные подходы и критерии субъекта, которыми он руководствуется в деятельности при определении ее целей и задач, способов и правил осуществления, связанного с ней профессионального взаимодействия, а также при оценке ее условий и результатов [6]. Профессиональная концепция личности по своей сущности относится к когнитивной сфере психического мира личности и реализуется в детерминации профессиональной деятельности на интеллектуальном уровне. В этом заключается ограниченность данного понятия в объяснении целостной ее детерминации, поскольку в ней участвуют и явления, относящиеся и к сферам подсознания, и эмоции, которые представляют собой перцептивные, эмоционально-оценочные, деятельностные, коммуникативные, поведенческие установки в виде навыков, привычек, стереотипов.

Если обратиться к понятию «готовность личности к профессиональной деятельности», то оно выражает системное явление, охватывающее как целенормативную предрасположенность к ней, так и «исполнительную» в виде профессиональной подготовленности и адаптированности к ней в конкретных условиях [7; 8]. Данное понятие по своей семантике может обозначать некоторую степень готовности к надлежащему осуществлению профессиональной деятельности или к ее осуществлению в специфических условиях (например, в экстремальных). Однако его использование не логично для обозначения отрицательных предрасположенностей субъекта, когда он намерен изменить вид профессиональной деятельности или осуществлять ее ненадлежащим образом или преследует в ней противоправные цели.

Понятие «профессиональная позиция личности», на наш взгляд, представляется удобным для обозначения предрасположенности индивида в силу выражаемых им стремлений и волевых усилий осуществлять профессиональную деятельность определенным образом (с определенными качественными характеристиками) и с достижением определенных результатов. В этом заключается ее деятельностное проявление. Также профессиональная позиция может иметь оценочное проявление, которое выражается в предрасположенности определенным образом анализировать и интерпритировать различные составляющие деятельности и ее условия и испытывать соответствующее оценочное отношение к ним. Понятие «профессиональная позиция» может обозначать как стремления осуществлять деятельность наилучшим образом, так и уклоняться от нее, исполнять ее ненадлежаще, формально, с минимальными качественными и количественными результатами или выражать социально вредные, противоправные стремления. Конкретизированное употребление данного понятия требует указания в отношении какой составляющей трудовой деятельности позиция рассматривается. Так, наличие определенной позиции возможно в отношении вида трудовой деятельности (профессии), ее задач и требований к результатам, путей и способов их решения, присущих ей функций, условий осуществления, оплаты труда, принадлежности к трудовой организации, взаимодействия с коллегами, обслуживаемыми лицами. Все это обозначает парциальные позиции личности. Можно также вести речь о профессиональной позиции как о целостном явлении (интегративном образовании), определив базовый параметр ее характеристики; позиции добросовестного отношения к труду в совокупности ее составляющих. Определяя понятие «профессиональная позиция личности», отметим, что оно обозначает совокупность устойчивых волевых стремлений выполнять профессиональную деятельность с определенными социально значимыми качественными характеристиками и результатами, а также предрасположенность проявлять определенное оценочное отношение к составляющим и условиям этой деятельности. Можно вести речь и о профессиональной позиции субъекта труда, имея в виду, что она выражает отмеченные стремления и оценочные отношения трудящегося в текущий период его трудового пути в связи с конкретным местом работы, ее видом и условиями.

Обобщая краткий анализ приведенных понятий, можно отметить, что понятие «профессиональная позиция» обладает возможностями получения практически полезного знания о субъекте труда, акцентируя внимание на качественных характеристиках осуществляемой им деятельности. Это имеет важное значение для понимания профессиональной добросовестности, как и ее противоположности.

Научное раскрытие профессиональной позиции личности, как и иных личностно-психологических категорий, предусматривает ее описание и объяснение в различных аспектах, исходными среди которых являются описания с точки зрения категориальной пары «явление и сущность». Это означает, что профессиональная позиция личности должна характеризоваться, с одной стороны, своим «внешним» проявлением в виде характерных (устойчивых) стремлений ее обладателя определенным образом трудиться и достигать определенные результаты. С другой – профессиональная позиция должна раскрываться с точки зрения своей «внутренней» психологической сущности, представляющей системную совокупность психических свойств, имеющих функциональную связь и обусловленность, в силу которых субъект проявляет стремления трудиться характерным для него образом.

В таком подходе к раскрытию профессиональной позиции мы учитывали идею академика А.В. Петровского: использовать для описания личности три ее возможных репрезентации: интериндивидную (внешнее проявление личности в социально значимой активности), интраиндивидную (как систему психических свойств, выступающих детерминантами такой активности) и метаиндивидную (выражающую представленность личности в сознании социума) [9].

