
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

И.Н. Носс, Т.И. Бородина

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКАЦИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Аннотация. В статье акцентируется внимание на региональном аспекте личностно-профессиональной спецификации. Предлагается общее определение термина «региональная спецификация», отражающего этно-культурные, географические и ландшафтные особенности персонала организаций на уровне конкретного, как некой оптимальной структуры личностно-профессиональных качеств, способствующих работнику эффективно трудиться, соответствовать функциональным требованиям профессии. Рассматривается региональная спецификация, как общие и особенные качества человека в речемыслительной, эмоционально-волевой, коммуникативной, мотивационной сферах, которые составляют модули-предикторы моделей профессионала. Различия наблюдаются как в структуре личностных качеств персонала, так и в системах профессиональных требований. Приводятся эмпирические данные, отражающие формы проявления личностно-профессиональной спецификации в региональных условиях. Специфика региональных признаков подтверждается статистическими процедурами и критериями.

Применяются процедуры выявления статистически значимых различий выборок, отражающих основные психологические признаки популяций исследуемых организаций, а также при помощи корреляционного анализа оценивается соотношение характеристик экспериментальных выборок.

В статье даётся научно-экспериментальное обоснование понятия «региональная спецификация», отражающего этно-культурные, географические и ландшафтные особенности персонала организаций. Конкретизируется структура личностно-профессиональных качеств, способствующих эффективному выполнению трудовых функций, соответствию требованиям профессии в конкретном регионе. Обосновываются различия, как в структуре личностных качеств персонала, так и в системах профессиональных требований, выявленных в рамках профессиографического исследования. Рассматривается региональная спецификация как система общих и особенных качеств персонала в речемыслительной, эмоционально-волевой, коммуникативной, мотивационной сферах, которые составляют предикторы моделей профессионала.

Ключевые слова: личностно-профессиональная спецификация, региональная спецификация, профессиограмма, психограмма, этно-культурные различия регионов, географические особенности, границы региональной спецификации, конкретный уровень анализа, структура профессионально-значимых качеств, изменение границ спецификации.

Abstract. In their research the authors focus on the regional aspect of personal-professional specification. They offer a general definition of the term 'regional specification' that reflects ethno-cultural, geographical and landscape peculiarities of corporate staff at the concrete level as some kind of an optimal structure of personal-professional qualities allowing an employee to perform his or her duties and to correspond to functional requirements of her or her profession. The authors analyze regional specification as general and special qualities in verbal and cognitive, emotional-volitional, communicative and motivational spheres that constitute professional predictor modules. There are differences observed both in structures of personal qualities and systems of professional requirements. The authors also provide empirical data reflecting various forms of personal-professional specification under regional conditions. Specific regional features are proved through statistical procedures and criteria. The authors also apply procedures for defining statistically significant differences between groups in order to describe the main psychological indicators of the personnel in companies under research. By using the correlation analysis the authors also evaluate the relationship between experimental groups. As a result, the authors give the scientific and experimental substantiation of the term 'regional specification' that reflect ethno-cultural, geographical and landscape peculiarities of the staff. The authors clarify the structure of personal-professional qualities contributing to an efficient performance of labor functions in accordance with professional requirements in a particular region. They also prove and explain differences both in

structures of personal qualities and systems of professional requirements discovered in the course of drawing mental graphs. The authors also view regional specification as a system of general and special qualities of the personnel in verbal and cognitive, emotional-volitional, communicative and motivational spheres that constitute professional predictor modules.

Key words: *boundaries of regional specifications, geographical features, ethno-cultural differences of regions, mental graph, job analysis, regional specification, personal-professional specification, concrete level of analysis, structure of professionally significant qualities, alteration of boundaries of specifications.*

Опубликованные ранее статьи о личностно-профессиональной спецификации (ЛПС) персонала [2; 3; 5; 9; 10-13] явились некоторым итоговым пунктом в рассмотрении профессиональной успешности работников и позволили нам сопоставить ЛПС в различных условиях их деятельности. Главной особенностью нашей огромной по территории и богатствам страны является великое разнообразие. Это разнообразие ощущается в различных аспектах. Мы можем увидеть и бескрайние просторы, и разнообразие культур, и природно-биологические различия, и многообразие этносов и ландшафтов. Всё это привело нас к осознанию в рамках изучения ЛПС конкретики жизнедеятельности людей, а значит – и конкретики их профессионализации.

