

# ОЦЕНКА НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ОСНОВЕ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО КОНТЕНТ-АНАЛИЗА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

## ASSESSMENT OF THE PERSONALITY ORIENTATION OF YOUNG PROFESSIONALS BASED ON AUTOMATED CONTENT ANALYSIS: FORMULATION OF THE RESEARCH PROBLEM

**A. Velikanova  
K. Polschikov  
E. Shakina**

*Summary:* The purpose of the article is to analyze domestic and foreign psychological literature from the point of view of the available approaches to solving the problem of diagnosing the professional orientation of a person, substantiate its relevance and develop the author's theoretical and methodological position of the study. It is shown that at the moment there is no generally accepted definition and typology of personality orientation, the question of identifying a single system of criteria for its classification remains open, there is no holistic psychological concept of the specialist's personality orientation at different stages of professionalization as a unity of theoretical positions and methods of its diagnosis and development. The diagnostic methods that are used for recruitment purposes are mostly based on the self-report of respondents about their orientation and do not allow to differentiate between the known and the actual orientation, and therefore, to sufficiently predict the effectiveness of professional activity and the level of psychological well-being of the individual. To identify the type of orientation of the personality of young professionals, it is proposed to develop a methodology for automated content analysis as an effective tool that allows you to obtain an objective formalized assessment of the social orientation of a professional.

*Keywords:* activity approach, value-semantic self-determination, personality orientation, internal and external motives of professional activity, content analysis.

### Практическая значимость проблемы исследования

**В**опрос духовно-нравственного воспитания молодежи как условия стабильного общественного развития и безопасности находится в центре внимания не только руководителей государственных учреждений,

**Великанова Александра Сергеевна**  
К.псих.н., доцент, ФГАОУ ВО «Белгородский  
государственный национальный исследовательский  
университет»  
agerasimova@bsu.edu.ru

**Польщиков Константин Александрович**  
Д.т.н., профессор, ФГАОУ ВО «Белгородский  
государственный национальный исследовательский  
университет»  
polschikov@bsu.edu.ru

**Шакина Елена Николаевна**  
аспирант, ФГАОУ ВО «Белгородский государственный  
национальный исследовательский университет»  
shalena29@gmail.com

*Аннотация:* Цель статьи - провести анализ отечественной и зарубежной психологической литературы с точки зрения имеющихся подходов к решению проблемы диагностики профессиональной направленности личности, обосновать её актуальность и выработать авторскую теоретико-методологическую позицию исследования. Показано, что в настоящий момент не существует общепринятой дефиниции и типологии направленности личности, остаётся открытым вопрос о выделении единой системы критериев для её классификации, отсутствует целостная психологическая концепция направленности личности специалиста на разных этапах профессионализации как единство теоретических положений и методов её диагностики и развития. Методы диагностики, которые используются в целях подбора кадров, основаны по большей части на самоотчете респондентов о своей направленности и не позволяют дифференцировать знаемую и реально действующую направленность, а значит, в достаточной степени прогнозировать результативность профессиональной деятельности и уровень психологического благополучия личности. Для выявления типа направленности личности молодых специалистов предлагается разработать методику автоматизированного контент-анализа как эффективного инструмента, позволяющего получить объективную формализованную оценку социальной направленности профессионала.

*Ключевые слова:* деятельностный подход, ценностно-смысловое самоопределение, направленность личности, внутренние и внешние мотивы профессиональной деятельности, контент-анализ.

работодателей коммерческих организаций, но и является общегосударственной задачей [1, 2].

Президент РФ в Указе «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» ставит цель обеспечить «приоритет традиционных российских духовно-нравственных цен-

ностей и соблюдение основанных на этих ценностях норм поведения при использовании информационных и коммуникационных технологий» [2].

Результаты исследований отечественных и зарубежных учёных также показали, что наличие нравственно-деловой направленности профессионала является личностным ресурсом его психологического благополучия и профессиональной успешности (Т.И. Дзюба, Л.В. Буря, И.А. Зайцева, Н.Ю. Квашенко, И.А. Кох, Л.А. Алексеева, А.У. Кулов, В.А. Федотова, Е.В. Андреевский, В.А. Губин и др.).

Вместе с тем, те же исследователи констатируют факт, что количество молодых специалистов, профессионалов с социально желательной направленностью личности значимо меньше (в среднем менее 25% респондентов), чем с эгоистически-престижной направленностью. Другими словами, наблюдается противоречие между общественным запросом на высококвалифицированных специалистов, ориентированных на общественное служение, с одной стороны, и недостатком таких специалистов – с другой.

