

Ценностные ориентиры современных руководителей и их динамика (Value orientations of modern leaders and their dynamics)

Синягин Юрий Викторович, д. психол. н., профессор, заместитель директора института «Высшая школа государственного управления» РАНХиГС при Президенте РФ, г. Москва. E-mail: yvsinyagin@gmail.com

Аннотация. В статье определяется актуальность проблемы и анализируются аналогичные зарубежные исследования, выступившие основанием разработки диагностического инструментария, направленного на изучение структуры ценностей современного руководителя. Приводятся результаты собственных исследований ценностных ориентиров более 2000 современных руководителей по методике оценки управленческого потенциала, анализируются выделенные значимые взаимосвязи преобладающих, как в родительской, так и собственной семье, ценностных предпочтений с рядом личностно-профессиональных характеристик руководителей, характеризуется их роль, влияние на различные составляющие управленческой деятельности. Анализируется зафиксированный сдвиг ценностных ориентаций на «душевный комфорт», «семью» и «здоровье», определяющий изменение в структуре личностных качеств современного руководителя, и указывающий на необходимость особого внимания к формированию ценностной сферы личности еще на ранних этапах ее формирования.

Ключевые слова. Руководители, ценностные ориентиры, динамика ценностных ориентаций, управленческая деятельность, личностно-профессиональные ресурсы.

Abstract. The article reveals the urgency of an issue and analyzes similar foreign research which are serve the basis for the development of diagnostic tool that is aimed at studying the structure of the modern leader's values. The article deals with results of our own research of more than 2000 modern leaders' value orientations by the method of managerial potential assessing; analyzes the highlighted significant interrelations (which predominate both in the parent and in their own family), value preferences along with the personal and professional characteristics of leaders and characterizes their role and impact on the various components of the management activities. This article briefly reviews the fixed shift of value orientations to "spiritual comfort", "family" and "health", which determines the change in the structure of the personality qualities of the modern leader, and points to the need for special attention to the formation of the value sphere of the personality even at the early stages of its formation.

Key words: leaders, value orientations, the dynamics of value orientations, managerial activity, personal and professional resources.

Содержание и направленность деятельности человека в значительной мере определяются его ценностными ориентациями [2;3;4;5;7]. Интернализируясь когнитивными структурами, они определяют выбор предпочитаемой модели поведения в ситуации принятия решений, на основе внутреннего ощущения основных принципов и правил «правильного» и «неправильного» поведения. Они же задают приоритетность тех или иных способов поведения в различных жизненных ситуациях, задавая смысл конкретным поступкам. Отсюда, изучение особенностей системы ценностных ориентаций

человека, выступает одним из инструментов прогнозирования поведенческого выбора в различных жизненных ситуациях. Как показали наши многолетние исследования, ценностная составляющая личности руководителя существенно влияет на управленческую деятельность: эффективность деятельности руководителей системы государственной службы в значительной мере определяется не только уровнем их профессиональной компетентности, но и теми ориентирами, которые задают векторную составляющую деятельности, ее направленность, как на явном, так и на латентном уровнях. Особенно явно это проявляется в характере и содержании принимаемых управленческих решений. Если на явном уровне, в качестве ориентиров выступают внешние по отношению к субъекту управления нормы и правила, то на латентном уровне в качестве таких ориентиров выступают именно ценностные ориентации. Система ценностных ориентаций руководителя является значимым фактором формирования его индивидуального стиля профессиональной деятельности, она же отражается в корпоративной культуре организационной структуры, которую возглавляет руководитель, поскольку влияет не только на различные результаты, но и на различные способы осуществления деятельности [3]. С этих позиций, весьма важным выступает изучение ценностных ориентаций руководителей, спектр и география которых сегодня значительны.

Так, в исследовании Suzanne M. Carter и Charles R. Greer отмечается, что ценности служат для фильтрации информации и подталкивания менеджеров к принятию определенных стратегических решений. Авторы приводят достаточно доказательств того, что лидерские ценности и психологические процессы играют важную роль в организации, в частности, в корпоративной культуре и в организационной производительности и дают обстоятельный анализ исследований влияния системы ценностей на выбор конкретного стиля управления [1].

Эти доказательства послужили основанием включения элементов названного исследования особенностей ценностных ориентаций руководителя в состав диагностического инструментария, по оценке потенциала руководителей, направленного на изучение личностно-профессиональных особенностей руководителей в контексте психобиографического подхода. В общую систему вопросов относительно особенностей жизненного пути были включены два вопроса, касающиеся ключевых ценностей, как родительской, так и собственной семьи руководителя. Поскольку вопросы в рамках опросника были расположены достаточно далеко друг от друга, можно было полагать, что их взаимное влияние достаточно минимизировано (вопрос о ценностях в родительской семье был четвертым, а в собственной - шестьдесят шестым).

