ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО «Я» РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Реньш М.А.

кандидат философских наук, доцент, профессор кафедры психологии профессионального развития, Российский государственный профессионально-педагогический университет (Россия), 620012, Россия, Екатеринбург, ул. Машиностроителей, д. 11, kafedrappr@mail.ru

Лесик А.В.

практический психолог, аспирант кафедры психологии профессионального развития, Российский государственный профессионально-педагогический университет (Россия), 620012, Россия, Екатеринбург, ул. Машиностроителей, д. 11, lesichkaav@rambler.ru

УДК 316.354:351/354
ББК 60.832.1

Цель. Анализ связи ценностно-смысловых ориентаций работника и эффективности трудовой деятельности.

Методы. На основе методики оценки семантического дифференциала были выявлены ведущие факторы: Оценка, Сила, Активность, Комфортность, Сложность, Упорядоченность.

Результаты. В статье рассмотрены результаты исследования ценностно-смысловых основ профессиональной идентичности, выявлены различия в структуре ценностей руководителей и специалистов, определены смысловые основы профессиональной идентичности.

Научная новизна. Выявленные ценностные ориентации в категориях «Я профессионал», «Я возможный профессионал» и «Я идеальный профессионал» позволили выявить взаимосвязь между ценностными ориентациями в жизни и непосредственной деятельности индивидов.

Ключевые слова: ценностно-смысловые основы, профессиональное Я, профессиональная идентичность.

Rensh M.A., Lesyk A.V.

VALUE-SEMANTIC DETERMINANTS OF PROFESSIONAL "I" OF MIDDLE MANAGERS: RESEARCH RESULTS

Purpose. Analysis of value-semantic orientations of the employee and work efficiency.

Methods. Using a valuation technique of semantic differential were identified leading factors: Evaluation, Power, Active, Comfort, Complexity, Orderliness.

Results. The article describes the results of a study of value-semantic principles of professional identity, reveals differences in the value structure of managers and specialists, defines semantic basis of professional identity.

Scientific novelty. Identified value orientations in the categories of "I'm a professional," "I'm a possible professional " and "I'm the perfect professional" revealed the relationship between value orientations in the life and the activities of individuals.

Key words: value-semantic basis, professional I, professional identity.

Управление человеческими ресурсами в современных условиях обусловлено неоднозначной ситуацией на рынке труда: переизбытком неквалифицированной рабочей силы, представленной многочисленными офис-менеджерами, менеджерами по продажам, работе с клиентами и пр., и острым дефицитом квалифицированных работников рабочих специальностей, инженерно-технического персонала. Руководители современных предприятий экономически заинтересованы в максимально эффективном использовании имеющихся трудовых ресурсов особенно в ситуации нехватки профессиональных кадров. Приобретаемые персоналом профессиональные знания, новые умения, опыт будут приносить доход, а не просто окупаться, если каждый работник будет понимать значимость и значение своей деятельно-

© Реньш М.А., Лесик А.В., 2014

сти в организации, наполняя смыслом деятельность, развиваться профессионально и личностно, принося тем самым доход организации. Результатом профессионального развития и самоопределения становится профессиональная идентичность, обнаруживающая общность индивида с профессиональным сообществом, включая интересы, мотивы, цели, ценности, что отражает отношение человека к своей профессиональной деятельности, определяет его поведение в профессиональной и бытовой ситуации.

Профессиональная идентичность связана с ценностями профессии, на что указывают многие исследователи (А. Вотерман, А. Таджефел, Р. ванДик, Ю.П. Поваренков, Е.П. Ермолаева, Л.Б. Шнейдер, Н.Л. Иванова и др.). Ценностный аспект профессиональной идентичности проявляется на уровне профессионального самосознания, когда личность принимает профессиональные ценности как важные и значимые без учета особенностей осуществления профессиональной деятельности. Позитивное принятие ценностей профессиональной деятельности, их осознание, интериоризация в систему ценностей личности, руководство ими в практической деятельности приводит к осуществлению профессионально-нравственного поведения [1] и является основой для формирования профессиональной идентичности. Позитивная оценка профессиональной деятельности индивида и ее результатов со стороны других людей (потребителей), общества в целом и государства подкрепляют профессиональную идентичность и ее ценностные основы. Ценности профессии становятся главными регуляторами деятельности профессионала, но профессионал может также вносить изменения, корректировать эти ценности, которые, таким образом, выходят на новый виток спирали своего существования в профессии [2].

