

**Майданова Татьяна Витальевна,**

старший преподаватель, кафедра рекламы и связей с общественностью, Институт социального образования, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, д. 26; e-mail: isobr@uspu.ru.

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРОЯВЛЕНИЯ САМОМЕНЕДЖМЕНТА  
БАКАЛАВРОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** социальная работа, самоменеджмент, функции самоменеджмента, показатели и критерии оценки самоменеджмента.

**АННОТАЦИЯ.** Актуальность внедрения самоменеджмента в деятельность бакалавров социальной работы определяется интеграцией России в мировое сообщество, а также внедрением концепции социального развития государства, реализуемой в социальной политике РФ. Осуществляемая концепция социального развития государства убедительно доказывает эффективность решения многих социальных проблем средствами социальной работы. Все это значительно повышает роль подготовки кадров для социальной сферы. Бакалавры социальной работы должны обладать профессиональными компетенциями, выраженными в умении обеспечить высокий уровень профессиональной культуры своей деятельности; сформированными навыками организации, планирования в сфере социального обслуживания; в наличии необходимых знаний основ самоорганизации и самообразования, основ организации профессиональной деятельности. Данные компетенции можно развивать в период профессиональной подготовки в вузе, формируя самоменеджмент будущих бакалавров социальной работы. В данной статье обосновывается необходимость формирования самоменеджмента бакалавров социальной работы, направленного на развитие профессиональных компетенций. Анализируется взаимосвязь требований к профессиональным и личным качествам бакалавров социальной работы, а также приемов самоменеджмента и приемов учебной деятельности, направленных на формирование самоменеджмента. Особое внимание уделяется показателям и критериям оценки проявления самоменеджмента бакалавров социальной работы.

**Maidanova Tatiana Vitalievna,**

Senior Lecturer, Department of Advertising and PR, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

**THE INDICATORS AND CRITERIA FOR ASSESSING THE EXISTENCE  
OF SELF-MANAGEMENT OF BACHELORS OF SOCIAL WORK**

**KEYWORDS:** social work, self-management, self-management functions, indicators and criteria for assessing self-management.

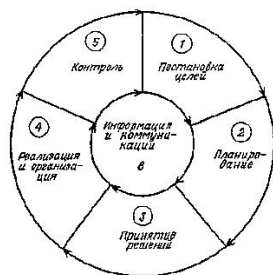
**ABSTRACT.** The urgency of implementation of self-management into the activity of Bachelors of Social Work is determined by the integration of Russia into the global educational space and introduction of the concepts of social development of the country with the help of social policy of the Russian Federation. The concept of social development of the country proves the efficiency of solving a number of social problems by means of social work. This increases the role of training specialists of the sphere of social work. Bachelors of Social Work should acquire professional competencies that manifest themselves in the high standard of their professional activity; the skills of organization and planning in the sphere of social work; the necessary knowledge of the bases of self-management and self-education, as well as the bases of professional activity. These competencies can be developed in the course of professional training at the university, forming the abilities of self-management of prospective Bachelors of Social Work.

The article proves the necessity of self-management formation for Bachelors of Social Work aimed at the development of professional competencies. The author analyzes interdependence between the requirements to professional and personal qualities of Bachelors of Social Work and the ways of self-management and educational work aimed at self-management formation. Special attention is paid to the indicators and criteria of self-management assessment of Bachelors of Social Work.

Сущность социальной работы, по мнению В. П. Мельникова, состоит в профессиональном содействии людям в успешном разрешении их жизненных проблем посредством осуществления соответствующих социальных перемен, высвобождения и развития ресурсов человека и его социального окружения [9]. В то же время он подчеркивает, что социальный работник является в некотором смысле универсалом [9, с. 304]. Универсальность бакалавра социальной работы позволяет ему выполнять разнообразные профессиональные задачи. Ежедневное решение профессиональных

задач можно представить в виде различных функций менеджмента, которые, находясь во взаимосвязи, как правило, осуществляются в определенной последовательности. Однако процесс самоменеджмента также включает в себя, в аспекте последовательности выполнения конкретных задач, функции управления: целеполагание, планирование, принятие решений, организация и реализация, контроль и самоконтроль, информация и коммуникация [8, с. 133].

