

Научная статья

УДК 159.9.072

DOI 10.52070/2500-3488\_2022\_3\_844\_122



## Как и зачем формировать профессиональную идентичность у специалистов социальной сферы?

Н. В. Лебедева

Московский государственный лингвистический университет, Москва, Россия

Lebedeva1512@yandex.ru

**Аннотация.** В статье решаются вопросы профессиональной идентичности специалистов социальной сферы. Дается аналитический обзор данного феномена. Аргументированно подчеркивается актуальность профессиональной идентичности специалистов, работающих в учреждениях социальной защиты населения в условиях новой реальности. Попутно прослеживаются практические шаги к формированию и развитию данного понятия у специалистов социальной сферы.

**Ключевые слова:** профессиональная идентичность, специалист социальной сферы, профессиональный маргинализм, профессионально-личностное развитие, получатель социальных услуг

**Для цитирования:** Лебедева Н. В. Как и зачем формировать профессиональную идентичность у специалистов социальной сферы? // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2022. Вып. 3(844). С. 122–128. DOI 10.52070/2500-3488\_2022\_3\_844\_122

---

Original article

## How and Why to Form a Professional Identity among Social Sphere Specialists?

Nataliya V. Lebedeva

Moscow State Linguistic University, Moscow, Russia

Lebedeva1512@yandex.ru

**Abstract.** The article examines the issues of professional identity of social sphere specialists, presents a brief theoretical analysis of this phenomenon, substantiates the relevance of professional identity of specialists working in social protection institutions in the conditions of a new reality, presents practical steps for the formation and development of this concept among social sphere specialists.

**Keywords:** professional identity, social sphere specialist, professional marginalism, professional and personal development, recipient of social services

**For citation:** Lebedeva, N. (2022). How and why to form a professional identity among social sphere specialists? Vestnik of Moscow State Linguistic University. Education and Teaching, 3(844), 122–128. DOI 10.52070/2500-3488\_2022\_3\_844\_122

## ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях развития общества особую актуальность приобретает деятельность специалистов социальной сферы. Снижение уровня жизни, потеря работы, повышенный уровень тревожности населения – всё это стимулирует рост числа обращений граждан в учреждения социальной защиты населения. Службы психологической помощи населению, центры занятости, центры социального обслуживания населения, кризисные центры помощи женщинам, центры социальной помощи семье и детям как никогда ранее востребованы людьми. Различные социальные службы востребованы даже теми, кто ранее не обращался в подобные учреждения.

Возникает вопрос: какими компетенциями должен обладать специалист социальной сферы в условиях новой реальности?

В настоящем исследовании решаются вопросы профессиональной идентичности как составной части профессиональной компетентности специалиста социальной сферы. Параллельно выявляются направления работы, технологии, факторы, способствующие формированию и развитию профессиональной идентичности специалистов социальной сферы в условиях новой реальности.

Что такое профессиональная идентичность? Это осознание своей принадлежности к определенной профессиональной деятельности, группе, сообществу, за счет которого происходит принятие профессиональных норм, регламентов, идентификация с социальными ролями.

Обращение к данному кругу понятий и обзор специальной литературы указывают на глубину постановки и решения проблемы профессиональной идентичности российскими психологами.

Л. Б. Шнейдер, российский психолог дает определение профессиональной идентичности как интеграции личностной и социальной идентичности в профессиональной реальности [Шнейдер, 2019].

Исследователь указывает на то, что «Я-концепция» личности выступает способом выражения профессиональной идентичности, и выделяет три ее компонента, представляющие в «Я-концепции» совокупность установок «на себя»:

- 1) когнитивный, включающий знания о содержании профессиональной деятельности;
- 2) эмоциональный, предполагающий оценочно-эмоциональное отношение к своим профессиональным знаниям;
- 3) поведенческий, демонстрирующий реакцию на поведение в профессиональной деятельности [Шнейдер, 2019].

В принципе разделяя выдвинутую Л. Б. Шнейдер триединую «Я-концепцию», Т. В. Смолякова акцентирует новые смыслы професионализации индивида. Исследовательница пишет, во-первых, о стремлении человека соответствовать запросам социума (иногда это стремление носит неосознанный характер, проявляется помимо желания человека) и, во-вторых, о стремлении всякого специалиста заявить о себе как о представителе профессионального сообщества [Смолякова, 2014].

