

## **ОБОБЩЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБЩЕНИИ: УСЛОВИЯ, ИНВАРИАНТЫ, СРЕДСТВА, РЕЗУЛЬТАТЫ**

**С.В. Мыскин**

В статье предпринята попытка междисциплинарного анализа феномена обобщения в профессиональном общении. Автор строит теоретические изыскания, используя концептуальный аппарат организационно психологии и психолингвистики. В ходе проведенного исследования определены организационно-психологические условия обобщения, инварианты и средства обобщения. Организационная культура обозначена интегральным условием обобщения в профессиональном общении. В качестве инварианта выделена общая цель совместной деятельности. К средствам обобщения отнесены речевые действия по организации профессионального общения, вербализация специализированных трудовых действий субъектов, а также речевое воздействие на партнера (-ов). Профессиональный текст охарактеризован как результат обобщения в профессиональном общении, фиксирующий общую цель совместной деятельности, выполняющий функцию регуляции трудового поведения.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональное общение, обобщение, совместная деятельность, организационная культура, профессиональный текст, профессиональное сознание

**МЫСКИН** Сергей Владимирович – доктор филологических наук, доцент, кандидат психологических наук, профессор Московского городского педагогического университета. [myskinsv@mgru.ru](mailto:myskinsv@mgru.ru)

Цитирование: Мыскин С.В. Обобщение в профессиональном общении: условия, инварианты, средства, результаты [Электронный ресурс] // Мир лингвистики и коммуникации: электронный научный журнал. – 2020, № 4. – С. 156–172. Режим доступа: [www.tverlingua.ru](http://www.tverlingua.ru)

# **GENERALIZATION IN PROFESSIONAL COMMUNICATION: CONDITIONS, INVARIANTS, MEANS, RESULTS**

**Sergey V. Myskin**

The article attempts an interdisciplinary analysis of the phenomenon of generalization in professional communication. The author builds theoretical research, using the conceptual apparatus of organizational psychology and psycholinguistics. In the course of the study, the organizational and psychological conditions of generalization, invariants and means of generalization were determined. Organizational culture is designated as an integral condition of generalization in professional communication. The common goal of joint activity is highlighted as an invariant. The means of generalization include speech actions for organizing professional communication, verbalization of specialized labor actions of subjects, as well as speech influence on the partner (s). The professional text is characterized as the result of generalization in professional communication, fixing the common goal of joint activity, performing the function of regulating labor behavior.

**KEYWORDS:** professional communication, generalization, joint activity, organizational culture, professional text, professional consciousness

**MYSKIN Sergey V** – DSc in Philology, Docent, Candidate of psychological Sciences, Professor of the Moscow City Pedagogical University.  
myskinsv@mgpu.ru

Citation: Myskin S.V. Generalization in professional communication: conditions, invariants, means, results [Electronic resource] // World of linguistics and communication: electronic scientific journal. – 2020, № 4. – P. 156–172.  
Access mode: [www.tverlingua.ru](http://www.tverlingua.ru)

## **Введение**

В научном анализе профессиональной деятельности сотрудников различных организаций в последнее время все больший интерес проявляется к исследованию различных особенностей и закономерностей профессионального общения. Профессиональное общение буквально пронизывает всю организационную реальность, выступая системообразующими звеньями таких структур, как миссия, ценности, культура, система коммуникации, власть, лидерство и др. Можно сказать, что на сегодняшний момент суть профессионального общения в том, что оно «одновременно и создает, и отражает организационные реалии» (Титц и др., 2008: 27).

