

Ю.В. Синягин

ОРИЕНТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИОННО-КОМАНДНОМ ПОВЕДЕНИИ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ¹

Ключевые слова: индивидуальные жизненные стратегии, карьерные стратегии, организационно-командное поведение, адаптационные стратегии, стратегии индивидуализации, стратегии интеграции.

Keywords: individual life strategy, career strategy, organizational and team behavior, adaptation strategy, strategy of individualization, integrational strategy

Проведенная в последние годы в рамках научного проекта «Исследование детерминант формирования индивидуальной жизненной стратегии личности в образовании и карьере» серия эмпирических исследований[18] позволяет говорить о полидетерминированности индивидуальных карьерных и образовательных стратегий, их многоуровневости, а также неотрывной связи с индивидуальными жизненными стратегиями человека.

Одной из детерминант формирования, как индивидуальных жизненных стратегий, так и стратегий карьеры выступает опыт человека. При этом на каждом возрастном этапе развития этот опыт по-разному соотносится со стратегией. Если на ранних этапах он является одной из ключевых детерминант, на более поздних этапах само индивидуальное поведение несет на себе отпечаток выработанной стратегии и детерминация становится более сложной и опосредованной. Особенно интересным в этом плане выступает взаимодействие индивидуальной жизненной стратегии человека и особенностей его организационно-командного поведения. С одной стороны, индивидуальные стратегии выступают основой изначальной модели поведения человека в различных организационных структурах, однако, с другой стороны, опыт организационно-командного поведения может существенно изменить их характер. При этом, важно учитывать, что, как мы уже отмечали ранее, эти изменения могут происходить на уровне различных составляющих стратегии – целевом и/или поведенческом.

Кроме того, здесь наиболее ярко проявляется взаимодействие индивидуально-психологических, личностно-профессиональных особенностей и стратегических ориентаций личности.

В ходе многолетнего исследования личности руководителя как субъекта формирования управленческой команды, особенностей взаимодействия внутри управленческих команд различных уровней и сфер профессиональной деятельности, нами была сформулирована трехфакторная модель ориентаций субъекта профессиональной деятельности в пространстве собственных и организационно заданных задач[14;15;17;19]. В соответствии с этой моделью поведение личности в организации определяется иерархическим соотношением и степенью выраженности трех ориентаций: ориентации на поставленную организационную задачу, ориентацией на безопасность и ориентацией на то, что было обозначено нами как «кровная идея». Именно в этой ориентации, в

¹ Статья подготовлена в рамках выполнения НИР «Исследование детерминант формирования индивидуальной жизненной стратегии личности в образовании и карьере» в рамках реализации ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009 – 2013 годы. г/к № П642 от 10.08.2009 г.

наибольшей степени, отражается индивидуальная жизненная стратегия человека с точки зрения ее целевой составляющей, которая выступает стержнем, определяющим поведенческие стратегии, как в построении карьерного пути, так и в определении конкретных образовательных траекторий. «Кровная идея – это стратегическая цель, ради которой человек готов пожертвовать многим и что, в конечном итоге обеспечивает ему смысловую наполненность жизни. Очевидно, что мысль эта не нова сама по себе и содержится в многочисленных, как теоретических, так и эмпирических исследованиях. Особенно явно она содержится в работах Альфреда Адлера.

Именно его идеи, во многом, послужили основанием для построения нами концепции организационно-командного поведения. Характер содержания, степень выраженности и осознанности, масштабность, а также степень совпадения «кровной идеи» с вектором социального развития, детерминируют особенности поведения человека не только в рамках команды или организации, они задают общий вектор поведения человека, который отражается в его индивидуальной жизненной стратегии. Кровная идея – это «видение», а видение – это идеальный образ будущего состояния жизни, которого человек может достичь при самых благоприятных условиях.

Ориентация на организационную задачу – достаточно сложное образование, которое включает как стремление к профессиональному мастерству, так и стремление к выполнению общественного долга. Она включает сложный комплекс мотивов самореализации и самоосуществления именно в профессиональной деятельности, а часто и в рамках той организационно-командной структуры, с которой идентифицирует себя человек.

