

МОВОЗНАВСТВО. ЛІТЕРАТУРОЗНАВСТВО

УДК 81'23

DOI <https://doi.org/10.24919/2308-4863/59-3-13>

Світлана НІКІФОРОВА,

orcid.org/0000-0002-5471-6835

кандидат філологічних наук,

доцент кафедри іноземної філології і перекладу

Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова

(Харків, Україна) *nikiforovasvetlana719@gmail.com*

Ганна ЛУК'ЯНОВА,

orcid.org/0000-0001-9862-5989

кандидат філологічних наук,

доцент кафедри іноземної філології і перекладу

Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова

(Харків, Україна) *avlukianova74@gmail.com*

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛІНГВІСТИКА ЯК НОВА МІЖДИСЦИПЛІНАРНА ПРЕДМЕТНА ОБЛАСТЬ

У статті представлено концепцію організаційної психолінгвістики як оригінального підходу до вивчення професійного спілкування, спілкування в організаціях та трудових колективах. Автор систематизує ряд теорій та концепцій як методологічні основи організаційної психолінгвістики.

Теорія мовної діяльності виступає провідною у методології організаційної психолінгвістики. В основі аналізу організаційної психолінгвістики – спілкування, що організує спільну діяльність суб'єктів. При цьому мовна діяльність розглядається як діяльність, підпорядкована самостійній меті, що представлена сукупністю ознак оптимального психологічного стану партнера для включення його у спільну діяльність. Методологія організаційної психології застосовується для аналізу різних аспектів спільної діяльності. У статті описано об'єкт, предмет, завдання організаційної психолінгвістики; позначені методи, що використовуються при проведенні організаційно-психолінгвістичних досліджень і розкрито перспективи розвитку даного наукового напрямку.

Наприкінці статті зроблено висновок, що теоретичні та прикладні зусилля організаційної психолінгвістики спрямовані на вирішення проблем мовленнєвого спілкування у професійній мовленнєвій діяльності, яка представляє найбільший та найважливіший фрагмент активності будь-якого соціуму. Зазначено також наукову значущість виділення організаційної психолінгвістики у системі наук, що полягає у розробці міждисциплінарних методологічних та дослідницьких проблем організаційної психології та психолінгвістики, спрямованих на вивчення фундаментальних засад спільної активності членів соціуму, що єдино забезпечує його екзистенцію. Крім того, підкреслено фундаментальність організаційної психолінгвістики, яка проявляється у консолідації зусиль лінгвістів, психолінгвістів та організаційних психологів зі збереження та розвитку традицій вітчизняної загальнопсихологічної теорії діяльності та суттєвого посилення її ролі у науковому та практичному планах. Висвітлено також практичну значимість розвитку організаційної психолінгвістики, що полягає у забезпеченні організаційних психологів, HR-менеджерів та лінгвістів професійною інформацією теоретичного, методичного та прикладного характеру в галузі психолінгвістики, психології праці, організаційної психології тощо.

Ключові слова: організаційна психолінгвістика, теорія мовленнєвої діяльності, спільна діяльність, організаційна психологія, професійне спілкування, організація, колектив.

Svitlana NIKIFOROVA,

orcid.org/0000-0002-5471-6835

Candidate of Philological Sciences,

Associate Professor at the Department of Foreign Philology and Translation

Beketov National University of Municipal Economy in Kharkiv

(Kharkiv, Ukraine) nikiforovasvetlana719@gmail.com

Hanna LUKIANOVA,

orcid.org/0000-0001-9862-5989

Candidate of Philological Sciences,

Associate Professor at the Department of Foreign Philology and Translation

Beketov National University of Municipal Economy in Kharkiv

(Kharkiv, Ukraine) avlukianova74@gmail.com

ORGANIZATIONAL PSYCHOLINGUISTICS AS A NEW INTERDISCIPLINARY SUBJECT FIELD

The article presents a new concept of organizational psycholinguistics – an original approach to the study of professional communication, communication in organizations and work communities. The author systematizes a number of theories and concepts, thus creating a methodological basis of organizational psycholinguistics with the theory of speech activity viewed as the main one. Organizational psycholinguistics focuses on communication that organizes joint activities within a work group. Simultaneously, speech activity is considered as an activity targeting a certain goal and conspicuous for a number of distinctive features that reflect the optimal mental state of a partner involved in some joint activity. The methodology of organizational psychology is used to analyze various aspects of joint activities.

