МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И ИНКЛЮЗИВНОСТЬ КАК ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОЛИЦЕЙСКИХ РЕФОРМ В МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ ОБЩЕСТВАХ

КЕЛЕБЕРДА НИНА ГРИГОРЬЕВНА

профессор кафедры международного полицейского сотрудничества и борьбы с преступностью по каналам Интерпола
Центра подготовки сотрудников органов внутренних дел для участия в миротворческих миссиях, Всероссийского института повышения квалификации МВД России
кандидат философских наук, доцент

DOI: 10.63925/18294847-2026.blj22-18

Аннотация. В статье анализируется роль межкультурной компетентности и инклюзивности в эффективности полицейских реформ в многонациональных обществах. Рассматриваются проблемы кризиса доверия, этнического профилирования и радикализации. Предложены механизмы внедрения стандартов в подготовку кадров, институциональные изменения и профилактика экстремизма через укрепление социального капитала. Обоснован переход от парадигмы контроля к партнерству для обеспечения национальной безопасности.

Введение. Современное состояние глобальной безопасности и внутренней стабильности государств характеризуется беспрецедентным уровнем социальной сложности. Процессы глобализации, усиление миграционных потоков, урбанизация и цифровая трансформация общественного сознания приводят к тому, что практически любое современное общество становится поликультурным и многоконфессиональным. В этих условиях институт полиции, являясь ключевым элементом системы обеспечения правопорядка, сталкивается с новыми вызовами, которые невозможно решить исключительно силовыми или традиционными административными методами.

Актуальность темы данной статьи обусловлена кризисом доверия между правоохранительными органами и отдельными группами населения в многих регионах мира. Статистика показывает, что эффективность работы полиции напрямую коррелирует с уровнем легитимности, которой она обладает в глазах общества. В многонациональных сообществах эта легитимность часто подрывается из-за культурных барьеров, языковых непониманий, стереотипного мышления и случаев дискриминации. Реформы полиции, проводимые в различных странах, зачастую фокусируются на техническом переоснащении или изменении организационной структуры, упуская из виду «человеческий фактор» и культурный контекст.

Целью настоящей статьи является комплексный анализ роли межкультурной компетентности и инклюзивных практик в повышении эффективности полицейской деятельности. Мы рассмотрим теоретические основы данной проблематики, выявим ключевые риски отсутствия культурной чувствительности, предложим механизмы внедрения соответствующих стандартов в систему подготовки и службы, а также обсудим связь между инклюзивностью полиции и профилактикой экстремизма. Особое внимание будет уделено этическим и правовым аспектам, поскольку защита прав человека остается фундаментальной ценностью демократического правового государства.

1. Теоретико-методологические основы межкультурной компетентности в правоохранительной деятельности

Для начала необходимо четко определить понятийный аппарат. Межкультурная компетентность сотрудника полиции – это не просто знание этикета разных народов или умение говорить на иностранных языках. Это интегративное качество личности, включающее когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты.

Когнитивный компонент подразумевает наличие системных знаний о культурных, религиозных и социальных особенностях групп населения, проживающих на обслуживаемой территории. Сотрудник должен понимать исторический контекст взаимоотношений между сообществом и государством, знать основы вероисповедания, традиционные нормы поведения и коммуникации. Однако только знаний недостаточно.

Эмоциональный компонент, или межкультурная чувствительность, предполагает способность к эмпатии, отсутствие предубеждений и готовность воспринимать культурные различия не как угрозу, а как данность, требующую уважения. Это способность управлять собственными эмоциональными реакциями в ситуациях культурного шока или конфликта ценностей. Для полицейского это критически важно, так как стрессовые ситуации часто обостряют скрытые стереотипы.

Поведенческий компонент выражается в навыках эффективной коммуникации, деэскалации конфликтов с учетом культурного контекста и способности адаптировать стиль взаимодействия под конкретного собеседника. Это умение вести диалог так, чтобы собеседник чувствовал себя услышанным и уважаемым, даже в условиях принуждения или задержания.