Наконец – ориентация на безопасность, также является сложным образованием. Это и стремление к стабильности и безопасности во внутриорганизационных отношениях и стремление обеспечить себя и свое будущее. В основе этой ориентации лежит также и целый комплекс эгоцентрических мотивов[19].

Каждая из выделенных ориентаций может иметь различную выраженность, что создает индивидуальный ориентационный профиль. Кроме того, они могут сложным образом взаимодействовать между собой. Так, например, кровная идея по своему содержанию может совпадать с организационной задачей. В этом случае, именно профессиональное дело выступает делом всей жизни, что создает специфическую модель организационного поведения и выступает детерминантой специфической карьерной стратегии. Чаще всего, подобная ситуация, как показывают исследования, встречается в тех случаях, когда человек стоял у истоков создания организационной структуры и именно в ней были реализованы основные его жизненные замыслы. Содержательным наполнением кровной идеи может выступать и безопасность в широком смысле этого слова. В подобном случае организационная задача выступает средством обеспечения этой безопасности. Очевидно, что подобное соотношение также задает определенный спектр индивидуальных карьерных стратегий.

Весьма перспективной, как нам представляется, выступает попытка сопоставить выделенные ориентации со спектром индивидуальных жизненных и карьерных стратегий. Подобное соотношение на теоретическом уровне, как нам представляется, может выступить основой более глубокой разработки, как проблемы оптимизации командного взаимодействия, так и проблемы понимания динамики развития индивидуальных жизненных стратегий вообще и карьерных стратегий, в частности.

Обращение к исследованиям посвященным изучению индивидуальных жизненных и карьерных стратегий показывает, что спектр подходов к их пониманию достаточно широк, а типологии строятся по довольно разным основаниям. В одних случаях, в основе построения типологий лежат стратегические жизненные и карьерные цели, в других поведенческие стратегии, в - третьих, характер активности субъекта и его личностные качества[1;7;8;13]. При этом, на проблемы индивидуальной жизненной, а отчасти и карьерной стратегии, выходят практически все, кто занимается проблематикой

исследования мотивационно-ценностной и смысловой сферы личности. Итогом выступает построение типологий на основе выделения смысложизненных ориентаций, мотивационных профилей, направленностей и ориентаций. При этом целый ряд подходов сопровождается и разработкой соответствующего инструментария. Примеров здесь весьма достаточно: диагностика полимотивационных тенденций в «Я-концепции» личности С.М.Петровой; профиль Рисса; типология потребностей Шейлы Ричи и Питера Мартина; мотивационная структура В. Э. Мильмана; морфологическая модель В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушиной; модель ценностей, реализованная в опроснике ОТеЦ И.Е.Сенина; Диагностика интерактивной направленности личности Н. Е. Щурковой. В этот же ряд вполне вписывается и реализованная в опроснике смысложизненных ориентаций теория А.А.Леонтьева, который, в конечном итоге, также выходит и на типологию поведенческих стратегий. Весьма интересной, с позиций целей нашей работы выступает модель Э. Шейна. Созданная в рамках его подхода методика «Якоря карьеры» получила широкое признание, а сама модель карьерных ориентаций, как нам представляется, достаточно близка к реализуемому нами подходу.

Анализ различных подходов к пониманию карьерных стратегий и стратегий организационного поведения, в целом, позволяет, как нам представляется, соотнести их с одной стороны, с выделенными нами ориентациями на различные типы задач, а с другой, выделить еще одно основание для их группировки.

Еще в начале 80-х годов прошлого века один из наиболее известных и авторитетных отечественных социальных психологов, автор теории деятельностного опосредования межличностных отношений в коллективе Артур Владимирович Петровский сформулировал идею о том, что в самом общем виде развитие личности можно представить как процесс ее вхождения в новую социальную среду и интеграцию с ней.

Развитие личности определяется тем деятельно – опосредствованным типом взаимоотношений, который складывается у человека с наиболее референтной (значимой для него) группой. Иначе говоря, развитие группы выступает фактором развития личности. Кроме того, сама потребность быть личностью (т. е. быть в максимальной степени представленным значимыми для индивида качествами в жизнедеятельности других людей) и способность быть личностью (т. е. совокупность индивидуальных особенностей и средств, позволяющих совершать обеспечивающие удовлетворение потребности быть личностью), также определяют процесс развития личности.