В нашем исследовании возникло много тем, проблем и вопросов, на которые ответить сложно. Например: зависит ли эталонный работник (которого мы ищем в реальности в целях оптимальной профессионализации персонала) или его образ от региональных, этнических и культурных условий проживания и работы?

Решая эту исследовательскую задачу, мы натолкнулись на массу фактов, которые заставили признать наличие не только профессиональной, но и регионально-этно-культурной спецификации [6; 7; 8]. Т.е., наш эталон работника в рамках некой специальности должен существовать ещё и в социуме, и регионе, и в культуре и т.д. Назвав это *региональной спецификацией*, мы вышли не просто на частный уровень анализа, а на контекстуальный уровень. Т.е., оцениваемый нами специалист должен иметь такой уровень интеллекта, особый характер, специфическую мотивацию, чтобы быть пригодным к разным профессиям, но ещё он должен иметь особый менталитет, который требуется профессионалу именно в определённом регионе, конкретном социуме, этносе, культуре. Быть в контексте данной деятельности!

Именно поэтому мы конкретизировали исследование, направив свой взгляд в регионы для поиска реального контекста профессиональной деятельности. Нами изучались речемыслительные, характерологические и мотивационные составляющие профессионализирующейся личности.

Эмпирический материал был собран в ряде регионов России (Москве, Санкт-Петербурге, Тульской области, Республике Башкортостан, Оренбургской и Свердловской областях). Была использована оценка реальной профессиональной деятельности (внешний критерий), по итогам которой сравнивались не только средние значения психологических показателей, но и сопоставлялись психологические данные успешных (в/п) и неуспешных (н/п) сотрудников региональных организаций.

В исследовании участвовали более 870 человек различного возраста, пола и опыта работы в данной организации. Изучались специалисты шести видов профессиональной деятельности: коммуникативно-информационная деятельность (далее – КИД), аналитико-юридическая деятельность (АЮД), информационно-техническая (далее – ИТД), сенсорно-моторная (далее – СМД), охранная (далее – ОхД) и аудиторская (контрольно-ревизионная) деятельность (далее – КРД). Характеристика обследованных региональных организаций по профессионально-возрастным и гендерным параметрам однородна (по t-критерию Стьюдента), что даёт нам право утверждать о появлении личностно-профессиональных различий функционально-личностного происхождения, и не являющимися следствием индивидуальных расхождений, экспериментально-организационных погрешностей или других причин.

Первый же произведённый нами замер коэффициента интеллекта у сотрудников с учётом ЛПС дал нам основание для утверждения о наличии выраженной региональной спецификации. Для примера на рис. 1 показана региональная спецификация персонала (показатель речемыслительных качеств) в рамках коммуникативно-информационной деятельности.

Эти результаты убеждают нас в необходимости пересмотра и адаптации психодиагностических средств на популяции конкретных регионов, которые должны с необходимостью включать: совершенствование модели отбора, разработку специфических коэффициентов моделей пригодности, стандартизацию показателей и другие процедуры.

Углубление в тему позволило нам при помощи t-критерия Стьюдента изучить уровень стати-

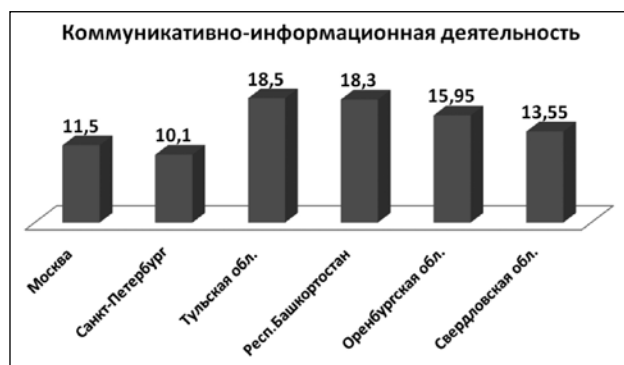


Рис. 1. Пример: соотношение показателей IQ по Г. Айзенку [1] (сырые оценки)



Рис. 2. Сопоставление показателей IQ сотрудников

Значения вероятности региональной спецификации

Таблица 1.