М. Рокич так определяет ценности: «устойчивые убеждения в том, что определенный способ поведения или конечная цель существования предпочтительнее с личной или социальной точек зрения, чем противоположный или обратный способ поведения, либо конечная цель существования» [цит. по 3]. Из определения видно, что ценности М. Рокичем делятся на ценности-цели (терминальные) и ценности-средства (инструментальные). По мнению А.Г. Здравомыслова, ценностные ориентации это важнейший элемент внутренней структуры личности, закрепленный жизненным опытом индивида, в непосредственной деятельности. Они отграничивают существенное и важное для данного индивида от несущественного, выступают важным связующим звеном между обществом, социальной средой и личностью, ее внутренним миром [4]. Отграничивая важное от не важного, ценности личности значительно сужают поле эмоционального реагирования (мы реагируем только на то, что важно, оставляя прочее). Важно, что ценностным ориентациям личности присущи осознанность, устойчивость и положительная эмоциональная окрашенность [цит. по 3].

Ценностные ориентации представленные в опроснике М. Рокича носят общий характер и, анализируя иерархию ценностей, Д.А. Леонтьев [5] отмечает, что они могут группироваться в содержательные блоки по самым разным основаниям, в зависимости от задач исследования [6], в том числе относящимся к профессиональной и трудовой деятельности.

На основании изложенных выше представлений о профессиональной идентичности и ее ценностных основах нами было проведено исследование, в котором особое внимание мы уделили ценностным ориентациям профессионалов как базовым конструктам профессиональной идентичности: под ценностными ориентациями мы понимаем осознанные представления субъекта о собственных ценностях, о ценном для него.

Также для исследования профессиональной идентичности мы использовали методику семантического дифференциала (далее СД). Методика 25-шкального семантического дифференциала не является традиционным инструментом исследования идентичности и ценностной сферы, однако, его использование является эмпирически оправданным, как показывает анализ опубликованных исследований (Т.С. Баранова, М.М. Абдуллаева, З.В. Ермакова, Л.И. Дементий). Большинство исследователей, используя методику СД, не отступают от традиционной интерпретации, пользуясь выделенными Ч. Осгудом ведущими факторами – Оценка, Сила и Активность. Отечественные исследователи доказали существование дополнительных, вполне устойчивых факторов – Комфортность (выделяемый как часть Оценки), Сложность, Упорядоченность [7]. Однако это не изменило сути получаемых в результате данных, ведь СД акцентируется на общих эмоциональных реакциях индивида на предъявляемый объект оценивания. Заметим, что, как правило, оценивается не непосредственно сам объект, а его заместитель в сознании – значение и смысл объекта. В своих работах А.Г. Шмелев показывает, что, созданная в рамках бихевиористического подхода, процедура СД, позволяющая реконструировать семантическое пространство, может соответствовать и деятельностному подходу, обогащая понимание понятия «значение» и помогая выстраивать модель внутреннего мира человека – систему его значений [8]. А.Г. Шмелев описывает значение как систему тройственного морфизма: «Системы значений существуют как морфизмы денотативных, операциональных и оценочных категориальных систем … в них реализуется единство когнитивных, операторных и интимно-личностных

(аффективно-мотивационных) единиц деятельности» [8]. По предположению А.Г. Шмелева именно аффективный компонент в общем случае, описывается пространством «Сила, Оценка, Активность», однако он лишь реакция на значимые, имеющие смысл мотивы личности. На наш взгляд, именно аффективно-мотивационный компонент обращения к значению способен свидетельствовать о том, представляет ли данное значение ценность, является ли предпочтительной с позиции регулирования деятельности.

Так в нашем случае респондентам, выполняющим методику 25-шкальный СД, давалось задание оценить собственное представление об объектах «Я профессионал» (точнее представление о том, «какой я профессионал на самом деле»), «Я возможный профессионал» («каким профессионалом я могу стать») и «Я идеальный профессионал» («каким профессионалом хотел бы стать»). Таким образом, используя результаты методики, мы можем оценить эмоциональную реакцию, как компонент идентификации индивида с профессией. Однако понятие «профессионал» достаточно широко, профессионально обусловленная структура личности содержит несколько компонентов: направленность, профессиональная компетентность, профессионально важные качества и профессионально значимые психофизиологические свойства [9]. И ценностные ориентации, связанные с профессиональной деятельностью являются частью этой структуры.

