

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Л.В. Спіцина,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри практичної психології
Запорізького національного університету

Стаття присвячена дослідженню організаційної культури ВНЗ як інтегральної системи соціально-психологічних ресурсів, що впливає на розвиток майбутнього професіонала. На наш погляд, створення адекватних умов для набуття освіти, відповідної сучасним критеріям якості, лежить у площині формування організаційної культури вищого навчального закладу, яка спрямована на формування цінності самовдосконалення, розвитку, самореалізації особистості, тобто на розвиток її акмеологічної культури.

Ключові слова: організаційна культура, ресурс, професіонал, якість освіти, самореалізація, акмеологічна культура.

Статья посвящена исследованию организационной культуры ВУЗа как интегральной системы социально-психологических ресурсов, которая влияет на развитие будущего профессионала. На наш взгляд, создание адекватных условий для получения образования, соответствующего современным критериям качества, лежит в плоскости формирования организационной культуры высшего учебного заведения, направленной на формирование ценности самосовершенствования, развития, самореализации личности, то есть на развитие ее акмеологической культуры.

Ключевые слова: организационная культура, ресурс, профессионал, качество образования, самореализация, акмеологическая культура.

Кожне покоління людей стикається зі своїми проблемами, ризиками, небезпеками. На початку XXI століття серед глобальних проблем сучасного світу вчені називають економічну кризу, демографічний вибух, виснаження ресурсів, соціальні й національні конфлікти, глобальну екологічну кризу, ядерну небезпеку тощо. Але існує ще одна криза, яка зовсім нещодавно викликала сплеск наукового інтересу, – і з якою може бути пов'язана, на думку ряду вчених, найбільша небезпека нинішнього століття – це криза компетентності людини. За оцінками фахівців США, щорічно оновлюються 5% теоретичних і 20% спеціальних професійних знань, якими володіють інженери, лікарі, біологи, педагоги та представники цілої низки інших спеціальностей [7].

За багатьма експертними оцінками, період істотного оновлення знань у сучасній науці й практиці на початку XX століття складав 20 років, у даний час цей цикл складає всього 5-8 років. Прискорене зростання обсягів інформації сьогодні породило низку проблем, у першу чергу, у системі освіти. Так, за даними 1993р., період «напіврозпаду» компетентності медиків, біологів, учителів, менеджерів складає всього 4 роки, тобто багаж знань фахівця повинен оновлюватися практично безперервно, навіть якщо він працює в одній і тій же галузі. Отже, у сьогоднішньому суспільстві не можна один раз здобути навіть дуже хорошу освіту, достатню для всього життя. Сьогодні вимагає від сучасного фахівця постійного оновлення знань, підвищення кваліфікації, невпинного вдосконалення професійних навичок й оволодіння новими технологіями та, навіть, новими видами діяльності.

Відповідно, істотно змінюються вимоги до якості вищої освіти, яку отримують студенти, майбутні фахівці, у вишах. Ця проблема стосується не тільки Європейської вищої освіти як такої, а ще в більшій мірі, вищої освіти України, яка нещодавно приєдналася до умов європейського освітнього простору. Ключовим словом у Болонському процесі є конкурентоздатність, і це абсолютно природньо, з огляду на сам факт виникнення європейського освітнього співтовариства у відповідь на виклик США у сфері вищої освіти [3, с.3]. Отже, вітчизняна вища освіта має запит на конкурентоздатного, високопрофесійного фахівця, здатного легко пристосовуватися до

невпинно змінних умов ринкового середовища, фахівця, компетентність якого відповідає сучасним критеріям якості вищої освіти.

На думку автора статті, пошуки джерел вирішення поставленої проблеми доцільно спрямувати на дослідження організаційної культури вищого навчального закладу, як основного соціального інституту, що формує сучасну й майбутню інтелектуальну еліту країни, виробляє сучасні стандарти суспільства. Саме звернення до організаційної культури, як інтегрального виміру вишу, дає змогу системно дослідити його соціально-психологічні ресурси в пошуках вирішення поставлених завдань.

