

ВИЩА ШКОЛА



Харківському національному економічному університету 80 років

10/2010



ЗМІСТ

ПРЕС-СЛУЖБА МОН ІНФОРМУЄ	3
УПРАВЛІННЯ ВНЗ	
Володимир Пономаренко. Підвищення якості підготовки фахівців в університеті ...	7
Любов Сєдова. Формування й розвиток основних моральних орієнтирів ХНЕУ	25
МІЖНАРОДНІ ВІДНОСИНИ	
Володимир Єрмаченко. Міжнародне співробітництво університету	31
Ірина Золотарьова, Жан-Юг Шоша. Імплементція європейських підходів до університетських магістерських програм у системі вищої освіти України	42
ОСВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ	
Микола Афанасьєв, Яна Ромашова. Інформаційні технології в навчальному процесі	49
Тетяна Лепейко, Олександр Пушкар. Концепція педагогічного дизайну навчальних систем	63
Ганна Полякова. Вплив освітнього середовища ВНЗ на формування професійної компетентності фахівця	78
НЕПЕРЕРВНА ОСВІТА	
Микола Афанасьєв. Неперервна професійна освіта: нові горизонти підготовки кадрів для постіндустріальної економіки	88
Майя Дороніна, Ірина Литовченко. Когнітивна компетентність: діагностика, розвиток	99
Олена Ястремська. Підготовка науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації	114
Анотації	127

УДК 165.194

КОГНІТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ: ДІАГНОСТИКА, РОЗВИТОК



**Майя
Дороніна**

Завідувач кафедри соціології і психології управління ХНЕУ, доктор економічних наук, професор



**Ірина
Литовченко**

Аспірант кафедри соціології і психології управління ХНЕУ

Місією будь-якої освітньої системи є індивідуальний розвиток особистості на користь людини і суспільства. В Україні під впливом об'єктивних обставин ефективність реалізації цієї місії поступово знижувалася. В системі вищої школи визріла і загострилася проблема невідповідності випускників запитам ринку праці. Не можна сказати, що вона характерна тільки для вітчизняної освітньої системи. В інших країнах система вищої освіти теж потребує радикальної перебудови під впливом таких причин, як збільшення потоків інформації, необхідної для прийняття виважених і швидких рішень при виконанні трудових функцій; швидке скорочення життєвого циклу інформації і технологій; збільшення кількості професій, які потребують комплексних знань, представлених різними дисциплінами; підвищення вимог до здатності фахівця швидко інтегрувати, систематизувати знання і вміння в умовах обмеженої чи суперечливої інформації; зростання ролі інтуїтивних компонент мислення, практичного досвіду людини в реакціях на унікальні ситуації робочого процесу.

Для вирішення проблем вищої школи слід звернути увагу на той факт, що сьогодні вже не знання персоналу, а його спроможність пізнавати проблеми, генерувати нові знання і швидко їх практично використовувати створюють конкурентні переваги успішних корпорацій. Суспільству і виробничим організаціям потрібні спеціалісти, здатні швидко опановувати нові професії, самостійно приймати рішення у критичних ситуаціях, змінювати стереотипи мислення, бути готовими до перманентного саморозвитку і самоосвіти. На підготовці таких спеціалістів і повинна зосередитися вітчизняна система освіти.

Не можна стверджувати, що українські вчені не мають досвіду удосконалення методологічних основ освітніх процесів. Свого часу вони аналізували діалектичні зв'язки понять "знання" і "пізнання", розробляли ефективні пе-

дагогічні технології, в тому числі проблемно й особистісно орієнтовані. Рівень освіти в Україні відповідав світовим стандартам. Однак сьогодні ці стандарти швидко змінюються, як змінюється і сам контекст поняття “освіта”. По-перше, з обмеженого часом процесу вона перетворюється на перманентний процес, який триває протягом усього життя людини. По-друге, принципово змінюються ролі і характер взаємодії педагога й учня. По-третє, змінюються технології розвитку знань протягом трудового періоду життя людини. Відновлення високого рівня вітчизняної освіти сьогодні залежить від своєчасного переходу її на нові парадигми, серед яких найбільш привабливою є компетентнісна. Вона передбачає використання в навчальних процесах рекомендацій і технологій нових наукових дисциплін (наприклад, таких як андрагогіка — педагогіка для дорослих; акмеологія — наука про перманентний розвиток творчого потенціалу людини) і підготовку спеціалістів, здатних самостійно генерувати нові знання і практично їх використовувати.

Що стосується педагогів і психологів, то вони впевнено опановують нові концепції і способи освіти, про що свідчать теми їхніх дисертацій, наприклад, О. Пісоцький “Когнітивний стиль як чинник розвитку інтелектуального потенціалу майбутнього практичного психолога”, О. Скориніна “Когнітивний стиль як чинник розвитку пам’яті молодшого школяра” та ін. Однак представники цих наукових напрямів не часто обирають предметом свого дослідження діяльність закладів післядипломної освіти і підвищення кваліфікації працюючого спеціаліста. Можливо, їх стримує не повне розуміння специфіки трудової діяльності тих, хто отримує освіту для її удосконалення. Уповільнений перехід до нових технологій освіти у цій сфері певною мірою обумовлений і недостатністю уваги до них спеціалістів з менеджменту. Свого часу його класична теорія передбачала вивчення і практичне освоєння керівником не тільки адміністративних та економічних інструментів впливу на підлеглих, а й соціально-психологічних та освітньо-виховних. Однак останні були найменш забезпечені конкретними технологіями реалізації. Не вдається назвати хоча б одну чи дві дисертації безпосередньо з менеджменту, які б представили глибоко обґрунтовані теоретичні і практичні рекомендації розв’язання сучасних проблем освітньо-виховних методів управління, хоча в чинному паспорті спеціальності “Економіка та управління підприємствами” є напрями “Принципи та методи управління підприємством (менеджменту)”, “Ефективність управління персоналом на підприємстві”. Спроби використання деяких ідей оновлення освіти, що використовуються педагогами і психологами, робляться, але результати їх не однозначні. Деякі дослідники влучно використовують нові поняття і терміни¹. Але існують і випадки абсолютно некоректного формулювання мети, завдань, змісту новизни в контексті отримання нових знань відносно заявленого предмета дослідження².

¹ *Запасна Л.С.* Застосування ринкової вартості в управлінні розвитком машинобудівного підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами” / Л.С. Запасна. — Луганськ, 2009. — 20 с.

