

УДК 316. 6.
ББК 88. 5я73



А.А. БОБРОВА

Аспирант Брянского государственного
технического университета,
г. Брянск

М.М. НОВИКОВ

Аспирант Брянского государственного
технического университета,
г. Брянск

В.В. СПАСЕННИКОВ

доктор психологических наук, профессор
кафедры экономики и менеджмента
Брянского государственного
технического университета,
г. Брянск

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ВАЖНЫХ
КАЧЕСТВАХ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ
ПРЕДПРИЯТИЙ С УЧЕТОМ ОЖИДАНИЙ ТРУДОВЫХ
КОЛЛЕКТИВОВ**

A.A. BOBROVA, M.M. NOVIKOV, V.V. SPASENNIKOV

**SOCIAL-PSYCHOLOGICAL REPRESENTATIONS ABOUT PROFESSIONAL-
IMPORTANT QUALITIES OF THE ADMINISTRATIVE TEAM WITH EXPECTATION
OF LABOR COLLECTIVE**

Аннотация: Одна из причин низкого качества управления в производственных компаниях – это отсутствие обратной связи между генеральным директором, управленческой (административной) командой и трудовым коллективом. В статье использован методический подход, связанный с диагностикой представлений трудовых коллективов о профессиональных качествах руководителей.

Ключевые слова: профессионально-важные качества руководителя, ожидания трудового коллектива, организационно-обучающая игра.

Summary: One of the reasons of poor quality of a management of the industrial enterprise is absence of feedback between the general director, an administrative team and labor collective. In article the methodical approach connected with diagnostics of representations of labor collectives about professional qualities of the manager is applied.

Keywords: professional-important qualities of the manager, expectation of labor collective, game of group interaction with an estimation of professional-important qualities.

В современных условиях развития промышленности менеджер осуществляет не только текущее управление предприятием, он занимается стратегическим планированием, подразумевающим определение целей развития предприятия на долгосрочную перспективу, используя полученную информацию для разработки и обоснования вариантов эффективных хозяйственных решений. Актуальность вышесказанного подтверждается тем, что в новых условиях ведения бизнеса централизованное управление предприятиями, направленное на обеспечение всех сторон их деятельности, сменилось для подавляющей части субъектов предпринимательства полной экономической свободой (В.В. Спасенников, 2007). Однако не следует полагать, что подобные тенденции действуют только на макроуровне (общество, государство, фирма), в меньшей степени свое существенное влияние они оказывают на жизнедеятельность любого трудового коллектива. Подтверждением этому служит исключенное в свое время из Закона о трудовых коллективах положение, касающееся выборности руководителей (В.С. Агеев, 1996) [1]. Так, краткосрочное введение вышеназванного института поставило руководителей предприятий в большую зависимость от ожиданий трудового коллектива и привело к тому, что на некоторых промышленных, агропромышленных, транспортных и других предприятиях коллективы заменили своих руководителей (М.М. Новиков, 2006) [13]. Подобная практика имела как положительные стороны (возможность коллектива серьезно влиять на свои управленческие структуры), так и отрицательные (настроение, господствующее в коллективе, подчас сковывают инициативу руководителя). Приведенный пример свидетельствует о том, что ожидания трудового коллектива – жесткий фактор, который необходимо учитывать при любых кадровых перемещениях на всех уровнях управления.

Основное содержание понятия «ожидания трудового коллектива» по отношению к профессионально-важным качествам менеджера имеет, как показано Ю.П. Платоновым (1992) [17], две основные характеристики.

1. Любой член трудового коллектива, исходя из своего жизненного опыта, своего понимания проблемы, имеет возможность описать портрет желаемого руководителя, где достаточно конкретно, но остановится на его профессионально-важных качествах. В результате же опроса коллектива мы можем получить некий усредненный образ руководителя, как итоговую составляющую коллективных ожиданий. В этом смысле процесс формирования ожиданий трудового коллектива относительно профессионально-важных качеств руководителя напоминает описанную Ф. Энгельсом схему развития мировой истории. Так, Ф. Энгельс пишет: «История делается таким образом, что конечный результат всегда получается от столкновения множества отдельных волей, причем каждая из этих волей становится тем, что она есть, опять-таки благодаря массе особых жизненных обстоятельств. Таким образом, имеется бесконечное количество перекрещивающихся сил бесконечная группа параллелограммов сил, и из этого перекрещивания выходит одна равнодействующая – историческое событие. Этот результат можно опять-таки рассматривать как продукт одной силы, действующей как целое, бессознательно и безвольно» (Цит. По В.В. Спасенникову [21]).