Полученные результаты оказались достаточно интересными, как с точки зрения возможностей их использования в процессе диагностики личностно-профессиональных особенностей руководителей, так и с позиций социально-психологического анализа особенностей системы ценностных ориентаций современных руководителей, что обеспечивалось, за счет большого объема и значительного разнообразия возрастного состава выборки (в исследовании участвовало 2348 руководителей, в возрасте от 23 до 60 лет, средний возраст которых 43 года).

Основной задачей опросника с вопросами по ценностям, который мы назвали «опросник оценки управленческого потенциала руководителей» [6], было выявление особенностей профессиональной и управленческой мотивации, ориентации руководителя на поставленные организационные задачи, ориентация на безопасность, социальной мобильности и целого ряда иных показателей, которые оказывают влияние на эффективность управленческой деятельности и на особенности индивидуальной мотивации.

На основе предварительной работы в фокус группах, а также проведенных опросов руководителей, в набор ценностей были включены следующие: учеба и саморазвитие, работа, материальное благополучие, здоровье, семья и душевный комфорт. Поскольку набор ценностей был ограниченным, в варианте ответа был предусмотрен вариант указания на то, что в семье родителей и в собственной семье ведущими были иные ценности. Безусловно, что с точки зрения возможностей комплексного изучения системы ценностных ориентаций руководителей, это выступало существенным ограничением. Вместе с тем, оно оставляет возможность оценки индивидуальных различий.

Анализ данных результатов тестирования более чем двух тысяч руководителей по методике оценки управленческого потенциала показал наличие значимой взаимосвязи преобладающих, как в родительской, так и собственной семье, ценностных предпочтений с целым рядом личностно-профессиональных характеристик руководителей.

Так, например, ключевые ценностные ориентации в родительской семье, как и ожидалось в рамках теоретической модели, оказались значимо связаны с мотивацией достижения, склонностью и способностью к подчинению, самопринятием, готовностью к обучению и развитию и целым рядом других значимых личностно-профессиональных особенностей. Из массива было выделено 2 группы руководителей, у которых эти различия проявляются наиболее ярко: группа руководителей, ведущей ценностью в родительской семье которых были учеба и саморазвитие, и группа руководителей, где на первом месте было материальное благополучие (Рисунок 1).