Этапы развития личности в относительно стабильной общности были обозначены им как фазы развития личности. Всего их было выделено три: адаптация, индивидуализация и интеграция [12].

Здесь для нас важны два обстоятельства: развитие и динамика развития личности и, соответственно, ее индивидуальных поведенческих стратегий, детерминированы особенностями вхождения человека в группы (организационные структуры); фазы развития личности не являются последовательными.

Анализ различных моделей построения типологии индивидуальных карьерных стратегий вполне позволяет классифицировать их по выделенному А.В.Петровским основанию с точки зрения их «вписанности» в организационный контекст. В этом смысле мы можем разделить их на адаптационные стратегии, стратегии индивидуализации и стратегии интеграции.

Сопоставление типа карьерных ориентаций и ориентаций в организационно-командном взаимодействии с учетом выделяемых различными авторами видов жизненных и карьерных стратегий позволяет, как представляется, получить достаточно интересную картину возможного их сочетания и выделить специфические комбинации стратегических карьерных ориентаций, детерминирующие особенности командно-организационного поведения.

Построение этой модели также выступило результатом обобщения упомянутой выше целой серии исследований проведенных нами и нашими коллегами в рамках реализации проекта по исследованию детерминант формирования индивидуальных жизненных стратегий в карьере и образовании.

Следует отметить, что в данном случае речь идет именно об ориентациях, а не о конкретных карьерных стратегиях, которые этими ориентациями собственно и детерминируются. Это ближе, скорее к тому, что основатель организационной психологии Эдгар Шейн (Edgar Schein) весьма своеобразно обозначил как «якоря карьеры», под которыми он понимал систему личных ценностей, учет которых обеспечивает построение наиболее эффективной индивидуальной мотивации работников. Вместе с тем, полностью и по форме, и по содержанию выделенные ориентации с ними не совпадают (рис. 1).

	Кровная (жизненная) идея	Организационные (профессиональные) задачи	Личные задачи и безопасность
Адаптация	Поиск социальной поддержки	Профессиональное становление	Соответствие социальным ожиданиям и нормам
Индивидуализация	Борьба /Вызов	Профессиональное самоутверждение /Саморазвитие /Самостоятельность	Автономия /Уход и ожидание/Власть и влияние
Интеграция	Созидание /Управление /Предпринимательство	Профессиональная самореализация /Соратничество /Служение	Стабильность /Преданность /Долженствование

Рис. 1. Соотношение карьерных ориентаций с ориентациями в организационно-командном взаимодействии

Как мы уже отмечали, выделяемые нами ориентации в организационно-командном поведении отражают параллельно существующие у каждого человека в организации мотивирующие стремления, которые могут иметь различную степень выраженности и по-разному соотноситься между собой. Они отражают общие стремления человека и в основе имеют классический набор базовых потребностей. Отсюда, наиболее важным выступает понимание и «прочитывание» профиля этих ориентаций. В исследованиях, выполненных в рамках развиваемого нами подхода, было показано, что, например, успешные руководители имеют намного более выраженную ориентацию на реализацию собственной «кровной идеи», чем люди, которые не занимаются и не воспринимают как привлекательную управленческую деятельность. При этом, для успешных руководителей наиболее характерным выступает и достаточно высокая ориентация на реализацию организационных задач. Кроме того, в проведенных исследованиях было показано, что сами эти ориентации динамически развиваются, хотя и имеют индивидуальный диапазон изменчивости, определяемый рядом личностных и характерологических особенностей. Отсюда, попытка сопоставить их с фазами индивидуального развития профессионала представляется достаточно логичной. При этом фазы, как мы уже отмечали не являются последовательными, а само развитие профессионала как по соотношению ориентаций, так и по фазе развития модели организационного поведения достаточно гетерохронно.

Как справедливо отмечает К.А.Абульханова-Славская, «жизненная стратегия в самом общем виде – это постоянное приведение в соответствие своей личности (ее

особенностей) и характера и способа своей жизни, построение жизни, сначала исходя из своих индивидуальных возможностей и данных, а затем с теми, которые вырабатываются в жизни. Стратегия жизни состоит в способах изменения, преобразования условий, ситуаций жизни в соответствии с ценностями личности...»[1].

