

ОСОБЕННОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К СПЕЦИФИКЕ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА)

Туливетров С.Н.

Специфика организаций высоких технологий оборонно-промышленного комплекса (ОПК), занимающихся научно-исследовательской деятельностью, требует быстрой и эффективной адаптации молодых специалистов. Наиболее оптимальным способом, сокращающим длительность производственной и социально-психологической адаптации и одновременно, повышающим ее эффективность, является целевая подготовка молодых специалистов, учитывающая специфику работы в научно-исследовательских организациях (НИО) ОПК. Основной замысел исследования состоял в сравнении личностных особенностей молодых специалистов, находящихся на различных уровнях адаптации. Анализ полученных данных позволит прогнозировать успешность процесса адаптации молодых специалистов к специфике НИО ОПК и научно-исследовательской деятельности.

Ключевые слова: молодые специалисты, производственная адаптация, социально-психологическая адаптация, целевая подготовка.

Проблемы адаптации молодых специалистов к специфике организаций ОПК

Современный уровень развития научно-исследовательских организаций оборонно-промышленного комплекса (НИО ОПК) требует эффективной адаптации молодых специалистов. Отсутствие целенаправленной государственной политики по подготовке специалистов для этой сферы деятельности привело к необходимости переподготовки сотрудников на рабочих местах, их адаптации в коллективе. Круг научных работ, связанных с изучением адаптационных процессов непрерывно растет. За последние годы появился ряд исследований, посвященных изучению сущности и особенностей адаптации различных категорий работников [1, 3, 5, 6, 8, 11, 13, 15, 16, 22].

В социально-психологической литературе рассматриваются различные модели адаптации новых работников в организации. В современных исследованиях наиболее актуальным становится, психолого-акмеологический подход к профессиональному развитию субъекта; изучаются также психологические особенности формирования профессионального мастерства, проблемы социально-психологической адаптации рабочих на промышленных предприятиях, социально-психологические аспекты управления научно-исследовательскими коллективами,

ответственность в деятельности специалиста и многие другие [1, 2, 8, 9, 10, 17, 18, 25].

Вместе с тем вопросы особенностей производственной и социально-психологической адаптации молодых специалистов в НИО ОПК пока не в полной мере нашли отражение в научной литературе. Мы считаем, что наиболее оптимальным способом, сокращающим длительность социально-психологической адаптации и одновременно, повышающим ее эффективность, является целевая подготовка, учитывающая специфику работы в НИО ОПК. Таким образом, основная цель проделанной нами работы – определение влияния целевой подготовки новых сотрудников на глубину, длительность и эффективность социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в НИО ОПК.

В этой связи, статья посвящена изучению и анализу особенностей производственной и социально-психологической адаптации молодых специалистов НИО ОПК, находящихся на разных уровнях адаптации. Под разными уровнями адаптации подразумеваются молодые специалисты, прошедшие целевую подготовку и не прошедшие ее. Полученные данные позволяют прогнозировать успешность процесса адаптации молодых специалистов к специфике НИО ОПК и научно-исследовательской деятельности.

ЦЕЛЬ. ГИПОТЕЗА. ИСПЫТУЕМЫЕ. МЕТОДИКА

Проведенное исследование было направлено на изучение личностных особенностей молодых специалистов организации, проявляющихся в период адаптации и влияющих на ее успешность на новом рабочем месте, на выявление характера взаимоотношений между сотрудниками в подразделениях организации, в которых работают «новички», изучение социально-психологических особенностей адаптации новых сотрудников, позволяющее составлять прогноз успешности адаптации к работе в организациях ОПК.

В ходе исследования удалось установить, каким образом результаты прохождения предыдущих этапов адаптации влияют на прохождение последующего, а в конечном итоге – на успешность адаптации молодых специалистов к специфике организации.

Гипотеза нашего исследования состояла в предположении, что существует специфическое сочетание социально-психологических особенностей личности (уровень самооценки, степень общительности, мотивация достижения, самоуправляемость и др.), которое при определенных условиях может выступать фактором, детерминирующим успешную/неуспешную адаптацию сотрудника в организации. Степень адаптации (полная/частичная) может значительно различаться у молодых специалистов, прошедших целевую подготовку в организации до начала трудовой деятельности и молодых специалистов, не прошедших такой подготовки.

