



ЛИЧНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРЫ

ГРИШУНИНА Е. В., Российская академия государственной службы при Президенте РФ, Москва
САУТЕНКОВА Н. Н., электродепо «Измайлово» Московского метрополитена, Москва

В статье представлены результаты исследования личностных качеств специалистов, находящихся на разных этапах карьеры (в профессии системы «человек–техника»). Выборку составили две группы сотрудников Московского метрополитена – помощники машинистов и машинисты электропоездов. Карьера этих работников имеет специфику в силу ее обязательной двухступенчатости и одновременно ее ограниченности в отношении дальнейшего карьерного роста. Результаты исследования показали, что на первом этапе карьеры важное значение имеют волевые качества, направленность на содержание деятельности, позитивное самоотношение. На втором, и заключительном, этапе карьерного роста специалисты данной сферы деятельности имеют более высокий интеллект, хотя и в меньшей степени мотивированы содержанием труда, для них возрастает значимость общения в процессе трудовой деятельности.

Ключевые слова: трудовая деятельность, этапы карьеры, волевая саморегуляция, интеллект, мотивация, содержательные характеристики трудовой деятельности, условия труда, самоотношение, направленность личности, стаж работы, успешность деятельности.

В психологии труда большое внимание уделяется изучению личностных особенностей субъекта деятельности, которые, с одной стороны, являются базисными характеристиками конкретного индивида, а с другой – определяют индивидуальные поведенческие реакции и психические состояния, влияющие на эффективность деятельности (Маркова, 1996). В тех сферах деятельности, где работа связана с техникой, а также с безопасностью людей, требования к интеллектуальным, волевым, мотивационным качествам личности специалиста возрастают (Бодров, Орлов, 1998). Кроме того, сочетание всех вышеперечисленных качеств непосредственно связано с содержанием трудовой деятельности и является важной предпосылкой для повышения уровня профессионализма и мастерства. Последнее, в свою очередь, отражается на карьерном росте, хотя не всегда ему напрямую соответствует. Карьера (траектория должностного и профессионального роста) является результатом осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности (Фонарев, 2005).

Важной задачей психологических исследований является определение круга показателей, индикаторов, связанных с успешностью трудовой деятельности, карьерным ростом, профессионализмом. Интеллект является базой, на основе которой при условии выраженной мотивации возможны серьезные профессиональные достижения. Каждая деятельность предъявляет определенные требования к общим и специальным способностям человека (Дружинин, 1999; Теплов, 1985). Проблема мотивации трудовой деятельности – предмет постоянного внимания исследователей. Для рассмотрения вопросов удовлетворенности трудом мотивационная теория Ф. Херцберга использует два различных измерения: по горизонтали – факторы гигиены и по вертикали – мотиваторы. Содержание работы с точки зрения достижений, мера ответственности, перспективы карьерного продвижения и т.д. представляют собой факторы мотивации; условия работы (состояние вентиляции, окраска стен и оборудования, освещенность, температурный режим, зарплата, взаимоотношения



с семьей и молодыми рабочими, безопасность труда) составляют гигиенические факторы (Фетискин и др., 2002). Мотивация, особенно на высоких ступенях карьеры, связана с эмоциональной устойчивостью, волевым самоконтролем, творческой направленностью и т.д. (Ильин, 2000). Главную психологическую функцию воли составляет усиление мотивации и совершенствование на этой основе регуляции действий.

Система мотивационных образований (интересов, влечений, идеалов, склонностей, убеждений, ценностей) представляет собой основание для формирования направленности личности (Рубинштейн, 1989). Эта система определяет направление деятельности человека, ориентирует его, определяет тенденции поведения и действий и в конечном счете определяет облик человека в социальном плане (Мерлин, 1990). Самоотношение – это эмоционально-оценочная реакция на знание о себе, одна из сторон «Я-образа», который, в свою очередь, является одним из продуктов самосознания человека и влияет на формирование целого ряда профессионально важных качеств (Елдышова, 2006; Столин, Пантелеев, 1998).