Находясь на определенной фазе по уровню выраженности ориентации на кровную идею, человек может находиться, например, на другом уровне по ориентации в пространстве профессиональных задач и, при этом, иметь совершенной иной характер ориентации на себя и безопасность. Кроме того, все эти ориентации могут иметь различную степень выраженности, что позволяет говорить о достаточно уникальной индивидуальной конфигурации карьерных ориентаций человека. Вместе с тем, появляется возможность и выделения определенного типа такой ориентации.

Рассматривая начальную фазу профессиональной деятельности, можно сказать, что дифференциация здесь наименее заметна. Если рассматривать ориентацию на решение организационных задач, то она, как правило, достаточно высока и превалирует в индивидуальном профиле ориентаций.

В связи с этим, на данном этапе профессионального развития, обычно, наиболее ярко выраженной выступает ориентация на **профессиональное становление**. Это еще даже не стремление к профессиональному самоутверждению. Это скорее стремление состояться вообще. Безусловно, это не может означать отсутствия предрасположенности к реализации собственной кровной идеи. Выраженная мотивация достижения, специфические акцентуации характера, создающие симптомокомплекс «одержимости идеей» могут проявляться на самых ранних фазах профессионального становления, более того, даже предшествовать ему, что было показано во множестве исследований, выполненных в русле психобиографического анализа[6]. Вместе с тем, если рассматривать фазу адаптации, то проявляется это скорее в стремлении к поиску условий и людей, способных содействовать реализации этих замыслов, либо в рамках решения организационных (профессиональных) задач, либо за счет получения поддержки лиц, задачи которых совпадают с собственной кровной идеей человека. Отсюда, выраженная готовность к командному взаимодействию в качестве единомышленника. Именно это составляет основу стратегической ориентации на **поиск социальной поддержки**.

Стремление к безопасности на этой фазе проявляется в **стремлении к принятию норм и правил организационной структуры и профессионального сообщества**. Если оно выражено, то проявляется на этом этапе в опасении несоответствия этим нормам и получении каких-либо санкций, связанных с этим несоответствием.

Ключевым в динамике ориентаций выступает, безусловно, процесс профессионального становления специалиста и степень признания результатов этого становления организационными структурами. В ряде исследований нами было показано, что, например, у руководителей зафиксирована значимая связь между профилем индивидуальных ориентаций в организационно-командном взаимодействии и возрастом начала управленческой карьеры. Руководители, которые заняли первую управленческую должность в возрасте от 25 до 30 лет, демонстрируют относительно более высокую ориентацию на решение поставленных организационных задач, чем те, чья управленческая карьера началась в более позднем возрасте. У руководителей начавших карьеру в период от 35 до 40 лет более выраженной в ориентационном профиле выступает направленность на реализацию собственной кровной идеи. В случае же, если первая ступень управленческой карьеры приходится на период от 40 лет, наиболее выраженной выступает ориентация на безопасность[21].

Возвращаясь к рисунку (Рис. 1) следует заметить, что последовательное движение от профессионального становления до **профессиональной самореализации** без выраженного преобладания других ориентаций характерно в большинстве случаев именно для тех, чья профессиональная компетентность достаточно высока и постоянно находит признание в профессиональной среде. Кроме того, как мы уже отмечали, эта тенденция

может быть существенно усилена, если сама профессиональная самореализация выступает для человека в качестве собственной кровной идеи. В этом случае мы имеем вариант ориентации, который предполагает не просто профессиональную самореализацию, но и «служение с самоотдачей».

Весьма интересным здесь выступает **управление** как средство профессиональной самореализации в контексте служения тому делу, которому посвятил себя человек.

В случае, если организационные структуры не обеспечивают человеку возможности реализации собственных глобальных замыслов в реализации его кровной идеи, наиболее вероятным выступает ориентация на **предпринимательство и созидание** в рамках развития собственного дела, которое, в последствии, может стать той сферой, где будет обеспечена максимальная профессиональная самореализация.

Если же кровная идея по своему содержанию совпадает с обеспечением собственной безопасности, то здесь также возможна серия вариантов, которые, в зависимости от комбинации выделенных ориентаций могут располагаться в диапазоне от служения как **долженствования**, до управления, в основе которого может лежать **стремление к власти и влиянию**, которые слабо связаны с ориентацией, например, на профессиональную самореализацию.

