

ЕКСТРЕМАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.98: 351.74.08

В. Лефтеров¹, д.психол.н., проф., зав.каф. (ORCID 0000-0002-9163-0555)

С. Мул², д.психол.н., нач. управління (ORCID 0000-0003-3917-5601)

¹ Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса

² Державна прикордонна служба України, Київ

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ ДО УПРАВЛІННЯ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Розглядаються психологічні аспекти управлінської діяльності в кризових умовах. Аналізуються особливості екстремальних, кризових ситуацій та управління в кризових умовах. Обґрунтовується необхідність навчання керівників правоохоронних органів психологічним основам кризового управління. Висвітлюється авторське бачення соціально-психологічних складових управлінської компетентності керівника з екстремальним профілем професійної діяльності. На підставі зазначених складових управлінської компетентності пропонується впровадження в систему підготовки управлінців різних категорій правоохоронних органів психологічного тренінгу «Кризове управління», як інноваційної технології формування у керівників практичних навичок і вмінь ефективного управління персоналом в екстремальних умовах діяльності. Наводяться результати експериментального дослідження впливу тренінгу на динаміку особистісних і професійно значущих якостей керівників підрозділів поліції. Встановлено значний позитивний вплив управлінського тренінгу на особистісну сферу керівників, підвищення лідерського потенціалу та розвиток індивідуально-психологічних якостей, які необхідні сучасному управлінцю. Через деякий час після тренінгу у керівників підвищується рівень вольових, лідерських рис, таких як ініціативність, зібраність, цілеспрямованість. Доведено, що психологічна підготовка керівників засобами тренінгу сприяє розвитку у них таких необхідних якостей кризового управління, як стресостійкість та здатність до емоційної саморегуляції. Запропоновані рекомендації керівникам щодо підвищення ефективності кризового управління.

Ключові слова: психологічна підготовка, керівники правоохоронних органів, екстремальні умови, соціально-психологічні складові управлінської компетентності, кризове управління, тренінг.

Вступ. Діяльність керівників правоохоронних органів, зокрема підрозділів Національної поліції, Державної прикордонної служби, Національної гвардії України, інших спеціалізованих формувань екстремального профілю, пов'язана із значною напруженістю, невизначеністю, раптовістю виникнення надзвичайних ситуацій та завдань, що часто приводить їх у стан стресу і характеризується як управлінська діяльність в кризових

умовах. Особливо емоційною, фізично і морально напруженою стає управлінська діяльність під час надзвичайних обставин, зокрема явищ і факторів природного, техногенного або соціального характеру, що зазвичай порушують нормальне життя населення, суспільну безпеку та громадський порядок на певній території. Це можуть бути і дії стихійних сил природи (землетруси, урагани, лісові пожежі), техногенні катастрофи, соціальні катаклізми

(масові безлади, терористичні акти, військові дії або дії незаконних збройних формувань, групова протидія силам правопорядку тощо). До таких кризових ситуацій можна також віднести поточну пандемію коронавірусної хвороби 2019 (COVID-19), спричинену SARS-CoV-2 та пов'язані з нею карантинні обмеження та навіть введення в окремих регіонах надзвичайного стану. У таких екстремальних ситуаціях, керівникові доводиться постійно стикатися з як із власним стресом, так і стресом підлеглих. Проте для того, щоб стрес та інші негативні емоційні стани не завдавали непоправної шкоди, необхідно здійснювати цілеспрямовану психологічну підготовку керівників правоохоронних органів до управління в кризових умовах.

Метою статті є розгляд теоретичних та практичних аспектів психологічної підготовки керівників правоохоронних органів та підрозділів до кризового управління, аналіз результатів проведеного експериментального дослідження впливу психологічного тренінгу на розвиток психологічної готовності керівників до управлінської діяльності, а також розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності кризового управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загалом в основі системи управління в кризових умовах лежать науково обґрунтовані положення і принципи управлінської теорії і практики. Особливо актуальними останнім часом виявилися дослідження щодо постаті керівника та соціально-психологічних

механізмів управлінської діяльності. Зокрема, В.І. Барко, Л.М. Захарова, О.Д. Сафін та інші автори акцентують увагу на аналізі системних властивостей колективних суб'єктів управління; виявленні організаційних структурних параметрів управління; вивченні мотиваційної сфери особистості керівника і мотивації досягнень, моделюванні групових процесів управління в тому числі в екстремальних умовах; розробці принципів та програм соціально-психологічної підготовки керівників тощо [1-4].

