

2. Zankovskij A. N. Adaptacija RM-metoda i ego ispol'zovanie dlja izuchenija strategij preodolenija problemnyh situatsij v upravlencheskoj dejatel'nosti // Problemnost' v professional'noj dejatel'nosti: teorija i metody psihologicheskogo analiza. M.: Izd-vo IPRAN. 1999. S. 233–252.
3. Misumi Dzjudzi. Povedencheskaja nauka liderstva (na japonskom jazyke). Tokio: Juhikaku, 1984. 326 s.
4. Sidorenko E. V. Matrica liderstva // Natsional'nyj psihologicheskij zhurnal: Sbornik statej za 2006–2010 gg. M.: MGU, 2010. C. 118–123.
5. Shejn Je. Organizatsionnaja kul'tura i liderstvo. M.: Delo, 2000. 296 s.
6. Blake R., & Mouton J. The managerial grid III: The key to leadership excellence. Houston, TX, Gulf Publ. 1985. 314 p.
7. Hersey P., & Blanchard K. H. Leadership style: Attitudes and behaviors. Training & Development Journal. 1982. № 36. P. 50–52.
8. Kilmann R., Saxton M. J. & Serpa R. Issues in Understanding and Changing Culture // California Management Review. Winter, 1986. P. 56–67.
9. Mirels, H., & Garrett, J. The Protestant Ethic as a personality variable, Journal of Consulting and Clinical Psychology. 1971. № 36. P. 40–44.
10. McClelland D. The achieving society. New York: Irvington Publishers, 1961.

Ю. В. Макаров

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК СОЦИОГУМАНИТАРНАЯ КОММУНИКАТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ

Дан анализ основных подходов к тренингу как новой социогуманитарной технологии. Рассматриваются проблемы создания и использования гуманитарных технологий. Предлагается авторская модель использования тренинга как одной из коммуникативных социогуманитарных технологий, которые будут отвечать на разносторонние запросы личности, ориентированной на систему ценностей и потребностей современного общества.

Ключевые слова: гуманитарная технология, социально-психологический тренинг, коммуникативная технология, методологические принципы психологического тренинга.

Yu. Makarov

Social Psychological Training as a Social Humanities Communicative Technology

An analysis of the basic theories of psychological training as a communicative humanities technology is presented. The article discusses the application of psychological training.

Keywords: humanities technology, social psychological training, communicative social humanities technology, methodological principles of psychological training.

В современных психологических тренингах всегда акцентируется внимание на связи специфики конкретного метода тренинговой технологии с социокультурными особенностями современного общества, изучается личность ведущих и участников тренинговых программ, их мировоззрение, которое включается в структуру данного вида психологической практики.

Все это позволяет говорить об обогащении психологических тренингов новыми направлениями. Сюда входят как внешние (формы организации, коммерциализация тренинговой деятельности), так и внутренние изменения, связанные с постоянным развитием и модификацией методов работы с участниками тренинговой группы.

«Для современного подхода характерно формирование идеи и стиля тренинга, широкое применение юмора, приоритет активизации участников над релаксацией, множественность ролей и активность тренера, «очеловеченность» его деятельности и тренинга в целом, обязательность работы с психологическими защитами и увеличение психотерапевтического аспекта тренинга» [8, с. 392].

Мы предполагаем, что в силу указанных причин современный психологический тренинг может строиться с ориентацией на постоянно встречающегося с новыми жизненными ситуациями, развивающегося, испытывающего потребность в совершенствовании профессиональной подготовки и построении эффективных жизненных планов человека. Вследствие этого, современный психологический тренинг может рассматриваться как одна из коммуникативных социогуманитарных технологий, которые будут отвечать на разносторонние запросы личности, ориентированной на систему ценностей и потребностей современного общества.

Как отмечает С. М. Елисеев [3, с. 224], «проблемы создания и использования гуманитарных технологий есть часть более общей философско-социологической теории современного общества и теории коммуникаций (Н. Луман, Ю. Хабермас и др.)». С точки зрения ученых, общество понимается как система коммуникаций, и его состояние оценивается с позиций открытости данной системы. В этом плане гуманитарная технология, выполняет коммуникативно-технологическую функцию, позволяющую обеспечить коммуникацию между различными элементами дифференцированного общества.

