
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Д.З. Халилуллина

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ СУБЪЕКТА ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. *Анализируется динамика профессиональных ценностей персонала в организациях. Объектом нашего исследования выступили профессиональные ценности сотрудников различных организаций, различающихся формой собственности, основной целью деятельности (коммерческие и некоммерческие). Цель исследования – выявление особенностей динамики профессиональных ценностей сотрудников организаций. Выдвинутая нами гипотеза о том, что профессиональные ценности специалистов разных типов профессий различны, подтвердилась в результате исследования. Достоверность результатов исследования обеспечилась планированием эксперимента; адекватным выбором надежных и валидных методов; достаточным объемом и репрезентативностью выборки испытуемых; использованием различных статистических методов, адекватных задачам исследования.*

Для исследования применяется психодиагностическая методика-опросник «Ценности субъекта профессиональной деятельности» (В.М. Львов, Н.Л. Шлыкова), содержащая семь профессиональных сфер, состоящих из 64 факторов, по которым выявляются профессиональные ценности сотрудников. На основе полученных эмпирических данных рассчитываются средние показатели, и проводится их анализ.

Наше исследование данной группы респондентов показало, что профессиональные ценности по изучаемым сферам различаются. При наличии различий между профессиональными ценностями, существует общая для испытуемых тенденция: профессиональные ценности материальной сферы более значимы и менее значимы по сравнению с другими – профессиональные ценности коммуникативной сферы. Также и в полноте проявления профессиональных ценностей существуют тенденции для всех типов профессий: наиболее проявленными являются профессиональные ценности профессиональной сферы, наименее проявленными – социальной сферы. Данные тенденции могут быть специфическими для профессиональной группы специалистов. В рамках общих для всех исследуемых тенденций существуют различия в значимости и полноте проявления профессиональных ценностей у специалистов разных типов профессий. Такие же различия существуют и в профессиональных сферах, в которых нет общих для всех исследуемых тенденций.

Профессиональные ценности специалистов разных типов профессий различны не только по профессиональным сферам в целом, но и по отдельным факторам, составляющим каждую из сфер. Это отражает отсутствующую, как правило, гомогенность значимостей и полноты проявления профессиональных ценностей в рамках одной отдельно взятой профессиональной сферы. Кроме того, низкий уровень удовлетворенности большинства факторов профессиональной деятельности может негативно сказываться на уровне психологической безопасности данных респондентов, так как условия для деятельности могут вступать в противоречие с потребностями, лежащими в основе профессиональных ценностей и мотивации работника. Это, в свою очередь, может привести к деструктивным психологическим изменениям, проявляющимся в повышении уровня тревожности, профессиональной деформации, неясности жизненных ориентаций, а в конечном итоге – к снижению уровня эффективности деятельности организации.

Ключевые слова: *организационная культура, управление ценностями, профессиональные ценности, индивидуальные характеристики сотрудников, личностные характеристики сотрудников, коммуникативная компетентность, мотивационная сфера персонала, удовлетворённость трудом, психологическая безопасность специалиста, динамика профессиональных ценностей.*

Review. *The dynamics of professional values of personnel in organizations is analyzed. The object of the research was the professional values of different organizations with different forms of ownership and purposes of activity (commercial and non-commercial purposes). The purpose of the research was to determine peculiarities of the dynamics of professional values of employees at an organization. The results of the research prove the author's hypothesis that specialists of different majors have different values. The authenticity of the research results was supported by the good planning of the experiment, adequate choice of reliable and valid methods, sufficient volume and representation of the group of respondents and application of different statistical methods according to the objectives of the research. In her research Khalilullina has used the psychological test called «Values of the Actor of Professional Activity» (offered by Lvov and Shlykova) that describes seven professional areas, each consisting of 64 factors allowing to identify professional values of employees. On the basis of empirical data the average indices have been calculated and analyzed. The results of the research of this group of respondents show that professional values are totally different for the studied areas. While there are differences between professional values, the following general tendency for all respondents can be observed: material values are the most important and communicative values are the least important. There are also the following tendencies for all types of professions: professional values are the most demonstrated and social values are the least demonstrated. These tendencies can be specific to a professional group of specialists. For the common tendencies there are differences in the significance and the fullness of the manifestation of professional values among specialists of different types of professions. The same differences exist in professional fields that have no common tendencies mentioned above. Professional values of specialists of various professions differ depending not only on their professional fields in general but also on individual factors composing each of the areas. This reflects the missing homogeneity of amounts and fullness of the manifestation of professional values within a single professional field. In addition, the low level of satisfaction of the majority of factors in professional activity can have a negative influence on the level of psychological safety of the respondents because their working conditions can conflict with their needs that are the basis of the professional values and motivation. This can lead to destructive psychological changes such as the increased level of anxiety, professional deformation, unclear life orientations and, finally, reduction of the effectiveness of corporate activities. The results of this research can be used: 1) to make recommendations on how to develop or improve the corporate culture of the company; 2) to create a motivational program for the specialists; 3) to develop the personnel policy of the organization; 4) to form working groups consisting of representatives of different cultures; 5) to organize the working process by managers at different levels; 6) to prepare guidelines for the top management; 7) to provide psychological assistance to employees including their adaptation to a new working place.*

