**Психодиагностика профессионально важных свойств и деловых качеств**

Собчик Л.Н., директор Института прикладной психологии, доктор психологических наук, профессор

Психологические методы изучения тех личностных свойств, которым придается значение при профотборе и расстановке кадров, носят разнообразный характер. В основном задействованные в этой области специалисты придерживаются упрощенной стратегии. Она заключается в том, что с помощью не всегда удачных опросников пытаются выявить преобладающие характеристики, которые позволили бы судить о наличии или отсутствии тех или иных способностей и личностных качеств. Среди них чаще всего наблюдается набор таких свойств, которые ни по весомости, ни категориально не являются сравнимыми, тем более – равно значимыми. Это лишь в небольшой степени - эмоционально-динамические характеристики, но более всего – морально-нравственные качества, социальные аспекты поведения, профессиональная направленность интересов. При этом пункты опросников нередко грешат громоздкостью и сложностью конструкта. Текстуально вопросы носят такой характер, что они неизбежно фильтруются сознанием обследуемого лица, вольно или невольно вызывают естественную эгозащитную реакцию и провоцируют декларативно-установочные ответы, закрытость, неоткровенность или стремление показать себя в лучшем свете.. Можно ли всерьез опираться на полученные при таком обследовании данные? Методики данного типа по сути представляют собой упорядоченное интервью и не позволяют заглянуть вглубь личности, выявляя в основном лишь социальное лицо человека, тот образ, который отражает его стремление соответствовать общепринятой модели социально желательной личности или тем требованиям, которые, как он считает, к его личности предъявляет работодатель.

Нередко свойства, которые пытаются определить с помощью таких опросников (например. «деликатность», «ответственность», «бдительность», «уважительное отношение к своей професии», «умение соответствовать духу корпоративности») являются воспитуемыми, т.е. они приобретаются в процессе социализации. Воспитывающее влияние окружающей среды в основном формирует фасад личности или то ролевое поведение, которое скорее представляет идеальное, социализированное Я человека. Именно эту сторону личности мы наблюдаем в комфортных, относительно идеальных условиях, т.е. в той спокойной обстановке, когда человек не должен отстаивать свое Я, бороться со стоящими на пути препятствиями, неудачами и стрессами. Но все меняется при столкновении с обычными житейскими или производственными трудностями, с незапланированными ситуациями, без которых сама жизнь не возможна. Тем более – если речь идет о выраженном стрессе, чего тоже трудно избежать. И тут мы уже имеем дело не столько с идеальным, сколько с реальным Я человека. Многое из того, что привито воспитанием, что впитал в себя человек из опыта социального окружения, вдруг рушится или отходит на второй план и проявляется его индивидуальный тип переживания и поведения. Чаще всего в такой ситуации возникают непроизвольные, непосредственные реакции, но бывает и так, что при этом утрачивается контроль над высказываниями и поведением, эмоции становятся избыточными и начинают преобладать над рассудком, а иногда человек просто « теряет свое лицо». Слетает фасад, поверхностный план личности, а иногда и маска, за которой скрывается более откровенная сущность человеческой натуры. Но это - все тот же человек, в котором сочетаются как минимум два слагаемых его личности - идеальное и реальное Я. Так что нам важнее знать о нем: то, чем он стремится казаться, или то, чем он является на самом деле?

Для более объективного и глубокого изучения личностных свойств человека эффективно применение психологических методик в виде продуманной батареи тестов. Во-первых, она должна быть теоретически обоснованной, т.е. базирующейся на определенном концептуальном подходе, определяющим понимание самого объекта исследования – личности.

Во-вторых, помимо вербальных тестов в виде опросников, определенную пользу которых нельзя отрицать, следует использовать невербальные, глубинные методы, позволяющие избежать защитных и установочных реакций, а также дающих широкие возможности для изучения эмоциональной сферы, мотивационных аспектов, познавательных функций и индивидуального стиля общения обследуемых лиц.

