

Министерство образования и науки Российской Федерации
Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева



АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ПСИХОЛОГИИ ТРУДА:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

*Материалы Международной научно-практической конференции
(24 ноября 2017 г., Красноярск)*

CURRENT PROBLEMS
WORK PSYCHOLOGY:
THEORY AND PRACTICE

*Materials of the International scientific and practical conference
(on November 24, 2017, Krasnoyarsk)*

Красноярск 2017

УДК 330.16 (082)
ББК Ю94.1я43
А437

Редакционная коллегия:

Ю. Ю. Логинов (председатель),
Н. С. Ливак, Н. В. Лукьянченко (заместители председателя)

Печатается по решению редакционно-издательского совета
университета

Актуальные проблемы психологии труда: теория и практика : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (24 ноября 2017 г., Красноярск) / СибГУ им. М. Ф. Решетнева. – Красноярск, 2017. – 148 с

ISBN 978-5-86433-737-0

Представлены результаты научных исследований в области психологии труда студентов, аспирантов и специалистов высших учебных заведений России и зарубежья.

В статьях сохранен авторский стиль изложения.

УДК 330.16 (082)
ББК Ю94.1я43

СОДЕРЖАНИЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Брасс А. А. Корпоративное обучение как фактор профессионального развития личности	6
Гадилия А. М. Особенности профессионального становления студентов экономического профиля обучения	11
Гудовский И. В. Сущность и особенности проявления трудовой мотивации личности	13
Камаева А. Г. Профориентационная работа как фактор, влияющий на развитие чувства собственного достоинства и отношение к труду	18
Лукина А. К., Чупахина Л. Г. Особенности профессионального самоопределения подростков-сирот	23
Лукьянченко Н. В., Довыденко Л. В., Аликин И. А. Ценностные предпочтения в представлении студентов об успехе в контексте проблемы развивающего педагогического взаимодействия в вузе	28
Микелевич Е. Б. Различия личностных характеристик сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегий совладания с завистью в служебных отношениях	31
Павлючук А. С. Профессиональное становление молодого человека как общегосударственная проблема	36
Реут Г. М. Особенности жизненной перспективы подростков-сирот – учащихся СПО подросткового возраста	39
Сутович Е. И. Образ профессионала как детерминанта профессионального становления личности	41
Уткевич О. И. Социально-психологическая триангуляция как способ индивидуального профессионального самоопределения в современных условиях	45
Черчес Т. Е., Панащик Р. С. Смыслжизненные и ценностные ориентации как условия профессионального самоопределения студентов-психологов	48
Шершнёва Т. В. Направленность профессионального развития личности будущих педагогов-инженеров	51
Юрченко В. Н. Профессиональное становление личности студентов в условиях инновационного образования	56

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Азарёнок Н. В. Факторы карьерных ориентаций современной молодежи	60
Асташевский Б. С., Аболина Е. О. Исследование профессиональной идентичности студентов	65
Войтко О. К. Речевая деятельность – основа профессионального становления будущих психологов	68
Воробьева С. А. Роль профессиональной ориентации в становлении будущих специалистов по социальной работе (на примере факультета социальной педагогики и психологии ВГУ имени П. М. Машерова)	71

Горлова Н. В. Психологическая готовность к работе по профессии в начале профессионального обучения психологов	74
Деревянко О. И. Мотивация трудовой деятельности руководителя с разным стажем руководства в состоянии ролевого конфликта	78
Дзюба К. И., Лукьянченко Н. В. Проблема профилактики эмоционального выгорания в психологическом сопровождении педагогов	83
Живоглядова А. Ю. Мотивация учащихся системы СПО	86
Кресова Н. Ю. Особенности реакций педагогов на ситуации педагогического затруднения	88
Кузькина К. О., Лукьянченко Н. В. Психолог на первом родительском собрании: техника вовлечения в сотрудничество	92
Кулько Е. И. На пути к профессиональному совершенству	95
Лукьянченко Н. В. Социально-психологические аспекты продуктивности профессионального взаимодействия представителей социномических профессий: проблема профессиональной культуры	98
Месникович С. А., Кузьмич В. С. Педагогическая профессия в представлениях первокурсников педагогического вуза	103
Попкова Н. А. Анализ исследований проблемы успешности профессиональной деятельности специалистов	106
Спасёнова В. А., Ливак Н. С. Специфика деятельности психолога в реабилитационном центре зависимых	109
Шабашёва И. В., Мартинович Н. Е. Особенности мотивационной сферы студентов специальности «Социальная работа» в процессе профессионального становления	113

РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Аликин М. И. Личностная рефлексия студентов как психолого-педагогическая проблема.	118
Кербис И. Ю., Груздева О. В. Профессиональное развитие педагогов, психологов в современных условиях	121
Курыло О. В. Профессиональная компетентность выпускников аграрного вуза	125
Ливак Н. С. Коуч-технологии как интерактивная форма обучения	127
Пахальян В. Э. Требования к личности будущего практического психолога в условиях внедрения профессиональных стандартов	130
Петрушихина Е. Б. Теоретические проблемы харизматического лидерства	134
Филиппова Н. Г., Лукьянченко Н. В. Мотивации освоения профессиональной деятельности студентами разных курсов среднего учебного заведения в контексте проблемы продуктивного педагогического взаимодействия	137
Шатравко Н. С. Формирование профессионально значимых качеств специалиста при изучении спецкурсов по выбору студентов	142
Сведения об авторах	145

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ С РАЗНЫМ СТАЖЕМ РУКОВОДСТВА В СОСТОЯНИИ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА

О. И. Деревянко

*преподаватель, Белорусский государственный педагогический
университет имени Максима Танка,
г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: o.derevianka@yandex.by*

Развитие современных технологий ставит новые задачи перед психологической наукой в сфере повышения эффективности системы управления, поиск дополнительных резервов в реализации и самореализации человеческого капитала. Все большее понимание роли и значимости личности в трудовом процессе побуждает ученых заниматься исследованием внешних факторов и внутренних детерминант, определяющих активность человека, мотивов его трудовой деятельности. Особый интерес для исследователей на наш взгляд представляет изучение динамики трудовой мотивации от момента начала карьеры до реализации статуса «руководитель».

Согласно мнению В. Г. Асеева, мотивационная система человека представляет собой определенное единство процессуального и дискретного моментов, что позволяет рассматривать «мотивационную систему» как внешне обусловленную общественно-исторической средой конкретную форму организации человеческой жизнедеятельности. Из этого следует, что сама деятельность является объектом специальной потребности: потребности в деятельности, в активности, в естественном развертывании функциональных возможностей человека [1].

Современный этап развития общества характеризуется повышенным интересом к проблемам мотивации «человека самоактуализирующегося», для которого выполняемая работа не только является источником существования, но и должна быть притягательной, творческой и разнообразной [7]. Из этого следует, что одним из важнейших параметров актуализации и побуждения трудовых функций является содержание трудовой деятельности. Причем, содержание – собственно воплощение многообразия предметного смысла человеческих действий в различных проявлениях общественной практики, а также это переживание субъективной насыщенности деятельности, многообразия функций и психологических средств их реализации [6]. Другими словами, на современном этапе исследователей все чаще интересует вопрос – почему работник продолжает выполнять свою профессиональную деятельность, не смотря на то, что она является сложной, экстремальной, осуществляется в неблагоприятных условиях, в условиях высокого уровня ответственности и т. д. Что движет человеком в этой ситуации, что определяет его благополучие/неблагополучие, успешность/неуспешность, что создает позитивный образ профессии.

Опираясь на работы А. Б. Леоновой, А. А. Обознова, В. Г. Асеева и И. Н. Бондаренко это возможно объяснить с позиции концептуальной модели субъективно значимых составляющих труда, предложенной Дж. Хакманом и Г. Р. Олдхемом.