² *Логвін В.М.* Стратегічне планування соціально-економічних процесів машинобудівного підприємства на основі когнітивного підходу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами” (за видами економічної діяльності) / В.М. Логвін. — Х., 2008. — 20 с.

Практична нагальність вирішення цієї проблеми на рівні вищої школи і післядипломної освіти вже усвідомлена, і останнім часом в Україні почали швидко розвиватися компетентнісні технології організації навчання. Вже обгрунтовано й опубліковано досить багато оригінальних і конструктивних пропозицій (наприклад, такими авторами, як В. Пономаренко, М. Афанасьєв, І. Отенко, Г. Ібрагімов та ін.). Однак успіх практичної реалізації компетентнісного підходу в освіті поки що стримується відсутністю науково-методологічної парадигми цього процесу. В оприлюднених працях навіть перелік і зміст компетенцій визначаються по-різному. Мало уваги надається розробленню конкретних рекомендацій з діагностики і розвитку такої компетенції, задекларованої майже у всіх переліках обов'язкових компетенцій сучасного спеціаліста, як когнітивна. Саме її рівень визначає здатність людини приймати нестандартні рішення в умовах порушення стабільності життєдіяльності організації і виводити її з критичних станів, які перманентно супроводжують сьогодні бізнес. Однак поняття когнітивної компетенції чи компетентності поки що не мають однозначних тлумачень сутності і змісту, а тим більше — методичних рекомендацій щодо діагностики, розвитку і практичного використання.

Тому метою пропонованої статті є уточнення сутності і змісту когнітивної компетентності спеціаліста, узагальнення теоретико-методологічного забезпечення її діагностики і розвитку в навчальних процесах вищої школи і в системі післядипломної освіти.

Актуальність обраної теми можна підтвердити висновком експертів Ради Європи: "Особливістю сучасного розвитку освіти у світі є провідна роль розумової діяльності, перехід до когнітивного суспільства, ендегенних процесів, що визначають нові відкриття, і їх використання в різних галузях людської діяльності, від сфери охорони здоров'я й захисту навколишнього середовища до виробництва товарів і послуг"³. Така позиція вельми шанованої у світі міжнародної організації свідчить про те, що поряд з управлінською, комунікативною та іншими варіантами компетентності спеціалістів вищої кваліфікації основну увагу освіта має зосередити на формуванні когнітивної компетентності слухачів, яка стане рушійною силою формування когнітивного суспільства в Україні.

Наукове забезпечення вирішення цієї проблеми може створити когнітологія, порівняно нова теорія навчання, яка вже сформувалася як спеціальний науковий напрям, хоча і не має єдиної парадигми. Частково це пояснюється її міждисциплінарним характером. Вчені, які працюють з проблемами когнітології, використовують висновки і рекомендації теорії пізнання, соціальної та когнітивної психології, нейрофізіології, когнітивної антропології, когнітивної лінгвістики, теорії штучного інтелекту. Останнім часом до цього переліку додалися когнітивна соціологія, когнітивна економіка та деякі інші гуманітарні науки.

Один із варіантів призначення когнітивної теорії представлений у Вікіпедії: з'ясування закономірностей процесів, пов'язаних із виявленням, розу-

³ Бершадский М.Е. Когнитивные образовательные технологии XXI века / М.Е. Бершадский [Эл. ресурс]. — Режим доступа: http://www.bershadskiy.ru/index/disk_quotehffektivnye_obrazovatelnye_tekhnologiiquote/0-23

мінням причин, знаходженням рішення проблем з використанням розумових процесів. Для вирішення власних проблем людина використовує або алгоритми — правила, які не обов'язково розуміти, але які обіцяють рішення, або евристики (метод спроб і помилок) — правила, які зрозумілі, але не завжди гарантують рішення. У деяких випадках рішення може бути знайдено завдяки інтуїції, раптовому усвідомленню взаємозв'язку⁴. Практика засвідчила, що прийняття швидких і виважених рішень в умовах нестабільності бізнес-процесів забезпечується високим рівнем когнітивної компетентності. Тому і викладачам вищої школи, і керівникам колективів для розвитку успішності реакції персоналу на нетрадиційні ситуації в роботі має сенс конкретніше ознайомитися з основними положеннями когнітивістики.

Як завжди відбувається з новими напрямками науки, вони спочатку мають кілька варіантів та схем. Аналізуючи когнітивні теорії, В. Москаленко⁵ виділив такі їх напрями: 1) структуралізм, 2) інформаційний підхід, 3) соціальні когнітивні теорії. У пропонованій статті ми орієнтуємося на парадигму представника структуралізму Ж. Піаже, який обрав предметом дослідження процеси мислення і те, яким чином інтелект обробляє інформацію, росте, змінюється і адаптується до світу. На думку цього ученого, активність інтелекту обумовлена певною структурою. Якщо відомості, які отримує людина, відповідають особливостям її інтелекту, то вони “розуміються” або, мовою Ж. Піаже, — асимілюються. Якщо ж інформація не відповідає структурі інтелекту, людина або відкидає її, або змінює структуру свого інтелекту — відбувається процес акомодатії. Іншими словами, асиміляція — це інтерпретація інтелектом нового досвіду з використанням наявних ментальних структур без будь-яких змін. Акомодатія — це зміни наявних ментальних структур з метою об'єднання старого і нового досвіду.

Для позначення ментальних структур Ж. Піаже використав термін “схема”, який пізніше розвивався іншими ученими в системі більш конкретних категорій (конструкт, концепт, когнітивна схема, когнітивна модель тощо). Важливо знати, що інтелект завжди прагне до встановлення рівноваги між асиміляцією і акомодатією. Цей процес урівноваження лежить в основі формування і підтримки взаємодії людини зі світом, створює основу людської інтелектуальної адаптації до зовнішнього середовища і дозволяє вижити людині як виду⁶. Для організації навчальних процесів на ідеях структуралізму необхідно навчитися, не відмовляючись від дієвих способів пізнання світу, створювати нові моделі його сприйняття, більш адекватні середовищу, яке суттєво змінилося.