Кроме того, решение задачи подбора кадров, их профессиональной переподготовки и развития личностных приоритетов невозможно без использования валидных диагностических методов, их автоматизации с целью нивелирования субъективного фактора и охвата большого количества претендентов, что особенно важно в условиях дистанционной формы организации разных видов деятельности.

Таким образом, проблема оценки ценностно-смысловых ориентиров молодых специалистов и профессионалов на основе автоматизированного контент-анализа, несомненно, актуальна с практической точки зрения.

#### Научная значимость проблемы исследования

Проблема диагностики направленности личности, в том числе молодых специалистов, всегда находилась в центре внимания отечественных и зарубежных исследователей, которые указывали на её особую значимость для становления личности, успешности деятельности и межличностных отношений. Дело в том, что, будучи обусловлена ценностями личности, направленность представляет собой систему эталонов, которые определяют отношение к действительности, побуждают личность к выбору и устойчивой реализации соответствующих стратегий взаимодействия с миром (Ф.Е. Василюк, Б.Ф. Поршнев, В.А. Ядов и др.).

В научных публикациях активно обсуждаются вопросы, связанные с содержанием понятия «направленность личности», её психологической функцией, классифика-

цией, методами диагностики, а также намечаются пути развития социально желательных видов направленности личности профессионала. При этом данной проблеме придается не только особое значение, но и подчёркивается сложность операционализации данного конструкта. «Она связана, во-первых, с тем, что речь идет о проекции на поток сознания и поведения латентных (скрытых от внешнего наблюдения) факторов (мотивов, потребностей); во-вторых, с неопределенностью критериев для различения устойчивых и ситуативных факторов (устойчивость личностной мотивации не означает ее единственности, ее монополии на детерминацию поведения и переживаний); в-третьих, с тем, что личность непосредственно не осознает своей направленности (скрытость от «внутреннего» наблюдения)» [26, с. 1318].

Отечественная психологическая школа рассматривает направленность личности как «устойчивую (транситуативную) устремленность», т.е. ориентированность мыслей, чувств, желаний, фантазий, поступков человека, которая является следствием доминирования определенных ведущих мотивов (Л.И. Божович, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн), установок (Д.Н. Узнадзе), ценностей (М.Е. Каневская), системы целостных переживаний личности (Б.И. Додонов) [7; 8, 20].

С.Л. Рубинштейн определяет направленность личности как «комплекс ценностно-избирательных и эмоционально-волевых отношений личности к тому или иному виду профессионального труда» [19, с. 98]. А.Н. Леонтьев говорит о том, что направленность является «ядром личности, представляющим собой систему относительно устойчивых мотивов как основных побудителей профессиональной деятельности» [16, с. 21]. Представитель системного подхода В.Д. Шадриков считает, что направленность личности обладает свойствами структурности и выступает системообразующим фактором профессиональной деятельности [11]. В полисубъектном подходе (К.А. Абульханова-Славская, С.Л. Рубинштейн, Л.М. Митина) субъект понимается как личность, которую отличает высокая степень активности, автономности, независимости, критичности и креативности в осознании и реализации своей направленности [10].

Таким образом, разные авторы, на наш взгляд, характеризуют направленность личности через её отдельные компоненты: 1) ценностно-смысловой; 2) мотивационный; 3) когнитивный и 4) поведенческий.

Какие виды и уровни направленности личности и по каким критериям выделяются в отечественной и зарубежной психологии?

В зависимости от сфер жизнедеятельности, в которых проявляется направленность личности, принято

выделять учебную, учебно-профессиональную, профессиональную, социально-психологическую (Б.Г. Ананьев, Э.В. Зеер, В.Д. Шадриков, К.А. Абульханова-Славская, С.Л. Рубинштейн, Л.М. Митина, О.Ф. Потемкина и др.). Специалисты также обсуждают вопрос о смысло-жизненной (надситуативной) направленности, пронизывающей все сферы жизнедеятельности (В. Франкл, Д.А. Леонтьев, М.О. Калашников, О.Э. Калашникова и др.). Исследователи также говорят о разделении любого из этих типов направленности на осознаваемую личностью и эмоциональную направленность как некую зависимость от переживания эмоциональных состояний и неосознаваемое стремление к ситуациям, в которых они возникают (Б.И. Додонов, А.В. Гришина, М.В. Косцова).

