

УДК 159.9

Психологическое консультирование в процессе сопровождения профессионально-личностного развития руководителей органов внутренних дел

Тюнис Лариса Юрьевна

Старший преподаватель кафедры психологии
педагогике и организации работы с кадрами,

Академия управления МВД России,

125171, Российская Федерация, Москва, ул. Зои и Александра Космодемьянских, 8;

e-mail: tyunisl@rambler.ru

Аннотация

В статье рассматриваются возможности применения психологического консультирования как перспективного методического инструментария, реализуемого в процессе психологического сопровождения профессионально-личностного развития руководителей органов внутренних дел. Автором анализируются методологические подходы, регламентирующие организацию и условия психологического консультирования, а также механизмы оказания психологической помощи посредством консультирования. В статье рассматриваются психотерапевтические нормы, принципы и техники общения психолога с клиентом, обеспечивающие эффективность процесса консультирования. Процесс психологического консультирования рассматривается автором в контексте развертывания последовательно сменяющихся стадий, реализующих определенные задачи психологической помощи. На основе опыта психологического консультирования ведомственного психолога проанализированы особенности оказания данного вида психологической помощи в работе с руководителями органов внутренних дел. Описана технология психологического консультирования субъекта управленческой деятельности в правоохранительной сфере в процессе психологического сопровождения его профессионально значимого личностного роста. Эффективность технологии оценивается в контексте необходимости развития аутопсихологической компетентности руководителя органов внутренних дел, преодоления барьеров и активации ресурсов профессионально значимого личностного роста субъекта управления. Технология консультирования руководителя ОВД предполагает несколько встреч с психологом. Она реализуется посредством сочетания форм индивидуальной и групповой работы, включает элементы тренинга. Основным требованием к проведению групповых этапов консультирования

является соблюдение конфиденциальности. Результатом и конечной целью консультирования является развитие аутопсихологической компетентности руководителя ОВД, формирование активной жизненной позиции и личной ответственности за исход проблемной ситуации или реализацию жизненно важных решений относительно ситуаций профессионально-личностного роста.

Для цитирования в научных исследованиях

Тюнис Л.Ю. Психологическое консультирование в процессе сопровождения профессионально-личностного развития руководителей органов внутренних дел // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016. № 3. С. 38-48.

Ключевые слова

Психологическое консультирование, профессионально-личностное развитие, руководитель органов внутренних дел, психодиагностические технологии, психолого-управленческий потенциал, психологическая оценка.

Введение

Психологическое консультирование – действенная форма психологической работы ведомственных психологов, выполняющее роль связующего звена и инструмента методической реализации других ее важных направлений: психодиагностики, психопрофилактики, психокоррекции. Современная психологическая наука и практика неустанно совершенствуют технологии консультирования, расширяют сферы применения данного вида психологической помощи. Востребованным, но малоизученным, является направление консультирования, реализуемое в рамках психологического сопровождения профессионально-личностного роста руководителя ОВД. Необходимостью дополнения имеющихся исследований, а также развития технологий психологического консультирования субъекта управленческой деятельности в правоохранительной сфере обеспечивается актуальность обращения к данной проблематике.

Родом из психотерапии, психологическое консультирование определяется как «особый вид межличностного взаимодействия, при котором клиенту оказывается профессиональная психологическая помощь в форме специальной беседы» [Реуцкая, 2005, 146]. Вид консультирования и форма его проведения, определяются, во многом, содержанием заявленной проблемы. Ведомственный психолог-консультант помогает в разрешении таких психологических затруднений сотрудников ОВД и членов их семей, как: выход из кризисных жизненных ситуаций, депрессивных состояний; профилактика профессионального выгорания; разрешение служебных и семейных конфликтов и т.п. Выбор психотерапевтического направления, на котором будет основана психологическая помощь, определяется компетентностными воз-

возможностями и опытом психолога-консультанта. Психологическое воздействие в процессе консультирования может быть направлено на коррекцию различных сфер личности клиента: ценностно-мотивационной, операциональной, модуляционной. Критериями оценки эффективности психологической консультации являются качество и результативность оказанной помощи. Технологии процесса консультирования отличаются в различных психотерапевтических традициях, но, в целом, опираются на общие методологические подходы, регламентирующие организацию, условия и нормы профессионального общения, а также механизмы оказания психологической помощи. Приведем их краткую характеристику.

Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел

Процесс консультирования требует соблюдения принципов и условий построения взаимоотношений психолога с клиентом. С этих позиций выделяются два значимых фактора, влияющих на результативность психологической помощи:

- 1) установление благоприятного терапевтического климата;
- 2) компетентное управление общением в процессе консультации.

С точки зрения терапевтического климата важны как физические параметры консультирования (обстановка, пространство, время), так и его эмоциональные аспекты (создание атмосферы обоюдного доверия, уважения, искренности, эмпатии).

Важным моментом организации процесса консультирования, является создание психологически комфортной среды. Основными требованиями к месту проведения консультации являются наличие отдельного звуконепроницаемого помещения, интерьер которого окрашен в «нейтральные» тона, содержит рабочий стол, мягкую мебель и прочие элементы дизайна, создающие уют, но не отвлекающие внимание. Расположение в пространстве консультанта и клиента должно соответствовать параметрам дружеского социального контакта: расстояние – не менее 1,20 метра, позиция в пространстве – по диагонали. Это позволяет психологу более точно диагностировать психоэмоциональное состояние клиента, считывая невербальные поведенческие сигналы и оценивая их с позиции конгруэнтности (соответствия вербального и невербального поведения). Оптимальная продолжительность консультирования – не более 1 часа (чтобы не допустить переутомления внимания) и не менее 45 минут (чтобы исключить нервозность, суету и торопливость, обусловленную дефицитом времени).

Успешность эмоциональной составляющей обусловлена умением психолога расположить к себе клиента, а также способностью управлять процессами общения и строить коммуникацию на основе общепринятых терапевтических норм и этических принципов общения. Необходимыми условиями здесь являются:

- 1) создание атмосферы обоюдного доверия, так называемого «раппорта» или «психологической подстройки», располагающих клиента к доверительной беседе, открытому вы-

ражению чувств по поводу обсуждаемой проблемы. Это достигается посредством приемов установления психологического контакта, как вербального характера – «психологических поглаживаний», комплиментов по поводу положительных черт личности или поведения клиента, проявление сочувствия, искренности и веры в успех, так и невербального – демонстрация жестов искренности, дружелюбия, внимания и сосредоточенности на проблеме;

2) уважение и принятие личности клиента, толерантное и безоценочное отношение ко всем аспектам его субъективного мира, ориентация на его личностные нормы и ценности, как отправной точки решения психологических проблем, ролевая позиция общения – «на равных»;

3) соблюдение конфиденциальности (любая информация, исходящая от клиента не подлежит разглашению третьим лицам, за исключением случаев, специально определенных в законодательных и нормативных источниках, регламентирующих деятельность ведомственного психолога);

4) разграничение личного и профессионального отношения психолога к клиенту в процессе консультирования и, невозможность интеграции означенных пространств при оказании психологической помощи;

5) запрет давать советы или невозможность для психолога единолично отвечать за результат. Согласно динамической концепции оказания психологической помощи, основная задача консультирования – оказание помощи клиенту в самостоятельном разрешении психологического затруднения;

6) высокие стандарты профессиональной компетентности психолога-консультанта, уверенное владение психотехнологиями нескольких психотерапевтических направлений;

7) оказание психологической помощи с опорой на научные принципы и понимание закономерностей проявления психических процессов, свойств и состояний личности.

Важность данного условия можно проиллюстрировать на следующих примерах:

1. Зачастую, разрешение проблемных ситуаций клиента связано с необходимостью изменения «заложенного в детстве жизненного сценария» [Петров, 2005, 91]. Точное определение детерминант указанного феномена, способствует дезактивации его негативного влияния на жизнь взрослого человека.

2. Согласно психоаналитической теории консультирования распространенной причиной жизненных неудач является выбор личностью неэффективного способа реагирования на проблему или «психологической защиты» (отрицание, подавление, игнорирование и др.), регулярное повторение которой, приводит к формированию особого рода привычек – неэффективных «поведенческих паттернов».

