УДК:323 DOI: 10.22394/2071–2367–2019–14–2–100–113

ПОЛИТИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ПРЕДМЕТ ПРОФЕССИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА: СИММЕТРИЧНАЯ МОДЕЛЬ ПРИНЯТИЯ КАДРОВОГО РЕШЕНИЯ

Пызин В. А.[1]

Цель статьи – рассмотреть модели трансформации процессов профессионального развития, которые проходит специалист на государственной службе и выделить этапы, на которых меняется соотношение его квалификационных возможностей и выполняемых обязанностей (ролевых требований).

Предмет исследования – рассмотреть социологические и социально-психологические аспекты профессионально-психологического отбора управленцев.

Представлена авторская модель управления персоналом, включающая оригинальные концептуальные позиции и технологию принятия кадрового решения. Описывается разработанная автором концепция мотивационной симметрии. Результаты исследования могут быть использованы при реализации кадровой политики на государственной и муниципальной службе.

Ключевые слова: внутренняя политика, профессиологический анализ, симметричная модель принятия кадрового решения, профессионально-психологический отбор управленцев.

POLITICAL MANAGEMENT AS A SUBJECT OF PROFESSIOLOGICAL ANALYSIS: A SYMMETRICAL MODEL FOR PERSONNEL DECISION MAKING

PYZIN V.A. – Candidate of Sociological Sciences, Vice President of Russian Association for Public Relations, Director of the Center for Election Technologies at the International Institute of Public Administration of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russian Federation, Moscow), e-mail: va.pyzin@migsu.ranepa.ru

Пызин Владимир Александрович — кандидат социологических наук, вице-президент Российской Ассоциации по связям с общественностью(РАСО), директор Центра избирательных технологий Международного института государственной службы Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, адрес: 119606, Россия, г. Москва, пр. Вернадского, д. 84, e-mail: va.pyzin@migsu.ranepa.ru

The purpose of the article is to consider the transformation models of professional development processes that a specialist in public service undergoes and to highlight the stages at which the correlation of their qualification capabilities and duties (role requirements) are changing.

The subject of the study is to examine the sociological and socio-psychological aspects of the professional and psychological selection of managers.

The author presents a model of personnel management, including the original conceptual positions and the technology of personnel decisions. The concept of motivational symmetry developed by the author is described. The results of the study can be used in the implementation of personnel policy in the state and municipal service.

Keywords: Internal policy, professional analysis, symmetric model of personnel decision making, professional and psychological selection of managers.

Долгое время единственной профессией в сфере управления, не имеющей своей базовой научной дисциплины, специальности, специализации и квалификации, была кадровая работа. Только в начале 90-х годов появились первые факультеты и вузы, специализирующиеся на подготовке работников отделов кадров, ныне всё чаще называемых отделами управления персоналом.

Управление кадрами всегда имело огромное значение в сфере государственной службы и политического управления.

Её основными характеристиками всегда были тонкость решаемых проблем и конфиденциальность собираемой и обрабатываемой информации. При этом чем более ответственной была сфера управления, тем более выраженный политический контекст приобретала кадровая работа. Можно считать, что все ключевые посты в экономике СССР, начиная от директора фабрики, завода и т.д., являлись номенклатурными единицами соответствующих партийных органов. Работа с кадрами управления зеркально отображала структуру пирамиды партийно-государственной власти.

Было бы неверно считать, что управление кадрами в советский период не имело своей теоретической базы. Партийная идеология вполне обеспечивала общими и частными принципами работу с кадрами хозяйственного и политического управления. Главным критерием профессиональной пригодности, на основе которого строилась вся система отбора и выдвижения кадров управления, был уровень приоритетности для них общественных и государственных интересов. Жесткая партийная дисциплина была естественным требованием в существовавшей политической системе.

Одновременно с совершенствованием партийной работы с кадрами управления формировались такие родственные между собой сферы, как профессиональная ориентация и профессиональный отбор.

Профориентационное направление развивалось и развивается сейчас в системе школ, вузов и специализированных центров. Профессиональный отбор наиболее современных наукоёмких технологий достиг в отраслях, связанных с особыми условиями профессиональной деятельности: космос, авиация, подводный флот, атомная энергетика и т.д. Научное обеспечение этих направлений развивалось в рамках психологии и социологии труда, медицины и т.д.