Л.И. Божович и М.С. Неймарк разделили подростков на следующие группы: 1) с коллективистической направленностью; 2) с деловой направленностью; 3) с личной направленностью; 4) со смешанной направленностью (или без явной направленности) [17, с. 5]. Отметим, что деление направленности на «личную» и «деловую» предложил Ф. Кюнкель в начале прошлого века (F. Kunkel, 1934).

Одной из самых распространённых является классификация Б. Басса, который выделяет направленности личности по основным видам социальной активности человека: (1) направленность на себя, характеризующаяся ориентацией на прямое вознаграждение и удовлетворение собственных потребностей, властность, агрессивность в достижении статуса, склонность к соперничеству, интровертированность; (2) направленность на общение, для которой значима ориентация на совместную деятельность и социальное одобрение, стремление поддерживать отношения с людьми, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с другими людьми; (3) направленность на дело – ориентация на деловое сотрудничество, заинтересованность в выполнении работы как можно лучше, решении деловых проблем [21, с. 41].

Среди современных классификаций хотелось бы выделить типологию А.В. Капцова и Л.В. Карпушиной [13, 14], где направленность личности рассматривается через призму преобладания тех или иных жизненных ценностей. Они выделили *нравственно-деловую* (стремление к саморазвитию, духовной удовлетворенности, креативности и социальным контактам), *эгоистически-престижную* (стремление к престижу, достижениям, материальному положению, сохранению индивидуальности), *противоречивую* (высокий уровень стремления к нравственно-деловым и эгоистически-престижным ценностям) и *неопределённую направленности личности* (низкий уровень стремления к нравственно-деловым и эгоистически-престижным ценностям).

Подчеркнем, что для нашего исследования особый интерес представляет «смешанный» тип направленности, по Л.И. Божович и М.С. Неймарк, или противоречивая направленность, по классификации А.В. Капцова и Л.В. Карпушиной, как «переходный этап» ценностно-смыслового самоопределения личности.

В целом ряде работ отечественных и зарубежных исследователей выделяется *просоциальная направленность*, которая представляет собой действия, предназначенные приносить пользу людям и одобряемые обществом (К. Бэтсон, Г. Карло, М. Греди, С. Харди, Л. Берковитц, Р. Чалдини, Э. Аронсон, В.В. Абраменкова, Т.П. Гаврилова, Ю.В. Ковалева, А.Л. Свенцицкий, Т.В. Казанцева, И.М. Юсупова, Л.В. Смольникова, Ю.О. Мазур, Н.В. Кухтова, О.Е. Игнацкая, Е. И. Скрипачева).

По мнению О.Е. Игнацкой, под просоциальной направленностью следует понимать «устойчивую доминирующую ценностно-мотивационную систему, которая передаёт глубинные, неявные смысловые структуры личности, включая мировоззрение человека и такое его отношение к действительности как ориентированность на благо других людей без ожидания получения какого-либо внешнего вознаграждения» [12, с. 7]. К. Муздыбаев считает, что просоциальная направленность – это «позитивное и согласованное представление о себе, связанное со способностью к солидарности, сочувствию и в целом с гуманистическим отношением к миру» [15, с. 13].

Наиболее изученным видом направленности личности выступает профессиональная направленность. В зарубежной психологической науке она рассматривается с позиции получения значимых результатов, соответствующих конкретной должности (Г. Гантт, Д. МакГрегор и др.); через представление о желании сотрудничать с другими субъектами трудовых отношений (Р. Блейк, Э. Мэйо и др.); как сумма знаний, профессиональных и личностных компетенций, умений и навыков, лидерских качеств, необходимых для эффективной трудовой деятельности (К. Левин, Р. Уайт и др.); в качестве сознательного и целенаправленного поведения, мотивированного на достижение успеха (М. Альберт, Дж. Аткинсон и др.).

Проблеме профессиональной направленности, ее сущности и структуре уделяли большое внимание и отечественные исследователи (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Е.А. Климов, Э.В. Зеер, В.Д. Шадриков и др.). Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др. рассматривают профессиональную направленность как совокупность мотивов (интересов, потребностей, склонностей, стремлений), связанных с профессиональной деятельностью человека и влияющих, в частности, на выбор профессии [9, 21]. Э.Ф. Зеер считает формирование профессиональной направленности ве-

дущим аспектом развития человека как субъекта труда. Ученый отмечает, что профессиональная направленность представляет собой «интегративное качество личности, которое определяет отношение человека к профессии, придающее всей деятельности обучающихся глубокий личностный смысл, резко повышая тем самым качество усвоения профессиональных знаний, умений, навыков» [11, с. 54]. Согласно концепции Б.И. Додонова соответствие эмоциональной направленности специалиста требованиям профессии дает ему возможность реализовать в профессиональной деятельности свои ценностные ориентации и, связанными с ними, субъективно значимые эмоциональные переживания [7; 8].