Отечественный философский подход к гуманитарным технологиям связан работами М. М. Бахтина (идея диалога), М. К. Мамардашвили (идеи о содержательном характере коммуникации), Г.П. Щедровицкого (идеи о коммуникативном характере смысла

и содержания). Гуманитарные технологии возникают из синтеза философских оснований со знаниями частных наук о человеке. Таким образом, создается продуктивная кооперация мировоззренческих принципов с эмпирическими теориями. «Среди отличительных черт гуманитарных технологий выделяют также их “полезность” и “экологичность”, в отличие от так называемых “вредных” технологий, которые «депрессиируют людей, невротизируют их, усугубляют их страхи» [6, с. 21]. Эту черту гуманитарных технологий можно сформулировать как оптимистичность.

Таким образом, гуманитарная коммуникативная технология обладает следующими характеристиками:

- публичная сфера применения,
- ориентация на будущее (стратегический характер),
- эксклюзивность,
- оптимистичность.

С точки зрения [4, с. 224], «наиболее точно определить понятие “гуманитарная технология” возможно, сравнив её с манипулятивными стратегиями и социальными технологиями».

С точки зрения исследователя, манипулятивные стратегии — это набор или комплекс технологий, направленных на манипулирование человеческим поведением, для достижения конкретных политических или экономических целей.

В отличие от манипулятивных стратегий, гуманитарные стратегии направлены, прежде всего, на развитие «живой», непосредственной коммуникации.

«Отличительным свойством социальных технологий является их оперативность и стандартный набор процедур» [10, с. 823–824], а гуманитарные технологии, напротив, имеют стратегический характер, направлены на решение проблем в долгосрочной перспективе. При этом гуманитарные технологии, как правило, эксклюзивны, то есть разрабатываются под конкретный проблемный блок или проект.

С одной стороны, гуманитарная технология основывается на тех же требованиях к своей организации, что и социальная: ориентация на достижение конкретной цели; компонентный состав; оптимальность с позиций теории и практики; воспроизводимость; результативность.

С другой стороны, гуманитарная технология рассматривает качество любых преобразований с точки зрения человека как их активного субъекта. Основные возможности гуманитарного подхода связаны с сознательным отношением индивида к собственному развитию, в котором он сам определяет приоритетные смыслы, идеалы и ценности. Содержание гуманитарного подхода составляют представления о ценности индивидуальных жизненных смыслов и возможность соотнесения их в процессе конвенциональной коммуникации.

Попробуем соотнести характеристики современного психологического тренинга с определением гуманитарной коммуникативной технологии. Приведем эти характеристики, опираясь на аналитический обзор А. Д. Чанько [7, с. 22], которая предлагает проект общей классификации психологических тренингов на основе их структуры, включающей: личность ведущего, цель/результат тренинга, тренинговые средства/методы, социально-психологические параметры участников тренинговой группы. Рассмотрим гуманитарные аспекты указанных компонентов.

Необходимо обратить внимание на то, что личность ведущего психологического тренинга определяет многообразие теоретико-методологических подходов, неповторимость и уникальность каждой тренинговой программы. Также здесь можно указать на достижение высокой вариативности и технологичности тренингового метода, допускающего многообразие концепций игровых, моделирующих и проективных средств, направленных на достижение поставленной цели.

Так, например, современный психологический тренинг может быть построен с учетом концептуальных основ психологических, этнокультурных, лингвистических, философских подходов и пр. Данная ситуа-

ция указывает на междисциплинарный синтез в реализации психологического тренинга, что также является одной из основных черт гуманитарных технологий.

Цели психологического тренинга с точки зрения выступают наиболее распространенным основанием для классификации его видов. С коммуникативной гуманитарной технологией психологический тренинг соотносится в том случае, если его целевая направленность является гуманистической по своим ценностям и методологии, направлена на помощь человеку в осмыслении и принятии адекватных и эффективных путей самосовершенствования и развития, выходит на уровень более зрелого отношения к жизни.

Средства и методы, используемые в современном психологическом тренинге, также соотносятся с гуманитарными коммуникативными технологиями, так как ориентированы на развитие интеллектуально-практической рефлексии, связаны со смыслами современной реальности, во многом обусловлены актуализацией экзистенциальных потребностей человека.