Основной фокус исследовательского внимания направлен на изучение качественных и других характеристик профессионального общения в регламентации профессиональной деятельности. Данное обстоятельство обусловлено трансформацией социально-трудовой сферы современной России, при которой организация труда принимает качественно новые формы. Здесь можно отметить и либерализацию общественного отношения к нормам осуществления профессиональной деятельности, и стремительное развитие удаленных рабочих мест и много другое. Кроме того, меняются стандарты оценки самого профессионализма, а дизъюнкция «дилетант – профессионал» нивелируется введением новых профессиональных типов. К таковым теперь относятся ученики и практиканты, владельцы технологий и «ноу-хау», а также те, кто занимается любительством после завершения профессиональной карьеры (Leadbeater, Miller, 2004). Конечно же, нужно учитывать и адекватно реагировать на изменения рынка труда. И одновременно подвергать научному анализу вскрывающиеся закономерности. В том числе закономерности профессионального общения в складывающихся организационных условиях. Традиционно феномен общения изучается в рамках психологии и психолингвистики. Не нарушая существующих традиций, представляется целесообразным осуществить

междисциплинарный анализ профессионального общения с использованием психологического и психолингвистического теоретического инструментария.

Приступая к исследованию профессионального общения, невозможно обойтись без таких понятий, как профессиональная деятельность, профессиональная картина мира, профессиональное сознание. В данном изложении мы будем осуществлять анализ профессионального общения используя концептуальные положения, уже обосновавших сущность данных феноменов.

Сегодня сфера профессиональной деятельности находится в эпицентре трансформационных процессов. Изменчивость внешних условий препятствует прогнозу профессиональной активности на перспективу, хронологически ограничивает конструирование социальной и профессиональной реальности в организации. Не вызывает сомнения мысль о том, что наибольшего эффекта профессиональной деятельности возможно достичь в понятных, систематизированных условиях работы. Проблема упорядоченности, определенности профессиональной картины мира рассматривается в рамках теории организационной психолингвистики, которая постулирует тезис: «совместная деятельность включает в себя общение сотрудничающих коммуникантов, обслуживаемое языковыми и неязыковыми знаками» (Тарасов, 2018: 12). Психологические же механизмы классификации представлений об окружающем мире описаны В.В. Давыдовым при анализе проблемы обобщения в общении (Давыдов, 2009). Следовательно, изучение особенностей обобщения при упорядочивании представлений об окружающем профессиональном мире выступает основной целью при раскрытии закономерностей профессионального общения, организующих коллективный труд.

Обобщение (и абстрагирование) подробно рассмотрено в рамках постановки логико-психологических проблем построения учебных предметов. В.В. Давыдов раскрывает и обосновывает закономерности формирования понятий в ходе выявления ребенком существенных свойств

воспринимаемого предмета и «опознание предметов данного многообразия с помощью выделенного инварианта» (Там же, 2009: 4). Необходимость выхода в область обобщения и абстрагирования обусловлена задачами систематизации и классификации предметов и явлений окружающего мира. Применительно к проблеме профессионального общения процессы обобщения и абстрагирования могут рассматриваться как психологические и психолингвистические инструменты упорядочивания представлений о профессиональной реальности.

Достижение поставленной цели может быть осуществлено при решении следующих ключевых задач: определение условий, обеспечивающих обобщение и абстрагирование в профессиональном общении; выявление инвариантов совместной деятельности, выделяемых в ходе профессионального общения; характеристика средств и инструментов обобщения и абстрагирования в профессиональном общении.

### **Организационно-психологические условия обобщения**

Как было отмечено выше, обращение к психологии и психолингвистике профессионального общения обусловлено пониманием того, что перед любой организацией, наряду с управленческими, экономическими, социальными, возникают задачи психологические. Причём решение последних помогает повысить эффективность деятельности организации в целом. Понятийный аппарат современной организационной психологии позволяет изучать различные психические феномены и поведение работников, а также факторы их детерминирующие. Организационно-психологический подход существенно дополняют психологические теории коллектива, описывающие феномены, связанные с формированием межличностных отношений работников в процессе осуществления профессиональной деятельности (Петровский, 1979; Донцов, 1984). Обобщенный анализ отмеченных подходов позволяет в качестве базовой характеристики организации и внутригрупповых отношений

обозначить такое интегральное явление, как «организационная культура». Организационную культуру рассматривают в рамках ее влияния на эффективность профессиональной деятельности членов коллектива, а также на успехи и функционирование организации в целом.