Оригинальные концепции психологического анализа профессиональной деятельности были разработаны в трудах Асмолова А.Г. и Петровского В.А., Глоточкина А.Д., Гуревич К.М., Забродина Ю.М., Климова Е.А.[1].

Серьёзный вклад в разработку проблем профессиографии внесли работы Марищук В.Л., Платонова К.К., Шадрикова В.Д.

Безусловно значимыми в контексте проблем профессионального отбора и ориентации являются разработки эргономической проблематики, сделанные в трудах Зинченко В.П., Мунипова В.М., Смоляна Г.Л.[2] .

В 80-е годы в ходе широкого развития институтов и практики профессионального отбора становилось ясно, что даже самые глубокие, узко - дисциплинарные подходы и технологии не обеспечивают всей проблематики общественных отношений по поводу выбора и приобретения профессий. Процесс развития профессиональной структуры общества, формирования новых и отмирания старых профессий, особенно в период радикальных экономических и политических преобразований, требовал собственной научной дисциплины, интегративно охватывающей всю его проблематику. Такая дисциплина появилась с выходом в 1983 году книги В.Ф. Ковалевского «Военная профессиология». Обозначив Общественные отношения по поводу формирования профессиональной структуры общества как его профессионализацию, профессиология выбрала своим предметом закономерности этого процесса в целом и его отдельных механизмов в частности.

К числу закономерностей, являющихся предметом профессиологии, можно отнести зависимости между объемом выполняемых членами общества профессиональных ролевых требований (служебных обязанностей) и объёмом квалификационных возможностей, которыми они обладают.

Эту проблему можно перевести в плоскость анализа закономерности сопряжения конкретного человека с профессиональной деятельностью. Как сочетаются

[1] Забродин Ю.М. Проблемы разработки практической психологии //Психологический журнал. –1980. – №2.

[2] Глоточкин А.Д. Психологические основы профессионального отбора личного состава // Военная мысль. – 1980. – №3. – С.62–69.

квалификационные возможности и выполняемые служебные обязанности у отдельно взятого специалиста? Какова динамика этого сочетания?

Результаты исследований, проведенных автором в различных сферах управления, в частности политического, позволяют сформулировать суждение о том, что в процессе профессионального пути специалист проходит этапы, на которых меняется соотношение его квалификационных возможностей (ролевых требований). Стартуя с некоторым дефицитом квалификации, специалист с годами, как правило, приходит к ситуации, в которой его квалификационные возможности начинают перекрывать объём и сложность выполняемых им профессиональных ролевых требований.

Можно предположить, что в общественных отношениях по поводу соединения человека с профессиональной деятельностью имеются устойчивые связи, обеспечивающие баланс между специалистами, испытывающими дефицит квалификации, и специалистами, обладающими её избытком. Эти закономерности обеспечивают соответствие между совокупными ролевыми требованиями (профессиональными обязанностями), выполняемыми членами общества, и их совокупными квалификационными возможностями.

Политическое управление как один из типов управленческой деятельности имеет ярко выраженную особенность своего содержания. К ней относится концентрация внимания политика на задаче формулирования, гармонизации и предъявления общественного, государственного интереса. Внутренняя политика – это деятельность политического руководства по формулированию и реализации стратегии развития всех сфер внутренней жизни страны (национальных целей ее развития). Эта деятельность, в свою очередь, предполагает информационно-аналитическое, административное, кадровое, организационное, контрольное обеспечение, которое осуществляют соответствующие структуры внутренней политики в Администрации Президента и субъектах Российской Федерации. Специфика этой деятельности также заключается в требовании приоритетности общественно-государственных интересов над личными интересами политика.

Вполне естественно ожидать от управленца, которому общество поручило формулировать государственные интересы, приоритетного отношения к ним. Это общественное ожидание, с одной стороны, подкрепляется достаточно чёткими правовыми и моральными критериями, с другой - является стержневым образующим элементом имиджа политического деятеля. Оценивая его деятельность, общественное мнение задаёт и отвечает на главный вопрос: «Кому он служит, нам, т.е. обществу, или себе?».

Ещё одна специфическая особенность политического управления состоит в нескольких ипостасях его существования. Первый принципиальный раздел с точки зрения профессиологии проходит между публично-политической и государственно-административной деятельностью. К собственно политическим (категория «А»)

специалисты относят должности: Президента Российской Федерации, Председателя Правительства Российской Федерации, Председателей палат Федерального Собрания Российской Федерации, руководителей органов законодательной и исполнительной власти субъектов Российской Федерации, депутатов, министров, судей и др. К государственным служащим, в соответствии с реестром государственных должностей в Российской Федерации, относят лиц, замещающих государственные должности категорий «Б» и «В».