В этом контексте социально-психологический тренинг не только дает возможность стимулировать освоение новых коммуникативных возможностей, но и способствует появлению новых форм взаимодействия человека и социальной среды. Понимание психологического тренинга как коммуникативной социогуманитарной технологии подчеркивает его многофункциональность и многоуровневое строение, основанное на человеческом взаимодействии, весьма многообразном как по содержанию, так и по форме проявления, которое может варьироваться от высоких уровней духовного взаимопроникновения и взаимопонимания партнеров до отработки конкретных навыков.

Рассматривая тренинговую технологию, мы не можем обойти такую ее важную характеристику, как адресность. В этом качестве могут рассматриваться как личность, социальная группа (профессиональное сообщество), так и организация. Соотнесем функции и уровни проявления тренинговых технологий (табл. 1) [7, с. 22].

Таблица 1

Адресат тренинговой технологии	Функции тренинговой технологии			
	регулятивная	адаптивная	конструктивная	развивающая
Личность	Организация коммуникативной деятельности	Освоение средств социального взаимодействия, адекватных новым условиям	Изменение жизненных условий для достижения цели	Создание условий для внутриличностных изменений
Социальная группа (профессиональное сообщество)	Обеспечение оптимального профессионального взаимодействия, согласование внутрigrупповых и межгрупповых интересов	Достижение внутри группового единства, групповой сплоченности	Воздействие через группу на среду с целью создания условий, способствующих реализации интересов членов группы	Групповая динамика, изменение структуры группы
Организация	Применение оптимальных с позиции организационных норм средств разрешения значимых и повторяющихся ситуаций	Сохранение организационного единства, снятие напряженности, конфликтов	Воздействие на организационные условия	Достижение такого состояния организационных условий, которое позволяет успешно реализовывать цели развития организации

Гуманитарно-технологический подход в понимании социально-психологического тренинга обозначается в работах некоторых современных исследователей. Так, С. И. Макшанов [5, с. 44] пишет о необходимости «программированного тренинга», под которым он понимает целую «батарею» тренинговых программ, направленных в соответствии с идеями В. А. Чикер и др. [9, с. 368], в своем предисловии к сборнику авторских тренинговых программ подчеркивает значимость концептуального подхода в его реализации, а также понимания того, как технически осуществляются поставленные в тренинге цель и задача. Таким образом, один из исследователей подчеркивает необходимость целостного подхода в организации психологического тренинга и с этой целью рассматривает конкретную программу как компонент единой технологии. Второй подход — акцентирует значимость целостного авторского видения целей и задач тренинга, но также указывает на необходи-

мость свободного владения разнообразными методическими средствами, позволяющими их достигать.

Здесь мы снова встречаемся с особенностью психологических тренингов, которая позволяет рассматривать их как социогуманитарную технологию. Речь идет о широком диапазоне используемых в ходе психологического тренинга средств (методов/ методик), которых в настоящее время насчитывается более двадцати.

Принятие принципа целостности тренинговой технологии позволяет по новому взглянуть на проблему их классификации. Соотнесем для этой цели такие понятия, как метод, методика и технология. Как мы уже отмечали, в самом широком значении, под технологией можно понимать поэтапную реализацию того или иного метода или принципа с использованием при этом определенных форм работы.

При этом метод всегда имеет определенную структуру, адекватно которой выпол-

няются действия. Метод является ведущей единицей тренинговой технологии, применяемой в различных сферах, поэтому важно понимание его структуры, которая задает логику отбора и выстраивания порядка всех действий тренера в работе с группой, определяет конкретную форму организации деятельности в рамках применяемого для тех или иных целей тренинга. В тренинге, как и в любой деятельности, выделяют начальный, промежуточный и конечный этапы, на каждом из которых существуют определенные цели, принципы, содержание и способы достижения психологических результатов. С позиций системного подхода можно выделить четыре группы методов, используемых в ходе психологического тренинга:

- методы, организации среды тренинга, по степени приближения к реальности;
- методы, используемые на различных этапах тренинговой деятельности с учетом групповой динамики;
- методы как приемы модерации (знаково-символического отображения) процессов и результатов работы в тренинге.

