



UDK:159.9:316.6

Go'zaloy TOHIROVA,
O'qituvchi, Andijon davlat pedagogika instituti, Andijon, O'zbekiston
E-mail:go'zaloytoxirova96@list.ru

Dotsent O.Qodirova taqriza asosida

SOCIO-PSYCHOLOGICAL FOUNDATIONS OF THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF A PROFESSIONAL SERVICE CAREER

Annotation

In this article, Career is achieving success, career, promotion. In other words, it is the result of a person's specific behavior and attitude in work related to professional growth, and explains its structure. An individual career is a sequence of individual development of behavior patterns and work experience, both conscious and independent, to move up the career ladder. It also embodies the stages of a person's professional life and individuality in entrepreneurial activity.

Keyword: Professional career, individual professional career, professional self-sufficiency, authoritative decision,

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ КАРЬЕРЫ

Аннотация

В данной статье Карьера – это достижение успеха, карьера, продвижение по службе. Другими словами, это результат конкретного поведения и позиции человека в работе, связанной с профессиональным ростом, и объясняется его структура. Индивидуальная карьера – это последовательность индивидуального развития моделей поведения и опыта работы, как сознательного, так и самостоятельного, для повышения по служебной лестнице. Оно также воплощает этапы профессиональной жизни человека и индивидуальность в предпринимательской деятельности.

Ключевое слово: Профессиональная карьера, индивидуальная профессиональная карьера, профессиональная самодостаточность, авторитетное решение,

PROFESSIONAL-XIZMAT KARYERASINI SHAKLLANTIRISH VA RIVOJLANTIRISHNING IJTIMOY-PSIXOLOGIK ASOSLARI

Аннотация

Ushbu maqolada, Karera – bu muvaffaqiyatga erishish, martaba, lavozimga ko'tarilishdir. Boshqacha qilib aytganda, bu shaxsning kasbiy o'sishi bilan bog'liq bo'lgan mehnat faoliyatidagi muayyan xatti-harakati va pozitsiyasining natijasi ekanligi va uning tuzilishi yoritilgan. Individual karera – xizmat pillapoyalarida ko'tarilishning ham ongli, ham o'z-o'zidan amalga oshiriladigan xatti-harakatlar uslubi va ish tajribasini individual ravishda rivojlantirish ketma-ketligidir. Shuningdek, u shaxsning kasbiy hayot yo'li bosqichlari va tadbirkorlik faoliyatidagi individuallikni ham o'zida mujassamlashtirgan.

Kalit so'z: Professional karyera, shaxs kasbiy karyera, kasbiy o'zini o'zi ta'minlash, nufuzli qaror,

Kirish. Respublikamizda, so'nggi yillarda sodir bo'lgan ijtimoiy, iqtisodiy va siyosiy o'zgarishlar jamiyatning barcha sohalariga, ijtimoiy munosabatlar tizimiga ta'sir ko'rsatdi, turli ijtimoiy guruhlarning hayoti va kasbiy strategiyalarida o'zgarishlarga olib keladi. Ijtimoiy tabaqalanish kuchaydi, yuqori malaka talab qiladigan yangi nufuzli kasblar paydo bo'ldi, shaxsning o'z taqdirini erkin belgilashi va o'zini o'zi anglashi uchun sharoit yaratilmoqda. Kasbiy karera hozirgi vaqtda mehnat qilish huquqining davlat kafolatlariga emas, balki mehnat bozorida individual texnologiyalarga, ishchilarning kasbiy tayyorgarligi va raqobatbardoshligiga, ularning ijtimoiy va kasbiy rivojlanishning boshlanishiga bog'liq. Bozor iqtisodiyotining rivojlanishi bilan ayollar kasbiy sohada ishga joylashish va oliy ma'lumot olishga e'tibor qaratmoqda, bu ko'p jihatdan oilaning moddiy farovonligini oshirish zarurati, o'zini o'zi tasdiqlash, o'zini o'zi qadrlash zarurati bilan bog'liq.