На підставі аналізу численних досліджень у сфері управлінської діяльності, у тому числі поліцейського менеджменту, опрацьовано структуру основних соціально-психологічних складових управлінської компетентності діяльності ефективного керівника підрозділу екстремального профілю. У цій структурі одне з найважливіших місць відводиться сприйняттю і саморефлексії керівника, його системі поглядів, цінностей, уявлень, стереотипів і упереджень, у тому числі про себе, про людей, про управління, про свою діяльність у цілому. Ці уявлення, стереотипи й упередження в сукупності з індивідуально-психологічними особливостями і лідерськими рисами керівника формують його стиль (стили) управління. Залежно від обраного стилю управління, індивідуальних особливостей і лідерських рис керівника його психологічні навички й уміння реалізуються в таких базових управлінських сферах:

- комунікативній діяльності і встановленні зворотного зв'язку;
- мотивації, моніторингу і розвитку персоналу;

- управлінні стресом і кризовому управлінні;
- плануванні майбутніх дій;
- прийнятті управлінського рішення;
- формуванні команди.

Одним з ключових психологічних складових діяльності ефективного керівника є управління стресом, кризове управління. Під кризовим управлінням розуміється діяльність керівників в екстремальних, непередбачених умовах, при дефіциті часу, інформації, іноді сил і засобів, в ситуаціях, коли існує загроза життю і здоров'ю людей. Характер і особливості управління у кризовій ситуації, перш за все, залежить від самої ситуації, причин і умов її виникнення, особливостей протікання, масштабів, тривалості, можливих наслідків і спектру завдань, що стоять перед керівником в цих умовах.

Загалом під особливими або екстремальними умовами діяльності розуміють ситуації, що ставлять перед людиною великі труднощі, подолання яких пов'язується з повною, крайньою, граничною напругою психологічних і фізичних сил та можливостей. Діяльність в екстремальних умовах розглядається як діяльність за умов впливу стресових подразників високої інтенсивності, при цьому спостерігається зіткнення індивіда зі стресогенними стимулами, подолання яких знаходяться на межі адаптаційних можливостей та психофізіологічних резервів людини. Саме тому такі умови потребують мобілізації звичайних, а іноді й «аварійних» резервів організму [5]. Отже особливі умови діяльності відрізняються підвищеним рівнем складності, відповідальності,

емоційної або фізичної напруги, стомлення і стресу. Вплив екстремальних чинників особливих умов професійної діяльності викликає порушення в психічних процесах і станах людини і призводить до зниження рівня ефективності та надійності її діяльності.

До сучасних вимог, що забезпечують ефективність управління в підрозділах екстремального профілю діяльності, майже всі дослідники відносять необхідність проведення системної психологічної підготовки керівного складу. Ефективною формою навчання керівників, зокрема підготовки їх до кризового управління, є психологічні тренінги, які безпосередньо спрямовані на моделювання у керівників оптимальної управлінської поведінки. Подібні тренінги з керівним складом силових відомств вже з 90-х років минулого століття стали нормою в європейських країнах. Наприклад, у Німеччині проходження тренінгу для різних категорій керівного складу поліції є не тільки обов'язковою складовою їх професійно-психологічної підготовки, а й необхідною умовою кар'єрного просування, розгляду кандидатів для призначення на керівні посади [6].

Дійсно, спеціально організований тренінг є однією з найбільш конструктивних та швидкодіючих форм розвитку і навчання людини. Комплекси розвиваючих і ділових ігор, психотехнічні вправи, програвання рольових ситуацій, дискусійні та інші методи, які застосовуються під час тренінгів, дозволяють реалізувати необхідні психологічні умови

розвитку професійної та особистісної самосвідомості людей, актуалізувати їхні ресурси [6; 7].