В продолжение исследований профессиональной идентичности, Т. В. Бугайчук рассматривает данное понятие как целостную структуру, включающую в себя когнитивный, мотивационный, ценностный компоненты. Однако психолог указывает, что по причине неравномерности развития в разных ситуациях одни составляющие профессиональной идентичности могут быть ведущими, а другие – второстепенными, но при этом они функционируют как единое образование и представляют возможность личности расти в профессиональном плане [Моднов, Бугайчук, 2021].

Каково же содержание представленных компонентов?

Начнем с когнитивного, который предполагает отношение индивидуума к себе с позиции професионализма. Прежде всего, это адекватная профессиональная самооценка, реальное сопоставление критериев высокого уровня экспертизы в данной профессии и собственного уровня, а также стремления к достижению идеального образа «Я» в профессии.

Мотивационный компонент – это отношение специалиста к содержанию профессиональной деятельности, пониманию важности наличия мотивационной составляющей в отношении профессии, осознанию собственных мотивов, а также проектирование представлений человека о реальных условиях и возможностях развития в профессии и создание условий для самореализации.

Ценностный компонент – это восприятие личностью системы ценностей, миссии, принятой в конкретном профессиональном сообществе. В данном случае необходимо совпадение собственной системы ценностей с нормами и представлениями, существующими в профессиональном сообществе. На основании такого совпадения интересов специалиста с интересами коллег делается вывод об уровне профессиональной идентичности субъекта профессиональной деятельности».

Исследователь Н. Л. Иванова в проблематике профессиональной идентичности акцентирует внимание на роли данного феномена в ориентации личности в мире профессий, который так стремительно меняется: одни специальности уходят

в прошлое, а другие приобретают особую актуальность и востребованность на рынке труда (и это не только IT-сфера). Понимание значимости профессиональной идентичности выражается также в раскрытии и реализации личностного потенциала в профессиональной деятельности [Иванова, 2015].

По научному убеждению Ю. В. Красиковой, профессиональная идентичность представляет собой целостный конструкт. Он включает в себя профессиональное самоопределение (осознанный выбор профессии), профессиональную пригодность (физиологическое состояние, необходимое для осуществления профессиональной деятельности, уровень профессиональных компетенций), профессиональную готовность (осознанное стремление к труду в той или иной сфере), стратегии профессионального развития (понимание и построение вектора развития в профессиональной области) и др. [Красикова, 2013].

Е. А. Климов в своих исследованиях выделяет такое понятие, как профессиональное самосознание. Оно включает в себя признание индивидом своей принадлежности к профессиональной деятельности, осмысливание степени соответствия собственного уровня профессиональным нормам, знание индивидуумом критериев оценки профессиональных качеств в профессиональном сообществе, адекватное понимание собственных недостатков и сильных сторон, знания о технологиях самосовершенствования в профессиональном плане [Климов, 2020].

По результатам проведенного анализа природы профессиональной идентичности, непосредственно связанной с формированием Я-концепции, целесообразно рассматривать профессиональную идентичность как единый психологический комплекс. Он включает в себя ценности, миссию, убеждения, нормы поведения, осознание собственного «Я» в профессиональном поле. Истинный специалист склонен отождествлять себя с профессией (не на словах и в публичных заявлениях, а в реальном опыте работы).

## ПОЧЕМУ ВАЖНО РАЗВИВАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ИДЕНТИЧНОСТЬ У СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ?

Сегодня в специальной литературе недостаточно освещается формирование и развитие понятия профессиональной идентичности у работников социальной сферы. Однако поиск решения данной проблемы особенно актуализировался в последнее время в связи необходимостью социальной поддержки граждан, нуждающихся в помощи государства, в связи с необходимостью социальных

гарантов для граждан, испытывающих социальные и финансовые проблемы.