В исследовании, мы предположили, что существует определенная взаимосвязь между значениями понятий «Я профессионал», «Я возможный профессионал» и «Я идеальный профессионал» «репрезентирующими сознанию координацию предметных условий деятельности и операционального состава деятельности, регулирующими деятельность в соответствии с определенными целями и мотивами» [8] и ценностными ориентациями личности, относящимися к трудовой деятельности. Выявленные взаимосвязи будут свидетельствовать о значимости тех или иных ценностных ориентаций в жизни и непосредственной деятельности испытуемых.

Исследование проводилось на двух профессиональных выборках: руководители инженерных подразделений, работники крупного научно-исследовательского института (средний возраст 48), а также высококвалифицированные специалисты железнодорожного транспорта (средний возраст 37).

В исследовании были использованы методики:

- 25-шкальный семантический дифференциал Ч. Осгуда (русскоязычная версия Е.Ю. Артемьевой с 3-балльной градацией выраженности каждого качества) [10];
- методика исследования «Ценностные ориентации» (М. Рокича в адаптации А. Гоштаутаса, А.А. Семенова и В.А. Ядова) [11].

Для математической обработки данных использовался пакет статистических программ SPSS Statistics 17.0. Для проверки гипотезы о связях между переменными использовался коэффициент корреляции Пирсона.

Исследование ценностных ориентаций показывает, что иерархия терминальных ценностей, точнее наиболее устойчивые доминирующие ценности, занимающие первые позиции, сходны в обеих группах (Таблица 1). Групповой ранг вычислялся как среднее арифметическое ранга по данным всей группы, после чего ценности с наименьшим средним приписывался ранг 1 и т.д. [5]

Как видно из таблицы 1 сходное значение имеет ценность «Здоровье», в обеих группах имеющая 1 ранг, а так же ценности «Счастливая семейная жизнь» (средний ранг 3) и «Материально обеспеченная жизнь» (средний ранг 4,5). Ценность «Творчество» менее ценна для группы специалистов железнодорожного транспорта, ценность «Развлечения» имеет наименьший ранг в группе руководителей инженерных подразделений. На наш взгляд эти показатели отражают особенности каждой группы.

Инструментальные ценности являются менее устойчивыми в сравнении с терминальными и отражают принципы, которыми руководствуется индивид, в нашем случае профессиональная группа, в своей де-

Таблица 1. Терминальные ценности с высокими рангами в двух профессиональных группах

Терминальные ценности	Групповой ранг	
	Руководители инженерных подразделений	Специалисты железнодорожного транспорта
Активная, деятельная жизнь	2	15
Жизненная мудрость	6	3
Здоровье	1	1
Интересная работа	3	7
Счастливая семейная жизнь	4	2
Материально обеспеченная жизнь	5	4
Любовь	8	5

ятельности. Для этих ценностей характерна большая межиндивидуальная вариативность [5], в силу чего и групповые результаты, представленные в таблице 2, отражающие наиболее значимые ценности, разные. Для нас интерес представляют ценности дела, в данную группу входят: Аккуратность, Исполнительность, Образованность, Рационализм, Смелость в отстаивании своего мнения, Эффективность в делах, Твердая воля (результаты для этой группы ценностей приведены в таблице 3).

Результаты, приведенные в таблице 2, демонстрируют, что большинство инструментальных ценностей в группах имеют различные ранги. По данным исследований самого М. Рокича наиболее устойчивыми ценностными ориентациями являются те, которые имеют высокие и низкие ранги [12]. В нашем случае, велика вероятность того, что при повторном проведении этой методики на тех же выборках результаты будут совсем иными. Но можно ожидать, что в группе руководителей инженерных подразделений, где высокий групповой ранг имеют ценностные ориентации «Образованность», «Ответственность» и «Честность», останутся доминирующими они же, как ценности отражающие специфику профессиональной деятельности и деловых взаимоотношений группы. В группе специалистов железнодорожного транспорта высокий групповой ранг имеют ценности «Воспитанность», «Ответственность» и «Честность». Выделим ценности, имеющие близкие ранги в двух группах: «Ответственность» «Самоконтроль» и «Честность». В обеих профессиях подразумевается работа в относительно небольших группах: инженеры работают в группах в среднем от 4 до 8 человек; специалисты железнодорожного транспорта работают в группах от 2 до 7 человек, в зависимости от типа машины. Так же деятельность в обеих группах связана с ответственностью за значимые материальные объекты. Поэтому стремление к ответственности и честности в профессиональной деятельности является важной ценностной характеристикой обеих профессиональных групп.