Методи та методика дослідження. З урахуванням наведених вище основних соціально-психологічних складових управлінської компетентності керівника підрозділу екстремального профілю діяльності нами було запроваджено програму управлінського тренінгу «Кризове управління», який призначений для підготовки керівників правоохоронних органів середньої і вищої ланки. Основні завдання тренінгу «Кризове управління»:

1. Розвиток у керівників навичок саморефлексії та опору непродуктивним упередженням під час управлінської діяльності.

2. Формування комунікативних умінь і навичок ефективної міжособистісної взаємодії в звичайних і екстремальних умовах діяльності.

3. Отримання психолого-практичних навичок кризового управління та опанування власними стресами і стресами підлеглих.

4. Формування вмінь позитивної мотивації персоналу, його моніторингу і розвитку.

5. Практичне оволодіння психологічними методами і прийомами прийняття управлінських рішень та організації командної роботи в кризових умовах.

Зазначений тренінг було проведено із керівниками підрозділів поліції, які також взяли участь у експериментальному дослідженні впливу управлінського тренінгу на особистість керівників та формування навичок кризового управління. Вибірка дослідження склала 38 осіб,

всі досліджувані чоловіки у віці 30–45 років. Для проведення дослідження застосовувались такі методики: 1) тест смисложиттєвих орієнтацій (СЖО) Д.О. Леонтєва [8]; 2) методика вивчення вольових якостей особистості (ВЯО) [9]; 3) для дослідження процесуального компоненту саморегуляції психічної стійкості керівників було використано методику „Стиль саморегуляції поведінки” (ССП) В. І. Моросанової та Є. М. Коноз [10]. Дослідження проводилось в два етапи: перше тестування проводилось до управлінського тренінгу, друге тестування - через шість місяців після тренінгу. Для виявлення значущих розходжень порівнюваних показників використовувалися t-критерій Стьюдента. Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерної програми «IBM® SPSS Statistics®».

Результати. У результаті дослідження за методикою СЖО Д.О. Леонтєва виявлені досить високі показники практично за всіма шкалами як у першому так і в другому тестуванні. Встановлено, що керівники підрозділів поліції надають життю глибоку осмисленість, спрямованість і часову перспективу, сприймають процес свого життя, як цікавий, емоційно насичений і наповнений смыслом, серйозно оцінюють відрізок пройденого шляху, аналізуючи його продуктивність і усвідомленість. Високі бали за субшкалою - «Локус контролю – Я» відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, що володіє достатньою свободою вибору, щоб побудувати своє життя у відповідності зі своїми цілями й

уявленнями про його смисл. Досліджувані керівники переконані у тому, що здатні контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх.

Порівняльним статистичним аналізом результатів тестування (табл. 1), встановлено, що показник за шкалою - «Осмишеність життя» у другому тестуванні значимо

збільшився ($p \leq 0,01$). Тобто, після тренінгу в керівників достовірно виявляється прагнення до ще більш глибокого осмилення життя. Також маємо значиме збільшення показників за субшкалою – «Цілі в житті» ($p \leq 0,05$). Це є свідченням того, що у досліджуваних після тренінгу зросла кількість цілей, які їм би хотілося втілити в житті.

Табл. 1. Порівняльний статистичний аналіз результатів тестування за методикою СЖО до тренінгу і через шість місяців після тренінгу

Статистичні змінні	Шкали					
	Загальний показник (Осмишеність життя)	Цілі в житті	Процес	Результат	Локус контролю – Я	Локус контролю – життя
<i>t</i> -критерій Стьюдента	-2,59	-2,05	-0,79	0,88	-0,61	-1,12
Рівень значимості <i>p</i>	0,01	0,03	0,44	0,31	0,55	0,18

Рівень розвитку вольової регуляції керівників досліджувався за методикою вивчення вольових якостей особистості. У першому тестуванні найбільш високі показники відзначаються за шкалами: «Рішучість», «Відповідальність», «Витримка» і «Цілеспрямованість». Це свідчить про те, що керівники підрозділів поліції в цілому здатні швидко і впевнено приймати рішення, не схильні до коливань і тривалих сумнівів під час здійснення задуманого. У той же час швидкість прийняття рішення іноді може бути викликана імпульсивністю. Досліджувані також характеризуються високим рівнем відповідальності, дисциплінованості

та старанності під час виконання своїх обов'язків, це у свою чергу також може виступати фактором тривожності. Найнижчий середній показник, який все-таки перебуває у середній нормативній межі (5 стевів), був виявлений за шкалою «Самостійність». Це є свідченням того, що керівники загалом здатні самостійно приймати рішення, хоча і потребують іноді психологічної підтримки.