Инклюзивность в данном контексте рассматривается в двух плоскостях. Во-первых, это внутренняя инклюзивность полиции — обеспечение равных возможностей для службы представителям различных этнических и социальных групп внутри самого ведомства. Во-вторых, это внешняя инклюзивность — способность полиции быть открытой для всего общества, обеспечивать равную защиту прав всем гражданам независимо от их происхождения, вероисповедания или статуса.

Концептуально опора на межкультурную компетентность переводит полицию из парадигмы «контроля и подавления» в парадигму «служения и партнерства». Это соответствует современной концепции community policing (полиции сообщества), где безопасность создается совместными усилиями граждан и правоохранителей. Без культурного взаимопонимания такое партнерство невозможно, так как оно базируется на доверии, а доверие разрушается там, где есть ощущение отчуждения или дискриминации.

2. Вызовы современности и риски отсутствия культурной чувствительности

Переходя к анализу проблемного поля, следует выделить ключевые вызовы, с которыми сталкивается полиция в многонациональных обществах. Первым и наиболее очевидным вызовом является языковой барьер. Неспособность сотрудника объяснить гражданину его права и обязанности на понятном языке или понять суть жалобы из-за незнания языка ведет к юридическим коллизиям, нарушению процессуальных норм и росту напряженности. Однако языковой барьер — лишь верхушка айсберга.

Глубинной проблемой является этническое профилирование (racial profiling). Практика выбора объектов для проверки, задержания или досмотра на основе расовой, этнической или религиозной принадлежности, а не на основе конкретного подозрения в совершении правонарушения, остается серьезным нарушением прав человека. Исследования показывают, что этническое профилирование не только неэффективно с точки зрения раскрытия преступлений, но и контрпродуктивно для общественной безопасности. Оно маргинализирует целые сообщества, создавая чувство несправедливости и обиды. Когда группа людей чувствует себя мишенью для полиции, она перестает сотрудничать с ней. Это приводит к росту латентной преступности: свидетели не дают показаний, жертвы не обращаются за помощью, опасаясь вторичной виктимизации или предвзятого отношения.

Другим серьезным риском является радикализация молодежи на почве социального отчуждения. В условиях, когда полиция воспринимается как инструмент ассимиляции или подавления культурной идентичности, деструктивные идеологии находят благодатную почву. Экстремистские группы часто используют нарратив о «полицейском произволе» для вербовки новых сторонников. Таким образом, отсутствие межкультурной компетентности у сотрудников правоохранительных органов косвенно способствует росту угроз национальной безопасности.

Также следует упомянуть проблему управления разнообразием внутри самих органов внутренних дел. Полицейские структуры во многих странах остаются моноэтничными или характеризуются «стеклянным потолком» для представителей меньшинств. Это создает ситуацию, когда полиция выглядит как «оккупационная сила» по отношению к определенным

районам города. Отсутствие репрезентативности в рядах полиции затрудняет сбор оперативной информации и понимание реалий жизни местных сообществ.

Конфликты на религиозной почве также требуют особого внимания. Незнание основ религии, неуважение к культовым объектам или ритуалам при проведении следственных действий могут спровоцировать массовые беспорядки. В условиях секуляризованного государства сотруднику полиции необходимо балансировать между светским характером закона и уважением к чувствам верующих, что требует высокой квалификации и такта.

Наконец, нельзя игнорировать влияние медиапространства.[1] Любой инцидент с участием полиции и представителя этнического меньшинства мгновенно становится достоянием общественности. В эпоху постправды и вирусного распространения информации один случай некорректного поведения может быть масштабирован до уровня национального кризиса, подрывая доверие ко всему институту. Поэтому культурная грамотность сотрудника становится вопросом репутационной безопасности ведомства.

3. Образовательные стандарты и система подготовки кадров

Ключевым инструментом формирования межкультурной компетентности является система профессионального образования и повышения квалификации. Традиционные лекционные курсы по «национальной политике» часто носят формальный характер и не дают практических навыков. Необходим переход к интерактивным и практико-ориентированным методам обучения.[2]

В первую очередь, требуется внедрение модулей по межкультурной коммуникации в программы первоначальной подготовки всех сотрудников, независимо от их специализации. Эти модули должны включать не только теорию, но и разбор кейсов (case studies), ролевые игры и симуляции реальных ситуаций. Например, отработка сценариев задержания лица, находящегося в состоянии религиозного транса, или взаимодействие с жертвой преступления из миграционной среды, не владеющей языком.

