

## **Психологические науки**

УДК 159.99

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КВЕСТ: ХОТЬ «ПРОФИ» МОЖЕШЬ ТЫ НЕ БЫТЬ, НО БЫТЬ В КОМАНДЕ ТЫ ОБЯЗАН**

**(на материале экспертной оценки пособия  
«Теория и практика командообразования.  
Современная технология создания команд»)**

**О.А. Белобрыкина**

*Новосибирский государственный педагогический  
университет*

**Е.П. Устинова**

*Новосибирский государственный педагогический  
университет*

**Аннотация.** В статье обсуждается проблема качества методического обеспечения кадрового менеджмента в современных социально-экономических условиях. Представлены результаты экспертной оценки методического пособия Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой, Д.Ф. Фролова, Т.М. Грабенко «Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд».

**Ключевые слова:** менеджмент, командообразование, методическое обеспечение, тренинг, экспертная оценка.

# PROFESSIONAL QUEST: THOUGH YOU CAN NOT BE «PRO», BUT TO BE IN TEAM YOU ARE OBLIGED

(on material of expert assessment of aid «Theory and practice of team building. Modern technology of creation of teams»)

O.A. Belobrykina

*Novosibirsk State Pedagogical University*

E.P. Ustinova

*Novosibirsk State Pedagogical University*

**Abstract.** In article the problem of quality of methodical ensuring personnel management in modern social and economic conditions is discussed. Results of an expert assessment of a methodical aid by T. D. Zinkevich-Yevstigneyeva, D.F. Frolov, T. M. Grabenko «Theory and practice of team building. Modern technology of creation of teams» are presented.

**Keywords:** management, team building, training, expert assessment, methodical providing.

Динамичность и непредсказуемость рынка труда требует от специалистов (как молодых, так и имеющих опыт работы) не только профессионализма, но и способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям социальной реальности. Современный рынок труда – один из мощнейших экономических, политических, социальных механизмов управления общественным развитием, специфика которого состоит в доминанте купли-продажи рабочей силы в конкурентных условиях. Интеграция России в мировое сообщество привела к актуализации новых критериев оценки профессионала и, соответственно, требований, предъявляемых к нему работодателем. Профессионал сегодня – это не только специалист в своем деле, но, прежде всего лицо, обладающее характеристиками конкурентоспособности, универсальности, мобильности. Считается, что в современных условиях по-настоящему

конкурентоспособным будет работник, хорошо знающий операционально-функциональные особенности своей профессии, надежный, целеустремленный, коммуникабельный (причем, не зависимо от того, какой тип профессиональной деятельности он осуществляет – человек-человек, человек – техника, человек – знаковая система и пр. или их синтез), способный обучаться новому (необходимому для саморазвития и развития организации), выполняющий поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок, умеющий продуктивно работать в стрессовой ситуации.

Анализ требований работодателей (по материалам СМИ) показал, что в настоящее время руководитель любого уровня ориентирован на такого работника, который «безоговорочно предан корпоративным интересам», покорно служит работе и организации, повышает продуктивность и работает на результат, в том числе, в проектном формате. Вместе с тем, как свидетельствуют данные исследований, в управлении человеческими ресурсами наиболее несформированной в современных социо-экономических условиях оказывается компетенция работодателей по «совершенствованию команды, повышению квалификации работников и своей собственной для улучшения показателей» [33; 34]. В соответствии с запросом, стали активно разрабатываться квест-технологии, в том числе, и профессионально ориентированные, направленные на повышение эффективности и сотрудников организации, и корпоративного управления, посредством освоения техники командообразования. Заметим, как и любая инновационная технология, «квест» неоднозначен: и в задаваемых определениях, и по своему содержанию, и по видам, и по целевой установке. С одной стороны, квест, в рамках менеджмента рассматривается как информационные, проблемно-ориентированные задания индивидуального или группового обучения, своего рода тренажер, позволяющий

освоить заданную модель кадрового управления [8]. Однако, с другой стороны, квест – это всегда *искусственная ситуация* поиска ближайшей цели с элементами ролевой игры [9; 25], в которой, соответственно, не могут быть учтены все экзо- и эндогенные факторы (в частности, уникальное своеобразие конкретной организации и коллектива её сотрудников), значит, при типизированном подходе к моделированию ситуации, она не может быть полностью идентична реальности.

Вместе с тем, несмотря на неоднозначность профессиональных квест-технологий, они сегодня обширно тиражируются как методическое обеспечение не только в виртуальном формате, но и в книгоиздательской продукции. Именно этим был обусловлен наш аналитический интерес к позиционируемым в менеджменте технологиям кадрового управления.

Как показал пилотный опрос, наибольшей популярностью среди студентов, обучающихся по управленческим специальностям, сотрудников кадровых агентств и менеджеров организаций пользуется книга Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой, Д.Ф.Фролова, Т.М.Грабенко «Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд» (2004, 304 с.), в силу её распространенности в сети интернет и доступности для понимания представленной в ней информации. Именно эта работа была избрана нами для экспертной оценки.

Жанр издания авторами не обозначен, но, судя по наличию в содержательной части книги значительного объема материала практической направленности, ее можно рассматривать как методическое пособие. На это указывает и издательство (ООО Издательство «Речь», г. Санкт-Петербург, Отпечатано с диапозитивов в ФГУП «Печатный двор»), ориентированное на выпуск методической продукции по прикладным отраслям педагогики и психологии

(<http://www.rech-deti.ru/about/>), в котором книга была опубликована.

Заметим, что в 2002 году книга была издана под несколько измененным названием («Технология создания команды», вышедшей в том же издательстве). Издание 2004 года имеет по многим фрагментам идентичную логику, структуру и содержание изложения, но, при этом, оно значительно расширено и дополнено. Вместе с тем, в пособии 2004 года отсутствует пометка о том, что оно переиздано, расширено или дополнено.

Содержательный анализ оглавления и содержания текстов показал, что в книгах параграфы «Формы управления в команде» (2002, с. 14-16) и «Формы управления» (2004, с. 24-25) во многом идентичны. Например, в издании 2002 на странице 14-15 обозначено: «Из всего многообразия вариантов и оттенков управления в команде можно выделить три основные формы, модификации которых широко распространены во всех сферах производственной и творческой деятельности команд». В работе, вышедшей в 2004 году, на странице 26 сообщается: «Из всего многообразия вариантов управления можно выделить три основные формы, модификации которых широко распространены во всех сферах производственной и творческой деятельности команд». Как видим, разница состоит лишь в том, что в книге, вышедшей в 2004 году, из предложения убраны слова «оттенков» и «в команде», что не меняет сути сообщаемой информации.

Практически тождественны и обозначаемые в обоих изданиях «показатели», от баланса которых зависит выбор формы «управления в команде» (2002, с. 14; 2004, с. 25). Идентичны по содержанию и изложению параграфы «Диагностика жизнеспособности и ролевого распределения в команде» (2002, с. 32-38) и «Диагностика жизнеспособности и ролевого распределения в команде. Организация песочной терапии» (2004, с. 33-37).

В параграфах «Секреты «эффекта команды»» (2002, с. 10-11) и «Эффект команды» (2004, с. 18) информация, в целом, так же аналогична, лишь в отдельных фрагментах имеются незначительные отличия: где-то информация несколько расширена, где-то – она сокращена, где-то – внесены несущественные изменения.

Дублируется информация по главе «Организация работы в команде» в обоих изданиях. Небольшие различия по объему представляемой информации наблюдаются в параграфе «Ситуационный анализ» (2002, с. 51-53; 2004, с. 48-53), в частности, в издании 2004 года сведения более расширены. Однако, это «расширение» достигается за счет слияния двух параграфов, расположенных в пособии 2002 года на разных страницах («Ситуационный анализ» – с. 51-53 и «Понятие ситуационного анализа» – с. 154-157), в один.