3. Проблемы профессионально-личностного роста, зачастую, требуют понимания и коррекции ценностно-мотивационной сферы личности, усиления ее социальной направленности. Таким образом, лишь выявление истинных детерминант психологических проблем, компетентная интерпретация их поведенческих следствий, а также выбор адекватного ин-

струментария для их разрешения может гарантировать качество и результативность психологической помощи.

Общая структура процесса психологического консультирования включает ряд последовательных стадий его проведения.

Стадия исследования проблемы призвана выявить ее основное содержание. Стадия реализуется приемами безоценочного слушания и уточняющего диалога. Основной задачей здесь является установление психологического контакта, посредством выражения эмоций, конгруэнтных данной ситуации, демонстрации искреннего желания помочь. Очень важно в начале общения зафиксировать чувства клиента по поводу заявленной проблемы и диагностировать его истинное отношение к ней.

На стадии трехмерного определения проблемы анализируются мотивационные, когнитивные и эмоциональные аспекты ее восприятия. Основной метод – уточняющий диалог, а основная цель – максимально точное определение проблемы, основанное на согласованном ее понимании у психолога и клиента. Следует учитывать, что, как правило, начальная формулировка проблемы весьма поверхностно отражает глубину психических процессов и явлений, лежащих в ее основе. В связи с чем, психологу необходимо задействовать специальные приемы и техники, позволяющие выявить истинные детерминанты проблемы.

Стадия выбора альтернатив связана с определением возможных способов решения проблемы. Она реализуется посредством приемов постановки открытых вопросов. Цель этапа – побуждение к самостоятельному поиску способов разрешения проблемы, развитие рационального мышления относительно альтернатив ее решения, осознание клиентом персональной ответственности за результаты проделанной работы.

Стадия планирования связана с конкретизацией способа решения проблемы, разработкой плана и вероятностного алгоритма ее разрешения, а также проверкой его действительности, посредством приемов ролевого проигрывания, репетиций и моделирования.

Стадия деятельности предполагает мысленную реализацию плана решения проблемы, конкретизацию действий, предпринимаемых клиентом для достижения желаемого результата. Очень важно также, чтобы клиент понял сам и озвучил консультанту субъективные критерии достижения цели. В основе диалога могут быть как открытые, так и наводящие вопросы.

Стадия оценки результата и обратной связи предполагает обобщение результатов, достигнутых на предыдущих стадиях. Важно актуализировать (отрефлексировать) опыт, полученный клиентом как от совместной работы с психологом, так и от собственных усилий, предпринятых для разрешения проблемы.

Опыт психологического консультирования руководителей ОВД позволяет нам выделить несколько затруднений в организации и процедуре его проведения.

1. Проблема формирования «запроса» на оказание психологической помощи в виде консультации. В отличие от своего «гражданского» коллеги, ведомственный психолог редко

работает «по запросу» руководителя, напротив, ему приходится предпринимать встречную активность, проявлять инициативу в разрешении психологических проблем субъекта управленческой деятельности.

2. Достаточно часто ведомственный психолог сталкивается с отрицанием наличия психологической проблемы профессионально-личного характера или проблемы, обусловленной содержанием управленческой деятельности. Использование аргументации, подкрепленной результатами объективных психодиагностических исследований, приведение примеров-фактов служебной деятельности, требующих психологического вмешательства – оптимальный способ действия в данной ситуации.

3. Особенностью психологического консультирования руководителей ОВД является и отношение к его результату. Оно проявляется в виде таких поведенческих стратегий, как стремление переложить на психолога ответственность за принятые решения («присуща неуверенным в себе руководителям, которые при этом позиционируют свою способность эффективно управлять коллективом»); или внешнеобвиняющая позиция, («характерная для чересчур уверенных в себе руководителей, склонных искать причины своей неуспешности во внешних факторах, имеющих низкую способность к анализу своих ошибок и недоработок в области организации оперативно-служебной деятельности и эффективного взаимодействия с подчиненными») [Вахнина, Бобкова, 2013, 62]. Способом преодоления подобных затруднений является неуклонное следование терапевтическим нормам и принципам общения психолога с клиентом, повышение профессиональной компетентности и авторитета ведомственного психолога.