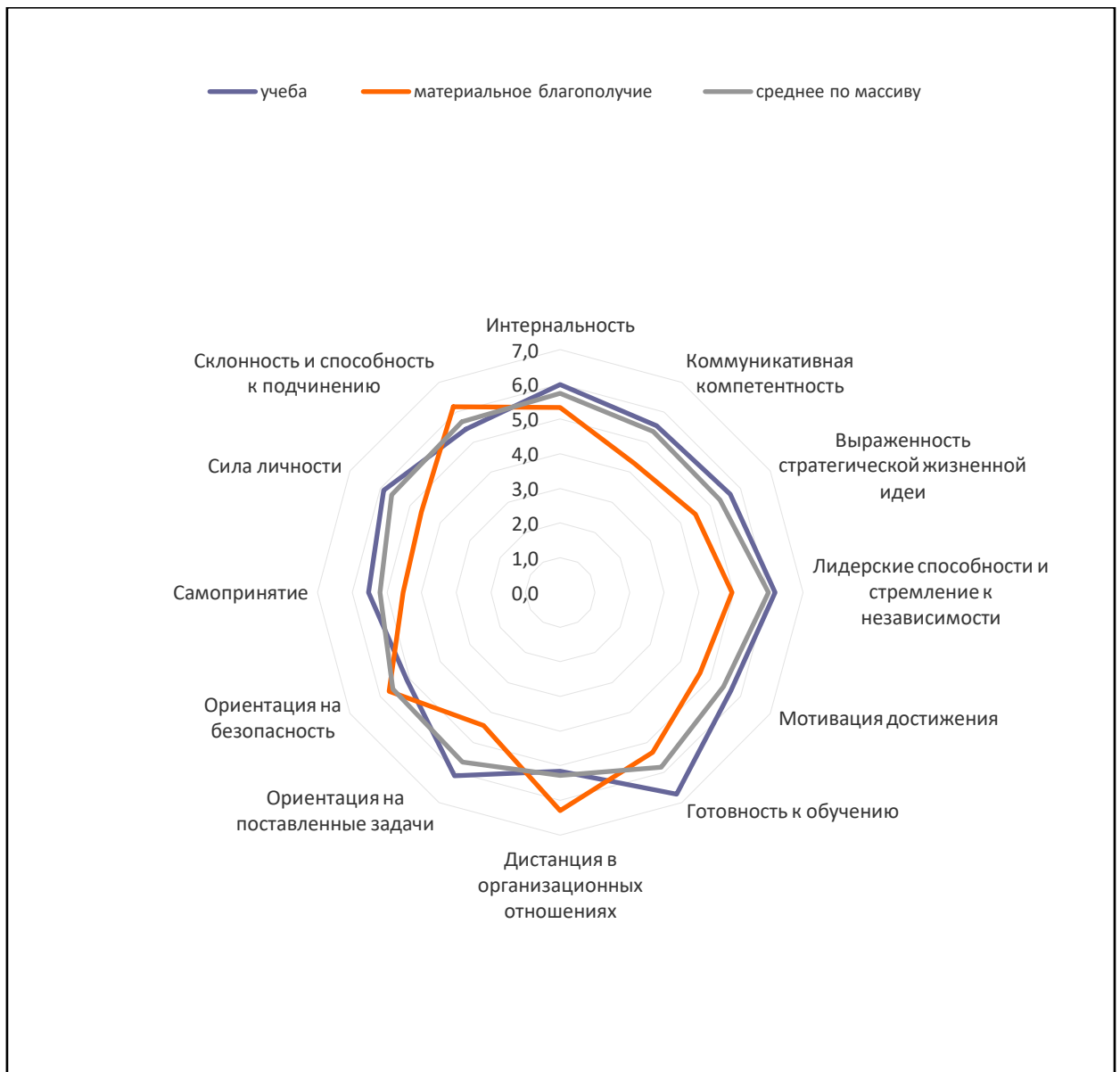


Рисунок 1. Различия между группами руководителей с разными ведущими ценностями в родительской семье¹. (учеба и саморазвитие, материальное благополучие)

Из рисунка видно, что наиболее выражено эти отличия наблюдаются по таким показателям как готовность к обучению и развитию, что вполне ожидаемо, ориентации на поставленные задачи, самопринятию и выраженности стратегической жизненной идеи. Группа руководителей, в родительской семье которых преобладала ориентация на материальное благополучие демонстрирует по всем этим показателям наименьшие значения. Существенно выше средних здесь только два показателя: склонность и способность к подчинению и дистанция в организационных отношениях.

Полученные данные показывают, что приоритет в системе ценностных ориентаций родительской семьи на учебу и саморазвитие обеспечивает значительно более высокие показатели таких личностно-профессиональных качеств как высокая мотивация достижения, интернальность, наличие четких стратегических жизненных ориентиров,

¹ Здесь и далее в приводятся данные по результатам диагностики 2347 руководителей, проведенной в 2014-2016 годах с применением опросника оценки управленческого потенциала.

готовность и способность к реализации лидерских функций, способность понимать и принимать поставленные организационные задачи. Кажущимся минусом здесь выступает, пожалуй, только менее высокая, чем у представителей других групп, склонность и способность к подчинению. Вместе с тем, это не так, поскольку речь не идет об относительно слабой выраженности такой готовности. Речь идет о тенденции к осознанной готовности принимать поставленные задачи при условии понимания их смысла и значимости. Об этом говорит более высокая, чем у представителей других групп, готовность принимать и понимать поставленные организационные задачи.