Таким образом, коллективные ожидания в нашем случае по отношению к профессионально-важным качествам менеджера, не являются арифметической суммой ожиданий каждого человека, а выступают как целостная интегрированная система [13].

2. Следует отметить, что обобщенный образ руководителя имеется лишь в коллективном воображении,

Комбинат «БМК»		Фирма «Термотрон»	
№ п/п	Качества руководителя	№ п/п	Качества руководителя
1	Уважение к людям	1	Уважение к людям
2	Честность	2	Честность
3	Справедливость	3	Справедливость
4	Умение быть руководителем-предпринимателем	4	Управленческие способности
5	Управленческие способности	5	Дальновидность
6	Вежливость	6	Экономические знания
7	Умение своевременно принять решение	7	Умение своевременно принять решение
8	Выдержка	8	Компетентность
9	Экономические знания	9	Умение быть руководителем-предпринимателем
10	Активность	10	Умение анализировать производственные ситуации

Таблица 1. Перечень профессионально-важных качеств руководителя, отражающих ожидания коллектива (порядковый номер качества соответствует его значимости для респондентов)

т.е. сфере идеальной. Причем, члены коллектива не занимают данного поста, видят руководителя только со стороны, а значит, не могут в полной мере учесть все те связи, в которые попадает человек, оказавшийся на должности менеджера.

Человек способен глубоко познавать другого человека лишь в границах своего собственного опыта. Например, взрослый человек способен понять ребенка, обратное же, в большинстве случаев, невозможно. Так и руководителю легче понять подчиненного, поскольку эта роль ему знакома, чем, наоборот, подчиненному составить правильное суждение о руководителе.

Результаты исследований коллективных ожиданий были получены на Брянском молочном комбинате (БМК) и фирме «Термотрон» относительно профессионально-важных качеств их руководителей. Оба коллектива являются крупными предприятиями. Брянский молочный комбинат – государственное предприятие, в то время как фирма «Термотрон» является собственностью коллектива. Результаты исследования коллективных ожиданий относительно профессионально-важных качеств руководителей предприятий приведены в табл. 1.

Как следует из табл. 1, в обоих коллективах на первый план вышли морально-этические (уважение к людям, честность, справедливость), а не чисто профессионально-важные качества руководителя. Это происходит по нескольким причинам. Во-первых, большую часть любого коллектива (а среди респондентов их число превысило 50% и в том, и в другом случае) составляют рядовые работники: рабочие, служащие, техники, которые никогда не были и не будут руководителями, а, следовательно, им тяжело решить (сформулировать), какие качества являются для руководителя первоочередными, и поэтому они выделяют наиболее понятные для себя качества. Во-вторых, в любом коллективе наиболее массовой группой является так называемая группа «нейтральная к инновациям» (В. В. Спасенников, 2010) [21], для которой характерно следующее:

- а) отвечать общим фразам;
- б) выжидательная позиция;
- в) в этой группе испытывается информационный голод;
- г) для нее наиболее важны моральные качества, такие, как честность и т.п.;
- д) в этой группе преобладают, как правило, женщины (в обоих коллективах среди респондентов они составляют 55%), основные заботы которых лежат в об-

ласти семейных ценностей.

Именно за счет наиболее многочисленной группы коллектив в целом становится как бы безразличнее к истинным профессионально-важным качествам руководителя. Следовательно, ожидания коллектива относительно профессионально-важных качеств менеджера хотя и могут быть регулятором в отборе руководителя, но не совсем совпадают с оптимальным, необходимым набором качеств. Ожидания задают направление и сектор поиска качеств руководителя, в том числе и профессионально-важных, но не совпадают с ними.

