

УДК 37.02(077)

*С.О.Гримблат, И.К.Сосин, Ю.А.Черный***МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВАЛЕОПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РЕКРЕАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В УЧЕБНЫХ ПЛАНАХ И ПРОГРАММАХ ВУЗОВСКОГО ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Харьковский институт Межрегиональной академии управления персоналом

Ключевые слова: валеопсихология, рекреация, вузовское обучение

По общепринятому мнению отечественных и зарубежных исследователей восстановление экономики любой страны, оказавшейся в тяжелом кризисном состоянии, возможно лишь при условии подготовки популяции новой гуманитарной и технической элиты. Не случайно теория и практика отечественного менеджмента стали одной из актуальнейших современных проблем, которая широко освещается в фундаментальных монографических исследованиях, ведущих научно-практических журналах, многочисленных статьях [1, 2, 3, 4, 5, 6].

Сама по себе выдвинутая идея, созданная оригинальная концепция, а также начатая вузовская комплексная и дифференцированная подготовка собственной школы элитарных кадров руководителей не по партийным, а по деловым, высокопрофессиональным и личностным критериям, является своего рода прорывом в традиционно сложившейся системе взглядов и устаревших устоев менталитета. Несомненно, что такие процессы — свидетельство и отражение происходящих в стране демократических преобразований.

Анализ данных литературы и наш многолетний опыт управления кадрами позволяют с уверенностью утверждать, что теоретические модели отечественных менеджеров всех уровней уже созданы, разработаны основные критерии их вузовской подготовки, осуществлена соответствующая реорганизация учебных планов и программ («ориентация педагогической системы подготовки специалистов на управленческую деятельность»). Это чрезвычайно актуально, прежде всего, потому, что в оценке нынешней кадровой ситуации в Украине специалисты едины во мнении: имеется острейший дефицит высококвалифицированных управленцев-профессионалов, организаторов производства, профессионально подготовленных управляющих менеджеров, «менеджеров новой формации», «но-

вой генерации», «руководителей-лидеров нового типа», «кадрового потенциала рыночных и демократических преобразований», «специалистов XXI века» [6, 7, 8, 9].

Созданный коллективным творчеством ведущих зарубежных и отечественных ученых и специалистов современности «интегральный регистр функциональных обязанностей» и прогностический «портрет личностных свойств и качеств» формирующейся в стране современной и будущей элитарной прослойки руководителей, менеджеров, довольно обстоятелен и многогранен.

На первый план выдвигаются высокие профессиональные знания, умения, навыки, генетически заложенные или приобретенные задатки руководителя, отдающего предпочтение бизнесу, желающего и способного много и продуктивно работать, честно зарабатывать и, как награда, иметь достойный уровень жизни. Алгоритмы функциональных обязанностей и личностных особенностей современного руководителя включают также: умение стратегически, государственно мыслить, владеть антиципацией, т.е. панорамным предвидением (в т.ч. интуитивным), предвосхищением, стратегическим мышлением акцентированная способность к стратегическому планированию и прогнозированию [10], быть патриотически настроенным, уметь обеспечивать выживание предприятия в условиях динамических мобильных рынков, коммерциализации муниципальных производственных отношений, утверждения механизмов местного самоуправления и территориальной низовой демократии, а также уметь реагировать на импульсы, идущие со стороны социальных систем, способность вести дискуссию и аргументировать свою позицию, постоянное стремление к получению новых знаний. Все это — необходимые качества управленцев нового типа, «кадровое сопровождение рыночных реформ».

Именно поэтому, как свидетельствует мировой опыт, ведущие управленческие должности занимают менеджеры гуманитарной направленности склада ума, получившие специальное (профильное) вузовское образование.