У другому тестуванні за методикою ВЯО через півроку після тренінгу виявлено підвищення показників за шкалами «Ініціативність», «Уважність», «Самостійність» і «Цілеспрямованість». Порівняльний

статистичний аналіз результатів тестування за методикою ВАО, наведений у табл. 2. Цей аналіз доводить, що після тренінгу у випробуваних достовірно зростають показники за шкалою «Ініціативність» ($p \leq 0,01$). Отже, випробувані стали більш ініціативні та діяльнісні, що відповідає високим лідерським тенденціям та розвитку якостей, які необхідні під час кризового управління. Вони виступають ініціаторами нових ідей і заходів, прагнуть вносити зміни в існуючий порядок речей, добре проявляють себе у ситуаціях, коли зміни необхідні і потрібні новаторські підходи.

Також ми отримали значимий на рівні $p \leq 0,05$ результат за шкалами «Уважність» і «Цілеспрямованість». Це дає підстави твердити, що у

керівників збільшилася здатність до довільної концентрації уваги. Вони стали краще утримувати увагу у випадку потреби, навіть якщо діяльність не дуже їх цікавить. Для них стало характерним більш зібране і глибоке занурення у роботу. Слід зазначити, що високі показники за шкалою «Цілеспрямованість» відповідають даним, отриманим за методикою СЖО, де також відмічається високий рівень осмисленості життя, націленості на перспективу і постановки нових цілей в управлінській діяльності. У той же час надмірний прояв цілеспрямованості може також виступати фактором психологічної дезадаптації і стресу в ситуаціях, коли немає об'єктивної можливості реалізації цілей.

Табл.2. Порівняльний статистичний аналіз результатів тестування за методикою вивчення вольових якостей особистості до тренінгу і через шість місяців після тренінгу

Шкали	Статистичні змінні	
	<i>t</i> -критерій Стьюдента	Рівень значимості <i>p</i>
Відповідальність	-0,39	0,46
Ініціативність	-3,45	0,001
Рішучість	-0,85	0,28
Самостійність	-1,67	0,1
Витримка	-0,21	0,82
Наполегливість	-0,15	0,89
Енергійність	1,2	0,19
Уважність	-2,17	0,05
Цілеспрямованість	-2,05	0,05
Підсумковий бал	-1,26	0,17

Результати дослідження стильових особливостей саморегуляції керівників до та після управлінського тренінгу засвідчили, що у керівників загалом у індивідуальний профіль різних регуляторних процесів і рівень розвиненості загальної саморегуляції у більшості керівників в цілому середній та високий. Проте після тренінгу відмічається збільшення показників за шкалами «Оцінювання результатів», «Гнучкість» та «Самостійність». Що власне частково корелює із результатами діагностики методикою вивчення вольових якостей особистості.

Обговорення результатів.

Виявлені емпіричним шляхом високі показники у керівників за методиками дослідження, зокрема глибока осмисленість життя, його цілей і процесу, добре розвинені вольові якості в структурі особистості імовірно дозволили досліджуваним керівникам просунути у кар'єрі й обійняти керівні посади. Проте, внаслідок участі у тренінгу в керівників відмічається значиме підвищення лідерських якостей, необхідних для управління саме в кризових умовах, зокрема таких як ініціативність, зібраність, цілеспрямованість. Також психологічна тренінгова підготовка керівників сприяла розвитку у них регуляторних передумов успішності управлінської діяльності, в тому числі адекватності самооцінки, сформованості і стійкості суб'єктивних критеріїв оцінки успішності досягнення результатів,

пластичності всіх регуляторних процесів, здатності швидко оцінити зміну значущих умов і перебудувати програму дій, регуляторної автономності, здібності самостійно планувати діяльність і поведінку.