Приложение «100 советов руководителю» (2002, с. 198-205; 2004, с. 284-289) представлено без видимых изменений в обоих изданиях. В определенной мере тождественны и упражнения, предлагаемые авторами в пособиях разного года выпуска. Например, игра «Чудесный ковер» (2002, с. 89-91; 2004, с. 157-158) различается только тем, что в пособии 2002 года авторы используют слово «ведущий» («Ведущий просит участников игры встать в круг и сам занимает место рядом с ними» (с. 89); «Ведущий передает моток участнику игры, адресату комплимента» (с. 90) и т.п.), а в варианте 2004 года применяют варианты местоимения «вы» («Возьмите моток ниток и займите свое место в кругу» (с. 157); «Вы передаете моток адресату комплимента» (с. 158) и т.д.). Или, к примеру, упражнение «Новое имя» (2002, с. 99-101; 2004, с. 218-219), описание которого представлено абсолютно одинаково.

«Технологии создания команды» в издании 2002 года посвящена глава 5 (с. 193-199), а в издании 2004 года – глава 3, но с дополнением в названии «Технология создания команды: 10 шагов к своей команде» (с. 135-190). Примечательно, что предлагаемая технология, включающая

10 шагов, на «седьмом шаге», посвященном «обучению команды технологиям работы», в качестве дополнительного компонента включает «Технологию «Восьми шагов»» (с. 173-176), которой, в свою очередь, в работе, вышедшей в 2002 году, посвящена глава 4 «Технология решения проблем в команде» (с. 154-163). Несмотря на изменение расположения «шагов» и их количества в пособиях разного рода выпуска, многие упражнения, предлагаемые авторами в качестве технологического ресурса, полностью повторяются.

В целом же, книга 2004 года выпуска лишь немного расширена, но главное, что теория и практика в ней разделены на отдельные части, тогда как в работе 2002 года подобная дифференциация отсутствует. Можно полагать, что издание 2004 года – это переработанное и дополненное пособие 2002 года, но авторы специального указания на это не делают.

Тираж издания 2004 года составил 4000 экз. Заметим, что в печатной версии в библиотечных фондах эту книгу найти довольно сложно. Вместе с тем, книга широко представлена в электронном варианте (<http://www.klex.ru/92c>; <http://www.studfiles.ru/preview/2101369/>; <http://booksee.org/book/592097>; <http://log-in.ru/books/teoriya-i-praktika-komandobrazovaniya-zinkevich-evstigneeva-t-d-prakticheskaya-psikhologiya/> и др.). В связи с этим для анализа нами был использован электронный вариант пособия, расположенный на сайте Klex.ru, к которому наиболее часто обращаются пользователи.

К обязательным элементам выходных сведений любого издания относят **классификационные индексы и коды. В рассматриваемом пособии обозначены** индекс ББК (ББК – 88.36) и международный стандартный книжный номер (ISBN – 5-9268-0271-7). Код УДК в издании не указан, хотя он является обязательным реквизитом, необходимым для определения тематики и вида литературы, так как «работы

без этого классификатора не рассматриваются при регистрации в глобальных базах данных»<sup>1</sup>.

Издание отнесено к серии «Мастер-класс от издательства «Речь»», хотя на сайте издательства не представлено информации о целевой направленности и содержательной спецификации обозначенной серии. Исходя из трактовки понятия «мастер-класс», можно предположить, что данная серия подразумевает распространение издательством опыта высшего профессионального мастерства специалистов в конкретной области деятельности [4] (в данном случае, в области кадрового менеджмента). В этом контексте довольно информативно, что в данном пособии отсутствует указание на рецензентов, а это означает, что изложенный в книге материал не подвергался предварительной профессиональной оценке, необходимой для работ научной и методической направленности. В связи с этим возникают сомнения не только в достоверности предлагаемого читателю материала, но и в уровне «профессионального мастерства специалистов», деятельность которых издательство позиционирует читателю.

Пособие состоит из введения, двух частей – теоретической («Теория командообразования», с. 17-107) и практической («Практика командообразования», с. 113-289). Обе части содержат по 5 глав. Также в пособии имеется приложение «100 советов руководителю как стимулировать инициативу членов команды» (с. 284-289), список литературы, включающий 31 источник, и заключение.

Обложка пособия оформлена в сочетании цветов с преобладанием холодных оттенков и фрагментарными вкраплениями оранжевого, желтого и красного цветов (рис. 1). В левом верхнем углу расположена фотография, под

---

<sup>1</sup> УДК, ББК, ISBN – обязательные элементы выходных сведений издания // ФГБУН Институт проблем управления им. В. А. Трапезникова РАН. URL: [http://www.ipu.ru/udk\\_bbk\\_isbn](http://www.ipu.ru/udk_bbk_isbn) (дата обращения: 31.01.2017).

которой обозначена фамилия одного из авторов пособия – Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой, что, на наш взгляд, не вполне корректно, так как на титульной странице издания указаны три автора. Практически по центру размещена полоса с изображением семи объемных геометрических фигур, расположенных в линию. Смысл, логику последовательности, общую закономерность и связь с командообразованием данного изобразительного фрагмента нам, даже при знакомстве с содержанием текста, установить не удалось.

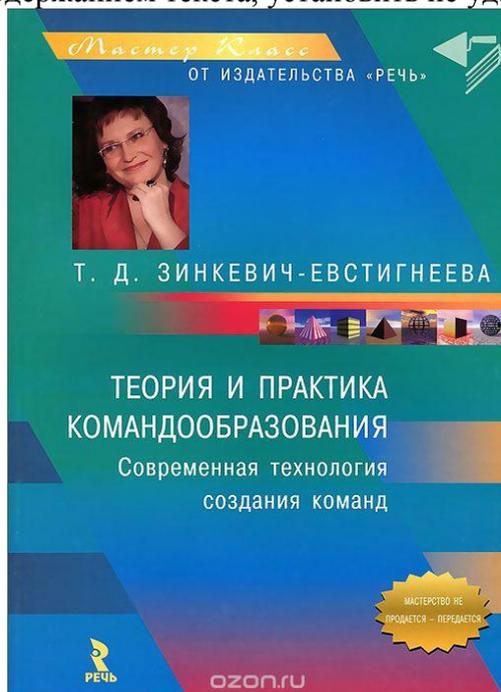


Рисунок 1. Лицевая сторона обложки методического пособия

В целом цветовая гамма обложки вызывает в большей мере негативные ощущения, чем позитивные. В качестве проверки правомерности эмоционального воздействия обложки, мы провели мини-опрос нескольких респондентов, которые высказали схожие суждения о возникающих при её

восприятию негативных эмоций. Мы полагаем, это связано с тем, что цвета активно контрастируют друг с другом, например, красный цвет означает бодрость, подвижность, агрессивность и сексуальность, а зеленый, напротив, – спокойствие, уравновешенность и малоподвижность. Желтый цвет символизирует открытость, общительность и эмоциональность, тогда как синий – холодность, логичность и рассудочность [15]. Из-за подобного противоречия, включая «грязный» оттенок зеленого и желтого цветов, скорее всего, и возникает визуальный дискомфорт, и обложка не воспринимается привлекательной.

В правом нижнем углу в форму овальной «золотой» печати заключены слова «Мастерство не продается – передается». Вероятно, данный фрагмент обложки служит своеобразным эпиграфом издательской серии «мастер-класс», а, возможно, это – своего рода «рекламный ход», ведь чем эпатажнее, тем завлекательнее для читателя. Метка о том, что читателю предлагается «мастер-класс», как мы уже отмечали, указывает, что ему будет представлен «высший пилотаж» мастерства [4]. Это, в свою очередь, предполагает высокое качество предлагаемого материала, прежде всего – его научную обоснованность, содержательно-смысловую информативность и т.п., а, главное, профессиональную компетентность, высокую степень профессионально-этической ответственности и научно-практической «чистоплотности» авторов [3; 10; 12; 31]. Именно на эти критерии мы и опирались при анализе методического пособия.

Актуальность проблематики, которой посвящено предлагаемое авторами пособие, раскрывается следующим образом: «В современных условиях главным ресурсом эффективного хозяйствования является корпус специалистов. Резко возрастает роль личностей, осуществляющих процесс управления. От их квалификации, деловой активности, умения взаимодействовать между собой и достигать

социально значимого результата зависят судьбы людей и перспективы развития фирмы, учреждения, экономического района. Одним из наиболее востребованных личных качеств, наряду с профессионализмом, является способность специалиста действовать в команде. Ключевым фактором эффективной работы команды является способность каждого ее члена «работать на результат» (с. 9). Согласимся с авторами по отдельным позициям, так как умение организовать команду единомышленников и обеспечить ее эффективность действительно является важной способностью любого руководителя, без которого не может функционировать ни одна организация. Вместе с тем, несмотря на актуальность рассматриваемой проблемы, не менее значимо, наш взгляд, профессионально грамотно осуществлять отбор предлагаемого читателю методического материала [3; 9; 10; 14].

Цель пособия, которую ставят перед собой авторы, – «помочь руководителям коммерческих и некоммерческих, государственных и негосударственных организаций, психологам, менеджерам в процессе формирования эффективно работающих команд» (с. 9). Возникает вопрос: какова необходимость в обозначении разных видов организаций («коммерческих и некоммерческих, государственных и негосударственных»), если можно сформулировать обобщенно, например, «руководителям организаций», тем более, что сами авторы указывают на значимость краткости, которая есть «сестра таланта» (с. 160). Так почему бы им самим не следовать заданному принципу лаконичности и лапидарности?

Задачи, в логике которых авторы задают структуру книги и разрабатывают «соответствующие игры и упражнения», обозначены следующим образом (с. 10):

1. Раскрыть организационно-управленческие вопросы (принципы организации командной формы работы, организационный «эффект команды», основные сферы

деятельности команды, формы управления в команде, виды, циклы жизнедеятельности, подходы к формированию, организация работы команды).

2. Рассмотреть психологические вопросы (взаимодействие в команде, бесконфликтное существование, саморегуляция).

3. Раскрыть системно-аналитические вопросы (ситуационный анализ, оценка рисков, технологии решения проблем).

Заметим, что смысловая направленность отдельных фрагментов в обозначенных задачах довольно двусмысленна. В частности, указывая на «организационный «эффект команды»» и заключая обозначение в кавычки, авторы, по сути, задают подтекст, позволяющий считать, что эффект (под которым энциклопедически понимается прием, средство, цель которого состоит в том, чтобы произвести определенное впечатление о чем-либо, удивить или создать иллюзию чего-либо [6; 21]) важнее реальной результативности команды, хотя далее ими предлагается следующая информация: «Эффект команды основан на высокой мотивации ее членов работать вместе на общий результат» (с. 18).

Адресная группа, обозначенная авторами в аннотации, гласит, что «книга предназначена для руководителей, менеджеров, психологов и всех, кто профессионально интересуется вопросами управления» (с. 2). Вместе с тем, предлагая специалистам пособие практической направленности, авторы не предоставляют данных о прикладной апробации и эффективности тех или иных методов работы, тренингов, игр и упражнений, правил и т.п. Вся информация преподносится в теоретическом контексте, а результативность на практике определяет, видимо, сам читатель. Тем более, что и подача практического материала весьма своеобразна – он представляется как бы сам по себе, не иллюстрируя и не подкрепляя конкретных теоретических рассуждений. Хотя сведения практической направленности и

расположены в логике «теория – практика», но содержательно они, в большей мере, представляют собой формальный набор игр, упражнений, техник и т.п. (или указание на рекомендуемые к применению, которое дается в форме отсылки к другим книгам авторов пособия), не всегда имеющих смысловое отношение к обозначенным теоретическим постулатам.

Примечательно, что методологическое обоснование теоретических рассуждений авторы задают довольно специфично – ссылками на издания, в большей мере, не научного характера. В частности, на протяжении текста пособия авторы приводят несколько ссылок на свои работы (так, на с. 58 ссылка на книгу, которая практически идентична по содержанию анализируемому изданию (Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролова Д., Грабенко Т. Технология создания команды. СПб., 2002); на с. 77 ссылка на книгу Т.Зинкевич-Евстигнеевой «Эффективная команда: шаги к созданию» (СПб., 2003); на с. 33 ссылка на книги «Практикум по креативной терапии» и «Практикум по песочной терапии»). На странице 120 представлена ссылка на книгу энциклопедического жанра, которая, в свою очередь, так же не имеет методологического обоснования (Энциклопедия символов / Авт.-сост. В. Андреева, В. Куклев, А. Ровнер. М., 1995). На странице 128 обозначена ссылка на книгу, которая использовалась для создания авторской методики опросного характера «Эффективность организации» («Вопросник разработан с использованием материалов книги: Шорохова Ю., Глушкова А., Мамагупашвили Д. Организационное поведение. М., 2000»), однако какая именно информация была положена в основу опросника, авторы не указывают.

Или, например, на странице 67 авторы отмечают: «Как пишет Д. Степанов, «поражение – это не только неисполнение стратегического замысла, срыв задуманного, но и реализация стратегического замысла противника,

направленного против вас». Причем, в списке литературы обозначены две книги автора (по номером 24 – Степанов Д. Монарх. СПб., 2002; под номером 25 – Степанов Д. Использование принципов классической китайской стратегии в современном бизнесе. СПб., 2002), но в какой из них расположена представленная цитата, определить трудно, тогда как Т.Д.Зинкевич-Евстигнеева с соавторами об этом не упоминают.

Довольно часто в работах авторов приводятся отрывки из романов Пауло Коэльо, чье художественное творчество, многими отечественными писателями и литературными критиками оценивается как весьма низкого качества, так как представляет собой «грубо смешанный коктейль из католического мистицизма, Кастанеды и йоги» [24], эклектику «магического реализма, на постмодернистской цитатности, доведенной до предела не-своего, внеавторского, «общего» текста и своеобразного миметизма» [17]. Анализируемое пособие так же не стало исключением. В тексте представлено несколько фрагментов из произведений «Воин света» (с. 209) и «Пятая гора» (с. 218-219), которые, как это ни странно, указаны в списке литературы (под номерами 8 и 9), хотя ни литературной, ни методологической ценностью эти источники не обладают.

Особое внимание авторы уделяют описанию методики «Шесть шляп мышления» (с. 58-60, 177-178, 256-264, 278-279), однако, ссылок на работы Э.Боно, как разработчика этой методики, в пособии (ни по тексту, ни в списке литературы) не представлено, тогда как имеется указание на книгу авторов, вышедшую в 2002 году («Технология создания команды») и страницу (с. 58), на которой, якобы, представлена концепция. Однако, в обозначенной книге авторы рассматривают «технологии ситуационного анализа», но не концепцию Э. Боно.

Кроме того, по тексту встречаются упоминания авторов, якобы предложивших те или иные определения, концепции,

высказывания, но ссылок на их работы также не имеется. Например, на страницах 20-21 отмечается, что «Ян Р. Катценбах и Дуглас К. Смит говорят, что в команде должно быть от двух до 25 человек, «потому что большие группы людей – просто в силу их размеров – испытывают трудности в плане конструктивного взаимодействия друг с другом...»». Несмотря на то, что приводится прямая цитата, Т.Д.Зинкевич-Евстигнеева с соавторами не указывают (в том числе и в библиографическом списке) источника, в котором она представлена. Заметим, что подобное цитирование в науке признается не корректным. Далее, на странице 25 авторы пишут, что «Эдвард Лолер отмечает: «Таким традиционным формам оплаты труда, как вознаграждение за прежние заслуги, в команде практически не остается места. Принципы новой логики требуют выплаты премий командам, разработки схем участия команды в доходах от прироста эффективности, передачи работникам акций по их усмотрению, наделения работников собственностью на акционерный капитал». Однако работа и этого автора в списке источников также не обозначена. Или, например, на странице 116 приводится цитата: ««Мир – это сцена, а мы – актеры». Каждый актер играет свою уникальную роль и несет ответственность за свои действия». Вольная трактовка фрагмента У. Шекспира из комедии «Как вам это понравится» также не подкрепляется авторами ссылкой на произведение. Подобное псевдоцитирование, используемое авторами пособия в качестве «обоснования» собственной позиции, в лингвистике считается артефактуальным и рассматривается при анализе категории интертекстуальности, причем в её симулятивной направленности.