The article describes the object, subject, tasks of organizational psycholinguistics, specifies the methods used in organizational and psycholinguistic research, reveals prospects of this scientific field development.

At the end of the article, it is concluded that the theoretical and applied efforts of organizational psycholinguistics are aimed at solving the problems of speech communication in professional speech activity, which represents the largest and most important fragment of the activity of any society. The scientific significance of the selection of organizational psycholinguistics in the system of sciences is also indicated, which consists in the development of interdisciplinary methodological and research problems of organizational psychology and psycholinguistics aimed at studying the fundamental principles of joint activity of members of society, which alone ensures its existence. In addition, the fundamentality of organizational psycholinguistics is emphasized, which is manifested in the consolidation of efforts of linguists, psycholinguists and organizational psychologists to preserve and develop the traditions of the domestic general psychological theory of activity and significantly strengthen its role in scientific and practical terms. The practical significance of the development of organizational psycholinguistics, which consists in providing organizational psychologists, HR managers and linguists with professional information of a theoretical, methodical and applied nature in the field of psycholinguistics, labour psychology, organizational psychology, etc., is also highlighted.

Key words: *organizational psycholinguistics, theory of speech activity, joint activity, organizational psychology, professional communication, organization, collective.*

Постановка проблеми. Розвиток інституту комунікації в сучасному українському суспільстві підвищує значущість науки про мову практично для всіх сфер людської діяльності. Політика, менеджмент, будівництво, освіта та багато іншого сьогодні важко уявити без використання інноваційних комунікаційних технологій. Ефективне спілкування стає провідним критерієм високої якості роботи. Неважно в цих процесах вловити відповідність руху суспільства одному з основних діалектичних принципів – людина розвивається у діяльності та спілкуванні. Колосальний науково-технічний прогрес робить соціальне життя людей високотехнологічним, у якому взаємодія тим ефективніше, чим досконаліше спілкування. Можна впевнено стверджувати, що інноваційні виклики суспільства ставлять перед вітчизняною

лінгвістикою завдання розробки проривних наукових технологій у сфері спілкування.

Найбільш неопрацьованою проблемою лінгвістики є недостатня база її прикладних досліджень у сфері менеджменту. За межами наукового аналізу залишаються, наприклад, такі феномени, як мовленнєва поведінка в організації, професійна мовленнєва діяльність, корпоративна свідомість, мовленнєва дія у професійній сфері та ін. Причому теоретичний апарат суміжних наук (психології, менеджменту) не дозволяє повноцінно розкрити проблематику цих явищ. Відчуженість науки про мову від управлінської науки особливо явно проявляється у світлі соціального замовлення на розвиток системи управління середнього та малого бізнесу, що загалом виводить на перший план завдання визначення

фундаментальних зв'язків прикладної лінгвістики та менеджменту.

У зарубіжній науковій практиці розкриття міждисциплінарних зв'язків лінгвістики та теорії організацій реалізується в рамках організаційної лінгвістики, яка зосереджується на дослідженні мовних аспектів організаційної культури. Ідею обумовленості організаційної культури мовною і немовною свідомістю успішно розвивають у вітчизняній психолінгвістичній школі у межах теорії мовленнєвої діяльності. Разом з тим, теоретичний інструментарій організаційної психології, на основі якого і розвиваються ідеї організаційної лінгвістики, набагато ширший за поняття, змістом якого виступає історія становлення та «життя» організації, а також способи її трансляції.

Організаційна психолінгвістика як нова міждисциплінарна предметна область має розглядатися як частина організаційної психології, і при побудові своєї методології враховувати теоретичний та емпіричний апарат даного наукового напрямку. У свою чергу, організаційна психолінгвістика розвиває психолінгвістичний підхід стосовно аналізу організаційної реальності. Спілкування є процес, організуючий спільну діяльність – саме цієї тези слід дотримуватися щодо психологічних феноменів, є результатом мовної поведінки та діяльності в організації.

Ураховуючи викладене, **мету нашої публікації** вбачаємо в тому, щоб розглянути концепцію організаційної психолінгвістики як оригінального підходу до вивчення професійного спілкування, спілкування в організаціях та трудових колективах.

Виклад основного матеріалу. Сучасні виклики індустріального суспільства потребують нових теоретичних та практичних рішень у сфері професійної комунікації, професійного спілкування в організаціях, трудових колективах. Пошук та розробка ефективних способів управління спільною професійною діяльністю є актуальним прикладним завданням низки соціальних та гуманітарних наук. Організаційна психолінгвістика як новий науковий напрямок розкриває різні аспекти мовної детермінації спільної професійної діяльності.

Спільна професійна діяльність як предмет наукового дослідження традиційно розглядається в інженерній та соціальній психології, менеджменті, соціології та педагогіці. Перші вивчають психологічні закономірності поведінки людини в умовах колективної праці. Менеджмент через призму досягнень психологічної науки «розкриває» фактори, що зумовлюють економічну ефективність поведінки персоналу на робочому місці. Соціологія трактує спільну діяльність як одну із

форм соціального життя суспільства. Педагогіка розглядає спільну діяльність як фактор реалізації педагогічної взаємодії. Таким чином, кожна наука акцентує увагу на окремому аспекті, при цьому роль та функції спілкування у спільній діяльності випадають із сфери наукового аналізу.

Сучасні соціально-економічні умови у нашій країні змінили уявлення людини про сучасну трудову діяльність, що ставить гуманітарну науку перед необхідністю перегляду принципів аналізу функціонування організацій, трудових колективів. При цьому доцільно розглянути спільну діяльність в організаціях, трудових колективах з позицій фундаментальних психологічних підходів та концепцій менеджменту. У психології такою виступає загальнопсихологічна теорія діяльності А. Н. Леонтьєва. У менеджменті ця проблема розвивається у теоріях організацій. Також варто оцінити методологічний потенціал суміжних наук для аналізу спільної діяльності в організаціях та трудових колективах. Наприклад, лінгвістики, психолінгвістики.

Аналіз досліджень. В умовах сьогодення наукові традиції вітчизняної і зарубіжної психолінгвістики, основи якої закладено О. О. Потєбнею, Л. С. Виготським, В. фон Гумбольдтом, Ф. Боасом, Г. Штейнталем, Ч. Осгудом, Дж. Керроллем, Т. Сібеком, І. О. Бодуеном де Куртене, Л. В. Щербою, О. Р. Лурією, О. М. Леонтьєвим, М. І. Жинкіним, О. О. Леонтьєвим та іншими видатними мовознавцями та психологами, стрімко та прогресивно розвиваються поряд із сучасними вітчизняними й світовими підходами до досліджень мовленнєво-мовних комунікативних феноменів, наука пропонує новітні погляди на явища онтогенезу мови, мовлення і мислення людини й презентує найновітніші результати психолінгвістичних теоретичних та експериментальних розвідок.

Методологічні засади спілкування в умовах спільної професійної діяльності

А. А. Леонтьєв, спираючись на загальнопсихологічну теорію діяльності, розвиває думку, що будь-яка діяльність неможлива без спілкування (Леонтьєв, 2008: 10). Б. Ф. Ломов уточнює, що дослідження спільної діяльності неможливе без аналізу спілкування «яке органічно в неї вплетено і без якого вона взагалі не може існувати» (Ломов, 1984: 239). Методологія загальнопсихологічної теорії діяльності дозволяє розглядати структуру спільної діяльності за аналогією до будови індивідуальної діяльності, оскільки кожен суб'єкт виконує свою діяльність як індивідуальну. Однак цей прийом не розкриває всю повноту психологічної специфіки феномена спільної професійної