Таким образом, приходится констатировать, что в настоящий момент не существует общепринятой дефиниции и типологии направленности личности, остаётся открытым вопрос о выделении единой системы критериев для её классификации.

Рассмотрим теперь основные методы диагностики, наиболее часто используемые для оценки направленности личности, в том числе для выявления профессиональной направленности молодых специалистов.

Основным методом остаётся опросный метод, который строится на самоотчёте самих респондентов. Примерами таких методик служат: методика диагностики социально-психологических установок О.Ф. Потемкиной, методика Смекала – Кучера и др.

Дальнейшие исследования показали, что большей прогностической валидностью обладают:

1. метод шкалирования (к примеру, опросник Шварца или методика оценки основных ценностей жизнедеятельности М.Г. Рогова),
2. методы ранжирования и парных сравнений (шкала терминальных и инструментальных ценностей М. Рокича, методика «Уровень соотношения “ценности” и “доступности” в различных жизненных сферах» Е.Б. Фанталовой и К.В. Харского),
3. проективный метод (например, методика оценки субъективной значимости афористических высказываний А.Ю. Фомина).

Тем не менее, все вышеперечисленные способы диагностики не позволяют выявить уровень развития профессиональной направленности: являются ли доминирующие мотивы личности только известными или оказывают влияние на поведение, выполняют регулируемую и даже смыслообразующую функцию [10].

Указанные выше ограничения успешно преодолеваются при использовании экспериментального ценностно-нормативного метода, активно разрабатываемого последователями научной школы Г.Е. Залесского [6]. Он

предполагает моделирование типовой профессиональной ситуации, её последовательное усложнение (за счет введения сбивающих факторов). Это позволяет получить и сопоставить данные об устойчивости позиции респондента относительно своей мотивационной направленности с данными о направленности поведения в реальных ситуациях деятельности и сделать вывод о степени их согласованности. Другими словами, эксперимент помогает «развести» известную и реально действующую направленность личности.

Однако, в условиях цифровизации и перехода на дистанционные формы профессионального взаимодействия, этот метод требует дальнейшего усовершенствования с использованием средств дополненной и виртуальной реальности. Кроме того, существенным ограничением эксперимента является необходимость индивидуальной, точечной работы с каждым респондентом.

В этой связи одним из наиболее перспективных методов исследования профессиональной направленности личности выступает контент-анализ, возможности которого, на наш взгляд, были недостаточно востребованы в практике профессионального отбора кадров.

«Контент-анализ» (от англ. content — содержание) – метод выявления и оценки специфических характеристик текстов и других носителей информации (видео-записей, теле- и радиопередач, интервью, ответов на открытые вопросы и т.д.), в которых в соответствии с целями исследования выделяются определенные смысловые единицы содержания и формы информации. Применение метода предполагает систематический замер частоты и объема упоминаний этих единиц в определенной совокупности текстов или другой информации [18].

В психологии он служит для выявления социально-психологических характеристик отдельных компонентов процесса общения и самого общения, для исследования самых различных социально-психологических феноменов, процессов групповой активности [23, 12], а также как эффективный метод исследования различных характеристик личности (её направленности, черт характера, отношения к общественным феноменам) [3, 4, 5, 22].

В исследованиях контент-анализ может применяться, и как самостоятельный метод, и в комплексе с другими методами, и как вспомогательный метод обработки массива данных, полученных другими методами. Так, Н.Ю. Синягина успешно использовала контент-анализ для оценки социальной направленности государственных служащих и составления их психологического портрета. Она также подтвердила эффективность применения метода для анализа видеопрезентаций, в которых

испытуемых просили без подготовки рассказать о себе, своей работе, достижениях [22].

В исследованиях Н.А. Алмаева, О.В. Мурашевой и др. [4, 5] показана специфика контент-анализа проективных рассказов и его преимущества по сравнению с опросными тестами. В отличие от опросного теста, в котором человеку предлагаются более или менее соответствующие его представлениям о себе утверждения, в свободной речи человек сам подбирает слова, которые должны обеспечить наибольшее соответствие тому, что он переживает. Свободная речь более валидна для анализа, чем ответы на тест, но и предъявляет большие требования к теоретической готовности психологов интерпретировать полученные результаты.