Объектом исследования явились 120 человек, вновь принятых на работу в крупные научно-исследовательские организации ОПК (ФГУП «ВНИИ «Градиент», ФГУП ГКБ АПС «Связь», г. Ростов-на-Дону). Все респонденты ростовчане, обоего пола, с высшим профессиональным образованием. Эмпирический объект исследования включал две группы респондентов.

Первая, экспериментальная группа, состояла из молодых специалистов, прошедших целевую подготовку в подразделениях организаций до начала официальной трудовой деятельности на предприятии. Группа состояла из 60 человек (30 мужчин и 30 женщин) в возрасте от 23 до 30 лет, выпускников базовых кафедр ГОУ ВПО с которыми предприятия имеют долгосрочные договоры о целевой подготовке молодых специалистов.

Вторая, контрольная группа, состояла из молодых специалистов не прошедших целевую подготовку до начала официальной деятельности на предприятии: 60 человек (30 мужчин и 30 женщин) в возрасте от 23 до 30 лет, выпускников базовых кафедр ГОУ

ВПО с которыми предприятия не имеют договоров о целевой подготовке молодых специалистов.

Методами исследования стали анкетирование, психодиагностика и метод статистической обработки результатов.

В исследовании были использованы: анкета для исследования общесоциологических и социально-демографических данных респондентов; многофакторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-РФ, форма А, стандартная); методика исследования уровня субъективного контроля для оценки локус-контроля респондентов «Q-сортировка тенденций поведения», методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда. Метод социометрического исследования использовался для изучения психологического климата в коллективе подразделений организаций. Исследования были организованы в два этапа. На первом этапе процедура эксперимента включала в себя беседу с испытуемым с целью получения социально-демографических данных и выявления его актуальных проблем. На втором этапе исследования проводилась диагностика испытуемых с помощью указанных методик. Диагностика респондентов проводилась индивидуально.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Вначале были изучены личностные особенности респондентов каждой группы. Данные, полученные при использовании методики Р. Кэттелла, позволили построить обобщенные личностные профили обеих групп испытуемых (см. рис 1).

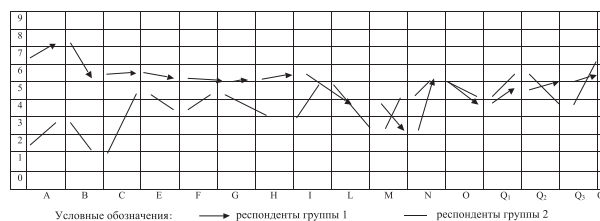


Рис. 1. Обобщенные личностные профили группы 1 и группы 2

Как видно из рис. 1, наиболее характерными личностными особенностями для респондентов группы 1 оказались следующие: высокие значения по фактору В; тенденция к высоким значениям по фактору А; низкие значения по фактору N; тенденция к низким значениям по факторам L, M.

Анализ полученных показателей позволяет выделить у респондентов экспериментальной группы такие личностные характеристики: открытость, добросердечность, общительность. Они

охотно работают с людьми, активны в устранении конфликтов, не боятся критики, испытывают яркие эмоции, живо откликаются на любые события. У них наблюдается склонность к абстрактному мышлению, сообразительность и быстрая обучаемость, выдержанность, работоспособность. Они эмоционально зрелы, реалистически настроены, откровенны, доверчивы, благожелательны по отношению к другим людям. У них наблюдается развитая способность к эмпатии, сочувствию, сопереживанию и пониманию других людей. Они чаще стараются контролировать свои эмоции и поведение.