Важным элементом обучения является развитие эмоционального интеллекта и навыков саморефлексии. Сотрудники должны учиться распознавать собственные скрытые предубеждения (implicit bias). Тренинги должны быть направлены на то, чтобы показать, как стереотипы влияют на принятие решений в доли секунды, и дать инструменты для

---

[1] Келеберда Н.Г. Образ полицейского и современная свобода печати // Образ современного полицейского в общественном сознании. Сборник материалов Международной научно-теоретической конференции. Отв. редактор В.Б. Рожковский. Ростов-на-Дону, 2022. Стр. 59-63

[2] Келеберда Н.Г. Коммуникация как интерпретация: герменевтический подход к изучению иностранного языка // В сборнике: Возможности и перспективы формирования и развития профессиональной лингвокоммуникативной компетенции сотрудников правоохранительных органов. сборник материалов по результатам работы круглого стола. Москва, 2023, стр. 30-33.

нейтрализации этого влияния. Здесь может быть полезен опыт психологии и даже теологии, помогающий понять глубинные мотивы человеческого поведения и систему ценностей разных культур.

Особое внимание следует уделить подготовке руководителей среднего и высшего звена. Именно они формируют климат в коллективе и принимают стратегические решения. Руководители должны обладать навыками управления разнородными коллективами, предотвращения дискриминации внутри службы и выстраивания отношений с лидерами общественных мнений в национальных сообществах.

Языковая подготовка также требует пересмотра.[3] Вместо формального изучения языков необходимо внедрять специализированные курсы «язык для конкретных целей» (language for specific purposes), ориентированные на юридическую и оперативную лексику. Кроме того, следует поощрять изучение языков народов, проживающих в регионе службы, через систему надбавок и карьерных преимуществ.

Важным аспектом является непрерывность образования. Межкультурная компетентность не формируется раз и навсегда. Она требует постоянного обновления знаний в связи с изменением миграционной ситуации и социальных трендов. Система повышения квалификации должна включать регулярные семинары, встречи с представителями диаспор и религиозных конфессий, обмен опытом с международными партнерами.

Также стоит рассмотреть возможность привлечения внешних экспертов к преподаванию. Представители национально-культурных автономий, правозащитных организаций и академического сообщества могут дать взгляд «со стороны», который необходим для объективной оценки деятельности полиции. Это способствует прозрачности и открытости ведомства.

4. Институциональные изменения и кадровая политика

Образование должно подкрепляться структурными изменениями в организации службы. Инклюзивность должна быть встроена в ДНК полицейской организации через кадровую политику и регламенты.

Первым шагом является пересмотр практик рекрутинга. Полицейское ведомство должно стремиться к тому, чтобы его личный состав отражал демографическое разнообразие общества, которое оно обслуживает. Это не означает введение жестких квот, которые могут снизить профессиональные стандарты, но предполагает активную работу по привлечению кандидатов из разных социальных и этнических групп. Необходимо устранять скрытые

[3] Келеберда Н.Г., Русакова Г.А., Козин С.А. Перспективы лингвоподготовки сотрудников органов внутренних дел в контексте виртуальной академической мобильности // Гуманитарные и социальные науки, 2024, № 3 (104), стр. 177-184

барьеры при поступлении на службу, которые могут дискриминировать определенных кандидатов.

Внутри службы должна действовать политика нулевой терпимости к дискриминации и харассменту. Механизмы подачи жалоб на дискриминационное поведение коллег должны быть прозрачными и безопасными для заявителей. Расследование таких инцидентов должно проводиться беспристрастно, а виновные – нести ответственность. Это сигнализирует о том, что ценности инклюзивности являются не просто декларацией, а нормой внутренней жизни организма.

Важным институциональным инструментом является создание консультативных советов при органах внутренних дел, включающих представителей национальных и религиозных общин. Такие советы не должны иметь властных полномочий, но их роль как канала обратной связи неоценима. Они позволяют полиции своевременно узнавать о назревающих конфликтах, получать оценку своих действий со стороны сообщества и совместно разрабатывать профилактические меры.