В интересном исследовании Н.А. Алмаева и Г.Ю. Малковой [3] рассматриваются вопросы совместного применения личностных опросниковых тестов и контент-анализа автобиографических рассказов. Респонденты разных социальных групп (студенты гуманитарных и технических специальностей, сотрудники МЧС) составляли рассказы на две, предложенные психологом, темы: о наиболее запомнившемся событии взрослой жизни и первом событии, которое они помнят из раннего детства. Особенностью методики явилась разработка шкал контент-анализа, максимально приближенных по своему содержанию к шкалам опросникового теста (ТСИ) Клонинджера. В результате исследования был сделан вывод о необходимости реформирования практики разработки опросниковых тестов, включения в нее новых «шкал-провокаций» и «шкал-ловушек».

Таким образом, контент-анализ представляется одним из эффективных инструментов, позволяющих получить объективные, формализованные оценки, отражающие социальную направленность человека. Однако, при «ручной обработке» данных и здесь приходится сталкиваться с зависимостью результатов от особенностей личности психолога [22].

### Выводы

1. Теоретический анализ источников показал, что отсутствует целостная психологическая концепция направленности личности специалиста на разных этапах профессионализации как единство теоретических положений и методов её диагностики и развития.
2. Методы диагностики, которые используются в целях подбора кадров, основаны по большей части на самоотчете респондентов о своей направленности и не позволяют дифференцировать знаемую и реально действующую направленность, а значит, в достаточной степени прогнозировать результативность профессиональной деятель-

ности и уровень психологического благополучия личности. Полностью отсутствует автоматизация этапа интерпретации полученных данных.

3. Комплексный подход к диагностике направленности личности профессионала не снимает имеющихся ограничений, но ставит новую и достаточно сложную задачу сопоставления результатов исследования, полученных с помощью разных диагностических методик, и выведения итоговой оценки ценностно-смысловых ориентиров личности.
4. Контент-анализ представляется одним из эффективных инструментов, позволяющих получить объективные формализованные оценки, отражающие социальную направленность человека. Вместе с тем, при «ручной» обработке данных и здесь приходится сталкиваться с зависимостью результатов от особенностей личности психолога [22].
5. Не уменьшая значимости разработанных диагностических методик и обобщая результаты сравнительного анализа преимуществ и ограничений каждой методики, можно говорить о необходимости дальнейших исследований и совершенствования метода психодиагностики направленности личности специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в современных условиях. Кроме того, вопрос оценки духовно-нравственной направленности молодых специалистов как предиктора их профессиональной эффективности путём автоматизации контент-анализа не служил предметом специального исследования.
6. В нашем исследовании мы будем придерживаться методологии системно-деятельностного подхода и рассматривать направленность личности как систему устойчиво доминирующих мотивов, которые определяют как целостную структуру личности, так и «системогенез» профессиональной деятельности, ее эффективность (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Л.И. Божович, Б.Г. Ананьев, В.Д. Шадриков и др.).

Опираясь на классификации А.В. Капцова, Л.В. Карпушиной, А.С. Великановой (Герасимовой) [12] мы будем выделять следующие типы направленности личности молодых специалистов:

- Духовно-нравственная (внутренняя по отношению к процессу и результату деятельности) направленность как устойчивое доминирование социально значимых мотивов общественного служения и индивидуально значимых мотивов профессионального самопознания, саморазвития, самореализации;

- Эгостически-престижная (внешняя по отношению к процессу и результату деятельности) направленность как устойчивое доминирование внешних положительных мотивов материального и социального благополучия и/или внешних отрицательных мотивов избегания разного рода материальных санкций и общественных взысканий;
- Двухвершинная (двойственная) направленность как устойчивое доминирование одновременно и внешних, и внутренних профессиональных мотивов личности. Такой вид направленности является противоречивым, так как способен вызывать внутренние конфликты в ценностно-проблемных

ситуациях деятельности;

- Ситуативная (неопределенная) направленность характеризуется неустойчивым доминированием тех или иных мотивов в зависимости от ситуации. Она может быть обусловлена либо недостаточной осознанностью своих профессиональных мотивов, либо непониманием самих себя, внутренней неопределенностью, растерянностью.