Jamiyatidagi bu jarayonlarning murakkabligi bir qator ijtimoiy omillar bilan bog'liq. Ayollarning kasbiy kareralarining o'ziga xosligi ijtimoiy va madaniy integratsiyaga va jamiyat barqarorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadigan ta'lim, ishga joylashish va karerada ko'tarilish imkoniyatlariga ta'sir

ko'rsatadigan to'siqlarning mavjudligidadir. Gender omili ayollarning kasbiy martaba yo'lida institutsional va ijtimoiy-madaniy to'siqlar mavjudligida, umuman ayollar mehnatiga erkaklarinikiga nisbatan pastroq jamoatchilik tomonidan baholanishida, mehnat bozorida gender assimetriyasida va jins bo'yicha kasbiy segregatsiyada namoyon bo'ladi: erkaklar asosan buni amalga oshiradilar. o'zlari yuqori maqomga ega bo'lgan sohalarda (moliya, kredit, qurilish, davlat), ayollar eng kam daromadli sohalarda (ta'lim, madaniyat, san'at, sog'liqni saqlash, ijtimoiy ta'minot, norasmiy sektor) band. Ayollarning o'z muammolari ham mavjud (oilaviy mas'uliyat, birlamchi sotsializatsiyaning gender xususiyatlari, jamoada ajralib turish va o'z kasbiyligini isbotlay olmaslik va istamaslik, xavfdan qo'rqish, erkaklarinikiga nisbatan kuch va ambitsiyalarga kamroq intilish) mavjud.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. XX asrning oxiri XXI asr boshiga kelib, karera so'zi ilmiy tadqiqotlarda (masalan, A.Derkach, YE.Dyachkova, F.Lyutens, YE.Oxotskiy va boshq.) anchayin keng ma'noda qo'llanila boshlandi. Xususan, karera –
- kasbiy harakatlanish, kasbiy o'sish, professionallikning bir darajasidan boshqasiga o'tish;

- hayotning asosiy sohalarida (ish, oila, bo'sh vaqt) inson taraqqiyoti bosqichlarining dinamikasi va umumiy ketma-ketligi;

- ijtimoiy-iqtisodiy va maqom-rol pozitsiyalari;
- shaxsning ijtimoiy faolligi shakli;
- shaxs butun hayotining muvaffaqiyati;
- shaxsning o'z ehtiyojlarini to'laqonli qondirishga imkon beradigan mavqega erishish istagi;

- shaxsning o'z hayot tarzini rivojlantirishi va takomillashtirishida, ijtimoiy hayot oqimida barqarorlikni ta'minlashda faol harakatlanishi;

- hayotiy maqsadlar muvaffaqiyatining garovi;
- shaxsning muvaffaqiyat va mag'lubiyatlariga bo'lgan subyektiv mulohazasi;

- shaxsiy va kasbiy rivojlanishning o'zaro aloqadorligi sifatida baholanmoqda[1]

20-asrning birinchi yarmida ayollarning mehnat bozoriga kirishi munosabati bilan. ishlab chiqarish sohasidagi ien-yadro muammolari ijtimoiy ahamiyatga ega bo'ldi. 1950-yillarning boshidan beri. G'arb mualliflari (T.Parsons, G.Bekker, X.Xartman, S.Pulasek, P.Angliya, X.Zellner, R.Barron) ayollarning iqtisodiyotdagi ishtirokining turli jihatlarini va ayollar tengsizligining takror ishlab chiqarish sabablarini o'rgandilar.[1] Kasbiy faoliyatning gender tadqiqotlarida quyidagi asosiy yo'nalishlarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Ayollarning ijtimoiy harakatchanligi va iqtisodiy xulq-atvoridagi o'zgarishlar (G.G.Sillaste, J.A.Shatrova, J.I.B.Babayeva, L.D.Elson, A.A.Temkina, E.S.Balabanova); Tashkiliy tuzilmada ayollarning rivojlanishiga ta'sir qiluvchi gender stereotiplari (O.V.Mitina, V.F.Petrenko, A.A.Moekovskaya, K.V.Fofanova); Ayollarning kasbiy o'sishida oilaning roli (O.A.Rakovskaya, N.V.Goncharova, G.V.Turetskaya, I.N.Tartakovskaya); Ijtimoiy fanlar nomzodi dissertatsiyasini tugatgan - Saratov, 2004, V.H.Yasenko karerlarini shakllantirish va boshqarish Ijtimoiy fanlar nomzodi dissertatsiyasi - Ufa, 2003 y.[2]

YE. Komarov tadqiqotlarida kareraning 2 turga ajratib, «vaziyatli karera» va «o'z qo'llari bilan yaratilgan karera», deb nomlagan [3].