В литературе широко представлены и другие психологизированные качества личности гуманитарной и технической элиты: своевременное принятие перспективных решений в части ресурсов и их распределения; стремление умножать число обязанностей за счет увеличения масштабов деятельности или ее переориентация на более технологический уровень; способность критической самооценки и императивного избегания продолжительного пребывания в «зоне психологического комфорта», что не исключает наличия уверенности в собственных силах и восприятия неудач как временных, иницилирующих активные мотивации, эпизодов; стремление располагать значительными правами и взятием на себя большей ответственности; склонность к интегральному анализу хода развития сложных процессов и критических ситуаций; идентификация работы как главного жизненного достояния и ценности, в которую вкладываются талант, способности и силы; обладание когнитивной оценкой таких собственных действий, которые не всегда согласовываются с окружающими; фокусировка внимания на решении проблем, а не на поиске виновных в промахах; включение в состав рабочих групп подчиненных, не боящихся разумного риска и самостоятельных решений; отношение к реализуемым идеям и результатам их внедрения как к интеллектуальной собственности [11, 12]. Современный руководитель должен владеть научно обоснованной тактикой повседневного побуждения сотрудников к продуктивной и эффективной работе [13]. С этой целью он должен владеть импровизацией в использовании механизмов как материальных, так и моральных стимулов-мотиваций. В соответствии с рубрификацией современного менеджмента, мотивации добивающихся успеха руководителей делятся на 5 разделов [14]: физиологические потребности (комфорт, уют и т.д.); потребность в безопасности (финансовой, экономической и др.); социальные потребности (межличностные потребности); интеллектуальные потребности (тяга к знаниям, потребность в информации и т.д.); духовные потребности (саморазвитие, самосовершенствование и т.д.). Как видно, это, в основном также психологизированные фрагменты личностного портрета организатора производства.

Как свидетельствует анализ публикаций за последние годы, междисциплинарные попытки исследователей (социологов, психологов, экономистов и т.д.) предусмотреть все сложные и меняющиеся ситуации производства, управленческой деятельности и варианты конкретного реагирования руководителя на них, неизбежно ведут к пополнению данного элитарного портрета все новыми обязанностями и чертами личности. Управляемцам предписывается «быть творцами и пользователями высших технологий». Им предстоит «становиться творческими, духовно богатыми высококравственными личностями, которым присуще чувство личной ответственности за судьбу нынешнего и будущих поколений, за состояние окружающей среды».

Вместе с тем, уже сейчас, всю имеющуюся в литературе и функциональных обязанностях информацию по проблеме «что должен», «что обязан» уметь делать, «какими личностными свойствами должен обладать» будущий руководитель в условиях нестабильности рыночной экономики, можно отнести к разряду труднообозримой. Напрашивается вопрос, а под силу ли это одной личности управляемца, будь он даже гениальным. Но, вместе с тем, практика показывает, что каскад проблем, который уже сейчас повседневно обрушивается на руководителя, является абсолютно реальным и неизбежным. Мало того, по мере роста проблемных ситуаций в экономике и других социальных системах, труд руководителя, по мнению и прогнозам ведущих ученых, будет и дальше еще более усложняться [3]. Каков же выход из положения? Однозначного ответа нет.

В этой связи, необходимо прежде всего вспомнить о таких аксиомных понятиях как «пределы физиологических (физических, психологических, психических) возможностей человека», «психическое и физическое утомление и переутомление», «трудовая дезадаптация вследствие хронических перегрузок, стрессов». Трудно представить организатора современного производства, работающего в форсажном изнурительном режиме, пребывающего большую часть суток в галстук, чтобы его миновали данные проблемы, будь он даже предельно выносливым.

Среди причин, вызывающих физические, психологические перегрузки, стрессовые состояния у лиц управленческой деятельности особо выделяются: высокая ответственность, дефицит времени, информационная неопределенность в процессе принятия многих решений в критической обстановке и малая прогнозируемость их

результативности. Немалых расходов управленческой энергии требует как общение с большим количеством людей - представителей других фирм и контролирующих органов, сотрудников, так и необходимость оперативного когнитивного переключения с одной проблемы на другую, а также результативного реагирования на множество текущих вопросов. Привносит дополнительное психологическое напряжение обязанность руководителя импровизировать манеру общения, молниеносно адаптируя ее к социальному статусу и личностным особенностям собеседника. В технологические аспекты рабочего дня входят также педагогические, воспитательные, дисциплинарные функции руководителя. Одно лишь пребывание в постоянном состоянии самоконтроля даже у очень сильного и волевого руководителя может вызвать психическое утомление, физическую усталость и возможность принятия не лучших решений [15].