Данные функции составляют круг прав или фаз самоменеджмента, которые взаимосвязаны между собой (см. рис. 1).



**Рис. 1. Круг правил самоменеджмента по Л. Зайверту**

При анализе функций самоменеджмента мы учитываем, что процесс постановки целей основан на личной и организационной потребностях. В то же время

цель выступает как предполагаемый результат деятельности и как оптимальная модель будущей системы деятельности или отношений. В профессиональной деятельности в качестве цели выступает идея, которая отражает потребность специалиста в достижении желаемого результата в профессиональной деятельности.

Цель является регулятором самоменеджмента специалиста, определяет характер и способ его действий. Целеполагание предполагает рассмотрение прошлого развития, анализ настоящей ситуации и постановку реальных целей на будущее [3]. Алгоритм постановки цели отражен в табл. 1.

Таблица 1

**Алгоритм постановки цели**

время	прошлое	настоящее	будущее
вопросы	Почему?	Что?	Зачем?
состояние	Потребность (исходное состояние)	Активность (актуальное состояние)	Удовольствие (желаемое состояние)

Одна из важнейших функций самоменеджмента — планирование. К типичным проблемам относится то, что слишком мало времени уделяется собственному развитию, планированию преобразований [7, с. 63]. Необходимо учитывать, что планирование как функция самоменеджмента имеет сложную структуру и реализуется на практике через свои подфункции: прогнозирование, программирование, моделирование. Под прогнозированием мы понимаем научное предвидение будущего, определение конечного состояния клиента (объекта воздействия) на перспективу, ее переходных состояний. Программирование направлено на выявление этапов последовательного перехода в новое состояние. Сюда входит разработка самого алгоритма функционирования системы, определение необходимых ресурсов, выбор средств и методов деятельности социальных учреждений, служб и специалистов. Моделирование — это идеальная разработка различных ситуаций и состояний объекта в течение всего планируемого периода [11, с. 97]. Следовательно, формированию навыков планирования в период профессиональной подготовки необходимо уделять большое внимание, учитывая при оценивании сформированности самоменеджмента такие критерии, как прогнозирование, программирование и моделирование.

Самоорганизация — одна из функций самоменеджмента, сущность которой заключается в формировании устойчивых рефлекторных образований — волевых, интеллектуальных, эмоциональных, — помогающих развить способности и умения путем самовоспитания, самообучения и самоконтроля. Одновременно самоорганиза-

ция — это способность личности и деятельность, которые связаны с умением организовать себя, и проявляются в активности, быстроте принятия решений и ответственности за них, критичности оценки результатов своих действий, обоснованности мотивации, планировании своей деятельности, самостоятельности, целеустремленности, чувстве долга. Функция самоорганизации направлена на самостоятельный выбор цели и путей их достижения. Организовать — значит осуществить те функции и действия, которые необходимы для выполнения той или иной работы, а также объединить эти функции и действия в рамках организации, подразделения, группы [11, с. 17].

Контроль и самоконтроль — функция самоменеджмента, которая в наибольшей степени проявляет профессиональную культуру специалиста. Функция самоконтроля связана с преодолением внутренних противоречий, с самоограничением, с самопринуждением, отказом от некоторых действий или состояний, в пользу выполнения основных, наиболее важных дел. Самоконтроль построен на мотивах.

Мотив — движущая сила, повод, побудительная причина. Мотивация — система внутренних факторов, вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека [6, с. 277]. В этой связи, по мнению Н. Г. Бухарцевой, особого внимания требует проблема мотивации [3]. В то же время мотивация играет значимую роль в применении самоменеджмента в профессиональной деятельности и является одним из показателей сформированности самоменеджмента.

Таким образом, в период профессиональной подготовки, будущий бакалавр социальной работы, осваивая функции само-

менеджмента, может овладеть рабочими приемами и методами, с помощью которых достигает планируемого результата (табл. 2).