Интертекстуальность, как особый способ построения текста, состоит в том, что он строится из реминисценций (отсылок, явных или косвенных) к другим текстам. В случае, когда автор в новых текстах периодически воспроизводит (большими или малыми фрагментами) ранее представленную

им же текстовую информацию, имеет место автореминисценция. Примечательно, что в современной науке отношение к данным явлениям неоднозначно. Так, с одной стороны, реализация интертекстуальности и автореминисценции в мировой культуре имеет давнюю историю и довольно распространена как в художественных, так и в научных текстах. Однако, с другой, новая информационная парадигма [9; 12] привела к чрезвычайно сильной семиотизации человеческой жизни, «переключению» с одного вида реальности на другой, по сути, к симуляции смыслов («пустой знак», «копия копии» [16; 23; 25]). Ж.Бодрийяр интерпретирует симуляцию как ложное представление о мире, маскирующее и денатуризирующее глубинную реальность. Такое представление, по его мнению, есть чистый симулякр [5]. Считается (Хоружий Г.Ф., 1985; Троицкий В.Ю., 2008; Зелинский С.А., 2008; Кошенова М.И. 2008; Лотман Ю.М., 2010; Бодрийяр Ж., 2015), что в современных условиях доминирования массовой культуры значительная доля информации не производит смысла, а разлагает его, превращая в некую эфемерность, обреченную на тотальную энтропию. Очевидно, что специфика представления содержания в анализируемом нами пособии, задает, в большей мере, имплозию смысла [23], позиционируя специалистам ложное, по сути, и эклектичное по форме представление о профессиональных ценностях. На это указывает и понятийная система, используемая авторами.

Например, в книге дается определение термина «команда», что в целом логично, так как работа посвящена командообразованию. Но, так как ссылок на источники не представлено, поэтому допустимо предположить, что задается авторская трактовка понятия: «Команда – это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи» (с. 17). По содержанию предложенного определения возникает несколько вопросов:

От кого коллектив команды автономен? Почему это «коллектив профессионалов»? Разве в команду не могут входить непрофессионалы (например, выпускники учреждений профессионального образования разного уровня, имеющие малый опыт работы и находящиеся на начальных стадиях становления профессионализма, но стремящиеся качественно выполнять свою работу и ориентированные на профессионально-личностный рост)? Кто ставит перед командой задачи, если она – «самоуправляемый коллектив»? На наш взгляд, более лаконичное и точное определение команды дает А.И. Кочеткова: «Рабочая команда – это небольшая группа работников, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия» [11, с. 716]. Р. Л. Дафт понимает команду, как «группу из двух или более индивидов, которые для достижения определенной цели координируют свои действия и трудовые усилия» [8, с. 684].

Примечательно, что авторы, отмечая важность объяснения информации понятным и доступным собеседнику языком (с. 160), сами не стремятся следовать своим советам. Например, на странице 18 отмечается, что «уровень мотивационного фона должен:

- «перекрывать» повышенные требования к исполнительской дисциплине и к переходу на «ненормированные» работы;
- «перекрывать» ожидаемые внешние и внутренние риски замедления хода работ».

Однако, Т.Д.Зинкевич-Евстигнеева с соавторами не дают никаких разъяснений по поводу средств и способов мотивации, с помощью которых можно «перекрывать» «требования...», «переходы...» и «риски...», а так же не предоставляют сведений о том, какие именно существуют (хотя бы ориентировочно) «внешние и внутренние риски замедления хода работы».

Обращает на себя внимание и предлагаемая формулировка одного из принципов работы команды: «Достойная значимость (стимул) стимулирования команды за конечный результат» (с. 19), хотя о том, как следует определять степень значимости стимула и меру его достоинства, авторы умалчивают. На этой же странице представлена таблица преимуществ организации команды, в которой обозначен показатель под названием «Качество», трактуемый авторами следующим образом: «Кодекс чести профессионала не позволит делать работу некачественно» (с. 19). Однако авторами не разъясняется, что представляет собой «Кодекс чести профессионала», где можно найти о нем информацию и познакомиться с содержанием (что особенно важно для молодых специалистов, входящих в состав команды), идентичен ли он требованиям профессиональной этики? Не представлено информации и о показателях, на основе которых можно судить о реальном качестве выполненной работы. Вероятно, читатель это должен знать априори.

В числе достоинств представлен показатель «Стиль», содержание которого раскрывается следующим образом: «В команде нарабатывается опыт сотрудничества и взаимной поддержки». Заметим, что в толковом словаре «стиль» – это «совокупность характерных признаков, особенностей, свойственных чему-либо, присущих чему-либо» [13, с. 1269]. В связи с этим, более соответствующим наименованием показателя было бы «Сотрудничество».

В таблице, отражающей информацию о недостатках команды, значится такой показатель как «Человеческий фактор», который раскрывается так: «Резко возрастает ценность вклада каждого сотрудника: руководитель и каждый член команды должны быть психологически к этому готовы» (с. 20). Первое, что обращает на себя внимание, – это отнесенность показателя к негативным характеристикам. Кроме того, в чем проявляется «резкость» возрастания

ценности, почему и как нужно быть к этому готовым, в чем собственно проявляется психологическая готовность и по каким параметрам можно определить её наличие?

Особого внимания заслуживает отсутствие сведений о надежности и валидности предлагаемых авторами диагностических методик (например, «Опросник самооценки лидера команды», «Опросник оценки лидера членом команды» и «Опросник оценки лидера вышестоящим руководством» (с. 90-93); Вопросник «Эффективность организации» (с. 129-130); Методика проведения текущего мониторинга личной эффективности члена команды» (с. 93-106); Методика «Социометрия» (с. 152-153)), несмотря на задаваемую в методологии психодиагностики важность психометрических показателей измерительного инструментария [2; 29; 30]. Следует также указать, что авторы пособия не обозначают читателю и значимости этических требований к пользователям психодиагностических методик, задающих дифференцированные границы диагностической компетентности для специалистов различной профильной направленности [2; 18].

Довольно специфичен с точки зрения профессионализма вариант методики «Социометрия», которую авторы предлагают проводить в команде (с. 152-153). Для проведения процедуры нужны цветные карандаши «по одному комплекту на каждого члена команды; причем в каждом комплекте столько карандашей, сколько членов в вашей команде, включая вас», а также листы белой бумаги «по 2 листа на каждого члена команды; можно их пометить так: «Лист 1» и «Лист 2»; лист 1 расположите горизонтально и нарисуйте на нем мягким карандашом (или ручкой) кружки диаметром 2-3 см в один ряд, друг за другом (обязательно в один ряд!); лист 2 оставьте чистым» (с. 152). Авторы, однако, не указывают, какое количество кружков следует рисовать ведущему на первом листе и должно ли оно быть одинаковым

на листе, предназначенном для каждого участника диагностической процедуры. Сначала команде раздаются листы № 1 и дается инструкция: «Пожалуйста, в верхней части листа напишите свое имя и поставьте дату. Вы видите на листе обыкновенные кружки. Пожалуйста, возьмите цветные карандаши и раскрасьте кружки. Каждый кружок должен быть одного цвета. Постарайтесь долго не думать, действовать быстро» (с. 152). Примечательно, что авторы не сообщают о том, в каком порядке раскрашивать изображенные фигуры, хотя в классическом варианте социометрии порядок выбора выступает информативным показателем. Кроме того, отсутствуют сведения о выборе цвета – какие использовать сначала, какие потом, несмотря на то, что в дальнейшем они подвергаются интерпретации, причем с опорой на тест М.Люшера. После раскрашивания первого листа участникам выдается второй лист и сообщается: «Пожалуйста, в верхней части листа напишите свое имя и поставьте дату. Теперь перед вами чистый лист. Возьмите любой карандаш или ручку и нарисуйте на нем столько кружков, сколько членов в вашей команде. Кружки могут быть не очень ровными и располагаться могут на всем пространстве листа. Теперь раскрасьте эти кружки. Каждый кружок должен быть одного цвета. Теперь напишите в эти цветные кружки имена членов вашей команды так, как захотите» (с. 152).