Данную концептуальную модель рассматривают в рамках процессуального подхода мотиваций или в рамках дескриптивного подхода, который базируется на сопоставлении перечня возможных рабочих ситуаций и последствий их воздействия на человека [7]. В ней рассматривается пять основных и две дополнительные ядерные характеристики работы, которые способны поддерживать интринсивную (внутреннюю) рабочую мотивацию. Основным критерием наличия интринсивной мотивации является эндогенность действия и его цели. Как отмечает И. Н. Бондаренко, опираясь на данные эмпирических исследований, интринсивно мотивированная деятельность может продолжаться достаточно долго при отсутствии видимых наград и характеризуется предпочтением более трудных заданий, повышением когнитивной гибкости, самоэффективностью, проявлением интере-

са, переживанием позитивных эмоций [2]. Таким образом, интринсивная рабочая мотивация – это мотивация вовлеченности в работу, прежде всего ради нее самой, поскольку она является интересной, привлекательной и приносящей удовлетворение. Достаточно высокая интринсивная рабочая мотивация служит причиной самовознаграждения и выступает как побудительная сила, заставляющая человека хорошо и длительно работать. При недостатках в работе, сотрудник с высокой интринсивной рабочей мотивацией будет прилагать значительные усилия, чтобы избежать негативной обратной связи и снова испытать чувство удовлетворенности процессом и удовлетворенности результатами трудовой деятельности.

Побуждение к деятельности, согласно модели мотивации Р. Хакмена и Г. Олдхема, выступает как мультипликативная функция силы переживаний: чем выше уровень переживаний, а также их внутренняя непротиворечивость, тем выше удовлетворенность деятельностью, более адекватна оценка своего места в организационной среде, устойчивость мотивов трудовой деятельности. Во-первых, это переживание значимости, как степень субъективно осознаваемой ценности данной трудовой деятельности. Во-вторых, переживание ответственности, как мера того влияния, которое может оказывать субъект на процесс и результаты своей деятельности. И, наконец, переживание эффективности и продуктивности своей деятельности.

В качестве оценочного критерия уровня мотивированности трудовой деятельности авторы рассматривают «Мотивационный потенциал профессиональной деятельности» (МППД). Основу МППД составляют характеристики трудового задания: разнообразие профессиональных навыков, значимость задания, завершенность задания, автономия, обратная связь от самой работы, обратная связь от других, взаимодействие, осознаваемый смысл работы, осознание ответственности за результаты, знание реальных результатов работы, общая удовлетворенность, удовлетворенность руководством, удовлетворенность оплатой, удовлетворенность сотрудничеством с другими людьми, удовлетворенность отсутствием опасности потерять работу [2; 4].

Прикладное значение этой модели реализуется через обсуждение трёх идей. Первая, каждая из субъективно значимых составляющих труда имеет внешнее выражение, то есть поддается контролю и оценке со стороны. Вторая, модель демонстрирует влияние этих характеристик на возникновение позитивно или негативно окрашенных мотивационных состояний, проявляющихся в осознании значимости своей работы или потери её осмысленности, в преобладании чувства ответственности или ощущения «неприкаянности». И третья, переживание этих состояний приводит к доминированию позитивных или негативных мотивационных установок и сказывается на общем уровне трудовой мотивации и удовлетворенности трудом. Наличие таких мотивационных эффектов, как утверждает А. Б. Леонова, свидетельствует о степени сформированности потребности в профессиональных достижениях и об уровне личной включенности сотрудников в работу, что и находит отражение в «Мотивационном потенциале профессиональной деятельности» [7].