Москва	С.-Петербург	Тульская обл.	Респ. Башкортостан	Оренбургская обл.	Свердловская обл.	
1	0,36	0,24	0,05	0,04	0,47	Москва
	1	0,8	0,4	0,44	0,77	С.-Петербург
		1	0,58	0,03	0,56	Тульская обл.
			1	0,96	0,21	Респ. Башкортостан
				1	0,24	Оренбургская обл.
					1	Свердловская обл.

стической значимости сходства/различия полученных нами эмпирических данных. Некоторые результаты этой работы сведены в таблицу 1, которая отражает спецификацию регионов (Москва-Башкирия-Оренбург; Оренбург-Тула).

Анализ представленной корреляционной матрицы дал нам также почву для предварительного вывода о том, что границы региональной спецификации по значениям интеллекта или другим психологическим предикторам должны точно рассчитываться. Возможно, что эти границы гибки и динамичны, что необходимо учитывать в целях их периодической корректировки.

Важным этапом исследования проблематики ЛПС стало изучение соотношения по регионам успешных и неуспешных работников. Насколько значение интеллекта верифицирует то, что эффективные работники имеют речемыслительные особенности, отличающиеся от ментальных качеств сотрудников, неудовлетворительно выполняющих свои функциональные обязанности? Мы хотели узнать связано это только с ЛПС, или это является следствием региональной специфики.

Первые же результаты показали отличие значений IQ, полученных посредством теста Г. Айзенка и CFIT Р. Кеттелла [см.: 15, с. 24-57]. На рис. 2 показаны результаты тестирования двух выборок, определённых экспертами как сотрудники специальностей исследуемой организации, добывающиеся, как правило, высоких (В) или низких (Н) результатов по критериям выполнения функциональных обязанностей.

Результаты нашего эксперимента, с одной стороны, ещё раз подтвердили гипотезу о ЛПС. С другой стороны, ценность этого опыта в том, что не только IQ специалистов, эффективно выполняющих свои обязанности, различаются по профессиональной специфике (*наличие профессионально-психологической дифференциации*), но и значимое различие наблюдается относительно речемыслительных функций нерадивых работников.

К сожалению, применение метода оценки статистической значимости различий показателей применённых нами к методикам оценки речемыслительных особенностей успешных и неуспешных сотрудников по критерию профессионально-психологической дифференциации региональных показателей не даёт нам право с необходимостью утверждать, что они статистически значимо ($p \leq 0.05$) различаются между собой. В связи с этим можно сделать, по крайней мере, три неутешительных методических вывода относительно ЛПС, по крайней мере, сотрудников коммуникативно-информационных подразделений. 1) Большинство заданных показателей психодиагностических тестов фиксируют общие (недифференцированные по критерию профессиональной успешности) психологические переменные. 2) Только в отношении двух показателей (IQ по Г. Айзенку и CFIT-1 Р. Кеттелла) можно говорить об их дифференцирующей силе. 3) Используемый набор психологических методик, представляющий «стартовый» методический материал, требует постоянного совершенствования.

Последующие опыты выявили региональные отличия интеллектуальных характеристик по всем группам специальностей (пример: подразделения контрольно-ревизионной (аудиторской) деятельности – на рис. 3).

Детальный анализ характерологии сотрудников [4; 17] по регионам выявил ЛПС на статистически значимом уровне. Так, в сфере КИД и АЮД, имеет место значимое различие между психологическими показателями сотрудников Москвы, С.-Петербурга, Башкортостана и Тульской области, а также между сотрудниками Тульской, Оренбургской и Свердловской областями (см. табл. 2).

В группе специальностей ИТД имеет место значимое различие между психологическими показателями сотрудников практически всех регионов по характерологическим показателям между Москвой и С-Петербургом, Тульской и Оренбургской областями (табл. 3).

Анализ показателей ММРІ в подразделениях СМД по критерию региональной спецификации показал, что имеется значимое различие между Москвой, Тульской и Оренбургской областями, между



Рис. 3. Соотношение показателей речемышлительных тестов

Тульской, Оренбургской, Свердловской областями, Башкирией и С-Петербургом. (табл. 4).