Дослідженню організаційної культури присвячені роботи багатьох зарубіжних і вітчизняних учених – Е. Шейна, К. Шольца, К. Камерона, Р. Куїнн, М.І. Магури, В.А. Співака, Т.О. Соломанідіної, Г.Л. Хаєта та ін.; у тому числі, визначенню структурних рівнів і компонентів організаційної культури – підходи Е. Шейна, Ф. Харіса, Р. Морана, А.Н. Занковського, С.А. Ліпатова, Г.Л. Хаєта, Р.І. Фролова; висвітленню психологічних проблем організаційної культури – роботи Ф. Харріса й Р. Моран, Ч. Ханді, Е. Шейна, Л.Н. Аксеновської, Т.Ю. Базарова, Б.Л. Єрьоміна, А.Н. Занковського, С.А. Ліпатова, А.Н. Пригожина, В.А. Співак, В.В. Скуратова та ін.

У сучасній психологічній науці окреслені також основні підходи до вивчення закономірностей процесу підготовки фахівців у роботах Е.А. Клімова, Н.В. Кузьміної, Т.В. Кудрявцева, А.О. Деркача, Е.Ф. Зеєра, Н.Д. Левітова, Б.Ф. Ломова, А.Л. Маркової, Н.С. Пряжникова, В.Д. Шадрікова, Р.Х. Шакурова, Н.Ф. Шевченко, Ю.М. Швалба та інших авторів. Значна кількість досліджень присвячена розвитку акмеологічного підходу в дослідженні проблем професійного самовизначення, становлення, самореалізації особистості, стратегії її життєдіяльності, професійної свідомості й самовдосконалення: К.А. Абульханової, А.А. Бодальова, В.Г. Асєєва, А.А. Деркача, С.Л. Кандилович, А.К. Маркової, Ю.В. Синягіна, Н.Т. Селєзньової, Н.С. Пряжникова та ін.

В останнє десятиріччя почали також достатньо інтенсивно з'являтися роботи, присвячені дослідженню різних аспектів проблеми якості освіти та її виміру – це роботи В.А. Болотова, Б. Батуріна та Т. Єлісєєвої, Є.Ю. Владимирської, В. Воротілова й Г. Шапоренкова, Г.В. Степенко, К.В. Корсак, В.Є. Сафонова та інших авторів.

У той самий час, як показав аналіз джерел, сьогодні ми не маємо робіт, у яких би здійснювалось системне дослідження цих дуже важливих для вирішення завдань сучасної вищої школи й сьогоденного суспільства, проблемних областей, було б розроблено цілісний і системний підхід до виявлення й застосування ресурсів організаційної культури у вирішенні ключового питання сучасного освітнього менеджменту – забезпечення якості вищої освіти.

Саме тому доцільним є досягнення *мети* даної статті, яка полягає у виявленні соціально-психологічних ресурсів вищого навчального закладу в забезпеченні якості вищої освіти.

У Всесвітній декларації про вищу освіту для XXI століття підкреслюється значення освіти у відтворенні знання, що є підставою, гарантом і стимулом стійкого економічного, соціального й культурного розвитку. За допомогою освіти здійснюється трансляція й розширене відтворення «культурних норм, цінностей, ідей, як простір генерування суспільної ідеології, яка разом з її носіями «вростає» і «проростає» в культурі, як спосіб підготовки людини до оптимального існування в соціумі й культурі» [1, с.15]. У цьому контексті наше звернення до організаційної культури вишу не є випадковим – за нашим переконанням, саме організаційна культура являє собою освітній механізм трансляції не тільки знань, вмінь, навичок, якими повинен оволодіти майбутній спеціаліст, але й цінностей, переконань, культурних норм, які стають базою як для професіоналізму, так і для світосприйняття фахівця в цілому.

На питання, яким чином це відбувається, можемо відповісти, звернувшись до дослідження соціально-психологічного виміру організаційної культури. Природньо, щоб визначити ресурси й можливості, які криються в організаційній культурі вищого навчального закладу для формування майбутнього професіонала, адекватного запитам сучасного освітнього менеджменту й сьогоденного суспільства, неможливо без визначення сутності самого феномену організаційної культури.

Як і багато інших понять організаційно-управлінських дисциплін, концепція організаційної або корпоративної культури не має єдино «вірного» тлумачення. Навпаки, поняття організаційна культура має безліч різноманітних варіантів тлумачення й відповідних їм способів визначення. Враховуючи, що поняття організації так само насилу піддається однозначному визначенню, Е. Шейн, засновник теорії організаційної культури терміну «організаційна культура».

Найчастіше організаційну культуру визначають за Едгаром Шейном як: «патерн (або систему) колективних базових переконань, сформованих організацією при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища й внутрішньої інтеграції, ефективність якого виявляється достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам групи як правильну систему сприйняття й розгляду названих проблем» [8, с.28]. Але незайвим є відмітити, що в наукових джерелах, присвячених дослідженню організаційної культури ми знаходимо понад 50 дефініцій, кожна з яких акцентує якісь певні сторони цього феномену.

До складових організаційної культури (підходи Е. Шейна, Ф. Харіса, Р. Морана, А.Н. Занковського, С.А. Ліпатова, Г.Л. Хаєта, Р.І. Фролова та ін.) різні автори в різноманітних комбінаціях відносять найчастіше організаційну філософію, організаційні цінності, норми, переконання й стилі поведінки, звички, традиції, ритуали, психологічний клімат, стиль керівництва, комунікаційну систему, особливості регуляції конфліктів, міжособистісних відносин, мотивацію, критерії успішної діяльності, розвиток і самореалізацію співробітників.

Проведений нами аналіз визначень організаційної культури в основних наукових концепціях дає змогу виокремити дві групи, або дві підсистеми організаційних явищ, що включаються дослідниками у сферу її визначення. Першу з них складають ментальні, когнітивні або нормативно-семіотичні феномени – когнітивні уявлення, схеми, колективна свідомість, системи знань, норм, вірувань, цінностей та ідей, які об'єднують людей в організації в єдине ціле. Друга підсистема включає зовнішні, поведінкові, діяльнісні прояви членів організації – особливості спілкування й взаємодії, загальноприйняті поведінкові стереотипи, дії, традиції, ритуали.

Очевидним є також те, що саме існуючі системи уявлень, встановлень, норм, вірувань, цінностей першої підсистеми організаційної культури задають напрям й орієнтири для здійснення й регуляції всіх форм поведінкової й діяльної активності, що складають другу підсистему. Тобто, по суті, є первинними й визначальними в регуляції життєдіяльності системи процесів і явищ організаційної культури.

З огляду на поставлену мету, найбільш важливим для нас є те, що організаційна культура являє собою певним чином організований соціально-психологічний простір (В.П. Казміренко), або єдиний ціннісно-нормативний простір (Т.Ю. Базаров), у якому існує організація у взаємодії з іншими організаційними структурами, з персоналом, студентами. І, враховуючи, що організаційна культура є інтегральним феноменом, вона пов'язує місію освіти, філософію організації, відображену через мету діяльності освітнього закладу, та ціннісно-смысловий аспект професійного становлення, існування та розвитку як майбутніх спеціалістів, так і викладачів вишів. Таким чином, організаційна культура є, з одного боку, результатом внутрішньо- і зовнішньоорганізаційної взаємодії вишу як організації, із другого – динамічною системою, що визначає напрям розвитку як для організації в цілому, так і для всіх включених в неї суб'єктів.

Отже, далі проаналізуємо ті орієнтири, на які повинна спрямовувати професійний розвиток особистості організаційна культура вишу, з урахуванням сучасних критеріїв якості освіти. Для цього, насамперед, визначимось із сутністю поняття «якість освіти». І в цьому плані слід відмітити, що науковці, у першу чергу, відзначають його багатоаспектність, багатовимірність, багатомодельність і відносність, тобто як поняття, якому неможливо дати єдине визначення. Підкреслюється також, що якість сучасної вищої освіти – це якість освіти періоду становлення нового інформаційного суспільства, що, у свою чергу, потребує нового розуміння суті освіти, чи навіть, нової філософії освіти [5, с.203].

Виділяється декілька основних аспектів (контекстів) «прикладання» поняття якості до освіти:

- 1) якість освіти як соціального інституту;
- 2) якість освіти як педагогічного явища;
- 3) якість освіти як суспільного процесу;
- 4) якість освіти як процесу суб'єкт-суб'єктної взаємодії;
- 5) якість освіти як загальноцивілізаційного феномену;
- 6) якість освіти як соціокультурної системи;
- 7) якість освіти як єдності соціального, культурного, економічного й наукового середовища.

