

Психолог

Правильная ссылка на статью:

Степанова Д.Е. Профессиональное высвобождение и благополучие личности: дифференциация траекторий адаптации на основе индивидуальных особенностей // Психолог. 2025. № 5. DOI: 10.25136/2409-8701.2025.5.76218 EDN: LQCIPX URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=76218

Профессиональное высвобождение и благополучие личности: дифференциация траекторий адаптации на основе индивидуальных особенностей

Степанова Дарья Евгеньевна

старший преподаватель; кафедра психологии; Московский международный университет

141501, Россия, Московская обл., г. Химки, пр-кт Мельникова, д. 25, кв. 75

✉ dashkazlo91@mail.ru



[Статья из рубрики "Профессиональная психология"](#)

DOI:

10.25136/2409-8701.2025.5.76218

EDN:

LQCIPX

Дата направления статьи в редакцию:

08-10-2025

Дата публикации:

15-10-2025

Аннотация: Статья посвящена исследованию процесса профессионального высвобождения как критического жизненного события, оказывающего значительное влияние на психологическое благополучие личности. Целью исследования являлась дифференциация траекторий психологической адаптации к увольнению на основе индивидуально-психологических особенностей сотрудников. Актуальность темы заключается в том, что процесс профессионального высвобождения сотрудников представляет собой важное жизненное событие, за которым следуют серьезные и глобальные перемены, стресс, потеря собственной идентичности, все это приводит к снижению благополучия сотрудников в организации. Вопрос психологического обеспечения профессионального благополучия в организации недостаточно

исследован, и отсутствие эффективных профилактических мер для поддержания благополучия сотрудника является общепризнанной проблемой. Несмотря на значительный объем зарубежных исследований, в отечественной психологии данная тема разработана недостаточно. Анализ публикаций позволяет констатировать на чем сфокусировано внимание российских ученых при изучении профессионального благополучия сотрудников. В исследовании приняли участие 174 респондента. Методологическая база включала комплекс психодиагностических методик, направленных на оценку копинг-стратегий, жизнестойкости, эмоционального интеллекта, мотивации и ценностных ориентаций, а также применение корреляционного и кластерного анализа. В результате анализа эмпирических данных были выявлены ключевые предикторы успешного профессионального высвобождения: общие способности, жизнестойкость и ценностные ориентации. Методом кластерного анализа выделено пять типов сотрудников с характерными профилями поведения в ситуации высвобождения: «гармоничный интеллектual», «трудоголик», «непризнанный гений», «служитель» и «жертва обстоятельств». Для каждого типа описаны доминирующие копинг-стратегии и психологические особенности. На основе полученной типологии разработаны и описаны дифференцированные траектории адаптации, предлагающие организациям целевые направления психологической поддержки с учетом индивидуального профиля сотрудника. Процесс адаптации сотрудников в ситуации профессионального высвобождения заключается в едином алгоритме, который включает в себя основные направления работы: диагностико-аналитическую; консультативную; развивающую; просветительскую. Делается вывод о том, что учет личностных особенностей в процессе высвобождения способствует не только успешной адаптации сотрудника, но и сохранению его психологического благополучия, что в конечном итоге имеет значение для социальной ответственности и репутации организации

Ключевые слова:

профессиональное высвобождение, психологическое благополучие, адаптация, траектории адаптации, копинг-стратегии, кластерный анализ, типология сотрудников, индивидуальные-личностные особенности, профессиональная деятельность, кадровая политика

На современные реалии рынка труда оказывают влияние большое количество факторов, например: цифровизация, последствия пандемии и экономическая нестабильность. Из-за пандемии была приостановлена работа предприятий и вызванные пандемией ограничения и запреты сильнее всего затронули сотрудников с низкой квалификацией и начинающих специалистов: сокращения имели массовый характер в сферах легкой промышленности, медиа и торговли. Регулярное применение цифровых технологий в наши дни оказывает влияние на структуру рынка труда. Ввиду автоматизации всех сфер жизнедеятельности, более половины всех рабочих задач будет выполняться машинами, при этом количество рабочих мест в организациях для сотрудников не увеличится. В ближайшее десятилетие больше половины процентов рабочих операций в мире могут быть автоматизированы, при этом некоторые профессии завершат свое существование и наступит огромный рост числа сокращений. Процесс цифровизации экономики предполагает перемены не только количественных параметров рынка труда, но и изменение формата взаимодействия работников и руководства, принятие во внимание индивидуальных характеристик сотрудников. Экономические последствия пандемии обусловлены сокращением рабочего времени сотрудников, а снижение совокупного

спроса - уменьшением доходов из-за растущей безработицы, -такой упадок занятости приводит к спаду в сфере производства. Следовательно, первостепенным является вопрос высвобождения сотрудников и сохранения их психологического благополучия [\[1\]](#).