Среди специалистов, занимающихся кадровым отбором, давно уже замечена некая фобия по отношению к глубинным личностным тестам и тем методикам, которые нацелены на базисные свойства личности. Им кажется, что эти тесты грешат психиатрической терминологией и направлены на поиски болезненных симптомов. Отпугивают слова «тревожность», «импульсивность», «агрессивность»…… Категорически неприемлемыми кажутся такие дефиниции как акцентуация, психопатические черты, невротизм, психосоматическая стигматизация. Что ж, исторически так сложилось, что психиатры гораздо раньше психологов обратились к человеческой индивидуальности как раз для того, чтобы дифференцировать болезненные расстройства психиатрического регистра от личностных особенностей, и, в крайнем случае, личностных расстройств, которые, однако, требуют скорее социально-психологической, чем врачебной коррекции.

Хотелось бы привлечь внимание специалистов широкого круга, занятых проблемой профессионального и кадрового отбора, к прекрасной книге Петра Борисовича Ганнушкина «Психопатии». Именно в ней можно познакомиться с красочным описанием целой галереи человеческих характеров, среди которых каждый узнает и некоторые свои черты и портреты множества знакомых лиц. При этом все они продуктивны в общественной и профессиональной жизни, и лишь некоторые особенности характера временами затрудняют их сосуществование с другими. Дело даже не в том, имеются ли у этих людей выраженные психопатические черты. Просто Ганнушкин в своей книге привел талантливое описание весьма широкого спектра разнообразных характеров. В конечном счете, психопатия – это всего лишь «плохой характер», в котором резко заострена человеческая индивидуальность и контроль рассудка над эмоциями зачастую не срабатывает. При этом следует отметить, что «плохой» или «хороший» характер – понятие относительное и почти всегда субъективное.

Но кто скажет, что личностные особенности яркого лидера – прерогатива устойчивого, сбалансированного характера полностью гармоничной и уравновешенной во всех смыслах этого слова личности? Скорее, напротив, это – личность пристрастная, неугомонная, временами агрессивная, испытывающая потребность идти на риск, преодолевать трудности, обладающая эмоциональной выразительностью и заразительной яркостью. Лев Николаевич Гумилев такой тип характеризовал как «пассионарная личность», т.е. личность, устремления которой выходят за пределы практичной полезности и собственного узко эгоистического благополучия.

В противовес этому варианту, описанная Ганнушкиным категория «конституционально-глупых» представляет собой лиц с типичной обывательской психологией, не имеющих собственного мнения, подхватывающих расхожие мысли и веяния как эхо, превращая их в тривиальность и китч. Эта группа лиц, вполне соответствующая понятию нормы, отличается отсутствием тенденций к новаторству и проявляется выраженным эгоистическим прагматизмом в рамках конформного, зависимого от мнения большинства поведения.

Однако я не ставила перед собой целью доказать, что непременной составляющей яркой личности является акцентуация характера или, того более, патологическая стигматизация. Кстати, этим бы я лишь педалировала ставшую уже давно расхожей идею о параллелизме гениальной одаренности и нервно-психической патологии, о чем немало написано в известных публикациях Моргенштерна и других авторов, которые приписывали эпилептоидные, истерические и шизофренические черты прославленным писателям, философам и военачальникам.

Речь здесь идет о другом. С одной стороны, не следует представлять себе норму как некую унылую усредненность, нулевую точку отсчета, полное отсутствие каких либо выраженных черт: во-первых, коридор нормы широк и вариабелен, он содержит в себе огромное разнообразие типов личности. Во-вторых, сложный конструкт личности базируется на тех первичных элементах, которые представляют собой как бы кирпичики личностного фундамента. Эти кирпичики – индивидуально-типологические свойства, ведущие тенденции, пронизывающие все уровни личности на разных этапах ее формирования, уходящие корнями в генетическое прошлое человека, преобразующиеся под влиянием социума сперва в характер человека, а затем и в зрелую личность, в значительной степени (и все же не всегда и не полностью) контролируемую сознанием. Пронизывая всю структуру древа личности от корней, уходящих в генетическое прошлое человека, до кроны дерева – высших, вершинных аспектов личности, ведущие тенденции многое определяют в судьбе человека, заставляя его при прочих равных возможностях из всех предлагаемых жизнью ценностей и видов активности выбирать лишь те, которые для него наиболее органичны, так как к ним есть определенный тропизм, неосознанное влечение.