Закончить выполнение основной части упражнения авторы предлагают следующим образом: «Прекрасно, что мы все воспринимаем друг друга в разном цвете. Есть цвет – есть новизна и свежесть. Цвет – это то, что позволяет преодолеть серые будни, текучку и обыденность. Цвет, в котором мы воспринимаем друг друга, может меняться, так как меняемся мы сами. Через полгода мы можем сравнить наши рисунки. Что ж, спасибо, и – да здравствует цвет!». После этого предлагается ключ для обработки результатов: «Лист 1 – это ряд предпочтений, он же – ключ к тесту. Первые 2-4 места

занимают цвета предпочитаемые. Последние два места занимают цвета условно отвергаемые. Вам предстоит соотнести лист 1 и лист 2 каждого члена вашей команды. Таким образом, вы увидите, как каждый член команды относится к другим, кого «предпочитает», а кого «условно отвергает». Результаты можно занести в таблицу» (с. 153). Примечательно, что только после ознакомления с ключом становится понятно, что кружков на листе 1 должно быть не менее 4-6. Можно предположить, что количество фигур должно быть равным численному составу команды, но об этом в тексте не упоминается. Если же в состав команды входят 2-4 специалиста, то возникает вопрос, каким образом по признаку численного расположения цветов дифференцировать их на «предпочитаемых» и «условно отвергаемых». Кроме того, не вполне ясно, почему первые места занимают предпочитаемые цвета, а последние места – отвергаемые, ведь в инструкции не была оговорена необходимость расположения цветов в порядке предпочтения. Видимо, авторы создавали инструкцию с опорой на методику М.Люшера, хотя, во-первых, об этом нигде не упоминается, а, во-вторых, в инструкции к его тесту значимость предпочтения цвета исходно обозначается. Заметим, что кроме довольно запутанной инструкции, интерпретация результатов и групповая работа с ними, предлагаемая авторами, не только весьма сомнительна, но противоречит требованиям профессиональной этики [2; 18; 29; 30], прежде всего, в части соблюдения конфиденциальности при групповом обсуждении персональных результатов (особенно в случае наличия «отвергаемых» членов), которое к тому же, по авторскому замыслу, проводит сам руководитель организации.

Не менее проблематична предлагаемая авторами игровая диагностическая методика «Семь испытаний царя» (с. 229-235). Членам команды предлагаются семь проблемных ситуаций (например, «У каждого из вас в саду, что рядом с

домом, пень старый и сухой имеется. Вот я и хочу, чтобы вы сделали его зеленым и цветущим. Как вы этого добьетесь – меня не касается. Все, что нужно вам для работы, спрашивайте. А как зазеленеет пень у кого – сразу ко мне бегите, только братьям своим про успех не рассказывайте. Обмениваться удачами будем, когда пень у каждого зацветет! Задание понятно? (с. 230)), каждую из которых они решают в индивидуальном порядке, а ответ записывают на листочек, после чего им зачитывают исходные три варианта решения проблемы, из которых участнику нужно выбрать вариант, совпадающий с его версией, и записать его цифру. В качестве эталонов задаются следующие варианты: «Первый брат решил, что нужно поливать пень как можно чаще, разговаривать с ним, отнестись к нему с любовью и заботой. День и ночь, забыв про отдых, он его обхаживал, все свое внимание посвящал пню. Подолгу сидел рядом с ним, рассказывал ему о жизни в отчем доме, о полях пшеницы, об отцовской кузнице, о девушке с глазами, как два чистых голубых озера. И, о чудо, через некоторое время на пне появились зеленые росточки!

Второй брат точно знал, что сухим пень становится из-за отсутствия достаточного количества воды и удобрений. Он попросил у царя шланг, насос и будильник и сделал замечательное приспособление для полива: насос качал воду из колодца, она по шлангу поступала в лейку. Специальный механизм переворачивал лейку точно по звонку будильника. Второй брат составил расписание поливов, удобрил землю и пошел на рыбалку. Пока он занимался своими делами, система полива работала сама по себе. Прошло некоторое время, и, о чудо, на пне появились зеленые ростки!

Третий сын внимательно осмотрел пень и пришел к выводу, что ему не хватает свежих сил, обновления. Он заказал у царского садовника несколько полезных культур и привил их пню. Через некоторое время пень зацвел разными сортами растений!» (с. 230).

После этого подсчитываются результаты, и каждый член команды узнает свою форму проявления творчества. «Далее обсуждается, чей путь решения задания выбрал каждый участник. В этом случае члены команды делали выбор из трех вариантов как посторонние наблюдатели. Совпадает ли собственный вариант решения задания с выбором альтернатив, или нет?» (с. 234).

Попытки осмыслить логику рассуждений, заданную авторами при описании содержания методики, поставили нас в тупик. В частности, оказалось не вполне понятно, когда и при каких условиях участникам, кроме отнесения своего решения к одному из заданных вариантов, дополнительно предлагается «выбрать альтернативу» (причем, из тех же самых вариантов). Кроме того, диагностическая информативность данной методики весьма сомнительна, если перед руководителем стоит задача создания реальной команды, а не её видимости. Исходя из этого, важно учитывать, что, даже погружая участников в игровую ситуацию со сказочным сюжетом, необходимо соблюдать определенную степень реалистичности. Ведь совершенно очевидно, что ни «энтузиазм», ни «рационализаторство» и «изобретательство», как обозначенные авторами «формы проявления творчества», ни при каких условиях не приведут к «оживлению старого и сухого пня» в реальной действительности, сколько его ни поливай и прививай. В связи с этим, варианты типа «выкорчевать пень и на это место посадить новое растение», «декорировать пень цветущими растениями, сделав из него, например, оригинальную вертикальную клумбу с кашпо» и т.п., становятся более предпочтительными в контексте разумной логики (а не игры в нее). Но, к сожалению, подобные идеи по замыслу игровой диагностики, не предполагаются и, соответственно, не облачаются по ключу методики в конкретную «форму проявления творчества».

Предлагая временные характеристики реализации технологии командообразования, авторы рекомендуют использовать «для игровых совместных занятий примерно 10-15% рабочего времени в неделю (4 часа в последний день рабочей недели, например)» (с. 12), причем «одна игра продолжается 2-2,5 часа» (с. 151). Однако по тексту нигде не указывается, насколько (хотя бы ориентировочно) затратна технология по общему времени для её освоения и получения ожидаемого эффекта при условии регулярности проведения занятий. Вместе с тем, Т.Д.Зинкевич-Евстигнеева с соавторами указывают на вероятностные результаты в случае отказа руководителей уделять рекомендованное время на проведение тренингов: «Если этого не будет, дух команды лишится «подпитки», и теневые стороны личности членов команды могут «выйти на поверхность» (с. 133). Весьма «информативное» с точки зрения парапсихологии объяснение, закономерно вызывающее ряд вопросов: какие, например, «теневые стороны личности» могут «выйти на поверхность» и когда руководителю придется столкнуться с подобным явлением? Если подразумеваются какие-либо личностные характеристики или скрытые мотивы, то каким образом технология командообразования позволит их ликвидировать, ведь задач, направленных на личностный рост каждого члена команды, в общем контексте обозначенного тренинга не предусмотрено, да и не возможно по определению (исходя из требований к проведению тренингов и этических основ психологического консультирования [19; 32]). И какую «подпитку» обеспечивают игровые упражнения членам команды? Ответов на эти вопросы по содержанию текста пособия нами не обнаружено, равно как и никаких других пояснений по поводу эффективности предлагаемой технологии. Кроме того, как показывает реальная практика, значительная доля руководителей в современных экономических условиях заинтересована, в большей мере, в быстром и «прозрачном»

результате деятельности организации (причем, наиболее желательно, именно в материальном эквиваленте и особенно, если это коммерческая структура), а не игрой с непредсказуемым эффектом.