Для уточнення резервів використання когнітивних технологій в сучасній освіті і менеджменті важливим доповненням до теорії Ж. Піаже вважаємо ідеї соціального психолога Дж. Келлі. Запропонована ним модель особистості заснована на образі *людини як дослідника*. Учений вважає, що людина у своєму житті діє як учений, тобто висуває робочі гіпотези про реальність, за допомогою яких намагається передбачити й контролювати події свого життя. Зрозуміло, що Дж. Келлі не сприймав буквально кожну лю-

⁴ <http://uk.wikipedia.org/wiki/> (Вікіпедія).

⁵ Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. — К., 2005. — 624 с.

⁶ Там само. — С. 97.

дину як науковця. Але припускав, що всі люди — дослідники в тому розумінні, що вони формують гіпотези і стежать за тим, підтверджують чи ні, використовуючи у цій діяльності ті самі психічні процеси, що й учений у процесі наукового пошуку.

Соціальний психолог В. Москаленко вважає, що когнітивісти вже створили модель “людини когнітивної” — істоти, яка володіє здатністю до сприйняття і переробки інформації, керується у своїй поведінці суб’єктивним образом дійсності і прагне до досягнення внутрішньої гармонії, логічності, несуперечливості образу світу, створеного її інтелектом⁷. Ця модель доповнює й уточнює перелік моделей активності людини в економічному середовищі (економічної, соціальної, комплексної та ін.)⁸ і створює основу для формування компетентнісного підходу у сфері післядипломної освіти, підвищення кваліфікації, перепідготовки. Однак технології діагностики розвитку складових моделі людини когнітивної, орієнтації працюючої людини на її цінності ще чекають на своє обґрунтування.

Для розвитку компетентнісного варіанта організації вищої і післядипломної освіти персоналу виробничих організацій не варто ігнорувати досвід учених, які працювали і працюють з проблемно, особистісно орієнтованими технологіями освіти, методами розвивального навчання з метою пристосування освіти до запитів практики⁹. Особливий інтерес у контексті вдалого доповнення вже створених конструктивних технологій освіти когнітивними інструментами викликає нова монографія лауреата премії Уряду Російської Федерації у галузі освіти М. Карпенко. У ній представлено основи когноміки — науки про цілісні системні механізми виробничо-освітньої діяльності людини, про вплив пізнавальної діяльності людини на її власний розвиток і нарощування виробничого потенціалу організації, яка надала їй робоче місце¹⁰.

Слід звернути увагу ще на одну важливу особливість когнітивної теорії, яку доцільно використати у розбудові нових технологій управління активністю персоналу виробничої організації. Ця теорія обґрунтовує необхідність залучення в освітній процес того, хто вчиться, активізації його бажання вчитися і цілеспрямовано розвивати свій потенціал пізнання світу. Цим вона узгоджується з поведінковою моделлю виробничої організації, яка набуває швидкого поширення й орієнтується на працівника як на цілеспрямовану систему, яка має власні цілі і намагається, перш за все, задовольнити їх на робочому місці¹¹. Завдяки цій особливості когнітивна теорія суттєво допов-

⁷ Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. — К., 2005. — С. 94.

⁸ Доронін А.В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток / А.В. Доронін. — Х. : ВД “ІНЖЕК”, 2008. — С. 33—36.

⁹ Солтицкая Т.А. Политика обучения персонала в российских компаниях / Т.А. Солтицкая // Российский журнал менеджмента. — 2005. — Т. 3. — № 2. — С. 155—174; Ладько И.Ю. Проблемно-ориентированное обучение менеджеров / И.Ю. Ладько // Экономика, менеджмент, підприємництво. — 2007. — № 18 (1). — С. 267—270; Волобуева О.П. Использование компетентностного подхода в подготовке высококвалифицированных кадров / О.П. Волобуева, В.Д. Алексеев [Эл. ресурс]. — Режим доступа: <http://209.85.129.132/search?q=cache:09Ld9fLrXR0J:conference.ntu>

¹⁰ Карпенко М.П. Когноміка / М.П. Карпенко. — М. : СГА, 2009. — С. 94.

¹¹ Доронін А.В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток / А.В. Доронін. — Х. : ІНЖЕК, 2008. — С. 65.

нює попередні теорії навчання, хоча і контрастує з теорією інструментального навчання (необіхевіоризм), яка передбачає, що навчання забезпечується використанням зовнішніх стимулів посилення чи послаблення специфічних реакцій людини. Відмінності двох конкуруючих освітніх технологій представлені у таблиці.

Порівняння когнітивної теорії навчання і необіхевіоризму

Необіхевіоризм	Когнітивна теорія
Навчання зазвичай активізується ззовні певними стимулами	Навчання активізується внутрішніми установками учня
Завдання того, хто вчиться, — запам'ятати і відтворити зміст повідомлень педагога	Завдання того, хто вчиться, — сформулювати новий зміст
Навчання ґрунтується на мовних стандартах	Навчання ґрунтується на розвитку мовних засобів
Навчання підкреслює і контролює зв'язок стимулу й реакції	Навчання формує розуміння технології отримання знань і її вдосконалення
Процес навчання впорядковується педагогом	Процес навчання впорядковується тим, хто вчиться
Навчальний матеріал лінійно впорядкований, має ієрархічну структуру	Навчальний матеріал системний, насичений прикладами і зразками
Навчання спрямовано на розвиток умінь і навичок	Навчання спрямоване на формулювання і вирішення проблем
Критерій повноцінного результату опанування навчальним матеріалом — автоматизм базових умінь і навичок	Критерій повноцінного результату навчання — вміння того, хто вчиться, вирішувати проблеми, узгоджувати нові знання з попередніми знаннями і досвідом

Оскільки будь-який розвиток передбачає розв'язання суперечностей у процесі об'єднання двох ідей, в освітньому процесі слід розвивати вміння викладача об'єднувати у своїх конкретних технологіях рекомендації різних теоретичних напрямів. У нашому випадку — стимулювання освіти ззовні й активізацію внутрішніх бажань людини отримувати знання і самостійно організовувати цей процес.

Зважаючи на новизну предметної галузі для спеціалістів з менеджменту, уточнимо термінологічне забезпечення цього дослідження. Ця процедура обумовлена не намаганням ускладнити категоріальний апарат менеджменту освіти. Її мета полягає в узагальненні багатьох підходів до змісту певних понять та виборі варіанта, здатного відобразити найсуттєвіші цілі та способи передачі інформації читачам, які схильні до формування і використання своєї когнітивної компетентності. Уточнення термінів забезпечує розроблення методичних передумов діагностики рівня розвитку і особливостей

когнітивної компетентності людей для того, щоб надати їм рекомендації щодо визначення єдиного смислу критичної ситуації і заходів, спрямованих на її подолання у взаємних повідомленнях. Саме когнітивна компетентність тих, хто спілкується, стає основою побудови спільного бачення будь-якої критичної ситуації і колективного пошуку ефективних шляхів виходу з неї.