Ведущие тенденции представляют собой основу индивидуально-личностной типологии, судьбореализующую канву, предиспозицию, которая при сопутствующих обстоятельствах позволит человеку реализовать свой потенциал в определенном направлении. Так, одному дано стать лидером для большой группы лиц, другому даже при самых благоприятных обстоятельствах это сделать не удастся, третий может быть лидером лишь в сфере научных идей, но людей подчинить и повести за собой он не способен, четвертый чрезвычайно стремится командовать другими, но, несмотря на упрямство и упорство, склонен генерировать конфронтацию и не умеет договариваться с людьми, и т.д.

Опыт показал, что существует значимая связь врожденных индивидуально-типологических свойств с социально-производственной результативностью. К примеру, такое базовое качество как спонтанность проявляется высокой поисковой активностью, склонностью быстро и самостоятельно принимать решения, проявлять предприимчивость, реформаторство, идти на риск, неконформно мыслить и независимо вести себя. Когнитивный стиль личностей данного типа отличается целостностью восприятия при постижении новой информации и ориентировкой на собственную интуицию, а понимание проблемы может опережать опыт. В процессе принятия решений они руководствуются догадкой, предвосхищением и способны на основании минимальной информации выстроить целое, пренебрегая детальной проработкой изучаемого материала. Их профессиональная деятельность лежит преимущественно в сфере предпринимательства, в основном на административных ролях независимо от специализации. При избыточности этого свойства спонтанность реализуется в виде повышенной импульсивности и может привести к неоправданному риску и антисоциальным действия.

Приведенные данные базируются на многолетнем научно-исследовательском и практическом опыте, который показывает, что базовые тенденции проявляются по-разному, и в зависимости от степени выраженности того или иного свойства могут нести в себе как конструктивные, так и деструктивные аспекты. Ни одна их типологических характеристик не является поводом для односторонней оценки личности как «хорошей» или «плохой». Каждое свойство несет в себе и негатив и позитив. Такова природа человека. Оценка же его действий исходит не столько из психологической структуры личности, сколько из общепринятых устоев окружающего социума.

Так агрессивность как личностное свойство не следует напрямую связывать с клиническим симптомом или криминальной формой поведения. В рамках социализированной личности речь идет о всего лишь о выраженной активности самопредъявления сильного «Я» при выраженной напористости и завоевательной форме активности. В стремлении к отстаиванию своих интересов лица этого типа способны на противодействие неблагоприятным обстоятельствам и общепринятым установкам социального окружения. Избыточное же проявление этого качества выглядит как эгоцентризм и склонность к агрессивной манере высказываний и поведения.

В свою очередь, неверно было бы однозначно понимать тревожность как признак невротического расстройства. Умеренно выраженная тревожность - необходимый компонент в структуре личности, так как носит охранительно-предупреждающий характер, сигнализируя об опасности и о нарушении привычного стереотипа. Она характерна для лиц, склонных к осторожности в принятии решений, обладающих выраженной ответственностью и социальной созвучностью среде. В рамках нормы часто встречаются люди с повышенной тревожностью. У них мотив избегания неудачи превалирует над стремлением к достижению успеха, что мешает им проявить себя в качестве руководителей, но они успешно могут действовать в роли исполнителя, ответственного помощника. При этом замечено, что люди этого типа чрезвычайно ответственно относятся к выполняемой работе и весьма щепетильны в вопросах морали и совести. Элементы тревожности в умеренном проявлении необходимы для уравновешивания прямолинейной непреклонности и директивности тех лидеров, у которых достаточно напористости для отстаивания своей позиции, но не хватает осторожности и гуманного подхода к окружению.

Умеренно выраженные сензитивно-интровертные базовые черты создают фон для формирования личности с повышенной впечатлительностью, склонных к рефлексии, к созерцательности и глубокому анализу явлений окружающей жизни. Сензитивно-интровертная личность отличается гуманитарной направленностью интересов, стремлением к выбору кабинетного стиля деятельности, избеганием конфронтации, стрессов. Такого рода черты явно необходимы в тех сферах деятельности, где проводится анализ и обобщение обширной информации, в научно-исследовательской работе, связанной в том числе и с экономикой (если рассматривать в основном производственную сферу).