Из вышесказанного следует, что ожидания, в том числе и ожидания трудового коллектива, носят всегда вероятностный характер по отношению к объекту, на который они направлены (В.В. Спасенников, 2007) [21].

Исследования показали, что в отдельных случаях проводить анкетный опрос относительно профессионально-важных качеств руководителя предприятия среди всего коллектива нет необходимости. Для изучения вопроса бывает достаточно сосредоточиться только на управленческой команде, в которую входят все работники предприятия, имеющие согласно должности административные, управленческие функции, т.е. от генерального директора до мастера. Причем, каждая часть управленческой команды с точки зрения формулирования коллективных ожиданий относительно профессионально-важных качеств руководителя несет свою четко обозначенную функцию (А.И. Донцов, 1997) [5]. На рис. 1 представлена управленческая команда промышленного предприятия в виде управленческой пирамиды.

Если верхняя часть пирамиды (директор, его заместители, начальники производств и цехов) более четко формулирует требования к профессионально-важным качествам руководителя в силу собственного практического опыта, то нижняя часть пирамиды (мастера) фактически передает через свое видение ситуации мнение рабочих (т.е. самой массовой категории работающих),



Рисунок 1. Управленческая пирамида предприятия

так как у рабочих ожидания в отношении необходимых профессионально-важных качеств руководителя не до конца отражают реальный объект. В то же время мастера, постоянно находясь в среде рабочих и фиксируя их настроения, передают наверх уже более четко сформулированные требования последних к качествам менеджера. Именно «схожесть-несхожесть» во взглядах на практику хозяйствования у первого лица и остальной управленческой пирамиды рядом авторов (В.С. Агеев, 1996; Т.Ю. Базаров, 2000; Т.С. Кабаченко, 2003 и др.) отмечается как источник успешности функционирования этой пирамиды и предприятия в целом. Уровень согласованности ценностных ориентаций различных руководителей (от генерального директора до мастера), как раз и образующих управленческую пирамиду, выступает достаточно серьезным фактором: чем больше совпадают их ценностные ориентации, тем лучше (при прочих равных условиях) должна работать управленческая команда таким образом, чтобы туда входили руководители всех рангов с близкими ценностными ориентациями. Замечено, что чем способнее руководитель, тем в большей степени удается ему сформировать коллектив единомышленников. Поэтому по степени согласованности ценностных ориентаций руководителей управленческой команды можно в некоторой степени судить как об эффективности управленческой деятельности руководителя (в нашем случае «вершины» пирамиды), так и эффективности функционирования самой управленческой команды и предприятия в целом.

Учитывая вышеизложенное, можно заключить, что никакие ожидания не соответствуют и не могут абсолютно точно соответствовать истинному качеству объекта (профессионально-важным качествам руководителя), но в то же время они не дают значительной погрешности, так как поле ожиданий всегда перекрывает поле реального объекта в силу того, что человек строит свои представления о том или ином объекте, исходя из его идеальной модели. Это можно изобразить в виде следующей схемы (рис. 2):



Рисунок 2. Схема соотношения реального объекта (качеств менеджера) и идеального объекта (ожиданий коллектива относительно качеств менеджера)

свою актуальность. В связи с тем, что любые формальные отношения, предписания и нормы, должны учитывать ожидания, и в необходимых случаях меняться в зависимости от них, а также в связи с тем, что истинная значимость тех или иных профессионально-важных качеств руководителя в определенном смысле не известна никому, оказывается, что ожидания – одна из немногих категорий, которая реально способна помочь в изучении профессионально-важных качеств менеджера.

Ожидания трудового коллектива не являются статичными, свойственно изменяться в зависимости от тех или иных параметров производственной системы (предприятия). Именно поэтому ожидания трудового коллектива выступают в качестве одной из характеристик трудового коллектива, как социальной системы предприятия.

С другой стороны, являясь относительно замкнутой системой, предприятие не свободно от тех процессов, которые господствуют во внешней по отношению к нему среде, включая экономическую модель общества, динамику в развитии форм собственности и в целом производственных отношений, связи экономической жизни общества с государственными институтами и т.д.