Вместе с тем, проблема психологического и физического восстановления (рекреация), руководителей современного и будущего производства до настоящего времени в системном аспекте фактически не разрабатывались. Не изучены научно-организационные основы оптимизации условий производства и непосредственно управленческой деятельности менеджеров, не созданы научно обоснованные рекомендации для руководителей по профилактике переутомления и быстрого восстановления с целью поддержания стабильной управленческой энергии и ее позитивной реализации. Вопросы обучения основам рекреации не предусмотрены (в качестве актуальной инновации) в учебных планах и программах дифференцированной вузовской подготовки управленческих кадров, не создана целенаправленная организационная структура рекреации. Каждый руководитель, в связи с этим, решает эти важные для себя, его бизнеса и государства вопросы стихийно, методом проб и экспериментирования на своем здоровье, нередко ошибочно избирая для себя в качестве индивидуальных релаксантов алкоголь, никотин, а в ряде случаев и наркотики (т.н. «рекреационные наркотики» - по международной терминологии).

Целью настоящей работы, являющейся по сути первой попыткой привлечь внимание специалистов всех рангов к актуальнейшей проблеме — рекреации лиц управленческой элиты с ненормированным рабочим днем, повседневными изнуряющими нагрузками (психологическими, психическими, физическими), т.е. руководителей, поддержание позитивной управленческой

энергии которых имеет общегосударственную значимость. Идея состоит в том, чтобы на основании целенаправленного научного изучения особенностей и специфики труда отечественного руководителя в современных и прогностических ситуациях, от которого в значительной степени зависит будущее Украины, а также обобщения рекреационного опыта экономически развитых стран, обосновать, поставить вопрос и поэтапно создать в структуре комплекса функционирующих социальных систем «*рекреационной системы*», одна из подсистем которой имела бы основной своей дифференцированной целью сохранение здоровья элиты управленцев, научно обоснованную профилактику, быстрое преодоление утомления и переутомления, поддержание (инкубацию) управленческой энергии, «валеопротекции», «валеоинкубации» (по нашей терминологии).

Кроме этих целей имеется и другой аспект: т.н. «рекреационная индустрия» стран Запада относится к одной из самых развитых, доходных, процветающих, престижных и элитарных сфер деятельности человека, в то время как в Украине она лишь стихийно зарождается, кое в чем медленно возрождается и в целом непродуманно развивается. Система рекреации могла бы стать существенным источником пополнения бюджета государства, тем более, что многочисленные предпосылки для этого традиционно имеются. В доказательство этого в литературе приводится весьма показательный пример Лас Вегаса, куда ежегодно приезжает 12 млн гостей, избравших краткосрочную форму отдыха в виде азартных форм разрядки и которые затрачивают на это 4,2 млрд долларов. От пустынной промежуточной станции в начале XX века Лас Вегас на этапе перехода в следующий век превратился в один из самых быстрорастущих городов США с более чем 1 млн населением (70% которого вовлечено в индустрию отдыха), здесь не только игорный бизнес, но и процветающий туризм круглосуточные развлечения, затрагивающие все органы чувств, заставляющих переживать разнообразие впечатлений и событий [16].

В связи с этим, отечественная психолого-педагогическая система вузовской подготовки и переподготовки управленцев должна быть дополнена целенаправленным изучением основ рекреации. Со студенческой скамьи будущие руководители должны ориентироваться в таких понятиях как адаптация, понимать, что, к примеру, социальная адаптация применительно к руководителю представляет процесс включения

личности в новую социальную ситуацию, в изменившиеся системы межличностных отношений; в процессе адаптации происходит существенная перестройка личности как результат тесного взаимодействия интересов, ценностей, установок организатора производства с коллективом. Именно широта адаптационных возможностей личности опытного руководителя определяет его жизненный успех, процветание бизнеса и степень здоровья также. Нужны основы представлений о процессах дезадаптации, декомпенсации, ресурсах личности, компенсации. В рамках рекреационной проблематики студент должен четко представлять работу успевающего руководителя не как синикуру, а как деятельность в условиях, близких к экстремальным.

