

Научная статья

УДК 159.9

DOI: 10.47475/2409-4102-2026-34-2-60-66

БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ КАК ОБЪЕКТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ: ПОДХОДЫ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

Санжар Ботурович Рахиммирзаев

Национальный университет Узбекистана имени Мирзо Улугбека, Ташкент, Узбекистан, sanjar-rah@list.ru, 0009-0009-0151-2175

Аннотация. В статье представлен комплексный анализ теоретических и методологических подходов к изучению благополучия сотрудников как объекта психологического исследования. Рассмотрены основные научные направления: эвдемонический, гедонистический, социальный и междисциплинарный подходы; раскрыты их содержательные характеристики и вклад в понимание структуры благополучия. Обоснована необходимость интеграции данных подходов в рамках системно-интегративной модели, учитывающей взаимосвязь личностных, организационных и социальных факторов. Предложена многоуровневая модель благополучия сотрудников, включающая детерминанты, психологические механизмы, структурные компоненты и результаты. Показано, что благополучие выступает не только как психологическое состояние, но и как стратегический ресурс, влияющий на вовлечённость, продуктивность и устойчивость организации. Определены перспективы дальнейших эмпирических исследований и практического применения модели в управлении персоналом.

Ключевые слова: благополучие сотрудников, психологическое благополучие, эвдемонический подход, гедонистический подход, социальный подход, междисциплинарный подход, интегративная модель, организационные факторы, психологические механизмы, профессиональное благополучие, социальная поддержка, вовлечённость, организационная эффективность

Для цитирования: Рахиммирзаев С. Б. Благополучие сотрудников как объект психологического исследования: подходы, структура и содержание // Вестник Челябинского государственного университета. Образование и здравоохранение. 2026. № 2 (34). С. 60–66. DOI: 10.47475/2409-4102-2026-34-2-60-66

Original article

EMPLOYEE WELL-BEING AS AN OBJECT OF PSYCHOLOGICAL RESEARCH: APPROACHES, STRUCTURE, AND CONTENT

Sanzhar B. Rakhimmirzaev

National University of Uzbekistan named after Mirzo Ulugbek, Tashkent, Uzbekistan, sanjar-rah@list.ru, 0009-0009-0151-2175

Abstract. The article presents a comprehensive analysis of theoretical and methodological approaches to the study of employee well-being as an object of psychological research. The main scientific perspectives – eudaimonic, hedonic, social, and interdisciplinary approaches – are examined, and their essential characteristics and contributions to understanding the structure of well-being are revealed. The necessity of integrating these approaches within a system-integrative model that takes into account the interrelation of personal, organizational, and social factors is substantiated. A multilevel model of employee well-being is proposed, including determinants, psychological mechanisms, structural components, and outcomes. It is demonstrated that well-being functions not only as a psychological state but also as a strategic resource influencing engagement, productivity, and organizational sustainability. Prospects for further empirical research and practical application of the model in personnel management are identified.

Keywords: employee well-being, psychological well-being, eudaimonic approach, hedonic approach, social approach, interdisciplinary approach, integrative model, organizational factors, psychological mechanisms, professional well-being, social support, engagement, organizational effectiveness

For citation: Rakhimmirzaev SB. Employee Well-Being as an Object of Psychological Research: Approaches, Structure, and Content. *Bulletin of Chelyabinsk State University. Education and Healthcare*. 2026;(2(34):60-66. DOI: 10.47475/2409-4102-2026-34-2-60-66 (In Russ.).

Введение. В условиях стремительных экономических и социальных изменений благополучие сотрудников становится одним из ключевых факторов, определяющих устойчивость, конкурентоспособность и эффективность организации. Современные компании функционируют в условиях высокой динамики рынка, цифровой трансформации и возрастания требований к результатам труда, что неизбежно отражается на физическом и психологическом состоянии работников. От уровня их удовлетворённости, вовлечённости и внутренней мотивации напрямую зависят продуктивность, качество взаимодействия в коллективе и способность организации адаптироваться к новым вызовам.