діяльності, тому що у представленому аналізі нівелюється роль спілкування у цьому процесі. Це завдання можна вирішити у межах теорії мовленнєвої діяльності А. А. Леонтьєва (Леонтьєв, 1969). Є. Ф. Тарасов стверджує, що у трудових професійних колективах облігаторний характер спілкування проявляється найвиразніше, оскільки спільна діяльність включає «в себе спілкування комунікантів, що обслуговуються мовними та немовними знаками» (Тарасов, 2018: 12).

У менеджменті різні аспекти спільної діяльності розкриваються у понятті керівництва організацією, трудовим колективом, персоналом. Керівництво розуміється як сукупність дій щодо управління людьми для забезпечення ефективності організації, злагодженої роботи колективу. Керівництво реалізується за допомогою впливу та комунікації та виконує організаційну функцію менеджменту, що в цілому дозволяє розглядати процес керівництва як спілкування людей, що співпрацюють (Управління персоналом, 2002). Аналіз актуальної наукової опрацьованості проблеми спілкування у практичному менеджменті дозволяє виділити два найбільш вивчені феномени – стиль керівництва та комунікативні системи.

Незважаючи на відзначену психологами та фахівцями в галузі управління значимість спілкування при вивченні спільної професійної діяльності, теоретичний апарат перерахованих наук залишає поза аналізом широкий пласт проблем, які стосуються мови та мовлення у спільній професійній діяльності. Наприклад, таких як групова мовленнєва поведінка (колективний мовленнєвий суб'єкт), мовна професійна ситуація, професійна мовленнєва діяльність, колективна та корпоративна мовна свідомість, мовна організаційна культура та ін.

Вивченням означених феноменів намагається займатися сучасна лінгвістика. Так, наприклад, А. Кізер та А. П. Мюллер розвивають ідеї застосування лінгвістичних методів до вивчення організацій (Мюллер, Кізер, 2005). Причому лінгвістика виявляє недостатній інтерес до аналізу комунікацій усередині організацій (Харченко, Шкатова, 2012). Розвиток лінгвістики у напрямі аналізу колективної поведінки методологічно виправдано. Як писав із цього приводу Р. Г. Піотровський: «... дослідження мови – це один із найбільш ефективних способів вивчення індивідуальної та колективної поведінки, а також мислення людини» (Піотровський, 1979). Водночас існуюча відчуженість лінгвістики та менеджменту обумовлена нерозвиненістю діагностичного інструментарію першою.

Відсутність валідних та надійних лінгвістичних методик, що дозволяють в експериментальних умовах розкривати сутнісні зв'язки системи мови з організаційно-психологічним субстратом колективної поведінки, стимулює зростання наукових досліджень на стику суміжних наук.

Вирішенням цього завдання може бути розвиток такого прикладного напрямку, як організаційна психолінгвістика, яка при побудові своєї методології враховує методологічний апарат організаційної психології. І водночас спирається на діяльнісний підхід стосовно аналізу організаційного поведінки. Спілкування є процес, який організовує спільну діяльність – саме цього принципу слід дотримуватися щодо професійної мовленнєвої поведінки й діяльності у трудовому колективі, організації загалом.

Професійна мовленнєва діяльність

Коли йдеться про спільну діяльність, тим більше професійну, виникає питання про ті її складові, які відповідають за її цілісність, подовженість протягом усього терміну виконання. Як така виступає єдина для всіх членів колективу мета. «Фактором, який об'єднує людей у спільній діяльності, – зазначає Б. Ф. Ломов, – і спрямовує її, є спільна мета» (Ломов, 1984: 232). Структура будь-якої діяльності включає мету, яка формується шляхом антиципації (прогнозування, екстраполяції), тобто випереджального відображення майбутнього результату (Анохін, 1962; Ломов, 1984: 210). Мета, або образ-мета, відображає тенденції зміни предмета діяльності, його поточні стани та способи дії з ним. Оскільки мотив може формувати «поле цілей», конструкція конкретної діяльності визначається саме метою (Ломов, 1984: 207). При аналізі спільної професійної діяльності приходиться розуміння, що опора лише на мету, що відображає майбутні зміни предмета спільної діяльності, недостатня для пояснення її ефективної реалізації.