Необходимые условия осуществления технологии командообразования авторы задают в отдельных упражнениях. Например, игра «Древо успехов», для проведения которой «потребуется следующие материалы: небольшой горшок для цветов (без дырки в дне) или ящик; песок; несколько крупных камней (можно щебень); сухая прочная ветка для ствола дерева; сухие веточки, «зимние цветы», другие природные материалы, из которых можно сделать ветки дерева; цветная бумага или картон; пластилин; прозрачный скотч; ножницы; разноцветные короткие (не более 10 см) тесемки или нити» (с. 224). Из этих материалов создается «общее древо успехов», на котором размещают тесемки, символизирующие конкретные «общие успехи и достижения» (с. 224). Авторы поясняют «Мудрецы говорят, – продолжает ведущий, – что тот, кто не запоминает свои достижения, рано или поздно перестанет добиваться успеха, так как суэта будней размоет у него внутри ощущение Победителя. Это ощущение должно быть постоянно с вами, и вы будете его подкреплять новыми результатами и победами» (с. 225). По сути, психологический смысл игры сводится к тому, что «цель оправдывает средства» и состоит в «накопительстве» успехов и культивации позиции «победителя», что, с одной стороны, не противоречит ценностям эпохи постмодернизма, тогда как с другой, искажает истинные смыслы человеческого бытия и профессионального достоинства [5; 25; 27].

В игре «Чудесный ковер» заданы следующие условия: «Если есть возможность, включите спокойную музыку и попросите членов команды встать в круг. Возьмите моток ниток и займите свое место в кругу. Попросите членов команды сделать медленные вдох и выдох» (с. 157). Затем

предлагается передавать клубок друг другу в любом порядке, наматывая нить на палец. Во время передачи нужно говорить другому человеку добрые слова. Допускается, что комплименты можно говорить только тем, с кем у игрока хорошие отношения, чтобы обмен любезностями не звучал как ложь. Ведущий говорит такие слова: «Мы уже с вами говорили о том, что между нами протянуты невидимые нити, теперь мы видим, что они образуют интересные рисунки. Видите, достаточно нам пошевелить пальцами, как мы можем быть услышанными. Мудрецы называют это ЧУТКОСТЬЮ. Давайте сохраним это ощущение» (с. 158). Кроме того ведущий отмечает, что этот получившийся ковер «символизирует добрые отношения между нами» (с. 158). Однако, если допускается, что каждый участник говорит комплимент тому, кому хочет, то, вполне вероятно, что отдельные игроки могут оказаться не вовлеченными в игру, не получить комплиментов и «выпасть» из участия в плетении ковра. Кроме того, если попытаться представить возможное «переплетение», то оно, скорее всего, будет похоже не столько «на ковер», сколько на путаницу, так как «переплетение» предполагает определенную логику и системность действий, а «запутывание» осуществляется беспорядочно, бессистемно (как собственно, и задано правилами игры) и хаотически. Заметим, что «хаос» трактуется как «крайний беспорядок, неразбериха» [13, с. 1439]. В контексте содержания игры это можно рассматривать как некую ориентацию на бессистемность в формировании отношений между предполагаемыми членами команды, которые не имеют смыслового подкрепления. На верность наших предположений собственно и указывают дальнейшие игровые действия – членам команды предлагается положить «ковер» на пол, сняв его с пальцев, и пройти по нему ногами. Причем в пособии никаких пояснений о том, для чего это необходимо, не дается. С психологических позиций подобное действие можно

рассматривать как обесценивание (на символическом уровне) «чуткости» и «добрых отношений» между членами команды. По сути, авторами предлагается упражнение по «растаптыванию» ценностных смыслов межличностных отношений и профессионального достоинства.

На протяжении повествования авторы, в качестве иллюстраций, используют схемы и графики, пособие так же содержит большое количество таблиц. Однако, содержательный аспект отдельных предлагаемых обобщений, представленных в табличном формате, вызывает ряд вопросов. Например, на странице 160 под названием «Правила общения в команде» представлена следующая таблица:

<b>Правило</b>	<b>Содержание</b>
Вежливость и корректность	Независимо от качества высказываний партнера сохраняется присутствие духа, вежливость и корректность
Простота	Все высказывания должны быть простыми, понятными и не содержащими специальных терминов
Общий язык	Важно использовать язык, понятный обеим сторонам, особенно партнеру
Краткость	Речь должна быть по возможности краткой, поскольку краткость — сестра таланта
Наглядность	Если есть возможность, для убедительности можно использовать рисунки, графики, предметы, образные сравнения и пр.
Мониторинг эмоций	Что бы ни происходило, важно сохранять внутреннее спокойствие. Эмоции не нужно подавлять, их можно проговаривать в корректной цивилизованной форме

Анализ представленной в таблице информации, в частности, по правилу «Мониторинг эмоций», вызывает

сомнение в понятийной компетентности авторов. Так, в Большом толковом словаре русского языка «мониторинг» трактуется как «система постоянных наблюдений, оценки и прогноза изменений состояния какого-либо природного, социального и т.п. объекта» [13, с. 555]. Очевидно, под «мониторингом эмоций» следует понимать (так как данное понятие отсутствует в современных психологических словарях) постоянное или систематическое наблюдение и оценку субъектом собственных эмоций, эмоционального фона. Авторы же пособия под мониторингом эмоций понимают, исходя из заданной ими трактовки, скорее, саморегуляцию эмоционального состояния. Кроме того, если постоянно фиксировать внимание на собственных эмоциях (в ситуации «здесь и сейчас»), как это предлагается авторами по содержанию, существует риск выпустить из поля зрения эмоциональное состояние партнера, что будет неблагоприятно сказываться на диалоговом взаимодействии.

Вопросы возникают и по отношению к обозначенным в таблице правилам «Вежливость и корректность» и «Общий язык». Во-первых, что авторы вкладывают в понятие «присутствие духа» в контексте именно вежливости и корректности (как проявлений тактичности в общении, соблюдения правил приличия, воспитанности). По С.И. Ожегову «присутствие духа» трактуется как хладнокровие, полное самообладание [20]. В свою очередь, «самообладание» в психологии рассматривается как «сознательно-волевая организация психических процессов, регулирующих деятельность в дезорганизующих ее ситуациях» [21, с. 351], что в большей мере относится к задаваемому авторами содержанию правила «Мониторинг эмоций». Во-вторых, заданная авторами формулировка «язык, понятный обеим сторонам, особенно партнеру», допускает вероятность того, что самому человеку можно и не вполне понимать сообщаемую им информацию.

При множестве недостатков, пособию присущи и некоторые достоинства, в частности, интересна общая идея пособия, его прикладная ориентация, наличие обширного иллюстративного материала (таблицы, рисунки и пр.). Отдельные упражнения вполне могут быть использованы в тренинговой работе с профессиональными кадрами. Например, игра «Ожерелье благопожеланий» (с. 158-159) вполне применима для сплочения группы. В ходе игры предполагается, что участники делают каждому члену команды комплимент или пожелание, и параллельно завязывают узелок на «ожерелье» для него. Или упражнение, достаточно распространенное в арт-терапии, «Создание герба команды» (с. 189), в котором членам команды предлагается задание сообща нарисовать её герб и придумать девиз.