Термин «рекреация» (от лат. *recreatio* — восстановление, отдых), как было отмечено выше, толковые словари трактуют как «восстановление сил, потраченных в процессе деятельности, требующей затрат умственной и физической энергии». При этом, время, в течение которого «утрачены силы» в существующих определениях не уточняется: это, к примеру, может быть интенсивная рабочая неделя, месяц, или даже один-два дня). Важно, что подразумеваются способы экспресс-восстановления. Следовательно, в терминологическом отношении «рекреация» и «отдых», не являясь абсолютно идентичными, они (термины) как бы взаимодополняют друг друга. Рекреация и отдых соотносятся как частное к общему. Более общее понятие «отдых» не идентифицирует людей по признаку «работает», «не работает», в то время как «рекреационная система» касается лишь работающих популяций. Она не может относиться к пожилому человеку-пенсионеру, находящемуся на заслуженном отдыхе. Кстати, словарь С.И.Ожегова трактует «отдых» не как состояние, а как «время для восстановления сил, свободное от каких-нибудь занятий, работы. «Советский энциклопедический словарь» (1980) под отдыхом понимает «состояние покоя либо такого рода деятельности, которая снимает состояние утомления и способствует восстановлению работоспособности». Хотя отдых и рубрифицируют на «пассивный» и «активный», все же в этом случае предполагается в большей степени пребывание вне какой-либо активности («ничегонеделание»). И, наоборот, рекреация тоже может достигаться элементами тривиального отдыха, но все таки чаще это активное состояние (встряска, переключение на другой вид деятельности, погружение в мир увлечений, феномен хобби и т.д.). Право работаю-

щего человека на восстановление сил имеет и юридическое подкрепление в форме определенной продолжительности рабочей недели, выходных дней, отпусков (как временного освобождения от работы для отдыха). Но управленцы, как правило, имеют т.н. «ненормированный рабочий день», т.е. в зависимости от производственной необходимости, не исключается непрерывная многочасовая работа.

В отношении широко известного термина «реабилитация» подразумевается наличие возникшего у человека болезненного состояния и проведение, в связи с этим, комплекса лечебно-восстановительных мероприятий с целью достижения утраченной социальной, трудовой, семейной адаптации.

Научной базой «превентивной рекреации» (по нашей терминологии), в соответствии с предлагаемой концепцией, становится валеопсихология как новая отрасль научных знаний, которая интегрирует в системном аспекте два понятия — «здоровье» и «психология» с позиций социального и личного статусов руководителя [17]. Термин валеология, как известно, семантически ассоциируется с понятием «здоровье», «валидность»; «психология» — наука о закономерностях, развитии и формах психической деятельности.

Из этого становится очевидным, что основной целью «превентивной рекреации» является предупреждение, профилактика и своевременное устранение у руководителя явлений усталости, утомления, переутомления путем использования новейших психокоррекционных и других технологий. Особенно критичным является инициальный период управленческой деятельности, когда еще руководитель не располагает достаточным опытом адаптации к новым условиям жизнедеятельности с ее дестабилизирующим потенциалом.

Центральным звеном валеопсихологии является оценка личности (как «единства чувств и оценок, стремлений и желаний» — по К.Шнейдеру) с точки зрения развития и закрепления таких биопсихосоциальных свойств, которые обеспечивают наилучшую адаптацию к производственной управленческой среде с целью ее результативного позитивного преобразования.