Как видно из рисунка 1, интеграция и индивидуализация могут выступать и как фазы развития в процессе профессионального становления, и как два направления движения этого развития. Индивидуализация – это фиксация, прежде всего, на себе, сохранении и проявлении собственного «Я», интеграционные ориентации отражают возможные варианты позитивного с точки зрения организационной среды, «вписывания» его в эту среду.

В связи с этим, нельзя оставить без внимания весьма важный для понимания логики развития и реализации в индивидуальной жизненной стратегии личности выделенных ориентаций взгляд, который развивается в рамках современного психолого-акмеологического подхода.[2; 3].

На наш взгляд, именно он позволяет, выйдя за рамки интересов субъекта профессиональной деятельности, выделить составляющую, обеспечивающую баланс между ориентациями на себя, свое развитие и свою самореализацию и ориентациями направленными на развитие организационно-управленческих структур, в рамках которых проходят эти процессы. Собственно говоря, по нашему мнению в этом и состоит основное отличие акмеологического подхода от иных подходов, в том числе и психологического, к развитию. Будучи интегративным по своему определению, акмеологический подход, как нам представляется, в качестве основного предмета и должен рассматривать гармоническое сочетание выделенных ориентаций и их перевод на интегративную фазу. И если психологический подход основной акцент ставит на процессах «само», то акмеологический на процессы «со». Это соработничество, профессиональная самореализация и служение, со-бытие (С.Л.Рубинштейн), обеспечивающие совместное, как личностное развитие субъекта профессиональной деятельности, так и самой профессиональной среды.

Описываемая модель достаточно хорошо соотносится с различными другими моделями классификации стратегических целей и стратегических ориентаций, поскольку она выступает попыткой их своеобразного синтеза. Так, например, она согласуется с известной моделью Томаса Шаца с его делением поведенческих и карьерных стратегий на объект-игры и мета-игры[5], Хотя напрямую не все они нашли отражение в представленной схеме на рисунке 1, в содержании стратегических ориентаций они логически входят.

В представленной модели нашли отражение, как мы уже отмечали, и практически все ориентации, описанные Э.Х.Шейном. Ряд из них выходит за пределы выделенных им «якорей карьеры» потому, что не являются достаточно позитивными с точки зрения профессиональной мотивации. То, о чем пишет Э.Х.Шейн, скорее является «парусом» карьеры. В представленную модель включены и те стратегические ориентации, которые,

как нам кажется, больше похожи на «якоря». Примером в этом плане могут выступать **«уход» и «ожидание»**, которые были включены нами как возможные, исходя из логики типологизации поведенческих стратегий и стратегических целей К.А.Абульхановой-Славской.

В данном случае, это в меньшей степени стратегические ориентации, а в большей вынужденные поведенческие стратегии, которые детерминированы индивидуальной пассивностью в решении жизненных задач. Вместе с тем, мы включили их в нашу модель, исходя из того, что, при определенных условиях они могут выступать и стратегическими ориентирами. Так, описывая варианты психологического ухода, К.А.Абульханова отмечает, что в данных стратегиях обычно «проявляется уход от определенного жизненного противоречия в другую область. При этом человек признает свою неспособность найти выход из сложившейся ситуации, имея новые перспективы в других областях»[1]. Уход как стратегическая ориентация, в связи с этим, может выступать как составляющая профиля ориентаций в моменты изменения вектора движения карьерного движения и изменения содержания, например, собственной «кровной идеи». Одной из причин психологического ухода может выступать недостаточно высокая профессиональная самооценка, что и выступает основой смены вектора карьерного движения. В отличие от ухода, стратегия ожидания ближе к тому, что К.А.Абульханова обозначила как стратегию надежды. В целом ряде наших исследований было показано, что в возрастном периоде, соответствующем началу самостоятельной профессиональной деятельности, во многих случаях наблюдается довольно интересный эффект. Проявляется он, как правило, в том, что человек воспринимает организационную структуру недифференцированно, как некую внешнюю силу, способную объективно оценивать его профессиональную компетентность и справедливо определять перспективы его карьерного роста. Обычно, это проявляется в том, что человек полагает, что его «оценят», «заметят». Если реальность оправдывает такие предположения, подобное представление может существовать довольно долго и у людей с невысокой силой личности может перерасти в поведенческую стратегию ожидания[14;17;19].