Результаты, приведенные в таблице 3, демонстрируют, что большинство инструментальных ценностей дела в группах имеют средние ранги. В группе руководителей инженерных подразделений наибольшие ранги получили ценности «Образованность» и «Рационализм», в группе железнодорожников – «Аккуратность» и «Исполнительность». Однако в группе специалистов железнодорожного транспорта ценностные ориентации дела имеют средние и низкие

Таблица 2. Инструментальные ценности с высокими рангами в двух профессиональных группах

Инструментальные ценности	Групповой ранг	
	Руководители инженерных подразделений	Специалисты железнодорожного транспорта
Аккуратность	16	5
Воспитанность	11	1
Жизнерадостность	5	7
Исполнительность	10	6
Независимость	4	11
Образованность	2	14
Ответственность	1	2
Самоконтроль	6	4
Честность	3	3

Таблица 3. Инструментальные ценности дела с высокими рангами в двух профессиональных группах

Инструментальные ценности дела	Групповой ранг	
	Руководители инженерных подразделений	Специалисты железнодорожного транспорта
Аккуратность	16	5
Исполнительность	10	6
Образованность	2	12
Рационализм	6	11
Смелость в отстаивании своего мнения	13	13
Твердая воля	14	15
Эффективность в делах	12	8

ранги, т.е. не являются устойчивыми. Возможно, это говорит о низкой значимости трудовой и профессиональной деятельности в данной группе или низкой групповой тенденции к следованию определенным принципам в деятельности.

Для выявления взаимосвязей между эмоциональной реакцией на значение понятий «Я профессионал», «Я возможный профессионал» и «Я идеальный профессионал» и ценностными ориентациями, связанными с профессиональной деятельностью эмпирические данные были подвергнуты корреляционному анализу с помощью коэффициента r-Пирсона. Результаты корреляционного анализа для выборки руководителей инженерных подразделений на уровне значимости $p \leq 0{,}05$ представлены в Таблице 4 (в таблице приведены шкалы СД, с которыми обнаружены связи).

Образ «Я профессионал» в группе связан с инструментальной ценностью Эффективностью в делах, стремление к эффективности в профессиональной деятельности увеличивает положительную эмоциональную, мотивационную и когнитивную самооценку. Также образ «Я профессионал» связан с терминальной ценностью Интересная работа, которая, выступая в качестве жизненной цели, увеличивает мотивацию руководителей инженерных подразделений и их самооценку себя как профессионалов. Образ «Я возможный профессионал» имеет связи с инструментальными ценностями Смелость в отстаивании своего мнения и Твердая воля, мы объясняем это тем, что работа в научно-исследовательском институте имеет поисковый и творческий характер. Основывая свою деятельность на этих ценностях, руководители инженерных подразделений могут найти оригинальное решение поставленной задачи и отстоять его, укладываясь в строгие сроки, о чем говорит связь с Исполнительностью. Связь с ценностью Исполнительностью также доминирует в образе «Идеальный профессионал».

Таким образом, несмотря на то, что количество взаимосвязей инструментальных и терминальных ценностей дела с компонентами профессиональных образов у руководителей инженерных подразделений не много, но они все носят положительный характер (учитывая, что показатели методики «Ценностные ориентации» являются обратными). Восприятие себя в качестве профессионала имеет положительную взаимосвязь с ценностно-смысловой сферой, что говорит

Таблица 4. Результаты корреляционного анализа в группе руководителей инженерных подразделений