Сложность формирования профессиональной идентичности у специалистов, работающих в учреждениях социальной защиты населения, сопряжена со спецификой, заключающейся во многообразии социальных услуг и категорий получателей социальных услуг. Это пожилые люди, нуждающиеся в социальном обслуживании, люди с ограничениями жизнедеятельности, семьи с детьми, находящиеся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении и др. В новых условиях, в условиях экономической нестабильности меры социальной поддержки и роль социальной защиты населения приобретают особую актуальность. В результате возникает потребность в кадрах, работающих в данных учреждениях, владеющих профессиональными компетенциями как составной частью профессиональной идентичности.

Какие же существуют пути формирования профессиональной идентичности специалиста социальной сферы?

Обращаясь к исследованиям Л. Б. Шнейдер, необходимо подчеркнуть то многообразие факторов профессионализма, которое выделяет ученый. С одной стороны, это «объективные границы профессиональной идентичности, предполагающие нормативно-правовое поле в области образования», с другой – понимание специфики профессиональной деятельности, ожидания и перспективы в выбранной профессионализации. Также психолог обращает внимание на внутренние ресурсы, имеющихся в любой профессиональной деятельности, и на особое место личности в поле профессиональной деятельности [Шнейдер, 2019].

Решая вопросы профессиональной идентичности специалиста социальной сферы, необходимо рассмотреть внутренние источники формирования специалиста, о которых говорит Л. Б. Шнейдер, а именно:

- эмоционально-положительный фон, в рамках которого состоялось информирование о выбранной профессии в области социальной работы, осознание себя как части профессионального сообщества социальной сферы;
- принятие, понимание нормативно-правовых основ социальной работы, а также регламента взаимодействия, этических норм в области, где человекоориентированность составляет основу всей профессиональной деятельности;
- ответственное отношение специалиста социальной сферы с глубинным осознанием данной профессии;
- социально активная личностная позиция специалиста;

– непрерывное профессионально-личностное развитие и др. [Шнейдер, 2019].

В рамках изучения вопросов профессиональной идентичности специалистов социальной сферы, необходимо обратиться и к такому феномену, как профессиональный маргинализм человека. Е. П. Ермолаева обращает внимание на показатель маргинализма, когда при внешней демонстрации причастности к профессии у человека есть внутреннее непринятие профессиональных ценностей, норм, этических понятий и в контексте идентичности самосознания (ответственность, регламент, должностные обязанности), и в поведении, когда мотивация личности не связана с профессиональными функциями [Ермолаева, 2008].

Затрагивая тему профессионального маргинализма, мы акцентируем внимание на то, что данное понятие это не просто непрофессионализм как отсутствие тех или иных знаний о социальной работе, это личностная позиция непричастности к осознанию миссии данной профессии. Профессиональный маргинализм негативно значим в условиях нынешней экономической неопределенности. В наши дни люди стремятся трудоустроиться в социальную сферу как экономически стабильную. Однако при этом они не понимают содержания сферы, где во главе угла стоит человек, нуждающийся в заботе и поддержке со стороны государства.

Поэтому возможны риски прихода «случайных» людей в социальную сферу, и вопросы входной оценки компетенций, вопросы проведения собеседований приобретают особую актуальность. Однако нередко взрослый человек дает при трудоустройстве так называемые социально значимые ответы на вопросы работодателя. Соискатель демонстрирует вовлеченность в работу, лояльность коммуникации, эмоциональный интеллект, т.е. набор тех самых гибких навыков, которые необходимы специалисту данной сферы. Опыт показывает, что даже всё вышеперечисленное – не достаточное основание для приема человека на работу, требующую повышенной социальной ответственности. И всё же, каким бы важным ни был социальный «фильтр» при допуске или не допуске людей в социальную сферу, проникновение «случайных» людей в означенную сферу – это не тема данного исследования.

Продолжая тему профессионального маргинализма в социальной сфере, стоит отметить, что данное явление можно наблюдать у специалистов, впервые трудоустроившихся и не имеющих пока четкого понимания особенностей социальной работы.

Иногда профессиональный маргинализм встречается и у специалистов, имеющих многолетний опыт работы в данной сфере. Человек с большим стажем работы убежден, что наличие у него

профессионального опыта является гарантом и показателем высокого профессионализма, он же «всё знает» и «учиться ему нечему».