Актуальность изучения данной тематики обусловлена тем, что благополучие сотрудников является не только показателем социальной ответственности работодателя, но и стратегическим ресурсом, влияющим на кадровую стабильность и инновационный потенциал. Оно включает в себя комплекс взаимосвязанных компонентов: физическое здоровье, психологическое равновесие, социальную интегрированность, профессиональную самореализацию и финансовую удовлетворённость. Системное развитие этих составляющих позволяет формировать устойчивую корпоративную культуру, минимизировать конфликты и снижать уровень профессионального выгорания. При этом существующие научные и практические подходы к пониманию благополучия отличаются многообразием и разнородностью, что порождает необходимость их критического анализа, выявления сильных и слабых сторон, а также поиска интегративных решений.

Междисциплинарный характер изучаемого феномена открывает возможности для объединения теоретических положений психологии, социологии, экономики и менеджмента в единую методологическую базу, способную учитывать как индивидуальные, так и организационные факторы. В современных условиях особое значение приобретает разработка концепций и инструментов, адаптированных к отраслевой специфике, культурным особенностям и изменяющимся условиям труда. Такой подход позволит не только повысить уровень благополучия работников, но и обеспечить долгосрочную эффективность и устойчивое развитие организации.

Материалы и методы исследования. На основе проведённого сравнительного анализа научной литературы установлено, что проблема благополучия сотрудников рассматривается в рамках нескольких концептуальных подходов: эвдемонического, гедонистического, социального и междисциплинарного. Их сопоставление позволяет выявить не только содержательные различия в трактовке сущности благополучия, но и определить практическую значимость каждого подхода в контексте управления персоналом.

Эвдемонический подход (Е. И. Рут, Л. И. Августова, Д. А. Леонтьев, Н. С. Глуханюк и др. [11; 6; 2]) рассматривает благополучие как результат самореализации, осмысленности труда и личностного роста. Его ключевое преимущество заключается в формировании внутренней мотивации, устойчивой вовлечённости и долгосрочной приверженности организации. Сотрудник в данном случае выступает не как ресурс, а как субъект развития, что соответствует современным гуманистическим и акмеологическим тенденциям в управлении. Однако слабой стороной данного подхода является его высокая зависимость от организационной культуры. В условиях иерархичных, формализованных или бюрократизированных систем, где ограничена автономия и участие сотрудников в принятии решений, реализация эвдемонических принципов затруднена. Кроме того, эффект от внедрения таких практик проявляется не сразу, что снижает их привлекательность для организаций, ориентированных на быстрые результаты.

В противоположность этому гедонистический подход (Д. Г. Мухамедова, С. А. Водяха, А. Е. Созонтов [1; 8; 12]) фокусируется на удовлетворённости, комфорте и снижении стресса через внешние условия труда. Его сильной стороной является оперативность и управляемость: повышение заработной платы, внедрение бонусных систем, улучшение условий труда и проведение корпоративных мероприятий быстро повышают удовлетворённость персонала. Тем не менее данный подход носит преимущественно поверхностный и краткосрочный характер. При отсутствии смысловых и ценностных оснований удовлетворённость сотрудников становится зависимой от внешних стимулов, что снижает устойчивость мотивации. В долгосрочной перспективе это может приводить

к снижению вовлечённости и росту текучести кадров при изменении условий. Таким образом, эвдемонический подход обеспечивает глубину и устойчивость, тогда как гедонистический — скорость и простоту внедрения, что указывает на необходимость их сочетания.