Аналіз доступної інформації¹² дає змогу узагальнити сутність і зміст таких понять, як “когніція”, “когнітивна компетентність”, “метакогнітивний механізм”, “когнітивний стиль” та деяких інших.

Що стосується поняття “когніція”, то у філософському словнику воно визначається як знання, пізнання, а термін “когнітивний” — як такий, що пов’язаний з когніцією, або пізнанням. Обравши за вихідну ідею цей варіант тлумачення поняття, в нашому дослідженні термін “когніція” на пізнавальному рівні “загальне” розглядається як “дієслівний” іменник, який відображає сутність процесу, пов’язаного із набуттям знань. Що стосується визначення сутності та змісту поняття “когніція” на пізнавальному рівні “особливе” в контексті розвитку когнітивної компетентності спеціалістів прислухаємося до психологів, оскільки вони найбільші спеціалісти в дослідженнях процесів мислення людини, пов’язаних із механізмами формування її когніцій.

У статті Н. Андерсена, представленій у психологічній енциклопедії, узагальнені підходи різних учених до вирішення цієї проблеми і зроблено висновки, що найчастіше цей термін ототожнюється чи наближається за змістом до поняття “пізнання”. Пізнання (когніція) — це “родовий термін, що використовується для позначення всіх процесів, пов’язаних із набуттям знань”, — стверджує Е. Хілгард у праці “Свідомість у сучасній психології”. У словнику до “Принципів психології” У. Джеймса після слова “пізнання” йде посилання “див. знання (“когніція”)", тобто на думку цього вченого пізнання охоплює всю розумову активність або стани, пов’язані із набуттям знань і функціонуванням розуму, включаючи сприйняття, увагу, пам’ять, уяву, мовні функції, процеси вікового розвитку, вирішення проблем, а також сферу штучного інтелекту. Дослідникам когнітивних процесів обов’язково слід звернути увагу на рекомендації А. Блюменталю, які він дав у праці “Процес пізнання”. Автор акцентував увагу на необхідності розмежування дослідження когніції у двох аспектах. Перший стосується змісту людського знання, а другий — природи ментальних процесів, які роблять можливим засвоєння й використання знань¹³. Головною ж ідеєю сучасної когнітивної психології, як уже вказувалося, є визнання людського пізнання як активного процесу з боку того, хто отримує знання. Використовуючи ці ідеї і враховуючи мету статті, категорію “когніція” на пізнавальному рівні “особливе” будемо розглядати як процес сприйняття і відображення навко-

¹² Бершадский М.Е. Когнитивные образовательные технологии XXI века / М.Е. Бершадский [Эл. ресурс]. — Режим доступа: http://www.bershadskiy.ru/index/disk_quotefektivnye_obrazovatelnye_tekhnologiiquot/0-23; <http://uk.wikipedia.org/wiki> (Википедия); Карпенко М.П. Когномика / М.П. Карпенко. — М. : СГА, 2009. — 225 с.; Психологичний словник [Ел. ресурс]. — Режим доступу: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_psychology/749/; Потанина О.В. Когнитивная компетенция будущего инженера: сущность, структура, содержание / О.В. Потанина // Вестник Башкирского университета. — 2009. — № 1. — С. 298—301.

¹³ Психологичний словник [Ел. ресурс]. — Режим доступу: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_psychology/749/.

лишнього середовища у свідомості людини, основною функцією якого є отримання знань через індивідуальні психічні процеси обробки інформації.

Що стосується змісту поняття “когнітивна компетенція”, то за результатами порівняння її визначень, яке виконала О. Потаніна за дослідженнями В. Хутмахера, І. Зимньої, С. Паничева, О. Щербакова¹⁴, подаємо такий власний його варіант: “Унікальні здатності людини брати, переробляти інформацію із зовнішнього світу, знаходити в ній смисл і формулювати його; передавати інформацію іншому; конструктивно реагувати на когнітивний дисонанс; проявляти активність до навчання”.

Для розвитку в процесі навчання когнітивної компетентності у слухачів слід особливу увагу звернути на поняття “метакогнітивний механізм”, яке конкретизує рекомендації двоаспектного розгляду поняття “когніція” А. Блюменталем. Справа в тому, що практична результативність використання когнітивних компетенцій значною мірою буде посилюватися, якщо спеціаліст розумітиме не тільки свій когнітивний потенціал, здібності адекватно сприймати ситуацію, а й власні особистісні механізми формування такого розуміння. Метакогнітивні механізми визначаються як когніції другого рівня ієрархії, тобто як знання людини про особливості своєї когнітивної системи, про механізми управління її формуванням і розвитком¹⁵.

Надзвичайно важливим елементом когнітивної теорії є поняття “конструкт”, — категорія мислення, за допомогою якої людина інтерпретує або тлумачить свій життєвий досвід; створюваний суб'єктом класифікаційно-оціночний еталон, за допомогою якого реалізується розуміння об'єктів у їх подібності між собою й у відмінності від інших¹⁶. За ступенем стійкості й незмінності конструкти поділяються на особистісні, основні й ситуативні. Конструкт є досить традиційним предметом дослідження психологів. Детальний аналіз визначень цього поняття, яке виконав Л. Х'елл, дало йому змогу запропонувати два його варіанти на пізнавальному рівні “загальне”: “Ідея або думка, яку людина використовує, щоб усвідомити або інтерпретувати, пояснити або передбачити свій досвід” та “Індивідуальність інтерпретації явищ”¹⁷. На основі лаконічного і зрозумілого користувачу поняття “конструкт”, охарактеризованого в роботі М. Холодної¹⁸, подаємо власний варіант його визначення на пізнавальному рівні “особливе”: “Біполярна суб'єктивна вимірювальна шкала, що реалізує одночасно дві функції: узагальнення (діагностики подібності) і протиставлення (діагностики відмінностей)”. Що стосується визначення поняття на рівні “конкретне”, то воно потребує ще аналізу й обґрунтувань.