Замечена зависимость уровня притязаний, а следовательно, и ожиданий от возраста, пола, образования, социального положения. Так, с увеличением возраста уровень притязаний, связанных, например, с творческими потребностями, сначала растет, а потом снижается. И этот перелом различен в разных социальных группах. Для рабочих – это 19-25 лет, для инженерно-технических работников – 29-34 года (инженеров – 30-35 лет). Все это лишний раз доказывает, что различные параметры трудовых коллективов, соотношение в них разных социальных групп не может не сказаться на ожиданиях трудового коллектива в целом [1, 3].

Очевидно, что в коллективе, насчитывающем 3 тыс. работающих, с устойчивым финансовым положением, с малой сменяемостью работников, имеющем трудовые династии и т.д. будут действовать свои особенности, закономерности, отличающиеся от закономерностей коллектива с численностью 300 человек, с неустойчивым финансовым положением, недавно образовавшегося и т.д., а значит, ожидания по отношению к профессионально-важным качествам руководителя в одном коллективе будут не совпадать с подобными ожиданиями другого коллектива (В.В. Спасенников, 2006) [21].

Ожидания членов различных социальных групп

вызваны их объективными потребностями. Ю.П. Платоновым [17] показано, что трудовой коллектив – это некая социальная система со своими четкими признаками, такими, например, как: численность, возраст; социальный, половой, возрастной состав и т.д., а в любой системе среди прочих имеются два-три признака, которые являются системообразующими. Поэтому, трудовой коллектив, как система, – это, в первую очередь, такая общность, вступая в которую, человек через реализацию своего права на труд хочет получить материальное вознаграждение по итогам этого труда для обеспечения своей жизнедеятельности. Отсюда, наряду с прочими, одним из системообразующих признаков трудового коллектива является такой, как общность, имеющая коллективное сознание, в которую вступает человек для реализации своего экономического интереса. Удовлетворительная выраженность этого интереса зависит от экономического сознания коллектива.

Для более глубокого изучения социально-психологических представлений управленческой команды о профессионально-важных качествах менеджера, нами разработана и опробована на практике организационно-обучающая игра как средство построения системы управления формированием кадрового резерва управленческого персонала предприятий.

Модель организационно-обучающей игры (ООИ) представляет собой систему элементов или их комбинацию, находящуюся в отношении подобия к модельной (реальной игровой) ситуации и воспроизводящую формальнопроцедурные, содержательные и рефлексивные связи между ее элементами.

Как показано в наших исследованиях, в процессе разработки и исполнения ООИ должны присутствовать основные цели (исследовательские и игровые) [23]:

1. Модель игровой деятельности (спроектированная разработчиком система профессионального продвижения, включающая формально-процедурный, содержательный и рефлексивный аспекты);

2. Модельные ситуации, объективно отражающие уровень профессиональной подготовки и уровень развития профессионально важных качеств для успешной управленческой деятельности.

Для формирования игровых групп использовались маскирующие инструкции и проективные техники психологической диагностики, такие как эмоционально-символические аналогии с использованием теста М. Люшера (M. Lusher), репертуарный тест личностных конструкторов Дж. Келли (G. Kelly), тест С. Розенцверга (S. Rozencwerg) и модифицированный

вариант аутосоциометрии, связанный с измерением коммуникативной дистанции. Все перечисленные методики проводились в игровой форме, позволяющей, с одной стороны, более эффективно осваивать процедуру оценки профессионально-важных качеств, а с другой – строить программы личностного и профессионального роста кадрового резерва с учетом обратных связей, получаемых в процессе групповой работы.

В результате анализа, полученных диагностических данных, был сформулирован список вынужденных конструкторов (прилагательных), которые являются «идеальными» профессионально важными качествами и их контрастом.

Формирование групп осуществлялось на основе вычисления персональных и групповых индексов (В.В. Спасенников) [23]. Общая групповая оценка управления (Gj):

$$G_i = \frac{\sum S_{nij} - \sum S_{oij}}{(N - 1)} \quad (1)$$

Где S_{nij} – сумма положительных качеств, приписанных i -му члену группы j членом; N – общее число членов в тренинговой группе, S_{oij} – сумма отрицательных качеств, приписанных i -му члену группы; G_i – общегрупповая оценка управленческого работника, которая характеризует отношение группы к нему, то, как его видят и оценивают другие. Сумма \sum характеризует психологическую совместимость в группе.

