

ПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ (ВОЗРАСТНАЯ ПСИХОЛОГИЯ) DEVELOPMENTAL PSYCHOLOGY (AGE PSYCHOLOGY)

Научная статья | Original paper

Структура профессионально важных качеств специалистов органов опеки и попечительства и анализ факторов влияния

В.Н. Ослон¹ , М.А. Одинцова¹, Г.В. Семья¹, У.В. Колесникова¹

¹ Московский государственный психолого-педагогический университет,

Москва, Российская Федерация

 osl-veronika@yandex.ru

Резюме

Контекст и актуальность. Статья посвящена проблеме разработки структуры профессионально важных качеств (далее — ПВК) специалистов органов опеки и попечительства и факторам, влияющим на их формирование. Противоречивость требований к профессионально важным качествам работников органов опеки и попечительства определяется необходимостью соблюдения строгих правовых норм и эмпатичного и гибкого подхода к потребностям клиентов. **Цель.** Представить авторское видение интегрированной структуры профессионально важных качеств специалистов и выявить предикторы, которые обуславливают формирование этих качеств. **Гипотеза.** Структура профессионально важных качеств отражает специфику деятельности специалистов органов опеки и попечительства, ее составляющие обладают хорошими психометрическими характеристиками, она показывает значительную предсказательную силу общего уровня эмоционального интеллекта, субъективного благополучия и процедурной самоэффективности. **Методы и материалы.** В исследовании участвовали 2036 специалистов из 85 регионов России, средний возраст — $44,02 \pm 9,36$ лет, из них 1500 специалистов и 536 руководителей. Структура профессионально важных качеств оценивалась с помощью факторного и конфирматорного анализа. Для обнаружения факторов влияния использованы: авторский опросник профессионально важных качеств, опросник эмоционального интеллекта «ЭМИН», шкала субъективного благополучия, шкала реагирования на неопределенность, русскоязычная версия шкалы самоэффективности. **Результаты.** Структура профессионально важных качеств специалистов органов опеки и попечительства подтвердила хорошее соответствие данным, вынутреннюю и внешнюю валидность и отличную внутреннюю согласованность. Руководители и специалисты, несмотря на внешние различия в должностных обязанностях, обладают единым психологическим ядром профессионально важных качеств. **Выводы.** Структура ПВК показывает значительную предсказательную силу общего уровня эмоционального

© Ослон В.Н., Одинцова М.А., Семья Г.В., Колесникова У.В., 2025



CC BY-NC

интеллекта, субъективного благополучия и процедурной самоэффективности и позволяет разработать более эффективные методы подготовки и поддержки специалистов, учитывая ключевые психологические и эмоциональные аспекты их работы.

Ключевые слова: структура, профессионально важные качества, специфика структуры, специалисты органов опеки и попечительства, предикторы

Финансирование. Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства просвещения Российской Федерации от 18.03.2025 № 073-00069-25-02 «Научно-методическое обоснование профессионально-психологического отбора работников сферы опеки и попечительства несовершеннолетних (специалисты органов опеки и попечительства; работники организаций, реализующих отдельные полномочия органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних) в условиях современных социальных вызовов».

Дополнительные данные. Наборы данных доступны по адресу: <https://doi.org/10.48612/MSUPE/e7en-ahkn-3v68>

Для цитирования: Ослон, В.Н., Одинцова, М.А., Семья, Г.В., Колесникова, У.В. (2025). Структура профессионально важных качеств специалистов органов опеки и попечительства и анализ факторов влияния. *Психологическая наука и образование*, 30(6), 21–35. <https://doi.org/10.17759/pse.2025300602>

The structure of professionally important qualities of child welfare specialists and analysis of their predictors

V.N. Oslon¹ , M.A. Odintsova¹, G.V. Semya¹, U.V. Kolesnikova¹

¹ Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russian Federation
 osl-veronika@yandex.ru

Abstract

Context and Relevance. The article is devoted to the development of a structure for professionally important qualities of specialists from guardianship and custody authorities and factors influencing their formation. The contradictory nature of requirements for these professionals' essential qualities stems from the need to comply with strict legal norms while simultaneously adopting an empathetic and flexible approach towards clients' needs. **Objective.** To develop an integrated structure of professionally important qualities and analyze predictors that determine the formation of these qualities. **Hypothesis.** The structure of professionally important qualities reflects the specifics of work for specialists from guardianship and custody authorities, demonstrates good psychometric characteristics, and shows significant predictive power regarding overall emotional intelligence level, subjective well-being, and procedural self-efficacy. **Methods and Materials.** A total of 2036 specialists from 85 regions of Russia participated in the study, with an average age of $44,02 \pm 9,36$ years, including 1500 specialists and 536 managers. Factor analysis and confirmatory factor analysis were used to assess the structure of professionally important qualities. Factors influencing this structure were identified using: author-developed

questionnaire on professional qualities, Emotional Intelligence Questionnaire "EMIN", Subjective Wellbeing Scale, Uncertainty Response Scale, Russian version of Self-Efficacy Scale. **Results.** The structure of professionally important qualities demonstrated excellent fit to data, internal consistency, external validity, and high reliability. Despite differences in formal job responsibilities between leaders and specialists, they share a common psychological core of professionally important qualities. **Conclusions.** The developed structure reveals substantial predictive power related to general levels of emotional intelligence, subjective wellbeing, and procedural self-efficacy, enabling more effective training methods and support systems tailored specifically to key psychological and emotional aspects of practitioners' work.

Keywords: structure, professionally important qualities, specificity of the model, guardianship and custody authority personnel, predictors

Funding. The study was carried out to fulfill state assignment No. 073-00069-25-02 by the Ministry of Education of the Russian Federation dated March 18, 2025 "Scientific and Methodological Ratio-nale for Professional-Psychological Selection of Workers in the Field of Guardianship and Custody of Minors (Specialists of Guardianship Authorities; Employees of Organizations Exercising Specific Powers of Guardianship Authorities with Regard to Minors) Amid Modern Social Challenges".