У кожної людини протягом життя формується і розвивається власний особистісний конструкт, який Дж. Келлі розглядає як оціночну систему, що

¹⁴ Потаніна О.В. Когнитивная компетенция будущего инженера: сущность, структура, содержание / О.В. Потаніна // Вестник Башкирского университета. — 2009. — № 1. — С. 299.

¹⁵ Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования / М.А. Холодная. — 2-е изд., перераб. и доп. — СПб. : Питер, 2002. — С. 110.

¹⁶ Психологическая энциклопедия [Эл. ресурс]. — Режим доступа: <http://mirslivarej.com>.

¹⁷ Хелл Л. Теории личности (Основные положения, исследование и применение) / Л. Хелл, Д. Зиглер. — СПб. : Питер Пресс, 1997. — С. 438.

¹⁸ Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования / М.А. Холодная. — 2-е изд., перераб. и доп. — СПб. : Питер, 2002. — С. 85—86.

використовується людиною для класифікації різних об'єктів навколишнього середовища. До переліку особистісних конструктів, на думку вченого, входять: всебічний, локальний, стержневий, периферійний, жорсткий та вільний. Дж. Келлі класифікував їх відповідно до контролю, який здійснюється над елементами, виділивши три різновиди:

1. Випереджальний конструкт. Його призначення полягає у стандартизації елементів для того, щоб вони перебували виключно в його діапазоні. Такий варіант мислення не дає можливості інтерпретувати проблемну ситуацію, що оцінюється, в новому контексті.

2. Констеляторний конструкт. Його елементи одночасно належать до різних галузей, проте постійні в складі своєї сфери. Тобто він фіксує належність явища до категорії одного конструкта, інші його характеристики однозначно визначені, формують так зване “шаблонне” мислення. Такий варіант мислення обмежує можливості вибору альтернативних варіантів вирішення проблеми.

3. Конструкт припущення. Він протилежний розглянутим вище конструктам. Він дозволяє людині бути відкритою для нового досвіду і приймати альтернативні погляди. Розглядається як гнучке мислення. На думку Л. Х'єлла, без наявності в інтелекті такого типу конструкту “ми приречені на незмінний, шаблонний і нерезультативний спосіб пізнання дійсності”¹⁹.

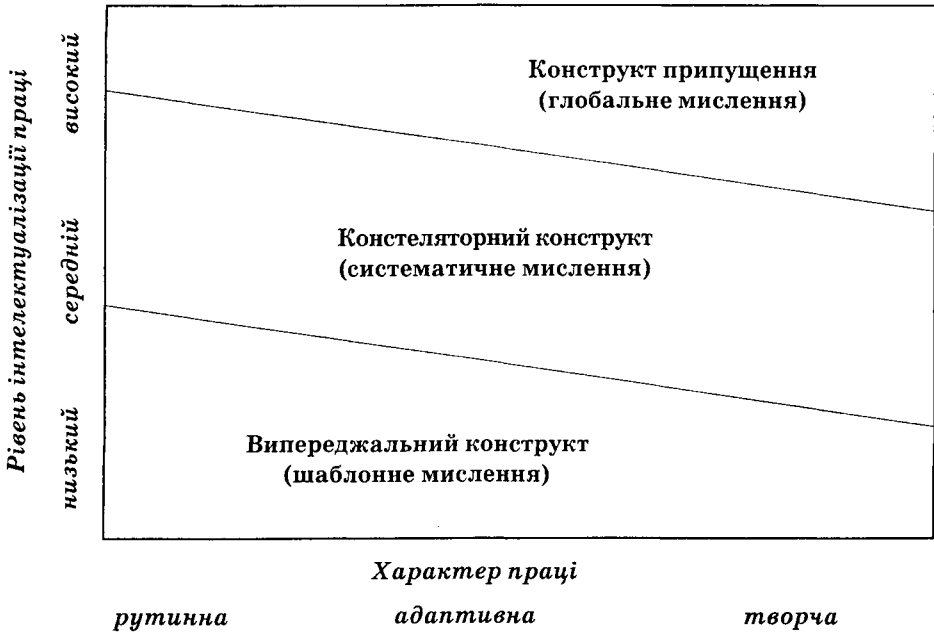
Існують також варіанти класифікації конструктів на ситуаційні, біполярні, соціальні²⁰. Безперечно, всі типи конструктів важливі та необхідні, проте в нашому дослідженні акцентуємо увагу лише на випереджальному, констеляторному конструктах та конструкті припущення. Оскільки саме вони повною мірою відповідають за інтелектуалізацію трудової діяльності персоналу та реалізацію необхідних комунікацій при підвищенні його освітньо-фахового рівня. На рисунку зображено взаємозв'язок трьох типів конструктів, необхідних для виконання трудових функцій персоналом різного рівня інтелектуалізації праці.

Важливість діагностики структури когнітивних конструктів людини головним чином зумовлена двома проблемами, які перешкоджають результативності і швидкості реакції людини на ситуацію. Перша пов'язана з неспівпадінням конструктів при спілкуванні взаємодіючих суб'єктів. Друга — з неспівпадінням реального змісту ситуації і моделі конструкта, на основі якої людина організовує своє ставлення до ситуації і свою поведінку. Друга проблема визначається терміном “когнітивний дисонанс” і особливо критична для навчальних процесів. Дж. Ньюстром і К. Девіс характеризують це явище як “внутрішній конфлікт та занепокоєння, що виникає в тих випадках, коли люди отримують інформацію, несумісну з їхньою системою цінностей, раніше прийнятим рішенням або іншими відомими їм даними”²¹.

¹⁹ Х'єлл Л. Теории личности (Основные положения, исследование и применение) / Л. Х'єлл, Д. Зиглер. — СПб. : Питер Пресс, 1997. — 608 с.

²⁰ Психологічний словник [Ел. ресурс]. — Режим доступу: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_psychology/749/

²¹ Ньюстром Дж.В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Дж.В. Ньюстром, К. Дэвис. — СПб. : Питер-Юг, 2000. — С. 57.



Співвідношення конструктів для різного характеру праці

Оскільки поява когнітивного дисонансу викликає у людини відчуття дискомфорту, то вона, в кращому випадку, буде шукати інші ймовірні комунікативні шляхи для поповнення своїх запасів інформації або намагатиметься інтерпретувати отриману інформацію на основі свого конструкту. В гіршому випадку вона відмовиться повірити в неадекватність сприйняття ситуації або проігнорує отриману інформацію. Когнітивний дисонанс значною мірою впливає на активність людини, її поведінку. У зв'язку з цим у керівника колективу виникає потреба розвивати свою комунікативну компетентність для того, щоб бути готовим до регулювання поведінки підлеглих через трансформацію їхніх конструктів.