**Материал и методы.** В представленной статье мы сосредоточимся на описании внешнего проявления профессиональной позиции личности в трудовой деятельности. Для этого ее необходимо характеризовать в соотнесении с разными сторонами и составляющими этой деятельности, используя словосочетание «позиция в отношении», что представляет обозначение частной (парциальной) позиции в целостной структуре. Данная позиция выражается в осуществляемых стремлениях субъекта определенным образом выполнять трудовую деятельность, присущие ей функции, виды работ, соблюдая организационные, нормативные и технологические (методические) требования к ней, достигать определенных результатов.

Для достижения этого, наряду с теоретическим анализом составляющих профессиональной позиции с целью их эмпирического изучения, было проведено интервью с руководителями первичного уровня (43 человека), работающими в производственных и обслуживающих организациях. Использовались два вопроса о противоположных сторонах трудовой активности работников, выражающих проявления их позиций: 1. Что должен выражать работник в труде, чтобы его можно было считать добросовестно работающим? 2. Какие проявления работника в труде будут отрицательными? Ответы уточнялись для достижения конкретности характеристик и группировались по принадлежности к различным сторонам профессиональной позиции, образуя перечень парциальных позиций, в котором респондентами были выделены наиболее важные с точки зрения трудовой практики.

**Результаты и их обсуждение.** Результаты интервью в соотнесении с теоретическими посылками позволили отметить следующие основные стороны профессиональной позиции личности (парциальные позиции) и их возможные содержательные различия.

1. Позиция в отношении вида профессиональной деятельности (включая занимаемую должность), которая может проявляться в диапазоне от полной ее приемлемости и желания осуществлять до ее неприятия и желания изменить. Промежуточные типы позиции выражают противоречивое отношение к виду профессиональной деятельности, которой занимается лицо, а также позицию вынужденного ее выполнения в связи с отсутствием возможности изменить или из-за неприемлемых последствий такого изменения.

2. Позиция в отношении качественных характеристик деятельности, выражающаяся как субъект стремится трудиться и какие результаты достигать. Эта сторона профессиональной позиции в наибольшей мере отражает степень трудовой добросовестности личности. Наиболее значимыми для этой составляющей выступают парциальные позиции:

по качеству труда – от стремления к наилучшему качеству до ориентированности на минимально допустимое качество;

по интенсивности труда – от стремления активно работать для достижения наибольших количественных результатов, выполнения в срок напряженных заданий, объемов работ до стремления к минимальной активности с приемлемостью низких количественных результатов, невыполнения заданий;

по проявлению трудовой инициативы для решения проблемных вопросов или совершенствования процесса и продукта деятельности – от стремления ее проявлять до уклонения от ее проявления;

по обращению с обслуживаемыми людьми – от уважительного с желанием наилучшим образом осуществить обслуживание до формального, минимально допустимого.

3. Позиция в отношении соблюдения трудовой дисциплины, требований законности и иных нормативных предписаний в деятельности, которая может выражаться в континууме от высокой дисциплинированности и приверженности к соблюдению указанных требований – до приемлемости их несоблюдения, вплоть до совершения противоправных деяний.

4. Позиция в отношении профессионального саморазвития и карьерного роста, которая представляет степень выраженности стремлений к указанным достижениям от явного их проявления до отсутствия.

5. Позиция в отношении организации как места работы, которая зависит от удовлетворенности уровнем оплаты труда, его напряженностью, условиями и организацией, обращением руководства, психологическим климатом в коллективе, нахождением места работы в соотнесении с местом жительства и другими условиями.

Такая позиция проявляется от удовлетворенности работой в организации и намерении продолжать трудиться в ней до преобладающей неудовлетворенности с желанием сменить место работы при наличии подходящей возможности. При этом возможна неудовлетворенность отдельными условиями труда с на-

мерением продолжать работу в организации и проявлять активность по их улучшению. Данная составляющая трудовой позиции рассматривается в научной литературе как «приверженность организации» и по ней проведены исследования [10–12].

Приведенные составляющие профессиональной позиции личности (парциальные позиции) можно считать основными, но не исчерпывающими их возможные виды, касающиеся иных сторон и условий труда.

Наряду с их выделением важную теоретико-прикладную проблему представляет их интегративная оценка как целостной системы. На наш взгляд, ее решение возможно на основе выделения базового критерия оценки целостной позиции личности, который определяется запросами социально-трудовой практики, а также посредством выделения типов целостных позиций, в которых сочетаются разные по своему содержанию парциальные.