Supplemental data. Datasets available from <https://doi.org/10.48612/MSUPE/e7en-ahkn-3v68>

For citation: Oslon, V.N., Odintsova, M.A., Semya, G.V., Kolesnikova, U.V. (2025). The structure of professionally important qualities of child welfare specialists and analysis of their predictors. *Psychological Science and Education*, 30(6), 21–35. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/pse.2025300602>

Введение

Современное общество сталкивается с многочисленными вызовами в области защиты прав детей и поддержки семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. В этом контексте особую роль играют специалисты органов опеки и попечительства (далее — ООиП), а также их профессиональная подготовленность к эффективному выполнению своих обязанностей.

Профессиональный статус специалистов ООиП достаточно противоречив. С одной стороны, они относятся к категории государственных служащих¹, наделенных полномочиями на законодательном уровне по «предотвращению нарушений прав детей, защите их интересов и обеспечению социальных и других государственных гаран-

тий...», реализующих социальную политику в целом (Уразбаева, 2016). С другой — к специалистам, предоставляющим помощь отдельным людям, семьям или группам, находящимся в сложной ситуации. Иными словами, специалисты ООиП действуют и как представители государственной власти, и как социальные работники. В своей профессиональной деятельности они сталкиваются с дилеммой: с одной стороны, требования строгого выполнения служебных обязанностей, с другой — необходимость чуткого отношения к потребностям нуждающихся в помощи, что создает ситуацию неопределенности в задачах, методах, зонах ответственности. Данное противоречие оказывает влияние на ожидания населения, которое требует и строгих правовых решений, и обвиняет

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 16.05.2025 г. № 1217-р Концепция совершенствования деятельности органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан. URL: <http://government.ru/docs/all/158995/> (дата обращения: 08.08.2025).

в бездействии, превышении полномочий, в чрезмерном контроле и карательных мерах, а также в отсутствии эмпатии. В результате специалисты постоянно подвергаются давлению со стороны общества и социальных институтов, которые обвиняют их в ошибочных решениях (Ослон и др., 2024), что провоцирует у них профессиональное выгорание и проблемы с психологическим здоровьем. Следствием стал значительный дефицит кадров (2024 год — 16% вакансий).

Возникла необходимость в более качественном отборе и построении маршрутов как личностного, так и профессионального развития работников ООиП с учетом двойственного характера их деятельности (госслужащих и помогающих специалистов).

В эмпирических исследованиях подчеркивается важность взаимосвязи между ценностями, мотивацией и личностными характеристиками госслужащих. В рамках эмпирического исследования, основанного на системном подходе, такие характеристики, как «ответственность», «гибкость» и «интеллектуальная эффективность», способствуют развитию внутренне мотивированной личности госслужащих (Бояркин, 2008; Aamodt, 2022; Cobanu, Androniceanu, Lăzăroiu, 2019; Henderson et al., 2021). В рамках концепции предрасположенности как «генерализованного психологического образования, существующего в виде системы личностных переменных, свойств или качеств» (Бородина, Корчемный, 2019), основные предикторы профессионально важных качеств (далее — ПВК) госслужащих включают речевые-исполнительные, эмоционально-волевые и коммуникативные качества, что подчеркивает значимость диагностики в кадровом отборе. Диагностика осуществляется через личностно-профессиональные характеристики, что актуализирует необходимость развития этих качеств у потенциальных кандидатов.

Исследования, основанные на концепции организационной проактивности, показали, что проактивность и инициатива госслужащих играют ключевую роль в их способности адаптироваться и наращивать эффектив-

ность в работе (Лепехин, Лебедева, Круглов, 2020; Grubert, Steuber, Meinhardt, 2022; Meng et al., 2019).

Современные исследования показывают, что в качестве предикторов ПВК госслужащих выступают: высокий уровень самообучения и планирования, коммуникативная компетентность, правовая и информационная грамотность, управленические способности, мотивация к работе, сдержанность, уравновешенность и честность. Приоритетными у служащих считаются интеллект, культурное поведение, трудолюбие, дисциплина, последовательность, справедливость и забота о подчиненных. Навыки саморегуляции важны для преодоления трудных ситуаций, а уровень межличностного доверия в организации способствует мотивации сотрудников (Афонин, Афонин, Солодилов, 2020; Калгин, Калгина, 2018; Панарин, 2002; Петоян, Великодная, 2023; Пузанова, Семенова, 2017; Рябова, 2019; Хайдов, 2013).

В международных (Демирель, Садыкова, 2021; Hökkä, Vähäsanteri, Paloniemi, 2020) и отечественных (Козуб, 2024; Сабына, 2023) исследованиях эмоциональный интеллект (далее — ЭИ) рассматривается как системообразующий предиктор, способствующий повышению уровня доверия на рабочем месте, командному доверию, единству ценностных ориентаций, отождествлению индивидуальных и организационных целей и приоритетов, психологическому благополучию.

Эмпирические исследования предикторов ПВК помогающих специалистов, основанные на теории просоциальной активности, выделяют альтруизм, нравственность, эмпатию, устойчивость и ответственность, отсутствие предрассудков и субъективных предпочтений (Шермазанян, 2015; Meng et al., 2019), акцентируют внимание на развитости «позитивных» эмпатических процессов (Карягина и др., 2017). К основным прогнозным показателям ПВК относят стрессоустойчивость, терпимость, альтруистическую направленность, стремление к самопознанию и развитию, отсутствие страха критики (Быкова, 2015; Сорокоумова, Исаев, 2013).

Госслужащие и помогающие специалисты отличаются разными акцентами на ПВК, что связано с их профессиональными обязанностями. Если для 1-х важны управленческие и организаторские способности, то для 2-х — эмпатия и готовность поддерживать клиентов.

Таким образом, профессиональная деятельность специалистов ООиП требует уникального сочетания качеств, характерных как для государственных служащих, так и для помогающих специалистов, что создает проблему неопределенности, но и открывает возможности для разработки интегрированной структуры их ПВК.

Для применения данной модели на практике необходим анализ предикторов ПВК, которые обуславливают формирование этих качеств у специалистов ООиП. Это и стало комплексной практико-ориентированной целью данного исследования. Мы предположили, что структура ПВК будет отражать специфику деятельности специалистов ООиП, показывать значительную предсказательную силу общего уровня ЭИ, субъективного благополучия и процедурной самоэффективности, а ее составляющие обладают хорошими психометрическими характеристиками.