Интерес к трудовой мотивации в контексте нашего исследования, вызван современными социально-экономическими условиями, в которых требуются руководители, проявляющие устойчивый интерес к процессу своей деятельности и нацеленные на достижение результата. Обзор психологической научной литературы указывает на то, что деятельность руководителя насыщена большим количеством стрессогенных факторов, одним из которых является ролевой конфликт. В общем представлении под ролевым конфликтом (РК) понимают состояние психологического конфликта, которое возникает в результате противоречивых и/или частично несовместимых ролевых требований и ожиданий к ролевому исполнителю [5]. Высокая степень выраженности РК руководителя значительно снижает эффективность организации в целом и негативным образом влияет на личность руководителя. Руководители, которые находятся в состоянии РК, испытывают нервно-психическое истощение. Как следствие, у них проявляется невозможность реализации своего профессионального потенциала в полном объеме и неадекватное реагирование

на возникающие проблемы в профессиональной среде. В результате чего личность нередко прибегает к моделям неадекватного общения, что является наиболее частой причиной дисгармоний межличностных отношений в профессиональной среде [3]. Следует признать, что проблема взаимосвязи МППД и РК личности в управленческой деятельности не нашла отражения в эмпирических исследованиях. Возникает закономерный вопрос: как влияет степень выраженности ролевого конфликта личности руководителя на трудовую мотивацию?

Вышеизложенное позволило нам предположить, что в современных условиях наиболее успешными и жизнеспособными являются руководители, которые не только владеют современными организационно-управленческими технологиями, обладают широким спектром профессиональных знаний и навыков, определенными личностными ресурсами, но и те у которых высоко развит мотивационный потенциал профессиональной деятельности. Следует предположить, что при высоких значениях мотивационного потенциала профессиональной деятельности возможна минимизация негативного воздействия ролевого конфликта руководителя. Данные предположения требуют эмпирического подтверждения.

В нашем исследовании приняли участие 299 руководителей различного уровня управления сферы здравоохранения и образования. Возраст респондентов – от 25 лет до 66 лет. Общий стаж работы составил от 1 года до 48 лет. Стаж работы в должности руководителя составил от 1 месяца до 35 лет.

В ходе исследования было установлено актуальное состояние РК у руководителей обеих профессиональных сред. Как оказалось, РК более выражен у руководителей образовательной профессиональной среды: 32 % руководителей имеют высокую степень выраженности РК (у медиков – 19 %), 65 % среднюю степень (у медиков – 62 %), низкую степень выраженности РК имеют 3 % (у медиков – 19 %). Анализ характера связи РК и МППД показал наличие значимой дифференцированной связи РК руководителя со шкалами мотивации трудовой деятельности. Данные по шкалам «Разнообразию профессиональных навыков» и «Взаимодействию» говорят о том, что увеличение межличностных контактов, применение всего многообразия знаний, умений и навыков, приводит к более высокой степени выраженности РК. В тоже время, выраженность РК опосредуется низким уровнем общей удовлетворенности трудовой деятельности, которая складывается из удовлетворенности: руководством, оплатой, сотрудничеством с другими людьми, отсутствием опасности потерять работу, потребности в росте. Выраженность РК руководителя определяется низким уровнем осознания смысла работы и ответственности за конечный итог деятельности.

Результаты дискриминантного анализа показывают, что наибольшей дискриминативной способностью (информативность канонической функции – 54 %, $\lambda = 0,60$ при $p < 0,003$) обладают следующие ядерные характеристики МППД: общая удовлетворенность, автономность, удовлетворенность потребности в росте, интринсивная рабочая мотивация, удовлетворенность сотрудничеством. Выявленная совокупность «ядерных» характеристик определяет тип РК. Следует отметить, что наибольшую напряженность у руководителей образовательной профессиональной среды вызывают противоречия между сложившимися условиями и соблюдением ролевых требований руководителя, а также противоречия вызванные рассогласованиями во множественном ролевом диапазоне руководителя, что соответствует внутриролевому типу РК. В медицинской профессиональной среде специфику проявления РК руководителя сферы здравоохранения определяют противоречия между различными ожиданиями от разных групп «сверху» и «снизу», что соответствует межролевому типу РК [4].

