

Е. Б. Петрушихина

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ И ИЗМЕНЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Аннотация. В статье рассматривается влияние карьерного продвижения на важнейшие личностные характеристики – ценности карьеры, степень самоактуализации, самооценку. Объектом изучения стали работники банковских организаций, находящиеся на различных должностных позициях. В последнее десятилетие теоретические и практические вопросы развития карьеры приобретают все большую значимость. В психологических исследованиях обсуждаются такие проблемы, как виды и этапы карьеры, взаимосвязь карьерного роста и личностного развития, психологические предпосылки построения успешной карьеры. В статье показано, что по мере служебного роста усиливается значимость карьеры, позитивное самовосприятие, возрастает самооценка и уровень самоактуализации. Методологическую основу исследования составляют системный, структурно-функциональный, сравнительно-исторический, сравнительно-политический, геополитический и культурно-цивилизационный подходы, методы анализа, синтеза, индукции, дедукиции, моделирования, наблюдения. В кадровом менеджменте управление карьерой рассматривается как одна из функций по управлению персоналом; возможность карьерного роста определяет привлекательность организации для сотрудников и соискателей. Не случайно автор известной концепции мотивационной гигиены Ф. Херцберг указывает, что служебный и профессиональный рост обуславливают формирование удовлетворенности работой и мотивации труда.

Ключевые слова: управление, политика, психология, карьера, личность, самоактуализация, самовосприятие, ценности, планирование, оценка.

Как можно обнаружить, однозначного толкования феномена карьеры не существует. Одни авторы полагают, что карьерное развитие охватывает все сферы деятельности человека, другие – связывают данное понятие с профессиональной реализацией. В значительной части работ подчеркивается, что построение карьеры подразумевает успешное продвижение по ступеням различных общественных иерархий, обретение должностного и профессионального статуса, расширение влияния специалиста^{1, 2}. В других исследованиях указывается на нелинейный характер карьерного развития, наличие спадов и подъемов в этом процессе³. Кроме того,

психологи указывают, что представления о карьере имеют специфику в различных профессиональных группах⁴.

Если обратиться к тематике проводимых психологами исследований, то можно обнаружить, что чаще всего в фокусе внимания оказываются личностные факторы карьерного продвижения. Объектом изучения по преимуществу оказываются государственные служащие, менеджеры и студенты различных специальностей.

В числе предикторов успешной карьеры называются такие личностные особенности, как ценностные ориентации, характеристики Я-концепции, самоэффективность, мотивация дости-

¹ Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. 2008. №3. С. 92 – 98.

² Могилевкин Е.А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих. Автореферат канд. диссертации. М., 1998.

³ Богатырева О.О., Марцинковская Т.Д. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития

[Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2009. N 1(3). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 30.09.2014).

⁴ Демидова Т.Е. Организационная культура как психологический фактор карьерных ориентаций личности // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. №125. С. 22-27.

жения, активность, эмоциональная стабильность, нонконформизм. Их влияние, опосредованное воздействием организационных переменных (организационной структурой, организационной социализацией, организационной культурой), определяет выбор карьерных ориентаций и стратегий, своеобразие карьерного пути конкретного индивида^{5, 6, 7, 8}.

Иными словами, основной линией анализа выступает, говоря упрощенно, **влияние личности** на карьеру. При этом возникает вопрос, а каково обратное влияние – **карьеру на личность**? Ведет ли карьерное продвижение к закономерным личностным изменениям, и в какой степени эти изменения способствуют гармоничному функционированию личности?

Для отечественных авторов традиционно рассмотрение профессиональной деятельности как основы развития взрослого человека. Обретение профессионализма означает не только высший уровень знаний, умений и достижений, но и определенную организацию сознания, психики человека.

В зарубежной литературе высказывается мысль о том, что баланс между работой и личной жизнью, как правило, отсутствует, и достижение равновесия между ними – одна из главных проблем XXI века в области трудовой деятельности. В силу этого вполне возможно предполагать противоречивое взаимодействие процессов профессиональной и личностной самореализации, конфликт между карьерным ростом и ценностями личной жизни⁹.

Исследования, имеющие своим предметом влияние карьерного роста на личностные характеристики, немногочисленны. Изучается динамика ценностно-смысловой сферы личности в процессе карьерного продвижения. Так, обнаружено, что карьерные ориентации различаются у руководителей среднего и высшего уровня. Кроме того, должностной статус оказывает сильное влияние на отношение к карьере: для молодых специалистов более привлекательно профессиональное будущее, а руководители высшего звена более позитивно оценивают свою карьеру в прошлом и более негативно в настоящем по сравнению с руководителями среднего звена и молодыми специалистами¹⁰.

По мере развития бизнеса наблюдается сдвиг ценностей у предпринимателей. В начале деятельности преобладают ценности статуса, профессионального роста, творчества, независимости, признания, результатов деятельности. В дальнейшем актуализируются ценности, которые можно обозначить как «польза людям и обществу»: благополучие сотрудников и отношений между ними, хорошая репутация среди клиентов, партнеров¹¹.

Психологический анализ проблем карьерного роста также приводит к постановке вопроса о соотношении личностного развития и регресса. Специалисты признают факт личностных деформаций, обусловленных особенностями конкретных профессиональных видов деятельности и должностных позиций сотрудников. С течением времени происходит изменение, подавление компонентов личности, не участвующих в успешном осуществлении деятельности; нарушается целостность личности, снижается адаптивность, поведение становится менее пластичным. Однако исследования деструктивных воздействий карьеры на личность работника явно недостаточны и являют собой задачу будущего¹².

⁵ Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. 2008. №3. С. 92 – 98.

⁶ Зинченко Ю.П., Бусыгина И.С. Психологическое здоровье и профессиональная самореализация руководителя // Национальный психологический журнал. 2013. №1. С. 89 – 95.

⁷ Могилевкин Е.А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих. Автореферат канд. диссертации. М., 1998.

⁸ Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 2(10). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 29.09.2014). 0421000116/0009.

⁹ Богатырева О.О., Марцинковская Т.Д. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития [Электронный ресурс] // Психологические исследования:

электрон. науч. журн. 2009. N 1(3). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 30.09.3014).

¹⁰ Гнедина Т.Г. Динамика карьерных ориентаций руководителя. Автореферат канд. диссертации. Хабаровск, 2006.

¹¹ Никитина О.Н. Динамика изменений ценностно-смысловой сферы личности в процесс профессионального становления. Автореферат канд. диссертации. М., 2002.

¹² Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012.

Все сказанное выше позволило сформулировать **цель исследования**: изучение личностных изменений сотрудников в связи с изменением должностного статуса.

Выборку исследования составили работники 4 крупных банковских организаций (277 человек), занимающие следующие карьерные позиции:

- младший специалист (23 – 24 года), находящийся на должности в течение одного года, - 100 человек;
- старший специалист (25 – 30 лет), находящийся на должности в течение 3 – 4 лет, - 89 человек;
- руководители (30 – 35 лет), занимающие должность не менее двух лет, - 88 человек.

Изучались следующие личностные характеристики сотрудников:

- степень самоактуализации;
- карьерные ориентации;
- особенности самооценки;

Методики исследования :

Самоактуализационный тест Э. Шострома, опросник Э. Шейна «Якоря карьеры», Личностный семантический дифференциал.

Подвыборки сотрудников, занимающих разные карьерные позиции, сравнивались по личностным параметрам между собой попарно. Конечно, для реализации поставленной исследовательской цели более желательна была бы лонгитюдная стратегия, обладающая большими возможностями в установлении каузальной связи между изучаемыми переменными, однако большинство исследователей пока не располагает ресурсами для осуществления такого подхода в изучении организаций.

Результаты исследования

Связь должностного статуса и карьерных ориентаций.

Специфика карьерных ориентаций сотрудников, находящихся на разных ступенях организационной иерархии, представлены в Таблице 1.

При попарном сравнении выборок все различия оказываются достоверными (использовался критерий Манна-Уитни), уровень значимости варьирует от 0,001 до 0,05.

Анализ данных таблицы показывает следующее.

Во-первых, можно заметить, что карьерные ориентации в целом у младших специалистов менее выражены, чем у старших специалистов, а у старших специалистов они имеют меньшие значения по сравнению с руководителями. При сравнении младших специалистов с руководителями данная тенденция обнаруживается еще более ярко: по мере возрастания должностного статуса увеличивается ценность 7 из 9 карьерных ориентаций. Таким образом, полученные результаты позволяют предположить, что служебное продвижение способствует формированию ценностей карьеры. В поддержку данного тезиса говорит и тот факт, что интеграция различных сторон жизни, не предполагающая особую приверженность конкретной работе или организации, более важна у младших специалистов, только начинающих свой профессиональный путь.

В то же время нельзя не заметить, что по мере карьерного роста не только возрастает важность достижения карьерного успеха, изменяется и иерархия карьерных ориентаций. Весьма любопытно, что вершина и основание иерархии остаются неизменными у сотрудников разных должностных статусов: для всех неоспоримой оказывается ценность стабильности работы, а наименьшую привлекательность имеют стабильность места жительства, автономия и предпринимательство.

Первостепенная важность стабильного места работы указывается во многих исследованиях, при изучении различных профессиональных групп работающих и студентов (за исключением сотрудников коммерческих организаций)^{13, 14, 15}. По всей видимости, данный факт является отражением фундаментальной человеческой потребности в безопасности, удовлетворение которой выступает основанием для построения смыслов профессионального и личностного развития.

¹³ Гнедина Т.Г. Динамика карьерных ориентаций руководителя. Автореферат канд. диссертации. Хабаровск, 2006.

¹⁴ Демидова Т.Е. Организационная культура как психологический фактор карьерных ориентаций личности // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. №125. С. 22-27.

¹⁵ Ломакина Э.Н. Карьерные ориентации как ценностный компонент профессиональной направленности будущего инженера // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2011. №7. С. 104 – 110.

**Карьерные ориентации у сотрудников,
находящихся на разных карьерных позициях**

Карьерные ориентации	Руководители	Старшие специалисты	Младшие специалисты
Профессиональная компетентность	6.8	6.2	6.4
Менеджмент	7.6	7.5	6.3
Автономия	5.2	5.8	4.8
Стабильность работы	7.9	7.6	7.8
Стабильность места жительства	4.1	3.9	3.7
Служение	6.4	6.4	7.7
Вызов	6.5	7.1	6.1
Интеграция	6.5	6.4	6.7
Предпринимательство	6	6	5.1

Наиболее заметные изменения касаются таких карьерных ориентаций, как служение, вызов, менеджмент и профессиональная компетентность.

Служение – ценностная ориентация в карьере, доминирующая в начале профессионального пути работника; уже через 2-3 профессиональной и организационной социализации года она уступает свое место карьерной ориентации «менеджмент», сохраняющей значение и на последующих этапах служебного продвижения. Указанные данные согласуются с данными О.О. Богатыревой¹⁶ о том, что ориентация «служение» сильнее выражена у работников, не имевших карьерного роста.

Весьма интересна динамика карьерной ориентации «вызов». Она ярче представлена у старших специалистов, существенно превышая значения и у младших специалистов, и у руководителей. Вероятно, данная позиция в наибольшей степени стимулирует стремление к конкуренции, преодолению трудностей, обусловленное сужающимся спектром возможностей по мере приближения к вершине организационной иерархии.

При занятии должности руководителя ориентация на борьбу и конкуренцию уступает стремлению к профессиональной компетентности: более высокий статус актуализирует желание добиваться успеха не только в организации усилий других людей, но и в развитии своих знаний и способностей.

Таким образом, накопление профессионального и социального опыта, связанное с продвижением по служебной лестнице, приводит к изменению системы карьерных ориентаций, лежащих в основе личностного роста сотрудников.

Обратимся к динамике показателей самоактуализации, обусловленной должностным ростом специалистов.

Связь должностного статуса и самоактуализации личности

Особенности самоактуализации сотрудников различного статуса представлены в Таблице 2. При попарном сравнении выборок все различия оказываются достоверными (использовался критерий Манна-Уитни), уровень значимости варьирует от 0,001 до 0,05.

¹⁶ Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. 2008. №3. С. 92 – 98.

**Особенности самоактуализации у сотрудников,
находящихся на разных карьерных позициях**

Показатели самоактуализации	Руководители	Старшие специалисты	Младшие специалисты
Компетентность во времени	10.9	9.4	9.2
Поддержка	56.1	52.1	51.4
Ценностная ориентация	13.1	12.9	11.9
Гибкость поведения	12.3	12.1	11.4
Сензитивность	6.9	6.9	6.7
Спонтанность	5.1	6.4	7.5
Самоуважение	13.8	9.8	9.4
Самопринятие	13.6	10.6	10.2
Представление о природе человека	5.8	4.8	4.8
Синергия	3.9	3.1	3.3
Принятие агрессии	7.7	9.3	8.4
Контактность	11.4	10.5	10.4
Познавательные потребности	6.2	5.2	5.6
Креативность	6.4	6.4	7.3

Как можно видеть, в целом уровень самоактуализации возрастает по мере продвижения по карьерной лестнице, об этом свидетельствуют показатели базовых шкал теста – поддержки и компетентности во времени. Занимая более высокую должность, сотрудник получает большие возможности для проявления независимости, реализации собственных ценностей и свободы выбора. Карьерный рост имеет своим следствием также стремление проживать настоящий момент жизни во всей его полноте и неразрывной связи с прошлым и будущим. Отметим, что наибольшая динамика указанных показателей наблюдается при переходе от позиции старшего специалиста к статусу руководителя, характеристики самоактуализации старших и младших специалистов более близки между собой.

При сравнении показателей самоактуализации по дополнительным шкалам обнаруживается следующее. Руководители превосходят младших специалистов по 9 параметрам из 12. В особен-

ности следует отметить улучшение самовосприятия руководителей: более высокая должность способствует более глубокому самопринятию и позитивной оценке своих достоинств. Однако улучшается восприятие руководителем не только самого себя, но и человека вообще; как следствие, развивается способность к установлению тесных эмоционально-насыщенных отношений с другими людьми.

В то же время карьерный рост связан со снижением показателей, характеризующим эмоциональный аспект самоактуализации. Достижение более высокого должностного статуса ограничивает руководителей в проявлении чувств, снижает степень их непосредственности; в том числе снижается принятие своего гнева, раздражительности и агрессивности.

Возможно, меньшая свобода в эмоциональных проявлениях является причиной ослабления творческой направленности личности, что фиксируется уже при сравнении младших специалистов

со старшими; дальнейший рост (у руководителей) креативности не наблюдается.

Хотелось бы отметить некоторые противоречивые тенденции в динамике самоактуализации. В целом, общий вектор личностных изменений сохраняется при карьерном продвижении от низших позиций к высшим. Исключение составляют три показателя самоактуализации – синергия, принятие агрессии и уровень выраженности познавательных потребностей. Их значения у специалистов среднего звена не отражают общий тренд изменений, который обнаруживается при сравнении руководителей и сотрудников, находящихся на самых низких ступенях организационной иерархии.

Так, например, у старших специалистов отмечается самый высокий уровень принятия агрессии, самый низкий уровень способности к целостному восприятию мира и стремления к его познанию. Указанные особенности можно объяснить спецификой статуса сотрудников среднего звена, связанной с неопределенностью перспектив дальнейшего карьерного развития. Вспомним, что одной из ведущих карьерных ориентаций работников данной карьерной позиции является вызов, конкуренция и преодоление трудностей. Вероятно, стремление к борьбе с окружающим миром не способствует его познанию и восприятию во всем многообразии.

Рассмотрим, какие изменения в самооценке сотрудников происходят в процессе развития их карьеры.

Связь должностного статуса и самооценки личности

Особенности самооценки у работников различного должностного статуса представлены в Таблице 3. При попарном сравнении выборок все различия оказываются достоверными (использовался критерий Манна-Уитни), уровень значимости варьирует от 0,001 до 0,05.

Как можно видеть, рост самооценки по всем изучаемым параметрам наблюдается в начале карьерного пути, при переходе с позиции младшего на позицию старшего специалиста. В дальнейшем, при достижении статуса руководителя, возрастает самооценка положительных, социально желательных качеств, но несколько снижается оценка своей общительности, а также самостоятельности и независимости.

Вопрос о динамике самооценки в зрелом возрасте остается недостаточно исследованным. Молчанова О.Н. выделяет ряд факторов, определяющих изменение самооценки, – в том числе возраст, соматический статус и социальный контекст. Данные ее работы указывают на особую значимость сферы достижений в структуре самооценки молодых взрослых начала XXI века по сравнению с их ровесниками 80-х годов, что отражает ориентацию современного общества на достигательные стратегии жизни¹⁷. Таким образом вполне закономерно изменение самооценки по достижении более высокой должности, представляющей все возрастающую ценность для работника.

Таблица 3

Особенности самооценки у сотрудников, занимающих различные карьерные позиции

Параметры самооценки	Руководители	Старшие специалисты	Младшие специалисты
Оценка	43.3	39.2	38.3
Сила	37.7	39.1	38.5
Активность	36.2	38	37.2

¹⁷ Молчанова О.Н. Самооценка: стабильность или изменчивость? // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2006. Т.3. №2. С. 23-51.

В целом, полученные результаты позволяют говорить о том, что карьерное продвижение способствует позитивному самовосприятию, росту самоуважения, удовлетворенности собой. Подобная динамика самооценки хорошо согласуется с изменениями показателей самоактуализации, отмеченными выше.

Более высокую самооценку волевых качеств личности и экстравертированности у старших специалистов можно объяснить особой востребованностью указанных характеристик на обсуждаемой карьерной позиции. Уверенность, общительность и независимость помогают преодолеть трудности и высокую конкуренцию, существующую на данном этапе карьерного развития и продвинуться вверх, к более высоким руководящим должностям.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие **выводы**.

1. Продвижение по карьерной лестнице, как показатель успеха, закрепляет и усиливает зна-

чение ценностей карьеры. При этом структура карьерных ценностей изменяется в зависимости от занимаемой должности.

2. Карьерное продвижение способствует полноценному функционированию личности, росту самооценки и позитивному самовосприятию. Исключение составляет эмоциональный аспект самоактуализации – способность к выражению чувств и устойчивость к негативным переживаниям снижаются.

3. Изменения личности, обусловленные карьерным ростом, не являются линейным процессом, характеризующимся простым «приращением» личностных свойств. Преимущественное развитие тех или иных параметров связано со спецификой определенной должностной позиции.

Результаты данного исследования могут быть полезными в деятельности кадровых служб при планировании карьеры, создании программ развития персонала и, в целом, гармонизации взаимодействия личности и организации.

Библиография

1. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. 2008. №3. С. 92 – 98.
2. Богатырева О.О., Марцинковская Т.Д. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2009. N 1(3). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 30.09.2014).
3. Гнедина Т.Г. Динамика карьерных ориентаций руководителя. Автореферат канд. диссертации. Хабаровск, 2006.
4. Демидова Т.Е. Организационная культура как психологический фактор карьерных ориентаций личности // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. №125. С. 22-27.
5. Зинченко Ю.П., Бусыгина И.С. Психологическое здоровье и профессиональная самореализация руководителя // Национальный психологический журнал. 2013. №1. С. 89 – 95.
6. Ломакина Э.Н. Карьерные ориентации как ценностный компонент профессиональной направленности будущего инженера // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2011. №7. С. 104 – 110.
7. Могилевкин Е.А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих. Автореферат канд. диссертации. М., 1998.
8. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012.
9. Молчанова О.Н. Самооценка: стабильность или изменчивость? // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2006. Т.3. №2. С. 23-51.
10. Никитина О.Н. Динамика изменений ценностно-смысловой сферы личности в процесс профессионального становления. Автореферат канд. диссертации. М., 2002.
11. Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 2(10). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 29.09.2014). 0421000116/0009.

12. Петренко А.И. Теоретические основы организации противодействия использованию арсенала сил, средств и методов информационно-психологической войны в политических целях // Тренды и управление.-2014.-2.-С. 154-167. DOI: 10.7256/2307-9118.2014.2.12412.
13. Е.И. Надыкто Рациональность как сдерживающий механизм преемственности ценностей // Психология и Психотехника.-2013.-8.-С. 789-797. DOI: 10.7256/2070-8955.2013.8.8310.
14. Д.Л. Кущенко Становление правосознания в подростковом и юношеском возрасте // Психология и Психотехника.-2012.-3.-С. 86-92.
15. Манойло А.В. Управление конфликтами. Модель психологической операции. // Акмеология.-2009.-№1. – С. 64-74.
16. Н.Н. Иноземцева, Т.Н.Березина Некоторые аспекты жизненного пути современного руководителя // Психология и Психотехника.-2010.-2.-С. 84-90.

References (transliterated)

1. Bogatyreva O.O. Psikhologicheskie predposylki kar'ernogo rosta // Voprosy psikhologii. 2008. №3. S. 92 – 98.
2. Bogatyreva O.O., Martsinkovskaya T.D. Professional'naya samorealizatsiya v prostranstve lichnostnogo razvitiya [Elektronnyi resurs] // Psikhologicheskie issledovaniya: elektron. nauch. zhurn. 2009. N 1(3). URL: <http://psystudy.ru> (data obrashcheniya: 30.09.3014).
3. Gnedina T.G. Dinamika kar'ernykh orientatsii rukovoditelya. Avtoreferat kand. dissertatsii. Khabarovsk, 2006.
4. Demidova T.E. Organizatsionnaya kul'tura kak psikhologicheskii faktor kar'ernykh orientatsii lichnosti // Izvestiya Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena. 2010. №125. S. 22-27.
5. Zinchenko Yu.P., Busygina I.S. Psikhologicheskoe zdorov'e i professional'naya samorealizatsiya rukovoditelya // Natsional'nyi psikhologicheskii zhurnal. 2013. №1. S. 89 – 95.
6. Lomakina E.N. Kar'ernye orientatsii kak tsennostnyi komponent professional'noi napravlenosti budushchego inzhenera // Uchenye zapiski universiteta im. P.F. Lesgafta. 2011. №7. S. 104 – 110.
7. Mogilevkin E.A. Lichnostnye faktory professional'noi kar'ery gosudarstvennykh sluzhashchikh. Avtoreferat kand. dissertatsii. M., 1998.
8. Moll E. G. Upravlenie kar'eroi menedzhera. SPb.: Piter, 2012.
9. Molchanova O.N. Samoosenka: stabil'nost' ili izmenchivost'? // Psikhologiya. Zhurnal Vyshei shkoly ekonomiki. 2006. T.3. №2. S. 23-51.
10. Nikitina O.N. Dinamika izmenenii tsennostno-smyslovoi sfery lichnosti v protsess professional'nogo stanovleniya. Avtoreferat kand. dissertatsii. M., 2002.
11. Tikhomandritskaya O.A., Rikel' A.M. Sotsial'no-psikhologicheskie faktory uspekhov kar'ery [Elektronnyi resurs] // Psikhologicheskie issledovaniya: elektron. nauch. zhurn. 2010. N 2(10). URL: <http://psystudy.ru> (data obrashcheniya: 29.09.2014). 0421000116/0009.
12. Petrenko A.I. Teoreticheskie osnovy organizatsii protivodeistviya ispol'zovaniyu arsenala sil, sredstv i metodov informatsionno-psikhologicheskoi voyny v politicheskikh tselyakh // Trendy i upravlenie.-2014.-2.-С. 154-167. DOI: 10.7256/2307-9118.2014.2.12412.
13. E.I. Nadykto Ratsional'nost' kak sderzhivayushchii mekhanizm preemstvennosti tsennostei // Psikhologiya i Psikhotehnika.-2013.-8.-С. 789-797. DOI: 10.7256/2070-8955.2013.8.8310.
14. D.L. Kushchenko Stanovlenie pravosoznaniya v podrostkovom i yunosheskom vozraste // Psikhologiya i Psikhotehnika.-2012.-3.-С. 86-92.
15. Manoilo A.V. Upravlenie konfliktami. Model' psikhologicheskoi operatsii. // Akmeologiya.-2009.-№1. – S. 64-74.
16. N.N. Inozemtseva, T.N.Berezina Nekotorye aspekty zhiznennogo puti sovremennogo rukovoditelya // Psikhologiya i Psikhotehnika.-2010.-2.-С. 84-90.