Таблица 2

**Роль самоменеджмента в профессиональной деятельности**

Функции управления	Технологии и приемы самоменеджмента	Оптимальный, ожидаемый результат
Постановка целей	Определение и формулирование целей, ситуационный анализ, SMART и надцели, де-рево целей.	Реальность, достижимость профессиональных и личных целей, умение вычлнить слабые и сильные стороны профессиональной деятельности, влияния ближайшего окружения, целенаправленная профессиональная деятельность.
Планирование	Система планирования, стратегическое планирование, планирование жизни, планирование дня, метод «Альпы», планирование по методу Г. Архангельского, персональный менеджмент с помощью дневника времени.	Применение гибкого планирования, направленного на достижение поставленных задач и целей, формирование навыка составления реального плана с достигаемым результатом по времени.
Принятие решений	Установка приоритетов, принцип Парето (соотношение 80:20), АБВ-анализ, матрица Эйзенхауэра, делегирование дел и полномочий.	Умение вычлнить главное в списке профессиональных дел и задач на день, неделю, месяц и т.д. Умение выполнять в первую очередь наиболее важные основные задачи, умение делегировать и распределять сферы ответственности за решение профессиональных задач.
Реализация и организация	Правила организации рабочего дня, организация работы по проявлению биологических ритмов, организация рабочего пространства и рабочего места, работа с документами.	Становление индивидуального рабочего стиля, учет подъема и спада производительности труда в течение рабочего дня, избавление от текущего стресса на рабочем месте, эргономичная организация рабочего пространства, порядок на рабочем месте.
Контроль и самоконтроль	Контроль процессов работы (сравнение замысла с результатом), контролирование итогов профессиональной деятельности (контролирование достижения поставленных целей, промежуточных результатов), самоконтроль (метод Л. Зайверга «Пяти пальцев»).	Оценка профессиональной деятельности, коррекция профессиональной деятельности, координация деятельности с коллегами, обеспечение запланированных результатов.
Коммуникация и информация	Правила ведения деловых телефонных переговоров, правила ведения совещания, сбор, обработка и передача информации, деловое общение с клиентом, коллегами и подчиненными.	Эффективная коммуникация с клиентом, коллегами и подчиненными, экономия времени рабочего дня, умелое ведение совещаний и переговоров.
Мотивация и самомотивация	Признаки эффективного и неэффективного руководителя, блокирующие установки сознания, мешающие профессиональной деятельности; профессиональное выгорание и технологии самоменеджмента против стресса на рабочем месте; методы мотивации сотрудников.	Самомотивация на достижение профессиональных и личных целей, минимизирование стресса на рабочем месте, саморазвитие профессиональных и личностных качеств, необходимых для бакалавра по социальной работе.

Одновременно, основываясь на определении самоменеджмента бакалавра социальной работы, понимаемое как профессиональное новообразование личности, направленное на эффективную самоорганизацию и успешную реализацию личного потенциала в профессиональной деятельности, самоменеджмент можно представить в виде модели — требований к личным и профессиональным качествам бакалавра социальной работы, способного управлять самим собой, при этом эффективно реали-

зующая профессиональную деятельность по выполнению должностных обязанностей (табл. 3). В то же время В. В. Дегтерев и И. А. Ларионова считают, что самоменеджмент — это ключевая компетентность личности по управлению собой, по деланию себя, по самовоспитанию, по саморазвитию, по организации самопознания [4, с. 124]. К. Кинан считает, что самоменеджмент предполагает адекватную самооценку собственных действий [5, с. 19].