Цель данного исследования – изучение личностных характеристик специалистов, работающих в профессии системы «человек–техника» и находящихся на разных этапах карьеры. Выборку составили работники Московского метрополитена – помощники машинистов и машинисты электропоездов. Согласно профессиограмме, разработанной в кадровой службе Московского метрополитена для этих специалистов, основными личностными качествами, способствующими, с одной стороны, повышению профессионализма, а с другой – продвижению на следующую карьерную ступень, являются следующие: 1) интеллектуальные качества; 2) мотивационная направленность; 3) способность к волевой саморегуляции; 4) ценностные установки.

Карьерное продвижение помощников и машинистов электропоездов метрополитена имеет в некотором смысле уникальный характер – шаг на следующую ступень карьеры предопределен, что требует качественно иного отношения к себе, к делу, принципиально другого уровня ответственности. Важен и другой аспект карьерного пути помощников и машинистов электропоездов – на этапе машиниста эта карьера заканчивается, если не рассматривать возможное дальнейшее продвижение специалиста на управленческие должности. Эти две стороны карьерного пути не могут не влиять на общее психологическое состояние человека, его субъективные смыслы, жизненные цели, работоспособность, «Я-концепцию».

Исходя из целей данного исследования и анализа профессиограмм изучаемых групп специалистов были выбраны соответствующие методики исследования: 1) субтесты «Словарь» и «Механика» из методики оценки общих и специальных технических способностей Дж. Фланагана; 2) методика исследования волевой саморегуляции личности (А.Г. Зверков, Е.В. Эйдман); 3) тест-опросник отношения к своей работе (основан на двухфакторной теории мотивации Ф.Херцберга); 4) тест-опросник самоотношения (В.В. Столин, С.Р.Пантелеев); 5) методика диагностики направленности личности (Б. Басс).

1. Субтесты «Словарь» и «Механика» из методики оценки общих и специальных технических способностей Дж. Фланагана (Чикер, 2006). В оригинале методика Дж. Фланагана представляет собой батарею, состоящую из 13 субтестов. Субтесты «Механика», «Умозаключение», «Словарь», «Сборка» и «Шкалы» были адаптированы и апробированы на различных выборках; общее количество участвовавших в исследованиях в течение двух десятилетий составило более 3 тысяч человек, что говорит о том, что тест



стандартизирован на репрезентативной выборке. Для целей данного исследования применялись два субтеста: «Словарь» и «Механика». Выбор обусловлен тем, что на основании полученных данных по этим субтестам можно судить о приобретенных знаниях как общего, так и технического характера.

Субтест «Словарь». Уровень культуры и образованности отражается на общем интеллектуальном развитии, способностях к приобретению новых знаний, направленности на усвоение нового опыта, а также на умении использовать уже имеющийся багаж приобретенных знаний. Стимульный материал данного теста представляет собой брошюру с 60 задачами по подбору синонимов или близких по значению слов к тестовому. Для каждого вопроса имеется один верный и четыре неверных варианта ответов.

Субтест «Механика» позволяет определить уровень знаний в области физики, механики, электротехники, умений работать с техническими устройствами и схемами. Стимульный материал данного теста представляет собой брошюру с 30 задачами, основанными на эскизах и схемах технических устройств и направленными на определение познаний в области принципов работы последних. Каждому вопросу соответствуют четыре варианта ответов – один верный и три неверных.

Обработка результатов производится при помощи «ключа» – бланка с правильными ответами. Подсчитывается число правильных ответов, результаты оцениваются по 100-балльной шкале, далее полученные балльные оценки сравниваются с оценками, полученными в обеих группах.