В современных теориях организационной культуры можно выделить следующие определения данного явления: совокупность когнитивных репрезентаций организационных понятий в сознании менеджеров, как базовых «координат» культуры организации (Занковский, 2002), паттерны коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям среды и внутренней интеграции, эффективность которых оказывается достаточной для того, чтобы считать их ценными и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем (Шейн, 2002) и др. Как видно, существенным признаком организационной культуры выступает единство, всеобщность образов сознания членов коллектива при восприятии предметов и явлений внутриорганизационного мира.

Таким образом, организационная культура может выступать организационно-психологическим условием обобщения в профессиональном общении членов трудового коллектива. В свою очередь, организационно-психологический анализ содержания и структуры профессионального общения позволит выделить его инварианты из всего стилевого, семантического и другого многообразия данного вида деятельности, а также охарактеризовать средства структурирования организационно-психологической реальности, в которой разворачивается коллективная профессиональная деятельность.

### **Содержание профессионального общения**

Традиционно психолингвистика рассматривает профессиональное общение как процесс, направленный на организацию совместной профессиональной деятельности (Мыскин 2018; Тарасов 2018).

Интегрированность общения в совместную деятельность раскрывает его социальность. Объединение людей в социальные группы обусловлено необходимостью коллективного выполнения труда. При этом фактором, который объединяет и направляет людей в совместной деятельности выступает общая цель (Ломов 1984: 232). По сути цель – это «структурированный образ результата деятельности» (Мыскин, 2020: 54-55), т.е. некое ментальное образование, возникшее в результате конструирования будущей реальности. В психологии данное явление характеризуется как опережающее отражение. Переход цели из индивидуальной в общую происходит в ходе общения, причем последняя существует лишь в знаковой форме. Общая цель как образ будущей реальности содержит не только представления о способах и приемах трансформации предмета деятельности, но также представления об участниках совместной деятельности: количестве, профильном составе, профессионально-важных качествах, характере отношения к ним и между ними и т.п. Другими словами, общая цель релевантна разделенной профессиональной социальной ситуации, всей совокупности фактов, обуславливающих профессиональную деятельность субъектов на конкретном этапе развития социальной группы (организации).

Разделенность профессиональной социальной ситуации проявляется в восприятии в одном событии всех остальных субъектов коллективного труда. Дж. Г. Мид пишет по этому поводу «нахождение объекта в одной системе предполагает его пребывание во многих других» (Mead, 1932: 63). Хронологическая сочетанность и ментальное взаимопроникновение индивидуальных сознаний обеспечивает целостность профессиональной социальной ситуации. Постоянное, в ходе общения, соотнесение себя с другими приводит к осознанию средств и способов профессиональных действий, контролю качества промежуточных целей, энергетической и профессиональной ресурсности коллег, перспектив достижения итоговых результатов и др. Полученные знания есть материал для формирования

хронологической определенности профессиональной социальной ситуации, осознанности ее постоянства, воспроизводства в будущем.

Сформулированное утверждение основывается на некоторых методологических основаниях ситуационного подхода в социальной психологии. У. Томас, Ф. Знанецкий, анализируя конструирование индивидом социального мира, утверждают, что это происходит за счет развития его требований и средств контроля. Основной «строительный» материал социального мира индивида – это практические установки по отношению к окружению, требования, предъявляемые к этому окружению, контроль над ним, желания, которые субъект пытается удовлетворить, а также способы их удовлетворения. Процесс социального конструирования включает фазу неопределенности (поиск и отбор комплексов данных для введения в систему индивидуального мира) и фазу определенности (определение новых ситуаций на основе отобранных комплексов данных) (Thomas, Znaniecki, 1958: 1846-1849). Применительно к профессиональной деятельности можно сформулировать следующее утверждение. Профессиональная социальная ситуация становится для субъекта определенной в ходе: а) сбора и накопления специальных знаний, полученных в процессе соотнесения себя с референтным профессиональным окружением, и влияющих на результаты совместной деятельности; б) осознания собственных потребностей профессиональной деятельности и способов их удовлетворения. Данные комплексы знаний используются индивидом для конструирования профессиональной социальной реальности.

Можно утверждать, что общая цель, усвоенная и присвоенная субъектами совместной деятельности, а также воплощенная во внешней индивидуальной трудовой активности, выступает ключевым инвариантом организационной реальности, выделяемым в профессиональном общении.



## **Структурные компоненты профессионального общения как средство обобщения**

Наиболее системно проблема психологии общения исследована А.А. Леонтьевым (Леонтьев, 2008). Автором выделены типы общения, описанные с позиции ключевых положений теории речевой деятельности: социально-ориентированное, предметно-ориентированное и личностно-ориентированное. Гипотетически можно предположить, что в условиях совместной деятельности субъектами используются все отмеченные типы общения в зависимости от актуальной ситуации. Поэтому, для удобства проведения психолингвистического анализа структуры профессионального общения мы будем использовать обозначенную типологию.

Задача члена трудового коллектива, которую он решает в ходе социально-ориентированного общения, носит социальный характер. «Он либо побуждает слушателей к непосредственной социальной активности, либо объединяет их вокруг социально значимой идеи, формирует или изменяет их убеждения, систему ценностей, социальные установки и т. п., либо обеспечивает “фон” для такого социального воздействия, сообщая социально-значимую информацию и т. п.» (Там же, 17). Реализация данного типа общения сопряжена с необходимостью учитывать социальную (организационную) соподчиненность партнеров по общению. Иерархия социальных отношений в организации объективно закреплена в социальных ролях (статусах), задающих нормы, формы и содержание профессионального общения. Следовательно, речевые действия субъекта, направленные на организацию (подготовку) общения субъектов, как носителей определенных социальных (организационных) статусов, выступают одним из компонентов психолингвистической структуры профессионального общения. Примером подобных речевых действий могут выступать сообщение о предварительной записи на прием, объявление о совещании с перечислением обсуждаемых тем, различные речевые ритуалы, фокусирующие внимание на статусе коммуниканта (*«Обращаюсь к Вам как к основателю данной организации»*,

*«Вы всегда были внимательны к мнению своих подчиненных. Можем мы обсудить...?» и т. п.).*

Следующим компонентом психолингвистической структуры профессионального общения являются вербальные описания специализированных трудовых действий, возникающих в ходе предметно-ориентированного общения. Данные речевые сообщения осуществляются посредством специального языка.

Истинно психологические отношения реализуются в личностно-ориентированном общении. Данный тип общения создает условия для взаимодействия людей как личностей, индивидуальностей. В профессиональной общении психологический аспект раскрывается в явлении мотивации. Ведь наряду с согласованными представлениями о цели совместной деятельности субъекты должны обладать схожей мотивацией, «причем не только предметной, но и социально-психологической, т.е. побуждением реализовывать деятельность совместно с данным партнером (-ами)» (Мыскин, 2020: 27). В профессиональной ситуации субъект-организатор совместной деятельности посредством речи воздействует на мотивационную сферу личности партнера. Причем содержание осуществляемых речевых действий соответствует собственному актуальному психологическому состоянию актора. Формирование единого психологического состояния (мотивации) у партнеров по совместной деятельности обеспечивает «интегральность, т. е. взаимное проникновение и даже стирание различий и субординаций» (Руденский, 1999: 18), а также обоюдную понятность, предсказуемость, управляемость субъектов в ходе коллективного труда. Таким образом, в качестве третьего элемента психолингвистической структуры профессионального общения можно обозначить речевое воздействие (влияние) на партнера по совместной деятельности.