Социальный подход (Л. Григорьева, Дж. С. Хаус [3; 14]) акцентирует внимание на качестве социальных взаимодействий, поддержке и организационной среде. В отличие от предыдущих подходов, он рассматривает благополучие не только как индивидуальное состояние, но и как результат включённости в систему социальных отношений. Сильной стороной данного подхода является его высокая прикладная значимость для организационного управления, поскольку такие факторы, как стиль руководства, корпоративная культура и поддержка коллег, могут целенаправленно формироваться и регулироваться. Особенно важен данный подход в контексте профилактики профессионального стресса и выгорания. Однако ограничением является недостаточное внимание к внутренним личностным механизмам — смыслу, ценностям, самореализации. Даже при благоприятной социальной среде сотрудник может испытывать неудовлетворённость при отсутствии личностного роста или осмысленности деятельности. Следовательно, социальный подход выступает как связующее звено между внешними условиями (гедонистический аспект) и внутренними ресурсами (эвдемонический аспект). Данная позиция находит отражение и в работах исследователей (Л. Григорьева [4]), где благополучие сотрудников интерпретируется через призму социально-организационных факторов, а также соотносится с более широким пониманием благополучия как многомерного феномена, включающего личностные и средовые детерминанты (Л. В. Карапетян, Г. А. Глотова [5]; Д. Г. Орлова [10]). Это позволяет рассматривать социальный подход как важное звено в интеграции различных научных позиций, обеспечивающее связь между индивидуальными и организационными аспектами благополучия сотрудников.

Междисциплинарный подход (А. Ю. Лисовская, Н. И. Нагибина, Дж. К. Хартер и др. [7; 9; 13]) представляет благополучие как многомерную систему, включающую физические, психологические, социальные, профессиональные и финансовые компоненты. Его ключевое преимущество — системность и универсальность, позволяющие использовать данный подход в стратегическом

управлении персоналом. Он учитывает как индивидуальные, так и организационные факторы, объединяя сильные стороны всех предыдущих подходов. Вместе с тем слабой стороной является высокая ресурсоёмкость реализации. Для внедрения комплексных программ благополучия необходимы развитые HR-системы, инвестиции, подготовленные специалисты и долгосрочная стратегия. В организациях с ограниченными ресурсами данный подход может реализовываться фрагментарно. Несмотря на это, именно междисциплинарный подход в наибольшей степени соответствует современным требованиям к управлению человеческими ресурсами как к стратегическому фактору эффективности.

Прежде всего, различия между подходами проявляются в понимании источников и механизмов формирования благополучия. Так, эвдемонический подход акцентирует внимание на внутренних, личностно-смысловых детерминантах — самореализации, осмысленности труда и развитии потенциала сотрудника. В отличие от него, гедонистический подход ориентирован на внешние условия — удовлетворённость, комфорт и снижение стресса, достигаемые через организационные ресурсы и стимулы. Социальный подход рассматривает благополучие как результат включённости индивида в систему межличностных отношений и качества организационной среды, тогда как междисциплинарный подход интегрирует все перечисленные аспекты, формируя комплексное представление о благополучии как многомерном феномене.

Практическая значимость данных различий заключается в том, что каждый из подходов задаёт различные управленческие стратегии. Так, ориентация на эвдемонический подход предполагает развитие корпоративной культуры, поддерживающей автономию, смыслообразование и профессиональный рост сотрудников. Гедонистический подход реализуется через совершенствование системы материального и нематериального стимулирования, улучшение условий труда и внедрение программ повышения удовлетворённости. Социальный подход требует формирования благоприятного психологического климата, развития лидерства и системы социальной поддержки. В свою очередь, междисциплинарный подход ориентирует организацию на создание комплексных программ управления благополучием, объединяющих различные уровни воздействия — от индивидуального до организационного.

Таким образом, сравнительный анализ показывает, что различия между подходами носят не только теоретический, но и прикладной характер, определяя выбор инструментов управления персоналом. Более того, в современных условиях наиболее эффективной является не изолированная реализация одного из подходов, а их интеграция, позволяющая обеспечить баланс между внутренними и внешними факторами благополучия сотрудников. Это, в свою очередь, способствует повышению их вовлечённости, устойчивости к стрессу, продуктивности и, как следствие, общей эффективности организации.