Таблица 3

**Требования к профессиональным и личным качествам бакалавра социальной работы**

№	Профессиональные и личные качества	Содержание качеств	Необходимые способности и умения
1.	Способность правильно формулировать жизненные цели	Целеустремленная деятельность, направленная на мобилизацию собственных способностей и жизненных ресурсов	– самопознание; – умение формулировать свои жизненные цели; – умение принимать решения; – планирование карьеры
2.	Личная организованность	Способность жить и работать системно	– приверженность системному подходу; – умение ценить и результативно использовать свое время; – умение вычленить главное; – умение все сделать по порядку; – умение не выпускать из вида мелочи; – умение проводить анализ и вести учет затрат времени
3.	Самодисциплина	Самоуправление поведением	– обязательность, способность и умение «держать слово»; – пунктуальность, точность исполнения; – собранность, умение не разбрасываться; – ответственность; – умение сосредоточиться на выполнении трудовых обязанностей
4.	Знание техники личной работы	Самоорганизация и применение правил и приемов самоорганизации в персональной работе	– умение организовать рабочий день; – умение пользоваться организационной и вычислительной техникой; – умение принимать и перерабатывать информацию; – умение вести документооборот; – умение вести телефонные переговоры; – умение выслушать клиента; – умение планировать рабочий процесс; – знание методов рационализации личного труда; – знание технологий коммуникации; – умение работать в коллективе; – умение делегировать полномочия
5.	Самоконтроль	Способность постоянно контролировать процессы персональной деятельности и ее результаты	– контроль процесса, времени, результатов работы; – работа над персональным имиджем
6.	Направленность на здоровьесбережение	Хорошее состояние здоровья, персональная гигиена труда	– соблюдение физических нагрузок; – правильное питание; – здоровый и полноценный сон; – знание технологий дыхания; – водные процедуры; – закаливание; – борьба с шумом; – тренировка нервной системы; – умение расслабиться; – отказ от вредных привычек; – соблюдение режима труда и отдыха
7.	Эмоционально-волевой компонент	Способность управлять своей волей, воспитывать оптимизм и жизнелюбие	– волевые качества; – упорство в работе; – трудолюбие; – целеустремленность; – решительность; – напористость; – наличие самомотивации; – оптимистичность и жизнелюбие; – увлеченность и преданность работе; – уверенность в себе; – психологическая подготовка к работе

Учитывая то, что в федеральном государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования по направлению подготовки «040400 — Социальная работа» закреплены общекультурные и профессиональные компетенции, которыми должен овладеть будущий бакалавр по социальной работе в период профессиональной подготовки, владение определенными компетенциями позволяет судить о профессионализме бакалавра социальной работы. В настоящее время наиболее востребованными чертами современно-

го специалиста являются: компетентность, способность вести за собой клиента, стремление создавать и поддерживать хороший психологический климат на рабочем месте и при работе с клиентом, мобильность, инициативность, ответственность за результаты своей работы [6, с. 206].

Профессиональная компетентность формируется, в свою очередь, в период профессиональной подготовки, под которой понимается формирование профессиональной направленности и системы профессиональных знаний, умений и навыков, приоб-

ретенение опыта теоретического и практического решения профессиональных ситуаций и задач в социальной работе. В то же время в период профессиональной подготовки происходит профессионализация будущего специалиста, т.е. формирование профессиональной позиции, интеграция личностных и профессионально важных качеств и умений в относительно устойчивые профессионально значимые образования, квалифицированное выполнение профессиональной деятельности [14, с. 187-188]. Под профессионализмом мы понимаем высокий, устойчивый уровень знаний, умений и навыков, позволяющий достигать наибольшей эффективности в профессиональной деятельности. В свою очередь

М. В. Фирсов и Б. Ю. Шапиро подчеркивают, что под профессиональной компетентностью понимают характеристику специалиста по социальной работе, степень его ответственности требованиям профессии [13].

Формировать и развивать определенные компетенции помогает применение самоменеджмента в учебной деятельности в период профессиональной подготовки, в том числе при изучении учебной дисциплины «Самоменеджмент». В период изучения дисциплины «Самоменеджмент» будущие бакалавры социальной работы овладевают общекультурными и профессиональными компетенциями, направленными на развитие самоменеджмента бакалавра социальной работы (табл. 4).