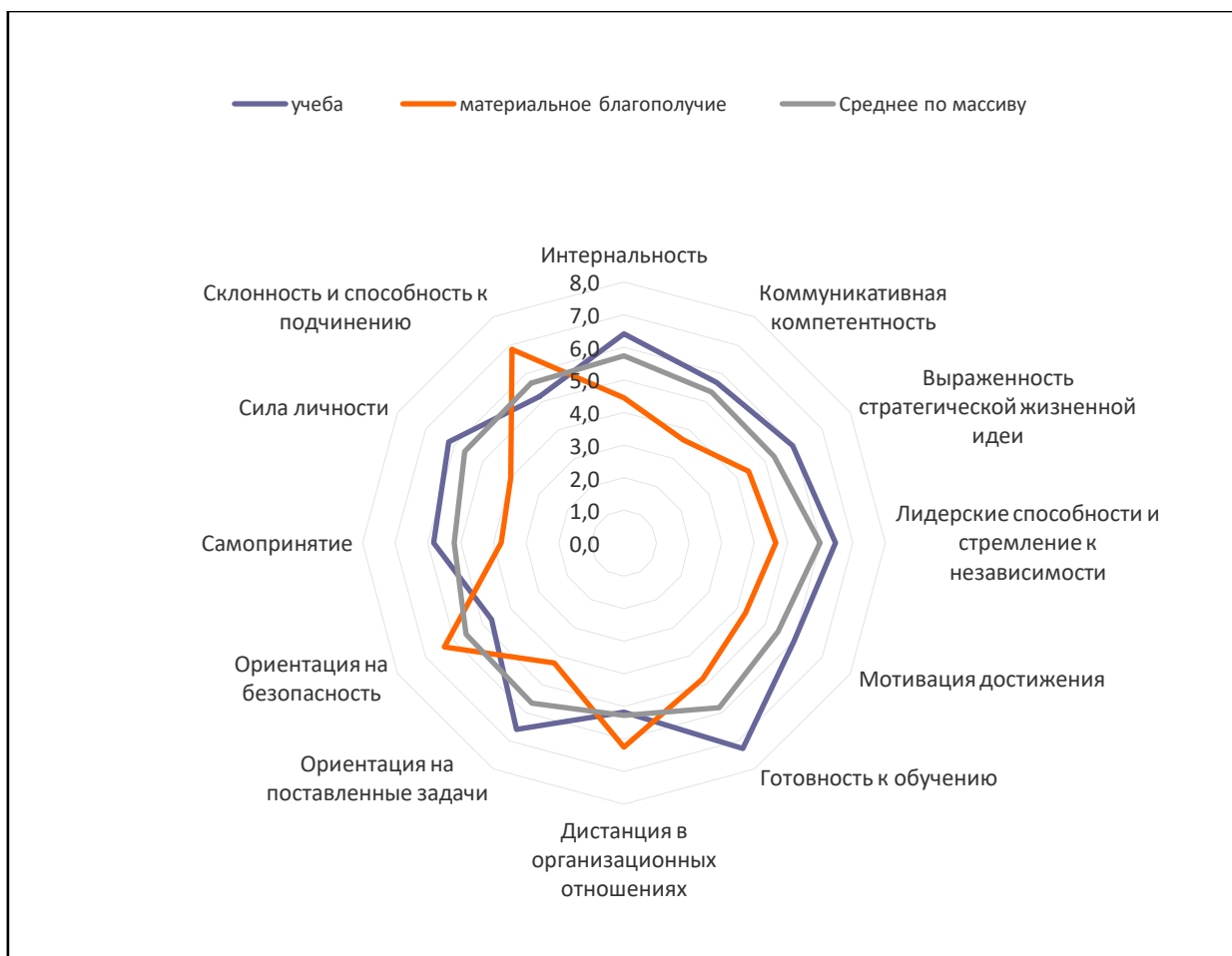


Рисунок 2. Различия между группами руководителей с разными ведущими ценностями в родительской семье, которые сохранили свою приоритетную значимость в собственной семье руководителя (учеба и саморазвитие, материальное благополучие).

Весьма интересным является тот факт, что отмеченные различия становятся значительно более рельефными и значимыми в группах, где соответствующие ценности были характерны, как для родительской семьи, так и для собственной семьи руководителя.

Так, например, группы с преобладанием ценности учеба и саморазвитие (эти ценности повторялись, как в случае описания родительской, так и собственной семьи) и группы с подобной преобладанием ценности материального благополучия, значительно в большей степени отличаются, как друг от друга, так и от общего фонового массива руководителей (Рисунок 2).

Следует отметить, что приведенные результаты по группе с преобладающей ценностью «материальное благополучие», как в родительской, так и собственной семье являются

достаточно показательными, но недостаточно статистически достоверными из-за весьма небольшого численного состава группы. Таких людей в составе выборки оказалось всего 0,43%. В отличие от них, группа участников с постоянной ключевой ценностью «учеба и саморазвитие» составила 15,17% и выступила второй по численности.

Наибольшей по численности является группа с преимуществом ценности «семья». Таких руководителей в выборке оказалось 23,3%. Эта группа являлась самой многочисленной. Что касается группы с преимуществом ценности «душевный комфорт», то ее численность оказалось весьма невелика – 2,6%.