В контрольной группе наиболее выраженным оказался другой набор факторов: V^+ , L^+ , O^+ , Q_2^+ , Q_4^+ , C^- , M^- , F^- . Полученные данные свидетельствуют о том, что респондентам контрольной группы присущи такие личностные черты: эмоциональная неустойчивость, чувствительность, раздражимость, низкий уровень толерантности в стрессовых, фрустрирующих ситуациях. Им более свойственна некоторая осторожность, практичность, неразговорчивость, сдержанность, пессимистичность, высокий уровень тревожности. Респонденты контрольной группы склонны к интроверсии, замкнутости, одиночеству, ригидности. Они, как правило, отличались робостью и застенчивостью, более предпочитали иметь 1-2 близких друзей, чем посещать шумные компании. Вместе с тем респонденты группы 2 показывают высокую степень подвижности психических процессов; им свойственны живость и подвижность мыслительных процессов; они стремятся к самостоятельности и самодостаточности, порой скептически относясь к субъективным явлениям и ценностям других людей. Наблюдается тенденция к проявлению бескомпромиссности, излишней подозрительности, недоверчивости и внутренней настороженности. В общении могут быть грубоватыми и резкими.

Общий вывод, который позволяют сделать полученные данные, свидетельствует о том, что разработанная нами целевая программа подготовки помогает молодым специалистам быстрее пройти социально-психологическую адаптацию на предприятии, «вжиться» в производственный коллектив, не бояться проявлять себя и свои особенности.

Результаты, полученные при использовании методики УСК, показали, что по всем шкалам методики все показатели респондентов экспериментальной группы выше среднего уровня в сторону интернальности или практически равны среднему тестовому показателю.

Выявленные различия между группами отражены в таблице 1.

Таблица 1

Уровень субъективного контроля респондентов группы 1 и группы 2 по тесту УСК (в баллах)

№	Факторы	Значимость различий, (двухвыборочный тест Z-тест), α	Группы	
			Группа 1	Группа 2
			\bar{O}	\bar{O}
1.	Ид	0,003	5,4	4,7
2.	Ин	0,001	7,1	8,5
3.	Ип	0,001	9,3	7,4
4.	Ис	0,001	5,5	6,4
5.	Им	0,005	6,6	4,1
6.	Из	0,077	2,8	7,5
7.	Ио	0,002	34,2	26,4

Как видно из таблицы 1, значимые различия имеют место практически по всем шкалам методики. Полученные данные свидетельствуют о том, что респонденты группы 1 интерпретируют значимые события как результат собственной деятельности, в своих неудачах винят себя, считают свои действия важным фактором, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т. д.

В отличие от них респонденты группы 2, не прошедшие целевую подготовку в организации, чаще склонны полагать, что происходящие с ним события являются результатом действия внешних сил – случая, других людей и т.д.

Как известно, методика Q-сортировка позволяет выявлять стратегии поведения людей в сложных и конфликтных ситуациях. Полученные данные по этой методике свидетельствуют о том, что респонденты контрольной группы склонны чаще всего уходить от взаимодействия, сохранить нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, менее общительны. В то же время, респонденты экспериментальной группы более общительны и готовы к «борьбе» за свои права, готовы активно участвовать в групповой жизни, добиваться более высокого статуса в системе межличностных отношений.

С помощью методики К. Роджерса и Р. Даймонда были изучены особенности социально-психологической адаптации обеих групп испытуемых. Полученные данные приведены в таблице 2.

Полученные данные свидетельствуют о том, что вся выборка респондентов по уровню адаптации может быть оценена практически в равной степени как адаптивная (49,7 %), так и дезадаптивная (50,3 %). В большинстве случаев респонденты принимают себя (72,8 %) и не принимают других (58,0 %). При этом у них чаще всего присутствует эмоциональный комфорт (57,6 %), развит внутренний контроль (51,6 %), чаще всего они стремятся доминировать (69,8 %).

При этом респонденты контрольной группы оказались более социально дезадаптированными, чем респонденты экспериментальной группы

(соответственно, 70,5 % и 30,6 %). Респонденты контрольной группы принимают себя и других почти в равной степени (соответственно, 84,8 % и 71,6 %), испытывают неприязнь к другим (87,6 %). У респондентов контрольной группы более развитым оказался внешний контроль за своими действиями (54,0 %), а у респондентов экспериментальной группы – внутренний (57,1 %). И те, и другие склонны скорее доминировать в отношениях с другими людьми (соответственно, 84,9 % и 54,6 %), чем быть ведомыми (соответственно, 15,1 % и 45,4 %).