Таблица 4

**Компетенции по направлению «040400 – Социальная работа»  
дисциплина «Самоменеджмент» для ООП по циклу Б3**

Наименование	Содержание и сущность	Приемы учебной деятельности
(ОК-1)	Владеть культурой мышления, быть способным к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.	1. Через практическое занятие по определению личных и профессиональных целей (с использованием метода «направляющих вопросов», составления личного баланса успехов и неудач, выявлению сильных и слабых сторон, анализа «цель-средство») и формулированию ближайших личных, учебных и профессиональных целей. 2. Анализ конкретной ситуации «Двойная» карьера», практикующее упражнение «Планирование карьеры».
(ОК-4)	Быть способным находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовым нести за них ответственность.	1. Через проведение деловой игры «Алгоритм решения проблем». 2. Через проведение практикума «Организация совещаний» формировать навыки организации и проведения совещаний и переговоров в организации информационных и коммуникационных процессов (2 ч.).
(ПК-8)	Быть готовым к предупреждению и профилактике личной профессиональной деформации, профессиональной усталости, профессионального «выгорания».	1. Упражнение на выявление существенных «поглотителей» времени. Выявление типичных проблем управления своим временем. 2. Проведение хронометража 3 дней. Применение метода «Пяти пальцев» для анализа прошедшего дня. 3. Рационализация личных информационных и коммуникационных процессов менеджера (2 ч.). Проведение тренинга «Время проектной группы».

В современном понимании сущность самоменеджмента можно образно представить в виде модели: соотношение показателей, критериев оценивания самоменеджмента к сформированности профессиональных и личных качеств бакалавров социальной работы, способных управлять самими собой, эффективно реализовывать деятельность по оказанию социальных услуг. Таким образом,

проанализировав соотношение функций управления и технологии самоменеджмента, а также требования к профессиональным и личным качествам бакалавра социальной работы, предъявляемые образовательным и профессиональными стандартами, мы выделили показатели и критерии оценивания самоменеджмента, уточненные на рис. 2.



**Рис. 2. Соотношение показателей и критериев сформированности самоменеджмента бакалавров по социальной работе**

Проанализировав рис. 2, мы можем прийти к выводу, что к показателям самоменеджмента относятся способность бакалавра социальной работы к самоорганизации, целеполаганию, планированию, самоконтролю, самомотивации. В свою очередь, к критериям оценивания относятся: наличие знаний, умений и навыков самоменеджмента, а также сформированные профессиональные и личные качества, направленные на результативное выполнение профессиональной деятельности, предотвращение профессионального выгорания, что приводит к профессиональному долголетию.

Одновременно выделенные критерии и показатели, характеризуют уровни сформированности самоменеджмента будущих бакалавров социальной работы:

– сформированность личностных качеств, направленных на собственную эффективность (самоконтроль, ответственность, целеустремленность);

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Байлук В. В. Учебно-практическая деятельность студентов // Вестник социально-гуманитарного образования и наук. 2015. № 2. С. 53-70.
2. Бухарцева Н. Г. Самообразование как активный вид деятельности // Педагогическое образование и наука. 2013. № 3. С. 80-83.
3. Васильченко Ю. Л., Таранченко З. В., Черныш М. Н. Самоучитель по тайм-менеджменту. СПб. : Питер, 2007.
4. Дегтерев В. В., Ларионова И. А. К вопросу о самоменеджменте, развитии и саморазвитии личности студента // SCIRNELTIME. 2015. № 7/19. С. 123-130.
5. Кинан К. Самоменеджмент / пер. с англ. Л. В. Квасницкой. М. : Эксмо, 2006.

– сформированная готовность осознанно применять самоменеджмент в будущей профессиональной деятельности (умение анализировать, ставить цели, планировать, принимать решения).

Таким образом, проанализировав требования к профессиональным компетенциям бакалавров по социальной работе и функции самоменеджмента, мы выделяем следующие показатели самоменеджмента: способность ставить и достигать профессиональные и личные цели, способность планировать, способность к личной самоорганизации, способность вести самоконтроль персональной деятельности, способность к самомотивации. Критериями сформированности самоменеджмента являются умения и навыки целеполагания, планирования, прогнозирования, моделирования, оценки личных и профессиональных результатов, сформированность личностных качеств — самостоятельности и гибкости.