Главное отличие публичной политической деятельности и административной государственной службы с точки зрения профессиологии заключается в способе рекрутирования – выборность или назначаемость.

Симметричная модель принятия кадрового решения была разработана и рассмотрена на материале профессиональной деятельности государственных служащих. Однако она вполне применима по отношению к публичной политической деятельности. Особенность симметричной технологии состоит в том, что она рассматривает задачу соединения государственного служащего с рабочим местом с двух взаимосвязанных сторон: со стороны интересов личности и со стороны органа исполнительной или представительной власти, который имеет вакансию. Каждая из рассматриваемых сторон имеет свои специфические интересы, ситуацию и стратегию поведения. Специалист находится в ситуации выбора, а организация – в ситуации отбора. При этом эффективность стратегий их поведения может быть различной. Специалиста может удовлетворять предлагаемая работа, а организацию – не устраивать его квалификация. Возможен и обратный вариант, когда работник устраивает организацию, но сам не удовлетворён предлагаемой ему работой или условиями. Симметричная технология призвана примирить эти стратегии и обеспечить гармоничность интересов сторон в кадровом решении.

Рассматривая вопрос о трудоустройстве управленческих кадров. Напишем дробь, в знаменателе которой отразим квалификацию претендента, его профессиональные интересы, ожидания от условий контракта. В числитель поместим те из них, которые реализуются (удовлетворяются) в предлагаемой управленческой работе и её условиях.

Таблица 1 – Профессиональная и личностная самореализованность
Table 1–Professional and personal self-realization

Профессиональная и личностная самореализованность		Квалификационные возможности, профессиональные интересы и ожидания, которые реализуются в предлагаемой работе и её условиях	≤ 1
		Квалификационные возможности, профессиональные интересы и ожидания, сформированные у специалиста	

Получаемое соотношение может быть меньше или равно единице и представлять собой алгоритм расчёта нашей профессиональной и личностной реализованности. Чем ближе к единице, тем полнее реализованность, а значит, и удовлетворённость работой в будущем. Теперь попробуем встать на позицию сотрудника отдела кадров организации, предлагающей нам работу. Составим ещё одну дробь. В её знаменатель поместим служебные обязанности и условия работы, которые предлагает нам организация. В числитель поместим те из них, которые отвечают нашей квалификации, профессиональным интересам и ожиданиям.

Таблица 2 – Профессиональная пригодность
Table 2 – Professional suitability

Профессио-нальная пригодность		Обязанности и условия, соответствующие нашей квалификации, профессиональным интересам и ожиданиям	≤ 1
		Обязанности и условия, предлагаемые нам организацией	

Полученное соотношение так же, как и предыдущее, может быть меньше или равно единице, но, в отличие от первого, оно является алгоритмом расчёта степени соответствия работника интересам фирмы и обозначается как профессиональная пригодность.

Теперь рассчитаем, соотношения востребованности управленческих кадров и управленческой организации, т.е. кто кого больше интересует – политическая организация (государственная, муниципальная служба) или она нас. Вариантов соотношения профессиональной самореализованности и профессиональной пригодности может быть семь. Рассмотрим их, используя технологию кругов Эйлера.

I. Вариант первый
«Полное совпадение позиций и интересов личности и организации»

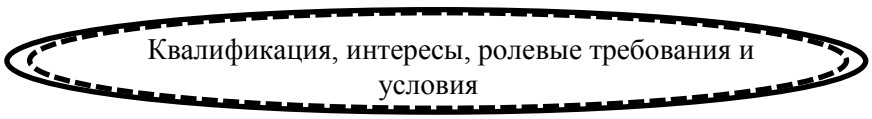


Рисунок 1 – Полное совпадение нашей квалификации и интересов с профессиональными обязанностями и условиями работы
Figure 1 – Complete coincidence of our qualifications and interests with professional duties and working conditions

Для этого варианта профессиональная реализованность (ПР) = 1 и профессиональная пригодность (ПП) тоже = 1. Это сигнал о том, что и мы, и организация, нас нанимающая, нашли наконец именно то, что искали. Надо заключать контракт, так как такое совпадение интересов встречается крайне редко.