Для выявления типа направленности личности молодых специалистов (духовно-нравственной, эгостически престижной, двойственной или противоречивой, ситуативной или неопределенной) планируется разработать методику автоматизированного контент-анализа.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р г. Москва «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2015/06/08/vospitanie-dok.html> (дата обращения 19.12.2021)
2. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 – 2030 годы» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения 19.12.2021)
3. Алмаев Н.А. Обобщенные шкалы контент-анализа проективных рассказов теста социальной мотивации (ТСМ). Описание и критериальная валидность. Часть 1 [Электронный ресурс] / Н.А. Алмаев, О.В. Мурашева, Ю.В. Бессонова, Н.И. Киселева // Экспериментальная психология. 2016. Т. 9. №. 4. С. 90–104. URL: doi:10.17759/exppsy.2016090408
4. Алмаев Н.А. Обобщенные шкалы теста социальной мотивации / Н.А. Алмаев, О.В. Мурашева // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 6 / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2014. – С. 360–377.
5. Алмаев Н.А. Применение контент-анализа в исследованиях личности: методические вопросы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – 180 с.
6. Герасимова А.С. Нормативная профессиональная направленность будущих специалистов служебной деятельности / А.С. Герасимова, А.А. Обознов, Ю.В. Бессонова // Научные ведомости НИУ «БелГУ». Гуманитарные науки №7 (256), вып. 33. март 2017.
7. Додонов Б.И. Эмоция как ценность / М.: Политиздат, 1977. 272 с.
8. Додонов Б.И. Тест-анкета «Эмоциональная направленность» / Диагностика эмоционально-нравственного развития. Ред. и сост. И.Б. Дерманова. СПб., 2002. С. 132-134.
9. Дубовицкая Т.Д. Диагностика уровня профессиональной направленности студентов / Т.Д. Дубовицкая // Психологическая наука и образование. – 2004. – No2. – С. 82-86.
10. Залесский Г.Е. Психология мировоззрения и убеждений личности. / Г.Е. Залесский – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994. 144 с. - С.64
11. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебн. пособие. / 2-е изд., перераб. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 480 с. (Серия «Библиотека психолога».)
12. Игнацкая О.Е. Просоциальная направленность личности и методы ее изучения: монография – Минск: А.Н. Вараксин, 2015. – 119 с.
13. Капцов А.В. Диагностика индивидуальной структуры личностных ценностей // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология» – 2007. – № 2. – С. 82-94.
14. Карпушина Л.В. Структура личностных ценностей / Л.В. Карпушина, А.В. Капцов // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». – 2007. – № 1. – С. 61-67.
15. Кухтова Н.В. Просоциальное поведение специалистов, ориентированных на оказание помощи: теоретические основы и методики изучения. / Н.В. Кухтова, Н.В. Доморацкая / Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2011. – 49 с.
16. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность; 2-е изд. – М., 1977.
17. Неймарк М.С. Направленность личности: взгляд из 2012 года / М.С. Неймарк, Н.Н. Толстых // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. Психология. Педагогика, 2013. – No 1. – С. 5-13
18. Психология. Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд. М., 1990.
19. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Серия: Мастера психологии. – Издательство: Питер, 2002. – 720 с.
20. Рубинштейн С.Л. Самосознание личности и ее жизненный путь // Психология личности: Тексты / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. – М.: ИС РАН, 2012. – 45 с.
21. Сейтешев А.П. Профессиональная направленность личности: теория и практика воспитания. – М.: Лада, 2010. – 333 с.
22. Снягина Н.Ю. Контент-анализ в оценке социальной направленности государственных служащих. [Электронный ресурс] // Н.Ю. Снягина, Е.В. Снягина / Образование личности. – 2019. – № 2. – С. 30-39. URL: <http://www.ol-journal.ru/sites/default/files/ol-02-19.pdf>

23. Сиягин Ю.В. Личностно-ориентированный подход в управлении: мировой опыт / Ю.В. Сиягин, Н.Ю. Сиягина, Ю.К. Алдошина // Образование личности. — 2017. — No 1. — С. 47–56.
24. Федотенко И.Л. Развитие субъектных характеристик личности в контексте особенностей современного студента // Становление субъективности студентов педагогического вуза как критерий качества современного образования: Монография/ Под ред. К.С. Шалагиновой. – Warsaw: iScienceSp. zo.o., 2019. – 192 с.
25. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. // М.: Наука, 1982. – 185 с.
26. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК. – 2003. – 2672 с. – (Проект «Психологическая энциклопедия»).
27. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government Executives // European Research Studies journal. – 2018. – T.21. – No. 1. – Pp. 295-308.

© Великанова Александра Сергеевна (agerasimova@bsu.edu.ru), Польщиков Константин Александрович (polschikov@bsu.edu.ru), Шакина Елена Николаевна (shalena29@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет