
Профессиональная культура субъекта труда как интегративный феномен

Лаптев Л.Г., доктор психологических наук, профессор кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами, ФГКОУ ВО «Академия управления МВД России» (4063118t@mail.ru)

Столяренко А.М., доктор психологических наук, доктор педагогических наук, профессор, Заслуженный работник Высшей школы Российской Федерации, главный научный сотрудник. Научно-исследовательский центр ФГКОУ ВО «Академия управления МВД России» (amstol@mail.ru)

Буданов А.В., доктор педагогических наук, профессор (4063118t@mail.ru)

Грищенко Л.Л., доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры деятельности органов внутренних дел в особых условиях, ФГКОУ ВО «Академия управления МВД России» (uvd-osob@mail.ru)

Демин Г.И., доктор философских наук, профессор кафедры управления органами внутренних дел в особых условиях Центра командно-штабных учений, ФГКОУ ВО «Академии управления МВД России» (ic-k@mail.ru)

В статье анализируются сущность, структура и миссия профессиональной культуры в деятельности современного специалиста. Автором приведены основные теоретико-методологические предпосылки исследования профессиональной культуры субъекта труда как целостного феномена. В данном контексте уточнены и раскрыты актуальные детерминанты, определяющие направленность, характер, психологические особенности развития и проявления профессиональной культуры субъекта труда. При этом выделена и охарактеризована многоплановая роль условий и факторов, влияющих на формирование профессиональной культуры. С одной стороны, они способствуют развитию профессиональной культуры субъекта труда, а с другой стороны, отдельные из выделенных детерминант блокируют этот процесс. Особое место в статье занимает реализованный автором интегративный подход, который позволил системно охарактеризовать профессиональную культуру субъекта труда, ее развитие и функционирование как интегративного феномена. Для повышения эффективности процесса развития профессиональной культуры разработана и апробирована психологическая модель достижения этой цели в конкретной системе труда.

Ключевые слова: акмеологические инварианты профессионала, интегративный подход, профессиональная культура, модель развития профессиональной культуры, детерминанты эффективного развития профессиональной культуры,

оптимизация системы труда, психологические условия, факторы продуктивного самосовершенствования.

Для цитаты:

Лаптев Л.Г., Столяренко А.М., Буданов А.В. и др. Профессиональная культура субъекта труда как интегративный феномен. [Электронный ресурс] // Психология и право. 2018(8). № 4. С.180-191.
doi: 10.17759/psylaw.2018080416

For citation:

Laptev L.G., Stolyarenko A.M., Budanov A.V. et. al. Labour subject's professional culture as an integrative phenomenon. [Elektronnyi resurs]. Psikhologiya i pravo [Psychology and Law], 2018(8), no. 4. pp.180-191.
doi: 10.17759/psylaw.2018080416

Профессиональная культура человека в любой системе труда формируется и раскрывается как многомерное психическое образование, совокупность системно взаимосвязанных компетенций, обеспечивающих эффективное выполнение субъектом труда актуальных профессиональных функций на протяжении всего жизненного пути. Профессиональная культура человека, актуализируя его мотивационно-ценностные, когнитивные, эмоционально-волевые, физические и коммуникативные ресурсы, обеспечивает проявление его неповторимой природы, гармонично сочетающей в себе характеристики индивида, субъекта труда, личности и индивидуальности.

Анализ научных и эмпирических данных позволяет утверждать, что профессиональная культура субъекта труда по своей природе интегративна. В этом убеждают такие общие, характерные для данного системного явления признаки, как: структура, содержание и форма воплощения в систему труда, которые определяют общие черты и характер всех основных сторон труда (личностно-профессиональное развитие; приоритетность выполняемой профессиональной деятельности; профессиональная коммуникация и взаимоотношения; система оптимизации всех сторон труда); целостная архитектура труда (предпочитаемая эффективная система, включающая модель, алгоритм, технологию развития процесса труда); система и средства развития профессиональных компетенций как структурно-содержательных компонентов профессиональной культуры субъекта труда.

Анализ проблемы развития профессиональной культуры современного субъекта труда требует всестороннего изучения всех элементов обсуждаемого целостного феномена. Отметим, что интеграция (от лат. *integratio* — соединение, восстановление) «... представляет собой объединение в единое целое элементов системы на основе их взаимозависимости и взаимодополняемости» [2]. Важно подчеркнуть, что проблема интеграции сегодня интересует исследователей различных отраслей наук. Категория «интеграция» является одной из центральных в таких гуманитарных науках, как педагогика, психология, социология, философия и пр. Проблемам интеграции в педагогике и психологии посвящены исследования В.В. Краевского, А.В. Петровского, Н.Ф. Талызиной и др. [7; 10; 12]. Интерес к исследованию интегративного объекта объясняется актуальным

социальным заказом, предпочтениями ученых и большим потенциалом интегративного подхода. В частности, в работах В.А. Караковского и Л.И. Новиковой раскрываются возможности интегративного подхода в исследовании психолого-педагогических проблем [13]. В современных условиях Федеральный государственный образовательный стандарт выдвигает перед образовательными организациями страны инновационную задачу организации интегративного познания и развития разносторонней личности обучающегося как творческого субъекта труда и собственной жизненной стратегии. Ее успешное решение на современном этапе во многом определяется состоянием сформированности инновационной профессиональной культуры субъекта труда новой формации.

Традиционная система прогнозирования и планирования личностно-профессиональных, метапредметных, предметных и других образовательных результатов предусматривает процесс решения учебно-познавательных и учебно-практических задач, предъявление учебного материала по отдельным предметам и обеспечивает преимущественно фрагментарную реализацию поставленных целей. Такая система не в полной мере удовлетворяет потребность в развитии профессиональной культуры субъекта труда. В то же время, приоритеты инновационной стратегии развития кадрового потенциала российского общества ориентируют на расширение и укрепление многоплановых интегративных связей и отношений с инновационно ориентированными субъектами труда, научно-образовательными учреждениями, работодателями госструктур и бизнеса.

Термин «инновация» был впервые введен в научный оборот в 1911 г. австрийским ученым Йозефом Шумпетером. Этот термин применим и в настоящее время — для обозначения проникновения некоторых элементов одной культуры в другую; в отношении нового результата, получаемого в совокупной системе труда. Правомерно уточнение о том, что инновация является также продуктом труда. Труд же, как целесообразная активность, должен и качественно, и количественно соответствовать цели — производству благ, удовлетворяющих общественные потребности. Инновационный труд приводит к созданию нового продукта (результата) или использует для достижения цели новые средства. Такой труд выступает средством преодоления противоречий, возникающих как между субъектами труда и внешней средой, формирующей новые общественные потребности, так и в процессе развития системы труда.

Инновационный труд отличается творческим характером его содержания, организации и полученного продукта, который достигается, прежде всего, благодаря инновационной профессиональной культуре субъекта труда. Такой инновационный труд отличается от любого иного труда или выполняемой деятельности следующим: стремлением субъекта инновационного труда к новизне, обновлению, модернизации; внутренней противоречивостью взаимосвязей между новыми созидательными и стереотипными разрушающими компонентами профессиональной культуры субъекта инновационного труда; наличием фазовой дискретности внедренческой активности субъекта инновационного труда; систематическим опережающим развитием профессиональной культуры субъекта инновационного труда.

Нами была разработана и апробирована авторская модель инновационного труда субъекта управления. В качестве основных структурных блоков выделены: система инновационного управленческого труда (СИУТ); трудовые модулы; профессиональная культура субъекта труда; организационно-процессуальные компоненты инновационного

труда; профессиогенез субъекта труда; организация и оптимизация всех сторон труда руководителя.

Объектом инновационного управленческого труда являются человеческие ресурсы российского общества в целом и отдельных социальных институтов. Предметом является развитие творческого потенциала кадрового состава. Для выполнения его профессиональных функций требуется, чтобы сформированные с ориентацией на них профессиональные компетенции обеспечивались на желаемом уровне (высокий — инновационно-творческий; средний — обеспечивающий стабильное и качественное выполнение функций в любых условиях и ситуациях; удовлетворительный — позволяющий успешно выполнять профессиональные функции). Профессиональная культура субъекта труда формируется и проявляется как определенная сложившаяся система принципов, подходов, методов, приемов, средств и в целом как индивидуальный стиль эффективного выполнения функций всех сторон труда в соответствии с действующими в стране и в корпорации правовыми нормами, традициями, этическими и нравственными правилами, нормами поведения и возложенными функциональными обязанностями.

Содержательно профессиональная культура охватывает следующие компетенции: когнитивные; субъектно-деятельностные; коммуникативные; креативно-оптимизационные; компетенции инновационного труда. Их содержание детерминировано требованиями трудовых модусов, приоритетными из которых являются следующие: личностно-профессиональное развитие руководителя; профессиональная деятельность и другие виды деятельности; социальные отношения, включающие профессиональные отношения; профессиональное служение, основа которого — оптимизация труда; совокупный продукт инновационного труда.

С учетом того, что каждый из модусов представляет собой разновидность знаний об интересующих конкретных пяти сторонах труда, выступающих системными детерминантами, их содержание охватывает востребованные профессиональные компетенции и во взаимосвязи раскрывает целостное содержание профессиональной культуры субъекта труда. Каждый из выделенных модусов будет выступать эталоном для сформированных профессиональных компетенций и профессиональной культуры.

Особое место среди трудовых модусов занимает личностно- профессиональное развитие субъекта труда. Анализ места и роли субъекта труда в различных системах труда указывает на исключительную важность владения специалистом современной инновационной культурой, которая обеспечивает как качественное выполнение им профессиональных функций, так и утверждение в рамках принятой стратегии модернизации высшего образования инновационных подходов, моделей, алгоритмов и технологий. Их внедрение в современную систему труда обеспечивает требуемую конкурентоспособность всех ее сторон. Для этого еще в процессе подготовки будущих субъектов труда в вузе требуется принципиально на новой — инновационной — основе закладывать востребованные системой труда компоненты творческого потенциала выпускника вуза.

Исследование показывает, что для формирования в вузе творческого субъекта труда необходимо этот процесс направить на эффективное развитие конкретных компетенций, обеспечивающих готовность и подготовленность выпускника вуза к творческому развитию и самосовершенствованию. Причем такое профессионально-личностное развитие следует

начитать с первого курса вуза, чтобы формирующийся профессионал не стал заложником накопления профессиональных стереотипов и алгоритмических методов деятельности, а с самого начала включился в творческое саморазвитие. При этом в образовательном процессе должны соблюдаться следующие принципы: развития; роста наукоемкости образования; повышения качества образовательной деятельности; ее инновационно-креативной ориентации. Новые требования призваны улучшить качественный состав преподавателей и персонала, предоставляемых услуг, а также повысить качество образовательного результата — выпускника, обеспечивая ему возможность подняться до уровня профессионала и инновационного субъекта труда. В таких условиях выдвигается задача обеспечить творческую активность всех субъектов научного, образовательного, управленческого, учебного труда.

Успешность в решении этой комплексной задачи определяется созданием необходимых психолого-педагогических условий воспитания и развития конкурентоспособного субъекта труда, готового к реализации инновационно ориентированной образовательной политики. Основными такими условиями являются следующие:

- разработка научно-педагогической системы, обеспечивающей эффективное содействие будущему субъекту труда в формировании собственного потенциала инновационной профессиональной культуры;
- придание творческой направленности образовательной среде вуза, актуализирующей развитие творческой активности, овладение инновационным стилем деятельности студентов и педагогов вуза;
- стимулирование победителей смотров, конкурсов, авторов инновационных проектов, обеспечивающих достижение качественно нового уровня инновационной культуры будущих субъектов управленческого труда;
- расширение творческого сотрудничества всех субъектов образовательного процесса — студентов, педагогов-новаторов и наставников от работодателей для достижения цели высококачественной подготовки субъектов инновационного труда.

С точки зрения системных требований субъект труда должен иметь достаточную профессиональную культуру во всех вопросах жизни, труда, политики и взаимоотношений на межличностном, корпоративном, национальном и международном уровнях по широкому кругу вопросов. С учетом требований модуса, детерминирующего личностно-профессиональное развитие субъекта труда, выдвигаются такие требования к его качествам и характеристикам, как:

- целеустремленность и готовность брать на себя ответственность;
- решительность, упорство, быстрота и точность в руководстве;
- сформированность организаторских способностей лидера, обладающего прежде всего инициативностью, творчеством;
- высокие духовно-нравственные и физические качества;

- честность, верность профессиональному долгу и слову;
- доброжелательное отношение к людям, высокая культура межличностных и корпоративных взаимоотношений.

Основной вид профессиональной деятельности субъекта управленческого труда — управленческое воздействие на объект управления. В социальной среде оно охватывает основные функции руководства персоналом и организацией его деятельности, а также взаимодействия со стратегическими партнерами в области реализации продуктов, созданных организацией в процессе выполняемой производственной деятельности. Для того чтобы создавать инновации в управленческой деятельности важно быть компетентным в широком спектре достижений современной науки, технологий, социально-психологического мониторинга системы труда и управленческой деятельности.

Специалисту системы управленческого труда необходимо хорошо знать законы и другие нормативные акты, которые регламентируют, например, миссию возглавляемой организации и деятельность ее сотрудников. Также руководитель организации должен знать менеджмент, психологию, риторику, логику и многое другое. Не менее важно руководителю обеспечивать соответствие профессиональных компетенций управленца профилю системы труда организации. Это предполагает соответствие требованиям таких трудовых модусов коммерческой организации, как: личностно-профессиональное развитие руководителя; социальные отношения, включающие профессиональные отношения; профессиональное служение, основой которого является оптимизация труда в организации; совокупный продукт инновационного труда организации. Таким образом, субъект управленческого труда, выполняя в качестве профессиональной управленческую деятельность, должен на основе овладения профессиональными компетенциями обеспечить эффективную реализацию инновационной миссии всей организации, профессиональную деятельность каждого сотрудника и тем самым способствовать решению важной социально-экономической задачи — создание и доведение до потребителей продукции, создаваемой субъектами труда всей организации. Примечательно, что в последние годы запросы потребителей все больше ориентируются на результаты, создаваемые благодаря введению инноваций.

Как уже было отмечено, результаты исследования позволяют утверждать, что общественная потребность нередко служит импульсом к появлению новшества. Поэтому для инновационного труда руководителя, госслужащего или педагога очень важно признавать и учитывать важность такой стороны совокупного труда, как социальные отношения. Социальные отношения представляют собой отношения между людьми (или группами людей), осуществляющиеся в соответствии с законами социальной организации общества для удовлетворения потребностей в поддержании и развитии межличностных взаимоотношений, социальных отношений и взаимодействия.

Социальные отношения являются важным элементом инновационного труда. Во-первых, потому что запросы общества являются основой для создания новаций. Во-вторых, отношения в коллективе должны располагать к эффективной работе, которая необходима при создании и внедрении новинок. В-третьих, инновационная деятельность предприятия требует привлечения немалых интеллектуальных, материальных и физических ресурсов, поэтому помощь партнеров, обмен информацией будут крайне необходимы. В-четвертых, наблюдение за деятельностью конкурентов поможет решить, какой именно новый продукт

или услугу необходимо создать, чтобы привлечь клиентов, а также какие средства можно для этого использовать.

Одним из важных элементов инновационного труда является социальное служение. Термин «социальное служение», используется сравнительно недавно. Первоначально сочетание "социальное служение" употреблялось в отечественной исторической науке при определении социальной деятельности конфессиональных союзов. Однако социальное служение не ограничивается только данным видом социальной деятельности.

Рассмотрим составляющие данное сочетание понятия — «социальное» и «служение». «Социальное» в русском толковом словаре определяется следующим образом: «общественное, относящееся к жизни людей и их отношениям в обществе; связанное с удовлетворением материальных и духовных потребностей людей». «Служение» (исходное значение «служба») означает организацию какой-либо деятельности. В толковых словарях В.И. Даля и С.И. Ожегова служение рассматривается как деятельность на пользу кого-нибудь, чего-нибудь. Другими словами, служить — значит делать что-либо на благо другого, быть надобным. Из этого можно сделать вывод, что продукт инновационного труда должен быть полезен для общества. Чем больше пользы приносит новый продукт потребителям, тем меньше рисков, связанных с выпуском и внедрением этого товара. Поэтому при реализации инновационного труда необходимо ориентироваться на готовность общества к восприятию новаций. Социальное служение — важный элемент инновационного труда. Ведь результатом такого труда должен быть новый продукт; но если этот продукт будет не востребован, то нет никакой необходимости и смысла в инновационной деятельности.

Применительно к системе труда социальное служение в большей степени получает направленность и «окраску» профессионального служения. Исследование показало корректность утверждения о том, что профессиональное служение имеет цель оптимизировать основные стороны труда. При достижении такого результата достигается акмеологический эффект. Иначе говоря, профессиональное служение наилучшим образом способствует достижению оптимальных характеристик труда. С одной стороны, функции труда выполняются в рамках наилучшей архитектоники — привлекаемых модели, алгоритма и технологии. Они созданы благодаря привлечению креативного потенциала субъектов труда, а пользуются ими профессионалы экстра-класса. Поэтому перед системой труда стоит задача по оптимизации всех его основных сторон.

С другой стороны, категория «служение» наполняется акмеологическим содержанием и раскрывается в рамках научно обоснованной архитектоники. При этом истинным творцом в предлагаемой системе труда предстает его субъект, который креативен, высокопрофессионален, а к результату своего производительного труда добавляет необычный продукт — оптимизацию всех сторон труда.

Также важным элементом является профессиогенез, постоянное, на протяжении всего периода труда преобразование субъектом труда своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его выстраиванию и овладению творческим способом жизнедеятельности, обеспечивающим оптимальную самореализацию в профессии. Профессиогенез, как сущностная характеристика развития профессиональной культуры субъектов труда в условиях модернизации всей социальной практики, предстает как стратегия и практика развития творческого потенциала субъекта труда, соответствующего растущим требованиям профессии и социальной среды. Он призван обеспечивать

соответствие субъекта труда критериям нравственности и эффективного профессионального творчества на основе овладения и использования актуальных междисциплинарных знаний, проявления субъектного отношения к профессии, развития мотивационно-ценностных, рефлексивных, творческих качеств, характеризующих его готовность и подготовленность к саморегуляции, самосовершенствованию и самореализации в избранной системе труда.

Профессиогенез характеризуется: совершенствованием качества профессионального труда, его безопасности, эффективности, экологичности и психологической привлекательности; общественным признанием статуса профессионала как специалиста высшего уровня мастерства, ориентированного на полное удовлетворение потребностей потребителя; утверждением профессии как социального института, ответственного:

1) за систематизацию практического опыта для научного осмысления профессионального труда как духовного творения;

2) распространение лучших образцов труда (в том числе профессиональных приемов и прогрессивных техник) для перманентного подъема общего уровня профессионального мастерства;

3) накопление и развитие профессиональных знаний для их передачи следующему поколению;

4) сохранение морально-нравственных ценностей труда для формирования профессиональной этики общественного служения.

Профессиогенез предполагает готовность к преобразующей деятельности [14; 15; 16], которая требует все большего участия самого субъекта труда в поиске новых профессиональных знаний и способов их обработки, а также его открытости новым ценностям и умения своевременно скорректировать свою концептуальную схему понимания профессиональной действительности и ее объектов.

Таким образом, результаты исследования позволяют обоснованно утверждать: инновационный труд является уникальным феноменом, обеспечивающим выполнение человеком своей социально-ценностной миссии на основе развития и привлечения потенциала профессиональной культуры субъекта труда. Интегративность непрерывной подготовки человека как субъекта труда на протяжении жизненного пути и непосредственно в процессе обучения в образовательных организациях позволяет обеспечить развитие его профессиональной культуры как актуального интегративного феномена. При этом одной из важнейших задач, решаемых образовательными организациями, является усвоение обучающимися поликультурных ценностей жизни и труда, которые выполняют базисную миссию в формировании и развитии профессиональной культуры субъекта труда.

Литература

1. Инновационный менеджмент / Под ред. С.Д. Ильенковой. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 327 с.
2. *Лаптев Л.Г., Лаптева И.Л., Полякова О.Б.* Общепсихологический практикум. М.:

Юрайт, 2017. 478 с.

3. *Лаптева И.Л.* Социально-психологическая концепция развития профессиональной культуры руководителей социальной сферы: дисс. ... д-ра психол. наук. М., 2011. 362 с.
4. *Новиков А.М.* Основания педагогики. М.: Эгвес, 2010. 41 с.
5. *Новиков А.М.* Педагогика: словарь системы основных понятий. М.: ИЭТ, 2013.
6. Основы андрагогики / Под ред. И.А. Колесниковой. М.: АCADEMIA, 2007.
7. *Крук В.М., Лаптев Л.Г., Письменский Г.И. и др.* Проблемы развития социальной активности студенческой молодежи: монография. М.: Изд-во СГУ, 2017. 289 с.
8. Словарь педагогических терминов. URL: <http://cito-web.yspu.org/link1/metod/met40/node17.html> (дата обращения: 13.03.2016).
9. Стратегия и практика достижения высшей квалификации субъектом инновационного труда: монография / Под общ. ред. С.И. Пахомова, В.Л. Кубышко, А.Н. Конева. 3-е изд. доп. и перераб. М.: Буки Веди, 2018. 550 с.
10. *Талызина Н.Ф.* Педагогическая психология: учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2013. 288 с.
11. Управление воспитательной системой школы: проблемы и решения / Под ред. В.А. Караковского, Л.И. Новиковой, Н.Л. Селивановой, Е.И. Соколовой. М.: Педагогическое общество России, 1999. 264 с.
12. Формирование универсальных учебных действий в основной школе: от действия к мысли. Система заданий: пособие для учителя. 2-е изд. / [А.Г. Асмолов, Г.В. Бурменская, И.А. Володарская и др.]; под ред. А.Г. Асмолова. М.: Просвещение, 2011. 159 с.: ил.
13. *Ходякова Н.В., Митин А.И.* Учет психологических механизмов развития личности в проектировании образовательной среды // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22. № 4. С. 101—109. doi:10.17759/pse.2017220414
14. *Хван А.А.* Психологическое обеспечение инноваций как понятие психологии образования // Психологическая наука и образование. 2008. № 1. С. 23—30.

Labour subject's professional culture as an integrative phenomenon

Laptev L.G., Doctor (Psychology), professor at the Department of Psychology, Pedagogy and Organization of Staff Training at the Management Academy of the Ministry of Internal Affairs in Russia (4063118t@mail.ru)

Stolyarenko A.M., Doctor (Psychology), Doctor (Education), professor, FGKOU V "Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia", Moscow, Russia, amstol@mail.ru

Budanov A.V., Doctor (Pedagogy), professor (4063118t@mail.ru)

Grishchenko L. L., Doctor, professor, FGKOU V "Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia" (uvd-osob@mail.ru)

Demin G.I., Doctor (Philosophy), Professor, The Ministry of internal affairsof the Russian Federation (ic-k@mail.ru)

Essence, structure and mission of modern specialist's professional culture are analyzed in the article. The author reveals the basic theoretical and methodological background of investigating labour subject's professional culture as an integrative phenomenon. In this context actual determinants, which characterize direction, character, development psychological specificity and display of labour subject's professional culture, are specified and revealed. Herewith, the multifaceted mission of conditions and factors is pointed and characterized. On the one hand, they contribute to development of labour subject's professional culture, but, on the other hand, some of the pointed determinants block this process. The particular place in the article is occupied by the realized integrative approach which allows characterizing labour subject's professional culture, its development and functioning as an integrative phenomenon in a systematic way. For increasing efficiency of this process the psychological model of achieving this goal in the concrete labour system is made and tested.

Key words: professional's acmeological invariants; determinants of professional culture efficient development; integrative approach; model of professional culture development; professional culture; optimization of labour system; psychological conditions; factors of productive self-development.

References

1. Innovatsionnyi menedzhment [Innovational management]. In S.D. Il'enkova S.D. (ed.). Moscow: YuNITI-DANA, 2007. 327 p.
2. Laptev L.G., Lapteva I.L., Polyakova O.B. Obshchepsikhologicheskii praktikum [General psychological practicum]. Moscow: Yurait, 2017. 478 p.

3. Lapteva I. L. Sotsial'no-psikhologicheskaya kontseptsiya razvitiya professional'noi kul'tury rukovoditelei sotsial'noi sfery. Diss. dokt. psikhol. nauk [Social and psychological conception of developing managers' professional culture in the social sphere]. Moscow, 2011. 362 p.
4. Novikov A. M. Osnovaniya pedagogiki [Basis of pedagogy]. Moscow: Egves, 2010. P. 41.
5. Novikov A. M. Pedagogika: slovar' sistemy osnovnykh ponyatii [Pedagogy: basic terms system dictionary]. Moscow: IET, 2013.
6. Osnovy andragogiki [Basis of andragogy]. In Kolesnikova I.A. (ed.). Moscow: ACADEMIA, 2007.
7. Kruk V.M., Laptev L.G., Pis'menskii G.I. i dr. Problemy razvitiya sotsial'noi aktivnosti studencheskoi molodezhi [Problems of students' social activity development]. Moscow: Publ. SGU, 2017. 289 p.
8. Slovar' pedagogicheskikh terminov [Elektronnyi resurs] [Dictionary of pedagogical terms]. URL: <http://cito-web.yspu.org/link1/metod/met40/node17.html> (Accessed 13.03.2016).
9. Strategiya i praktika dostizheniya vysshei kvalifikatsii sub"ektom innovatsionnogo truda [Strategy and practice of achieving a higher qualification by a subject of innovational labour]. In Pakhomov S.I., Kubyshko V.L., Konev A.N. (ed.). Moscow: Buki Vedi, 2018. 550 p.
10. Talyzina N.F. Pedagogicheskaya psikhologiya [Pedagogical psychology]. Moscow: Akademiya, 2013. 288 p.
11. Upravlenie vospitatel'noi sistemoi shkoly: problemy i resheniya [Managing educational system at school: problems and decisions]. In Karakovskiy V.A., Novikova L.I., Selivanova N.L., Sokolova E.I. (ed.) Moscow: Pedagogicheskoe obshchestvo Rossii, 1999. 264 p.
12. Formirovanie universal'nykh uchebnykh deistvii v osnovnoi shkole: ot deistviya k mysli. Sistema zadanii [Forming universal learning activities at comprehensive school: from activities to ideas. System of tasks] In Asmolov A.G. (ed.). Moscow: Prosveshchenie, 2011. 159 p.
13. Innovatsionnaya deyatel'nost' kak forma truda i razvitiya biznesa [Elektronnyi resurs] [Innovational activity as a form of labour and business development]. URL: <http://nanodigest.ru/content/view/716/57> (Accessed 25.05.2018).
14. Innovatsii v obrazovanii [Elektronnyi resurs] [Innovations in education]. URL: http://sbiblio.com/biblio/archive/resvanov_obrasovanie/02.aspx (Accessed 25.05.2018).
15. Khodyakova N.V., Mitin A.I. Uchet psikhologicheskikh mekhanizmov razvitiya lichnosti v proektirovanii obrazovatel'noi sredy [Accounting psychological mechanisms of personality development in projecting educational environment]. *Psikhologicheskaya*

nauka i obrazovanie PSYEDU.ru. [Psychological Science and Education PSYEDU.ru], 2017. Vol. 22, no. 4. pp. 101—109. doi:10.17759/pse.2017220414

16. 16. Khvan A. A. Psikhologicheskoe obespechenie innovatsii kak ponyatie psikhologii obrazovaniya [Psychological support of innovations as a notion in terms of psychology of education]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie PSYEDU.ru. [Psychological Science and Education PSYEDU.ru], 2008. no. 1. pp. 23—30.*