2. Методика исследования волевой саморегуляции А.Г. Зверкова, Е.В. Эйдмана (Энциклопедия психодиагностики, 2009) позволяет оценить уровень развития волевой саморегуляции, который может быть охарактеризован в целом и по отдельности в соответствии с такими свойствами, как настойчивость и самообладание. В данной методике субшкала «настойчивость» позволяет оценить силу намерений человека – его стремление к завершению начатого дела, а субшкала «самообладание» отражает уровень произвольного контроля эмоциональных реакций и состояний.

3. Тест-опросник отношения к своей работе (Фетискин и др., 2002) предполагает оценку по 5-балльной шкале степени важности («очень важно – важно, но не очень – важно – почти не важно – не важно») для работника каждого из 12 указанных ниже факторов (6 гигиенических и 6 *мотивационных*), влияющих на его отношение к работе: 1) *интересное содержание работы*; 2) *хороший начальник*; 3) *признание проделанной работы, уважение*; 4) *возможность продвижения по службе*; 5) *удовлетворенность личной жизнью*; 6) *престижная работа*; 7) *ответственная работа*; 8) *хорошие условия для работы*; 9) *разумные правила и процедуры, существующие в данной компании*; 10) *возможность самосовершенствования*; 11) *работа, которую можете хорошо делать и преуспевать в ней*; 12) *чувство безопасности, связанное с работой*.

4. Тест-опросник самооценки (Столин, Пантелеев, 1998) затрагивает отношение человека к самому себе в различных жизненных сферах, чувства, мысли относительно тех или иных событий, поведенческие паттерны, характерные как для обыденной жизни, так и для работы, а также взаимоотношения с другими людьми как личного, так и делового характера. Опросник включает в себя следующие шкалы-факторы: 1) *самоуверенность* – фактор задает отношение к себе как уверенному, самостоятельному, волевому и надежному человеку, которому есть за что себя уважать; 2) *саморуководство, самопоследовательность* – фактор отражает представление о том, что основным источником активности и результа-



тов, касающихся как деятельности, так и собственной личности субъекта, является он сам; 3) *ожидаемое положительное отношение от других, отношение других* – фактор отражает представление субъекта о том, что его личность, характер и деятельность способны вызывать у других уважение, симпатию, одобрение; 4) *самоуважение* – эмоционально и содержательно объединяет веру в свои силы и понимание самого себя; 5) *самоинтерес* – отражает интерес к собственным мыслям и чувствам, уверенность в своей интересности для других; 6) *аутосимпатия* – показывает степень одобрения себя в целом и в существенных частностях; 7) *глобальное самоотношение* – внутренне не дифференцированное чувство «за» и «против» самого себя; 8) *самопринятие* – в основе данного фактора лежит чувство симпатии к себе, согласия со своими внутренними побуждениями, принятия себя таким, какой ты есть, пусть даже с некоторыми недостатками; 9) *самообвинение* – связано с отрицательными эмоциями в адрес «Я»; индивид, соглашающийся с этими утверждениями, готов поставить себе в вину свои промахи и неудачи, собственные недостатки; 10) *самопонимание* – фактор связан с желанием или нежеланием человека изменяться по отношению к наличному состоянию, может отражать консервативную самодостаточность.

5. Методика диагностики направленности личности (Б. Басс, см.: Фетискин и др., 2002) основана на вербальных реакциях испытуемого в предполагаемых ситуациях, связанных с работой или участием в этих ситуациях других людей. Ответы испытуемого зависят от того, в чем он видит удовлетворенность от работы и какие виды вознаграждения предпочитает. Анкета включает в себя 27 утверждений с тремя вариантами ответов, которые и соответствуют трем направленностям личности, т.е. на каждое утверждение должно быть дано два из возможных трех вариантов ответов.

Методика содержит три шкалы: 1) *шкала направленности на себя* (эгоистическая направленность) – связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу; в работе такие люди видят прежде всего возможность удовлетворить свои притязания; 2) *шкала направленности на общение* – связана со стремлением субъекта поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе; 3) *шкала направленности на дело* – отражает преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью и направленных на овладение новыми умениями и навыками.