Учение о рекреационной системе базируется также на расшифровке и объективизации категорийного понятия «здоровье», которое в данном случае следует обобщенном виде трактовать с позиций способности индивида (управленца) адаптироваться к окружающей среде, возмож-

ности к самосохранению и саморазвитию, поддержанию и укреплению содержательной жизни во все более усложняющейся, зачастую весьма суровой и неблагоприятной среде и сфере «управленческого ареала». Модель современной управленческой практики диктует прежде всего приоритетность психического здоровья, оптимального психологического состояния кадров руководителей.

Хорошим теоретическим и прикладным информационным подспорьем в изучении рассматриваемых проблем могут стать ранее достигнутые успехи науки по изучению процессов психического утомления. Так, еще в 20-е годы прошлого века начали разработку психо- и психологических подходов к исследованию развивающихся состояний утомления у учащейся молодежи, педагогов, партийных работников, служащих финансовых и статистических учреждений, шахматистов и др. [18]. Было введено понятие «сенсомоторной гармоничности». В старых публикациях обсуждались вопросы «о посещении кинематографа как форме отдыха», «о влиянии солнечных ванн и холодного душа на состояние умственного утомления» и т.д. Следовательно, уже в те времена зародились ростки отечественной службы дифференцированной рекреации, которая впоследствии довольно успешно развивалась, а в период наступившего экономического кризиса практически распалась. В настоящее время можно говорить об этапе стихийного ее возрождения в условиях наступивших реалий. Безусловно, современная наука о рекреации должна использовать не только недостижимый опыт процветающих стран, но и более реальный как старый опыт, так и современные достижения отечественных специалистов. Формирующаяся отечественная рекреационная служба (ночные клубы, бары, кафе, дискотеки, бильярдные и т.д.) развиваются за счет открытия частных заведений, которые в своем выборе ассортимента популярных услуг в большей степени ориентируются на опыт западной рекреационной индустрии, а не на результаты объективного изучения спроса собственной клиентуры.

На данном этапе реализации концепции вузовской подготовки элиты руководителей в учебные планы и программы передовых вузов страны включаются разделы, являющиеся по сути фрагментами валеопсихологии и рекреационной системы, например: «Жизнестойкость руководителя в экстремальных условиях», «Психология жизненного успеха» (Национальный техниче-

ский университет «ХПИ»), «Стратегический менеджмент в системе образования» (Харьковский институт МАУП) и др. Появились отдельные сообщения, касающиеся проблемы повышения эффективности управленческой деятельности путем использования психологических, физических, а также многих других средств и методов эмоциональной разрядки [15]. В связи с этим даются рекомендации использования различных способов психологической разрядки, релаксации и быстрого восстановления высокой работоспособности. В основном они касаются одной из частных методик рекреации, а именно, — релаксации, направленных на «приведение в норму эмоционального состояния. Под релаксацией (от лат. *relaxatio* — уменьшение напряжения, ослабление) понимается состояние покоя, расслабленности после снятия напряжения у субъекта деятельности. Формулируются задачи релаксации: а) снятие усталости; б) преодоление стрессовых состояний; в) профилактику психических срывов. Рубрифицируются способы релаксации на активные (не связанные непосредственно с профессиональной деятельностью руководителя и требуют для своего осуществления определенных волевых усилий: спорт, физкультура, рыбалка, охота, увлечение искусством, чтение, коллекционирование) и пассивные, специально не требующие видимых произвольных умственных и физических усилий и которые все основное свое воздействие оказывают на эмоциональную сферу личности. Выделяются также специальные способы, требующие содействия специалистов и применения специальных методик релаксации (лечебный сон, аутотренинги, медитация и др).

Вместе с тем, современных разработок, посвященных важнейшей проблеме рекреации управленческой элиты, научно обоснованной их валеопротекции, крайне недостаточно, отдельные сообщения носят фрагментарный, нередко дискуссионный характер. Проблема рекреации, еще не выделена в разряд неотъемлемой составной части вузовской подготовки будущих управленцев. Фундаментальной разработке психологических аспектов вузовской подготовки кадров в Украине посвящены лишь единичные публикации [19].