В целом же можно отметить, что методическое пособие выполнено в духе идолопоклонничества П.Коэльо, как, кстати, и многие другие работы Т.Д.Зинкевич-Евстигнеевой и Т.М.Грабенко [7; 14]. Кроме того, насыщенность текста явлениями интертекстуальности и автореминисценции симулятивной направленности, на которую указывают не только ярко выраженная тенденция к использованию авторами отдельных фрагментов собственных текстов, но, прежде всего, наблюдаемое по содержанию обилие псевдоцитат, обширных наукообразных сносок и пр., не подкрепленных объективными данными (например, апеллируя к мнению Я. Р. Катценбаха, Д.К.Смита (с. 22); Г.Паркера (с. 25); А. Маслоу (с. 114) и др., Т.Д.Зинкевич-Евстигнеева с соавторами не указывают источников, из которых приводятся цитаты), дает основание рассматривать предлагаемую авторами работу как источник, увеличивающий риск снижения (а) профессиональной рефлексии, (б) критичности научного восприятия, (в) адекватности оценки изложенного авторами материала как артефактуального. Создается устойчивое впечатление, что авторы, исходя из собственных меркантильных интересов,

намеренно искажают смысл истинного профессионализма, переводя его в иллюзорно-игровую реальность. Кроме того, содержательная двойственность интерпретации, задаваемая авторами пособия, вводит читателя (даже профессионально подготовленного) в заблуждение о терминологическом соответствии понятий, значимых в профессиональной деятельности специалиста социально-психологического профиля [3; 10; 31]. Заметим так же, что позиционирование специалистам искаженной системы профессиональных ценностей и смыслов чревато нарастанием псевдопрофессионализма. Причем наибольшую опасность интернализация ложных ценностей представляет для тех, кто находится в начале своего профессионального пути. Вероятно не зря ключевым маркером современной общественной реальности, в том числе и в профессиональной сфере, социологами признается постулат о том, что «на фоне всеобщей серости все ярче сияют темные личности» [1; 22]. Учитывая, что профессионализм теснейшим образом взаимосвязан с гражданско-патриотическим становлением личности [28], то от уровня его адекватности, без сомнения, зависят темпы, характер и качество развития страны.

Подводя краткий итог, констатируем, что краткости по отношению к анализу работы «Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд», нам, к сожалению, достичь не удалось, а, значит, и талантом, скорее всего, не обладаем. Но, все-таки, мы лелеем надежду, что профессионалы прочтут эту статью с не меньшим интересом, чем работы авторов многочисленных «методических бестселлеров», и сделают соответствующие выводы о том, – что? как? и зачем? – читать для повышения уровня своего профессионализма.

## Список литературы

1. Алексеев А.Н. Драматическая социология и социологическая ауторефлексия: из неопубликованных глав. Том 2/1. URL: [http://www.socioprognoz.ru/files/File/2013/tom\\_2\\_1.pdf](http://www.socioprognoz.ru/files/File/2013/tom_2_1.pdf) (дата обращения: 24.01.2017).
2. Белобрыкина О.А. Проблема этической состоятельности психолога как диагноста // Этические проблемы деятельности практического психолога: Материалы науч.-практ. конф. / Под общ. ред. Ю.А.Шаранова. СПб.: СПб институт психологии и акмеологии, 2008. С. 39-44.
3. Белобрыкина О.А. Понятийный дискурс: семантический экскурс по словарям и психолого-педагогическим текстам // Филология и культура. 2014. № 2 (36). С. 302-312.
4. Белобрыкина О.А., Кошенова М.И. Возможности мастер-класса в становлении экспертной компетентности студентов-психологов // PEM: Psychology. Educology. Medicine. 2016. № 2. URL: [pem.esrae.ru/12-121](http://pem.esrae.ru/12-121) (дата обращения: 08.01.2017).
5. Бодрийяр Ж. Симулякры и симуляция / пер. А. Качалова. М.: Постум, 2015. 240 с.
6. Большой энциклопедический словарь / сост. А.М. Прохоров. СПб.: Норинт, 2004. 1456 с.
7. Гейдебрехт Н.А., Штайц Т.К., Белобрыкина О.А. Зачем читать детям сказки? Вопрос без ответа! (на материале пособия Т.М.Грабенко) // Развитие человека в современном мире: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Новосибирск, 14–16 апреля 2015 г.): в 2 ч. Ч. 2 / под ред. Н. Я. Большуновой, О. А. Шамшиковой. Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2015. С. 230-259.
8. Дафт Р. Менеджмент. СПб.: Питер, 2006. 864 с.

9. Зелинский С.А. Информационно-психологическое воздействие на массовое сознание. Средства массовой коммуникации, информации и пропаганды – как проводник манипулятивных методик воздействия на подсознание и моделирования поступков индивида и масс. СПб.: ИТД «СКИФИЯ», 2008. 407 с.

10. Костригин А.А., Хусяинов Т.М., Чупров Л.Ф. Актуальные вопросы распространения специальных знаний из области педагогики, психологии, медицины и социологии среди населения: новые вызовы // Наука. Мысль. 2015. № 5. С. 17-24.

11. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: Учеб. пособие. М.: Дело, 2003. 944 с.

12. Кошенова М.И. Информационная культура как новая матрица онтогенетического развития // Психологическое здоровье как условие самореализации личности: материалы научно-практической конференции (28-29 ноября 2007 г.) / под ред. М.И.Кошеновой, В.М.Физикова; отв. за вып. Я.В. Клинг. Омск: Изд-во ОмГПУ, 2008. С.143-152.

13. Кузнецов С.А. Большой толковый словарь русского языка. СПб.: Норинт, 2000. 1536 с.

14. Лакеева М.Ю., Белобрыкина О.А. Роль методического обеспечения в формировании профессиональной компетентности психолога // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. 2014. № 2. С.65-73.

15. Лидин К.Л. Психология имиджа. Иркутск: ИГУ, 2005. 104 с.

16. Лотман Ю.М. Семиосфера СПб: Искусство-СПБ, 2010. 704 с.

17. Надъярных М. Мифология тождества Пауло Коэльо // Вопросы литературы: журнал критики и литературоведения. 2006. № 4. URL: <http://magazines.russ.ru/voplit/2006/4/na2.html> (дата обращения: 11.02.2017).

18. Нормы профессиональной этики для разработчиков и пользователей психодиагностических методик. Стандартные требования к психологическим тестам // Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике: Приложение 2 А, Б. СПб.: Питер, 2009. С.410-450.
19. Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения. М. Ось-89, 2002. 176 с.
20. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: Оникс-ЛИТ, Мир и Образование, 2012. 1376 с.
21. Психология. Словарь / под ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. М.: Политиздат, 1990. 494 с.
22. Руденская Ю.Е. Онтогенетическая виктимизация личности в профессиональной деятельности //Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 13. С. 191-195.
23. Симулякр // Постмодернизм. Энциклопедия / Сост. и науч. ред.: А.А. Грицанов, М.А. Можейко. Минск: Интерпрессервис; Книжный Дом. 2001. 1040 с. 727- 728.
24. Смирнова А.А. Книжное обозрение //Большой город: Московские новости (от 07.07.2006 г.) URL: [http://bg.ru/society/knizhnoe\\_obostrenie-5949/](http://bg.ru/society/knizhnoe_obostrenie-5949/) (дата обращения: 08.02.2017).
25. Тоффлер Э. Шок будущего. М.: АСТ, 2008. 560 с.
26. Троицкий В.Ю. Человек и культура // Русский вестник. 2008. № 18. С. 27-33.
27. Хоружий Г.Ф. Человек: потребности, потребление, потребительство. Киев: Молодь, 1985. 160 с.
28. Хусяинов Т.М., Чупров Л.Ф. Процесс гражданской социализации молодежи и её значение // Наука. Мысль. 2015. № 2. С. 41-46.
29. Чупров Л.Ф. Психологическая диагностика в работе практического психолога // Вестник практической психологии образования. 2009. № 3. С. 111-115.

30. Чупров Л.Ф. Психологическая диагностика в работе практического психолога // Вестник практической психологии образования. 2009. № 4. С. 124-127.

31. Чупров Л.Ф. К вопросу о некоторых проблемах психолого-педагогической терминологии // Педагогическое мастерство: Научно-теоретический и методический журнал (Узбекистан, Бухарский государственный университет). 2016. № 1. С. 31-35.