Трудовая деятельность для маргинала нередко выступает как средство достижения личных целей, находящихся за пределами профессиональной деятельности. В таком случае имеет место не гармоничное сочетание личности и профессии, а самодовлеющее это, которое в структуре профессиональных ценностей не является личностно значимым.

Существует и такое понятие как псевдоидентичность. Оно состоит в обесценивании или сильно завышенном восприятии своей уникальности. Вследствие обеих оценочных крайностей у личности отмечается пониженная рефлексия, неадекватное восприятие критики в адрес себя, нежелание менять что-либо и развиваться. Пример псевдоидентичности является и в следующей проблемной ситуации: в учреждение социальной защиты приходит специалист из другой сферы, человек, не знающий специфики социального обслуживания, категорий получателей социальных услуг и их потребностей. Специалист начинает навязывать коллегам собственные решения без учета анализа и особенностей той или иной целевой аудитории.

Постановка и решение вопросов профессионального маргинализма и профессиональной переидентификации в настоящее время являются как нельзя более актуальными. Необходим поиск путей формирования профессиональной идентичности специалистов социальной сферы, и главное, необходима разработка практических рекомендаций администрации социальных служб. Такие рекомендации могли бы способствовать позитивному решению вопроса профессиональных компетенций. В их множественную структуру входит и профессиональная идентичность.

## НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Немалую роль в формировании профессиональной идентичности специалистов социальной сферы играет организация и проведение дополнительного профессионального образования в разнообразных его форматах: программы профессиональной переподготовки, курсы повышения квалификации, проведение тренингов, мастер-классов, творческих мастерских.

Активное развитие проектной деятельности в учреждениях социальной сферы также

способствует развитию профессиональной идентичности. Она возрастает по мере того, как команда специалистов, занимающихся реализацией того или иного социального проекта, погружается профессиональную проблематику. Слаженная работа специалистов способствует развитию вовлеченности, мотивационной составляющей членов команды, их интереса, включенности, реализации и, в конечном счете, получению конкретных результатов проекта. В любом социальном проекте получателями выступают люди, нуждающиеся в поддержке и социальной защите.

Решая проблему профессиональной идентичности и факторов ее развития, стоит отметить, что на первых этапах входления в профессиональную деятельность многие специалисты видят лишь внешнюю составляющую социальной работы, не задумываясь о тех трудностях, с которыми им придется столкнуться в практической деятельности.

Психология людей пожилого возраста, особенности восприятия ими новой реальности требуют от специалиста наличия не только знаний в области социального обслуживания, но и коммуникационных компетенций. Они необходимы для позитивного взаимодействия работника социальной сферы с лицами пожилого возраста. Социально продуктивное взаимодействие с ними невозможно без учета особенностей данной возрастной категории. Однако и понимания законов возрастной психологии недостаточно. От социального работника, который решает проблемы пожилых людей, требуется также проявление эмпатии, доброжелательности, умения выслушать и разъяснить те или иные нормативно-правовые начала людям пожилого возраста. Способность социального работника в рамках оказания адресной помощи нуждающимся оставаться социально адекватным выступает как одна из центральных компетенций специалиста. В том же смысловом ряду находится социальное обслуживание людей с ограничениями жизнедеятельности. В такой работе незаменимы знания психологии инвалидности. Продолжая перечень категорий населения, нуждающихся в работе и поддержке со стороны государства, необходимо отметить большое количество семей с детьми, оказавшихся в трудной жизненной ситуации или социально опасном положении. Специалисты органов опеки и попечительства, работающие с опекунами и замещающими семьями, должны владеть основами нормативно-правовых знаний, уметь выстраивать межведомственный диалог по вопросам семьи и детства, а также владеть знаниями психологии эффективных коммуникаций, основ конфликтологии, особенностей детско-родительских отношений. В социальной работе нет

«легких» категорий клиентов, поэтому в социальных службах не работают «случайные» люди. Вопросы профессиональной идентичности специалистов социальной сферы и факторы социального обслуживания населения всегда актуальны.