Наведене дає підстави акцентувати увагу на необхідності цілеспрямованого навчання керівників різних ланок правоохоронних органів і підрозділів психологічним основам кризового управління, а також застосування інноваційних інтерактивних методів їх психологічної підготовки до управлінської діяльності в кризових умовах.

За результатами дослідження керівникам правоохоронних органів для підвищення ефективності кризового управління запропоновано ряд психологічних рекомендацій:

- постійно працювати над умінням контролювати свій емоційний стан, не проявляти агресію, некомпетентність, не впадати у паніку, вдосконалювати навички саморегуляції для розвитку найціннішої властивості керівника в кризовій ситуації – самовладання;

- вміти аналізувати ситуацію, яка виникає, розподіляти наявний час;

- бути готовим і здатним вийти за межі стереотипів, шаблонів і упереджень, якщо вони не ефективні в період кризи і обмежують процес управління;

- проявляти гнучкість у виборі стилю управління залежно від ситуації, вміти використовувати весь спектр стилів від корпоративного до жорстко директивного;

- вміти організувати своєчасний збір інформації та обробляти його

результати;

- знати психологічні характеристики членів кризового колективу (команди), ефективно використовувати професіоналізм кожного його члена;

- знати і враховувати соціально-психологічні закономірності функціонування великих і малих груп, володіти навичками управління групами людей у стані масового афекту (паніки);

- постійно прогнозувати розвиток подій, поведінку людей у різних ситуаціях, передбачати негативні тенденції та вживати заходів до їх локалізації;

- бути спроможним оперативно і самостійно приймати критичні, «форс-мажорні» управлінські рішення і забезпечувати їх виконання.

Висновки. Таким чином, ефективна робота підрозділів екстремального профілю діяльності, координація і мобілізація всіх ресурсів під час дій у кризових ситуаціях у першу чергу залежать від професіоналізму і компетентності людей, які посідають керівні посади. Тому необхідно застосовувати сучасні методи психологічної підготовки керівників до кризового управління. Необхідно відходити від наявних в українській системі управління стереотипів «вікової мудрості» та власного досвіду. Вміло компанувати професіоналізм, досвід, компетентність та застосовувати сучасні психологічні засоби досягнення визначених якостей сучасного керівника. Одними з таких ефективних методів визнані психологічні тренінги.

За результати проведеного експериментального дослідження

встановлено, що на відміну від традиційних форм навчання і розвитку керівників підрозділів поліції, динаміка досягнутих на тренінгу професійних і особистісних результатів носить не регресивний (забування знань, розпадання паттернів поведінки, втрата навички тощо), а прогресивний характер. Аналізуючи набутий досвід тренінгової підготовки керівників, можна стверджувати, що управлінський тренінг «Кризове управління» доцільно застосовувати під час навчання керівного складу правоохоронних органів і підрозділів, в тому числі для формування вмінь і навичок кризового управління.

Література

1. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): Монографія. К.: Ніка-Центр, 2003. 448 с.
2. Захарова Л.Н. Психологія управління. Учебное пособие. М.: Издательство: Логос, 2016. 376 с.
3. Психологія управління в організації : навчальний посібник /М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. [2-ге вид., перероб. і доп.]. Вінниця, 2016. 150 с.
4. Сафін О.Д. Психологія управлінської діяльності командира: навч. посібник Хмельницький: Академія ПВУ, 1997. 372 с.
5. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: монографія / за заг. ред. В.П. Садкового, О.В. Тімченка: НУЦЗУ. – Х.: ФОП Мезіна В.В., 2017. 512 с.
6. Бесчастный В.Н., Лефтеров В.А., Литвинова Г.А. Теория и практика полицейского менеджмента в Германии: монография. Донецк: ДЮИ ЛГУВД,

2009. 176 с.

7. Сахнік О. В. Психологічні чинники особистісно орієнтованої підготовки працівників ОВС України до управлінської діяльності. автореф. дис. здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.06 – юридична психологія. Університет економіки та права «КРОК». – Київ, 2011. – 21 с.

8. Леонтьев Д.А. Тест

смыслоразностных ориентаций (СЖО). М.: Смысл, 1992. 16 с.

9. Опросник диагностики волевых качеств личности // Чуимов В.Н. Ярославль: МПЦ «Психодиагностика», 2004. 22 с.