Твердження про необхідність відображення у меті не лише зміненого предмета, а й дій інших учасників спільної діяльності доповнює загальну картину, але не робить її вичерпною. Так, наприклад, дослідження організаційної поведінки показали, що останнім часом спостерігається так званий феномен імітаційної діяльності, або діяльності дилетантизму персоналу організацій, що виражається в поверхневому підході до професійної діяльності, примітивізм професійного мислення. Пояснюється це негативною трансформацією уявлень практичних працівників про сучасну трудову діяльність, їхню нездатність раціонально переробити новий зміст праці

(Кочеткова, 2003: 197). Дані факти вказують на існування факторів, які виводять із розряду пріоритетних для колективу їх загальну мету, що відображає предмет діяльності, або підмінюють її.

На наш погляд, традиційний підхід до розкриття психологічного змісту спільної діяльності та її структури нівелює процеси та явища, що виникають внаслідок спілкування людей, що співпрацюють. Ще раз наголосимо, що вітчизняна психолінгвістика трактує спілкування як процес, який організовує спільну діяльність (Тарасов, 2018). Розгляд спілкування як мовленнєвої діяльності дозволяє стверджувати, що спілкування у спільній професійній діяльності може бути підпорядковане самотійній меті та не обмежуватися обслуговуванням практичних дій із загальним предметом.

Пояснимо це твердження. Діяльність завжди мотивована. Мотив спонукає індивіда виконувати певну діяльність. У спільній діяльності крім мотиву предметної діяльності присутній мотив виконувати цю діяльність спільно з іншою людиною. Отже, спільна діяльність розпадається на дві самостійні діяльності: перша спрямована на предмет (практична), а друга – на партнера (спілкування). Нагадаємо, що будь-яка діяльність спрямована на трансформацію (зміну) її предмета. Включаючись у спільну діяльність, партнери вербально впливають один на одного, намагаючись сформувати потрібний психічний стан колеги, що обумовлює спільну ефективну роботу. У психології колективу такі стани розглядалися як психологічна сумісність (Шадріков, 1996), соціально-психологічний клімат (Донцов, 1984). Мовленнєва діяльність суб'єкта спільної діяльності, таким чином, підпорядкована наступній меті – зміні психологічного стану партнера. Постановка та досягнення цієї мети є необхідною та достатньою умовою переходу до практичної предметної діяльності. У ході реалізації практичної предметної діяльності партнери регулюють не лише безпосередньо її, а й психологічний стан один одного.

Образ-мета мовленнєвої діяльності представлений сукупністю ознак оптимального психологічного стану партнера для включення їх у спільну діяльність. Підкреслимо, що до поняття «психологічний стан» ми включаємо когнітивні, мотиваційно-потребнісні та емоційно-вольові компоненти психіки, які підвладні трансформації за допомогою мовленнєвої дії. У мовленнєвій діяльності суб'єкта образ-мета формується у ході випереджувачого відображення суб'єктивної реальності (внутрішнього, психологічного світу партнера). Засоби, що використовуються для

досягнення мети, належать до групи засобів мовленнєвого впливу.

Таким чином, у структурі спільної професійної діяльності можна виділити дві мети, що регулюють та направляють індивідуальну діяльність та спілкування: мета мовленнєвого впливу, що включає образ зміненого психологічного стану партнера та його ознаки; мета предметної діяльності, що включає образ трансформованого об'єкта навколишнього світу та її ознаки.