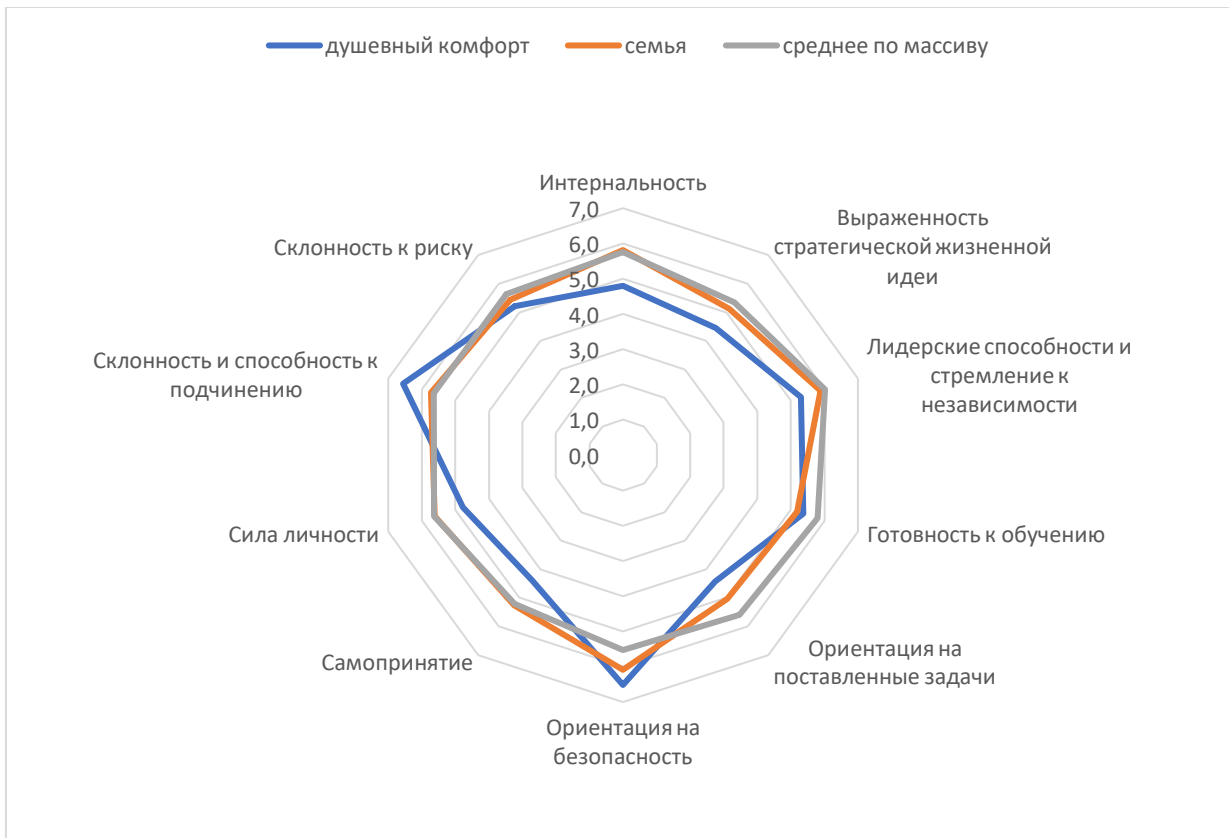


Рисунок 3. Различия между группами руководителей с разными ведущими ценностями в родительской семье, которые сохранили свою приоритетную значимость в собственной семье руководителя (семья и душевный комфорт).

Обращает на себя внимание тот факт, что группа руководителей, в семьях которых ведущей ценностью устойчиво сохраняется «душевный комфорт», характеризуется наименьшими средними значениями по шкале «интернальность» опросника оценки управленческого потенциала. Кроме того, данная группа отличается более высокой ориентацией на безопасность и более высокой склонностью и готовностью к подчинению. При этом в данной группе фиксируются минимальные значения по шкале «ориентация на поставленные задачи».

Значимо меньше средних по выборке в этой группе представлены лидерские склонности и способности, и сила личности, и выраженность стратегической жизненной идеи. Этим данная группа в достаточно высокой степени похожа по своему профилю на группу руководителей с выраженной и устойчивой ориентацией на материальное благополучие. Что касается группы руководителей с устойчиво сохраняющейся ценностью «семья», то эта группа, как видно из рисунка (Рисунок 3) характеризуется значениями по всем шкалам

опросника наиболее близкими к средним по всей выборке. Исключение составляет ориентация на безопасность, которая на уровне средних значений в этой группе немного превосходит среднее по всему массиву.

Общее распределение численного состава групп по ценностям в родительской семье также выступает весьма интересным показателем. Анализ этого распределения (Рисунок 4) показывает, что среди ведущих ценностей в родительских семьях руководителей выступают «учеба», «семья» и «работа». Эти ценности в общей сложности были ведущими более чем в 84,8% семей. Четвертое место – 4,5% занимает группа с ведущей ценностью в родительской семье – «душевный комфорт». Наименьшее число составляют группы с ценностями «здоровье» и «материальное благополучие» - 3,5% и 2,3% соответственно. Что касается группы руководителей в которых, как в родительской, так и собственной семье ведущей ценностью выступает работа, то здесь значения практически по всем шкалам опросника близки к среднегрупповым. Исключение составляет ориентация на поставленные задачи, которая является максимальной среди всех выделенных групп.

Интересным представляется сравнение процентного соотношения групп с исходными родительскими ценностями с группами, в которых эти же ценности культивируются и в собственной семье.