В контексте профессионального отбора эмоциональная лабильность часто несправедливо расценивается как нежелательное свойство, его привычно связывают с неустойчивостью и истероидными проявлениями. На самом деле черты эмоциональной лабильности часто означают наличие склонности к перевоплощению в разные социальные роли, артистичность и убедительность высказываний, умение поставить себя на место другого человека и понять его, способность пойти при необходимости на компромисс. Все эти свойства придают личностному конструкту большую гибкость. Их часто можно встретить в структуре личности успешных адвокатов, журналистов, активных общественных деятелей.

В итоге многолетней работы по изучению личности и разработке объективных критериев профессиональной успешности мною создан индивидуально-типологический опросник ИТО. Методика выявляет восемь основных индивидуально-личностных тенденций, вполне достаточных для предварительного портрета личности. Это – интроверсия, экстраверсия, сензитивность, спонтанность, ригидность, эмоциональная лабильность, спонтанность и сензитивность. Методика уже не первый год широко используется в сфере профориентации, кадрового отбора и в научно-исследовательских целях. Ее применение позволяет в процессе короткого обследования получить представление о тех ведущих тенденциях в характере конкретного человека, которые могут служить основой для профориентации и кадрового отбора.

Но наиболее объективными и отражающими глубинные, неосознаваемые переживания являются тесты, использующие невербальные стимулы (цветовые эталоны, картинки или портреты, неструктурированные пятна). Для того, чтобы получить всесторонний портрет личности, в 1996-2001 гг. мною разработана и внедрена в практику батарея тестов, которая выявляет личностные особенности на всех уровнях самосознания. Это – 1) декларативно-установочный образ Я – то, что человек хочет рассказать о себе, 2) объективная картина представления о самом себе и 3) неосознаваемый уровень, скрытые от сознания мотивы и переживания.

Разработанная модель психодиагностического исследования личности позволяет на надежном уровне объективно оценить эмоциональные особенности индивида, его интеллектуальные способности, стиль межличностного поведения и мотивационную направленность. В структуре батареи тестов на фоне первичных данных, полученных с примененим ИТО, используются следующие тесты:

Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ, адаптированный и модифицированный тест MMPI (полный, с использованием дополнительных шкал – 566 утверждений, и сокращенный – 397 пунктов. Это – полупроективный тест, исподволь выявляющий эмоциональные особенности, мотивацию, индивидуальный стиль межличностного поведения и познавательной сферы.

Метод цветовых выборов МЦВ (модифицированный тест восьми влечений Люшера) - проективный тест, выявляющий особенности актуального состояния в контексте той или иной личностной основы.

Метод портретных выборов МПВ, адаптированный и модифицированный тест восьми влечений Сонди, глубинный проективный тест направленный на изучение бессознательных аспектов личности, базирующихся на восьми основных влечениях.

Вербальный фрустрационный тест (ВФТ), позволяющий оценить уровень агрессии и сопротивления личности средовым влияниям, cферу нарушенных межличностных отношений и иерархию ценностей индивида (авторская разработка).

Метод диагностики межличностных отношений ДМО (адаптированный тест Лири), позволяющий выявить субъективную самооценку обследуемого лица в сопоставлении с идеальным образом «Я», а также оценку им значимых окружающих в сравнении с их идеальным образом.

Для изучения уровня интеллекта и когнитивных функций наиболее эффективными для применения в разных целях являются:

Интеллектуальный культурно-свободный тест Кеттелла, направленный на изучение интуитивного типа мышления, связанного с социальной предприимчивостью.

Интеллектуальные тесты Айзенка-Горбова, позволяющие определить соотношение числового, вербального и наглядно-образного типов мышления.

Анализ полученных в процессе применения тестовой батареи данных позволил по-новому подойти к решению некоторых проблем профориентации и кадрового отбора и отойти от некоторых устоявшихся догм.

Стало ясно, что для каждого отдельного исследования в зависимости от задачи, стоящей перед психологом, достаточно использовать 3-4 методики. Важно, чтобы набор используемых тестов носил дополняющий характер и охватывал разные аспекты личности.

Выяснилось, что позиция психолога должна основываться не только на специфических условиях трудовой деятельности, но и на многообразии человеческих характеров. Каждому человеку может быть найдено место, наиболее соответствующее его склонностям. Речь может идти лишь о том, где он будет более успешен, а где - меньше или вовсе непригоден. Профессий гораздо больше, чем типов личности. Поэтому, использование специальных шкал, ориентированных на определенную профессию, по типу "одна шкала - одна профессия” оказалось не эффективным: это значительно сужает зону поиска профпригодных людей. Кроме того, каждая профессия предусматривает разные служебные роли, что позволяет более дифференцированно подходить к профессиональной адаптации тех лиц, у которых уже нет возможности изменить свой выбор кардинально.