Результаты исследования и их обсуждение. Предлагаемая интегративная модель благополучия сотрудников разработана на основе системно-интегративного научно-исследовательского подхода, который предполагает рассмотрение благополучия как многоуровневого, многокомпонентного и динамического психологического конструкта. Методологическую основу модели составляет синтез эвдемического, гедонистического, социального и междисциплинарного подходов, что позволяет комплексно охватить как внутренние (личностные), так и внешние (организационные и социальные) детерминанты благо-

получия. Модель структурирована по принципу причинно-следственной взаимосвязи и включает четыре взаимосвязанных уровня: детерминанты — механизмы — структурные компоненты — результаты. Такое построение отражает классическую логику научного анализа, в рамках которой факторы выступают как независимые переменные, механизмы — как процессуальные медиаторы, компоненты благополучия — как системное состояние, результаты — как зависимые переменные, отражающие эффективность (рис. 1).

Первый уровень модели представлен базовыми компонентами благополучия, которые образуют его внутреннюю структуру. Физическое благополучие выступает как фундаментальная основа, обеспечивающая работоспособность и устойчивость организма. Оно определяет ресурсную базу деятельности и влияет на уровень утомляемости и стрессоустойчивости.

Психологическое благополучие отражает субъективное восприятие человеком своей жизни и профессиональной деятельности, включая удовлетворённость, эмоциональную стабильность и наличие смысла. В рамках эвдемического подхода данный компонент рассматривается как ключевой. Социальное благополучие характеризует