II. Вариант второй (прямо противоположный первому)
«Полное расхождение интересов и позиций личности и организации»

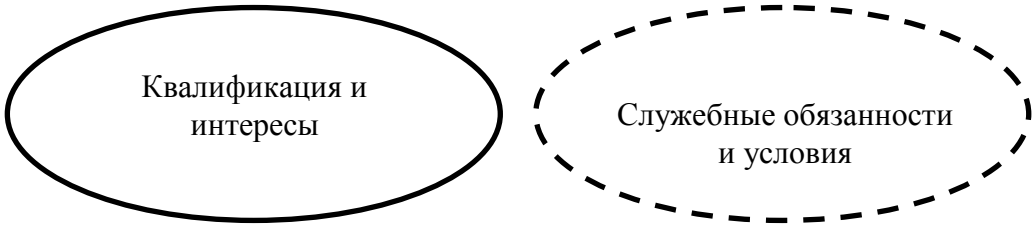


Рисунок 2 – Абсолютное несовпадение нашей квалификации и интересов с профессиональными обязанностями (ролевыми требованиями) и условиями работы

Figure 2 –Absolute discrepancy between our skills and interests with professional responsibilities (role requirements) and operating conditions

Профессиональная реализованность (ПР) = 0, профессиональная пригодность (ПП) = 0.

В этой ситуации нам остаётся поблагодарить сотрудника отдела кадров за ясность позиций и, невзирая на советы и протекции, продолжить поиск работы в другом месте.

III. Вариант третий
«Асимметричное несовпадение интересов и позиций в пользу организации»



Рисунок 3 – Квалификация и интересы шире, чем служебные обязанности и условия

Figure 3 – Qualifications and interests are broader than duties and conditions

Всё, что от нас требуется, нам под силу, но наш потенциал на этой работе полностью не раскроется. Профессиональная реализованность (ПР) < 1, зато профессиональная пригодность (ПП) = 1.

Следовательно, организация заинтересована в претенденте гораздо больше, чем претендент в данной управленческой структуре (например, муниципальной службе). Однако, кадровому работнику не стоит торопиться уговаривать и предлагать более привлекательные условия. Да, в этой ситуации претендент действительно может эффективно решать поставленные перед управленческой организацией или структурой задачи. Однако они для претендента будут малоинтересны, слишком просты, а условия непривлекательны. Рано или поздно контракт будет расторгнут. Поэтому, если претендента интересует перспектива, а организация не заинтересована в текучести кадров, не стоит спешить подписывать этот трудовой контракт, он вряд ли окажется долгосрочным. Эта работа не для этого претендента.

Хотя может сложиться ситуация, когда управленческой структуре важно быстро и эффективно решить свои производственные проблемы именно сейчас, а мы можем это сделать. В этом случае отделу кадров следует замотивировать претендента, уговорив на заключение трудового контракта. Вопрос текучести кадров в данном случае отходит на второй план. Самая лучшая форма взаимоотношений — краткосрочный контракт[1].

Однако бывают ситуации, особенно при организации новых производственных или управленческих структур, когда работодателю стоит развивать собственную организацию (политическую структуру), исходя из возможностей специалистов.

IV. Вариант четвертый
«Асимметричное несовпадение интересов и позиций с некоторым перевесом в пользу организации»

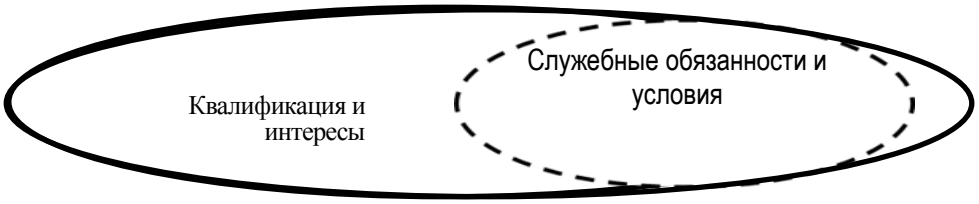


Рисунок 4 – Большая часть служебных обязанностей нам под силу, хотя наш потенциал раскрывается в значительно меньшей степени

Figure 4 – Most of our duties are within our power, although our potential is revealed to much lesser extent

[1] Шадриков В.Д. Деятельность и способности. – М., 1994.