Усі названі аспекти можуть стати окремими складовими наукового аналізу якості вищої освіти [4, с. 12]. Багато дослідників відзначають складність однозначної інтерпретації поняття «якості» через його динамічність, а також властиву йому здатність означати одночасно щось абсолютне й щось відносне. Абсолютність якості освіти виражається в якості інтелектуальних

ресурсів країни, воно «ідентифікується з якістю прогнозування, якістю майбутнетворіння», якістю вирішення актуальних суспільних проблем.

Відносність якості освіти відображає відносність соціальних норм якості освіти, що виражаються в стандарті й де вирішальною є роль доктрини освіти, орієнтирів освітньої політики [5, с. 201]. Якість освіти як поняття відносне має два аспекти:

1) внутрішній (його ще називають виразником точки зору «виробника»), – відповідність нормі, стандарту, детальніше – зміст освіти, рівень підготовки студента, викладача, інформаційно-методичний супровід, матеріально-технічне забезпечення якості підготовки, освітні технології, наукова діяльність;

2) зовнішній – відповідність запитам споживача. Якісною в цьому контексті вважається така освіта, яка є адекватною певним актуальним вимогам: стандартам освіти, які виступають формалізаторами соціальної норми якості освіти; потребі постійного зростання ефективності роботи кожного елементу освітньої системи, кожного працівника, який дбає про мінімізацію втрат, пов'язаних з неякісною роботою; завданню виконання освітою «ролі головного засобу нарощування людського капіталу нації, гарантування збільшення валового національного продукту й успіху країни на відкритому світовому ринку товарів і послуг» [4, с. 16]. Другий аспект якості освіти передбачає відповідність вимогам споживача – сьогодні це, у першу чергу, означає надання молоді професій, що відповідають потребам суспільства, дають змогу особистісної реалізації, «орієнтовані на інноваційну економіку суспільства знань, яка в усіх своїх секторах спирається на нано- і фемтотехнології, а не на технології індустріальної епохи» [4, с. 17].

Існують різноманітні підходи до визначення якості освіти. Розуміючи якість освіти як сукупність характеристик соціально-педагогічного процесу, В. Воротілов і Г. Шапоренкова виділяють тринадцять підходів до визначення якості освіти: «інтуїтивно-емпіричний (досвід й інтуїція людини); формально-підзвітний (рівень успішності тих, хто навчається); психологічний (рівень вихованості й навченості); процесуальний (оцінка стану навчального процесу); результуючий (оцінка результату педагогічної діяльності освітнього закладу); комплексний (зовнішня експертиза матеріальної бази, кадрового складу, програм, форм і методів роботи тощо); багатопараметричний (оцінка діяльності закладу на основі внутрішньосистемних параметрів); методологічний (співвідношення результату із заданими цілями); інтегрований (введення категорій, що носять інтегрований характер – компетентність, грамотність, освіченість); особистісно-орієнтований (розвиток особи того, хто навчається); соціальний (ступінь задоволення індивідуального і суспільного споживача); кваліметричний (вимірювання показників за параметрами)» [2, с. 51].

Серед найбільш поширених у літературі трактувань якості освіти зустрічаємо такі: «відповідність навчально-дисциплінарної динаміки формам культурної інституційної практики» (Коваленко Н.В., Онюшкіна А.В.); поняття, яке охоплює три важливі складові: якість навчально-методичної бази, якість педагогічних кадрів і професорсько-викладацького складу, якість об'єкта навчання (тобто рівень підготовки фахівців, що здатні до ефективної професійної діяльності) (Панченко Л.М., Гальперіна В.О.); складна філософська, економічна й соціальна категорія, на основі якої формується освітня політика, яка здійснюється керівництвом вищого навчального закладу у відповідності з накресленими цілями й завданнями. Вона включає якість навчальної, виховної, наукової, фінансово-економічної, господарчої, зовнішньої, управлінської діяльності вищих закладів освіти» (Сафонова В.Є.). І, нарешті, найбільш вдале, і відповідне поглядам автора статті, – це визначення якості освіти як «інтегральної характеристики системи освіти, що відображає ступінь відповідності реальних освітніх результатів, що досягаються, нормативним вимогам, соціальним і особистісним очікуванням» (Болотов В.А.) [4, с. 17].