Выше мы уже кратко рассмотрели некоторые ключевые ориентации. Ряд из них, например, ориентация на профессиональное самоутверждение, саморазвитие, весьма подробно проанализированы в современной психолого-акмеологической литературе и не требуют каких-либо дополнительных комментариев.

Остановимся на нескольких ориентациях, которые, как нам кажется, заслуживают несколько более пристального внимания поскольку, с одной стороны, достаточно часто встречались в ходе проводимых исследований, а, с другой, имеют сложную внутреннюю структуру и могут проявляться в разнообразных формах. Особенно ярко это проявляется при их сочетании с другими ориентациями.

В этом плане весьма интересна стратегическая ориентация, которую мы обозначили как «автономия». Мы сознательно дифференцировали ее и то, что Э.Шейн обозначил как стремление к самостоятельности и независимости, поскольку полагаем, что стремление к самостоятельности выступает формой проявления стремления к профессиональному самоутверждению. Автономия, в данном контексте, это стремление обеспечить себе стратегическую безопасность. Это стремление может проявляться в различных формах и как наличие нескольких параллельных путей в построении карьеры, что предполагает отсутствие глубокой включенности в организационный контекст, и как материальную обеспеченность, позволяющую ощущать себя независимо от меняющихся обстоятельств, и как повышение собственной капитализации за счет повышения профессиональной компетентности и уровня образования. Если эта ориентация выступает в качестве кровной идеи, то повышение собственного профессионализма выступает средством реализации в конечном итоге таких устремлений. Следует отметить, что ряд моделей социально-экономического развития рассматривают именно такой вариант, который, как известно, подвергался активной критике в работах психологов

гуманистического направления, как идеальный, что еще раз подчеркивает существенную роль в детерминации индивидуальной жизненной стратегии вообще и в образовании и карьере, в частности, макро и микросоциальных факторов. В контексте построения индивидуальной образовательной стратегии этот вариант достаточно подробно анализируется в работах А.С.Мельничука[9;10].

Что касается стратегической ориентации на власть и влияние, то это отдельная самостоятельная тема в контексте изучения процессов формирования индивидуальных жизненных стратегий активно исследуется в работах А.В.Емельяненко[4].

Наконец, следует заметить, что в представленной схеме нет того, что Э.Х.Шейн назвал «интеграция стилей». В нашей логике это стремление выступает комплексной ориентацией на интеграционном уровне. Именно этот уровень и выступает собственно, как мы полагаем, основным объектом акмеологического подхода к анализу развития личности в профессиональной деятельности.

Представленная схема не является чисто умозрительным конструктом. В ее основе многолетние исследования, выполненные в рамках мониторинга личностно-профессионального развития более десяти лет широкомасштабно проводившегося на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации и результаты целого ряда научно-прикладных работ Центра планирования и прогнозирования карьеры РАГС. Вместе с тем, это и не жесткий завершенный конструкт. Мы полагаем, что представленная модель скорее основа для дальнейшей работы по развитию теории организационного поведения, которая может послужить вектором в организации новых исследований в этом направлении.

Литература:

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
2. Акмеологическая оценка профессиональной компетентности государственных служащих. Учебное пособие/Под общ. ред. А.А. Деркача. 2-издание.М.:Изд-во:РАГС, 2007.
3. Деркач А.А., Сайко Э.В. Самореализация – основание акмеологического развития. М.:МПСИ – Воронеж: Модэк, 2010.
4. Емельяненко А.В. Мотивация власти в построении индивидуальной карьерной стратегии (в печати).
5. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Сокр. пер. с нем.- М.:Экономика,1990.-334 с.
6. Конюхов Н.И., Шаккум М.Л. Акмеология и тестология. - М.: Российский салон, 1996. -378 с.
7. Коробейников Д. Жизнь и карьера: стратегическое управление // Проблемы теории и практики управления. - 2001.- № 6. - С. 77-81.
8. Купченко В.Е. Типологии жизненных стратегий // Актуальные проблемы современной психологии: Сб. научн. тр. / Под общ. ред. Л.И. Дементий. – Омск: ОмГУ, 2002. – С.28-34.
9. Мельничук А.С. Прогнозирование причин трудностей в процессе дополнительного профессионального образования кадров управления// Мир психологии, 2006, № 3.
10. Мельничук А.С. Субъективные стратегии выбора научной области для обучения в аспирантуре (попытка классификации)// Мир психологии. 2008. №
11. Психология развивающейся личности /Под ред. А.В.Петровского. М., 1987.
12. Резник Ю.М., Смирнов Е.А. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа). М.: Институт человека РАН, 2002.
13. Синягин Ю.В. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала: Монография. – М.: Изд-во РАГС, 2009.