Но это в том случае, если управленческий персонал является самым ценным фактором. Например, найти для человека широких интересов и квалификационных возможностей полезные для политической структуры (муниципальной структуры и т.д.) задачи, в которых он может наиболее полно самореализоваться. Профессиональная реализованность, как и профессиональная пригодность, < 1, но при этом ПП > ПР.

Претендент является не самой драгоценной находкой для управленческой Структуры (муниципальной организации и т.д.), однако подходит больше, чем она претенденту. Ситуация очень схожа с третьим вариантом. Совершенно не противопоказан краткосрочный контракт, а в случае ориентации управленческой организации (структуры) на людей широких профессиональных интересов и квалификационных возможностей можно рассчитывать и на дальние перспективы.

V. Вариант пятый
«Асимметричное несовпадение интересов и позиций в пользу личности»

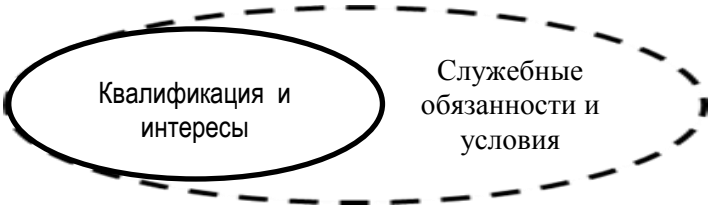


Рисунок 5 – Квалификация и интересы уже, чем служебные обязанности и условия

Figure 5 – Qualifications and interests are narrower than duties and conditions

Претендент раскрывает свой личностный потенциал, но не обеспечивает решение всех профессиональных задач. Профессиональная реализованность (ПР) = 1, профессиональная пригодность (ПП) < 1.

В данном варианте претендент подходит управленческой организации меньше, чем управленческая структура претенденту. Однако претенденту не следует принимать поспешное решение и подписывать контракт. В предлагаемых претенденту служебных обязанностях можно реализовать свой профессиональный потенциал. Но что делать с теми обязанностями, по отношению к которым у претендента пока нет ни интереса, ни опыта? Сможет ли он их освоить и как быстро это произойдёт? Если же нет надежды на то, что необходимые интерес и опыт появятся, как претендент будет чувствовать себя в хронической ситуации низкой профессиональной пригодности?

Сотрудникам отдела кадров также не стоит торопиться и принимать отрицательное решение, если часть обязанностей, по отношению к которым у

претендента не хватает опыта и интереса, невелика. Например, не превышает одну треть от объёма всех служебных обязанностей и есть перспектива их быстрого освоения. Необходимо иметь в виду, что высокий уровень профессиональной самореализованности, который будет обеспечен, гарантирует устойчивость профессионального выбора, а, следовательно, снижает текучесть кадров в организации.

VI. Вариант шестой
«Асимметричное несовпадение интересов и позиций с некоторым перевесом в пользу личности»

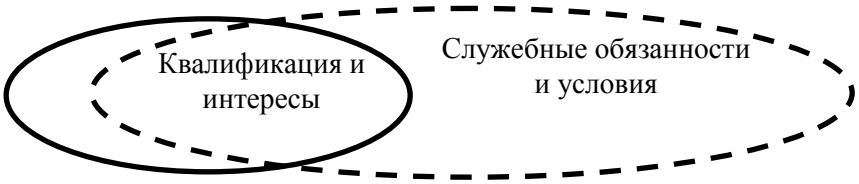


Рисунок 6 – Значительная часть квалификационных возможностей и интересов реализуется в служебных обязанностях и условиях

Figure 6 – Significant part of qualification opportunities and interests is realized in official duties and conditions

Ни квалификации, ни интересов не хватает, чтобы обеспечить эффективное выполнение основной массы профессиональных задач. Профессиональная реализованность (ПР) < 1, профессиональная пригодность (ПП) <1, но при этом ПП <ПР. Ситуация близка к пятому варианту с той лишь разницей, что наши квалификация и интересы реализуются в основном не полностью. Этот вариант, в отличие от пятого, более реален. Стратегия же поведения и для нас, и для организации примерно та же.