Весьма популярным направлением современного консультирования, целеполагающего сопровождение профессионально-личностного развития (далее – ПЛР) является коучинг – метод тренинга (обучения), в процессе которого коуч (англ. – обучающий тренер), помогает обучаемому (клиенту) в реализации жизненной или профессиональной цели. Профессиональный коучинг использует в своей практике такие приемы, как: наводящие и уточняющие вопросы, перефразирования, активное слушание, технику расширения границ видения. Они нацеливают клиента на изменение неудовлетворяющей его психической реальности (деятельности), позволяют увидеть новые возможности и пути достижения целей профессионально-личностного роста.

Консультирование руководителя ОВД по проблемам ПЛР активно задействует технологии коучинга и реализуется, чаще всего, в рамках традиций экзистенциального и гуманистического направлений психологии с опорой на достижения современной прикладной психологии [Тюнис, 2015].

Консультирование по вопросам ПЛР включает следующие этапы:

1. Оценочно-мотивирующий. Цель этапа – информирование руководителя об объективном уровне развития его профессионально важных качеств (далее – ПВК) и личностных особенностях, способствующих или препятствующих реализации функций по управлению ОВД

и его профессиональной карьере. Этап реализуется в форме беседы, в процессе которой доводятся результаты психологической оценки уровня выраженности качеств психолого-управленческого потенциала руководителя ОВД. Такая оценка проводится перед консультированием в рамках планового психологического мониторинга (для слушателей образовательных организаций МВД, реализующих подготовку и повышение квалификации управленческих кадров), либо по факту зачислении в резерв руководящих кадров (для действующих руководителей ОВД). В Академии управления МВД России в качестве диагностического инструментария управленческого потенциала (по факту ПВК) традиционно используются тесты: СРІ и «МИОМ». Консультирующий психолог акцентирует внимание руководителя на «ресурсных» и «проблемных» зонах потенциала, возможности компенсации слабо выраженных ПВК. Полученное знание призвано мотивировать ПЛР руководителя, способствовать осознанию противоречия между необходимостью ПЛР и дефицитом ценностно-мотивационных и операциональных компонентов потенциала для его успешной реализации.

2. Этап определения проблемы. Цель – выявление затруднений профессионально-личностного развития и их субъективных детерминант. Психолог, используя метод фокусированного интервью выявляет затруднения ПЛР, классифицируя их по трем основаниям: субъектные (операциональные, потребностно-мотивационные или модуляционные); ситуативно-организационные; социально-психологические. При этом внимание руководителя фиксируется именно на субъектных детерминантах профессиональных успехов или неудач. На данном этапе целесообразно провести дополнительную диагностику с использованием лаконичных, информативных тестовых методик изучения ценностно-мотивационной и операциональной сфер личности руководителя (банк методик в данном случае имеет индивидуальную направленность). Этап завершается выделением значимых детерминант, затрудняющих ПЛР, вербально сформулированных самим руководителем.

3. Этап целеполагания и планирования ПЛР. Суть этапа – конкретизация индивидуально-психологического содержания ПЛР и построение личного плана развития, а также формирование мотивации к саморазвитию. При этом нужно учитывать, что содержание ПЛР индивидуально и определяется такими факторами, как: общий уровень развития личности, выраженность ПВК и управленческих компетенций, опыт руководящей деятельности, профессиональные потребности и цели, составляющие зону ближайшего и актуального развития руководителя, а также требования управленческой деятельности ОВД в современных условиях. Для конкретизации ПЛР руководителя ОВД целесообразно использовать методы самопознания, рефлексии личности и деятельности, обращение к экзистенциально-бытийному аспекту личности через построение персональной иерархии жизненных смыслов и ценностей, с выделением места и роли в ней профессиональной деятельности. Этап завершается четкой формулировкой целей ПЛР и планом их реализации.

4. Этап программирования ПЛР. Цель – построение персональной стратегии ПЛР руководителя ОВД с учетом индивидуальной вариативности средств и условий, компенса-

торных возможностей и ресурсных механизмов в преодолении барьеров развития, а также формирование устойчивых представлений о методическом инструментарии и психотехнических средствах реализации программы ПЛР. Важно, чтобы руководитель ОВД понял сам и озвучил психологу-консультанту, как приемлемые для него способы (методы) достижения цели, так и критерии их достижения, по которым он поймет, что положительный результат достигнут.