Анализ показателей ММРІ по критерию региональной спецификации сотрудников ОхД показал, что имеется значимое различие практически между всеми регионами России (табл. 5).

Обобщение эмпирических данных по критерию региональной спецификации подразделений ЭАД показал, что по характерологическим пока-

Таблица 2.

Значения вероятности региональной спецификации сотрудников КИД и АЮД по данным ММРІ

С.-Петербург	Тульская обл.	Респ. Башкортостан	Оренбургская обл.	Свердловская обл.	Москва
0,03	0,000001	0,09	0,14	0,31	Москва
1	0,0001	0,41	0,42	0,33	С.-Петербург
	1	0,18	0,000001	0,00001	Тульская обл.
		1	0,29	0,22	Респ. Башкортостан
			1	0,81	Оренбургская обл.
				1	Свердловская обл.

Таблица 3.

Значения вероятности региональной спецификации сотрудников ИТД по данным ММРІ

Москва	С.-Петербург	Тульская обл.	Оренбургская обл.	Москва
1	0,19	0,0000007	0,00005	Москва
	1	0,00002	0,0001	С.-Петербург
		1	0,18	Тульская обл.

Таблица 4.

Значения вероятности региональной спецификации сотрудников СМД по данным ММРІ

Москва	С.-Петербург	Тульская обл.	Респ. Башкортостан	Оренбургская обл.	Свердловская обл.	Москва
1	0,19	0,02	0,01	0,01	0,42	Москва
	1	0,09	0,23	0,31	0,07	С.-Петербург
		1	0,51	0,32	0,002	Тульская обл.
			1	0,78	0,007	Респ. Башкортостан
				1	0,009	Оренбургская обл.
					1	Свердловская обл.

Таблица 5.

Значения вероятности региональной спецификации сотрудников ОхД по данным ММРІ

Москва	С.-Петербург	Тульская обл.	Респ. Башкортостан	Оренбургская обл.	Свердловская обл.	Москва
1	0,20	0,004	0,02	0,20	0,06	Москва
	1	0,0004	0,001	0,02	0,47	С.-Петербург
		1	0,15	0,04	0,0002	Тульская обл.
			1	0,24	0,0006	Респ. Башкортостан
				1	0,007	Оренбургская обл.
					1	Свердловская обл.

Таблица 6.

Значения вероятности региональной спецификации сотрудников ЭАД по данным ММРІ

Москва	С.-Петербург	Тульская обл.	Респ. Башкортостан	Оренбургская обл.	Свердловская обл.	
1	0,31	0,0009	0,0000002	0,0001	0,14	Москва
	1	0,002	0,0001	0,007	0,06	С.-Петербург
		1	0,05	0,71	0,002	Тульская обл.
			1	0,0001	0,00009	Респ. Башкортостан
				1	0,001	Оренбургская обл.
					1	Свердловская обл.



Рис. 4. Сравнение мотивационных данных сотрудников СМД из разных регионов

зателям имеется значимое различие практически между всеми регионами России (см. табл. 6).

Наиболее динамичное и самое сложное свойство человеческой личности – это направленность – мотивационная сфера. В 2016 г. нами проведено исследование ЛПС персонала *сенсорно-моторной деятельности* по параметрам внутренней мотивации в четырех регионах (*Иркутской области, Республике Северная Осетия-Алания, Московской области, Забайкальском крае*). В качестве диагностического инструмента использовалась шкала Ричи-Мартин «Мотивационный профиль» [16].

В *Иркутской области* экспериментальная выборка составила 30 человек. Основными особенностями мотивации сотрудников явилось доминирование потребности в материальном стимулировании, желании сформировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, стремление к более тесным контактам с коллегами, предполагающее значительную близость взаимоотношений, доверительности с относительно малым числом людей. Для них не является значимой потребность во влиятельности и власти, у них нет стремления к руководству другими, конкуренции и влиятельности.

В *Республике Северная Осетия-Алания* экспериментальная выборка составила 20 человек. Анализ результатов теста «М-профиль» свидетельствует о том, что у персонала доминирует потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке; в чётком структурировании работы; оптимизации взаимоотношений в коллективе;

наличии обратной связи и информации, позволяющих судить о пользе своей деятельности.