VII. Вариант седьмой
«Симметричное несовпадение интересов и позиций личности и организации»

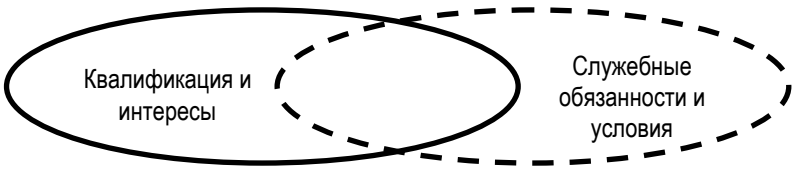


Рисунок 7 – Интересы и квалификационные возможности в служебных обязанностях и условиях реализуются наполовину

Figure 7 – Interests and qualifying opportunities in the service responsibilities and conditions are implemented in half

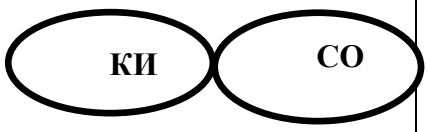
Только половина служебных обязанностей выполняется с должным интересом и умением. Профессиональная реализованность равна профессиональной пригодности и составляет примерно 0,5.

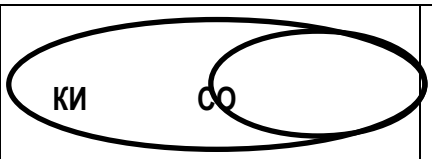
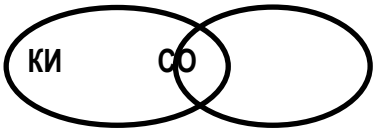
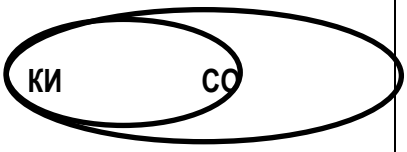
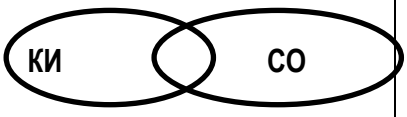
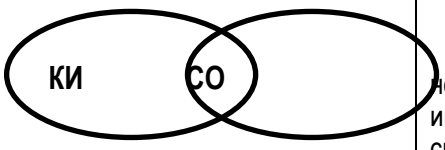
При этом варианте ситуация во всех отношениях 50х50. И претендент, и организация в равной невысокой степени заинтересованы в возможном сотрудничестве. Соотношение оптимистических факторов и пессимистических по поводу сотрудничества – одинаково. Целесообразность принятия положительного решения зависит от альтернативных вариантов. Можно подписывать или не подписывать контракт. Если таковых нет, то и претенденту, и сотрудникам отдела кадров следует согласиться на подписание контракта с испытательным сроком.

Таким образом, рассмотрев общие варианты применения симметричной модели принятия кадрового решения, структурируем их в табл. 1. Вышеописанная модель является одной из методик профессиологического анализа, полный перечень которых отражен в книге автора статьи «Политическая профессиология». Данная методика представляет собой профессиональную компетенцию политического лидера, осуществляющего подбор команды. Процедура подбора не всегда регулируется нормами законодательства, касающегося государственной гражданской службы.

Таблица 1 – Основные варианты симметричной модели принятия кадрового решения

Table 1 – Basic variants of symmetric model of personnel decision-making

№	Символическое изображение и математическое описание	Название варианта	Рекомендации
I	 Проф. реализованность=1 Проф. пригодность=1	Полное совпадение интересов и позиций специалиста и организации	Вы нашли то, что искали. Заключайте контракт и начинайте работать
II	 Проф. реализованность=0 Проф. пригодность=0	Полное расхождение интересов и позиций специалиста и организации	Продолжайте поиск работы: это место Вам решительно не подходит

III	 Проф. реализованность<1 Проф. пригодность=1	Асимметричное несовпадение интересов и позиций в пользу организации	Работа может быть не слишком интересна для Вас. Откажитесь или заключите кратко-срочный контракт
IV	ПП > ПР  Проф. реализованность<1 Проф. пригодность<1	Асимметричное несовпадение интересов и позиций с некоторым перевесом в пользу организации	Большая часть Ваших возможностей не востребована: думайте о целесообразности этого контракта
V	 Проф. реализованность=1 Проф. пригодность<1	Асимметричное несовпадение интересов и позиций с перевесом в пользу специалиста	Если готовы постоянно учиться и преодолевать множество трудностей, Вас может устроить эта работа
VI	ПП < ПР  Проф. реализованность<1 Проф. пригодность<1	Асимметричное несовпадение интересов и позиций с перевесом в пользу специалиста	Часть Ваших возможностей не востребована, но, с другой стороны, многие служебные обязанности Вам не знакомы: думайте
VII	 Проф. реализованность≈0,5 Проф. пригодность≈ 0,5	Симметричное несовпадение интересов и позиций специалиста и организации	И Вам, и организации не слишком интересен контракт, но существует возможность хорошего сотрудничества