Итак, психолингвистическая структура профессионального общения включает: 1) речевые действия по организации профессионального общения

субъектов совместной деятельности; 2) вербализацию специализированных трудовых действий субъектов совместной профессиональной деятельности посредством специального языка; 3) речевое воздействие (влияние) на партнера (-ов) совместной профессиональной деятельности. Чередование обозначенных типов речевых действий обеспечивает формулирование и понимание общей цели всеми участниками совместной деятельности.

Выделенные структурные компоненты совокупно являются психолингвистическим средством, обеспечивающим обобщение в профессиональном общении.

### **Профессиональный текст как результат обобщения**

При анализе профессионального общения нельзя не затронуть проблему профессиональных текстов. В предыдущих работах нами был проведен глубокий исследовательский анализ профессиональных прецедентных текстов, которые выступают регуляторами совместной профессиональной деятельности (Мыскин, 2015). Полученные результаты позволили определить, что профессиональные тексты направлены на создание у воспринимающего **«обобщенного образа профессионала»**, посредством описания его взаимодействия с другими партнерами. Причем идеальным результатом перцепции в данном случае является формирование у субъекта восприятия образа «Я-профессионал», функционирующего в виде внутриорганизационной модели профессионального взаимодействия. Данный ментальный конструкт одновременно выступает результатом обобщения представлений о профессионально-важных качествах профильных работников, а также существенных формах взаимодействия, его характере.

Подобные обобщенные образы профессионала мы встречаем в описании психологических теорий организаций (Кирхлер, Майер-Пести, Хофманн, 2005). Выделяют следующие типы «Я-профессионал»: «человек экономический», «человек социальный», «человек самоактуализирующийся»

и «человек комплексный» (Кирхлер и др., 2005: 12). В более поздних исследованиях добавлены еще два типа: «человек-постмодернистский», «сотрудник, производящий знания». Для нашего исследования данные примеры показательны, т.к. включают обобщенные описания совместной деятельности специалистов различных профилей с учетом общей организационной цели.

Профессиональный текст в общении находится во взаимосвязи с рядом других. Обращаясь к анализу интеротношений текстов, отметим, что замысел (смысл) обладает свойством выхода за пределы текста, и именно это позволяет ему диалогически взаимодействовать со смыслами других текстов. Диалог смыслов разных текстов суть интеротношений высказываний, носящих металингвистический характер. Причем смысловые отношения, по мнению М.М. Бахтина, возможны лишь при понимании другого (Бахтин, 1986), т. е., используя социально-психологическую терминологию, при «субъект-субъектных» отношениях, а не объяснении «субъект-объектных» связей. Именно тогда, и только тогда возможно правильное отражение отражения. Наличие общности темы или точки зрения, хотя бы частично, обеспечивает схождение смыслов различных высказываний и их диалог. То есть **общность проблемы порождает диалогические отношения.**

Применительно к профессиональному общению отмеченная выше диалогичность профессиональных текстов имеет следующее значение. Совместный труд обусловлен существованием общей цели, достижение которой возможно лишь при участии каждого из членов коллектива. Причем каждый сотрудник, как профильный специалист, привносит свой общественно выработанный способ обращения с предметом труда в «копилку» общей деятельности по достижению цели. Говоря о способе обращения с предметом труда, мы имеем в виду всю совокупность профессиональных знаний, навыков и умений специалиста, сформированных на основе профессиональных прецедентных текстов, т. е. тех общественно значимых и эмоционально окрашенных речевых произведений, которые

включены в общий курс подготовки студентов вузов или других профессиональных образовательных учреждений. Следовательно, в условиях коллективной деятельности возникает необходимость диалога профессиональных прецедентных текстов для конвергенции их смыслов, отражающих обобщенные профильные способы достижения общей цели организации.