Групповая оценка интраперсональных

качеств ($G_{(интер)i}$):

$$G_{(интер)i} = \frac{\sum K_{nij} - \sum K_{oij}}{\alpha(N - 1)} \quad (2)$$

Где $G_{(интра)i}$ – групповая оценка интраперсональных качеств i -го члена группы; K_{nij} (K_{oij}) – число отрицательных (положительных) интраперсональных качеств, приписанных i -му члену группы.

В отличие от выражения (1) в формулу (2) введена дополнительная константа (α), соответствующая доле интраперсональных конструкторов в общем списке профессионально-важных качеств, \sim – аналогичная константа.

Групповая оценка интерперсональных

качеств ($G_{(интер)i}$):

$$G_{(интер)i} = \frac{\sum P_{nij} - \sum P_{oij}}{\beta(N - 1)} \quad (3)$$

Где $G(\text{интер})i$ – групповая оценка качеств i -го члена группы;

$P_{nij} (P_{oij})$ – число отрицательных (положительных) интерперсональных качеств, приписанных i -му члену группы j членом группы. Помимо вычисления качественных индексов, осуществлялся качественный анализ статусно-ролевых позиций и групповой динамики.

Выяснилось, что группообразование в кадровом резерве управленческого персонала осуществляется с учетом профессиональной автономизации: финансовая служба, служба маркетинга, техническая служба. При этом в команде «маркетолог» (служба маркетинга) оказались самыми высокими групповые индексы межличностной напряженности и максимальное несовпадение формальной подструктуры общения с неформальной ($R_{xy} = -0,61$ по С.Н. Spearman), что свидетельствует о несовпадении профессионального и личного статусов финансистов, экономистов и маркетологов предприятия.

Отмечено, что при формировании поведенческих моделей наблюдаются сходные позиции и в мужской, и в женской выборках. Однако такое сходство не определяется результатом наличия в характере репрезентаций, во всех выборах наблюдается одинаковое реагирование, наиболее типичной реакцией при возникновении конфликта является поиск компромиссных стратегий взаимодействия. В процессе проведения ООИ было отмечено, что прослеживается взаимосвязь двух характеристик межличностного общения: отрицательные социометрические выборы и сдвиг реальной коммуникативной зоны. Так, 80% взаимных отрицательных выборов, связаны прямой зависимостью со сдвигом коммуникативной зоны. Иными словами: будущий управленец, делающий отрицательный выбор, желает себя ограничить в получении информации от коллеги, в сторону которого сделан отрицательный социометрический выбор. Таким образом, недостаточная субъективная коммуникативная дистанция приводит к уменьшению коммуникативных отношений между членами группы, а недостаток информационного обмена, как следствие, влечет за собой разрыв положительной связи игроков команд. Это, безусловно, может отрицательно сказаться на конечном результате игровой деятельности и является скрытой причиной межличностной напряженности.

Заключение

Проведенное теоретико-экспериментальное исследование позволило сделать следующие выводы, касаю-

щиеся диагностики профессионально важных качеств менеджера и квалиметрической оценки персонала в соответствии с ожиданиями трудового коллектива:

Соответствие профессионально важных качеств менеджера ожиданиям трудового коллектива определяется основным содержанием управления, представляющего собой единство прямой и обратной связи, где приведенные в действие качества менеджера представляются одной из характеристик состояния объекта управления, обратного воздействия объекта на субъект управления.

Оценка профессионально-важных качеств работников при их аттестации может сыграть свою роль в оздоровлении трудового коллектива, в первоочередном избавлении от людей недостаточно нравственных. Концентрируя в себе мнение руководителей и подчиненных, квалиметрическая оценка (да еще в рейтинговом варианте) в однозначном виде «высветит» мнение достаточно четко. В этой ситуации работнику, получившему два раза подряд (через год или через два) низкий рейтинг, стоит задуматься самому о целесообразности работы в данном коллективе. Даже если он действительно человек нравственный, но «осужден» коллегами, значит, коллектив сам по себе далеко не зрелый. Если работник не в силах изменить о себе точку зрения такого коллектива, он вынужден будет сам уходить в другое структурное подразделение или вообще покинуть предприятие, ибо дружно и слаженно такой коллектив работать вряд ли способен.