Стоящая в центре внимания психологов административного деятельность опирается на некий универсальный набор устойчивых личностных свойств, которые обеспечивают организаторские способности, умение подчинять и вести за собой людей, интегрировать трудовой процесс, принимать самостоятельно решения, осуществляя при этом соподчиненность по отношению к вышестоящим структурам. При этом специальность отходит на второй план или перестает играть существенную роль. Например, в медицине, в искусстве, в науке личности авторитарного плана, выдвинувшиеся на административные должности, иногда утрачивают опыт специалиста-профессионала. Чем более прагматично общество и чем дальше оно от духовных идеалов, тем чаще встречается тип администратора, в профессиональном плане уступающего подчиненным. Руководитель - это не профессия, это социально-производственная роль, общественная позиция человека в данном конкретном коллективе. Тест ДМО позволяет достаточно тонко дифференцировать разные варианты стиля руководства – командно-административный стиль, упорно-догматический, бескомпромиссно-независимый, деликатный, ответственный, демократичный, конфликтный, конвенциональный и пр.

Общая черта, характерная для руководителей разного типа, это - лидерство. Лидерский тип личности как правило характеризуется показателями силы, стеничности, коммуникативности. По данным СМИЛ - это повышенные 4-я и 9-я шкалы, демонстрирующие высокий уровень притязаний, преобладание мотивации достижения, высокую самооценку и уверенность в себе, оптимизм и жизнелюбие, общую высокую активность при низкой 0-й (коммуникабельность), а умеренно повышенная 6-я характерна для личностей, у которых помимо авторитарности проявляется также тенденция к систематизации, чувство соперничества, упорство в достижении цели, умение заразить окружающих своей увлеченностью и повести их за собой. Если у лидера широкий круг интересов, богатое воображение и склонность принимать нестандартные решения, то в профиле СМИЛ это отражается умеренно повышенной 8-й шкалой. При низкой 3-й лидер не обнаруживает необходимой дипломатичности, повышенная 1-я характерна для лидеров-догматиков, слепо следующих общепринятым правилам и инструкциям. Низкая 7-я шкала может быть признаком отсутствия ориентации на морально-нравственные опоры и общепринятые нормы поведения, при этом также трудно исключить тенденцию руководствоваться в жизни девизом "цель оправдывает средства", когда человек мало считается с проблемами и переживаниями других людей. При высокой 4-й (выше 75 Т) можно опасаться избыточной авторитарности, а высокая 6-я должна настораживать в отношении слишком императивного стиля поведения и выраженной конфликтности в ситуации, когда окружающие пытаются проявить малейшее несогласие или высказать собственное мнение. Сочетание повышенных 4-й шкалы со 2-й свидетельствует о болезненном самолюбии и остром переживании неудач у амбициозной личности при выраженном контроле сознания и склонности к анализу своих поступков. Низкая 2-я (ниже 50 Т, а также ниже 1-й и 3-й шкал) отражает тенденцию к вытеснению проблем из сознания и низкий самоконтроль. У лидеров-женщин помимо общих с мужчинами психодиагностических показателей как правило наблюдается высокая 5-я шкала, что характерно для мужественного и самостоятельного стиля поведения, не типичного для ортодоксально женственной натуры. По данным Сонди у лидеров часто встречается "мажорное Я"(k+\_ p0 s+!).