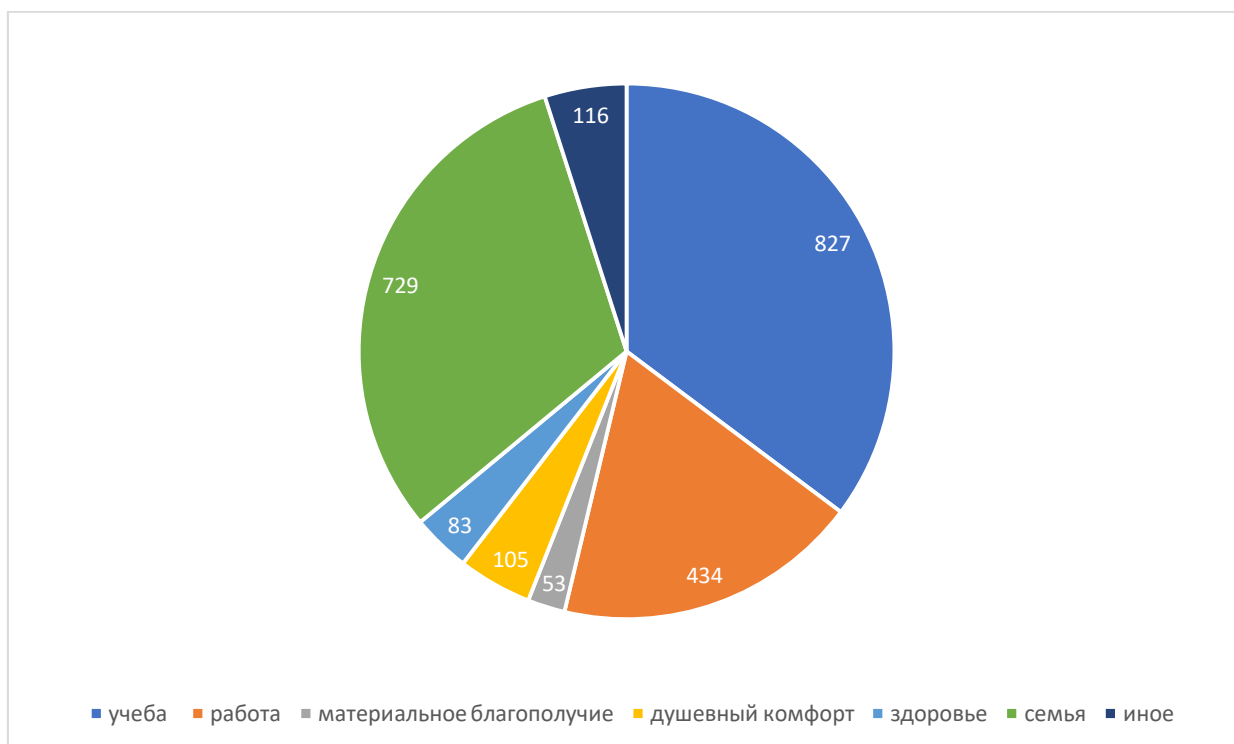


Рисунок 4. Распределение групп с различными ведущими ценностями в родительской семье по численному составу.

Полученные данные позволяют выделить с этих позиций наиболее и наименее «устойчивые ценности. Так, например, из 827 человек у которых в семье в качестве ведущей ценности выступала учеба 356 человек (43,0%) сохранили эту ценность как ведущую и в собственной семье.

Родительская семья/Своя семья						
	учеба	работа	материальное благополучие	душевный комфорт	здоровье	семья
учеба	43,0	7,0	1,7	13,8	5,9	25,0
работа	15,9	28,8	2,5	12,2	4,8	31,8
материальное благополучие	18,9	7,5	18,9	24,5	5,7	22,6
душевный комфорт	8,6	2,9	1,9	59,0	4,8	22,9
здоровье	13,3	1,2	1,2	10,8	41,0	30,1
семья	6,4	2,6	1,2	7,3	5,3	75,2

Таблица 1. Динамика изменения ведущих ценностей в собственной семье по отношению к родительской семье (в процентах от числа тех, у кого данная ценность была ведущей в родительской семье).

Из таблицы (Таблица 1) видно, что наиболее «устойчивой» из всех, которые были включены в набор, выступает ценность «семья». Доля руководителей от числа тех, у кого эта ценность была ведущей в родительской семье, и кто сохранил ее в качестве ведущей и в своей собственной семье, составляет 75,2%. Также видно существенное изменение структуры базовых ценностей в семьях руководителей.

Более детальный анализ показывает справедливость подобных выводов (Таблица 2).

Вся выборка 2347 человек				
	Родительская семья		Своя семья	
	Всего	%	Всего	%
учеба и саморазвитие	827	35,2	514	21,9
работа	434	18,5	212	9,0
материальное благополучие	53	2,3	48	2,0
душевный комфорт	105	4,5	313	13,3
здоровье	83	3,5	152	6,5
семья	729	31,1	975	41,5
иное	116	4,9	133	5,7

Таблица 2. Изменение структуры ведущих ценностей в семьях руководителей по сравнению с родительскими семьями.

Обращает на себя внимание факт существенного уменьшения среди ценностей собственной семьи, по сравнению с родительскими, такой ценности как учеба и саморазвитие. Доля собственных семей руководителей, в которых эта ценность выступает ведущей, составляет 21,9%, что на 13,3 процента меньше, чем в родительских семьях. При этом существенно (на 10,4%) увеличивается процент семей, ведущей ценностью в которых выступает «семья». На третьем месте по числу изменений находится ценность «душевный комфорт». Доля семей, которые рассматривают эту ценность как ведущую, больше, по сравнению с семьями родителей, которые разделяли эту ценность, на 8,8%.

Легко заметить, что если в родительских семьях ключевые ценностные позиции «учеба» и «работа» занимали ведущее место, их доля среди предъявленного набора составляла суммарно 53,8%, то в собственных семьях современных руководителей они существенно уступили свои ведущие позиции таким ценностям, как «душевный комфорт» и «семья». Их суммарная доля в общем наборе ценностей составляет 54,8%.

Подобное изменение можно рассматривать как достаточно значимое, отражающее определенную тенденцию, которая может оказывать достаточно серьезное влияние на характер и стиль управленческой деятельности современных руководителей, прежде всего, с точки зрения мотивационной составляющей.