Профессионально важные качества менеджера с учетом ожиданий трудового коллектива обладают рядом особенностей. Во-первых, они представляют собой такую совокупность качеств, которая достаточна для описания социальной роли «руководитель предприятия». Во-вторых, данная совокупность качеств менеджера состоит из ролевых качеств, т.е. присущих всему этому классу руководителей и ситуационных качеств, т.е. качеств, востребованных конкретным коллективом. В-третьих, ожидания трудового коллектива ориентированы в большей степени на ситуационные качества менеджера. В-четвертых, в силу своей специфики ситуационная группа качеств менеджера более подвижна, нежели ролевая.

Соответствие профессионально-важных качеств менеджера ожиданиям трудового коллектива представляет собой неприменимый принцип социально-психологического отбора менеджеров, который должен учитываться при формулировании других принципов этого отбора, таких, как: принцип системного подхода к раз-

работке всей процедуры отбора, принцип комплексности отбора, принцип динамического, пролонгированного отбора. Под влиянием принципа учета ожиданий трудового коллектива содержание этих принципов подлежит корректировке.

Процесс социально-психологического отбора менеджеров в соответствии с ожиданиями трудового коллектива имеет свою внутреннюю логику, выражающуюся в разработанном алгоритме. Этот алгоритм исходит из того, что оценка руководителя должна производиться в контексте системы управления.

Руководитель производственного коллектива для успешного осуществления деятельности по управлению предприятием должен постоянно ориентироваться на развитие своих профессионально важных качеств и ожидания трудового коллектива по отношению к этим качествам, как систему неформальных требований. Поэтому целесообразно не реже одного-двух дней в год проводить опрос коллектива, в том числе и управленческой пирамиды предприятия (от мастера до ген. директора), относительно профессионально-важных качеств первого руководителя. Это выявит временную динамику качеств и диапазон их колебаний, а так же позволит знать мнение коллектива по данному вопросу.

Библиографический список

1. Агеев В.С. Методика составления социально-психологической характеристики для аттестации кадров: Спецпрактикум по социальной психологии / В.С. Агеев, Т.Ю. Базаров, В.С. Скворцов – М.: Издательство МГУ, 1996. – 123 с.
2. Андропова М.И. Оценка стрессоустойчивости в системе профессионального психологического отбора [Текст] / М.И. Андропова, А.К. Боковиков, В.И. Седин // Психология и экономика. Труды 1-й Всероссийской конференции Российского Психологического общества по экономической психологии, 3-5 февраля 2000 г. / Под ред. О.Г. Посыпанова, В.В. Спасенникова. – Москва-Калуга: Изд-во «Эйдос», 2000, с. 147-152.
3. Базаров Т.Ю. Социально-психологические детерминанты технологий управления персоналом организации [Текст] / Т.Ю. Базаров // Психология и экономика. Труды 1-й Всероссийской конференции Российского Психологического общества по экономической психологии, 3-5 февраля 2000 г. / Под ред. О.Г. Посыпанова, В.В. Спасенникова. – Москва-Калуга: Изд-во «Эйдос», 2000, с. 147-152.
4. Голубева Г.Ф. Экономическая психология как теоретико-методологическая основа управления персоналом современных организаций [Текст] / Г.Ф. Голубева, В.Е. Широков // Экономико-психологические проблемы маркетинговых исследований, рекламы и связей с общественностью. Материалы Межрегиональной научно-практической конференции 21-22 декабря 2007 г. / Под ред. Г.В. Ложкина, В.В. Спасенникова. – Брянск: «Ладомир», 2007, С. 83-92.
5. Донцов А.И. О понятии «группа» в социальной психологии // Вестник МГУ, Сер 14. Психология, 1997, №4, С. 13-19.
6. Дружинин В.Н. Конструирование тестов [Текст] / В.Н. Дружинин, А.В. Никитин, В. В. Спасенников. – Брянск: «Ладомир», 2002. – 181 с.
7. Журавлев А.Л. Отношение личности к неблагоприятным условиям жизнедеятельности в период радикальных экономических изменений (кризиса) [Текст] / А.Л. Журавлев, А.Ю. Гусева // Психология и экономика. Труды 1-й Всероссийской конференции Российского Психологического общества по экономической психологии, 3-5 февраля 2000 г. / Под ред. О.Г. Посыпанова, В.В. Спасенникова. – Москва-Калуга: Изд-во «Эйдос», 2000. С. 432-443.
8. Зазыкин В.Г. Психологическая компетентность государственных служащих: психолого-акмеологические характеристики. – М.: РАГС, 2003. – 242 с.
9. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: (Учебное пособие) / Т.С. Кабаченко. – СПб: Питер, 2003. – 400 с.
10. Климов Е.А. Экономическая среда и психика [Текст] / Е.А. Климов // Психология и экономика. Труды 1-й Всероссийской конференции Российского Психологического общества по экономической психологии, 3-5 февраля 2000 г. / Под ред. О.Г. Посыпанова, В.В. Спасенникова. – Москва-Калуга: Изд-во «Эйдос», 2000. С. 6-18.
11. Леонтьев Д.А. Новые ориентиры понимания личности в психологии: от необходимого к возможному / Д.А. Леонтьев // Вопросы психологии, 2011, №1, с.3-27.
12. Львов В.М. Управление человеческими ресурсами на предприятиях // Экономическая психология как теоретико-методологическая основа бизнес-менеджмента. Труды Межвузовской научно-практической конференции / под ред. В.Д. Симоненко, В.В. Спасенникова. – Брянск: изд-во «Ладомир», 2005. С. 50-57.
13. Новиков М.М. Экономико-психологические особенности формирования интегративного подхода к управлению персоналом на отечественных предприятиях [Текст] / Материалы III Международной на-