Рассмотренные варианты могут помочь грамотно сделать профессиональный выбор, начиная с этапа трудоустройства, планирования карьерного роста, профессиональной самореализации с учетом трансформации ролевых установок. На основе симметричной модели сотрудники отдела кадров могут профессионально самоопределиться, а также рекомендовать траектории карьерного развития в управленческих и/или политических организаций (структурах) с учетом человеческого потенциала. В свою очередь использование данной модели упрощает систему при принятии решений о выборе кандидатов для решения конкретных проблем при реализации вопросов государственной политики. Варианты кадровых решений могут быть алгоримизированы и в дальнейшем использованы как основа для информатизации принятия управленческого кадрового решения в виде программного или ИТ-продукта. В этом случае сам процесс анализа ситуации будет открыт для претендента и, более того, он сможет принимать в нём активное участие, анализируя варианты и факторы их определяющие. Следовательно, совместно принятое на основе открытого анализа ситуации решение будет более рациональным и взаимоприемлемым.

Результаты полученного соотношения профессиональной реализованности и профессиональной пригодности при прочих равных условиях могут быть использованы как рекомендации при принятии того или иного кадрового решения в процессе политического управления. При принятии кадровых решений в отношении лиц, замещающих государственные должности, стандартная процедура конкурсного отбора, как в случае с государственными гражданскими служащими, не применяется. В этой связи представляется возможным использовать данную методику без каких-либо организационных, правовых и технических ограничений, равно как и в ситуации подбора кадров в избирательные штабы и на должности в политические партии.

Библиография/References:

1. Глоточкин А.Д. Психологические основы профессионального отбора личного состава // Военная мысль. – 1980. – № 3. – С. 62–69.
2. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М.: Издательство «Наука», 1970. – 272 с.
3. Забродин Ю.М. Проблемы разработки практической психологии // Психологический журнал. – 1980. – № 2.
4. Марищук В.Л., Блинова С.Н. О некоторых актуальных проблемах психологического отбора / Проблемы формирования профессиональной пригодности специалистов. Под ред. Забродина Ю.М. – М., 1985.
5. Платонов К.К. Структура и развитие личности. – М.: Наука, 1986. – 256 с.
6. Платонов К.К. Личностный подход как принцип психологии / Методологические проблемы психологии. – М., 1969.

7. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. – М., 1994.

1. Glotochkin, A.D. (1980) Psikhologicheskie osnovy professional'nogo otbora lichnogo sostava [Psychological basis of professional selection of personnel] // Voennaia mysl' [Military thought]. – № 3. – P. 62-69. (In Russ.)

2. Gurevich, K.M. (1970) Professional'naia prigodnost' i osnovnye svoistva nervnoi sistemy [Professional suitability and basic properties of the nervous system]. – M.: Izdatel'stvo «Nauka». – 272 p. (In Russ.)

3. Zabrodin, Iu.M. (1980) Problemy razrabotki prakticheskoi psikhologii [Problems of practical psychology development] // Psikhologicheskii zhurnal [Psychological journal]. – № 2. (In Russ.)

4. Marishchuk, V.L., Blinova, S.N. (1985) O nekotorykh aktual'nykh problemakh psikhologicheskogo otbora [About some actual problems of psychological selection] / Problemy formirovaniia professional'noi prigodnosti spetsialistov [Problems of formation of professional suitability of specialists]. Pod red. Zabrodina Iu.M. – M. (In Russ.)

5. Platonov, K.K. (1986) Struktura i razvitie lichnosti [Structure and development of personality]. – M.: Nauka, – 256 p. (In Russ.)

6. Platonov, K.K. (1969) Lichnostnyi podkhod kak printsip psikhologii [Personal approach as a principle of psychology] / Metodologicheskie problemy psikhologii [Methodological problems of psychology]. – M. (In Russ.)

7. Shadrikov, V.D. (1994) Deiatel'nost' i sposobnosti [Activity and abilities]. – M. (In Russ.)