	Родительская семья				Своя семья				Различия	
	до 43 лет		старше 43		до 43 лет		старше 43		до 43 лет	старше 43 лет
	1207		1140		1207		1140			
	Всего	%	Всего	%	Всего	%	Всего	%		
учеба и саморазвитие	448	37,1	379	33,2	293	24,3	221	19,4	-12,8	-13,9
работа	154	12,8	280	24,6	79	6,5	133	11,7	-6,2	-12,9
материальное благополучие	42	3,5	11	1,0	26	2,2	22	1,9	-1,3	1,0
душевный комфорт	41	3,4	64	5,6	138	11,4	175	15,4	8,0	9,7
здоровье	51	4,2	32	2,8	80	6,6	72	6,3	2,4	3,5
семья	408	33,8	321	28,2	515	42,7	460	40,4	8,9	12,2
семья	63	5,2	53	4,6	76	6,3	57	5,0	1,1	0,4

Таблица 3. Изменение ведущих ценностей в собственной семье по сравнению с родительской в различных возрастных группах руководителей.

Весьма интересным с этих позиций выступает сравнительный анализ различий между ценностями родительской и собственной семей в группах руководителей, отличающихся по возрасту. Если обнаруженное различие является отражением общей тенденции, то подобные различия должны быть более яркими в возрастной группе руководителей старшей возрастной группы. При этом, если гипотеза об общем смещении базовых ценностных ориентаций справедлива, то должна меняться и сама структура ценностных ориентаций в родительских семьях в группах руководителей разного возраста.

Средний возраст по всему массиву обследованных руководителей составил 43 года. В ходе анализа особенностей ценностных ориентаций в двух группах руководителей – моложе и старше 43 лет были обнаружены достаточно интересные различия (Таблица 3). Эти различия подтвердили выдвинутую гипотезу. Так, общее смещение ценностных ориентаций (по модулю) составило в старшей возрастной группе 53,5%, а в более молодой группе руководителей, моложе 43 лет - 40,8%.

Из таблицы (Таблица 3) также видно, что в группе более молодых и более старших опрошенных исходные ценности родительской семьи имеют более существенные

отличия, чем различия в ценностях собственной семьи. Это представляется весьма интересным фактом. Наиболее ярко это проявляется в такой ценности как «работа». Если в родительской семье как ведущую в старшей возрастной группе выделяет 24,6% опрошенных, то в группе тех, кому меньше 43 лет, эту ценность в родительской семье выделяют только 12,8% опрошенных. Наиболее существенная динамика и в более молодой и в старшей группе руководителей наблюдается по такой ценности, как учеба. Это серьезный настораживающий факт. При этом видно, что в базовых родительских ценностях руководителей более молодого возраста по сравнению с более старшими коллегами, наблюдается, хотя и небольшая, но обратная динамика. Все это позволяет говорить о нелинейном характере подобных изменений, каждое из которых требует самостоятельного и более корректного исследования, поскольку, как уже отмечалось, выявление этих тенденций можно считать сопутствующим результатом исследований, главной целью которых выступала индивидуальная личностно-профессиональная диагностика руководителей.

	Родительская семья				Своя семья			
	Мужчины		Женщины		Мужчины		Женщины	
	1414		933		1414		933	
	Всего	%	Всего	%	Всего	%	Всего	%
учеба и саморазвитие	474	33,5	353	37,8	299	21,1	215	23,0
работа	274	19,4	160	17,1	125	8,8	87	9,3
материальное благополучие	29	2,1	24	2,6	36	2,5	12	1,3
душевный комфорт	59	4,2	46	4,9	147	10,4	166	17,8
здоровье	53	3,7	30	3,2	85	6,0	67	7,2
семья	436	30,8	293	31,4	629	44,5	346	37,1
иное	89	6,3	27	2,9	93	6,6	40	4,3

Таблица 4. Гендерные различия в динамике изменения ведущих ценностей собственной и родительской семей.

Интересен факт отсутствия значимых статистических различий в группах, разделенных по гендерному признаку. И в группе мужчин, и в группе женщин наблюдается примерно одинаковая динамика. Здесь обращает на себя внимание один факт, который также требует отдельного специального исследования. Речь идет об увеличении в группе женщин руководителей числа тех, чьи ценности по отношению к ценностям родительской семьи смещаются в сторону ценности «душевный комфорт». В тоже время в группе мужчин, где также наблюдается рост ценности «душевный комфорт», максимальное смещение наблюдается по ценности «семья». В целом, и в том, и в другом случае суммарное смещение ценностных ориентаций в сторону таких ценностей, как семья и душевный комфорт, также обеспечивает их явное численное преимущество над такими ценностями, учеба и работа.

Выборка государственных служащих главной и высшей групп должностей

	Родительская семья	Своя семья
--	--------------------	------------

	Count	Percent	Count	Percent
учеба и саморазвитие	61	37,7	38	23,5
работа	35	21,6	18	11,1
материальное благополучие	5	3,1	6	3,7
душевный комфорт	9	5,6	24	14,8
здоровье	6	3,7	14	8,6
семья	42	25,9	56	34,6
иное	4	2,5	6	3,7

Таблица 5. Особенности динамики ценностных ориентаций «родительская семья – своя семья в группе руководителей государственной службы высшей и главной групп должностей. N=162 человека.