Материалы и методы

Для выявления ПВК был проведен экспертный опрос специалистов и руководителей региональных ООиП с разным стажем и статусом из 5 федеральных округов Российской Федерации, которых просили в произвольном порядке написать наиболее важные, с их точки зрения, профессиональные качества. Далее эксперты проекта отобрали наиболее часто встречающиеся качества и составили опросник «Психологически важные качества специалиста органов опеки и попечительства» (Приложение А), который прошел апробацию в региональных управлениях ООиП.

Инструментарий и процедура исследования:

— авторский опросник «Психологически важные качества специалиста органов опеки

и попечительства» позволяет определить психологически важные качества специалиста и включает в себя набор личностных и профессиональных характеристик ($N = 35$), которые определяют его способность эффективно выполнять свои обязанности, взаимодействовать с коллегами и клиентами, а также справляться с эмоциональными и профессиональными нагрузками в своей деятельности, что влияет на общую эффективность. Информантам предлагалось оценить по 5-балльной шкале, насколько каждое из ПВК развито у них, где 1 балл — минимальная выраженность, 5 баллов — максимальная. Например, способность терпеливо выслушивать собеседника, способность завязывать и поддерживать беседу, способность к эффективному и бесконфликтному взаимодействию с группами людей разного уровня и т.д.;

— опросник эмоционального интеллекта «ЭМИН» (Люсин, 2004);

— шкала субъективного благополучия У. Эдинбурга (WEMWBS) (Осин, Леонтьев, 2020);

— шкала реагирования на неопределенность (Одинцова, Радчикова, 2025);

— русскоязычная версия шкалы самоэффективности, адаптированная в 2024 году авторским коллективом В.Н. Ослон, М.А. Одинцова, Г.В. Семья, У.В. Колесникова и ожидающая публикации в журнале «Организационная психология».

Методы: Факторный анализ (метод главных компонент с последующим вращением Варимакс), конfirmаторный факторный анализ (КФА), α -Кронбаха; критерий Колмогорова-Смирнова; t -критерий Стьюдента, высчитывался размер эффекта d -Коэна; коэффициент корреляции r -Пирсона; линейный регрессионный анализ. Использовалось ПО SPSS Statistics 27.0.

Участники исследования. В исследовании участвовали 2036 специалистов органов опеки и попечительства из 85 регионов России, средний возраст — $44,02 \pm 9,36$ лет (медиана = 45 лет). Из них специалисты ($N = 1500$) и руководители ($N = 536$).

Результаты

Первоначальный набор утверждений состоял из 51 пункта. В процессе нескольких последовательных циклов факторного анализа (метод главных компонент с последующим вращением Варимакс) мы исключали утверждения, которые нагружались одновременно на несколько факторов с нагрузками, превышающими установленный порог, и ухудшали интерпретируемость факторов. В результате этой процедуры итоговая версия методики была сокращена до 35 утверждений. Факторный анализ с 35 пунктами выделил 6 факторов, объясняющих 61,66% общей дисперсии:

1. Клиентоцентрированные ценности и профессионализм (10 пунктов, 17,51%).
2. Коммуникативные и аналитические навыки (7 пунктов, 13,07%).
3. Навыки взаимодействия с клиентами (7 пунктов, 11,37%).
4. Качества устной речи (4 пункта, 7,095%).
5. Психологическая устойчивость (4 пункта, 6,33%).
6. Профессиональная добросовестность (3 пункта, 6,18%).

Структура, состоящая из 6 факторов, показала наиболее ясную, логичную и теоретически обоснованную модель. Каждый фактор четко соответствовал конструктам, лежащим в основе нашей методики. Выбор именно 6 факторов был обусловлен совместным учетом статистических критериев и содержательной составляющей, что является стандартной и рекомендуемой практикой в психометрических исследованиях.

Результаты конfirmаторного факторного анализа показали хорошее соответствие данных предполагаемой структуре ($CFI = 0,926$; $TLI = 0,919$; $RMSEA = 0,0514$ [0,0498; 0,0531]; $SRMR = 0,0412$), поэтому шестифакторная структура ПВК подтвердилась.

О внутренней валидности свидетельствуют полученные положительные корреляции между субшкалами, что говорит о принадлежности их к единому конструкту. Коэффи-

циенты корреляции варьируют в диапазоне от $r = 0,473$ до $r = 0,708$. Наиболее сильные связи обнаружены между субшкалой «Профессиональная добросовестность» и «Клиентоцентрированные ценности и профессионализм» ($r = 0,708$), а также между субшкалами «Коммуникативные и аналитические навыки» и «Навыки взаимодействия с клиентами» ($r = 0,706$), что отражает их концептуальную близость. Отсутствие чрезмерно высоких корреляций ($r > 0,80$) указывает на то, что субшкалы не дублируют друг друга.

Все субшкалы продемонстрировали хорошую и отличную внутреннюю согласованность: «Клиентоцентрированные ценности и профессионализм» ($\alpha = 0,917$); «Коммуникативные и аналитические навыки» ($\alpha = 0,891$); «Навыки взаимодействия с клиентами» ($\alpha = 0,849$); «Речевые навыки» ($\alpha = 0,769$); «Психологическая устойчивость» ($\alpha = 0,802$); «Профессиональная добросовестность» ($\alpha = 0,804$).

Проверка 6-факторной структуры ПВК на внешнюю валидность показала слабые и умеренные положительные связи всех субшкал ПВК с внутренней, интегрированной и идентифицированной мотивацией (от $r = 0,151$ до $r = 0,309$), слабые отрицательные связи с экстернальной мотивацией, амотивацией (от $r = -0,145$ до $r = -0,258$). Обнаружены умеренные положительные связи субшкал ПВК с субъективным благополучием (от $r = 0,326$ до $r = 0,483$), слабые и умеренные положительные связи со всеми показателями самоэффективности (от $r = 0,274$ до $r = 0,417$), слабые — с когнитивными реакциями на неопределенность (от $r = 0,141$ до $r = 0,277$), слабые и умеренные — с готовностью к переменам (от $r = 0,190$ до $r = 0,323$), слабые и умеренные отрицательные связи с эмоциональными реакциями на неопределенность (от $r = -0,186$ до $r = -0,334$). Множество положительных умеренных связей обнаружено между компонентами ПВК и всеми субшкалами ЭИ (от $r = 0,274$ до $r = 0,478$).

Как видим, ПВК специалиста напрямую связаны с его способностью к совладанию с неопределенностью, профессиональной

мотивацией, субъективным благополучием и эмоциональным интеллектом.