Ценности дела	Сила Я	Оценка Я	Сложность Я	Комфортность Я	Сила ВЯ	Активность ВЯ	Оценка ВЯ	Упорядоченность ВЯ	Комфортность ВЯ	Сила ИЯ	Активность ИЯ	Оценка ИЯ	Сложность ИЯ	Комфортность ИЯ
Активная деятельная жизнь														
Интересная работа	-,364	-,387												
Общественное признание														
Продуктивная жизнь						-,322								
Развитие														
Аккуратность														
Исполнительность					-,336					-,361	-,446	-,416	-,388	
Образованность														
Рационализм														
Смелость в отстаивании своего мнения						-,334	-,363	-,402	-,370					-,338
Твердая воля					-,353	-,340	-,326							
Эффективность в делах	-,336	-,419	-,387	-,379										

о значимости профессии и профессиональной деятельности. Рассматривая аффективно-мотивационный компонент обращения к значению «Я профессионал» как компонент идентификации индивида с профессией, мы можем говорить, в данном случае о положительной и осмысленной профессиональной идентичности, имеющей четкие ценностные основания.

Иные результаты корреляционного анализа получены в группе специалистов железнодорожного транспорта, они представлены в Таблице 5 (в таблице приведены шкалы СД, с которыми обнаружены связи). В Таблице 5 представлены только результаты с уровнем значимости $p \leq 0,05$.

В группе специалистов железнодорожного транспорта образ «Я профессионал» связан с Образованностью, хотя большинство респондентов имеют среднее профессиональное образование, возможно, в данном случае эта связь говорит о достаточности уже имеющихся профессиональных знаний для выполнения ежедневных трудовых обязанностей. Следование в деятельности ценности Аккуратность, а также Воспитанность повышает эмоциональную оценку себя в качестве профессионалов. Компоненты образа «Я профессионал» не имеют взаимосвязей с терминальными ценностями дела. Образ «Я возможный профессионал» имеет только одну корреляционную связь с инструментальными ценностными ориентациями, мы считаем, что это свидетельствует об отсутствии какой-либо поведенческой перспективы в отношении профессионального будущего. Среди ценностей-целей стремление к деятельной и продуктивной жизни связано с активностным компонентом образа «Я возможный профессионал». Образ «Идеальный профессионал» четко связан с двумя инструментальными ценностями Исполнительность и Рационализм, что, на наш взгляд, хорошо отражает специфику профессиональной деятельности специалистов железнодорожного транспорта, когда подчиняясь определенным директивам и инструкциям, нет необходимости принимать какие-либо взвешенные решения. Среди терминальных ценностей с образом «Идеальный профессионал» взаимосвязаны Продуктивная жизнь и Общественное признание. Также среди терминальных ценностей положительную взаимосвязь с компонентами образа «Идеальный профессионал» имеют ценности Любовь и Хорошие верные друзья, а ценность Творчество отрицательно с ними взаимосвязано.

Таким образом, данные корреляционного анализа для группы позволяют говорить о неустойчивости ценностных основ представлений специалистов железнодорожного транспорта о себе как о профессионале, отсутствии профессиональной перспективы и четких ценностных ориентиров для дальнейшего профессионального развития. Важными для поддержания позитивных представлений о себе как о профессионале оказываются не профессиональная деятельность и достижения, а взаимоотношения с профессиональным окружением.

Результаты корреляционного анализа подтверждают взаимосвязь семантического пространства мира

Таблица 5. Результаты корреляционного анализа
в группе специалистов железнодорожного транспорта

Ценности дела	Оценка Я	Упорядоченность Я	Комфортность Я	Активность ВЯ	Упорядоченность ВЯ	Сила ИЯ	Активность ИЯ	Оценка ИЯ	Упорядоченность ИЯ	Сложность ИЯ
Активная деятельная жизнь				-,350						
Интересная работа								,354		
Общественное признание										-,317
Продуктивная жизнь				-,368			-,324			-,346
Развитие										
Аккуратность	-,381									
Исполнительность								-,433	-,409	
Образованность		,372	,443							
Рационализм						,418		,459	,361	
Смелость в отстаивании своего мнения	,364									
Твердая воля					-,343					
Эффективность в делах										

профессионала и ценностных ориентаций в профессиональной деятельности. Но далеко не все ценностные ориентации, выделяемые в отдельную группу, как связанные с делом, деловой активностью, имеют такие связи. Каждый вид профессиональной деятельности специфичен, имеет свои особенности, и существуют ценностные ориентации, отражающие эту специфику.