Выборка: 50 сотрудников ГУП Московского метрополитена электродепо «Измайлово», среди которых две категории занимаемых должностей: 25 помощников машинистов электропоездов и 25 машинистов электропоездов, мужчины в возрасте от 20 до 40 лет.

Статистическая обработка данных. Для обработки эмпирических данных использовались методы описательной статистики, корреляционный анализ (коэффициент корреляции r -Спирмена), выявление значимых различий с помощью критериев (U -критерий Манна-Уитни, критерий Джонкира-Терпстры) (Калинин, 2004).

Результаты исследования

Различия по группам (1 – машинисты, 2 – помощники машинистов) представлены в табл.1. В процессе исследования было выявлено, что обе группы значимо отличаются друг от друга по различным показателям. Так, помощники машинистов диагностируются как обладающие большим самоуважением и самоинтересом; кроме того, у этой группы испытуемых более высокие показатели развития волевой сферы по всем трем измеряемым шкалам («общая волевая саморегуляция», «настойчивость» и «самообладание»); в мотивационной сфере более выражены факторы, относящиеся к содержанию труда.



У группы 1 на завершающем этапе карьеры (машинисты) значимо более высокие показатели интеллектуального развития («общий культурный уровень развития» и «уровень развития технических знаний и умений»). Достойным внимания оказалось различие, выявленное по показателям направленности личности. Так, в группе помощников более выражена «направленность на дело», а в группе машинистов – «направленность на общение».

Таблица 1. Различия по группам машинистов (1) и помощников машинистов (2)

Показатели оценок особенностей		Уровень значимости	Сдвиг
Волевая сфера	Общая волевая саморегуляция	0,00000141640	1<2
	Настойчивость	0,00009112211	1<2
	Самообладание	0,00000092016	1<2
Личностное самоотношение	Самоуважение	0,00404393973	1<2
	Самоинтерес	0,02468618207	1<2
Мотивационная сфера	Мотивационные факторы	0,00606807761	1<2
Направленность личности	Направленность на общение	0,00326244690	2<1
	Направленность на дело	0,00050984583	1<2
Интеллектуальное развитие	Общий культурный уровень развития	0,00142333841	2<1
	Уровень развития технических знаний и умений	0,00000001177	2<1

Как видно из табл. 1, всего было зафиксировано 10 из возможных 22 значимых различий, что составляет 45% различий в двух группах (помощники и машинисты).

Связь со стажем работы и возрастом. Данные нашего исследования свидетельствуют о том, что в целом самоотношение ухудшается при повышении опытности сотрудника – снижается уровень глобального самоотношения, самопринятия и саморуководства ($p<0,01$). При этом в группе машинистов отмечаются более низкие оценки по шкалам «глобальное самоотношение» и «самоуверенность», а в группе помощников – по шкалам «самопринятие» и «саморуководство» ($p<0,05$). Отметим, что эти же показатели снижаются и в зависимости от возраста в группе помощников машинистов ($p<0,01$).

Относительно структуры мотивационной сферы на более высокой ступени карьеры можно говорить о том, что чем больше стаж и опыт работы, тем меньше значение как гигиенических, так и мотивационных факторов. Создается впечатление, что у опытного сотрудника, находящегося на достаточно высокой ступени своей карьеры, слабо выражена внешняя мотивация. Одновременно полученные в ходе исследования данные указывают на фактор, который мотивирует работника на высшем этапе карьеры, – это «направленность на себя», которая с увеличением стажа возрастает ($p<0,01$).

С ростом стажа работы прибавляется опыт и накапливаются технические знания (что характерно для помощников машинистов), в связи с чем повышается интеллектуальный уровень – шкала «уровень развития технических знаний и умений» ($p<0,01$). Отметим, что уровень технических знаний и умений взаимосвязан с высокими показателями по шкале «самообладание» (волевой компонент) ($p<0,01$).