Kasb karyerasining bosqichlari

№	Karyera bosqichlari	Yoshi	Maqsadga erishish ehtiyojlari
1.	Dastlabki	25 gacha	Ta'lim, turli ishlarda sinab ko'rish
2.	Tiklanish	30 gacha	Ishni o'zlashtirish, ko'nikmalarni rivojlantirish, malakali mutaxassis yoki rahbarning shakllanishi
3.	O'sish	45 gacha	Xizmat pillapoyalaridan ko'tarilish, yangi ko'nikmalar va tajribaga ega bo'lish, malakaning o'sishi
4.	Barqarorlik	60 gacha	Mutaxassis yoki rahbar malakasining cho'qqisi. O'z malakasini oshirish. Yoshlarga murabbiylik qilish
5.	Yakunlash	60 dan keyin	Nafaqaga chiqishga, o'ziga voris tayyorlashga, nafaqada faoliyatning yangi turi bilan shug'ullanishga tayyorgarlik
6.	Pensiyadan so'ng	65 dan keyin	Faoliyatning yangi turi bilan shug'ullanish

Kasb karyerasining bosqichlari umumiylik xususiyatiga ko'ra (1.2-jadvalga qarang), «dastlabki → tiklanish → o'sish → barqarorlik → yakunlash → nafaqadan so'ngi» karyera ko'rinishidagi 6 bosqichni tashkil etib, u 25 yoshgacha, 25 yoshdan 65 yoshgacha va 65 yoshdan keyingi yosh davrlariga xos maqsadga erishish ehtiyojlarini namoyon bo'lishida xususiylik jihatlarini ifodalaydi.

Demak, professional karyerani rejalashtirishda u yoki bu mutaxassis o'z yoshini hisobga olish lozim. Chunki ko'p hollarda yosh mutaxassisning kasbiy va shaxsiy rivojlanishidagi o'ziga xos bosqichlarini belgilashda asosiy omil vazifasini bajaradi.

S.I. Sotnikov esa izlanishlarida karerani shartli ravishda: «maqsadli karera», «bir maromli karera», «spiral karera», «bir zumlik karera», «barqaror karera» va «so'nmb boruvchi karera» kabi 6 ta ko'rinishini asoslagan[7].

P. Shtomka kareraga erishish jarayonini 2 xil holatda baholab, o'sib borish xususiyatiga ko'ra «progressiv karera» va so'nmb borish jihatiga asoslanib «regressiv karera» turlariga ajratgan[8].

Tadqiqot metodologiyasi. G'arbliklar hayotidagi an'anaviy «karera» tushunchasi sharqliklar nazdida «hayotda o'z o'mini topish» iborasiga anchayin yaqin hisoblanadi. Kasb tanlash jarayoni esa kasbiy o'zini o'zi rivojlantirishdan farqli ravishda, faqatgina shaxsning istiqboliga qaratilgan qaror sifatida baholanishi mumkin.

V.A. Tolochev tahliliga ko'ra, XIX asrda, karera «yo'li, yurish, hayot taqazosi, xizmat, muvaffaqiyat va uning hosilasi» yoki bo'lmasa «jamiyatdagi muvaffaqiyat, martaba va darajalarga tez erishish» deya ta'riflangan bo'lsa, XX asr boshlariga kelib, unga shaxsning tashqi muvaffaqiyati, foydasi, shon-sharafi, shon-shuhrati, shuningdek, shaxsiy farovonlikka erishish yo'li va taraqqiyoti, istiqboli va taqdiri sifatida qarala boshlangan. XX asr oxirida, karera «fenomen» sifatida gumanitar fanlarning turli darajadagi tadqiqotlari obyektiga aylandi. Nafaqat, uning mazmuni kengaytirilib, tipologiyalari tahlil qilindi, balki kareraga erishish jarayonining bir qator haqiqiy va (yoki) yashirin determinantlari ham tadqiq qilindi[7].

Tahlil va natijalar. Umuman olganda yuqoridagi mulohazalarimiz asosida, kasb karerasi deganda mutaxassisning bilim, ko'nikma, mahorat darajasining o'sishi tushuniladi, deb xulosalash mumkin. Kasb karerasi ixtisoslik (kasb faoliyati boshida tanlangan ixtisoslikni chuqurlashtirish) yoki keng ixtisoslashtirish (yangi va turdosh kasblarni egallash) yo'nalishida ham bo'lar ekan. Shuningdek, karerani tanlashga ta'sir ko'rsatadigan omillar ichida «professional karera bosqichlari», «shaxs professional orientatsiyasi», «shaxsning ko'nikma va qobiliyatlari yoki kompetensiyalari» ham muhim ahamiyat kasb etadi. Quyida ana omillarni tizimli ravishda tahlil etamiz.

Shu o'rinda karyerani rivojlanish bosqichlariga to'xtaladigan bo'lsak, vertikal va (yoki) gorizontal karyera yo'nalishlarini bir-biridan farqlab tushuntirishga to'g'ri keladi.

1. Vertikal karyeragi erishish yoki professional-xizmat martabasiga ko'tarilishda bosqichlar ketma-ketligini aniqlashning imkoniyati mavjud. Mutaxassislar, qoida tariqasida, vertikal karyeraga erishish yo'lini quyidagi darajalarga ajratishgan va bu darajalar muayyan kasbiy sohaga qarab bir-biridan farqlanishi ham mumkin:

- boshlang'ich mutaxassis (1-yilgacha ish stajiga ega mutaxassis);
- tajribali mutaxassis (2-3-yillik ish stajiga ega mutaxassis);

- katta mutaxassis (3-yildan ortiq ish stajiga ega mutaxassis);

- menejer (5-yildan ortiq ish stajiga ega mutaxassis).

2. Gorizontal karyerani rejalashtirgan shaxsning martaba o'sishida muayyan bir xodim bosib o'tishi lozim bo'lgan bosqichlar ketma-ketligini aniqlab bo'lmaydi. Sababi, bosqichlar har doim individual xususiyatlarga va professional manfaatlariga bog'liqdir.

Umuman olganda har qanday ko'rinishdagi karyera rivojlanishida bir qancha omillar o'z ta'sirini ko'rsatadi.

Karyera muvaffaqiyatli bo'lishida, birinchidan, uni rejalashtirayotgan shaxs ko'p jihatdan u uchun harakat qilishni xohlashi ham zarur. Aks holda, harakat qilish istagi va (yoki) tayyorgarliksiz hech qanday martabaga erishib bo'lmaydi. Ikkinchidan, tashkilot ham u yoki bu xodimni professional o'sishi uchun ma'lum shart-sharoitlarni tayyorlagan bo'lishi kerak. Xususan, ish beruvchi o'z jamoasini davomli o'qitish (malakasini oshirish) uchun ma'lum darajada mablag' sarflashi va hatto tashabbusini rag'batlantirishi lozim.

1-jadval

Rahbar karyerasining an'anaviy tasavvurlari (F.S. Ismagilova bo'yicha)

Bosqich	Karyera davri	Asosiy faoliyat mazmuni	Psixologik xususiyatlar	Natija
1-bosqich	Boshlang'ich (adaptatsiya)	Kasbni o'zlashtirish, tashkilotga moslashish	O'rganishga intilish, noaniqlik, motivatsiya yuqori	Kasbiy moslashuv
2-bosqich	Shakllanish	Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish, tajriba orttirish	Faollik, o'zini namoyon qilishga intilish	Mustaqil faoliyat
3-bosqich	Barqarorlashuv	Lavozimda mustahkamlanish, natijadorlikni oshirish	Mas'uliyatlilik, barqarorlik	Professional yetuklik
4-bosqich	Rivojlanish (o'sish)	Rahbarlikka o'tish, boshqaruv faoliyatini amalga oshirish	Liderlik, tashabbuskorlik	Karyera o'sishi
5-bosqich	Yetuklik	Yuqori boshqaruv darajasi, strategik qarorlar qabul qilish	Tajriba, strategik fikrlash	Yuqori professional maqom
6-bosqich	Yakuniy bosqich	Faoliyatni yakunlash, tajriba uzatish	Donishmandlik, refleksiya	Tajriba merosi

F.S. Ismagilova tomonidan ilgari surilgan rahbar karerasiga oid nazariy yondashuv shaxsning kasbiy rivojlanishini bosqichma-bosqich kechadigan murakkab jarayon sifatida talqin etadi. Ushbu modelga ko'ra, rahbarlik faoliyati oddiy kasbiy moslashuvdan boshlab, yuqori darajadagi boshqaruv qarorlarini qabul qilishgacha bo'lgan izchil rivojlanish bosqichlarini o'z ichiga oladi. Mazkur konsepsiya doirasida karera faqat lavozimiy ko'tarilish bilan chegaralanmaydi. Aksincha, u shaxsning psixologik o'sishi, kasbiy kompetensiyalarining kengayishi hamda boshqaruv faoliyatiga moslashuvi bilan chambarchas bog'liq bo'lgan ko'p qirrali jarayon sifatida qaraladi.

Rahbar karerasining dastlabki pog'onasida shaxs yangi ish muhiti va faoliyat sharoitlariga moslashadi. Ushbu davrda asosiy e'tibor tashkilotning ichki tartib-qoidalarini anglash, kasbiy vazifalarni tushunish va ish jarayoniga kirishishga qaratiladi. Psixologik nuqtai nazardan, bu bosqichda noaniqlik hissi, yuqori motivatsiya va o'z imkoniyatlarini namoyon etishga intilish ustuvor bo'ladi. Shaxs aynan shu davrda o'zining keyingi rivojlanish yo'nalishini belgilab oladi.

Shakllanish bosqichida shaxs kasbiy faoliyatni chuqurroq o'zlashtira boshlaydi. U amaliy tajriba orttiradi, mustaqil qarorlar qabul qilishga o'rganadi va kasbiy malakasini oshiradi. Bu davrning muhim jihati – o'zini tasdiqlash va ijtimoiy jihatdan tan olinishi bilan bog'liq ehtiyojlarning kuchayishidir. Aynan shu bosqichda rahbarlik salohiyatining dastlabki elementlari shakllanadi.

Barqarorlashuv bosqichida shaxs o'z kasbiy faoliyatida muayyan barqarorlikka erishadi. U o'z lavozimida mustahkamlanib, faoliyat natijalarida izchillikni ta'minlaydi. Psixologik jihatdan bu davr mas'uliyatlilik, ishonchlilik va kasbiy o'zlikni anglash bilan tavsiflanadi. Shaxs o'z faoliyatini ongli ravishda boshqarish darajasiga yetadi.

Rivojlanish bosqichida (karera o'sishi) shaxs rahbarlik faoliyatiga o'tadi va boshqaruv jarayonlarida faol ishtirok eta boshlaydi. U jamoani boshqarish, muhim qarorlar qabul qilish va tashkilotchilik qobiliyatlarini rivojlantiradi. Psixologik jihatdan liderlik sifatleri, tashabbuskorlik va strategik fikrlash

shakllanadi. Shaxs bu bosqichda ijrochi rolidan chiqib, boshqaruvchi sifatida faoliyat yuritadi.

Yetuklik bosqichida rahbar karerasining eng yuqori darajasi bo'lgan ushbu bosqichda shaxs strategik boshqaruvni amalga oshiradi. U tashkilot rivojlanishining ustuvor yo'nalishlarini belgilaydi va muhim qarorlar qabul qiladi. Psixologik jihatdan bu davr keng fikrlash, tajriba va donishmandlik bilan ajralib turadi. Rahbar tizimli va uzoq muddatli yondashuv asosida faoliyat olib boradi.

Yakuniy bosqich kareraning yakuniy bosqichida shaxs faoliyat natijalarini umumlashtiradi va o'z tajribasini boshqalarga yetkazadi. Bu davrda murabbiylik va maslahat berish faoliyati ustuvor ahamiyat kasb etadi. Psixologik jihatdan refleksiya, o'z faoliyatini baholash va ma'naviy qoniqish hissi kuchayadi.