Выявленные в исследовании существующие взаимосвязи вполне отражают специфику профессиональной деятельности конкретных исследуемых групп. Не всегда и не все ценностные ориентации, имеющие высокие ранги в профессиональной группе, имеют связь с семантическим образом профессионала. На наш взгляд это отражает смысловое наполнение ценностных ориентаций, возникающее в процессе их непосредственной реализации в деятельности. Но мы не исключаем того, что такая разница является результатом рассмотрения средних групповых рангов, в то время как корреляционные данные вычисляются по индивидуальным значениям.

Профессиональная деятельность, регулируемая осмысленными ценностными ориентациями, также наполняется смыслом, приобретает для личности особую значимость, что, по сути, и является проявлением профессиональной идентичности, раскрывает возможности для роста и самореализации. С другой стороны, ценностные ориентации в профессии не дают возможности оторваться от профессионального сообщества, задавая рамки доступного поведения и уровень качественного исполнения деятельности, создают основу для профессиональной интеграции и идентификации, что в конечном итоге отражается на всем производственном процессе.

Литература:

1. Реньш М.А. Ценности профессиональной деятельности: теоретико-методологический аспект // Приложение к журн. «Образование и наука». 2007. №4(8). С. 28-37.
2. Леонтьев Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени // Психологическое обозрение. 1998. №1. С.13-25.
3. Белинская Е.П. Социальная психология личности: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. М.: ИЦ «Академия», 2009. 304 с.
4. Здравомыслов А.Г. Потребности, интересы, ценности. М.: Политиздат, 1986. 222 с.
5. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. М.: Смысл, 1992. 17 с.
6. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. М.: Наука, 1972. 248 с.
7. Петренко В.Ф. Основы психосемантики: монограф. / В.Ф. Петренко. Издание 2-е дополненное. СПб.: Питер, 2005. 480 с.
8. Шмелев А.Г. Введение в экспериментальную психосемантику: теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности. М., 1983. 158 с.
9. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студ. вузов / Э.Ф. Зеер. 4-е изд., перераб., доп. М.: Академический проект, 2008. 336 с.
10. Серкин В.П. Методы психосемантики: учеб. пособие для студ. вузов. М.: Аспект Пресс, 2004. 207 с.
11. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979. 263 с.
12. Психология личности: учеб. пособие / под ред. П.Н. Ермаковой, В.А. Лабунской. М.:Эксмо, 2008. 653 с.

References:

1. Rensh M.A. Values of professional activity: theoretical and methodological aspects // Supplement to the magazine «Obrazovaniye I nauka». 2007. №4(8). P. 28-37.
2. Leontyev D.A. Value ideas in individual and group consciousness: types, determinants and change over time // Psyhologicheskoye obozreniye. 1998. №1. P.13-25.
3. Belinskaya E.P. Social psychology: a textbook for university students / E.P. Belinskaya, O.A. Tihomandritskaya. M.: PC «Akademya», 2009. 304 p.
4. Zdravomyslov A.G. Needs, interests, values. M.: Polytizdat, 1986. 222 p.
5. Leontyev D.A. Method for studying the value orientations. M.: Smysl, 1992. 17 p.
6. Yadov V.A. Sociological research: methodology, program, methods. M.: Nayka, 1972. 248 p.
7. Petrenko V.F. Basics psychosemantics: Monograph / V.F. Petrenko. 2-nd enlarged edition. SPb.: Piter, 2005. 480 p.
8. Shmelev A.G. Introduction to experimental psychosemantics: theoretical and methodological foundations and psycho-diagnostic capabilities. M., 1983. 158 p.
9. Zeer Ye.F. Psychology professions: a textbook for university students / Ye.F. Zeer. 4th edition, revised and enlarged. M.: Akademicheskyi proekt, 2008. 336 p.
10. Serkin V.P. Methods psychosemantics: a textbook for university students. M.: Aspekt Press, 2004. 207 p.
11. Self-control and prediction of social behavior of the individual / Edited by V.A. Yadova L.: Nayka, 1979. 263 p.
12. Personality Psychology: Textbook / Edited by P.N. Ermakova, V.A. Labunskaya. M.: Eksmo, 2008. 653 p.