Структура організаційної психолінгвістики

Дотримуючись даних концептуальних положень, можна стверджувати, що організаційна психолінгвістика – це специфікація теорії мовленнєвої діяльності стосовно психології малих професійних груп, трудових колективів, організацій. *Мета* – це вивчення впливу форм спільної діяльності на мовленнєве спілкування, за допомогою якого ця діяльність організується. *Об'єктом* організаційної психолінгвістики *виступає знакове спілкування суб'єктів спільної професійної діяльності в організаціях, трудових колективах та професійних групах*. При визначенні предмета слід керуватися дефініцією, даною А. М. Новіковим та Д. А. Новіковим: «Предмет дослідження – це той бік, той аспект, та думка, «проекція», з якою дослідник пізнає цілісний об'єкт, виділяючи при цьому основні, найбільш суттєві (з погляду дослідника) ознаки об'єкта» (Новіков А., Новіков Д., 2010: 117). Виділення як суттєвої ознаки мовленнєвої діяльності образу-мети, що включає ознаки майбутнього зміненого психологічного стану партнера по спільній професійній діяльності, дозволяє позначити *предметом* організаційної психолінгвістики *вплив особливостей спільної професійної діяльності суб'єктів на їхнє знакове спілкування в організаціях, трудових колективах та професійних групах*.

Підтвердженням вірності формулювання предмету організаційної психолінгвістики є наступні аксіоми, визнані фундаментальною наукою. Насамперед зазначимо, що у нашому підході психолінгвістика вичерпується теорією мовленнєвої діяльності. Онтологічним принципом є співвідношення «діяльність – свідомість – особистість» (Леонт'єв, 1977: 173-186). З цієї позиції професійне мовлення (мова) суб'єктів спільної діяльності постає як дійсне втілення організаційної (колективної) свідомості, а його форми відповідають певному виду професійної діяльності та характеру спілкування (Мискін, 2018).

Міждисциплінарний характер організаційної психолінгвістики розкривається у поєднанні її зв'язків із лінгвістикою, теорією організацій,

управлінським консультуванням, організаційною та інженерною психологією, соціологією та менеджментом, а також педагогікою.

Як було зазначено вище, організаційна психолінгвістика враховує методологію організаційної психології.

Для організаційної психолінгвістики важливим представляється структура та ті питання, які включені в організаційно-психологічний аналіз. До таких належать: «Психологічні явища, пов'язані з індивідуальною поведінкою людини і можуть мати відношення до її життя в організації; феномени спілкування та взаємодії у професійних парах; малі групи (до 20 осіб) та взаємодія між ними; групи, в яких може брати участь до сотні людей; явища, характерні для великих груп, що налічують сотні та тисячі осіб» (Зінченко, Мещеряков, 2008: 320). До ключових елементів структури організаційної психології, доступних для психолінгвістичного аналізу, відносяться: організація та її структура, стратегія, управління та комунікація, методи регулювання, розвиток організації, мотивація персоналу, організаційна культура, організаційні зміни, конфлікти та стреси. Звичайно ж, наведений перелік не є вичерпним.

Виходячи з цього проблемне поле організаційної психолінгвістики становить таку сукупність тем, що вимагають пріоритетного вивчення: теорія діяльності як методологія організаційної психолінгвістики; мовленнєвий вплив у професійних групах; функціонування свідомості у трудових колективах; гіпертекстуальність професійного спілкування та професійні прецедентні тексти; мовленнєві смисли у професійній мовленнєвій діяльності.

До тезаурусу організаційної психолінгвістики входять поняття, які вимагають детального та глибокого наукового вивчення: мовна професійна особистість, професійна мовна свідомість, організаційна мовна культура, колективний мовленнєвий (мовний) суб'єкт організації та ін.

До основних завдань організаційної психолінгвістики можна віднести:

а) розкриття та систематизацію міждисциплінарних зв'язків організаційної психолінгвістики та теорій організації;

б) вивчення психології індивідуального та колективної мовленнєвої та немовленнєвої поведінки працівників в організаціях;

в) психологію та лінгвістику комунікацій в організаціях;

г) розробку психолінгвістичного інструментарію аналізу організаційної (зокрема мовної) культури;

д) визначення та типізацію мовної особистості «людини працюючої»;

е) дослідження мовної та немовної свідомості сучасного працівника організації.