Осуществим интеграцию приведенных представлений о специфике применения

тренинговых методов с использованием метакритериев психологического времени и пространства, а также энергоинформационных критериев, волевых усилий и активности участников тренинговых групп по В. А. Ганзену [1, с. 176] (см. рис.).

Естественно, что приведенные на рисунке группы методов не существуют изолированно друг от друга, в ходе целостной программы тренинга реализуется динамика переходов этих компонентов друг в друга.

Структурный подход к классификации тренинговых методов предоставляет, на наш взгляд, общеметодологическую форму для их систематизации, которая позволяет избежать набора неполных и неоднородных критериев их классификации. Обратим внимание на то, что в данном случае метод может рассматриваться как единица тренинговой технологии.

Для нас наиболее приемлемым является понимание тренинговой технологии как рационального (довольно стабильного) сочетания нескольких последовательно применяемых методов (методик) для получения запланированного психологического эффекта.



Таблица 2

<i>Группы методов</i>	<i>Направленность методов</i>	<i>Виды методов</i>
Концептуально-ориентированные методы	Методы, ориентированные на личностное развитие	Психоаналитические, адлеровские, экзистенциальные, гештальт-терапевтические, психодраматические, бихевиоральные и др.
	Методы развития коммуникативных умений	Методы овладения процессуальными и социальными аспектами коммуникации (активное слушание, навыки обратной связи, речевые тактики, сознательное использование экспрессии и др.)
Методы модерации	Методы знаково-символического отображения процессов и результатов работы в тренинге	Короткие лекции, видеолекции, видеоиллюстрации, систематизированные обзоры, программированные инструкции, анализ оценок и самооценок, модерация, дискуссия и др.
Методы организации среды тренинга	Методы, направленные на моделирование в ходе тренинга репрезентативных ситуаций для реальной жизни	Выполнение заданий с физическим риском, выполнение конкретно ориентированных заданий с незнакомыми партнерами, кратковременные ротации и др.
Методы изменения поведения в соответствии с этапами развития группы	Методы «разогрева», создание мотивации изменений	Психогимнастические игры; групповая дискуссия; деловые игры; индивидуальная и групповая рефлексия и др.
	Методы преодоления кризиса в развитии тренинговой группы	Игровые имитационные модели, ориентированные на самораскрытие участников. Упражнения, ориентированные на самопознание, самоанализ, самоконтроль и саморегуляцию.
	Методы, активизирующие аффективные и оценочные процессы изменений	Анализ и проигрывание реальных жизненных ситуаций, психодраматические методы, социодрама, ролевая игра, анализ конкретных случаев
	Методы, ориентированные на закрепление в поведении и поддержание новых способов поведения	Творческие задания, рассчитанные на совместную деятельность участников

При этом на основе одной и той же тренинговой технологии могут быть построены методики, различающиеся задачами и содержанием групповой деятельности, а также с различными тактическими вариациями в использовании отдельных тренинговых методов.

Однако в составе тренинговой технологии есть и четко определенная система по-

ложений, ведущая к цели — речь идет о выработке групповых норм и о требованиях к профессиональной подготовке и к личности ведущего тренинговых групп.

Не менее важным вопросом является и соотношение методологических принципов тренинга и методологических принципов социогуманитарных технологий.

Обозначенные принципы активности, субъект-субъектного общения, творческой исследовательской активности, креативной среды, объективации (осознания) поведения, эффективной обратной связи, систематизированы и методически осмыслены С. И. Макшановым [7, с. 177].

Результаты сопоставления показывают, что принципы создания среды тренинга, обеспечивающие достижение поставленных целей, — как в индивидуальном, так и в более широком социальном контексте, а также определение потребности в тренинге — могут быть обозначены как целевой компонент социогуманитарной технологии. Этот компонент предполагает характеристику эталонного и реального состояния участников технологии с использованием единой системы понятий, а также методы диагностики, позволяющие получить соответствующую информацию.

Принципы поведения участников, позволяющие каждому человеку активно включаться в деятельность группы, экспериментировать со своим поведением, творчески относиться к самому себе и к партнеру по взаимодействию, соотносить свои личностные смыслы со смыслами других участников группы посредством обратной связи, признавать ценности личности другого человека, могут быть обозначены как содержательный компонент.