10. Моросанова В.И., Коноз Е.М. Стилевая саморегуляция поведения человека // Вопросы психологии. – 2000. – №2. – С. 118-127.

V. Lefterov¹, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of Department

S. Mu², Doctor of Psychological Sciences, Head of Department

¹National University «Odessa Law Academy», Odessa

²State Border Guard Service of Ukraine, Kyiv

PSYCHOLOGICAL PREPARATION OF HEADS OF LAW ENFORCEMENT FOR MANAGEMENT IN CRISIS

The article deals with the psychological aspects of management activity in crisis conditions. Particular features of extreme, crisis situations and management in crisis conditions are analyzed. The paper presents the necessity of training the chiefs of law enforcement agencies of crisis management psychological bases. Special attention is paid to the author's vision of the socio-psychological components of the managerial competence, which are proper to the head of extreme profile unit. Taking into consideration the abovementioned components of managerial competence, psychological training "Crisis Management" is suggested to be introduced into the system of training law enforcement agencies chiefs of various categories, as an innovative technology for developing practical skills and abilities of effective personnel management in extreme conditions. The pilot study results of the impact of training on the dynamics of personal and professionally significant qualities of police chiefs are presented. It has been established a considerable positive influence of management training on the personal sphere of chiefs, increasing leadership potential and development of individual psychological qualities that are necessary for a modern leader. After the training the level of willpower, leadership traits, such as initiative, concentration, purposefulness is increasing. It has been proved that the psychological training of chiefs by means of training promotes the development of such necessary qualities of crisis management as the resistance to stress and the ability to emotional self-control. Recommendations for improvement the effectiveness of crisis management were proposed.

Key words: psychological training, chiefs of law enforcement agencies, extreme conditions, socio-psychological components of managerial competence, crisis management, training.

References

1. Barko V.I. Psykholohiia upravlinnia personalom orhaniv vnutrishnikh sprav (proaktyvnyi pidkhid): Monohrafiia. K.: Nika-Tsentr, 2003. 448 s.

2. Zakharova L.N. Psikhologiya

upravleniya. Uchebnoe posobie. M.: Izdatel'stvo: Logos, 2016. 376 s.

3. Psykholohiia upravlinnia v orhanizatsii: navchalnyi posibnyk /M.D. Pryshchak, O.Y. Lesko. [2-he vyd., pererob. i dop.]. Vinnytsia, 2016. 150 s.

4. Safin O.D. Psykholohiia

upravlinskoi diialnosti komandyra: navch. posibnyk Khmelnytskyi: Akademiia PVU, 1997. 372 s.

5. Aktualni doslidzhennia v suchasni vitchyzniani ekstremalnii ta kryzovii psykholohii: monografiia / za zah. red. V.P. Sadkovoho, O.V. Timchenka: NUTsZU. – Kh.: FOP Mezina V.V., 2017. 512 s.

6. Beschastny`j V.N., Lefterov V.A., Litvinova G.A. Teoriya i praktika policzejskogo menedzhmenta v Germanii: monografiya. Doneczk: DYul LGUVD, 2009. 176 s.

7. Sakhnik O.V. Psykholohichni chynnyky osobystisno orientovanoi pidhotovky pratsivnykiv OVS Ukrainy do upravlinskoi diialnosti. avtoref. dys.

zdobuttia naukovooho stupenia kandydata psykholohichnykh nauk za spetsialnistiu 19.00.06 – yurydychna psykholohiia. Universytet ekonomiky ta prava «KROK». – Kyiv, 2011. – 21 s.

8. Leont`ev D.A. Test smy`slozhiznenny`kh orientacij (SZhO). M.: Smy`sli, 1992. 16 s.

9. Oprosnik diagnostiki volevy`kh kachestv lichnosti // Chuimov V.N. Yaroslavl`: MPCz «Psikhodiagnostika», 2004. 22 s.

10. Morosanova V.I., Konoz E.M. Stilevaya samoregulyacziya povedeniya cheloveka // Voprosy` psikhologii. – 2000. – №2. – S. 118-127.

Надійшла до редколегії: 03.06.2021

Прийнята до друку: 11.06.2021