Організаційна психолінгвістика перебуває в стадії становлення. У роботі ця наука використовує вже відомі перевірені методи психолінгвістики та психології: психолінгвістичний експеримент, організаційні ігри та ін.

Висновки. На закінчення підкреслимо, що становлення та розвиток організаційної психолінгвістики як наукової школи дозволяє розширити міждисциплінарну предметну галузь теорії мовленнєвої діяльності. Теоретичні та прикладні зусилля організаційної психолінгвістики спрямовані на вирішення проблем мовленнєвого спілкування у професійній мовленнєвій діяльності, яка представляє найбільший та найважливіший фрагмент активності будь-якого соціуму. Наукова значущість виділення організаційної психолінгвістики у системі наук полягає у розробці міждисциплінарних методологічних та дослідницьких проблем організаційної психології та психолінгвістики, спрямованих на вивчення фундаментальних засад спільної активності членів соціуму, що єдино забезпечує його екзистенцію. Крім того, фундаментальність організаційної психолінгвістики проявляється у консолідації зусиль лінгвістів, психолінгвістів та організаційних психологів зі збереження та розвитку традицій вітчизняної загальнопсихологічної теорії діяльності та суттєвого посилення її ролі у науковому та практичному планах. Практична значимість розвитку організаційної психолінгвістики полягає у забезпеченні організаційних психологів, HR-менеджерів та лінгвістів професійною інформацією теоретичного, методичного та прикладного характеру в галузі психолінгвістики, психології праці, організаційної психології, а також інших суміжних галузях науки про «людину працюючу».

Загалом організаційна психолінгвістика покликана сприяти впровадженню нових наукових та прикладних розробок у практику роботи з організаціями та іншими професійними соціальними групами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анохин П. К. Опережающее отражение действительности. *Вопросы философии*. 1962. № 6. С. 97–109.
2. Донцов А. И. Психология коллектива: методологические проблемы исследования. М. : Изд-во МГУ, 1984. 208 с.
3. Зинченко В. П., Мещеряков Б. Г. Большой психологический словарь. 3-е. изд. СПб. : Прайм-Еврознак, 2003. 632 с.

4. Кочеткова А. И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование : учебное пособие. М. : Дело, 2003. 944 с.
5. Леонтьев А. А. Язык, речь, речевая деятельность. М. : Просвещение, 1969. 214 с.
6. Леонтьев А. А. Психология общения : учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. 5-е изд., стереотип. М. : Смысл : Академия, 2008. 368 с.
7. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. 2-е изд-е. М. : Политиздат, 1977. 304 с.
8. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М. : Наука, 1984. 448 с.
9. Мыскин С. В. Организационно-психологический анализ профессионального сознания работников современных трудовых коллективов. *Организационная психолингвистика* [Электронный ресурс]: электрон. науч. журнал / гл. ред. С. В. Мыскин. М. : Агентство социально-гуманитарных технологий, 2018. № 1 (1). С. 21–38.
10. Мюллер А. П., Кизер А. Организационная коммуникация. Структуры и практики / пер. с англ. Харьков : Харьков, 2005. 438 с.
11. Новиков А. М., Новиков Д. А. Методология научного исследования. М. : Либро ком, 2010. 280 с.
12. Пиотровский Р. Г. Инженерная лингвистика и теория языка. Л. : Наука, 1979. 112 с.
13. Тарасов Е. Ф. К построению теории организационной психолингвистики. *Организационная психолингвистика* [Электронный ресурс]: элект рон. науч. журнал / гл. ред. С. В. Мыскин. М. : Агентство социально-гуманитарных технологий. 2018. № 1(1). С. 11–20.
14. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ, 2002. 560 с.
15. Харченко Е. В., Шкатова Л. А. Новое призвание филологов: лингвистика организаций. *Вестник НГУ. Серия: История, Филология*. 2012. Т. 11. № 9. С. 235–240.
16. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Логос, 1996. 320 с.: ил.