Заключение

Технология консультирования руководителя ОВД по вопросам ПЛР предполагает несколько встреч с психологом, ориентировочно, по одной на каждый этап. Она реализуется посредством сочетания форм индивидуальной и групповой работы (по результатам диагностики, например), включает элементы тренинга обучающего или коррекционного характера. Основным требованием к проведению групповых этапов консультирования является соблюдение конфиденциальности: на коллективное обсуждение не может быть вынесена персонифицированная психологическая информация, за исключением случаев, когда инициатива исходит лично от реципиента.

Результатом и конечной целью консультирования по проблемам ПЛР является развитие аутопсихологической компетентности руководителя ОВД, формирование активной жизненной позиции и личной ответственности за исход проблемной ситуации или реализацию жизненно важных решений относительно ситуаций профессионально-личностного роста.

Библиография

1. Аграфонов М.Ю., Кузнецов А.А., Смирнов А.Е. К проблеме актуализации регулятивно-управленческого ресурса профессиональной этики сотрудников ОВД // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2009. № 2 (49). С. 85-93.
2. Ахметов Р.С. Психологическая подготовка сотрудников ОВД // Эпоха науки. 2016. № 5. С. 3-6.
3. Бобкова И.Е. Психологическое сопровождение профессионального развития руководителей структурных подразделений территориальных органов внутренних дел на начальном этапе управленческой карьеры // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 2 (57). С. 90-93.
4. Вахнина В.В., Бобкова И.Е. Психологическое сопровождение руководителей структурных подразделений территориальных органов МВД России на начальном этапе управленческой карьеры. М.: Академия управления МВД России, 2013. 116 с.
5. Гиздатова Т.Ю. Возможности организационно-психологического консультирования руководителей органов внутренних дел в решении задач регуляции служебного поведения

- ния подчиненных // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2015. № 4 (8). С. 31-38.
6. Петров В.Е. Психологическое обеспечение в образовательных учреждениях МВД России. М., 2005. 310 с.
 7. Реуцкая И.Е. Психологическое консультирование руководителей органов внутренних дел при затруднении в профессиональном росте личности: дис. ... канд. психол. наук. М.: 2005. 252 с.
 8. Сомов А.В. Психологические требования, предъявляемые к руководителям подразделений органов внутренних дел // Вестник Волгоградского государственного медицинского университета. 2005. № 2 (14). С. 90-92.
 9. Тюнис Л.Ю. Психологические условия профессионально-личностного развития руководителей ОВД // Тюнис И.О., Гриб В.Г. (сост.) От преступления к наказанию. Сборник научных трудов кафедр криминалистики и уголовного права и процесса. М.: Синергия, 2015. 112 с.
 10. Янбухтин Р.М. Личность сотрудника органов внутренних дел как объект управленческих отношений // Вестник Оренбургского государственного университета. 2005. № 3-2. С. 193-197.

Psychological counseling in the process of support of professional and personal development of internal affairs bodies officers

Larisa Yu. Tyunis

Senior lecturer,

Department of psychology, pedagogy and management,

Management Academy of MIA of Russian Federation,

125171, 8 Zoi i Aleksandra Kosmodem'yanskikh str., Moscow, Russian Federation;

e-mail: tyunis1@rambler.ru

Abstract

The article discusses the possibility of using counseling as a promising methodological tool which may be implemented in the process of psychological support of professional and personal development of law-enforcement officers. The author analyzes several methodological approaches which should be a basis for the organization and conditions of psychological counseling in such circumstances, as well as mechanisms to provide psychological support through counseling. This article discusses psychotherapeutic norms, principles and techniques

which a psychologist may use to communicate with the client to ensure the effectiveness of the counseling process. The process of counseling is examined in the context of the deployment of several successive stages or phases, each of them implementing certain tasks of psychological help. Based on the experience of psychological counseling of such nature the author analyzed the provision of this type of psychological help in dealing with enforcement bodies' officers in particular. The technology or the algorithm for counseling the subject of administrative activity in the field of law enforcement should ensure the psychological support as well as professionally significant personal growth. The effectiveness of the technology which is evaluated in the context of the need to develop psychological competence for internal affairs bodies officers, to overcome barriers and to find some resources for professionally significant personal growth of these officers.