В Харьковском институте МАУП проблемы валеопсихологии и рекреации отражены в комплексной научной программе «Поиск средств и методов психологической оптимизации управления персоналом, бизнесом и образованием», данная проблематика включена в учебные планы и программы. С основами и спецификой уп-

равленческой деятельности студенты знакомятся начиная со стажировок в государственных и частных учреждениях и кончая выполнением соответствующих тем дипломных работ.

Проведенные специальные методы конфиденциального интервьюирования показали, что многие руководители предпочитают экспресс-рекреацию в элитных ночных клубах. Объектом исследования в рамках дипломной работы студентки-выпускницы института (Т.А.Фурса, 2002) стал один из элитных клубов рекреационной направленности. Спрос на такие формы отдыха за последние годы, как установлено, резко возрос. Выросло и число таких учреждений, особенно в крупных городах.

Были изучены различные аспекты деятельности ночного клуба. Его клиентами являются лица среднего и высокого уровня достатка, клуб является довольно популярным и рентабельным. Предлагаемые услуги: музыка, танцы, шоу-программа, ведущий диджей, питание по меню заказных блюд, алкогольные напитки, сигареты, сигары. Посетители клуба — в основном молодые бизнесмены (до 40 лет) и молодые девушки (20 — 25 лет). Посещают клуб также семьями (если с детьми, то до 23 час). Состав обслуживаемого персонала: менеджеры (13,3%), бармены (13,3%), официанты (50%) поварский состав (13,3%), охрана (10,0%). Оказалось, что, несмотря на довольно высокую зарплату, имеет место высокая текучесть кадров официантов. Были изучены особенности условий работы персонала: ночное время (с 19.00 до 6.00); аритмичность рабочих нагрузок (наибольшее напряжение на ночное время пятницы, субботы и воскресенья); повышенный музыкально-звуковой режим; осо-

бенности освещения (полумрак, световые спецэффекты); работа с подвыпившими клиентами; возникновение конфликтов в системах «персонал-клиент», «клиент-клиент», «персонал-персонал». На основе социометрических исследований (тест «Новый коллектив»), теста «Диагностика социально-психологической напряженности», Методики диагностики межличностных отношений Т.Лири, опросника «САН» был изучен психологический климат коллектива, проанализированы и классифицированы конфликты, проведены психологические тренинги с персоналом. осуществлен скрининг степени удовлетворенности клиентов отдыхом в ночном клубе. Разработаны практические рекомендации оптимизации рекреационных услуг в ночном клубе, реализация которых оказалась результативной.

В институте выполнены и выполняются дипломные работы, тематика которых затрагивает другие многочисленные аспекты дифференцированной рекреации и валеопсихологии, адресованной управленческим кадрам.

Таким образом, изучение основ данных наук будущими управленцами и переподготовка ныне действующих руководителей, выполнение специальных научных программ, научная проработка разрозненно существующих и стихийно создаваемых рекреационных заведений с точки зрения единой социальной системой и доходной государственной индустрии, создание соответствующей законодательной базы, подготовка менеджеров службы рекреации — все это проблемы общегосударственных масштабов, тем более, что новая отечественная рекреационная система лишь формируется.

С.О.Гримблат, І.К.Сосін, Ю.А.Чорний

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВАЛЕОПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕКРЕАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ В УЧБОВИХ ПЛАНАХ ТА ПРОГРАМАХ ВУЗІВСЬКОГО НАВЧАННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

Харківський інститут Межрегіональної академії управління персоналом

На підставі всебічної презентації психологізованої моделі вітчизняного менеджера нової формації, адаптованої до специфічних умов сучасної керівницької діяльності, з'ясовані головні напрямки вузівської підготовки гуманітарної та технічної еліти. Обговорюються методологічні підґрунтя валеопсихологічної рекреативної системи, які повинні стати невід'ємною складовою навчальних планів та програм вузівського навчання менеджменту. Викладена позиція і досвід авторів щодо розробки даної проблеми. (Журнал психіатрії та медичної психології. — 2003. — № 1 (10). — С. 70-76)