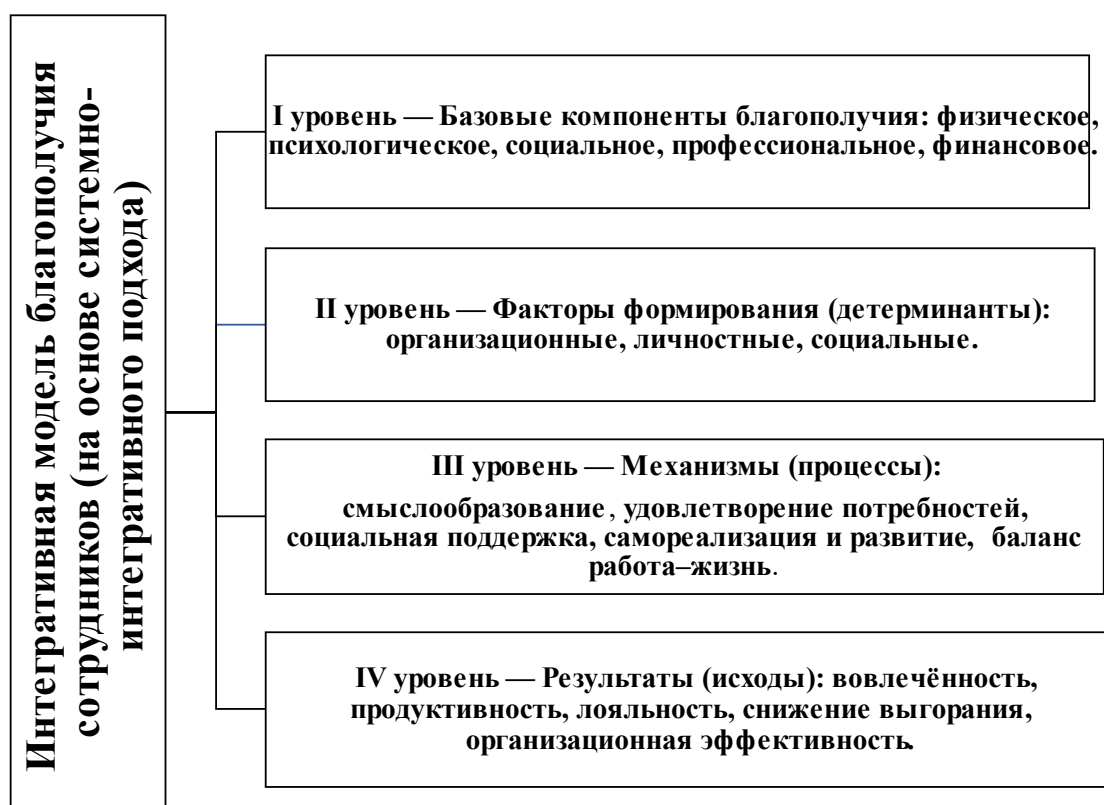


Рис. 1. Интегративная модель благополучия сотрудников (на основе системно-интегративного подхода)
Figure 1. An integrative model of employee well-being (based on a systems-integrative approach)

качество межличностных отношений, уровень социальной поддержки и включённости в организационную среду. Оно играет компенсаторную роль в условиях стресса и способствует снижению риска выгорания. Профессиональное благополучие связано с самореализацией, достижением карьерных целей и уровнем вовлечённости. Этот компонент отражает степень соответствия профессиональной деятельности личностным ожиданиям и ценностям. Финансовое благополучие обеспечивает чувство стабильности и безопасности, выступая важным фактором удовлетворённости и снижения тревожности. Таким образом, благополучие сотрудников в рамках модели трактуется как интегративное состояние, формируемое совокупностью взаимосвязанных компонентов.

Второй уровень модели представлен детерминантами, которые задают условия формирования благополучия. Организационные факторы (условия труда, стиль управления, мотивация) определяют институциональную среду и выступают ключевыми внешними регуляторами. Личностные факторы (ценности, смысл, мотивация, автономия) отражают внутренние ресурсы личности и определяют индивидуальную восприимчивость к условиям труда.

Социальные факторы (поддержка, лидерство, коммуникация) обеспечивают качество взаимодействия и формируют психологический климат. Данные факторы могут рассматриваться как предикторы благополучия, оказывающие как прямое, так и опосредованное влияние.

Третий уровень включает психологические и социальные механизмы, через которые реализуется влияние факторов: смыслообразование обеспечивает внутреннюю мотивацию и устойчивость (эвдемонический аспект); удовлетворение потребностей связано с получением положительных эмоций и комфортом (гедонистический аспект); социальная поддержка снижает стресс и усиливает адаптацию; самореализация и развитие способствуют личностному и профессиональному росту; баланс работы и жизни выступает регулятором психоэмоционального состояния. Таким образом, механизмы выполняют функцию медиаторов, обеспечивая переход от условий (факторов) к состоянию (благополучию).

Четвёртый уровень отражает последствия сформированного благополучия: повышение вовлечённости, рост продуктивности, формирование лояльности, снижение профессионального выго-

рания, повышение организационной эффективности. В данном контексте благополучие выступает не только как психологическое состояние, но и как стратегический ресурс организации.

Предложенная модель обладает рядом научных преимуществ: прежде всего, она обеспечивает интеграцию различных теоретических подходов, отражает многоуровневую природу благополучия, позволяет рассматривать его как системный и измеряемый конструкт, создает основу для эмпирических исследований (корреляционных, факторных, SEM-моделей) и может быть использована в разработке программ управления персоналом.

Таким образом, благополучие сотрудников в рамках предложенной модели определяется как многомерное интегративное состояние личности, формируемое под воздействием совокупности организационных, личностных и социальных факторов, реализующееся через систему психологических механизмов и проявляющееся в повышении эффективности профессиональной деятельности и устойчивости функционирования организации.

Заключение. Проведённый анализ свидетельствует о значительном росте интереса к проблематике благополучия сотрудников и увеличении числа исследований, в которых применяются междисциплинарные подходы. Данный тренд обусловлен глубокими изменениями в сфере труда, усилением конкуренции и возрастающим значением человеческого капитала для устойчивого развития организаций. Разнообразие представленных концепций демонстрирует множественность трактовок и интерпретаций феномена благополучия, что затрудняет выработку единых и эффективных стратегий корпоративного управления в этой области.