Связь с успешностью. Все испытуемые, каждый в своей карьерной группе, были про ранжированы экспертами на основании их успешности в профессиональной деятельности: 1 – низкая успешность, 2 – средняя успешность, 3 – высокая успешность.



В качестве экспертов выступили два инструктора по обучению. Показателями успешности были следующие два критерия: 1) объективный – уровень оценок по теоретическим и практическим испытаниям, которые проходил специалист; 2) субъективный – профессиональное мнение машинистов-наставников, у которых данные работники получали практические навыки управления электропоездом. Оба эксперта в совместном обсуждении выносили каждому сотруднику общую согласованную оценку.

Результаты исследования говорят о том, что успешность положительно взаимосвязана с высокими показателями по шкале «общий культурный уровень» ($p < 0,05$) и со всеми параметрами волевой саморегуляции ($p < 0,01$). Внутри каждой исследуемой группы эта закономерность связи с волей еще раз подтверждается ($p < 0,01$), а внутри группы помощников машинистов обнаружена связь успешности с показателями шкал «общий культурный уровень» ($p < 0,01$) и «самоуважение» ($p < 0,05$). Анализ полученных данных показывает, что мотивационная сфера сотрудников не связана с успешностью деятельности ни в одной группе.

Взаимосвязи между личностными показателями. В группе машинистов выявлены следующие взаимосвязи: чем ниже показатели по шкале «направленность на дело», тем больше сотрудник заинтересован в условиях труда (т.е. деятельность определяется гигиеническими факторами мотивации) ($p < 0,05$). Выявлена значимая положительная корреляция между «общей волевой саморегуляцией», «самообладанием» и «глобальным самоотношением» ($p < 0,01$). Таким образом, отношение к себе в целом может ухудшаться (напомним, что в группе на более высокой ступени карьеры оно ухудшается, особенно с увеличением стажа), если в «Я-концепцию» человека входят представления о себе как о человеке импульсивном, нецелестремленном, не владеющем своими эмоциями и т.д. На завершающем этапе карьеры установлена следующая взаимосвязь: чем выше значимость факторов мотивации, связанных с самим содержанием труда, тем выше показатели интеллектуального развития по шкале «уровень развития технических знаний и умений» ($p < 0,05$).

В группе помощников машинистов между «направленностью на дело» и собственно мотивационными факторами существует значимая прямая связь ($p < 0,01$), т.е. содержание труда помощники машинистов связывают с категорией «дело». В группе помощников машинистов между «самообладанием» и «уровнем развития технических знаний и умений» существует значимая прямая взаимосвязь ($p < 0,01$).

Обсуждение результатов

Как показало исследование, для карьерного роста специалисту необходимы: опыт, воля, самоинтерес, самоуважение, направленность на содержание труда, на дело. Именно эти качества по своей выраженности отличают группы специалистов на начальной и завершающей ступенях карьеры (см. схемы №1 и №2). Достаточно низкие показатели по тем же шкалам у сотрудников на высшем (для этой сферы деятельности) этапе карьеры указывают на значимость самого факта наличия карьерной перспективы для активизации этих личностных параметров.

Результаты нашего исследования позволяют сделать вывод о том, что на высшей (для этой сферы деятельности) ступени карьеры большинство сотрудников развивается в общекультурном плане и ценит общение, причем вне зависимости от возраста. Стаж работы (опыт) и возраст как самостоятельные факторы приводят к иным изменениям в личности работника, чем этап карьеры: их влияние в большей степени проявляется в отношении различных показателей самоотношения и мотивации. Глобальное самоотношение снижается с