14. Сinyaгин Ю.В. Личностно-профессиональный опросник РАГС и его модификации. М.: Эслан, 2004.
15. Сinyaгин Ю.В. Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих // Мир психологии. 2010. №4. С. 226-240.
16. Сinyaгин Ю.В. Методика оценки управленческого потенциала руководителей // Акмеология, №1, 2007. с. 60-71.
17. Сinyaгин Ю.В., Переверзина О.Ю., Яковлева Ю.А., Полякова А.В. Основные подходы к исследованию жизненных стратегий личности // Акмеология. 2010. №1.
18. Сinyaгин Ю.В. Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды. М.: Радио и связь, 2001.
19. Сinyaгин Ю.В. Руководитель организации и его команда. М.: РАГС, 1996.
20. Сinyaгин Ю.В. Система ценностей современного руководителя. /Ценности в современном мире. Польша, Ополе, 2000г.

References:

1. Abulkhanova-Slavskaya K.A. Life strategy. M. 1991.
2. Akmeological assessment of professional competence of civil servants. Under the general editorship A.A. Derkach. 2 –edition. M.: Publishing house: RAGS, 2007.
3. Derkach A.A. Saico E.V. Self-realization - the base acmeologic development. M.:MPSI – Voronezh:Modek, 2010.
4. Emelyanenkova A.V. The motivation of power professional in the construction of individual career strategy (in print).
5. Siegert V., Lang L. To head without conflict.-M.: Economy, 1990.-334 p.
6. Konyukhov N.I., Shakkum M.L. Akmeology and testologiya.- M.: Russian Salon, 1996. -378 p.
7. Korobeynikov D. Life and Career: Strategic Management// Problems in the Theory and Practice of Management. - 2001.- № 6. - 77-81pp.
8. Kupchenko V.E. Typology of life strategies// Actual problems of modern psychology: collection of scientific papers / Under the general editorship of L.I. Dementiy. – Omsk: OmGU, 2002. – 28-34pp.
9. Melnychuk A.S. Predicting the causes of difficulties in the further professional education of personnel management// World of Psychology, 2006, № 3.
10. Melnychuk A.S. Subjective selection strategies for the scientific field of graduate study at (attempt to classify)// World of Psychology. 2008. №
11. Psychology developing personality/ Under the general editorship A.V. Petrovskogo. M., 1987.
12. Reznik Y.M. Smirnov E.A. Life strategies of the individual (experience in complex analysis). M.: Institute of Human RAN, 2002.
13. Sinyagin Y.V. Comprehensive diagnosis and evaluation of management personnel: monograph.- M.: Publishing house RAGS, 2009.
14. Sinyagin Y.V. Personal-professional inquirer RUGS and its modifications. M.: Eslan, 2004.
15. Sinyagin Y.V. Personal-professional factors of success of modern career civil servants. // World of Psychology. 2010. №4. 226-240pp.
16. Sinyagin Y.V. Methods of assessing the management capacity of managers// Akmeology, №1, 2007. 60-71pp.
17. Sinyagin Y.V., Pereverzina O.Y., Yakovleva Y.A., Polyakova A.V. The main approaches to the study of life strategies of personality. // Acmeology. 2010. №1.
18. Sinyagin Y.V. Psychological mechanisms of forming the head of the management team. M.: Radio & Communications, 2001.
19. Sinyagin Y.V. Head of the organization and his team.M.: RAGS, 1996.