В *Московской области* экспериментальная выборка составила 20 человек. У большинства испытуемых выражено стремление иметь хорошие взаимоотношения с коллегами в процессе профессиональной деятельности (Во), желание структурировать служебные задания и действия (Ст), а также стремление к признанию личных способностей и достижений (Пр).

Исследование мотивации в *Забайкальском крае* было осуществлено на выборке 28 сотрудников. Возраст участников от 24 до 38 лет, средний возраст – 29 лет. Опросник «М-профиль» показал, что ведущей потребностью сотрудников является формирование и поддержание долгосрочных стабильных взаимоотношений в коллективе, в более тесных контактах с другими, предполагающая значительную близость взаимоотношений и доверительности (Во), а также не маловажным является стремление к материальному стимулированию (МВ). Для них не является значимой потребность во влиятельности и власти, у них нет стремления к руководству другими, конкуренции и влиятельности.

Сравнение показателей внутренней мотивации сотрудников СМД по регионам приведено на рис. 4, где видно, что даже в такой неуволимой сфере психики проявляются признаки, как ЛПС, так и региональной спецификации.

В процессе анализа психологических данных было выявлено, что не только личностные признаки персонала различаются в отдельных регионах друг

от друга, но и сами профессиональные требования (профессионально-важные качества – ПВК) отражают региональную спецификацию. С этой целью в региональных филиалах холдинга, занимающегося жилищно-коммунальным обслуживанием (ЖКО), в 2011 г. проведено профессиографическое исследование.

Анкета [14] была разослана в 70 региональных филиалов. Полученный материал был сгруппирован по четырём территориям в соответствии со штатным территориальным распределением филиалов холдинга: Западный (ЗР), Центральный (ЦР), Восточный (ВР) и Южный (ЮР) регионы. Было выявлено, что количество ПВК по модулям-предикторам различно в разных регионах, и поэтому важность (значимость) модулей-предикторов различается.

Далее приведены весовые коэффициенты, стоящие перед обозначениями модулей-предикторов в номинативных моделях, которые показывают разительное несоответствие в представлениях руководителей и экспертов значимости личностно-профессиональных требований в разных регионах.

$$\begin{aligned} \text{ЗР} &= 0,25*(\text{КОК}) + 0,17*(\text{НЭК}) + 0,13*(\text{ЭВК}) + 0,17*(\text{ПДК}) + 0,11*(\text{РМК}) + 0,11*(\text{ХПК}) + 0,06*(\text{МО}); \\ \text{ЦР} &= 0,31*(\text{ПДК}) + 0,21*(\text{КОК}) + 0,18*(\text{ХПК}) + 0,09*(\text{НЭК}) + 0,09*(\text{ЭВК}) + 0,06*(\text{РМК}) + 0,06*(\text{МО}); \\ \text{ВР} &= 0,22*(\text{РМК}) + 0,15*(\text{НЭК}) + 0,15*(\text{ХПК}) + 0,12*(\text{КОК}) + 0,09*(\text{ЭВК}) + 0,09*(\text{МО}) + 0,18*(\text{ПДК}); \\ \text{ЮР} &= 0,23*(\text{КОК}) + 0,18*(\text{ЭВК}) + 0,18*(\text{ПДК}) + 0,13*(\text{РМК}) + 0,13*(\text{ХПК}) + 0,1*(\text{НЭК}) + 0,05*(\text{МО}). \end{aligned}$$

Так, если в западном и южном регионах доминирующую роль играет коммуникация, то в центральном регионе значимое место занимают профессионально-деловые, а в восточном – речемыслительные качества. Т.е., мы наблюдаем выраженную региональную спецификацию.

Поэтому и разработанные перечни ПВК по регионам значимо различаются. В таблице 7 помещены данные расчёта сопряжённости ПВК по регионам.

Таблица 7.

Сопряжённость психограмм руководителей региональных филиалов

Центр	Восток	Юг	Запад
0.36	0.41	0.47	Запад
	0.3	0.38	Центр
		0.28	Восток

Таблица показывает, что коэффициенты сопряжённости между регионами по результатам профессиографической экспертизы ниже критерияльного показателя, который равен 0.5.