METHODOLOGICAL FUNDAMENTALS OF PSYCHOLOGICAL AND PSYCHOLOGICAL OF A RECREATIONAL SYSTEM IN THE EDUCATIONAL SCHEDULES AND PROGRAMS OF HIGH SCHOOL TRAINING TO MANAGEMENT

The Kharkov institute of Inter-regional academy of control of staff

It is ground of comprehensive presentation psycholog of model of the domestic manager of a new formation adapted to specific conditions of modern managing activity, the mainstreams of high school opening-up of humanitarian and technical superstrain are detected. The methodological approaches valeopsychologic of a recreational system are discussed, which one should become of the integral compound educational schedules and programs high school training of management. The stand and experience of the writers concerning mining the given problem is set up. (The Journal of Psychiatry and Medical Psychology. — 2003. — № 1 (10). — P. 70-76)

Литература

1. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Моногр. - К.: МАУП, 2000. - 576 с.
2. Людство і людина: Навч.-метод. Посіб.: (у 3 т.) / Авт.-уклад. Г.Щокін. - К: МАУП, 2002. - - Т. 1. - 576 с.
3. ТОВАЖНЯНСКИЙ Л.Л. Значение психолого-педагогической и управленческой подготовки инженеров. /Теория і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, соціологія. № 3(4), 2001. - С. 3 – 9.
4. ТОВАЖНЯНСКИЙ Л.Л., РОМАНОВСКИЙ А.Г. Методологические основы педагогической системы подготовки инженеров к управленческой деятельности. /Теория і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. - № 2 (3), - 2001. - С. 3 – 14.
5. Романовський О.Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: Монографія. – Харків: Основа, 2001. – 312 с.
6. Grimblat S.O., Cherniy Y.A., Sosin I.K. Система комплексной вузовской подготовки отечественных менеджеров новой формации. / Теория і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, соціологія. - № 1, 2002. – С. 76 – 86.
7. Шумилкин В.А. Совершенствование управления как один из путей дальнейшей демократизации украинского общества. / Теория і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, соціологія. № 1, 2002. - С. 3 - 8.
8. Шпалинский В.В. Социальная психология менеджмента: Учебное пособие. – Харьков, ИВМО «ХК», 1998. – 315 с.
9. Романовский А.Г. общая характеристика личности руководителя. Методическое пособие. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2000, - 34 с.
10. Бабаев В.Н. Педагогические стратегии в обновлении управленческих кадров муниципального уровня. // Крымські педагогічні читання. Маєр. Міжнар. Конф. – Алушта, 12 – 17 вересня 2001 р. – Харків, 2001. – С. 78 –83.
11. Ігнатюк О.А. Професійно-важливі якості особистості інженера-керівника. /Теория і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, соціологія. - № 2 (3), 2001. - С. 75 - 84.
12. Бондаренко В.В. Сучасні інформаційні технології й мовленнєва підготовка керівників виробництва у вищих навчальних закладах. / Теория і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, соціологія. - № 1, 2002. - С. 97 - 102.
13. Выдай В.Н. Мотивационная структура отношений. // Персонал. – 2001. - №2. – С. 50 – 53.
14. Колпаков В. Стратегическое мышление в сфере управления. // Персонал. – 2001. - № 11. – С. 41 – 44.
15. Лысенко Е.Г. Эмоциональная разрядка как средство повышения эффективности управленческой деятельности. /Теория і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, соціологія. - № 2 (3), - 2001, - С. 85 – 92.
16. Глазырин В. Лас Вегас: архитектура основного инстинкта. // Пассаж. –2002, № 1, - С. 56 – 57.
17. Семке В.Я. Превентивная психиатрия. – Томск: Изд-во Том. Ун-та, 1999. – 403 с.
18. Психическое утомление. Экспериментально-психологические исследования педагогического и профессионального труда. Под ред. А.П.Нечаева. М.-Л.: Гос.издат. – 1929. – 178 с.
19. Вітенко І.С. Психологічні проблеми підготовки медичних кадрів в Україні // Журнал психіатрії та медичної психології, № 1, 1995. – С. 22 – 26.

Поступила в редакцию 20.01.03