СХЕМА №1 Начальный этап карьеры

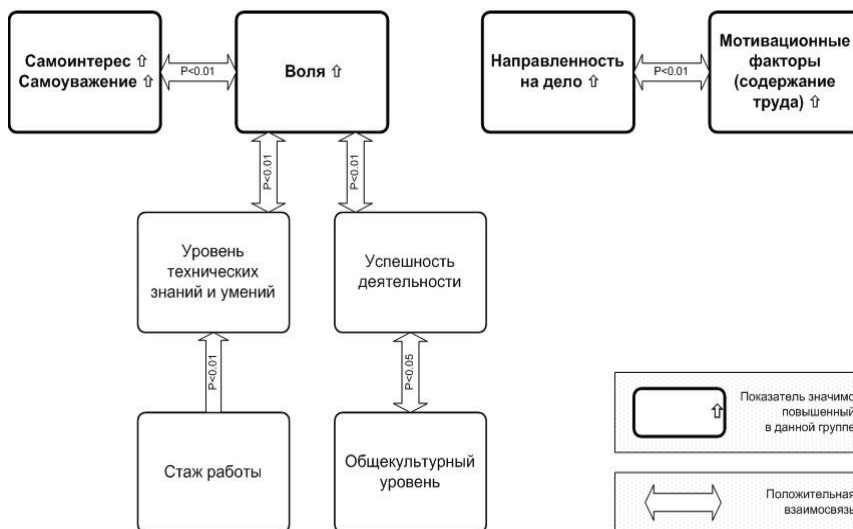


СХЕМА №2 Завершающий этап карьеры



увеличением стажа работы, но не возраста. Опыт на первой ступени карьеры дает повышение показателей по параметру «уровень технических знаний и умений», причем этот показатель именно в группе помощников машинистов связан с волевым компонентом – «самообладанием». С увеличением возраста на первой ступени карьеры человек становится все менее уверенным в себе, а на завершающей ступени – все более равнодушным к различным характеристикам труда (как к условиям труда, так и к его содержанию).

Успешность, как и карьера, тоже связана с волей, причем в обеих карьерных группах. Связь успешности с интеллектом обнаружена только на первом этапе карьеры, т. е. в группе помощников машинистов, причем с показателями по шкале «общий культурный уровень».



Обращает на себя внимание тот факт, что воля связана как с продвижением по карьерной лестнице, так и с успешностью деятельности.

Итак, на первой ступени карьеры можно прогнозировать два типа развития специалиста в системе профессий «человек–техника»: 1) объединяя опыт, волевые усилия, самообладание, кропотливую работу, работник повышает уровень своих специальных способностей (в данном случае – уровень технических знаний и умений), что и становится его базой для возможности перехода на следующую карьерную ступень; 2) повышение культурного уровня также приводит к успешности деятельности специалиста, и признание этого факта руководством становится трамплином для перехода на вторую ступень карьеры. В обоих случаях развития карьеры можно наблюдать интерес к самому содержанию труда (высокие показатели по шкале «направленность на дело», значимая выраженность собственно мотивационных факторов, связанных с содержанием труда).

На втором этапе карьеры сотрудники отличаются более высоким интеллектом. Однако эти специалисты меняют вектор своей направленности – с дела на общение и на себя. Причем чем меньше интересуется само дело, содержание труда, тем больше человек начинает интересоваться гигиеническими факторами мотивации (условиями труда, зарплатой и т.д.). Возраст и опыт не взаимосвязаны с повышением значимости гигиенических факторов. Успешность на втором этапе карьеры достигается за счет волевых усилий.

Данные этого исследования могут быть использованы при планировании специализированных мероприятий для специалистов, которые должны быть направлены на снижение субъективной усталости от профессиональной деятельности, повышение интереса к самому содержанию труда, на нивелирование появляющихся признаков профессионального выгорания (неуверенности в себе, чрезмерного использования волевых ресурсов для достижения успеха и т.д.). Необходимо отметить, что в группе машинистов, находящихся на стадии мастерства (суперпрофессионалы), которая не исследовалась в данном случае, могут проявиться и другие качества отношения к себе и к работе, так как вершина профессионализма характеризуется, в частности, умением специалиста достигать одновременно и сохранности психологического благополучия личности, и успешности профессиональной деятельности.

Литература

- Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
- Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
- Дружинин В.Н. Психология общих способностей. Изд. 2-е. СПб.: Питер, 1999.
- Елдышова О.А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления // *Фундаментальные исследования*. 2006. № 7.
- Ильин Е.П. Психология воли. СПб., 2000.
- Калинин С.И. Компьютерная обработка данных для психологов. Изд. 2-е. СПб.: Речь, 2004.
- Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
- Мерлин В.С. Структура личности. Характер, способности, самосознание. Пермь, 1990.
- Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: В 2 т. Т. II. М., 1989.
- Столин В.В., Пантелеев С.Р. Опросник самоотношения // *Практикум по психодиагностике: Психодиагностические материалы*. М., 1988.
- Теплов Б.М. Избранные труды: В 2 т. / Редактор-составитель Н.С.Лейтес. М.: Педагогика. 1985.



Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности малых групп. М., 2002.

Фонарев А. Р. Психология становления личности профессионала: Учебное пособие. М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2005.

Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала: СПб.: Речь, 2006.

Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика взрослых. Самара: Бахрах-М, 2009.

PERSONALITY OF A PROFESSIONAL ON DIFFERENT STAGES OF THE CAREER

GRISHUNINA E.V., Russian Academy of Public Administration under the President of the Russian Federation, Moscow

SAUTENKOVA N. N., Izmailovo Metro Depot, Moscow

Personal qualities of specialists studied at different stages of their professional career are discussed in the article (in "man-technology" occupations). The studied set comprised the employees of Moscow Metro: assistant train drivers and train drivers. The train driver career is characterized by compulsory two stages and limited further promotion. According to the results of the study, volitional qualities, directedness to the content of professional activity and positive self-appraisal specify the first stage. At the second (and, as a rule final) stage, the specialists may be characterized by higher intelligence. However they are less motivated by the content of their activity, and the importance of social communication in the process of their activity becomes greater.

Keywords: work activity, stages of professional career, volitional self-regulation, intelligence, motivation, content characteristics of work activity, work conditions, self-appraisal, directedness of personality, record of service, success of activity

Transliteration of the Russian references

Bodrov V.A. Psihologija professional'noj dejatel'nosti. Teoreticheskie i prikladnye problemy. M.: Institut psihologii RAN, 2006.

Bodrov V.A., Orlov V.Ja. Psihologija i nadezhnost': chelovek v sistemah upravlenija tehnikoj. M.: Institut psihologii RAN, 1998.

Druzhinin V.N. Psihologija obwih sposobnostej. Izd. 2-e. SPb.: Piter, 1999.

Eldyshova O.A. Professional'noe samosoznanie kak psihologicheskaja sostavljajuwaja professional'nogo stanovlenija // Fundamental'nye issledovanija. 2006. № 7.

Il'in E.P. Psihologija voli. SPb., 2000.

Kalinin S.I. Komp'juternaja obrabotka dannyh dlja psihologov. Izd. 2-e. SPb.: Rech', 2004.

Markova A. K. Psihologija professionalizma. M., 1996.

Merlin V.S. Struktura lichnosti. Harakter, sposobnosti, samosoznanie. Perm', 1990.

Rubinshtejn S.L. Osnovy obwey psihologii: V 2 t. T. II. M., 1989.

Stolin V.V., Panteleev S.R. Oprosnik samoотношения // Praktikum po psihodiagnostike: Psihodiagnosticheskie materialy. M., 1988.

Teplov B.M. Izbrannye trudy: V 2 t. / Redaktor-sostavitel' N.S. Lejtes. M.: Pedagogika, 1985.

Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti malyh grupp. M., 2002.

Fonarev A. R. Psihologija stanovlenija lichnosti professionala: Uchebnoe posobie. M.: Izd-vo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta, 2005.

Chiker V.A. Psihologicheskaja diagnostika organizacii i personala. SPb.: Rech', 2006.