Этот компонент предполагает [2] реализацию программы, направленной на преобразование реального состояния участников технологии, которая включает совокупность социальных норм, регламентирующих последовательность и характер выполняемых действий субъектов технологии, меру их ответственности за свои действия, а также описание методов преобразования.

Таблица 3

<i>Методологические принципы психологического тренинга (Макшанов С. И., 1998)</i>	<i>Методические аспекты тренинга (Макшанов С. И., 1998)</i>
Принцип создания среды тренинга	Определение потребности в тренинге
Принципы поведения участников	Методические особенности организации обратной связи
Принципы организации тренинга	Особенности комплектования тренинговых групп. Профессиональные требования к ведущему тренинга
Этические принципы	Этические аспекты деятельности ведущего и участников тренинговых групп

Результаты сопоставления показывают, что принципы создания среды тренинга, обеспечивающие достижение поставленных целей, — как в индивидуальном, так и в более широком социальном контексте, а также определение потребности в тренинге — могут быть обозначены как целевой компонент социогуманитарной технологии. Этот компонент предполагает характеристику эталонного и реального состояния участников технологии с использованием единой системы понятий, а также методы диагностики, позволяющие получить соответствующую информацию.

Принципы поведения участников, позволяющие каждому человеку активно включаться в деятельность группы, экспериментировать со своим поведением, творчески относиться к самому себе и к партнеру по взаимодействию, соотносить свои личностные смыслы со смыслами других участников группы посредством обратной связи, признавать ценности личности другого человека, могут быть обозначены как содержательный компонент. Этот компонент предполагает [2] реализацию программы, направленной на преобразование реального состояния участников технологии, которая

включает совокупность социальных норм, регламентирующих последовательность и характер выполняемых действий субъектов технологии, меру их ответственности за свои действия, а также описание методов преобразования.

Организационные принципы, определяющие требования к составу участников тренинговой группы, правил и временного режима ее работы, могут быть обозначены как стабилизационный компонент. Он включает совокупность организационных факторов, которые влияют на успешность применения конкретной социальной технологии, таких как условия применения технологии, правила отбора участников, средства, позволяющие идентифицировать условия реализации.

Этические принципы, обеспечивающие защиту человеческого достоинства участников группы от профессиональной некомпетентности и манипуляции, включаются в прогностический компонент технологии, который учитывает ее положительный эффект и возможные неблагоприятные последствия. Его содержание включает: методы оценки промежуточных и конечных результатов (по А. А. Грачеву [2, с. 200], «знание о возможном социальном риске, способах определения вероятности его наступления и нейтрализации последствий; средства сопровождения участников после реализации технологии, направленные на стабилизацию эффекта»).

Тем не менее специфическим и наиболее важным принципом социогуманитарных технологий является связь с направленностью всей системы технологично выстроенных действий на решение не любых, а гуманных задач, связанных с человеком как с ценностью и с его развитием.

Исходя из этого, можно утверждать, что основная функция психологического тренинга связана с регуляцией различных аспектов межличностного и социального взаимодействия, в том числе и профессионально-корпоративного и трудовых отно-

шений. В этом плане психологический тренинг может быть ориентирован и на оказание помощи, поддержки конкретным людям или социальным группам. И появление новых видов тренингов, решающих подобные задачи, свидетельствует об изменении социально-экономической, политической ситуации, о наличии в социальном институте потребности выработать ценностное отношение и оптимальные модели поведения к новым ситуациям, которые социальная группа оценивает как значимые, повторяющиеся и требующие регуляции. Таким образом, тренинговые технологии не только регулируют типично-ролевые, то есть значимые и повторяющиеся ситуации, но обеспечивают внедрение оптимальных моделей решения значимых проблем, порожденных новыми социальными, культурно-историческими условиями развития современного общества.

Исходя из вышесказанного, еще одна функция психологического тренинга может быть названа адаптационной, поскольку в ходе участия в таком тренинге у человека вырабатывается новая модель взаимодействия — как со значимыми жизненными ситуациями и людьми, так и с самим собой, со своим внутренним миром.

Тем не менее адаптация связана не только с приспособлением к новым жизненным, социально-экономическим и культурно-историческим условиям. Тренинговые технологии активно воздействуют на личность и изменяют ее. Таким образом, еще одна их функция может быть обозначена как конструктивная.