Один з варіантів такої трансформації й адаптації поведінки людини до реальної практики менеджменту розкриває теорія соціального навчання А. Бандури. Він переконував, що персонал організації отримує уявлення про ефективну трудову поведінку, спостерігаючи та імітуючи рольові моделі людей у навколишньому робочому середовищі, аналізуючи досвід інших людей (непряме навчання). Тобто в колективі існує постійний формальний або неформальний суб'єкт-суб'єктний (зустрічний) інформаційний обмін між працівниками, підлеглими та керівником. Працівники, спостерігаючи колег, аналізують "символи та підказки", дії інших людей, роблять з них власну копію, в результаті чого їх поведінка стає усвідомленою і активізується внутрішніми джерелами²².

²² Ньютром Дж.В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Дж.В. Ньютром, К.Дэвис. — СПб. : Питер-Юг, 2000. — С. 127.

Представники поведінкового підходу також впевнені в тому, що трудова діяльність людини може бути вдосконалена в результаті тренінгів, за допомогою яких формуються нові уявлення (конструкти) робочої ситуації, підкріплюються вдалі зразки поведінки й гальмуються невдалі. Учені і практики мають великий арсенал схем і систем тренінгів. Один з варіантів, запропонований колективом авторів під керівництвом відомого спеціаліста з управління персоналом Є. Моргунова, має таку структуру²³:

1. Реципрокне інгібування. Метод, запропонований М. Кавером і Дж. Вольпом, заснований на придушенні страху невдачі шляхом поєднання тривожного об'єкта з позитивно підкріплювальним, а також поступовим збільшенням ступеня взаємодії того, хто навчається, з об'єктами або ситуаціями, які викликають тривогу.

2. Тренінг упевненості, запропонований Дж. Вольпом і А. Сальтером. Він заснований на рольових іграх для тих ситуацій, що викликають найбільшу тривогу в того, хто вчиться. Передбачає різноманітні виміри особливостей тривоги, якості виконання завдань, прогресу у виконанні завдань, наступне обговорення результатів з тренером.

3. Моделювання. Метод розроблений Міллером і Долардом, а також А. Бандурою. Передбачає поступове просування до бажаного результату, супроводжується переглядами відеофільмів із зразками виконання необхідних дій та їх аналізом.

4. Систематична десенсибілізація. Метод запропонував Дж. Вольп. Передбачає попереднє виконання процедур у уяві. Сприяє зняттю стресових симптомів, викликаних напруженням трудовим ритмом.

5. Когнітивне реструктурування, розроблене А. Еллісом. За цим методом учасники тренінгу спільно підшуковують логічні аргументи, що позбавляють сили ірраціональні переконання.

До сучасних когнітивно орієнтованих технологій активізації пізнавальної діяльності та інтенсифікації навчального процесу варто віднести такі тренінги з розвитку когнітивної компетентності фахівця:

1. Тренінг когнітивних та соціальних навичок, основна мета якого — формування, генералізація та збереження навичок адекватної соціальної поведінки з акцентом на відновлення довільної регуляції психічних функцій, оптимізацію когнітивної діяльності²⁴.

2. Когнітивно-комунікаційний тренінг, який передбачає “занурення” розумової діяльності в предметне середовище, акцентуючи увагу на особливостях професійної діяльності викладача, наставника та ін.²⁵

3. Інноваційно-когнітивний тренінг передбачає формування нових знань у полі компетенцій професії, співвіднесення їх із потребами і можливостями організації, формування творчого підходу до вирішення поточних завдань, розвиток креативності та інноваційної активності, розробку та прийняття стратегій інноваційної поведінки.

²³ Модели и методы управления персоналом / под общ. ред. Е.Б. Моргунова. — М. : Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 2001. — С. 193.

²⁴ www.psychiatr.ru/lib/journal/2008-3-journal.pdf

²⁵ Костихина Н.М. Акмеологические аспекты профессионально-педагогической подготовки специалиста по физической культуре и спорту / Н.М. Костихина [Эл. ресурс]. — Режим доступа: http://5ka.su/ref/fizkultura/0_object77537.html

Можна погодитися з переконанням Г. Косих, що розробка й застосування інноваційно-когнітивної технології дає змогу оптимізувати процес управлінських впливів, сприяє вдосконаленню професійної діяльності, розвитку міжособистісних внутрішньорганізаційних відносин і відносин з партнерами по бізнесу²⁶.

Хоча практика і показала, що поведінку людини можна змінити шляхом тренінгу, не варто забувати про вплив фундаментальних відмінностей перцептивних та оціночних ментальних процесів людей. Дж.П. Ходкінсон попереджає про необхідність врахувати відмінності у способах збирання та засвоєння інформації менеджерами у процесі розробки стратегії та вирішення проблем. Наприклад, різниці в когнітивному стилі, стратегії навчання, стилі навчання та прийнятті рішень²⁷. Цей факт підтверджують дослідження психолога М. Бертіні, який обґрунтував вплив когнітивного стилю викладачів та учнів на характер їхніх взаємовідносин. Учений, посилаючись на дослідження Г. Віткіна, виокремлює полезалежних і полenezалежних учителів. Перші орієнтовані на міжособистісну взаємодію, віддають перевагу дискусійній формі навчання, а полenezалежні зберігають дистанцію між собою й учнями, основною формою навчання обирають лекцію. Разом з тим, Г. Віткін вказує на те, що для деяких типів навчання різниця в стилях вчителя та учнів може мати також стимулювальний характер. Різниця у поглядах на одну й ту саму проблему в процесі обговорення може створити зовсім нове (реальне) бачення її сутності²⁸. Відповідно до цього можна припустити, що працівники з різними когнітивними стилями відрізняються не лише за стилем навчання, а й за характером взаємодії та сприйняття один одного.

Щодо поняття “когнітивний стиль”, то психологічний словник пропонує таке визначення: “Когнітивний стиль” — стійкі індивідуальні особливості пізнавальних процесів, що визначають використання різних дослідницьких стратегій. Він певним чином пов'язаний з ефективністю вирішення пізнавальних завдань, тому що характеризується вибором одного з можливих і приблизно рівнозначних шляхів їх розв'язання”²⁹.