Яким же чином можуть бути пов'язані такі різноспрямовані за змістом і настільки різнорівневі характеристики якості освіти як нормативні вимоги, соціальні очікування суспільства й особистісні очікування студента як отримувача вищої освіти?

Сьогодні є достатньо обґрунтованим положення, що провідними принципами, на яких базується підготовка спеціалістів західної школи в моделі, свого роду, «американізованого» університету, є прагматизм і вузький професіоналізм, які не дають змогу студентам опанувати всю сукупність знань щодо обраного напрямку підготовки. У той самий час, загальновідомо, що спеціалістів вітчизняної школи на Заході цінують, насамперед, за здатність сприймати проблему широко, у системі всіх її складових, і досить часто знаходити рішення навіть за межами своєї спеціальності. І ця відмінна риса нашої вищої освіти дуже добре узгоджується з тенденціями так би мовити традиційної європейської освіти, яка з часів античності трактується не стільки як

отримання суми знань, скільки як зміна суті людини, усвідомлення своєї духовності, її гуманізація й всебічний розвиток. І це є риса, яка, на жаль, може бути втрачена вітчизняною вищою освітою у зв'язку з підсиленням тенденції до інструментально-операціональної орієнтації.

Запобігти цій негативній тенденції, спрямувати студента не на фрагментарне, а на цілісне сприйняття дійсності, зробити для нього значущою цінність удосконалення своїх знань і саморозвитку можливо, при формуванні і розвитку в нього такої особистісної властивості, як акмеологічна культура (А.А. Деркач, О.В. Селезньова, 2006). Сутність акмеологічної культури як особистісної якості і як процесу творчої самореалізації сутнісних сил і здібностей людини, була виявлена й досконально проаналізована О.В. Селезнєвою й А.А. Деркачем у результаті розгляду основних підходів: антропологічного, екзистенціального, аксіологічного, системно-структурного, культурологічного, синергетичного, особистісного й акмеологічного [6, с. 143].

У якості інтегруючого по відношенню до решти методологічних підходів виступає власне акмеологічний підхід, в основі якого лежить ідея творення або відновлення цілісності людини і який дає стратегію перетворення наявного рівня розвитку акмеологічної культури у вищий, оптимальний (Б.Г. Ананьєв, А.А. Бодальов, А.А. Деркач, Н.В. Кузьміна та ін.). Базуючись на основних принципах акмеології, цей підхід показує співвідношення понять «саморозвиток», «самоактуалізація», «самовдосконалення», «самореалізація», «самоздійснення» з поняттями «акме» і «культура». А саме, акме як результат й одночасно як процес саморозвитку, самореалізації людини виражається в його культурі. І, отже, акмеологічна культура, у свою чергу, виступає як інтегральний показник саморозвитку й одночасно як особистісна якість, що забезпечує ефективність цього процесу.

Розвиток акмеологічної культури як особистісної якості приводить до постановки нових завдань, що відкривають можливості для нових життєвих виборів особистості, для нових кроків у досягненні акме й самореалізації. Досягнення високого рівня акмеологічної культури дає змогу людині осмислювати процес саморозвитку як життєву цінність, створювати умови для самовдосконалення й самореалізації в ході життєдіяльності, пізнавати, актуалізувати, творчо проявляти свою індивідуальність, як в особистісній сфері, так і в професійній.