6. Майданова Т. В. Самоменеджмент в деятельности социального работника // Культура и образование в XXI веке. Материалы Международной научно-практической конференции. Ч. II. г. Горно-Алтайск — г. Барнаул : сборник / под ред. А. И. Гурьева. Горно-Алтайск : Изд-во «Ладомир», 2014. С. 198-207.
7. Майданова Т. В. Самоменеджмент как условие самореализации студентов // Материалы методологических и методических семинаров Института социального образования за 2012 — 2013 год / отв. за вып. В. В. Байлук ; Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2013. Вып. 8.
8. Майданова Т. В., Дегтерев В. А. Студенческий самоменеджмент как средство непрерывного образования человека // Педагогическое образование и наука. 2015, № 4. С. 130-135.
9. Мельников В. П., Холостова Е. И. История социальной работы в России : учебное пособие. 2-е изд. М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004.
10. Райченко А. В. Общий менеджмент : учеб. пособие для слушателей образоват. учреждений. М. : ИНФРА-М, 2009.
11. Резник С. Д. Персональный менеджмент : учебник. М. : ИНФРА-М., 2006.
12. Фирсов М. В., Студенова Е. Г. Теория социальной работы : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001.
13. Фирсов М. В., Шапиро Б. Ю. Психология социальной работы: Содержание и методы психосоциальной практики : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М. : Издательский центр «Академия», 2002.
14. Цыпкин Ю. А., Люкшинов А. Н., Эриашвили Н. Д. Менеджмент. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2000.
15. Чепиков В. Т. Педагогическая практика : учеб.-практ. пособие. Минск : Новое знание, 2004.

#### R E F E R E N C E S

1. Bayluk V. V. Uchebno-prakticheskaya deyatel'nost' studentov // Vestnik sotsial'no-gumanitarnogo obrazovaniya i nauk. 2015. № 2. S. 53-70.
2. Bukhartseva N. G. Samoobrazovanie kak aktivnyy vid deyatel'nosti // Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka. 2013. № 3. S. 80-83.
3. Vasil'chenko Yu. L. Taranchenko Z. V., Chernysh M. N. Samouchitel' po taym-menedzhmentu. SPb. : Piter, 2007.
4. Degterev V. V., Larionova I. A. K voprosu o samomenedzhmente, razvitii i samorazvitii lichnosti studenta // SCIRNEL TIME. 2015. № 7/19. S. 123-130.
5. Kinan K. Samomenedzhment / per. s angl. L. V. Kvasnitskoy. M. : Eksmo, 2006.
6. Maydanova T. V. Samomenedzhment v deyatel'nosti sotsial'nogo rabotnika // Kul'tura i obrazovanie v XXI veke. Materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Ch. II. g. Gorno-Altaysk — g. Barnaul : sbornik / pod red. A. I. Gur'eva. Gorno-Altaysk : Izd-vo «Ladomir», 2014. S. 198-207.
7. Maydanova T. V. Samomenedzhment kak uslovie samorealizatsii studentov // Materialy metodologicheskikh i metodicheskikh seminarov Instituta sotsial'nogo obrazovaniya za 2012 — 2013 god / отв. за вып. V. V. Bayluk ; Ural. gos. ped. un-t. Ekaterinburg, 2013. Вып. 8.
8. Maydanova T. V., Degterev V. A. Studencheskiy samomenedzhment kak sredstvo nepreryvnogo obrazovaniya cheloveka // Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka. 2015. № 4. S. 130-135.
9. Mel'nikov V. P., Kholostova E. I. Istoriya sotsial'noy raboty v Rossii : uchebnoe posobie. 2-e izd. M. : Izdatel'sko-torgovaya korporatsiya «Dashkov i K», 2004.
10. Raychenko A. V. Obshchiy menedzhment : ucheb. posobie dlya slushateley obrazovat. uchrezhdeniy. M. : INFRA-M, 2009.
11. Reznik S. D. Personal'nyy menedzhment : uchebnik. M. : INFRA-M., 2006.
12. Firsov M. V., Studenova E. G. Teoriya sotsial'noy raboty : ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zavedeniy. M. : Gumanit. izd. tsentr VLADOS, 2001.
13. Firsov M. V., Shapiro B. Yu. Psikhologiya sotsial'noy raboty: Soderzhanie i metody psikhosotsial'noy praktiki : ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zavedeniy. M. : Izdatel'skiy tsentr «Akademiya», 2002.
14. Tsyppkin Yu. A., Lyukshinov A. N., Eriashvili N. D. Menedzhment. M. : YuNITI-DANA, 2000.
15. Chepikov V. T. Pedagogicheskaya praktika : ucheb.-prakt. posobie. Minsk : Novoe znanie, 2004.

Статью рекомендует д-р филос. наук, проф. В. В. Байлук.