Спеціаліст з управління персоналом Е. Моргунов звертає увагу на функціональну сторону когнітивного стилю, який він ототожнює зі стилем прийняття рішення або вирішення проблем, і зазначає, що він використовується для опису відмінностей між збиранням та обробкою інформації³⁰. Дж. Ходкінсон приводить більш детальне визначення когнітивного стилю, під яким розуміє “стійкі індивідуальні відмінності у способах збору, організації, об-

²⁶ Косых Г.В. Психолого-акмеологические технологии оптимизации управленческих воздействий : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.13 “Психология развития, акмеология (психологические науки)” / Г.В. Косых. — М., 2007. — 21 с.

²⁷ Ходкинсон Дж.П. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента : пер. с англ. / Дж.П. Ходкинсон, Пол Р. Сперроу. — Х. : Гуманитарный центр, 2007. — С. 235.

²⁸ Шкуратова И.П. Когнитивный стиль и общение / И.П. Шкуратова. — Ростов н/Д. : Изд-во Ростов. пед. ун-та, 1994. — 156 с.

²⁹ Психологічний словник [Ел. ресурс]. — Режим доступу: http://mirslivarej.com/content_psi/Kognitivnyj-Stil-780.html

³⁰ Модели и методы управления персоналом / под общ. ред. Е.Б. Моргунова. — М. : Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 2001. — С. 13.

робки і оцінки інформації". Він вважає, що паралельно з діагностикою когнітивного стилю необхідно досліджувати і діагностувати категорію "когнітивні здібності", які визначаються як "рівень майстерного володіння змістом та індивідуальні здібності щось робити"³¹. Правомірність такого висновку підтвердила І. Шкуратова у праці "Когнитивный стиль и общение", в якій автор провела детальний аналіз відмінностей між когнітивними здібностями та когнітивним стилем. У процесі аналізу вона прийшла до висновку, що "питання про ступінь незалежності когнітивного стилю від рівня інтелекту та креативності необхідно вирішувати для кожного параметра окремо, незважаючи на схожість між ними"³². Досліджуючи взаємозв'язок інтелекту і когнітивного стилю, М. Холодна визначає його як індивідуально-своєрідні способи переробки інформації про актуальну ситуацію (способи її сприйняття, аналізу, категоризації, оцінювання і т.д.) і вказує, що в літературі можна зустріти опис від 15 до 20 різних когнітивних стилів³³. С. Смирнов розглядає когнітивний стиль як пізнавальний процес, який індивід використовує для вибору, організації, збереження та інтерпретації стимулів як значимого і логічно послідовного образу світу. Вчений виділяє основні чинники впливу на когнітивний стиль: стереотипізація, вибірковість, власні уявлення про себе, ситуаційні чинники, потреби та емоції³⁴.

У запропонованому дослідженні під когнітивним стилем будемо розуміти індивідуальні особливості пізнавальних процесів з використанням специфічної системи різноманітних дослідницьких стратегій збору, організації, обробки та оцінки інформації.

Апробованими та найпоширенішими інструментами виміру когнітивного стилю є методика визначення індексу когнітивного стилю, раціонально-емпіричний опитувальник, аналіз когнітивних стилів Рідінгтона, індикатор стилів Кігана, опитувальник зі стилю навчання Колба, тест — індикатор типів Маєрс-Бріггс.

Перераховані методики детально аналізують когнітивний стиль, проте для вирішення поставлених у дослідженні завдань найбільш правомірною позицією, на нашу думку, є розгляд когнітивного стилю на основі ідей соціоніки. По-перше, підвалини цієї науки створені психологами і соціальними психологами. По-друге, ця наука дає практичні рекомендації з удосконалення взаємодії людей на основі аналізу енерго-інформаційного обміну людини з навколишнім світом. Тобто вона розглядає людину як інформаційну систему, наділену свідомістю, а міжособистісні стосунки — як взаємодію інформаційних систем. Структура психіки конкретної людини (в розумінні когнітивістів — когнітивний конструкт) утворює систему фільтрів для обробки інформації. Домінуючі характеристики психіки забезпечують обробку значно більшого обсягу інформації, ніж слабші. Способи роботи людини з інформацією склада-

³¹ Ходкинсон Дж.П. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента : пер. с англ. / Дж.П. Ходкинсон, Пол Р. Сперроу. — Х. : Гуманитарный центр, 2007. — С. 234.

³² Шкуратова И.П. Когнитивный стиль и общение / И.П. Шкуратова. — Ростов н/Д. : Изд-во Ростов. пед. ун-та, 1994. — 156 с.

³³ Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования / М.А. Холодная. — 2-е изд., перераб. и доп. — СПб. : Питер, 2002. — С. 145.

³⁴ Смирнов С.В. Организационное поведение (Управление поведением человека в организации) : учеб. пособие / С.В. Смирнов, Е.П. Мурашова. — М. : МГИУ, 1999. — С. 12.

ють базис для формування професійних уподобань, творчих інтересів тощо. В основі психологічного дискомфорту людини (в розумінні когнітивістів — когнітивного дисонансу) лежить порушення її інформаційного обміну зі світом. Людина відчуває тривогу, коли недоотримує потрібні сигнали від людей з відмінним від її власного когнітивним конструктом.

Обґрунтуванням вибору соціонічного тесту для діагностики і розвитку когнітивної компетентності спеціаліста є і аналіз його побудови. Вона, на наш погляд, відповідає вимогам когнітивної теорії. По-перше, за цим тестом діагностується здатність і особливості людини в системі попарних альтернативних координат, сукупність яких можна визначити як фрейм. По-друге, саме цей фрейм здатен констатувати належність людини до певного соціотипу, кожний з яких має власний когнітивний стиль отримання знань про зовнішнє оточення людини. При користуванні засобами соціоніки слід відразу прийняти вихідну тезу: немає поганих чи хороших типів, кожний з них має сильні і слабкі сторони. Знання ж їх дає змогу побудувати спілкування таким чином, щоб, не порушуючи психологічного комфорту, створити передумови інтенсифікації інформаційного обміну між людьми.

Докази впливу когнітивних стилів соціонічних типів на ефективність обміну інформацією у спілкуванні і характер поведінки в конкретних трудових колективах наведені А. Дороніним³⁵.