Ismagilova modeli shuni ko'rsatadiki, rahbar karerasi izchil va bosqichli rivojlanishga ega bo'lgan tizimdir. Har bir bosqichda shaxsning psixologik holati, motivatsiyasi va kasbiy kompetensiyalari o'zgarib boradi.

Mazkur yondashuv rahbar shaxsining rivojlanishini tushuntirishda differensial va boshqaruv psixologiyasi nuqtai nazaridan muhim ilmiy asos bo'lib xizmat qiladi. Shuningdek, u rahbarlarni tayyorlash va ularning kasbiy rivojlanishini rejalashtirishda metodologik ahamiyatga ega.

Xulosa va takliflar. Bozor iqtisodiyotining rivojlanishi bilan ustuvor ijtimoiy-madaniy vazifalardan biri bu shaxsning kasbiy sohada samarali o'zini o'zi anglashi uchun shart-sharoitlarni ta'minlash, kamsitishning barcha turlarini, shu jumladan, qavat bo'yicha. Ayollarning kasbiy karerani qurish muammosi murakkab va ijtimoiy, iqtisodiy va psixologik fanlar chorrahasida joylashgan.

Kasbiy karerani qurishning gender xususiyatlarini sotsiologik o'rganish natijasida quyidagilar aniqlandi:

- gender omili erkaklar va ayollarning ijtimoiy funksiyalarini, ularning ish bilan ta'minlanish imkoniyatlarini (shu jumladan, kasbi bo'yicha) va karerani ko'tarilishini, bo'sh vaqt resurslarini, siyosiy va jamoat hayotida ishtirok etishini, ishchilarning o'zini o'zi identifikatsiya qilishini oldindan belgilaydi;

- ushbu sotsiologik muammolar G'arb mualliflari tomonidan ishlab chiqilgan, shu bilan birga ilmiy bilimlarning ushbu sohasidagi mahalliy tadqiqotlar etarli emas;

- ayollarning kasbiy faoliyatining o'ziga xos xususiyatlari bo'yicha mavjud mahalliy tadqiqotlar samarali kasbiy faoliyatdagi to'siqlarni tahlil qilishga qaratilgan, ammo bu to'siqlarni bartaraf etish shartlari va strategiyalari ustida tadqiqotlar olib borilyapti;

- xotin-qizlarning kasbiy faoliyati va oilaviy ahvolini qo'llab-quvvatlash bo'yicha samarali davlat siyosati asoslarini belgilovchi mintaqaviy tadqiqotlar kam.

Tadqiqotning belgilangan maqsad va vazifalari bajarildi: ayollarning kasbiy karera strategiyasini shakllantirishga gender omilining ta'siri aniqlandi; ayollarning yangi iqtisodiy sharoitlarga faol moslashishi va kasbiy karerani amalga oshirish o'rtasidagi bog'liqlik aniqlandi; ayollarning kasbiy faoliyatiga gender omilining ta'sir doiralari aniqlangan; o'zgaruvchan rus jamiyatida ayollarning ijtimoiy yo'nalishlari va martaba strategiyalarida gender omilining rolidagi o'zgarishlar tahlil qilinadi; ayollarning kasbiy martaba shakllanishining hududiy xususiyatlari belgilab berilgan.

ADABIYOTLAR

1. Айвазова, С.Г. Женщина и общество: Тендерное измерение политического процесса в России /С.Г. Айваюва. М., 1997. - 200 с.
2. Алешина, Ю.Е. Ролевой конфликт работающей женщины /Ю.Е. Алешина, Е.В. Лекторская //Вопросы психологии. 1991. -№5.-С. 15-
3. Бабаева, Л.В. Деловая активность женщин в новых экономических структурах /Л.В. Бабаева, Л.Д. Нельсон //Социол. исслед. 1992. - №5. - С. 107-111.
4. Комаров Е. (1999). Управление карьерой. Управление персоналом, 1, 37–42.
5. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие / С.И. Сотникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИЦ РИОР, 2023. – 328 с.
6. Штомпка П. Социология социальных изменений / Под ред. В.А. Ядова; Пер. с англ. А.С. Дмитриева. – Москва: Аспект Пресс, 1996. – 416 с.
7. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. – Санкт-Петербург: Питер, 2005. –479 с.