32. Шнейдер Л.Б. Пособие по психологическому консультированию. М.: Ось-89, 2003. 272 с.

33. Management Charter Initiative (1995) Senior management Standards. London, MCI.

34. Taylor D. (1992) MCI Personal Competence Model. London: Management Charter Initiative. 23 p.

## References

1. Alekseev A.N. Dramaticheskaja sociologija i sociologicheskaja autorefleksija: iz neopublikovannyh glav. Tom 2/1. URL: [http://www.socioprognoz.ru/files/File/2013/tom\\_2\\_1.pdf](http://www.socioprognoz.ru/files/File/2013/tom_2_1.pdf) (data obrashhenija: 24.01.2017).

2. Belobrykina O.A. Problema jeticheskoy sostojatel'nosti psihologa kak diagnosta // Jeticheskie problemy dejatel'nosti prakticheskogo psihologa: Materialy nauch.-prakt. konf. / Pod obshh. red. Ju.A.Sharanova. SPb.: SPb institut psihologii i akmeologii, 2008. S. 39-44.

3. Belobrykina O.A. Ponjatijnyj diskurs: semanticheskij jekskurs po slovarjam i psihologo-pedagogicheskim tekstam // Filologija i kul'tura. 2014. № 2 (36). S. 302-312.

4. Belobrykina O.A., Koshenova M.I. Vozmozhnosti master-klassa v stanovlenii jekspertnoj kompetentnosti studentov-psihologov // PEM: Psychology. Educology. Medicine. 2016. № 2. URL: [pem.esrae.ru/12-121](http://pem.esrae.ru/12-121) (data obrashhenija: 08.01.2017).

5. Bodrijjar Zh. Simuljakry i simuljacija / per. A. Kachalova. M.: Postum, 2015. 240 s.
6. Bol'shoj jenciklopedicheskij slovar' / sost. A.M. Prohorov. SPb.: Norint, 2004. 1456 s.
7. Gejdebrehht N.A., Shtajc T.K., Belobrykina O.A. Zachem chitat' detjam skazki? Vopros bez otveta! (na materiale posobija T.M.Grabenko) // Razvitie cheloveka v sovremennom mire: materialy VI Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem (g. Novosibirsk, 14–16 aprelja 2015 g.): v 2 ch. Ch. 2 / pod red. N. Ja. Bol'shunovoj, O. A. Shamshikovoj. Novosibirsk: Izd-vo NGPU, 2015. S. 230-259.
8. Daft R. Menedzhment. SPb.: Piter, 2006. 864 s.
9. Zelinskij S.A. Informacionno-psihologicheskoe vozdejstvie na massovoe soznanie. Sredstva massovoj kommunikacii, informacii i propagandy – kak provodnik manipuljativnyh metodik vozdejstvija na podsoznanie i modelirovanija postupkov individa i mass. SPb.: ITD «SKIFIJa», 2008. 407 s.
10. Kostargin A.A., Husjainov T.M., Chuprov L.F. Aktual'nye voprosy rasprostraneniya special'nyh znanij iz oblasti pedagogiki, psihologii, mediciny i sociologii sredi naselenija: novye vyzovy // Nauka. Mysl'. 2015. № 5. S. 17-24.
11. Kochetkova A.I. Vvedenie v organizacionnoe povedenie i organizacionnoe modelirovanie: Ucheb. posobie. M.: Delo, 2003. 944 s.
12. Koshenova M.I. Informacionnaja kul'tura kak novaja matrica ontogeneticheskogo razvitija // Psihologicheskoe zdorov'e kak uslovie samorealizacii lichnosti: materialy nauchno-prakticheskoy konferencii (28-29 nojabrja 2007 g.) / pod red. M.I.Koshenovoj, V.M.Fizikova; otv. za vyp. Ja.V. Kling. Omsk: Izd-vo OmGPU, 2008. C.143-152.
13. Kuznecov S.A. Bol'shoj tolkovyj slovar' russkogo jazyka. SPb.: Norint, 2000. 1536 s.
14. Lakeeva M.Ju., Belobrykina O.A. Rol' metodicheskogo obespechenija v formirovanii professional'noj kompetentnosti

psihologa // Vestnik po pedagogike i psihologii Juzhnoj Sibiri. 2014. № 2. S.65-73.

15. Lidin K.L. Psihologija imidzha. Irkutsk: IGU, 2005. 104 s.

16. Lotman Ju.M. Semiosfera SPb: Iskusstvo-SPB, 2010. 704 s.

17. Nad#jarnyh M. Mifologija tozhdestva Paulo Kojel'o //Voprosy literatury: zhurnal kritiki i literaturovedenija. 2006. № 4. URL: <http://magazines.russ.ru/voplit/2006/4/na2.html> (data obrashhenija: 11.02.2017).

18. Normy professional'noj jetiki dlja razrabotchikov i pol'zovatelej psihodiagnosticheskikh metodik. Standartnye trebovanija k psihologicheskim testam // Burlachuk L.F., Morozov S.M. Slovar'-spravochnik po psihodiagnostike: Prilozhenie 2 A, B. SPb.: Piter, 2009. S.410-450.

19. Oganeshjan N.T. Metody aktivnogo social'no-psihologicheskogo obuchenija. M. Os'-89, 2002. 176 s.

20. Ozhegov S.I. Tolkovyj slovar' russkogo jazyka. M.: Oniks-LIT, Mir i Obrazovanie, 2012. 1376 s.

21. Psihologija. Slovar' / pod red. A.V.Petrovskogo, M.G.Jaroshevskogo. M.: Politizdlat, 1990. 494 s.

22. Rudenskaja Ju.E. Ontogeneticheskaja viktimizacija lichnosti v professional'noj dejatel'nosti //Nauchno-metodicheskij jelektronnyj zhurnal «Koncept». 2015. T. 13. S. 191-195.

23. Simuljagr // Postmodernizm. Jenciklopedija / Sost. i nauch. red.: A.A. Gricanov, M.A. Mozhejko. Minsk: Interpresservis; Knizhnyj Dom. 2001. 1040 s. 727- 728.

24. Smirnova A.A. Knizhnoe obozrenie //Bol'shoj gorod: Moskovskie novosti (ot 07.07.2006 g.) URL: [http://bg.ru/society/knizhnoe\\_obostrenie-5949/](http://bg.ru/society/knizhnoe_obostrenie-5949/) (data obrashhenija: 08.02.2017).

25. Toffler Je. Shok budushhego. M.: AST, 2008. 560 s.

26. Troickij V.Ju. Chelovek i kul'tura // Russkij vestnik. 2008. № 18. S. 27-33.

27. Horuzhij G.F. Chelovek: potrebnosti, potreblenie, potrebitel'stvo. Kiev: Molod', 1985. 160 s.

28. Husjainov T.M., Chuprov L.F. Process grazhdanskoj socializacii molodezhi i ejo znachenie // Nauka. Mysl'. 2015. № 2. S. 41-46.

29. Chuprov L.F. Psihologicheskaja diagnostika v rabote prakticheskogo psihologa // Vestnik prakticheskoy psihologii obrazovanija. 2009. № 3. S. 111-115.

30. Chuprov L.F. Psihologicheskaja diagnostika v rabote prakticheskogo psihologa // Vestnik prakticheskoy psihologii obrazovanija. 2009. № 4. S. 124-127.

31. Chuprov L.F. K voprosu o nekotoryh problemah psihologo-pedagogicheskoy terminologii // Pedagogicheskoe masterstvo: Nauchno-teoreticheskij i metodicheskij zhurnal (Uzbekistan, Buharskij gosudarstvennyj universitet). 2016. № 1. S. 31-35.

32. Shnejder L.B. Posobie po psihologicheskomu konsul'tirovaniju. M.: Os'-89, 2003. 272 s.

33. Management Charter Initiative (1995) Senior management Standards. London, MCI.

34. Taylor D. (1992) MCI Personal Competence Model. London: Management Charter Initiative. 23 p.