Таким образом, в профессиональном тексте, как результате обобщения в ходе профессионального общения, фиксируются единые для всех организационные нормы и правила. В таком понимании профессиональный текст выступает регулятором поведения членов трудового коллектива.

### **Выводы**

Проведенное теоретическое исследование позволяет сформулировать следующие выводы.

Организационная культура выступает ключевым организационно-психологическим условием, обеспечивающим обобщение и абстрагирование в профессиональном общении. Существенным признаком организационной культуры является всеобщность образов сознания членов коллектива при восприятии предметов и явлений внутриорганизационного мира.

В качестве ключевого инварианта организационной реальности, выделяемого в процессе профессионального общения, выступает общая цель, усвоенная и присвоенная субъектами совместной деятельности, а также воплощенная во внешней индивидуальной трудовой активности.

Психолингвистические средства обобщения представлены следующими взаимосвязанными структурными компонентами профессионального общения: речевыми действиями по организации профессионального общения субъектов совместной деятельности; вербализацией специализированных трудовых действий субъектов совместной профессиональной деятельности посредством специального

языка; речевым воздействием (влиянием) на партнера (-ов) совместной профессиональной деятельности.

Результатом обобщения в профессиональном общении является профессиональный текст, объемлющий единые для всех членов организации нормы и правила, и выступающий регулятором трудового поведения.

### ***Ссылки – References in Russian***

Бахтин, 1986 – *Бахтин М.М.* Эстетика словесного творчества. М.: Искусство, 1986. – 445 с.

Давыдов, 1972 – *Давыдов В.В.* Виды обобщения в обучении (Логико-психологические проблемы построения учебных предметов). – М.: Педагогика, 1972. – 424 с.

Донцов, 1984 – *Донцов А.И.* Психология коллектива: методологические проблемы исследования. – М.: Изд-во МГУ, 1984. – 208 с.

Занковский, 2002 – *Занковский А.Н.* Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.

Кирхлер, 2005 – *Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е.* Психологические теории организации. – Харьков: Издательство Гуманитарный Центр, 2005. – 308 с.

Леонтьев, 2008 – *Леонтьев А.А.* Психология общения: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. 5-е изд., стер. – М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2008. – 368 с.

Ломов, 1984 – *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 448 с.

Мыскин, 2015 – *Мыскин С.В.* Проблема «образа автора» в профессиональных текстах // Вопросы психолингвистики. – Москва: НОУ ВПО МИЛ. – 2015, № 23. – С. 20-32.

Мыскин, 2018 – *Мыскин С.В.* Организационно-психологический анализ профессионального сознания работников современных трудовых коллективов // Организационная психолингвистика. – М.: ООО «Агентство социально-гуманитарных технологий», 2018. – № 1(1). – С. 2.

*Мыскин, 2020* – Мыскин С.В. Структура и содержание профессионального общения // Вопросы психолингвистики. – М.: ИЯз РАН, ММА, 2020. – № 1(43). – С. 54-63.

Мыскин, 2020 – *Мыскин С.В.* К постановке проблемы неопределенности профессиональной картины мира / Профессиональная картина мира. Методология. Варианты. Практика. Коллективная монография / Под общ. ред. С.В. Мыскина, Е.Ф. Тарасова. – М.: ООО «Агентство социально-гуманитарных технологий», 2020. – С. 35-57.

Петровский, 1979 – *Петровский А.В.* Психологическая теория коллектива. – М.: Педагогика, 1979. – 240 с.

Руденский, 1999 – *Руденский Е.В.* Социальная психология. Курс лекций. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, «Сибирское соглашение», 1999. – 224 с.

Тарасов, 2018 – *Тарасов Е.Ф.* К построению теории организационной психолингвистики // Организационная психолингвистика [Электронный ресурс]: электрон. науч. журнал / гл. ред. С.В. Мыскин. Вып. №1 (1). – М.: ООО «Агентство социально-гуманитарных технологий», 2018. – С. 11-20.