For citation

Tyunis L.Yu. (2016) Psikhologicheskoe konsul'tirovanie v protsesse soprovozhdeniya professional'no-lichnostnogo razvitiya rukovoditelei organov vnutrennikh del [Psychological counseling in the process of support of professional and personal development of internal affairs bodies officers]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 3, pp. 38-48.

Keywords

Psychological consulting, personal and professional development, internal affairs bodies officers, psychological diagnostic technologies, psychological and managerial capacity, psychological assessment.

References

1. Agrafonov M.Yu., Kuznetsov A.A., Smirnov A.E. (2009) K probleme aktualizatsii regulativno-upravlencheskogo resursa professional'noi etiki sotrudnikov OVD [Some problems of managerial ethics of district department of internal affairs officers]. *Vestnik Vostochno-Sibirskogo instituta MVD Rossii* [Herald of Eastern Siberia MIA of Russian Federation Institute], 2 (49), pp. 85-93.
2. Akhmetov R.S. (2016) Psikhologicheskaya podgotovka sotrudnikov OVD [Psychological training for district department of internal affairs officers]. *Epokha nauki* [Science era], 5, pp. 3-6.
3. Bobkova I.E. (2014) Psikhologicheskoe soprovozhdenie professional'nogo razvitiya rukovoditelei strukturnykh podrazdelenii territorial'nykh organov vnutrennikh del na nachal'nom etape upravlencheskoi kar'ery [Psychological development of professional development of MIA authorities junior officers]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh* [Psychology and pedagogy in law-enforcement agencies], 2 (57), pp. 90-93.

4. Gizdatova T.Yu. (2015) *Vozmozhnosti organizatsionno-psikhologicheskogo konsul'tirovaniya rukovoditelei organov vnutrennikh del v reshenii zadach regulyatsii sluzhebno go povedeniya podchinennykh* [Psychological consulting for MIA authorities senior officers concerned with management]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya* [Herald of Southern Ural State University in psychology], 4(8), pp. 31-38.
5. Petrov V.E. (2005) *Psikhologicheskoe obespechenie v obrazovatel'nykh uchrezhdeniyakh MVD Rossii* [Psychological support in educational institutions of MIA of Russian Federation]. Moscow.
6. Reutskaya I.E. (2005) *Psikhologicheskoe konsul'tirovanie rukovoditelei organov vnutrennikh del pri zatrudnenii v professional'nom roste lichnosti. Doct. Diss.* [Psychological consulting for MIA authorities senior officers concerned with barriers for professional growth. Doct. Diss.]. Moscow: 2005.
7. Somov A.V. (2005) *Psikhologicheskie trebovaniya, pred'yavlyaemye k rukovoditelyam podrazdelenii organov vnutrennikh del* [Psychological requirements for MIA authorities officers]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo meditsinskogo universiteta* [Herald of Volgograd State Medical University], 2 (14), pp. 90-92.
8. Tyunis L.Yu. (2015) *Psikhologicheskie usloviya professional'no-lichnostnogo razvitiya rukovoditelei OVD* [Psychological conditions for professional and personal growth of district department of internal affairs officers]. In: Tyunis I.O., Grib V.G. (eds.) *Ot prestupleniya k nakazaniyu. Sbornik nauchnykh trudov kafedr kriminalistiki i ugolovnogo prava i protsessy* [From the crime to the punishment. Proc. of criminal law department]. Moscow: Sinergiya Publ.
9. Vakhnina V.V., Bobkova I.E. (2013) *Psikhologicheskoe soprovozhdenie rukovoditelei strukturnykh podrazdelenii territorial'nykh organov MVD Rossii na nachal'nom etape upravlencheskoi kar'ery* [Psychological development of professional development of MIA authorities junior officers]. Moscow: Management Academy of MIA of Russian Federation.
10. Yanbukhtin R.M. (2005) *Lichnost' sotrudnika organov vnutrennikh del kak ob"ekt upravlencheskikh otnoshenii* [A personality of a law-enforcement agencies officer as an object of managerial relations]. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Herald of Orenburg State University], 3-2, pp.193-197.