REFERENCES

1. Anohin P. K. Operezhayushchee otrazhenie deystvitel'nosti [A forward reflection of reality]. *Questions of Philosophy*. 1962. № 6. pp. 97–109 [in Russian].
2. Dontsov A. I. Psihologiya kolektiva: metodologicheskie problemy issledovaniya [Psychology of the team: methodological problems of research]. M. : Publishing House of Moscow State University, 1984. 208 p. [in Russian].
3. Zinchenko V. P., Meshcheryakov B. G. Bol'shoy psihologicheskiy slovar' [Big psychological dictionary]. 3rd. ed. SPb. : Praym-Evroznak, 2003. 632 p. [in Russian].
4. Kochetkova A. I. Vvedenie v organizacionnoe povedenie i organizacionnoe modelirovanie [Introduction to Organizational Behavior and Organizational Modeling]: a study guide. M. : Delo, 2003. 944 p. [in Russian].
5. Leontyev A. A. Yazyk, rech', rechevaya deyatel'nost' [Language, speech, speech activity]. M. : Prosveshcheniye, 1969. 214 p. [in Russian].
6. Leontyev A. A. Psihologiya obshcheniya [Psychology of communication]: a textbook for students of higher learning establishments. 5th ed., stereotype. M. : Smysl : Akademija, 2008. 368 p. [in Russian].
7. Leontyev A. N. Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost' [Activity. Consciousness. Personality]. 2nd ed. M. : Politizdat, 1977. 304 p. [in Russian].
8. Lomov B. F. Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psihologii [Methodological and theoretical problems of psychology]. M. : Nauka, 1984. 448 p. [in Russian].
9. Myskin S. V. Organizacionno-psihologicheskiy analiz professional'nogo soznania rabotnikov sovremennyh trudovyh kolektivov [Organizational and psychological analysis of the professional consciousness of workers in modern labor collectives. Organizational psycholinguistics [Electronic resource]: electron. scientific magazine / ch. ed. S. V. Myskin. M. : Agentstvo social'no-gumanitarnyh tehnologiy, 2018. № 1 (1). pp. 21–38. [in Russian].
10. Muller A. P., Kizer A. Organizacionnaya kommunikatsia. Struktury i praktiki [Organizational communication. Structures and practices] / transl. from English.
11. Kharkov : Kharkov, 2005. 438 p. [in Russian].
12. Novikov A. M., Novikov D. A. Metodologiya nauchnogo issledovaniya [Methodology of scientific research]. M. : Librokom, 2010. 280 p. [in Russian].
13. Piotrovskiy R. G. Inzhenernaya lingvistika i teoria yazyka [Engineering Linguistics and Theory of Language]. L. : Nauka, 1979. 112 p. [in Russian].
14. Tarasov E. F. K postroyeniю teorii organizatsionnoy psiholingvistiki [To the construction of the theory of organizational psycholinguistics. Organizational psycholinguistics [Electronic resource]]: electron. scientific magazine / ch. ed. S. V. Myskin. M. : Agentstvo social'no-gumanitarnyh tehnologiy. 2018. № 1(1). pp. 11–20. [in Russian].
15. Upravlenie personalom [Personnel management]: a textbook for universities / ed. T. Yu. Bazarova, B. L. Yeremina. 2nd ed., revised. M. : UNITY, 2002. 560 p. [in Russian].
16. Harchenko E. V., Shkatova L. A. Novoe prizvanie filologov: lingvistika organizatsiy [A New Vocation for Philologists: Linguistics of Organizations. Bulletin of NGU. Series: History, Philology. 2012. V. 11. № 9. pp. 235–240. [in Russian].
17. Shadrikov V. D. Psihologiya deyatel'nosti i sposobnosti cheloveka [Psychology of human activity and abilities]: a textbook. 2nd ed., revised. M. : Logos, 1996. 320 p.: il. [in Russian].