В то же время выявлено, что в большинстве исследований недостаточно учитываются специфика профессиональной деятельности сотрудников и этнокультурные особенности корпоративной среды, что может снижать результативность практического применения предлагаемых моделей. Исходя из обобщения рассмотренных подходов, благополучие сотрудника целесообразно рассматривать как интегральное состояние, отражающее удовлетворённость жизнью и профессиональной деятельностью, физическое, психологическое, социальное и профессиональное здоровье, а также способность эффективно выполнять трудовые

обязанности в гармонии с личными потребностями и ценностями.

В качестве базовых структурных компонентов следует выделять физическое, психологическое, профессиональное, социальное и финансовое благополучие, которые требуют дальнейшей теоретической конкретизации и эмпирической верификации с учётом отраслевой специфики и культурного контекста. Предложенная системно-интегративная модель позволяет объединить ключевые

компоненты благополучия, механизмы их формирования и результаты функционирования в единую научную систему, обеспечивая целостное представление о данном феномене. Реализация такого подхода создаёт основу для разработки более адресных и эффективных программ управления персоналом, направленных на укрепление благополучия сотрудников и повышение устойчивости организаций в долгосрочной перспективе.

Список источников:

1. Водяха С. А. Современные концепции психологического благополучия личности // Дискуссия. 2019. № 2. С. 132–138.
2. Глуханюк Н. С., Коропец О. А., Юртаева М. Н. Социально-психологическое благополучие работников: опыт экспертной параметризации // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2020. № 5. С. 134–138.
3. Григорьева Л. Зависимость эмоционального благополучия от жизнестойкости личности // Ярославский педагогический вестник. 2019. № 3. С. 111–118.
4. Григорьева Л. Оценка благополучия служащих: проблемы и перспективы // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 2. С. 140–165.
5. Карапетян Л. В., Глотова Г. А. Подходы к изучению внутреннего благополучия человека // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 4 (29). С. 308–312.
6. Леонтьев Д. А. Счастье и субъективное благополучие: к конструированию понятийного поля // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2020. № 1 (155). С. 14–37.
7. Лисовская А. Ю. Основные подходы к пониманию благополучия сотрудника: от теории к практике // Организационная психология. 2021. Т. 11. № 1. С. 93–112.
8. Мухамедова Д. Г. Социально-психологические особенности менеджера образования в современных условиях // Вестник Дальрыбвтуза. 2017. № 3. С. 118–121.
9. Нагибина Н. И. Управление благополучием сотрудников для повышения производительности труда — улучшения HR и бизнес-показателей компании // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2020. Т. 9. № 4. С. 8–17.
10. Орлова Д. Г. Психологическое и субъективное благополучие: определение, структура, исследования (обзор современных источников) // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. 2019. № 1. С. 28–36.
11. Рут Е. И., Августова Л. И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки // Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. 2017. Т. 5. С. 72–78.
12. Созонтов А. Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия // Вопросы психологии. 2018. № 4. С. 105–114.
13. Harter J. K. et al. Increased business value for positive job attitudes during economic recessions: A meta-analysis and SEM analysis // Human Performance. 2020. Vol. 33, no. 4. P. 307–330.
14. House J. S., Landis K. R., Umberson D. Social relationships and health // Science. 2008. Vol. 241, no. 4865. P. 540–545.
15. Keyes C. L., Hysom S. J., Lupo K. L. The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line // The Psychologist-Manager Journal. 2000. Vol. 4, no. 2. P. 143.
16. Lynch J. W. et al. Income inequality and mortality: importance to health of individual income, psychosocial environment, or material conditions // BMJ. 2009. Vol. 320, no. 7243. P. 1200–1204.