Показательно и то, что зафиксированный тренд оказался общим для всех профессиональных групп, в том числе для представителей государственной службы. Несмотря на большее количество в группе в группе руководителей государственной службы руководителей у которых в собственной семье преобладают ценности «работа» и «учеба и саморазвитие» - 34,6% против 30,9% в фоновом массиве, динамика изменений в группе государственных служащих, которая включала лиц, имеющих классные чины «Действительный государственный советник Российской Федерации и «Государственный советник Российской Федерации» - всего 162 человека, совпадает с фоновой группой руководителей (Таблица 5).

Представители бизнеса и коммерции - 225 человек				
	Родительская семья		Своя семья	
	Count	Percent	Count	Percent
учеба и саморазвитие	86	38,2	45	20,0
работа	28	12,4	17	7,6
материальное благополучие	4	1,8	4	1,8
душевный комфорт	6	2,7	12	5,3
здоровье	6	2,7	11	4,9
семья	68	30,2	101	44,9
иное	27	12,0	35	15,6

Таблица 6. Особенности динамики ценностных ориентаций «родительская семья – своя семья в группе руководителей бизнеса и коммерции. N=225 человек.

Видно, что и в группе руководителей государственной службы суммарная ориентация на ценности «семья», «здоровье» и «душевный комфорт» намного превышает 50% и составляет 58%, несмотря на то, что она и меньше, чем в фоновом массиве руководителей – 61,3%. Безусловно, увеличение числа лиц с ориентацией на такие ценности нельзя рассматривать как негативное явление. Вместе с тем, общая структурная динамика позволяет говорить о другом преобладающем типе современных руководителей. Некоторые отличия наблюдаются в группе представителей бизнеса и коммерции, но общий тренд остается тем же, что позволяет говорить об обнаруженном факте, как о проявлении некой общей тенденции, характеризующей различные структуры общества. Вместе с тем, ряд довольно интересных различий все же наблюдается, но из-за

незначительности размеров групп внутри выборки их нельзя рассматривать как статистически значимые.

Таким образом, не претендуя на глубокий анализ социально-экономических и социально-психологических последствий зафиксированных тенденций, можно отметить, что среди современных руководителей формируется и численно увеличивается до устойчивого большинства группа с новой преобладающей моделью системы ценностных ориентаций. Сдвиг в системе ценностных ориентаций, как было уже показано, ведет к изменению целого ряда значимых личностно-профессиональных характеристик руководителей. Сравнение двух групп руководителей, в одной из которых ведущими ценностями являются «работа» и «учеба и саморазвитие» - группа, численность которой значительно уменьшается в последнее время, как показало исследование и в обследованном массиве составляет 30,9% а также группы, в которую объединены руководители с ведущими ценностями «душевный комфорт» и «семья» - группа численность которой существенно растет и составляет в массиве 54,9%, показывает значимые (на уровне $p < 0,05$) различия их личностно-профессиональных особенностей по целому ряду параметров (Рисунок 5).



Рисунок 5. Средние значения личностно-профессиональных особенностей двух групп руководителей с различными ведущими ценностями в собственной семье, по которым наблюдаются значимые ($p < 0,05$) различия.

В первую очередь это уменьшение готовности внутренне принимать поставленные задачи, а также готовности к обучению и саморазвитию. Относительное снижение мотивации достижения, готовности к лидерству, принятию на себя ответственности за то, что происходит с ними и вокруг них, а также готовности преодолевать внешние и внутренние трудности.

При этом, наблюдается относительный рост таких характеристик, как ориентация на безопасность, осторожность в принятии решений, готовность к подчинению.

Полученные данные, как представляется, достаточно интересны в плане оценки личностно-профессиональных ресурсов современных руководителей. Зафиксированный сдвиг на «душевный комфорт», «семью» и «здоровье» определяет изменение в структуре личностных качеств современного руководителя, что указывает на необходимость особого внимания к формированию ценностной сферы личности еще на ранних этапах ее формирования.

Литература:

1. Suzanne M. Carter, Charles R. Greer. Strategic Leadership: Values, Styles, and Organizational Performance // Journal of Leadership & Organizational Studies. 20(4). – pp. 375–393.
2. Motivation in Public Management. The call of Public Service / Edited by Perry James L. & Hondeghem Annie. – Oxford: Oxford University Press, 2008.
3. Rokeach M. The nature of human values. New York: Free Press, 1973. 438 p.
4. Бубнова С.С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – № 5.
5. Леонтьев Д. А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени // Психологическое обозрение, № 1, 1998.
6. Синягин Ю.В. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала. М., Изд-во РАГС, 2009, 65с.
7. Слободнюк Е.Г. Профессионально-ценностные ориентации: Теоретический анализ. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2011. 72 с.
8. Яницкий М.С. Основные методологические подходы к изучению ценностно-смысловой сферы личности / М.С. Яницкий, А.В. Серый // Вестник КемГУКИ. 2012. №19. С. 82-97
9. D. Oyserman. Values, Psychological Perspectives // International encyclopedia of the social and behavioral sciences, 22. – pp. 16150-16153.