Таблица 2
Особенности социально-психологической адаптации группы 1 и группы 2

№	Факторы	Значимость различий, (двухвыборочный тест Z-тест), α	Группы		
			\bar{O}	Группа 1	Группа 2
1.	Адаптивность	0,051	49,7	69,4	30,0
2.	Деадаптивность	0,001	50,3	30,6	70,0
3.	Принятие себя	0,042	72,8	84,8	60,7
4.	Непринятие себя	0,005	42,0	71,6	12,4
5.	Принятие других	0,001	27,3	15,2	39,3
6.	Непринятие других	0,001	58,0	28,4	87,6
7.	Эмоциональный комфорт	0,005	57,6	69,5	45,7
8.	Внутренний контроль	0,006	51,6	57,1	46,0
9.	Внешний контроль	0,052	48,5	42,9	54,0
10.	Доминирование	0,001	69,8	54,6	84,9
11.	Подчинение	0,001	30,3	45,4	15,1
12.	Наличие депрессии	0,001	44,8	26,4	63,2
13.	Отсутствие депрессии	0,441	55,2	73,6	36,8

Исследование респондентов на предмет имеющегося или потенциального депрессивного состояния выявило то, что опрошенные испытуемые контрольной группы чаще испытывают депрессивные чувства, настроение, нежели респонденты экспериментальной группы; соответственно 63,2 % и 26,4 %.

Значительно чаще отсутствие депрессии наблюдается у респондентов экспериментальной группы (73,6 %), против 36,8 % респондентов контрольной группы. Примерно такое же соотношение имеет место при изучении состояний легкой депрессии ситуативного или невротического генеза – соответственно 14,1 % и 2,6 %.

На основе данных, полученных по всем методикам, мы выявили самого социально-психологически адаптированного и неадаптированного молодого специалиста с целью описания наиболее типичных психологических портретов людей, социально адаптированных и неадаптированных в организации. Наиболее интересным представляется анализ

соотношения положительных и отрицательных личностных характеристик.

Психологический портрет социально-неадаптированного молодого специалиста в организации

Социально-неадаптированный молодой специалист в организации обладает такими личностными чертами как, эмоциональная неустойчивость; чувствительность, раздражимость; низкий уровень толерантности в стрессовых, фрустрирующих ситуациях. Ему более свойственна некоторая осторожность, практичность; неразговорчивость, сдержанность и углубленность в себя, пессимистичность, высокий уровень тревожности. Он склонен к интроверсии, замкнутости, одиночеству, ригидности. Он, как правило, отличается робостью и застенчивостью, неуверенностью в себе. Предпочитает иметь лишь 1-2 близких друзей, чем посещать шумные компании. Характеризуется заниженным уровнем субъективного контроля над любыми и значимыми для него событиями своей жизни, не считает себя способным контролировать свое развитие и полагает, что большинство их является результатом случая или действий других людей. Имеет низкий уровень субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Склонен приписывать свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других друзей. У него наблюдается низкий уровень субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять других в разнообразных своих неприятностях и страданиях. Не считает свои действия важным фактором организации производственной деятельности, а также в складывающихся отношениях в коллективе и в своем продвижении и т.д. Он также не считает себя ответственным за все значимые события, происходящие в межличностных отношениях. Социально низко адаптированный молодой специалист в организации испытывает трудности в общении и сотрудничестве с людьми. Начинаящий специалист порой имеет внутреннее стремление к принятию групповых стандартов и ценностей: социальных и морально-этических. Однако он мало контактный, часто не стремится образовать эмоциональные связи, как в группе, так и за ее пределами, стремится уходить от взаимодействия, сохранять нейтралитет в групповых спорах и конфликтах, склонен к компромиссным решениям. Чаще подвержен упадническому настроению, испытывает депрессивные чувства, порой может находиться в субдепрессивном состоянии.

Психологический портрет социально-адаптированного молодого специалиста в организации

Молодой специалист, прошедший целевую социально-психологическую подготовку, как правило, более открыт и добросердечен, общителен и добродушен. Охотно работает с людьми, активен в устранении конфликтов, не боится критики, испытывает яркие эмоции, живо откликается на любые события. У него может наблюдаться абстрактность мышления, сообразительность и быстрая обучаемость. Выдержан, работоспособен, эмоционально зрел, реалистически настроен. У него наблюдается развитая способность к эмпатии, сочувствию, сопереживанию и пониманию других людей. Он чаще старается контролировать свои эмоции и поведение. Ему свойственны естественность и непринужденность в поведении, внимательность, доброта, мягкосердечность в отношениях. Он охотно работает с людьми, активен в устранении конфликтов, доверчив, не боится критики, испытывает яркие эмоции, живо откликается на любые события. Склонен следовать требованиям группы, характеризуется постоянством интересов. У него отсутствует нервное переутомление. В крайних случаях может иметь место эмоциональная ригидность и нечувствительность. Характеризуется благоразумием, осторожностью, рассудительностью, молчаливостью. Ему свойственны склонность все усложнять, некоторая озабоченность, пессимистичность в восприятии действительности. Для него является свойственным осознанное соблюдение норм и правил поведения, настойчивость в достижении цели, точность, ответственность, деловая направленность. Для него характерен развитый самоконтроль, точность выполнения социальных требований. Адаптированный молодой специалист следует своему представлению о себе, как правило, хорошо контролирует свои эмоции и поведение. Доводит всякое дело до конца, ему свойственна целенаправленность и интегрированность личности. Социально-адаптированный молодой специалист обладает высоким уровнем субъективного контроля – над любыми значимыми ситуациями. Он считает, что большинство важных событий в его жизни было результатом его собственных действий, что он может ими управлять, и, таким образом, он чувствует свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается его жизнь в целом. Он считает, что самостоятельно добился всего хорошего, что было и есть в его жизни, и, что он способен с успехом преследовать свои цели в будущем. Он считает себя ответственным за все значимые события, происходящие в межличностных отношениях, в его семейной жизни. В целом, он считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности,

в складывающихся отношениях в коллективе. Он не испытывает трудностей в общении и склонен к сотрудничеству с людьми, степень его адаптированности носит высокий характер. Этот молодой человек контактен, стремится образовать эмоциональные связи, как в группе, так и за ее пределами. Для него свойственно оптимистическое настроение, он не склонен к депрессивным состояниям.

Проведенное исследование, анализ и интерпретация полученных данных позволяет выделить личностные особенности и качества социально-адаптированного и социально-неадаптированного молодого специалиста в организации, которые можно интерпретировать как критерии адаптированности молодого специалиста к условиям работы в организации (таблица 3).

Таблица 3

Личностные особенности и качества социально-адаптированного и социально-неадаптированного молодого специалиста в организации

Социально-адаптированные специалисты	Социально-неадаптированные специалисты
1. Адекватная самооценка, независимость	1. Заниженная самооценка, склонность к конформизму
2. Принятие ответственности за свою жизнь, свои поступки	2. Перекалывание ответственности на других, или на внешние обстоятельства
3. Высокая мотивация достижения	3. Низкая мотивация достижения
4. Общительность	4. Замкнутость
5. Доминирование в отношениях	5. Подчиненность
6. Уверенность в себе	6. Неуверенность в себе
7. Умение планировать свою жизнь	7. Склонность к отсутствию сопротивления
8. Отсутствие трудностей в общении и склонность к сотрудничеству	8. Трудности в общении и сотрудничестве
9. Отсутствие депрессивных состояний	9. Склонность к депрессивным или субдепрессивным состояниям

Проведенное исследование позволяет сделать некоторые выводы. Под успешностью адаптации понимается субъективная удовлетворенность молодого специалиста основными сферами своей жизни в новой среде. Как показал анализ литературы, в социально-психологических исследованиях по проблемам адаптации перечисляются основные характеристики успешности: уровень психологического здоровья, материального достатка, овладения профессией, психологической удовлетворенности новой для человека производственной сферой в целом и наиболее важными компонентами; характер взаимоотношений с коллегами по работе, администрацией; удовлетворенность своим статусом; уровень своих жизненных устремлений. Однако, наряду с объективными факторами, обуславливающими адаптацию человека в организации, существует целый ряд социально-психологических и личностных

факторов, детерминирующих этот процесс. Как показало проведенное исследование, молодые специалисты, принятые на работу в подразделения и не прошедшие специальную целевую подготовку для работы в организации, испытывают значительные трудности в адаптации к работе, к другим сотрудникам и к организации в целом. После прохождения целевой подготовки в организации они быстрее адаптируются к специфике организации, процесс их адаптации происходит менее травматично и за более короткий срок.