Титц, Коэн, Массон, 2008 – *Титц С., Коэн Л., Массон Д.* Язык организаций. Интерпретация событий и создание значений. – Харьков: Гуманитарный центр, 2008. – 322 с.

Шейн, 2002 – *Шейн Э.Х.* Организационная культура и лидерство. – СПб., Питер, 2002. – 336 с.

## *References*

- Bakhtin, M.M. (1986) *Aesthetics of verbal creativity*, Moscow, Iskusstvo, 445 p. (in Russian)
- Davydov, V.V. (1972) *Types of generalization in teaching (Logical and psychological problems of building educational subjects)*, M., Pedagogy, 424 p. (in Russian)
- Dontsov, A.I. (1984) *Psychology of the collective: methodological problems of research*, Moscow, MSU Publishing House, 208 p. (in Russian)
- Kirchler, E., Mayer-Pesti, K., Hofmann, E. (2005) *Psychological theories of organization*, Kharkov, Publishing House Of The Humanitarian Center, 308 p. (in Russian)
- Leadbeater, Ch., Miller P. (2004) *The Pro-Am Revolution: How Entusiasts are Changing our Economy and Society*, L.
- Leontiev, (2008) A.A. *Psychology of communication: a textbook for students. higher. study. institutions. 5th ed., ster. M.: Sense; Publishing center "Academy"*, 368 p. (in Russian)
- Lomov, B.F. (1984) *Methodological and theoretical problems of psychology*, M., Nauka, 448 p. (in Russian)
- Mead, G.H. (1980) *The philosophy of the present / Ed. by A. Murphy*, Chicago.
- Myskin, S.V. (2015) *The Problem of "author's image" in professional texts // Questions of psycholinguistics*, Moscow, NOU VPO MIL, No. 23, pp. 20-32. (in Russian)
- Myskin, S.V. (2018) *Organizational and psychological analysis of professional consciousness of employees of modern labor collectives // Organizational psycholinguistics*, Moscow: OOO "Agency of social and Humanitarian technologies", № 1(1). 2. (in Russian)
- Myskin, S.V. (2020) *Structure and content of professional communication // Questions of Psycholinguistics*, Moscow, iyaz RAS, MMA, No. 1 (43). pp. 54-63.



Myskin, S.V. (2020) To the problem of uncertainty, professional world picture // *Professional world picture. Methodology. Options. practice*. Collective monograph / Under the general editorship of S. V. Myskin, E. F. Tarasov. M., LLC "Agency of Social and Humanitarian Technologies", pp. 35-57. (in Russian)

Petrovsky, A.V. (1979) *Psychological theory of the collective*, Moscow, Pedagogika, 240 p. (in Russian)

Rudensky, E.V. (1999) *Social psychology*. Course of lectures, Moscow, INFRA-M; Novosibirsk: ngaeiu, "Siberian Agreement", 224 p. (in Russian)

Shane, E.H. (2002) *Organizational culture and leadership*, St. Petersburg, St. Petersburg, 336 p.

Tarasov, E.F. (2018) The theory of organizational psycholinguistics // *Organizational psycholinguistics [Electronic resource]: the electron. Scientific journal* / ch. ed. S.V. Myskin. Issue No. 1 (1). Moscow, OOO "Agency of Social and Humanitarian Technologies", pp. 11-20. (in Russian)

Thomas, W., Znaniecki F. (1958) *The Polish Peasant in Europe and America*, New York, vol. 2, pp. 1846–1849.

Titz, S., Cohen, L., Masson, D. (2008) *The language of organizations. Interpretation of events and creation of values*, Kharkiv, Humanitarian Center, 322 p.

Zankovsky, A.N. (2002) *Organizational psychology: A textbook for universities in the specialty "Organizational Psychology"*, 2nd ed. Moscow: Flint, MPSI, 648 p. (in Russian)