Підсумовуючи матеріал статті, зауважимо, що автори не ставили за мету надати науковій спільноті закінчену модель формування когнітивної компетентності. Роздуми щодо можливостей використання положень когнітивної теорії для створення технологій діагностики, визначення способів і резервів розвитку здатності всіх бажаючих удосконалити свої знання і способи їх інтенсивного поповнення можуть стати предметом дискусій на міждисциплінарних конференціях. Тільки об'єднання зусиль учених, які працюють над проблемами формування когнітивного суспільства в контексті різних наук про людину, дадуть можливість вирішити це надскладе завдання.

Автори ж мають наміри продовжувати працювати над уточненням терміносистеми для забезпечення діагностики і розвитку когнітивної компетентності в такому смислі, який буде доступним для фахівців з управління персоналом, котрі усвідомили необхідність перманентного розвитку його освітньо-професійного потенціалу.

Список використаної літератури:

1. *Запасна Л.С.* Застосування ринкової вартості в управлінні розвитком машинобудівного підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами" / Л.С. Запасна. — Луганськ, 2009. — 20 с.
2. *Логвін В.М.* Стратегічне планування соціально-економічних процесів машинобудівного підприємства на основі когнітивного підходу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами" (за видами економічної діяльності) / В.М. Логвін. — Х., 2008. — 20 с.
3. *Пономаренко В.С.* Концептуальные основы автоматизации процесса управления современным вузом // В.С. Пономаренко / Управління розвитком. — 2010. — № 6 (82). — С. 5—11.

³⁵ *Доронін А.В.* Використання соціоніки для прогнозування поведінки колективу / А.В. Доронін, В.В. Войтко // Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. — Сер. : Економічні науки. — 2002. — № 3 (6). — С. 49—53; *Доронін А.В.* Прогнозування поведінки колективу / А.В. Доронін, Ю.Ю. Близнюкова // Економіка розвитку. — 2009. — № 1. — С. 64—68.

4. Афанасьев М.В. Формування предметних компетенцій у студентів на прикладі дисципліни “Управління витратами” / М.В. Афанасьев, Г.М. Чумак // Економіка розвитку. — 2010. — № 2 (50). — С. 86—90.
5. Отенко І.П. Вибір пріоритетів розвитку компетенцій корпоративного управління підприємством / І.П. Отенко, О.Ф. Преображенська // Управління розвитком. — 2010. — № 6 (82). — С. 148—153.
6. Ибрагимов Г.И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г.И. Ибрагимов // Educational Technology & Society. — 2007. — № 10 (3). — С. 361—365.
7. Бершадский М.Е. Когнитивные образовательные технологии XXI века / М.Е. Бершадский [Эл. ресурс]. — Режим доступа: http://www.bershadskiy.ru/index/disk_quotehffektivnye_obrazovatelnye_tekhnologiiquote/0-23
8. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник. — К., 2005. — 624 с.
9. Доронін А.В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток / А.В. Доронін. — Х. : ІНЖЕК, 2008. — 320 с.
10. Солтцкая Т.А. Политика обучения персонала в российских компаниях / Т.А. Солтцкая // Российский журнал менеджмента. — 2005. — Т. 3. — № 2. — С. 155—174.
11. Ладыко И.Ю. Проблемно-ориентированное обучение менеджеров / И.Ю. Ладыко // Економіка, менеджмент, підприємництво. — 2007. — № 18 (1). — С. 267—270.
12. Волобуева О.П. Использование компетентностного подхода в подготовке высококвалифицированных кадров / О.П. Волобуева, В.Д. Алексеев [Эл. ресурс]. — Режим доступа: <http://209.85.129.132/search?q=cache:09Ld9fLrXR0J:conference.ntu>
13. Карпенко М.П. Когномика / М.П. Карпенко. — М. : СГА, 2009. — 225 с.
14. Потанина О.В. Когнитивная компетенция будущего инженера: сущность, структура, содержание / О.В. Потанина // Вестник Башкирского университета. — 2009. — № 1. — С. 298—301.
15. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования / М.А. Холодная. — 2-е изд., перераб. и доп. — СПб. : Питер, 2002. — 272с.
16. Хьелл Л. Теории личности (Основные положения, исследование и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. — СПб. : Питер Пресс, 1997. — 608 с.
17. Ньустром Дж.В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Дж.В. Ньустром, К. Дэвис. — СПб. : Питер-Юг, 2000. — 448 с
18. Модели и методы управления персоналом / под общ. ред. Е.Б. Моргунова. — М. : Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 2001. — 464 с.
19. Костицина Н.М. Акмеологические аспекты профессионально-педагогической подготовки специалиста по физической культуре и спорту / Н.М. Костицина [Эл. ресурс]. — Режим доступа: http://5ka.su/ref/fizkultura/0_object77537.html
20. Косых Г.В. Психолого-акмеологические технологии оптимизации управленческих воздействий : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.13 “Психология развития, акмеология (психологические науки)” / Г.В. Косых. — М., 2007. — 21 с.
21. Ходкинсон Дж.П. Компетентная организация: психологический анализ процесса стратегического менеджмента: пер. с англ. / Дж.П. Ходкинсон, Пол Р. Сперроу. — Х. : Гуманитарный центр, 2007. — 392 с.
22. Шкуратова И.П. Когнитивный стиль и общение / И.П. Шкуратова. — Ростов н/Д. : Изд-во Ростов. пед. ун-та, 1994. — 156 с.
23. Смирнов С.В. Организационное поведение (Управление поведением человека в организации) : учеб. пособие / С.В. Смирнов, Е.П. Мурашова. — М. : МГИУ, 1999. — 67 с.
24. Доронін А.В. Використання соціоніки для прогнозування поведінки колективу / А.В. Доронін, В.В. Войтко // Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. — Сер. : Економічні науки. — 2002. — № 3 (6). — С. 49—53.
25. Доронін А.В. Прогнозування поведінки колективу / А.В. Доронін, Ю.Ю. Близнюкова // Економіка розвитку. — 2009. — № 1. — С. 64—68.
26. <http://uk.wikipedia.org/wiki/> (Википедия).
27. Психологічний словник [Ел. ресурс]. — Режим доступу: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_psychology/749/
28. Психологическая энциклопедия [Эл. ресурс]. — Режим доступа: <http://mirslovarei.com>
29. www.psychiatr.ru/lib/journal/2008-3-journal.pdf

© М. Дороніна, І. Литовченко, 2010