Еще один аспект тренинговых технологий связан с созданием условий для самореализации конкретной личности, в основе которых лежит диалогичность и ценностно-смысловая направленность взаимодействия участников тренинговой группы. Диалогическая ценностно-смысловая направленность связана с восприятием участвующего в тренинге человека как способного даже в сложной жизненной ситуации выразить ее

личностный смысл, сделать выбор и нести ответственность за его последствия. В этом плане мы можем говорить о такой функции тренинговых технологий, как саморазвитие.

В завершение отметим, что тренинговая технология выступит для индивида как средство регуляции, адаптации, преобразования и саморазвития только в том случае,

если он будет в состоянии как можно более четко обосновать личностный смысл своего участия в тренинге. При этом адекватная оценка собственных способностей и возможностей будет являться гарантией успешного взаимодействия с тренинговыми технологиями.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ганзен В. А. Системные описания в психологии. Л.: ЛГУ, 1984. 176 с.
2. Грачёв А. А. Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: АНО ИПП, 2008. 200 с.
3. Елисеев С. М. Проблемы и парадоксы гуманитарных технологий // Гуманитарные технологии и политический процесс в России: Сб. статей / Под ред. Л. В. Сморгунова. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2001. 224 с.
4. Курочкин А. В. Гуманитарные технологии: проблемы выбора методологических оснований // Проблемы и парадоксы гуманитарных технологий: Гуманитарные технологии и политический процесс в России: Сб. статей / Под ред. Л. В. Сморгунова. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2001. 224 с.
5. Макишанов С. И. Психология тренинга в профессиональной деятельности: Дис. ... д-ра психол. наук. М.: РГБ, 2002.
6. Островский Е. Менеджер смотрит под ноги, а лидер — на горизонт // Top manager. 2000. С. 21.
7. Чанько А. Д. Социально-психологический тренинг как метод воздействия на группу в организации: Автореф. дис. СПб., 2004. 22 с.
8. Черкашина Л. Э. Отличительные черты современных и традиционных психологических тренингов // Научный журнал КубГАУ. Краснодар: КубГАУ, 2006. № 04(20). 392 с.
9. Чикер В. А. 18 программ тренингов: Руководство для профессионалов. СПб.: Речь, 2008. 368 с.
10. Энциклопедический социологический словарь / Под общ. ред. Г. В. Осипова. М.: ИСПИРАН, 1995.

REFERENCES

1. Ganzen V. A. Sistemnye opisanija v psihologii. L.: LGU, 1984. 176 s.
2. Grachjov A. A. Psihologicheskoe proektirovanie proizvodstvennoj organizatsii. SPb.: ANO IPP, 2008. 200 s.
3. Eliseev S. M. Problemy i paradoksy gumanitarnyh tehnologij // Gumanitarnye tehnologii i politicheskij protsess v Rossii: Sb. statej / Pod red. L. V. Smorgunova. SPb.: Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2001. 224 s.
4. Kurochkin A. V. Gumanitarnye tehnologii: problemy vybora metodologicheskikh osnovanij // Problemy i paradoksy gumanitarnyh tehnologij: Gumanitarnye tehnologii i politicheskij protsess v Rossii: Sb. statej // Pod red. L. V. Smorgunova. SPb.: Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2001. 224 s.
5. Makshanov S. I. Psihologija treninga v professional'noj dejatel'nosti: Dis. ... d-ra psihol. nauk. M.: RGB, 2002.
6. Ostrovskij E. Menedzher smotrit pod nogi, a lider — na gorizont // Top manager. 2000. S. 21.
7. Chan'ko A. D. Sotsial'no-psihologicheskij trening kak metod vozdeystvija na gruppu v organizatsii: Avtoref. dis. SPb., 2004. 22 s.
8. Cherkashina L. Je. Otlichitel'nye cherty sovremennyh i traditsionnyh psihologicheskikh treningov // Nauchnyj zhurnal KubGAU. Krasnodar: KubGAU, 2006. № 04(20). 392 s.
9. Chiker V. A. 18 programm treningov: Rukovodstvo dlja professionalov. SPb.: Rech', 2008. 368 s.
10. Entsiklopedicheskij sotsiologicheskij slovar' / Pod obshch. red. G. V. Osipova. M.: ISPIRAN, 1995.