Вместе с отмеченной содержательной характеристикой приведенных составляющих профессиональной позиции личности (парциальных позиций) необходимо учитывать и другие их особенности. Так, парциальные позиции могут иметь разную степень сформированности, которая выражается в субъективной определенности (осознаваемой ясности и непротиворечивости) намерений и оценочных отношений, в уверенности в их правильности и осуществимости, их освоенности в собственном опыте. Также для позиции, выражающей стремления обеспечивать высокий уровень качества работы и количественных результатов, преодолевать трудности и совершенствовать деятельность, присуща определенная степень волевой решимости, настойчивости добиваться реализации этих целей. Еще один параметр характеристики позиции выражается в степени ее вариативности-устойчивости в зависимости от условий труда, касающихся возможностей достижения требуемых результатов, объективности и справедливости управленческой оценки труда, его стимулирования, а также в зависимости от объективных возможностей изменения трудовой занятости и/или условий труда на более благоприятные.

**Заключение.** Подводя итог изложенному, отметим:

1. Для научного раскрытия личностных предпосылок успешной профессиональной деятельности и возможностей их формирования целесообразно использовать понятие «профессиональная позиция личности», которое обозначает ее предрасположенность, проявляемую в виде волевых стремлений осуществлять профессиональную деятельность в совокупности ее составляющих с определенными качественными характеристиками, а также выражает оценочное отношение к этим составляющим деятельности и условиям труда.

Использование данного понятия нуждается в конкретизации с указанием в отношении какой составляющей деятельности и ее условий позиция рассматривается. Данное понятие является рациональным для научной разработки проблемы формирования профессиональной добросовестности личности.

2. Системное описание профессиональной позиции с точки зрения «явления и сущности» предполагает, с одной стороны, характеристику ее «внешнего» проявления в труде, с другой – обоснование системы психических свойств, выполняющих необходимые функции в детерминации деятельности с ее индивидуальными качественными особенностями.

3. Теоретический анализ, а также интервью с экспертами (руководителями первичного уровня) позволил выделить наиболее значимые стороны профессиональной позиции, которые можно считать парциальными позициями (вид профессиональной деятельности; качественные характеристики ее выполнения, а именно, позиции по: качеству ее выполнения; интенсивности труда; проявлению инициативы для решения проблемных вопросов и совершенствования деятельности; обращению с людьми, являющимися объектом обслуживающего труда; соблюдению трудовой дисциплины и требований законности; профессиональному саморазвитию).

4. Наряду с содержательной характеристикой составляющих профессиональной позиции личности (направленностью стремлений), они характеризуются: степенью сформированности, выражающей определенность (ясность и непротиворечивость) намерений, уверенностью в них и их освоенностью в своем опыте; степенью волевой решимости их осуществлять; степенью вариативности-устойчивости в зависимости от условий трудовой деятельности.

## Литература

1. Философский энциклопедический словарь / редкол.: С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичёв [и др.] – 2-е изд. – М.: Совет. Энцикл., 1989. – 815 с.

2. Психологический словарь / под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.

3. Майерс. Д. Социальная психология / Д. Майера // СПб.: Питер, 1999. – 688 с.

4. Мясищев, В.Н. Личность и неврозы / В.Н. Мясищев. – Л.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1960. – 426 с.

5. Карпова, Э.Б. Психологическая концепция отношений В.Н. Мясищева: основы и содержание / Э.Б. Карпова, Г.Л. Исурина, А.Л. Журавлев // Психол. журн. – 2020. – Т. 41, № 2. – С. 5–14.

6. Пастушеня, А.Н. Индивидуальная профессиональная концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А.Н. Пастушеня // Психол. журн. – 2007. – № 3(15). – С. 38–48.

7. Попов, Л.М. Психологическая готовность к профессиональной деятельности и методы ее формирования / Л.М. Попов, И.М. Пучкова, П.Н. Устин // Учен. записки Казан. ун-та. – 2015. – Т. 157. кн. 4. – С. 215–224.

8. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.

9. Петровский, А.В. Категория личности (к построению онтологической модели личности) / А.В. Петровский, В.А. Петровский. – Развитие личности. – 2014. – № 2. – С. 58–91.

10. Магура, М.И. Приверженность работников своей организации: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / М.И. Магура. – Москва: МГУ, 1999. – 150 л.

11. Доминяк, В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: дис. … канд. психол. наук: 19.00.05 / В.И. Доминяк. – СПб.: СПбГУ, 2006. – 222 л.

12. Meyer, J.P. A three-component conceptualization of organizational commitment / J.P. Meyer, N.J. Allen // Human Resource Management Review. – 1991. – № 1. – P. 61–89.

*Поступила в редакцию 02.04.2024*