Следует заметить, что не все профессиональные требования динамичны. Детальный анализ психограмм помог выявить и т.н. трансрегиональ-

ные ПВК, которые являются общими личностно-профессиональными требованиями для всех работников предприятий жилищно-коммунального хозяйства не зависимо от территории.

Из перечня элементов предиктора *речемыслительных качеств* к ним отнесены: наличие здравого смысла в поступках и умение выделить в информации главное, существенное. К общим из состава предиктора *характерологических и поведенческих качеств* относятся: активность, высокая работоспособность, высокая требовательность к себе и другим и трудолюбие. В предикторе *коммуникативно-организаторских качеств* общими являются: администраторские способности, способность побуждать людей к активной деятельности и умение поддерживать связи с другими организациями, отделами и коллективами. Аккуратность и профессиональная компетентность, относящиеся к предиктору *профессионально-деловые качества*, тоже являются общими для всех руководителей. Из *мотивационного предиктора* к общим качествам относятся: интерес к деятельности, приносящей видимые, осязаемые результаты и стремление к повышению своей квалификации. И, наконец, общими ПВК являются: порядочность, ответственность и чувство собственного достоинства из предиктора *нравственно-этические качества*.

В признаковом пространстве личностно-профессиональных требований к специалистам предприятий ЖКО общие ПВК занимают скромное место – 17%, что лишним раз подчёркивает наличие и активное проявление феномена региональной спецификации.

Однако структура ПВК нестабильна. Постоянно происходит реконструкция и изменение системы личностно-профессиональных требований. Содержательная модель претерпевает изменения, прежде всего, под влиянием динамики социально-экономической ситуации в профессии, а также приблизительно через пять-семь лет, меняются представления экспертов о деятельности, как в широком, так и в узком смысле. В результате следует вывод о том, что система профессиональных требований, кроме специфики относительно специальностей и регионов, имеет тенденцию к динамике и изменению структуры, что обязывает психологов исследовать наряду с ЛПС ещё и временную составляющую, во многом определяющую достоверность психологической оценки процесса и результата профессионализации персонала.

Таким образом, в результате проведённого психологического исследования следует учесть ряд аспектов содержательного и процессуально-методического характера.

Во-первых, региональная спецификация проявляется, как на уровне профессиональных требований к личности, так и на личностно-профессиональном уровне.

Во-вторых, наблюдается динамическое развитие и флуктуация, как признаков профессиональной деятельности, так и личности специалистов.

В-третьих, региональная спецификация даёт основание обратить внимание на необходимость разработки и адаптации психодиагностических методик на популяции конкретных регионов.

В-четвёртых, в рамках формально-количественного подхода к процедуре оценки ЛПС сотрудников следует группировать психодиагностические показатели, по крайней мере, в два модуля-предиктора. Нам представляется, что это будут речемыслительный и характерологический (поведенческий) предикторы. Последний предиктор в свою очередь может быть представлен эмоционально-волевым компонентом, коммуникативно-организаторскими качествами, особенностями мотивации и др.

Список литературы:

1. Айзенк Г. Классические IQ тесты. М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. 192 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2004. С. 43.
3. Банникова Л.Н. Управление персоналом: уч. пособие. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009. 151 с.
4. Березин Ф.Б. и др. Методика многостороннего исследования личности. М.: Наука, 1976. С. 32.
5. Бородин Т.И., Виноградов М.В., Носс И.Н. К вопросу о специфике личностно-профессиональной диагностики в системе отбора кадров // Человеческий капитал. 2016. № 2 (86). С. 62-69.
6. Гумилёв Л.Н. Этногеография и биосфера земли. СПб.: Кристалл, 2001. 639 с.
7. Гумилёв Л.Н. Этносфера: история людей и история природы. СПб.: Кристалл, 2002. 576 с.
8. Линн Р. Расовые различия в интеллекте. Эволюционный анализ / Пер. с англ. Д.О. Румянцев. М.: Профит Стайл, 2010. 304 с.
9. Мэйтланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе / Пер. с англ. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. С. 54.
10. Носс И.Н. Личностно-профессиональная спецификация: определение и функционирование // Психология и психотехника. 2014. № 10. С. 84-91.
11. Носс И.Н. Личностно-профессиональная спецификация: содержание и диагностика // Особенности исследований в психологической, педагогической практике и социальной работе: Сборник материалов международной научно-практической конференции IX Левитовские чтения, 23-24 апреля 2014 г. С. 262-268.
12. Носс И.Н. Профессиональная психология: Психологический отбор персонала. М.; Владивосток: Лит, 2005. 191 с.
13. Носс И.Н., Бородин Т.И. Личностно-профессиональная спецификация в диагностике персонала // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). 2015. № 3. URL:<http://vestnik-mgou.ru/Articles/View/674>.
14. Носс И.Н., Носс Н.В. Психология управления персоналом предприятия (Профессиологический аспект). М.: КСП+, 2002. 240 с.
15. Практическая психология в тестах, или Как научиться понимать себя и других. М.: АСТ-ПРЕСС, 1999. 376 с.
16. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: уч. пособие для вузов / Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.
17. Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. СПб.: Речь, 2003. 219 с.

References (transliterated):

1. Aizenk G. Klassicheskie IQ testy. M.: EKSMO-Press, 2002. 192 s.
2. Armstrong M. Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami. 8-e izd. / Per. s angl. SPb.: Piter, 2004. S. 43.
3. Bannikova L.N. Upravlenie personalom: uch. posobie. Ekaterinburg: UGTU-UPI, 2009. 151 s.
4. Berezin F.B. i dr. Metodika mnogostoronnego issledovaniya lichnosti. M.: Nauka, 1976. S. 32.
5. Borodina T.I., Vinogradov M.V., Noss I.N. K voprosu o spetsifike lichnostno-professional'noi diagnostiki v sisteme otbora kadrov // Chelovecheskii kapital. 2016. № 2 (86). S. 62-69.
6. Gumilev L.N. Etnogegez i biosfera zemli. SPb.: Kristall, 2001. 639 s.
7. Gumilev L.N. Etnosfera: istoriya lyudei i istoriya prirody. SPb.: Kristall, 2002. 576 s.
8. Linn R. Rasovye razlichiya v intellekte. Evolyutsionnyi analiz / Per. s angl. D.O. Rumyantsev. M.: Profit Stail, 2010. 304 s.
9. Meitland Ya. Rukovodstvo po upravleniyu personalom v malom biznese / Per. s angl. M.: Audit, YuNITI, 1996. S. 54.
10. Noss I.N. Lichnostno-professional'naya spetsifikatsiya: opredelenie i funktsionirovanie // Psikhologiya i psikhotehnika. 2014. № 10. S. 84-91.
11. Noss I.N. Lichnostno-professional'naya spetsifikatsiya: sodержanie i diagnostika // Osobennosti issledovaniy v psikhologicheskoi, pedagogicheskoi praktike i sotsial'noi rabote. Sbornik materialov mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii IX Levitovskie chteniya, 23-24 aprelya 2014 g. S. 262-268.
12. Noss I.N. Professional'naya psikhologiya: Psikhologicheskii otbor personala. M.; Vladivostok: Lit, 2005. 191 s.
13. Noss I.N., Borodina T.I. Lichnostno-professional'naya spetsifikatsiya v diagnostike personala // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta (Elektronnyi zhurnal). 2015. № 3. URL:<http://vestnik-mgou.ru/Articles/View/674>.
14. Noss I.N., Noss N.V. Psikhologiya upravleniya personalom predpriyatiya (Professiologicheskii aspekt). M.: KSP+, 2002. 240 s.
15. Prakticheskaya psikhologiya v testakh, ili Kak nauchit'sya ponimat' sebya i drugikh. M.: AST-PRESS, 1999. 376 s.
16. Richi Sh., Martin P. Upravlenie motivatsiei: uch. posobie dlya vuzov / Per. s angl, pod red. prof. E.A. Klimova. M.: YuNITI-DANA, 2004. 399 s.
17. Sobchik L.N. Standartizirovannyi mnogofaktornyi metod issledovaniya lichnosti. SPb.: Rech', 2003. 219 s.