И, второе, в результате исследования нами были выявлены социально-психологические критерии адаптированности молодого специалиста. Выделенные критерии могут, по нашему мнению, использоваться в целях составления прогноза адаптации молодого специалиста в организации, а также с целью профотбора и специальной социально-психологической подготовке к работе в НИО ОПК.

ЛИТЕРАТУРА

1. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение: Личностный аспект / Автореф. ... канд. психол. наук. М., 1995. – 24 с.
2. Виттенберг Е.В. Адаптация к новым социальным и культурным условиям России. СПб, 1994.
3. Власова О.А. Социальная адаптация женщин в условиях переходного периода / Автореф. ... канд. соц. наук. М., 1994. – 21 с.
4. Георгиевский А.Б. Эволюция адаптаций: историко-методологическое исследование. Л.: Наука, 1989. – 188 с.
5. Зеер Э.Ф. Психологические основы профессионального становления личности инженера-педагога / Дис. ... докт. психол. наук. Свердловск, 1985.
6. Исмагилов Р.У. Особенности вторичной социально-психологической адаптации рабочего / Автореф. ... канд. психол. наук. Л., 1981. – 22 с.
7. Карцева Т.Б. Личностные изменения в ситуациях жизненных перемен // Психол. журнал. 1988. Т. 9. № 5. С. 120-128.
8. Китвель Т.А. О социально-психологических проблемах удовлетворенности трудом / Автореф. ... канд. психол. наук. Л., 1974. – 21 с.
9. Климов Е.А. Психология профессионализма. М.: Ин-т практ. психол.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 287 с.
10. Кудрявцев Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания / Отв. ред. Ю.Ф. Гущин. М.: Изд-во МЭИ, 1986. – 108 с.
11. Кузнецов П.С. Адаптация как функция развития личности. – Саратов: СГУ, 1991. – 76 с.
12. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М.: Высшая школа, 1990. – 119 с.
13. Кухарева Т.А. Адаптация молодых специалистов-инженеров / Автореф. ... канд. психол. наук. Л., 1980.
14. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Под ред. П.В. Шеметова. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. – 312 с.
15. Мелехова Н.В. Взаимоотношения учащихся ПТУ с мастером производственного обучения, как фактор их социальной адаптации / Автореф. ... канд. психол. наук. М., 1980. – 24 с.
16. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя / Автореф. ... докт. психол. наук. М., 1995. – 34 с.
17. Моченов Г.А. Проблемы исследования некоторых социально-психологических аспектов управления научно-исследовательским коллективом / Автореф. ... канд. психол. наук. М., 1973. – 19 с.
18. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности. Ростов-н/Д.: Феникс, 1996. – 512 с.
19. Поваренков Ю.П. Психологическая концепция профессионального становления личности // Звезды ярославской психологии / Под. ред. В.В. Козлова. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2000. С. 195–218.
20. Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. М.: Изд-во Гос. научно-исслед. испытат. ин-та МО РФ, 1997.
21. Потоцкий М.Ю. Человеческие ресурсы в третьем тысячелетии. Тенденции современного управления персоналом. М.: ГроссМедиа, 2004.
22. Слободской А.Л. О социально-психологическом аспекте ответственности в деятельности специалиста / Автореф. канд. психол. наук. Л., 1976. – 22 с.
23. Управление персоналом / Под. ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2000. – 468 с.
24. Управление персоналом организации / Под. ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА_М, 2003. – 326 с.
25. Фонарев А.Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов: Хрестоматия / Под ред. Л.В. Винокурова. СПб.: Питер, 2001. С. 414–423.
26. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М.: Изд. корпорация «Логос», 1994. – 376 с.
27. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях. М.: ГроссМедиа, 2005. – 208 с.