Актуальность темы обусловлена тем, что процесс профессионального высвобождения сотрудников представляет собой критическое жизненное событие, которое влечет за собой серьезные перемены, вызывает стресс, потерю идентичности и приводит к снижению благополучия. Важным является не только исследование общего воздействия профессионального высвобождения, но и вариативности индивидуальных реакций сотрудника.

В основе трудов отечественных и зарубежных ученых заложена проблема профессионального высвобождения сотрудников. Процесс профессионального высвобождения можно исследовать через призму разнообразия научных трудов:

Ф.Т. Прокопов А.В. Скавитин писали о стратегиях, которые могут выстраиваться в связи с процессом сокращения персонала в организациях в России, описывали альтернативы и то, что можно противопоставить отсутствию работы [\[8\]](#).

Б.Л. Еремина и П.В. Журавлев уделяли большое внимание человеческому ресурсу, изучая технологии управления персоналом и на основе отечественного и зарубежного опыта предлагали эффективные подходы к работе с персоналом.

Т.М. Малева и Р.П. Колосова изучали методы, с помощью которых происходит высвобождение персонала и занимаясь проблемами современных трудовых отношений, исследовали в своих работах политику, которая предпринимается для борьбы с безработицей, частью которой являются составляющие программы службы занятости.

В.И. Кабалина и Ю.Г. Одегов изучали контроль процесса профессионального высвобождения и политику внутри российских организаций и кадровые стратегии менеджмента, в структурированной форме рассматривал вопросы управления персоналом с точки зрения системного подхода.

В.Е. Гимпельсон и Г.Г. Меликьян занимались изучением занятости, рынка труда, социально-трудовых отношений, в частности адаптации рынка без реструктуризации [\[8\]](#).

Проблема психологического благополучия личности является ключевой в процессе профессионального высвобождения. Отечественных исследований по этой теме не так много, в отличие от исследований зарубежных ученых, которые достигли неплохих результатов в изучении параметров и уровня психологического благополучия сотрудников различных организаций [\[6\]](#).

Н.М. Бредберн, Э. Динер, М. Селигман, Э. Галлоун, Р. Каммингс, А. Лау, М. Аргайл, Р.М. Шамионов являются современными исследователями благополучия личности в гедонистическом контексте, где в качестве маркера психологического благополучия выступает «переживание счастья» и субъективное благополучие личности [\[2,6\]](#).

Исследователи благополучия личности в эвдемонистическом подходе: А.А. Кроник, Р.А. Ахмеров, А.В. Воронина, А.Е. Созонтов, Т.Д. Шевеленкова, П.П. Фесенко, М.В. Бучацкая О.С. Ширяева и др. [\[6\]](#).

Психологическое благополучие К. Рифф трактовал с точки зрения максимума

потенциальных возможностей, как базовый субъективный конструкт, который отображает восприятие и оценку своего функционирования. К. Рифф разработала шестифакторную модель психологического благополучия. В эту модель входят следующие факторы: самопринятие, личностный рост, цели в жизни, позитивные отношения с другими, управление окружающей средой, автономия [\[4,6\]](#).

К. Нэйв отмечает в своих исследованиях, что гедонистический подход и эвдемонистический подход связаны с позитивными результатами в профессиональной жизни, улучшениями взаимоотношений в обществе, улучшением состояния здоровья, позитивным восприятием себя [\[6\]](#).

Г.Л. Пучкова в своих трудах как основное условие для реализации потенциала профессиональной деятельности определяет благополучие [\[8\]](#).

Ученые Сальгадо, Бланко и Москосо рассматривали как психологическое благополучие сотрудников влияет на их производительность на работе [\[11\]](#).

Л. В. Куликов определяет психологическое благополучие как «слаженность психических процессов и функций, ощущение целостности, внутреннего равновесия» [\[10\]](#).

П. П. Фесенко и Т. Д. Шевеленкова определяют психологическое благополучие целостного переживания, которое выражается в субъективном ощущении счастья, удовлетворённости собой и собственной жизнью и связано с базовыми человеческими ценностями и потребностями [\[7\]](#).

Цель исследования: дифференцировать траекторий адаптации к профессиональному высвобождению на основе индивидуально-психологических особенностей личности.

Эмпирическая выборка исследования: в исследовании приняло участие 174 сотрудника, пол мужской и женский, возраст от 23-70.

Методы и методики исследования

Для выявления индивидуально-личностных особенностей сотрудников использовались методики: для изучения уровня общих способностей применяли методику «Краткий отборочный тест» (КОТ), для изучения уровня стрессоустойчивости использовали тест жизнестойкости (С. Мадди, адаптация Д. А. Леонтьева, Е. И. Рассказовой), для определения уровня психоэмоционального напряжения мы применяли экспресс-диагностику уровня психоэмоционального напряжения (ПЭН) и его источников (О. С. Копниной, Е. А. Суловой, Е. В. Заикиной др.), для выявления преобладающих копинг-стратегий использовали опросник для изучения копинг-поведения Э. Хайма (E. Heim). Адаптация Психоневрологического института им. В. М. Бехтеревой, «Методика изучения мотивации к успеху и избеганию неудач Т. Элерса» и «Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере Э. Шейна (в адаптации В.А. Чикер, В.Э. Винокуровой) позволили изучить ценностно-мотивационные сферы, для исследования эмоционально-волевой сферы личности высвобождаемых сотрудников применялась «Методика изучения потребности в изменениях» М. Цукермана [\[8;9\]](#).

Применялись эмпирические методы: тестирование, корреляционный анализ, кластерный анализ.

Результаты и обсуждение

С помощью корреляционного анализа полученных эмпирических данных у сотрудников были выявлены показатели, которые влияют на успешность процесса профессионального высвобождения: жизнестойкость, эмоциональный интеллект, психоэмоциональное напряжение, ценностные ориентации, мотивация к достижению цели, общие способности, потребность в изменениях, копинг-поведение; анализ количества значимых взаимосвязей у показателей, выявлены предикторы процесса успешного профессионального высвобождения: общие способности, жизнестойкость, ценностные ориентации, мотивация к успеху^[8];

С помощью кластерного анализа были выявлены пять групп сотрудников со сходным профилем индивидуальных особенностей (рис.1).

1 кластер: пассивная кооперация, относительность, сохранение самообладания, обращение, проблемный анализ, конструктивная активность.

2 кластер: сотрудничество, придача смысла, оптимизм.

3 кластер: покорность, растерянность, агрессивность, отступление, установка собственной ценности.

4 кластер: отвлечение, игнорирование, самообладание, смирение.

5 кластер: активное избегание, диссимуляция, альтруизм, подавление эмоций.



Рисунок.1 Кластерное дерево (составлено в Jamovi 2.2.5.)

При анализе эмпирических данных, были выделены типы высвобождаемых сотрудников по стилю поведения в ситуации профессионального высвобождения и их индивидуальные особенности:

1) *Гармоничный интеллект*уал. Сотрудник данного типа применяет такие копинг-стратегии, как *обращение* и *пассивная кооперация*, обладает уровнем

интеллектуального развития выше среднего, также характерен средний уровень «жизнестойкости», низкие значения «вовлеченности», средний уровень «контроля», приближенный к низкому и средний уровень «принятия риска». Для гармоничного интеллектуала характерна высокая «самооценка здоровья», низкий уровень «психосоциального стресса», однако для них характерен низкий уровень «удовлетворенности жизнью». У сотрудника наблюдается высокий уровень «удовлетворенности условиями жизни», средняя «мотивация к успеху», средний уровень «потребности в ощущениях». Если говорить о ценностных ориентациях в карьере, то для гармоничного интеллектуала характерны «менеджмент», «интеграция», «служение». Данный тип сотрудника обладает высоким «внутриличностным эмоциональным интеллектом», способностью управлять своими и чужими эмоциями.

2) *Трудоголик*. Сотрудник данного типа в ситуации профессионального высвобождения применяет *агрессивность*, как ведущую копинг-стратегию, уровень интеллектуального развития у трудоголика средний, также характерен низкий уровень «жизнестойкости», низкие значения «вовлеченности», низкий уровень «контроля» и средний уровень «принятия риска». Для трудоголика характерна высокая «самооценка здоровья», «высокий уровень психосоциального стресса», однако, присутствует высокий «уровень удовлетворенности жизнью». Низкий «уровень удовлетворенности условиями жизни» и низкий «уровень удовлетворенности основными жизненными потребностями». Шкала «мотивации к успеху» у трудоголика средняя. У трудоголика средний уровень «потребности в ощущениях», для данного типа сотрудников основная ценностная ориентация – «профессиональная компетенция». У трудоголика «понимание эмоций» и «управление эмоциями», «внутриличностный ЭИ» и «межличностный ЭИ» на среднем уровне.

3) *Непризнанный гений*. Сотрудник данного типа в ситуации профессионального высвобождения применяет в качестве ведущей копинг-стратегии *сохранение самообладания*, обладает «уровнем интеллектуального развития» выше среднего. Для непризнанного гения характерен низкий уровень «жизнестойкости», низкий уровень «контроля», низкие значения «вовлеченности». Непризнанный гений обладает средним уровнем «принятия риска» и низкой «самооценкой здоровья», для него характерен высокий «уровень психосоциального стресса» и «средний уровень удовлетворенности жизнью» в целом и средний уровень «удовлетворенности жизненными потребностями». У непризнанного гения наблюдается умеренный уровень «мотивации к успеху», предпочитает средний «уровень риска» и средний уровень «потребностей в ощущениях», основная ценностная ориентация – «вызов». Ценностная ориентация, которая представляет наименьшее значение – «стабильность места жительства». У непризнанного гения «понимание эмоций» и «управление эмоциями», «внутриличностный ЭИ» и «межличностный ЭИ» на среднем уровне.

4) *Служитель*. Сотрудник данного типа в ситуации профессионального высвобождения в качестве ведущей копинг-стратегии применяет *самообвинение*, «уровень интеллектуального развития» средний, для них характерен низкий уровень «жизнестойкости» и низкий уровень «контроля». Служитель обладает низким значением «вовлеченности» и низким «уровнем принятия риска», для него характерна «высокая самооценка здоровья», обладает средним «уровнем психосоциального стресса», а также «средним уровнем удовлетворенности жизнью» и средним «уровнем удовлетворенности жизненными потребностями». У служителя наблюдается умеренный «уровень мотивации к успеху» и «средний уровень риска», а также средний уровень «удовлетворенности жизни», высокий уровень «удовлетворенности условиями жизни» и средний уровень

«удовлетворенности основными жизненными потребностями». Для данного типа сотрудника характерен умеренный «уровень мотивации к успеху» и средний «уровень риска», высокий уровень «потребности в ощущениях». В качестве основной ценностной ориентации выступает «служение». У служащего «внутриличностный ЭИ» и «межличностный ЭИ» находятся на низком уровне, хуже всего развито понимание эмоций.

5) *Жертва обстоятельств.* Сотрудник, у которого ведущими копинг стратегиями в ситуации профессионального высвобождения выступают: «активное избегание», «диссимуляция», «альтруизм», «подавление эмоций». Жертва обстоятельств в процессе высвобождения характеризуется активными стратегиями ухода, диссимуляцией и подавлением эмоций, дополняя картину адаптивных реакций в профессиональной среде.

Процесс адаптации сотрудников представляет собой единый алгоритм, который включает в себя основные направления работы: диагностико-аналитическая; консультативная; развивающая; просветительская; профилактическая.

Произведем дифференциацию траекторий адаптации учитывая типологию сотрудников:

Для гармоничного интеллектуала в процессе адаптации к профессиональному высвобождению утрата обстоятельств будет смягчать наличие возможности обратиться за помощью к окружению. Сотрудничество с руководством или значимой фигурой дает гармоничному интеллектуалу ощущение, что весь груз ответственности за процесс высвобождения лежит не только на нем, для такого сотрудника очень важно наличие поддержки в коллективе.

Для трудоголика при адаптации к процессу профессионального высвобождения важна сохранность чувства собственной ценности и самоуважения. Трудоголику в процессе профессионального высвобождения через принятие всех своих чувств и эмоций необходимо проявлять конструктивную агрессию, не прислушиваться к внутреннему критику, который его ругает. Для трудоголика в своей адаптации необходимо идти на коммуникацию и приобретать новые продуктивные знакомства, формулировать жизненные цели и задачи, а затем заниматься их реализацией, отстаивать свою точку зрения в дискуссиях, имеющих конструктивный характер.

Для непризнанного гения ключевым в его траектории адаптации является избегание поспешных и импульсивных решений в моменты сильного стресса, сохранение эмоционального равновесия, анализ и планирование своих действий в конфликтной ситуации; в процессе высвобождения непризанному гению не стоит реагировать на провокации, так как это может усугубить стресс, такому сотруднику не стоит ставить себе задачи, которых невозможно достигнуть.

Для служащего основным в стратегии адаптации при профессиональном высвобождении является посвящение себя другим и, таким образом, сотрудник справляется со стрессом, при котором человек посвящает себя удовлетворению потребностей других. Для служащего основное в адаптации это: сведение отрицательных переживаний к минимуму, работа над внутренним конфликтом, концентрация на своих потребностях, чтобы помогать другим не ущемляя себя. Служителю важно наблюдать за самим собой, понимать причины своих реакций и оценивать свое поведение, его эффективность.

Для жертвы обстоятельств важным в стратегии адаптации при профессиональном высвобождении является определение ситуаций, которые сотрудник склонен избегать, а также поведения, с помощью которого у него получается совладать с этими сложными

ситуациями, а затем осуществить поиск способа преодоления избегания. Жертве при адаптации необходимо осознать свои чувства и бережно отнестись к ним, постоянно поддерживать контакт с собой.

Заключение

В статье подробно исследована проблема профессионального высвобождения и благополучия личности в отечественных и зарубежных исследованиях.

В результате исследования были дифференцированы пять траекторий адаптации, на основе индивидуальных особенностей высвобождаемых, в зависимости от выделенного типа сотрудника.

Таким образом, доказано, что эффективность процесса профессионального высвобождения напрямую зависит от учета индивидуально-психологических особенностей сотрудников. Практическая значимость исследования заключается в предоставлении организациям структурированного инструментария для персонализированной работы с высвобождаемыми сотрудниками. Внедрение предложенного подхода будет способствовать не только гуманизации кадровой политики и сохранению психического здоровья сотрудников, но и укреплению репутации организации как социально ответственного работодателя, что в долгосрочной перспективе является ценным конкурентным преимуществом.

Библиография

1. Вуколов В.Л. Цифровая экономика и рынок труда, цифровые технологии и трудовые отношения: Взаимовлияние, особенности и тенденции развития // Социально-трудовые исследования. 2023. № 1. С. 24-28. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-50-1-24-30 EDN: UGGVAN.
2. Голубева Н.М. К проблеме дифференциации понятий психологического и субъективного благополучия личности // Известия саратовского университета им. Н.Г. Чернышевского. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. 2010. № 3. Т. 3. С. 36-42.
3. Гроголева О.Ю., Прирезова Д.А. Психологическое благополучие студентов с различными типами сепарации и привязанности к родителям // Вестник Омского университета. Серия "Психология". 2021. № 3. С. 6-17. DOI: 10.24147/2410-6364.2021.3.6-17 EDN: TNKCMZ.
4. Жанашева А.Д., Бокенчина М.К. Психологическое благополучие как важная составляющая часть профессионального развития сотрудника организации // Annali d'Italia. 2022. № 27. С. 66-68. EDN: SKRRCC.
5. Райчук И.А., Гаврилюк Н.П. Особенности восприятия субъективного благополучия в молодости: социокультурная детерминация личности // Материалы IV Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. 2024. С. 269-273. EDN: NXDDPK.
6. Руцак Е.А., Мясникова С.В. Копинг-стратегии как ресурсы психологического благополучия сотрудников организаций малого бизнеса // Петербургский психологический журнал. 2014. № 6. С. 1-18.
7. Соломатина В.А. Структура психологического благополучия личности: обзор зарубежных подходов // Прикладная психология на службе развивающейся личности. Сборник научных статей и материалов XVI научно-практической конференции с международным участием. Коломна, 2019. С. 160-164. EDN: FJENQY.
8. Степанова Д.Е. Взаимосвязь индивидуально-личностных особенностей и специфики профессионального высвобождения сотрудников организаций социальной сферы // Человеческий капитал. 2023. № 11-2(179). С. 209-215. DOI: 10.25629/НС.2023.11.52.

EDN: HBYSNZ.

9. Степанова Д.Е. Предикторы успешного профессионального высвобождения сотрудников организаций социальной сферы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12, № 5-6-1. С. 87-99. DOI: 10.34670/AR.2023.46.99.007. EDN: TESPVS.

10. Экономические последствия пандемии COVID-19 // Институт международных экономических связей: офиц. сайт. С. 1. URL: <https://imes.su/press-tsentr/stati/ekonomicheskie-posledstviya-pandemii-covid-19/-ysclid=mfdqt49m9f873859058> (дата обращения: 10.09.2024).

11. Karapinar P.B., Camgoz S.M., Ekmekci. Employee well-being, workaholism, work-family conflict and instrumental spousal support: a moderated mediation model // Journal of Happiness Studies. 2019. Vol. 1. С. 1-21.

Результаты процедуры рецензирования статьи

Рецензия выполнена специалистами [Национального Института Научного Рецензирования](#) по заказу ООО "НБ-Медиа".

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов можно ознакомиться [здесь](#).

Объектом исследования в представленной статье выступает профессиональное высвобождение сотрудников, предметом – дифференциация траекторий адаптации в контексте благополучия личности.

Актуальность исследования обусловлена пониманием того, что сегодня процесс появления новых и потери актуальности прежних профессий и профессиональных активностей ввиду появления новых технологий стал настолько интенсивным, что облик профессионального мира меняется уже несколько раз на протяжении профессиональной траектории личности.

Новизна исследования обусловлена тем, что в работе рассматривается сравнительно редкий для научно-публикационного поля вопрос при содержательном соединении воедино целого ряда профессионально-психологических понятий.

Со структурной точки зрения работа полностью соответствует требованиям, поскольку состоит из завершенных целостных содержательно взаимосвязанных частей.

С методологической точки зрения работа выполнена на основе сочетания методов теоретического анализа и практического эксперимента диагностического характера, что достаточно для труда подобного формата. В исследовании реализован также метод синтеза, позволяющий выявлять типы сотрудников.

С языковой точки зрения работа выполнена в соответствии с требованиями научного стиля.

Список литературы соответствует содержательным требованиям и находит отражение на страницах работы.

Статья может вызвать интерес у широкой аудитории по причине того, что выполнена на стыке профессиональной психологии и управления персоналом как междисциплинарной относительно новой научной области.

В содержательном плане статья раскрывает заявленные вопросы на достаточном уровне полноты, однако, в замечаниях ниже будут обозначены возможности содержательного совершенствования текста.

По работе имеется ряд замечаний.

Существенным замечанием выступает то, что в работе теоретическая часть выполнена в обзорно-постановочном формате, что делает её больше похожей на материал тезисов

для практической конференции. Для научного журнала необходимо не просто указать направления исследований авторов, но и представить информацию, напрямую выводящую на понимание сущности, структуры и содержания рассматриваемых процессов.

Необходимо также более подробно описать выборку, а именно указать, какой профессиональной деятельностью занимаются упоминаемые сотрудники, и уточнить, столкнулись ли (или сталкиваются) они со сменой работы, должности, профессии, сферы занятости и т.п. – в общем испытывают ли они на практике нестабильность на своей профессиональной траектории или же просто осознают, что она может иметь место.

Желательно также представить в работе по крайней мере фрагменты массивов результатов реализованных тестов.

Следующие замечания имеют рекомендательный характер.

Работа в содержательном плане выиграла, если бы автор представил информацию, более чётко отражающую взаимосвязь между выявленными кластерами и представленными типами сотрудников.

Работа была более завершённой, если бы, говоря об эффективности в заключении, автор представил конкретные критерии и показатели адаптации, позволяющие судить о ней.

Вывод: представленная работа является содержательным исследованием, раскрывающим актуальную проблему на хорошем уровне, однако, для соответствия требованиям рецензируемого научного журнала требуется её доработка в первую очередь в плане расширения теоретической части.