В связи с отсутствием в законодательной и научной литературе четких указаний по классификации стажа управленческой деятельности, в рамках реализации частных задач исследования была использована следующая типология: с минимальным стажем управления (1–4 года), со средним стажем (5–9 лет) и максимальным стажем управленческой деятельности (свыше 10 лет). В ходе исследования нами было установлено, что не зависимо

от сферы деятельности руководителя, РК более выражен у руководителей имеющих минимальный стаж в управленческой деятельности.

Таким образом, у руководителей с малым стажем руководства и выраженным РК, такой мотивационный компонент, как разнообразие рабочих навыков находится на низком уровне, что свидетельствует о затруднениях использования своих способностей для реализации поставленных задач и невозможности испытывать позитивные эмоции от их выполнения. Руководители с минимальным стажем управления в данном состоянии способны добиваться завершенности выполнения рабочего задания только при определенных условиях. Значимость трудового задания для данной категории руководителей носит скорее личный характер, и не является определяющим для достижения организационных целей. Степень свободы и ответственности руководителя при реализации своей деятельности возрастает с увеличением его управленческого стажа. Руководители с минимальным стажем управления и выраженным РК, становятся не способными оценить содержание работы, и то насколько хорошо она выполнена. При выполнении своей деятельности, руководители предпочитают ориентироваться на мнение окружающих, не принимая во внимание собственные ценности, интересы и принципы. Они организуют свою деятельность с постоянным включением большого количества персонала для выполнения рабочего задания с целью исключения возможных ошибок и повышения эмоционального отклика, как от других, так и у себя. Для оценивания своей работы как значимой, ценной и стоящей, руководителю необходимо подкрепление извне. При возникновении ошибок или неудач они, как правило, перекладывают ответственность на объективные факторы, тем самым обесценивая свой вклад в решение поставленной задачи. Анализ показателей по шкале «Знание реальных результатов работы» указывает на то, что руководители с минимальным стажем управления и выраженным РК, недостаточно владеют знаниями о спецификации управленческой деятельности. Их общая удовлетворенность от реализации управленческой деятельности в большей степени зависит от условий труда, от уровня заработной платы, от характера взаимоотношений в коллективе. При этом они стараются демонстрировать повышенный интерес к выполняемой деятельности. Руководители отмечают низкую степень удовлетворения потребности в профессиональном росте. Возможно предположить, что при смене должностного статуса их в большей степени интересует сама новая деятельность – управление, а не возможность личностного и профессионального развития в этой должности. То есть, управлять – это их основной мотив выполнения управленческой деятельности. Удовлетворенность материальной составляющей их профессиональной деятельности не зависит от приобретенного ими стажа управления, так как результаты по данной шкале имеют средние значения, что скорее говорит о наличии иных факторов, влияющих на удовлетворенность оплатой труда. Несмотря на то, что руководители стремятся вовлекать в свою деятельность как можно больше персонала, они не испытывают удовлетворения от сотрудничества. Вероятно, осознания зависимости от внешнего окружения не позволяет им сформировать собственные представления о личной значимости в достижении организационных целей. Вполне закономерно, что это снижает их удовлетворенность своим положением в качестве руководителя. Как итог, выявленный уровень мотивационного потенциала трудовой деятельности характеризуется консерватизмом, низким волевым самоконтролем, дипломатичностью, низкой эмоциональной чувствительностью. Следствием низких оценок «ядерных» характеристик трудовых заданий является постоянное волевое самопринуждение к выполнению работы, что определяет высокую психоэмоциональную цену деятельности и низкую удовлетворенность трудом. Исходя из полученных данных мы можем констатировать, что при организации психологического сопровождения управленческого персонала необходимо уделять должное внимание специалистам, которые возможно имеют богатый профессиональный опыт, но не обладают управленческими навыками. Необходимо создавать условия для минимизации развития стрессогенных факторов в управленческой деятельности и разрешения РК, с целью сохранения работоспособности руководителя и поддержания на должном уровне его

физического и психологического здоровья. Не менее важная задача – это построение эффективной системы мотивации персонала, построенной на высокой его приверженности организации и своему делу. На наш взгляд, внутренняя трудовая мотивация является фактором преобразования качества жизни, деятельности, самооффективности, чувства собственного достоинства, благосостояния и психологического благополучия человека.

Библиографические ссылки

1. Асеев В. Г. Структурные характеристики мотивационной системы личности // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. М. : Наука, 1976. С. 172–192.
2. Бондаренко И. Н. Адаптация опросника «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана и Г. Олдхема // Психологический журнал. 2010. № 3(31). С. 109–124.
3. Деревянко О. И. Ролевой конфликт в управленческой деятельности: теоретические подходы, психодиагностические методы измерения, современное состояние // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки : сб. науч. ст. : в 2 ч. / Респ. ин-т высш. шк. Минск, 2013. Вып. 13, ч. 2. С. 102–110.
4. Деревянко О. И. Особенности процессуальной мотивации трудовой деятельности руководителя в ролевом конфликте // Человек, субъект, личность в современной психологии : материалы Междунар. конф., посвящ. 80-летию А. В. Брушлинского (10–11 окт. 2013 г., Москва) : в 3 т. / Ин-т психологии Рос. акад. наук ; отв. ред.: А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. М., 2013. Т. 3. С. 385–388.
5. Ерина С. И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя: учеб. пособие. Ярославль : Яросл. гос. ун-т, 2000. 107 с.
6. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций. К. : МЗУХП, 1993. 202 с.
7. Организационная психология : учебник / под общ. ред. А. Б. Леоновой. М. : Инфра-М, 2014. 429 с.

© Деревянко О. И., 2017

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Аболина Елена Олеговна, кандидат педагогических наук, доцент Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Азарёнок Наталья Валерьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и организационной психологии Института психологии Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка, г. Минск, Республика Беларусь.

Аликин Игорь Анатольевич, кандидат биологических наук, доцент Красноярского государственного педагогического университета имени В. П. Астафьева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Аликин Марк Игоревич, студент Красноярского государственного педагогического университета имени В. П. Астафьева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Асташевский Борис Станиславович, студент Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Брасс Александр Анатольевич, кандидат экономических наук, доцент Академии управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Республика Беларусь.

Войтко Ольга Константиновна, преподаватель Института психологии Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка, г. Минск, Республика Беларусь.

Воробьева Светлана Александровна, старший преподаватель кафедры социально-педагогической работы УО «Витебский государственный университет имени П. М. Машерова», г. Витебск, Республика Беларусь.

Гадилия Алла Михайловна, доцент кафедры педагогики и психологии УО «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск, Республика Беларусь.

Горлова Наталья Владимировна, старший преподаватель Сибирский федеральный университет, г. Красноярск, Российская Федерация.

Груздева Ольга Васильевна, кандидат психологических наук, зав. кафедрой социальной психологии Красноярского государственного педагогического университета имени В. П. Астафьева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Гудовский Игорь Витальевич, кандидат педагогических наук, доцент Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Дервянко Ольга Ивановна, преподаватель Института психологии Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка, г. Минск, Республика Беларусь.

Дзюба Ксения Игоревна, магистрант Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Довыденко Лариса Владимировна, магистрант Сибирского государственного университета науки и технологий имени академика М. Ф. Решетнева, г. Красноярск, Российская Федерация.

Научное издание

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ПСИХОЛОГИИ ТРУДА:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

*Материалы Международной научно-практической конференции
(24 ноября 2017 г., Красноярск)*

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

Корректурa, оригинал-макет и верстка *Л. В. Звонаревой*

Подписано в печать 24.11.2017. Формат 60×84/8. Бумага офисная.
Печать плоская. Усл. печ. л. 17,2. Уч.-изд. л. 14,5. Тираж 100 экз.
Заказ . С 270/17.

Редакционно-издательский отдел СибГУ им. М. Ф. Решетнева.
Отпечатано в редакционно-издательском центре
СибГУ им. М. Ф. Решетнева
660037, г. Красноярск, просп. им. газ. «Красноярский рабочий», 31.