Згадаємо, що, згідно з думкою багатьох дослідників (Н.В. Кузьміної, А.П. Сітнікова, А.А. Бодальова, А.К. Маркової, Ю.В. Синягіна й ін.), цілісний підхід до формування особистості професіонала передбачає розвиток його мотиваційно-сислової сфери; оволодіння певним рівнем професійних знань, умінь і навичок (операційної сфери); вироблення й вдосконалення індивідуального стилю професійної діяльності. Звичайно, третя з відмічених підсистем удосконалюється переважно вже в процесі самостійної професійної діяльності, після закінчення ВНЗ. Та саме в період навчання у вишах, у межах певних організаційних культур вищих навчальних закладів, формуються перші дві підсистеми особистості майбутнього професіонала. І, відповідно, саме цінності й базові переконання організаційної культури ВНЗ задають основні орієнтири й напрями розвитку випускників на майбутнє. Саме цінності, базові переконання й норми організаційної культури ВНЗ інтерналізуються студентами як основні, вихідні в процесах професійного самовизначення, як такі, що формують їх професійну, і впливають на особистісну ідентичність, і, відповідно, задають основні орієнтири і напрями розвитку випускників на майбутнє. І саме ці соціально-психологічні механізми повинні враховуватись, на наш погляд, у першу чергу, менеджментом освіти, при визначенні векторів розвитку сучасної вищої освіти.

Отже, розглянуті психологічні механізми і є, по суті, соціально-психологічними ресурсами організаційної культури вишів у забезпеченні адекватних умов для набуття вищої освіти, що відповідає сучасним критеріям якості. Відповідь на виклик сьогодення до сучасного фахівця в постійному оновленні знань, удосконаленні професійних навичок, невинному саморозвитку, можлива саме в площині формування відповідної організаційної культури вишів. А саме, – організаційної культури, спрямованої на формування особистості, здатної адаптуватися до змінних умов сьогоденного суспільства, для якою є цінністю самовдосконалення, розвиток, самореалізація, тобто високий рівень акмеологічної культури. У такому разі ми можемо говорити про акмеологічну культуру ВНЗ, яка й може розглядатися як головний ресурс, засіб, і, у той самий час, як результат розв'язання основного завдання, що вирішує сучасний освітній менеджмент – забезпечення якості вищої освіти.

Висновки. Проведений у статті аналіз обґрунтовує необхідність і можливість використання соціально-психологічних ресурсів організаційної культури вишів у забезпеченні якості сучасної вищої освіти. Враховуючи нові реалії сьогодення й відповідні нові критерії якості, які повинні забезпечувати, насамперед, конкурентоспроможність фахівців, їх здатність легко адаптуватися до

невпинно змінних умов ринкового середовища, доцільно шукати рішення саме в площині формування відповідної організаційної культури вишів. На думку автора статті, формування цінності самовдосконалення, розвитку, самореалізації особистості, і, відповідно, її акмеологічної культури, на рівні організаційної культури вищих навчальних закладів може розглядатися як засіб розв'язання нових завдань, які вирішує сучасний освітній менеджмент. Спрямованість організаційної культури на формування акмеологічної культури студентів, майбутніх професіоналів, тобто акмеологічна культура вишу, може служити критерієм ефективності його діяльності як організації й показником якості освіти, яку отримують студенти у ВНЗ .

Література

1. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры: Материалы конференции по высшему образованию. ЮНЕСКО. Париж. 5-9 октября 1998.
2. Воротилов В., Шапоренкова Г. Анализ основных подходов к определению качества образования // Высшее образование в России. – 2006, № 11. – С. 49 – 51.
3. Гребнев Л. Лондонское коммюнике: завершающий этап Болонского процесса // Высшее образование в России. – 2007. – № 9. – С. 3 – 13.
4. Кісіль М. Деякі термінологічні та методологічні засади філософського аналізу якості вищої освіти // Наукові дослідження та методика викладання гуманітарних дисциплін. Збірка матеріалів науково-методичної конференції. – Івано-Франківськ: Видавництво «Факел», – 2007. – С. 11 – 18.
5. Панченко Л.М., Гальперіна В.О. Проблема управління якістю освіти (соціально-філософський аналіз) // Вища освіта України – Додаток 3 (т. 3) – 2006. – С. 200 – 206.
6. Спицына Л.В. Организационная культура высшего учебного заведения как фактор формирования акмеологической культуры будущего профессионала // Организационная среда XXI века: Статьи и доклады I Международной научно-практической конференции. М., 26.05.2010 г. / Под ред. П.Ю. Федорова, А.Н. Занковского. – М.: МЭСИ, 2010. – С. 140 – 145.
7. Шиморина Е.Ф. Воспроизводство и обновление знания в современных российских условиях: Дис. ... д-ра социол. наук. Москва, 2005.
8. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер. – 2002. – 335 с.