Одним из практических направлений работы по формированию профессиональной идентичности с нашей точки зрения выступает организация и проведение практики студентов вузов и колледжей. При этом необходимо изначально в зависимости от профессиональных интересов студентов определять единую площадку как для производственной практики по получению профессиональных знаний и навыков, так и для проведения исследований. В вопросе организации практики студентов важным фактором является составление плана, цели, регламента взаимодействия с представителями учреждения. Важно, чтобы студент на протяжении практики не только выступал в качестве наблюдателя, но и сам делал первые шаги в выбранном профессиональном поле. Опыт г. Москвы демонстрирует положительный опыт взаимодействия вузов с учреждениями образования, социальной защиты населения; студенты реально погружаются в специфику работы учреждений. Однако помимо бюджетных организаций сегодня большое количество социально ориентированных НКО, Благотворительных фондов, которые имеют серьезный профессиональный опыт в том или ином направлении социальной сферы. Необходимым шагом к формированию профессиональной идентичности студентов является и активное взаимодействие вузов с НКО. Благодаря участию НКО в вузовской работе у студентов появляется возможность практического взаимодействия с категориями граждан, нуждающихся в помощи и поддержке. Сегодня в Москве существует реестр социально ориентированных НКО. Они успешно взаимодействуют с такими целевыми аудиториями как люди с инвалидностью или ограничениями жизнедеятельности, люди старшего поколения, нуждающиеся в адресной помощи и уходе, семьи с детьми, находящимися в кризисных и трудных жизненных ситуациях, люди без определенного места жительства и др.

Среди факторов, способствующих формированию и развитию профессиональной идентичности специалистов учреждений социальной защиты населения, стоит особо отметить организацию форматов соревновательности и отождествления человека с профессиональным сообществом. Активная жизненная позиция является важным качеством специалиста социальной сферы. В означенных параметрах целесообразно рассматривать соревновательность как возможность личностного развития, ресурс индивидуальной самореализации. Соревнование индивидуума с другими, но также и с самим

собой, выступает мощным действием для развития самомотивации. В формате создания внешних условий соревновательности мы выделяем организацию и проведение конкурсов профессионального мастерства, таких как «Социальный работник», «Психолог», «Специалист по работе с семьей и детьми» и др. Подобные мероприятия проводятся на городских и региональных уровнях, способствуя развитию профессиональных компетенций, а также повышению престижа и значимости профессии специалиста социальной сферы. Эффект участия в профессиональных конкурсах и соревнованиях заключается и в активизации личностного развития специалистов [Лебедева, 2018].

В процессе формирования профессиональной идентичности немаловажную роль играют и профессиональные стандарты. Данные документы содержат критерии уровня знаний, умений, профессиональных навыков, тем самым способствуя развитию профессиональных компетенций специалистов социальной сферы. При этом очевидно, что профессиональные компетенции невозможно формировать и развивать у личности при отсутствии или слабо сформированной профессиональной идентичности.

Обобщая сказанное, стоит отметить, что профессиональная идентичность не формируется одномоментно, это процесс не одного дня и даже нескольких недель. Это длительный этап, который начинается с профессионального самоопределения уже в школьном возрасте (хотя мы понимаем, что зачастую подросток не может сделать осознанный профессиональный выбор) и продолжается с поступлением в профильный вуз, обеспечивающий

активное взаимодействие с учреждениями социальной сферы посредством волонтерства. Таким образом, мы выделяем ключевые направления и факторы развития профессиональной идентичности специалистов социальной сферы:

1) включение подростков в социальные проекты, реализуемые учреждениями социальной сферы,

2) профессиональное карьерное консультирование по вопросам профессионального самоопределения старшеклассников (осознанный выбор средне специального или высшего учебного заведения),

3) организация практики студентов с реальным погружением в деятельность учреждений социальной сферы,

4) взаимодействие вузов и учреждений СПО с НКО, БФ,

5) активное развитие волонтерства,

6) взаимодействие учреждений социальной сферы с центрами карьеры вузов социальной направленности по вопросам дальнейшего трудоустройства;

7) организация непрерывного образования специалистов социальной сферы,

8) постоянное организационно-методическое сопровождение специалистов (оперативное информирование об изменениях, обеспечение скриптами, инструкциями, протоколами, алгоритмами работы, способствующими быстро применять их в практической деятельности),

9) проведение профессиональных конкурсов, повышающих престиж профессии специалиста социальной сферы.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Шнейдер Л. Б. Психология идентичности: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. 2-е изд., пер. и доп. М. : Юрайт, 2019.
2. Смолякова Т. В. Психологические особенности структуры профессиональной идентичности студентов, обучающихся в художественных вузах // Психологические исследования. 2014. № 34. Т. 7. С. 7.
3. Моднов С. И., Бугайчук Т. В. Структуры профессионального самоопределения студентов педагогических и технических вузов: сравнительный анализ // Ярославский педагогический вестник. 2021. № 5(122). С. 70–77.
4. Иванова Н. Л. Профессиональная идентичность студентов магистрантов: проблемы формирования // Психология обучения. 2015. № 12. С. 16–27.
5. Красикова Ю. В. Профессиональная идентичность как основной элемент профессионального развития // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы IV Международной научной конференции, Уфа, ноябрь 2013. Уфа: Лайм. 2013. С. 167–169.
6. Психология труда: учебник для вузов / под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носиковой. М. : Юрайт, 2020.
7. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала. М. : Институт психологии РАН, 2008.
8. Лебедева Н. В. Диверсификация моделей обучения специалистов социальной сферы в условиях дополнительного профессионального образования на основе андрагогического подхода: дис. ... д-ра пед. наук. Ульяновск. 2018.

## REFERENCES

1. Schneider, L. B. (2019). Psixologiya identichnosti: uchebnik i praktikum dlya bakalavriata i magistratury = Psychology of identity: textbook and workshop for undergraduate and graduate studies. 2<sup>nd</sup> ed., trans. and add. Moscow: Yurayt Publishing House. (In Russ.)
2. Smolyakova, T. V. (2014). Psychological characteristics of the structure of professional identity in art students. Psychological research, 34, 7. (In Russ.)
3. Modnov S. I., Bugaichuk, T. V. (2021). Strukturny professional'nogo samoopredelenija studentov pedagogicheskikh i tehnicheskikh vuzov: sravnitel'nyj analiz = Structures of professional self-determination of students in pedagogical and technical universities: comparatives analyses. Yaroslavl Pedagogical Bulletin, 5(122), 70–77. (In Russ.)
4. Ivanova, N.L. (2015). Professional identity of master's students: problems of formation. Psychology of learning, 12, 16–27. (In Russ.)
5. Krasikova, Yu. V. (2013). Professional'naya identichnost' kak osnovnoj element professional'nogo razvitiya = Professional identity as the main element of professional development. Topical issues of modern pedagogy: materials of the IV International Scientific Conference: Ufa, November 2013 (pp. 167–169). Ufa: Lime. (In Russ.)
6. Klimov, O. G. Nosikova E. A. (Ed.). (2022) Psixologiya truda: uchebnik dlya vuzov = Labor psychology: textbook for universities. Moscow: Yurayt Publishing House. (In Russ.)
7. Ermolaeva, E. P. (2008). Psixologiya social'noj realizacii professionala = Psychology of social realization of a professional. – Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. (In Russ.)
8. Lebedeva, N.V. (2018). Diversifikaciya modelej obucheniya specialistov social'noj sfery v usloviyakh dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya na osnove andragogicheskogo podxoda = Diversification of training models for social sphere specialists in conditions of additional professional education based on andragagogical approach: Senior Doctorate in Pedagogical. Ulyanovsk. (In Russ.)

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Лебедева Наталья Васильевна**

доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры психологии и педагогической антропологии  
Института гуманитарных и прикладных наук  
Московского государственного лингвистического университета

## INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Lebedeva Nataliya Vasilievna**

Doctor of Pedagogy (Dr. habil.), Associate Professor, Professor of the Department of Psychology and Pedagogical Anthropology, Institute of Humanities and Applied Sciences, Moscow State Linguistic University

Статья поступила в редакцию 31.03.2022  
одобрена после рецензирования 25.04.2022  
принята к публикации 10.06.2022

The article was submitted 31.03.2022  
approved after reviewing 25.04.2022  
accepted for publication 10.06.2022