Все эти нюансы служат более дифференцированному подходу в оценке лидерских качеств обследуемого лица. По данным метода цветовых выборов (восьмицветовой тест Люшера) у лидеров значимо преобладает на первой позиции 3-й цвет, причем чаще в сочетании со 2-м (что свидетельствует о системном мышлении и организаторских способностях) или с 4-м (что больше характерно для эмоциональных оптимистов с чувством юмора, общительных и разговорчивых). Сочетание 3-го с 1-м на первых позициях характерно для более мягких и нервных лидеров, работающих на износ, внешне неплохо сбалансированных, внутренне - противоречивых, болезненно самолюбивых. Если на первых трех позициях встречаются ахроматические или смешанные цвета, то 0-й выявляет трудности общения, 5-й может свидетельствовать о некоторых трудностях адаптации у личности с нешаблонным подходом к принятию решений, 6-й - о моральной приниженности. 7-й цвет на первых позициях отражает выраженную акцентуацию характера и говорит об утрированности лидерских черт и избыточной конфликтности. Большинство лидеров отличает высокая мотивация достижения по данным теста Хекхаузена, но избыточный уровень мотивации достижения при равной нулю мотивации избегания неудачи должен настораживать, так как решения и поступки такого лидера могут быть поспешными и опрометчивыми.

Известную опасность представляют также такие личности, для которых власть над другими является ведущей потребностью. Если при внимательном изучении выявляется элемент так называемой "одержимости", когда субъективизм и аффективная насыщенность переживаний становятся превалирующими в поведении человека и проявляются некорригируемым фанатизмом (профиль СМИЛ 684” - / 70). Однако опыт показывает, что занимающие важные посты лидеры не ищут встреч с психологами, опасаясь, видимо, объективного взгляда на свои способности и индивидуально-личностные особенности.

Eсли речь идет о предпринимательстве или менеджменте, то в первую очередь следует понять: что такое - "менеджер"? Это - должность или характер? Скорее всего здесь дело не столько в должности, которая может называться по-разному, а в стиле деятельности человека. Эта деятельность предусматривает предприимчивость, активность, организаторские функции, хорошую информированность в своем деле, артистичность, умение очаровывать и убеждать собеседника. Но при всем желании не каждый человек обладает таким набором разнообразных характерологических свойств, которые позволят ему преуспеть на этой работе. Есть люди серьезные, фундаментально прорабатывающие каждый вопрос и хорошо приводящие любую информацию в строгую последовательность и систему, но когда дело доходит до разговоров с новыми людьми, им чрезвычайно трудно войти в контакт, а, отстаивая свое мнение, они так горячатся и спорят, что у окружающих быстро иссякает терпение и пропадает всякое желание повторных встреч (профиль СМИЛ с высокой ведущей 6-й шкалой, s+!!, е-!!! или e+-! по Сонди, 25, 27, 37 на первых позициях по Люшеру ). Есть и другие, противоположного характера, легко и приветливо вступающие в беседу, моментально схватывающие настрой и интересы собеседника, быстро переключающиеся на любую тему, но также легко все забывающие, не слишком обязательные, не склонные к аккуратности (39 ведущие в профиле СМИЛ, 457 - выбор в тесте Люшера).

Таким образом, личностные свойства менеджера не могут сводиться к упрощенному набору свойств: наряду с живостью, общительностью, элементами демонстративности (артистичности), умением быть убедительным и настойчивым, не теряя при этом теплоты эмоционального настроя, менеджер должен быть также осторожным, гибким, вовремя (как локатор) улавливающим настроение другого человека, умеющим не только наступать, но и с честью отступать, продолжив затем наступательные акции с других заново отработанных позиций. Если у человека имеется хотя бы половина необходимых качеств из этого арсенала свойств и мы имеем дело с интеллектуально развитым и достаточно уравновешенным человеком, то остальное - дело тренированности и самосовершенствования. На ниве менеджмента успешно могут реализоваться не однотипные личности. Поэтому психологический портрет претендента должен рассматриваться в контексте той конкретной роли, которую он должен будет выполнять. Помощь психолога может состоять в том, чтобы человек получил достоверный портрет своей личности, отражающий не только его актуальные, но и скрытые, не реализованные способности. В процессе проводимого психологом тренинга обследуемый может лучше понять свои сильные и слабые стороны поведения в общении с другими и скорректировать их.

Помимо личностных особенностей управленцев нами накоплен большой опыт изучения профессионально важных свойств представителей самых разных профессий. Этот опыт успешно используется в Департаменте занятости населения РФ и в других многочисленных Центрах занятости, а также в кадровом отборе множества организаций (банки, милиция, служба охраны, инкассация и т.д). Подробнее эти данные изложены в моей монографии [1] и практическом руководстве [2].

**Список литературы**

[1] Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. С.-Пб., Речь, 2003.

[2] Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. С.-Пб., Речь, 2002.