References:

1. Vodyakha S. A. Modern concepts of psychological well-being of an individual. *Diskussiya* [Discussion]. 2019;(2):132-138. (In Russ.).

2. Glukhanyuk NS, Koropets OA, Yurtaeva MN. Social and psychological well-being of employees: An experience of expert parameterization. *Ekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskiy zhurnal* [Economics and Management: Scientific and Practical Journal]. 2020;(5):134-138. (In Russ.).
3. Grigorieva L. Dependence of emotional well-being on individual resilience. *Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik* [Yaroslavl Pedagogical Bulletin]. 2019;(3):111-118. (In Russ.).
4. Grigorieva L. Assessment of employee well-being: Problems and prospects. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology]. 2018;3(2):140-165. (In Russ.).
5. Karapetyan LV, Glotova GA. Approaches to the Study of Human Internal Well-Being. *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya* [Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology]. 2019;8(4 (29)):308-312. (In Russ.).
6. Leontiev DA. Happiness and Subjective Well-Being: Towards the Construction of a Conceptual Field. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsialnye izmeneniya* [Public Opinion Monitoring: Economic and Social Changes]. 2020;(1(155)):14-37. (In Russ.).
7. Lisovskaya AY. Main Approaches to Understanding Employee Well-Being: From Theory to Practice. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology]. 2021;11(1):93-112. (In Russ.).
8. Mukhamedova DG. Social and Psychological Characteristics of an Education Manager in Modern Conditions. *Vestnik Dalnevostochnogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo rybokhozyaystvennogo universiteta* [Bulletin of the Far Eastern Federal University of Fisheries]. 2017;(3):118-121. (In Russ.).
9. Nagibina NI. Employee Well-Being Management to Increase Labor Productivity and Improve HR and Business Performance of the Company. *Upravlenie personalom i intellektualnymi resursami v Rossii* [Personnel and Intellectual Resource Management in Russia]. 2020;9(4):8-17. (In Russ.).
10. Orlova DG. Psychological and Subjective Well-Being: Definition, Structure, Research (A Review of Modern Sources). *Vestnik Permskogo gosudarstvennogo gumanitarno-pedagogicheskogo universiteta. Seriya 1. Psikhologo-pedagogicheskie nauki* [Bulletin of the Perm State Humanitarian and Pedagogical University. Series 1. Psychological and Pedagogical Sciences]. 2019;(1):28-36. (In Russ.).
11. Ruth EI, Avgustova LI. Professional Well-Being of Employees of Commercial Organizations: Criteria and Assessment Methodology. *Nauchnye issledovaniya vypusknikov fakulteta psikhologii Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Research Studies of Graduates of the Faculty of Psychology of St. Petersburg State University]. 2017;5:72-78. (In Russ.).
12. Sozontov AE. Hedonistic and eudaemonistic approaches to the problem of psychological well-being. *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology]. 2018;(4):105-114. (In Russ.).
13. Harter JK et al. Increased business value for positive job attitudes during economic recessions: A meta-analysis and SEM analysis. *Human Performance*. 2020;33(4):307-330.
14. House JS, Landis KR, Umberson D. Social relationships and health. *Science*. 2008;241(4865):540-545.
15. Keyes CL, Hysom SJ, Lupo KL. The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist-Manager Journal*. 2000;4(2):143.
16. Lynch JW et al. Income inequality and mortality: importance to health of individual income, psychosocial environment, or material conditions. *BMJ*. 2009;320(7243):1200-1204.

Информация об авторе

С. Б. Рахиммирзаев — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии факультета социальных наук.

Information about the author

S. B. Rakhimmirzaev — Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology, Faculty of Social Sciences.

Статья поступила в редакцию 25.02.2026;
принята к публикации 21.04.2026.

The article was submitted 25.02.2026;
accepted for publication 21.04.2026.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declare no conflicts of interests.