Подтверждение психометрических характеристик структуры ПВК специалистов ООиП дает основания для выявления различий между специалистами и руководителями, так как первые по большей части выполняют функции помогающих специалистов, а вторые — служащих.

Между специалистами и руководителями обнаружены значимые различия по всем ПВК. Так, руководители продемонстрировали более высокие показатели по клиентоцентризованным ценностям и профессионализму в отличие от специалистов ($4,53 \pm 0,40$ / $4,47 \pm 0,46$): $t(2034) = -2,56$, $p = 0,01$, $d = -0,129$. Они также выше оценили свои коммуникативные и аналитические навыки ($4,24 \pm 0,45$ / $4,04 \pm 0,53$): $t(2034) = -8,19$, $p = 0,000$, $d = -0,38$; навыки взаимодействия с клиентами ($4,27 \pm 0,43$ / $4,17 \pm 0,51$): $t(2034) = -4,36$, $p = 0,000$, $d = -0,20$; качества устной речи ($4,20 \pm 0,54$ / $4,14 \pm 0,61$): $t(2034) = -2,41$, $p = 0,016$, $d = -0,11$; психологическую устойчивость ($4,31 \pm 0,50$ / $4,17 \pm 0,57$): $t(2034) = -4,78$, $p = 0,000$, $d = -0,23$; профessionальную добросовестность ($4,62 \pm 0,42$ / $4,53 \pm 0,53$): $t(2034) = -3,613$, $p = 0,000$, $d = -0,18$.

Статистически значимые различия между группами, сопровождающиеся небольшими размерами эффекта, указывают на их ограниченное практическое применение.

Полученный результат показал, что профessionальный статус является слабым критерием для уровня развитости ПВК специалистов ООиП. Возможно, индивидуальные вариации в ПВК в большей степени определяются стажем, возрастом, профessionальной мотивацией, способами реагирования на неопределенность, эмоциональным интеллектом и субъективным благополучием.

Для выявления ключевых предикторов ПВК специалистов ООиП был проведен линейный регрессионный анализ. Использовался прямой пошаговый метод (с включением), который позволяет отобрать только те предикторы, которые существенно влияют на за-

висимые переменные. При построении регрессионных моделей все теоретически значимые предикторы ПВК (эмоциональный интеллект, мотивация, субъективное благополучие, самоэффективность, реакции на неопределенность, возраст и стаж работы) были включены в анализ (см. табл.). Показано, что наиболее значимыми для такого ПВК, как клиентоцентрированные ценности и профessionализм, являются: общий уровень ЭИ, процедурная самоэффективность, когнитивные реакции на неопределенность, внутренняя мотивация и субъективное благополучие. Самый существенный вклад вносит общий уровень ЭИ, наименьший — субъективное благополучие. Наиболее значимыми для аналитических навыков специалистов стали: общий уровень ЭИ, субъективное благополучие и процедурная самоэффективность. В качестве предикторов навыков взаимодействия с клиентами выступили: межличностный ЭИ, субъективное благополучие, процедурная самоэффективность и готовность к переменам. При этом наиболее существенный вклад вносит межличностный ЭИ, наименьший — готовность к переменам. Наиболее значимыми для речевых навыков являются: общий уровень ЭИ, субъективное благополучие, процедурная самоэффективность. Общий уровень ЭИ вносит самый существенный вклад в оценку качеств речи.

Предикторами психологической устойчивости являются: субъективное благополучие, общий уровень ЭИ, готовность к переменам, запрос на поддержку, идентифицированная мотивация. Эмоциональные реакции на неопределенность вносят отрицательный вклад в психологическую устойчивость. Наиболее существенный вклад в психологическую устойчивость вносит субъективное благополучие, наименьший — идентифицированная мотивация.

Предикторами профessionальной добросовестности стали: процедурная самоэффективность, общий уровень ЭИ, когнитивные реакции на неопределенность, субъективное благополучие. Процедурная самоэффективность вносит самый значительный вклад в профessionальную добросовестность.

Таблица / Table
Результаты регрессионного анализа для прогнозирования ПВК (N = 2036)
**Results of the regression analysis for predicting professionally
 important qualities (N = 2036)**

Показатель / Indicator	Стандартизованный регрессионный коэффициент β / Standardized regression coefficient β	Регрессионный коэффициент b / Regression coefficient b	Уровень статистической значимости p / Level of statistical significance p
Клиентоцентрированные ценности и профессионализм / Client-oriented mindset and professional ethics			
Свободный член (константа) / Intercept (constant)		2,620	<0,001
Общий уровень ЭИ / Overall level of EI	0,223	0,007	<0,001
Процедурная самоэффективность / Procedural self-efficacy	0,172	0,034	<0,001
Когнитивные реакции на неопределенность / Cognitive responses to uncertainty	0,146	0,016	<0,001
Внутренняя мотивация / Intrinsic motivation	0,105	0,017	<0,001
Субъективное благополучие / Subjective well-being	0,108	0,006	<0,001
Скорректированный r^2 / Adjusted R-squared = 0,281; d Дарбина-Ватсона / Durbin-Watson = 1,977			
Коммуникативные и аналитические способности / Communicative and analytical aptitude			
Свободный член (константа) / Intercept (constant)		2,065	<0,001
Общий уровень ЭИ / Overall level of EI	0,286	0,011	<0,001
Субъективное благополучие / Subjective well-being	0,199	0,013	<0,001
Процедурная самоэффективность / Procedural self-efficacy	0,170	0,041	<0,001
Скорректированный r^2 / Adjusted R-squared = 0,294; d Дарбина-Ватсона / Durbin-Watson = 1,966			
Навыки взаимодействия с клиентами / Client interaction competence			
Свободный член (константа) / Intercept (constant)		2,162	<0,001
Межличностный ЭИ / Interpersonal EI	0,303	0,022	<0,001
Субъективное благополучие / Subjective well-being	0,170	0,011	<0,001
Процедурная самоэффективность / Procedural self-efficacy	0,113	0,025	<0,001
Готовность к переменам / Readiness for change	0,101	0,009	<0,001
Скорректированный r^2 / Adjusted R-squared = 0,283; d Дарбина-Ватсона / Durbin-Watson = 1,988			
Качества речи / Verbal communication proficiency			
Свободный член (константа) / Intercept (constant)		2,460	<0,001
Общий уровень ЭИ / Overall level of EI	0,233	0,010	<0,001
Субъективное благополучие / Subjective well-being	0,126	0,010	<0,001
Процедурная самоэффективность / Procedural self-efficacy	0,116	0,031	<0,001
Скорректированный r^2 / Adjusted R-squared = 0,179; d Дарбина-Ватсона / Durbin-Watson = 1,930			
Психологическая устойчивость / Psychological hardness			
Свободный член (константа) / Intercept (constant)		2,384	<0,001

Показатель / Indicator	Стандартизованный регрессионный коэффициент β / Standardized regression coefficient β	Регрессионный коэффициент b / Regression coefficient b	Уровень статистической значимости p / Level of statistical significance p
Субъективное благополучие / Subjective well-being	0,209	0,015	<0,001
Общий уровень ЭИ / Overall level of EI	0,173	0,007	<0,001
Эмоциональные реакции на неопределенность / Emotional responses to uncertainty	-0,140	-0,009	<0,001
Готовность к переменам / Readiness for change	0,113	0,012	<0,001
Запрос на поддержку / Support-seeking behavior	0,103	0,015	<0,001
Идентифицированная мотивация / Identified motivation	0,075	0,014	<0,001
Скорректированный r^2 / Adjusted R-squared = 0,319; d Дарбина-Ватсона / Durbin-Watson = 1,911			
Профессиональная добросовестность и ответственность / Professional integrity and accountability			
Свободный член (константа) / Intercept (constant)		2,715	<0,001
Процедурная самоэффективность / Procedural self-efficacy	0,200	0,045	<0,001
Общий уровень ЭИ / Overall level of EI	0,143	0,005	<0,001
Когнитивные реакции на неопределенность / Cognitive responses to uncertainty	0,152	0,019	<0,001
Субъективное благополучие / Subjective well-being	0,137	0,009	<0,001
Скорректированный r^2 / Adjusted R-squared = 0,214; d Дарбина-Ватсона / Durbin-Watson = 2,015			

Таким образом, общий уровень ЭИ, субъективное благополучие и процедурная самоэффективность являются наиболее значимыми предикторами выделенных нами ПВК специалистов ООиП. Несмотря на включение стажа работы и возраста в исходные модели, они не продемонстрировали статистически значимого вклада ($p > 0,05$) ни в одну из зависимых переменных при контроле других факторов. Это указывает на то, что их связь с ПВК опосредована включенными в модель другими более значимыми переменными.

Обсуждение результатов

На основании факторного анализа построена 6-факторная структура ПВК специалистов ООиП, которая подтвердила хорошее соответствие полученным в исследовании

данным, внутреннюю и внешнюю валидность и отличную внутреннюю согласованность всех ее компонентов. Минимальные различия между руководителями и специалистами свидетельствуют о том, что они обладают единым психологическим ядром ПВК, что указывает на общую профессиональную среду, несмотря на внешние различия в должностных обязанностях.

Наиболее значимыми предикторами ПВК специалистов ООиП являются общий уровень эмоционального интеллекта, субъективное благополучие и процедурная самоэффективность. Этот факт подкрепляет вывод о необходимости интеграции личностных характеристик в процесс профессионального развития кадров (Карягина и др., 2017).

Роль эмоционального интеллекта в деятельности госслужащих и помогающих

специалистов подтверждается в многочисленных исследованиях (Сабына, 2023; Демирель, Садыкова, 2021; Hökkä, Vähäntanen, Paloniemi, 2020).

Процедурная самоэффективность, т.е. способность выполнять обязательства перед клиентами, оставаясь объективными и избегая личных суждений, а также умение пересматривать цели при неудачах, выделяется исследователями как важный предиктор ПВК помогающих специалистов (Pedrazza et al., 2013; Jawahar, Mohammed, 2022; Колесников, 2021).

То, что субъективное благополучие является предиктором ПВК госслужащих, подтверждается в исследовании Д.М. Зиновьевой (Зиновьева, Юнда, Долгополова, 2010).

В нашем исследовании внутренняя мотивация выступает предиктором для формирования клиентоцентрированных ценностей, что соответствует концепции внутренне мотивированной личности (Бояркин, 2008), а также подтверждается выводами в ряде исследований (Аринушкина, 2016; Афонин, Афонин, Солодилов, 2020; Панарин, 2002; Петоян, Великодная, 2023; Пузанова, Семенова, 2017; Рябова, 2019; Сорокоумова, Исаев, 2013; Хайдов, 2013).

В психологической устойчивости специалистов ООиП значительную роль играет идентифицированная мотивация, что корреспондирует с выводами исследования о мотивации госслужащих (Донников, Дурновцева, 2024).

В целом, полученные результаты подчеркивают необходимость разработки индивидуализированного подхода к отбору и подготовке специалистов ООиП, что может включать в себя внедрение разработанного психодиагностического инструмента для оценки ПВК. Это позволит повысить общую эффективность работы ООиП, что в полной мере согласуется с вызовами современного общества по защите прав детей и поддержке семей в кризисных ситуациях.

Заключение и выводы

Современное общество поставило перед специалистами ООиП ряд серьезных вы-

зовов, связанных с защитой прав детей и поддержкой семей. Их работа является одновременно государственной и социальной, что порождает противоречия между необходимостью следовать строгим правовым нормам и потребностью в эмпатичном и гибком подходе к каждому случаю. Поэтому при разработке структуры ПВК важен не синтез ролей, а формирование интегральной профессиональной идентичности специалистов ООиП, объединенных единым профессиональным полем, а также психометрическая проверка составляющих данной структуры. Наше исследование подтвердило следующие положения:

1. Разработанная структура ПВК, отражающая специфику деятельности специалистов ООиП и сочетающая управленческие и «помогающие» функции, является валидной, надежной, представляет собой не теоретический конструкт, а готовый инструмент для работы с кадрами.

2. Структура ПВК показывает значительную прогностическую силу общего уровня ЭИ, субъективного благополучия и процедурной самоэффективности и позволяет разработать более эффективные методы подготовки и поддержки специалистов ООиП, учитывая ключевые психологические и эмоциональные аспекты их работы. Дальнейшие исследования будут направлены на изучение долгосрочных последствий влияния ЭИ и других предикторов ПВК на карьерное продвижение и профессиональное выгорание специалистов.

Ограничения. Отсутствие сравнения с другими профессиональными группами не позволяет утверждать абсолютную уникальность данной структуры, хотя и подтверждает ее валидность и внутреннюю согласованность для данной группы. Рассмотрены не все возможные предикторы ПВК и их влияние на профессиональную успешность специалистов ООиП.

Limitations. The absence of comparisons with other professional groups does not allow us to claim the absolute uniqueness of this struc-

ture, although it does support its validity and internal consistency for this particular group. Not all possible predictors of professionally impor-

tant qualities (PIQ) and their impact on the professional success of child protection specialists have been examined.

Список источников / References

1. Аринушкина, Н.С. (2016). Социально-психологические особенности и профессионально важные качества государственных служащих. Сборник научных трудов «Основные вопросы теории и практики педагогики и психологии» по итогам III международной научно-практической конференции (с. 173–175). М.: Инновационный центр развития образования и науки. Arinushkina, N.S. (2016). Socio-psychological characteristics and professionally important qualities of civil servants. *Collection of Scientific Works "Key Issues in the Theory and Practice of Pedagogy and Psychology" Based on the Results of the III International Scientific and Practical Conference* (pp. 173–175). Moscow: Innovation Center for Education and Science. (In Russ.).
2. Афонин, А.И., Афонин, И.Д., Солодилов, А.В. (2020). Структурно-функциональный анализ профессионально важных качеств госслужащего. *Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Экономика*, 2, 19–27. <https://doi.org/10.18384/2310-6646-2020-2-19-27> Afonin, A.I., Afonin, I.D., Solodilov, A.V. (2020). Structural and functional analysis of professionally important qualities of civil servants. *Bulletin of the State University of Education. Series: Economics*, 2, 19–27. <https://doi.org/10.18384/2310-6646-2020-2-19-27> (In Russ.).
3. Бородина, Т.И., Корчемный, П.А. (2019). Предрасположенность как психологическое условие личностно-профессиональной диагностики государственных служащих. *Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки*, 2, 126–135. <https://doi.org/10.18384/2310-7235-2019-2-126-135> Borodina, T.I., Korchemny, P.A. (2019). Predisposition as a psychological condition for personality-professional diagnostics of civil servants. *Bulletin of the State University of Education. Series: Psychological Sciences*, 2, 126–135. <https://doi.org/10.18384/2310-7235-2019-2-126-135> (In Russ.).
4. Бояркин, М.Ю. (2008). Ценностно-мотивационная типология личности в сфере государственной службы: Автореф. дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.01.
5. Быкова, Е.А. (2015). Особенности профессионально важных качеств психолога. *Вестник Шадринского государственного педагогического университета*, 3(27), 108–115. Bykova, E.A. (2015). Features of professionally important qualities of a psychologist. *Bulletin of the Shadrinsk State Pedagogical University*, 3(27), 108–115. (In Russ.).
6. Демирель, Я., Садыкова, Г.Ф. (2021). Взаимосвязь эмоционального интеллекта и доверия на рабочем месте у госслужащих. *Организационная психология*, 4, 78–96. Demirel, Ya., Sadykova, G.F. (2021). The relationship between emotional intelligence and workplace trust among civil servants. *Organizational Psychology*, 4, 78–96. (In Russ.).
7. Донников, Д.Д., Дурновцева, П.В. (2024). Мотивация государственных служащих в органах власти субъектов Российской Федерации: современное состояние и пути оптимизации. *Актуальные проблемы безопасности в техносфере*, 2(14), 23–27. <https://doi.org/10.34987/2712-9233.2024.57.44.006> Donnikov, D.D., Durnovtseva, P.V. (2024). Motivation of civil servants in the authorities of the Russian Federation subjects: current state and optimization paths. *Actual Problems of Safety in the Technosphere*, 2(14), 23–27. <https://doi.org/10.34987/2712-9233.2024.57.44.006> (In Russ.).
8. Зиновьева, Д.М., Юнда, А.В., Долгополова, О.А. (2010). Профессиональные детерминанты субъективного благополучия государственных и муниципальных служащих. *Социология власти*, 7, 132–142. Zinov'eva, D.M., Yunda, A.V., Dolgopolova, O.A. (2010). Professional determinants of subjective well-being of civil and municipal servants. *Sociology of Power*, 7, 132–142. (In Russ.).

9. Калгин, А.С., Калгина, О.В. (2018). Карьерный выбор между государственным и частным сектором среди студентов: роль черт личности. *Вопросы государственного и муниципального управления*, 4, 145–171. <https://doi.org/10.17323/1999-5431-2018-0-4-145-171>
10. Кариагина, Т.Д., Кухтова, Н.В., Олифирович, Н.И., Шермазанян, Л.Г. (2017). Профессионализация эмпатии и предикторы выгорания помогающих специалистов. *Консультативная психология и психотерапия*, 25(2), 39–58. <https://doi.org/10.17759/cpp.2017250203>
- Karyagina, T.D., Kukhtova, N.V., Olifirovich, N.I., Shermazanyan, L.G. (2017). Professionalization of empathy and predictors of helping professionals' burnout. *Counseling Psychology and Psychotherapy*, 25(2), 39–58. <https://doi.org/10.17759/cpp.2017250203> (In Russ.).
11. Козуб, Г.В. (2024). Особенности эмоционального интеллекта государственных служащих: сборник трудов конференции. *Педагогика, психология, общество: от теории к практике: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием*, Чебоксары, 23 октября 2024 года (с. 269–272). Чебоксары: «Издательский дом «Среда».
- Kozub, G.V. (2024). Features of emotional intelligence of civil servants: conference proceedings. *Pedagogy, Psychology, Society: From Theory to Practice — Materials of the II All-Russian Scientific and Practical Conference with International Participation*, Cheboksary, October 23, 2024 (pp. 269–272). Cheboksary: Publ. House "Sreda".
12. Колесников, В.Н. (2021). Самоэффективность как предиктор профессионального благополучия и мотивации профессиональной деятельности. *Проблемы психологии образования: Сборник статей по итогам научно-практической конференции кафедры психологии Института педагогики и психологии Петрозаводского государственного университета*, Петрозаводск, 20 апреля 2021 года. (с. 23–29). Петрозаводск: Петрозаводский государственный университет. URL: <http://elibrary.petrsu.ru/books/55569> (дата обращения: 08.08.2025).
- Kolesnikov, V.N. (2021). Self-efficacy as a predictor of professional well-being and motivation for professional activity. *Problems of Educational Psychology: Collection of Articles Based on the Scientific and Practical Conference of the Department of Psychology of the Institute of Pedagogy and Psychology of Petrozavodsk State University, Petrozavodsk, April 20, 2021* (pp. 23–29). Petrozavodsk: Petrozavodsk State University. URL: <http://elibrary.petrsu.ru/books/55569> (viewed: 08.08.2025). (In Russ.).
13. Лепехин, Н.Н., Лебедева, П.А., Круглов, В.Г. (2020). Диспозиционные предикторы выбора стратегий изменений в работе персоналом организации. *Петербургский психологический журнал*, 31, 64–95.
- Lepekhin, N.N., Lebedeva, P.A., Kruglov, V.G. (2020). Dispositional predictors of choosing strategies for managing organizational personnel. *St. Petersburg Psychological Journal*, 31, 64–95. (In Russ.).
14. Люсин, Д.В. (2004). Современные представления об эмоциональном интеллекте. *Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования* (Д.В. Люсин, Д.В. Ушаков, ред.) (с. 29–36). М.: Институт психологии РАН.
- Lyusin, D.V. (2004). Modern concepts of emotional intelligence. *Social Intelligence: Theory, Measurement, Research* in D.V. Lyusin, D.V. Ushakov (Eds.) (pp. 29–36). Moscow: Institute of Psychology RAN. (In Russ.).
15. Одинцова, М.А., Радчикова, Н.П. (2025). *Психологические ресурсы личности и семьи в условиях вызовов современности*. М.: ФГБОУ ВО МГППУ.
- Odintsova, M.A., Radchikova, N.P. (2025). *Psychological resources of the individual and family in the face of modern challenges*. Moscow: MSUPE. (In Russ.).
16. Осин, Е.Н., Леонтьев, Д.А. (2020). Краткие русскоязычные шкалы диагностики субъективного благополучия: психометрические характеристики и сравнительный анализ. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, 1, 117–142. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.06>
- Osin, E.N., Leontiev, D.A. (2020). Brief Russian-language scales for diagnosing subjective well-being: psychometric characteristics and comparative analysis. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 1, 117–142. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.06> (In Russ.).
17. Ослон, В.Н., Одинцова, М.А., Семья, Г.В., Колесникова, У.В. (2024). Инструментальные и мотивационные ресурсы специалистов сферы защиты прав детей в условиях неопределенности профессиональной деятельности. *Психология и право*, 14(4), 176–200. <https://doi.org/10.17759/psylaw.2024140412>

- Oslon, V.N., Odintsova, M.A., Semya, G.V., Kolesnikova, U.V. (2024). Instrumental and Motivational Resources of Specialists in the Field of Protection of Children's Rights in Conditions of Uncertainty of Professional Activity. *Psychology and Law*, 14(4), 176–200. (In Russ.). <https://doi.org/10.17759/psylaw.2024140412>
18. Панарин, И.А. (2002). *Социально-психологические свойства личности государственных служащих как основа совершенствования кадровой работы: Дис. ... кандидата психологических наук: 19.00.05. Социальная психология*. Моск. гос. соц. ун-т. М. Panarin, I.A. (2002). *Socio-psychological properties of civil servants' personality as a basis for improving personnel work: PhD (Psychology) Thesis: 19.00.05. Social Psychology*. Moscow State Social University. Moscow. (In Russ.).
19. Петоян, С.А., Великодная, И.В. (2023). Личностно-профессиональное развитие госслужащих как фактор влияния на эффективность деятельности. *Научный Лидер*, 22(120), 53–55. Petoyan, S.A., Velikodnaya, I.V. (2023). Personal-professional development of civil servants as a factor influencing performance effectiveness. *Scientific Leader*, 22(120), 53–55. (In Russ.).
20. Пузанова, Ж.В., Семенова, И.В. (2017). Государственный служащий в современной России: престиж и востребованность профессии. *Теория и практика общественного развития*, 12, 26–29. <https://doi.org/10.24158/tipor.2017.12.5> Puzanova, Zh.V., Semenova, I.V. (2017). Civil servant in modern Russia: prestige and demand for the profession. *Theory and Practice of Social Development*, 12, 26–29. <https://doi.org/10.24158/tipor.2017.12.5> (In Russ.).
21. Рябова, Т.В. (2019). Профессионально значимые характеристики личности государственных служащих. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика*, 2, 194–198. <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2019-19-2-194-198> Ryabova, T.V. (2019). Professionally significant personality characteristics of civil servants. *Izvestiya of Saratov University. New Series. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2, 194–198. <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2019-19-2-194-198> (In Russ.).
22. Сабына, Е.Н. (2023). Эмоциональный интеллект государственных и муниципальных служащих как фактор повышения эффективности профессиональной деятельности. *Алтайский вестник государственной и муниципальной* службы, 21, 22–24. URL: https://alt.ranepa.ru/files/texts/vest/vestnik_21_2023.pdf (дата обращения: 31.08.2025). Sabyina, E.N. (2023). Emotional intelligence of civil and municipal servants as a factor in improving professional efficiency. *Altai Bulletin of Public and Municipal Service*, 21, 22–24. URL: https://alt.ranepa.ru/files/texts/vest/vestnik_21_2023.pdf (viewed: 31.08.2025). (In Russ.).
23. Сорокомрова, С.Н., Исаев, В.П. (2013). Специфика профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий. *Педагогическое образование в России*, 4, 186–190. Sorokomtsova, S.N., Isaev, V.P. (2013). Specifics of professional activity of helping professionals. *Pedagogical Education in Russia*, 4, 186–190. (In Russ.).
24. Уразбаева, Г.Т. (2016). Сущностное содержание социальной работы. *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*, 1–4, 77–81. Urazbaeva, G.T. (2016). Essential content of social work. *Actual Problems of Humanities and Natural Sciences*, 1–4, 77–81. (In Russ.).
25. Хайдов, С.К. (2013). Требования органов местного самоуправления к профессионально-важным качествам муниципальных служащих. *Акмеология*, 4(48), 113–118. Khaidov, S.K. (2013). Requirements of local self-government bodies for professionally important qualities of municipal employees. *Acmeology*, 4(48), 113–118. (In Russ.).
26. Шермазанян, Л.Г. (2015). Мотивация помогающего поведения в контексте житейской и профессиональной помощи. *Консультативная психология и психотерапия*, 23(5), 257–289. <https://doi.org/10.17759/cpp.2015230512> Shermazanyan, L.G. (2015). Motivation of helping behavior in the context of everyday and professional assistance. *Counseling Psychology and Psychotherapy*, 23(5), 257–289. <https://doi.org/10.17759/cpp.2015230512> (In Russ.).
27. Aamodt, M.G. (2022). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* (9th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
28. Cobanu, A., Androniceanu, A., Lăzăroiu, G. (2019). An integrated psycho-sociological perspective on public employees' motivation and performance. *Frontiers in Psychology*, 10(36), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00036>
29. Grubert, T., Steuber, J., Meinhardt, T. (2022). Higher-level engagement: The impact of social value on employee, organization, and society engagement. *Modern Psychology*, 1–19. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1234567>

30. Henderson, D.J., Rozensky, R.H., Grus, C.L., Brown, K.S., Gómez, C.A., Bruner, L., Crawford, K.A., Hewitt, A., McQuaid, E.L., Mio, J.S., Montalvan, C., Reeb, R.N., Ruiz, A., Sheras, P., Siegel, W., Taylor, J.M., Williams, W., Ameen, E.J., Andrade, J. (2021). The Citizen Psychologist: Curriculum-Preparing psychologists for public service: The 2018 American Psychological Association Presidential Initiative. *Psychological services*, 18(3), 328–334. <https://doi.org/10.1037/ser0000402>
31. Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. (2020). Emotions in Learning at Work: a Literature Review. *Vocations and Learning*, 13, 1–25. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09226-z>
32. Jawahar, I.M., Mohammed, Z.J. (2022). Process Management Self-Efficacy: Scale Development and Validation. *J Bus Psychol*, 37, 339–352. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09749-0>
33. Meng, H., Luo, Y., Huang, L., Wen, C., Ma, J., Si, J. (2019). On the relationship of resilience with organizational commitment and emotional burnout: A social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(15), 2231–2250. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1355823>
34. Pedrazza, M., Trifiletti, E., Berlanda, S., Di Bernardo, G.A. (2013). Self-Efficacy in Social Work: Development and Initial Validation of the Self-Efficacy Scale for Social Workers. *Social Sciences*, 2(3), 191–207. <https://doi.org/10.3390/socsci2030191>

Приложение / Appendix

Приложение А. Опросник «Психологически важные качества специалиста органов опеки и попечительства». <https://doi.org/10.48612/MSUPE/e7en-ahkn-3v68>

Appendix A. Questionnaire “Professionally Important Qualities of Child Guardianship and Custody Specialists”. <https://doi.org/10.48612/MSUPE/e7en-ahkn-3v68>

Информация об авторах

Вероника Нисоновна Ослон, кандидат психологических наук, профессор кафедры возрастной психологии имени профессора Л.Ф. Обуховой, факультет «Психология образования», Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9625-7307>, e-mail: osl-veronika@yandex.ru

Мария Антоновна Одинцова, кандидат психологических наук, заведующая кафедрой психологии и педагогики дистанционного обучения факультета дистанционного обучения, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3106-4616>, e-mail: mari505@mail.ru

Галина Владимировна Семья, доктор психологических наук, профессор кафедры возрастной психологии имени профессора Л.Ф. Обуховой, факультет «Психология образования», Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9583-8698>, e-mail: gvsemita@yandex.ru

Ульяна Владимировна Колесникова, научный сотрудник Центра прикладных психолого-педагогических исследований, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5328-8621>, e-mail: alli-tett@ya.ru

Information about the authors

Veronika N. Oslon, Candidate of Science (Psychology), Professor at the Department of Age Psychology named after Professor L.F. Obukhova, Faculty of Educational Psychology, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9625-7307>, e-mail: osl-veronika@yandex.ru

Maria A. Odintsova, Candidate of Science (Psychology), Head of the Department of Psychology and Pedagogy of Distance Learning, Faculty of Distance Learning, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3106-4616>, e-mail: mari505@mail.ru

Galina V. Semya, Doctor of Science (Psychology), Professor at the Department of Age Psychology named after Professor L.F. Obukhova, Faculty of Educational Psychology, Faculty of Educational Psychology, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9583-8698>, e-mail: gvsemlia@yandex.ru

Ulyana V. Kolesnikova, Research Associate, Center of Applied Psychological and Pedagogical Studies, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5328-8621>, e-mail: alli-tett@ya.ru

Вклад авторов

Ослон В.Н. — концепция исследования; разработка инструментария, анализ и интерпретация данных, аннотирование, написание рукописи.

Одинцова М.А. — идеи математического анализа массива данных, применение методов для анализа данных, визуализация результатов исследования.

Семья Г.В. — планирование и организация исследования, контроль за проведением исследования, анализ данных, редактирование текста рукописи.

Колесникова У.В. — создание электронного инструмента опроса; сбор и выгрузка данных; оценка качества анкетных данных, оформление рукописи.

Все авторы приняли участие в обсуждении результатов и согласовали окончательный текст рукописи.

Contribution of the authors

Veronika N. Oslon — research concept design; instrumentation development; data analysis and interpretation; annotation; manuscript writing.

Maria A. Odintsova — ideas for mathematical analysis of datasets; application of analytical methods; visualization of research results.

Galina V. Semya — planning and organization of the study; supervision of its implementation; data analysis; editing of the manuscript text.

Ulyana V. Kolesnikova — creation of electronic survey tool; collection and extraction of data; evaluation of quality of questionnaires; formatting of the manuscript.

All authors participated in the discussion of the results and approved the final text of the manuscript.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Декларация об этике

Исследование проводилось в строгом соответствии с этическими стандартами, изложенными в Декларации Хельсинки (1964 год).

Ethics statement

The research was conducted in strict accordance with ethical standards outlined in the Helsinki Declaration (1964).

Поступила в редакцию 13.09.2025

Received 2025.09.13

Поступила после рецензирования 05.11.2025

Revised 2025.11.05

Принята к публикации 05.12.2025

Accepted 2025.12.05

Опубликована 24.12.2025

Published 2025.12.24