Keywords: *dynamics of professional values, psychological safety of an employee, corporate culture, values management, personal traits of employees, professional values, personal characteristics of employees, communicative competence, motivational sphere of employees, labor satisfaction.*

Теоретико-методологический анализ литературы

Успех деятельности любой организации, в современных социально-экономических условиях функционирования, во многом зависит от организационной культуры всех ее структур и подразделений. Внешняя среда требует от организаций быстрого и правильного реагирования на свои условия. В связи с этим возрастают повышенные требования к надежности функционирования сотрудников во внутренней и внешней среде организации. От эффективного восприятия сотрудниками ценностей организационной культуры зависит адаптивность, конкурентные преимущества и результативность деятельности организации.

Кроме того, более высокий уровень развития социально-экономического положения общества

подразумевает более высокий уровень потребностей, которые члены этого общества стремятся удовлетворить, а также, более высокий уровень ценностей, представленных в организационной культуре. Социально-экономический прогресс обуславливает насыщение организационной культуры новыми ценностями [1, с. 8; 2].

Многие исследователи, такие, как В.А. Стоянова, Е.С. Яхонтова и др., сходятся во мнении о том, что «организационная культура представляет собой определенный уровень развития системы материальных и духовных элементов, созданных и сформированных персоналом организации в процессе их трудовой деятельности, взаимосвязь и системное восприятие которых обуславливает функционирование организации по всем направлениям» [3].

Организационная культура выступает своеобразным объединяющим звеном, которое пре-

образует организацию в единое целое, наделяет персонал чувством сплоченности и создает относительную стабильность, и вместе с тем, способствует формированию основных принципов организации, которые служат руководством к действию при разработке стратегий в ответ на изменения в окружающей среде [4, с. 13; 5; 6].

Управление ценностями включает в себя выявление, формирование и культивирование ценностей, которые, с одной стороны, соответствуют стратегии организации, с другой стороны, разделяются персоналом, реализующим выбранную стратегию. Управление ценностями ориентировано на внешнюю среду и на внутреннюю среду организации [7, с. 73; 8].

Одним из главных элементов организационной культуры организации выступают ценности. Наиважнейшим является то, насколько ценности организации совпадают с ценностями ее сотрудников. Решающее значение приобретает то, как эти ценности осознаются, разделяются сотрудниками и претворяются ли они в жизнь. В том случае, когда они осознаются коллективом, разделяются всеми и реализуются на практике, развивается четкое соответствие между личными и корпоративными ценностями [9, с. 110; 10].

Помимо ценностей в организационную культуру организации входят следующие составляющие. Это базовые представления субъектов профессиональной деятельности, философия, система организационных коммуникаций, наблюдаемые поведенческие стереотипы, язык, нормы поведения, обычаи, традиции и ритуалы, существующий практический опыт, «базовые метафоры» или интеграционные символы – идеи и образы [11].

Важными особенностями личности, влияющими на восприятие культуры членами организации, являются демографические и индивидуально-психологические особенности. Одной из значимых индивидуально-психологических особенностей является темперамент. Он лежит в основе формирования эмоциональных особенностей характера, и, как следствие, определяет восприятие человеком организационной культуры [12; 13].

«Важной психологической характеристикой человека, влияющей на предпочтение и восприятие им культуры организации, является коммуникативная компетентность. Через процесс общения с другими людьми сотрудник «входит» в культурное поле организации, усваивает ее ценности и нормы поведения. Также на восприятие сотруд-

никами организационной культуры предприятия оказывает огромное значение мотивационная сфера субъекта труда. Процесс предпочтения организационной культуры, основанный на принятии индивидом целей, мотивов и ценностей организации, находит свое выражение в установках личности на работу, важнейшей из которых в профессиональной деятельности является «удовлетворенность трудом» [14, с. 10-12].

Организация и методы исследования профессиональных ценностей

Объектом нашего исследования выступили профессиональные ценности сотрудников различных организаций, различающихся формой собственности, основной целью деятельности (коммерческие и некоммерческие). Цель исследования – выявление особенностей динамики профессиональных ценностей сотрудников организаций. Выдвинутой нами гипотеза о том, что профессиональные ценности специалистов разных типов профессий различны, подтвердилась в результате исследования.

Достоверность результатов исследования обеспечивалась последовательным соотношением теоретических положений с результатами экспериментального исследования; планированием эксперимента; адекватным выбором надежных и валидных методов; достаточным объемом и репрезентативностью выборки испытуемых; использованием различных статистических методов, адекватных задачам исследования.

Методы, применяемые в проводимом исследовании следующие: теоретико-методологический анализ литературы по проблеме исследования, психологическое тестирование, констатирующий эксперимент.

Предметом данного исследования послужило изменение профессиональных ценностей сотрудников организации. В процессе исследования применялась психодиагностическая методика – опросник «Ценности субъекта профессиональной деятельности» (В.М. Львов, Н.Л. Шлыкова). Опросник содержит семь шкал, которые оцениваются по двум параметрам: значимость фактора и полнота проявления фактора. Оценка происходит по 10-балльной системе. Данная методика позволяет выявить профессиональные ценности сотрудников по 64 факторам, представляющим следующие профессиональные сферы: профессиональная, организационная, коммуникативная, креативная,

материальная, социальная, этическая. На основе полученных баллов рассчитываются средние показатели, строятся графики и проводится их анализ.

Процедура исследования состояла в последовательном заполнении опросника «Ценности субъекта профессиональной деятельности». Анкеты выдавались на бумажном носителе сотрудникам организаций на рабочем месте с предварительным разъяснением по заполнению анкет, и частично по вопросам и пунктам стимульного материала. При возникновении вопросов у работников также осуществлялся индивидуальный подход по объяснению заполнения анкет. Кроме того, устанавливался психологический контакт с испытуемыми, формировался позитивный настрой на тестирование, был создан комфорт при проведении психодиагностического обследования (в том числе исключение прерывания хода тестирования и влияния отвлекающих факторов, обеспечение эргономики при тестировании и т.п.).

Исследование проходило в несколько этапов. Первый этап – пилотажное исследование (период – май 2013 г. – сентябрь 2013 г.) – было проведено на базе 4 организаций. В ходе исследования было опрошено 40 человек, из них 1 мужчина и 39 женщин в возрасте от 19 до 68 лет. У опрашиваемых к моменту проведения исследования образование разнилось от общего среднего до высшего, 75 % из респондентов имеют высшее образование.

Следующий этап: эмпирическое исследование (период – май 2014 г. – сентябрь 2014 г.). Эмпирической базой послужили организации различных форм собственности городов и областей Центральной России. На данном этапе участие приняли уже 30 организаций, общим количеством респондентов – 168 человек.

При проведении анкетирования респонденты указывали свой пол, возраст, образование, профессиональный статус, трудовой стаж работы. Возраст участников варьировался от 19 до 68 лет. В частности, респонденты до 20 лет составляют 1,19 %; от 21 до 25 лет – 16,07 %; от 26 до 35 лет – 23,81 %; от 36 до 45 лет – 26,19 %; от 46 до 55 лет – 19,05 %; выше 56 лет – 13,69 %. Среди них мужчин – 14,88 %, женщин – 85,12 %.

Специалистов среди опрошенных большая часть – 89,29 %. Высшее образование имеет также наибольшая доля респондентов – 48,81 %, специальное среднее образование у 42,26 % человек.

Большая часть респондентов имеет общий трудовой стаж более 20 лет – 44,64 %; а вот стаж в

занимаемой должности имеет высокий процент по категории от 3 до 10 лет. Это 30,95 % респондентов. Более 20 лет в занимаемой должности работают 23,81 % специалистов.

Результаты, полученные в ходе исследования и их анализ

Ценностные ориентации меняются под действием ряда факторов, например, характер труда и квалификация работника (чем выше творческие возможности труда, тем выше социальная активность личности); повышение образования также меняют ценности структуры личности.

В рамках профессиональной сферы выделяются такие факторы, как «Наличие знаний, необходимых для деятельности», «Наличие необходимых навыков», «Отсутствие перегруженности обязанностями», «Темп решения задач», «Простота деятельности», «Разнообразие деятельности», «Рациональные условия», «Престижность профессии», «Взаимосвязь результатов работы с деятельностью организации» и другие. Профессиональная сфера характеризуется значимостью ценности «Наличия необходимых навыков и умений для работы» – 41 %, а также «Ясности и четкости деятельности» – 43 % респондентов. Проявлены эти ценности в трудовой деятельности у 42 % опрашиваемых. Работники понимают о необходимости и важности соответствия квалификации выполняемой работе, постоянного самосовершенствования и повышения уровня своих знаний и умений.

К факторам организационной сферы относятся организационные условия работы и отдыха: «Рациональная продолжительность рабочего дня», «Отсутствие сменного или ночного характера работы», «Отсутствие частых и длительных командировок», «Возможность самостоятельного выбора коротких перерывов в работе», «Планирование отпуска», «Возможность общения с близкими во время работы» и некоторые другие.

В ценностях организационной сферы приоритетной является ценность «Рациональной продолжительности рабочего дня» – 42 %, «Возможности самостоятельного планирования времени отпуска» – 42 %, «Возможности ухода с работы при непредвиденных или важных обстоятельствах» – 65 %. Наиболее проявленной из данных ценностей явилась последняя, 64 % респондента.

Ценность «Рациональная продолжительность рабочего дня», «Возможность самостоятельного

планирования времени отпуска» и «Отсутствие непредвиденных вызовов на работу в неурочное время» являются значимыми в данной сфере. Это происходит потому, что респонденты выражают желание более комфортной жизни и ориентированность на общежитийские проблемы.

К ценностям коммуникативной сферы относится качество внутренних коммуникаций, позволяющих полноценно исполнять должностные обязанности и влиять на процесс принятия решений в организации. Рассматривая коммуникативную сферу, мы видим, что такая ценность, как «Профессиональная поддержка со стороны коллег» является важной из всех профессиональных ценностей.

Креативная сфера характеризуется возможностью самореализации через проявление инициативы и самостоятельности при выполнении функциональных (должностных) обязанностей. Результаты эмпирических данных показывают, что 63 % респондентов видят для себя значимой ценность «Возможность проявить свои способности или приобретенные ранее навыки и умения», а также «Открытости информации, необходимой в работе». Но в своей деятельности респонденты считают мало проявленными данные профессиональные ценности.

Высокая значимость ценности «Возможность проявить свои способности или приобретенные ранее навыки и умения» связана с тем, что признак самосовершенствования при получении образования и после него стал доминировать в ценностях работников. Собственное развитие стало актуальным, как для будущих выпускников, так и работающего длительное время персонала. Кроме того, саморазвитие и самосовершенствование позволяет работникам чувствовать себя более комфортно в постоянно изменяющихся требованиях к персоналу и условиях внешнего окружения, оставаться устойчивым в социальной и экономической позиции.

Ценность «Самостоятельность в выборе целей и решаемых задач» также имеет высокие баллы значимости для респондентов. Это объясняется тем, что современные организации все более ценят в сотрудниках способность самостоятельно принимать решения; более молодое поколение ценит данный фактор за возможность проявить себя, поучаствовать в значимых действиях, которые могут привести к социально-экономическим изменениям.

Ценности материальной сферы одинаково важны для респондентов. Причиной этому служит

все более возрастающая сложность деятельности, объемы работы, качество выполняемых обязанностей в различных организациях. Соответственно, работники хотят быть удовлетворенными физическими и умственными вложениям в свой повседневный труд.

Такая профессиональная ценность как «Вознаграждение за работу соответствует Вашему статусу в организации» является приоритетной среди других ценностей (65 %). Таким образом, работники хотят развиваться в выбранной ими организации, упрочивая свое положение в ней не только своей должностью, но и самым высоким окладом среди других сотрудников.

Социальная сфера всегда была актуальным вопросом для трудящегося населения. Рассматривая данную сферу мы видим, что группы, относящиеся к наименее социально защищенным, придают значение таким профессиональным ценностям, как «Рациональная мотивация» (43 %), «Присутствие материальной помощи при непредвиденных жизненных обстоятельствах» (63 %), в «Предоставлении мест в детские учреждения, путевок в дома отдыха и оздоровительные учреждения, жилья или долгосрочных кредитов на его приобретение» (67 %).

К этической сфере ценностей относится возможность работать в профессиональной среде, отвечающей нравственно-этическим ценностям работников. Все ценности данной группы одинаково значимы для респондентов. Но наиболее проявленной в своей деятельности респонденты считают ценность «Не использования приемов искажения информации при разъяснении политики учреждения (социальной, экономической, правовой и т.д.) сотрудникам» (66 %).

В результате проведенного анализа мы можем сделать следующие выводы. Профессиональная сфера имеет самые высокие показатели удовлетворенности (полноты проявления) ценностями в трудовой деятельности респондентов – семь из четырнадцати составляющих указанную сферу факторов. В организационной и коммуникативной сфере удовлетворенными ценностями выступают пять факторов из девяти и десяти соответственно указанным сферам. В креативной сфере удовлетворено три фактора из восьми, в этической сфере два фактора из пяти, в социальной сфере один фактор из девяти. Факторы материальной сферы у респондентов остаются не удовлетворенными.

Выводы проводимого исследования

Наше исследование данной группы респондентов показало, что профессиональные ценности по изучаемым сферам различаются. При наличии различий между профессиональными ценностями, существует общая для испытуемых тенденция: профессиональные ценности материальной сферы более значимы и менее значимы по сравнению с другими – профессиональные ценности коммуникативной сферы.

Также и в полноте проявления профессиональных ценностей существуют тенденции для всех типов профессий: наиболее проявленными являются профессиональные ценности профессиональной сферы, наименее проявленными – социальной сферы. Данные тенденции могут быть специфическими для профессиональной группы специалистов. В рамках общих для всех исследуемых тенденций существуют различия в значимости и полноте проявления профессиональных ценностей у специалистов разных типов профессий. Такие же различия существуют и в профессиональных сферах, в которых нет общих для всех исследуемых тенденций.

Профессиональные ценности специалистов разных типов профессий различны не только по профессиональным сферам в целом, но и по отдельным факторам, составляющим каждую из сфер. Это отражает отсутствующую, как правило, гомогенность значимостей и полноты проявления профессиональных ценностей в рамках одной отдельно взятой профессиональной сферы.

Кроме того, низкий уровень удовлетворенности большинства факторов профессиональной

деятельности может негативно сказываться на уровне психологической безопасности данных респондентов, так как условия для деятельности могут вступать в противоречие с потребностями, лежащими в основе профессиональных ценностей и мотивации работника. Это, в свою очередь, может привести к деструктивным психологическим изменениям, проявляющимся в повышении уровня тревожности, профессиональной деформации, неясности жизненных ориентаций, а в конечном итоге – к снижению уровня эффективности деятельности организации [15].

Таким образом, профессиональные ценности сотрудника организации представляют собой направления, на основе которых субъект труда выбирает, осваивает и осуществляет свою профессиональную деятельность, которые характеризуются степенью доминирования, определенным знаком, степенью осознанности, степенью изменчивости и проявляются, в первую очередь, в мотивационной сфере сотрудника.

Результаты данного исследования могут быть использованы: 1) для составления рекомендаций по формированию организационной культуры компании; 2) при создании программы мотивации специалистов; 3) при формировании кадровой политики организации; 4) при формировании рабочих групп из представителей разных культур; 5) при организации трудового процесса руководителями разных уровней; 6) при создании методического руководства управляющему звену; 7) при оказании психологической поддержки сотрудникам, в том числе в период адаптации.

Список литературы:

1. Иванова М.Е. Организационная культура как фактор эффективности деятельности специалистов: Автореф. дис. ... канд. соц. наук. Уфа, 2007. 20 с.
2. Колосова И.Г. Влияние ценностных ориентаций на профессиональную социализацию студентов: Дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2006. 225 с.
3. Яхонтова Е.С. Управление ценностями как элемент управления человеческими ресурсами компании // Менеджмент в России и за рубежом. 2003. № 4. С. 73-81.
4. Стоянова В.А. Механизм формирования сильной организационной культуры как основа эффективной деятельности промышленных предприятий: Дис. ... канд. эк. наук. Владивосток, 2004. 254 с.
5. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кузбасс: Кузбассвузиздат, 2000. 204 с.
6. Сыркина А.Л. Ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации: на примере специалистов локомотивных бригад: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. 249 с.
7. Верхоглазенко В.Н., Звезденков А.А., Хлюнова М.В. Психология прибыли. М.: Приор-издат, 2005. 176 с.
8. Маслов Д. Культурная трансформация на основе анализа ценностных структур // Менеджмент в России и за рубежом. 2008. № 3. С. 110-118.
9. Алексеева В.Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 5. С. 63-70.
10. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. М.: Просвещение, 1998. 122 с.

11. Мартыненко Н.В. Организационная культура как фактор управления человеческими ресурсами: Дис. ... канд. соц. наук. Волгоград, 2009. 167 с.
12. Маркова А.К. Психология труда учителя. М., Высшая школа, 2003. 312 с.
13. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001. 477 с.
14. Сулим Н.Н. Социально-психологические особенности формирования организационной культуры предприятия: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2009. 23 с.
15. Шлыкова Н.Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности: Автореферат дис. ... докт. психол. наук. М., 2004. 47 с.

References (transliteration):

1. Ivanova M.E. Organizacionnaja kul'tura kak faktor jeffektivnosti dejatel'nosti specialistov: Avtoref. dis. ... kand. soc. nauk. Ufa, 2007. 20 s.
2. Kolosova I.G. Vlijanie cennostnyh orientacij na professional'nuju socializaciju studentov: Dis. ... kand. psihol. nauk. Kursk, 2006. 225 s.
3. Jahontova E.S. Upravlenie cennostjami kak jelement upravlenija chelovecheskimi resursami kompanii // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 2003. № 4. S. 73-81.
4. Ctojanova V.A. Mehanizm formirovanija sil'noj organizacionnoj kul'tury kak osnova jeffektivnoj dejatel'nosti promyslennyh predpriyatij: Dis. ... kand. jek. nauk. Vladivostok, 2004. 254 s.
5. Janickij M.S. Cennostnye orientacii lichnosti kak dinamicheskaja sistema. Kuzbass: Kuzbassvuzizdat, 2000. 204 s.
6. Syrkina A.L. Cennostno-smyslovyje komponenty professional'noj motivacii: na primere specialistov lokomotivnyh brigad: Dis. ... kand. psihol. nauk. M., 2009. 249 s.
7. Verhoglazenko V.N., Zvezdenkov A.A., Hljuneva M.V. Psihologija pribyli. M.: Prior-izdat, 2005. 176 s.
8. Maslov D. Kul'turnaja transformacija na osnove analiza cennostnyh struktur // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. 2008. № 3. S. 110-118.
9. Alekseeva V.G. Cennostnye orientacii kak faktor zhiznedejatel'nosti i razvitija lichnosti // Psihologicheskij zhurnal. 1984. T. 5. № 5. S. 63-70.
10. Leont'ev D.A. Metodika izuchenija cennostnyh orientacij. M.: Prosveshhenie, 1998. 122 s.
11. Martynenko N.V. Organizacionnaja kul'tura kak faktor upravlenija chelovecheskimi resursami: Dis. ... kand. soc. nauk. Volgograd, 2009. 167 s.
12. Markova A.K. Psihologija truda uchitelja. M., Vysshaja shkola, 2003. 312 s.
13. Prjazhnikov N.S. Psihologija truda i chelovecheskogo dostoinstva. M.: Akademiya, 2001. 477 s.
14. Sulim N.N. Social'no-psihologicheskie osobennosti formirovanija organizacionnoj kul'tury predpriyatija: Avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. Kursk, 2009. 23 s.
15. Shlykova N.L. Psihologicheskaja bezopasnost' sub#ekta professional'noj dejatel'nosti: Avtoreferat dis. ... dokt. psihol. nauk. M., 2004. 47 s.