Также следует развивать институт офицеров связи (liaison officers). Это сотрудники, которые специализируются на взаимодействии с конкретными сообществами. Они выступают посредниками, помогают преодолевать культурные барьеры и обеспечивают доверие. Офицеры связи должны иметь высокую квалификацию и пользоваться авторитетом как в полиции, так и в сообществе.

Важно пересмотреть систему оценки эффективности деятельности (KPI). Если основным показателем работы является количество раскрытых преступлений или задержаний, это может стимулировать сотрудников к выбору «легких целей», к которым часто относятся уязвимые группы меньшинств. Система мотивации должна включать показатели удовлетворенности населения, уровня доверия и качества профилактической работы. Это сместит фокус с карательной функции на сервисную.

Кроме того, необходимо внедрять стандарты отчетности о применении силы с обязательной фиксацией данных о расовой и этнической принадлежности участников инцидента (при соблюдении законов о защите персональных данных). Такой статистический мониторинг позволяет выявлять системные перекосы и своевременно корректировать политику ведомства.

5. Профилактика экстремизма через укрепление социального капитала

В контексте профессиональной деятельности, связанной с противодействием экстремизму, тема межкультурной компетентности приобретает особое звучание. Традиционный силовой подход к противодействию радикализации часто оказывается

недостаточным. Задержания и административное давление могут загнать проблему в глубь, но не устраняют причины.

Межкультурная компетентность позволяет полиции работать на опережение. Сотрудник, обладающий доверием в сообществе, может получить информацию о готовящемся преступлении или признаках радикализации значительно раньше, чем это сделают технические средства слежения. Люди готовы делиться информацией только с теми, кому доверяют. Если полиция воспринимается как часть сообщества, заботящаяся о его безопасности, а не как карающий меч, уровень сотрудничества возрастает многократно.

Профилактика экстремизма требует понимания идеологических нарративов, которые используют вербовщики.[4] Часто эти нарративы строятся на противопоставлении «мы» (угнетенное меньшинство) и «они» (враждебное государство и его силовики). Грамотная полицейская работа, основанная на уважении прав и достоинства человека, разрушает этот нарратив. Когда представитель меньшинства видит, что закон защищает его одинаково с остальными, аргументы экстремистов о системной несправедливости теряют силу.

Важным элементом является работа с молодежью. Полицейские должны участвовать в социальных проектах, спортивных мероприятиях, образовательных программах в национальных районах. Это позволяет создать позитивный образ сотрудника полиции не как карателя, а как наставника и защитника. Такой контакт снижает уровень страха и агрессии у молодой аудитории, наиболее подверженной влиянию деструктивных идеологий.

Также необходимо развивать программы ресоциализации для лиц, освободившихся из мест лишения свободы за преступления экстремистской направленности. Полиция может играть роль партнера в этом процессе, взаимодействуя с социальными службами и религиозными лидерами. Контроль должен сочетаться с поддержкой, чтобы человек не чувствовал себя изгоем, вытолкнутым обратно в радикальную среду.

Важно отметить, что профилактика экстремизма не должна превращаться в тотальную слежку за этническими группами. Это контрпродуктивно и нарушает права человека. Фокус должен быть на поведении и идеологии, а не на происхождении. Межкультурная компетентность помогает сотрудникам различать проявление религиозной идентичности (ношение одежды, соблюдение обрядов) и реальные признаки радикализации, избегая стигматизации законопослушных граждан.

6. Правовые и этические аспекты реализации реформ

---

[4] Келеберда Н.Г., Поляков А.И. Молодежный экстремизм в социальных сетях: к вопросу о профилактике // В сборнике: Международное сотрудничество в области противодействия экстремистским и террористическим угрозам: вопросы теории и практики. Сборник научных статей по итогам международной научно-практической конференции под общей редакцией начальника ВИПК МВД России, полковника полиции Скивтериста Андрея Анатольевича. 2022, стр. 102-105

Любые реформы в сфере межкультурного взаимодействия должны иметь прочную правовую основу. Законодательство должно четко запрещать дискриминацию по любым признакам и предусматривать механизмы защиты от нее. Однако закона недостаточно, необходима этическая рамка.

Этический кодекс сотрудника полиции должен включать положения об уважении культурного разнообразия и человеческого достоинства. Этика в данном случае выступает как внутренний регулятор, действующий там, где закон не может предусмотреть всех нюансов ситуации. Сотрудник должен руководствоваться принципом: «Закон един для всех, но подход к человеку должен быть человечным».

Важным вопросом является подотчетность и прозрачность. Общественные советы, институт омбудсменов, независимые расследования жалоб на действия полиции – все это элементы системы сдержек и противовесов, которые необходимы для поддержания доверия. Если общество видит, что полиция способна признавать ошибки и наказывать своих сотрудников за нарушения прав меньшинств, легитимность ведомства растет.

Также следует учитывать международные стандарты. Документы ООН, ОБСЕ, Совета Европы содержат обширные рекомендации по правам человека и деятельности полиции в многонациональных обществах. Интеграция этих стандартов в национальное законодательство и ведомственные приказы повышает уровень профессионализма и облегчает международное сотрудничество.

Необходимо помнить о балансе между безопасностью и свободой. Усиление взаимодействия с сообществами не должно приводить к размыванию границ между полицией и обществом до степени, когда сотрудники теряют объективность. Профессионализм подразумевает дистанцию, но дистанцию уважительную, а не отчужденную.

Финансирование реформ также является правовым и экономическим вопросом. Внедрение тренингов, найм переводчиков, создание консультативных советов требуют бюджетных расходов. Однако стоимость бездействия – социальные бунты, теракты, потеря доверия – неизмеримо выше. Инвестиции в межкультурную компетентность – это инвестиции в национальную безопасность.

Заключение

Подводя итоги, можно констатировать, что межкультурная компетентность и инклюзивность перестали быть факультативными элементами «мягкой силы» полиции. В условиях современных вызовов они становятся обязательным условием выживания и эффективности правоохранительной системы.

Полиция, которая не умеет работать в многонациональной среде, обречена на постоянную конфронтацию с обществом, рост латентной преступности и потерю контроля над

ситуацией. Напротив, ведомство, сделавшее ставку на диалог, уважение прав человека и профессионализм в вопросах культуры, получает в лице граждан мощного союзника.

В заключение подчеркнем, что реформа в этом направлении требует комплексного подхода: от изменения учебных программ в вузах МВД до пересмотра системы мотивации и кадрового состава. Это долгий и сложный процесс, требующий политической воли и терпения. Однако альтернативы ему нет. Повышение межкультурной компетентности – это не уступка меньшинствам, а укрепление государства. Единое правовое пространство может существовать только там, где каждый чувствует себя его полноправным хозяином. Полиция является гарантом этого чувства. И от того, насколько культурно чувствительным будет этот гарант, зависит стабильность нашего общества в будущем.

INTERCULTURAL COMPETENCE AND INCLUSIVENESS AS FACTORS IN THE EFFECTIVENESS OF POLICE REFORMS IN MULTINATIONAL SOCIETIES

NINA GRIGORYEVNA KELEBERDA

Professor at the Department of International Police Cooperation and
Combating Crime through INTERPOL Channels,
PhD in Philosophy, Associate Professor,
Center for Training Internal Affairs Officers for Participation in
Peacekeeping Missions, All-Russian Institute for Advanced
Training of the Ministry of Internal Affairs of Russia

Abstract: The article analyzes the role of intercultural competence and inclusiveness in the effectiveness of police reforms in multinational societies. It examines the challenges of the crisis of public trust, ethnic profiling, and radicalization. Mechanisms for integrating relevant standards into personnel training, implementing institutional changes, and preventing extremism by strengthening social capital are proposed. The article substantiates the transition from a paradigm of control to one of partnership as a means of ensuring national security.

Список источников

1. Авдеев Ю.А., Михайлов В.И. Формирование межкультурной компетенции сотрудников полиции в системе профессиональной подготовки Вестник Московского университета МВД России. – 2021. – № 5. – С. 45-49.
2. Антонян Ю.М., Еникеев М.И. Психология экстремизма и терроризма: учебное пособие М.: Юнити-Дана, 2021. – 319 с.
3. Белоусова А.В. Иностранный язык в профессиональной деятельности сотрудников ОВД: методические аспекты // Язык и право. – 2023. –Т. 10, № 2. – С. 45-53.
4. Гриб В.Г. Полиция сообщества (community policing): зарубежный опыт и возможности адаптации в России // Административное право и процесс. – 2021. – № 11. – С. 56-62.
5. Григорьева К. Расовое профилирование: история и современное состояние исследований. Электронный ресурс. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/10429-%23%23default.genres.article%23%23-18710-1-10-20200207.pdf (дата обращения - 25.02.2026)
6. Дворянчиков Н.В., Кондратьев М.Ю. Социально-психологические факторы радикализации молодёжи в полиэтничной среде // Национальная безопасность / nota bene. – 2022. – № 4. – С. 78-91.
7. Зарипов З.С. Профилактика этнорелигиозного экстремизма: региональный аспект // Вестник Академии Генеральной прокуратуры РФ. –2023. – № 2 (94). – С. 112-119.
8. Исследования института CNA Corporation по вопросам community policing и доверия. Электронный ресурс. URL: https://www.cna.org/centers-and-divisions/ipr/jri/organizational-innovation-in-policing (дата обращения - 25.02.2026)
9. Кабашов С.Ю., Лазарев И.П. Полицейская деятельность в многонациональном обществе: правовые и этические аспекты // Полицейское право. – 2021. – № 1. –С. 23-31.
10. Келеберда Н.Г. Коммуникация как интерпретация: герменевтический подход к изучению иностранного языка // Возможности и перспективы формирования и развития профессиональной лингвокоммуникативной компетенции сотрудников правоохранительных органов: сборник материалов по результатам работы круглого стола. – Москва, 2023. – С. 30–33.
11. Келеберда Н.Г. Образ полицейского и современная свобода печати // Образ современного полицейского в общественном сознании: сборник материалов Международной научно-теоретической конференции / отв. редактор В.Б. Рожковский. – Ростов-на-Дону, 2022. – С. 59-63.
12. Келеберда Н.Г., Поляков А.И. Молодежный экстремизм в социальных сетях: к вопросу о профилактике // Международное сотрудничество в области противодействия экстремистским и террористическим угрозам: вопросы теории и практики: сборник научных статей по итогам международной научно-практической конференции / под общ. ред. начальника ВИПК МВД России, полковника полиции А.А. Скивтериста. – 2022. – С. 102–105.
13. Келеберда Н.Г., Русакова Г.А., Козин С.А. Перспективы лингвоподготовки сотрудников органов внутренних дел в контексте виртуальной академической мобильности // Гуманитарные и социальные науки. – 2024. – № 3 (104). – С. 177–184.
14. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка / Кодекс международный от 17 декабря 1979 г. № 34/169. Электронный ресурс. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/code_of_conduct.shtml (дата обращения - 25.02.2026)
15. Марченко М.Н. Дискриминация и равноправие в правоприменительной практике: сравнительно-правовой анализ // Государство и право. – 2020. – № 8. – С. 34-47.
16. Материалы Европейской комиссии против расизма и нетерпимости (ECRI) по вопросам полиции и меньшинств. Электронный ресурс. URL: https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech-russ/16808b5b07 (дата обращения - 25.02.2026)
17. Петров П.П., Соколова Е.Л. Развитие эмоционального интеллекта у курсантов юридических вузов МВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2021. – Т. 85, № 4. – С. 33-40.
18. Романов Д.М. Этническое профилирование в деятельности полиции: международный опыт и российская специфика // Вестник университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2022. – № 6 (94). – С. 88-97.
19. Руководство ОБСЕ по полицейской деятельности в многонациональных обществах. Электронный ресурс. URL: https://www.osce.org/ru/node/327476 (дата обращения - 25.02.2026)
20. Савенков И.А. Психологические аспекты межкультурного взаимодействия в деятельности сотрудников правоохранительных органов // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2020. – Т. 82, № 3. – С. 12-18.
21. Старостина И.А. Доверие к полиции как фактор общественной безопасности: социологический анализ // Социологические исследования. — 2023. – № 5. – С. 102-113.
22. Черников В.В. Партнёрство полиции и гражданского общества в обеспечении правопорядка // Полицейская и следственная деятельность. –2022. – № 3. – С. 15-24.