учно-практической конференции «Современные проблемы высшего профессионального образования», 14-15.04.2011 / под ред. Т.А. Шкрабакиной. – Курск: изд-во Юго-Западного государственного ун-та, 2011. С. 48-53.

14. Нафтгульев А.И. Методика оценки профессиональной готовности оператора // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики, 2008. – Вып. 1(43), С. 51-57.

15. Никольская Н.И. Формирование и развитие профессионально-важных качеств профконсультантов службы занятости населения // Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика. – Тверь: ТВГУ, 1998. – 22 с.

16. Петунова С.А. Особенности российского менталитета по отношению к труду, ценностным ориентациям и установкам в ситуации безработицы [Текст] / С.А. Петунова, В.П. Фоминых // Психология и экономика. Труды 2-й Всероссийской конференции Российского Психологического общества по экономической психологии, 21-23 июня 2002 г. / Под ред. О.Г. Посыпанова, В.В. Спасенникова. – Москва-Калуга: Изд-во «Эйдос», 2002. С. 348-350.

17. Платонов Ю.П. Социальная психология трудовой деятельности / Ю.П. Платонов. – СПб.: Наука, 1992. – 368 с.

18. Пушкина-Беляева И.Г. Аттестационно-оценочная деятельность психолога в кадровом менеджменте // Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.03 – психология труда, инженерная психология, эргономика – ТвГУ: Тверь, 1997. – 20 с.

19. Рулинский В.И. Экономико-психологические и социокультурные проблемы миграции в мировой экономике и России [Текст] / В.И. Рулинский, Е.С. Костенко // Экономическая психология как теоретико-методологическая основа бизнес-менеджмента. Труды Межвузовской научно-практической конференции / под ред. В.Д. Симоненко, В.В. Спасенникова. – Брянск: изд-во «Ладомир» 2005. С. 67-69.

20. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями. – СПб.: изд-во СПбГУ, 1999. – 316 с.

21. Спасенников В.В. Проблемы формирования профессиональной идентичности в процессе подготовки будущих специалистов [Текст] / В. В. Спасенников // Сборник международной научной конференции ЮНЕСКО. Проблемы понимания человека и социума в изменяющейся России / под ред. С.Л. Ленькова, В.М. Львова. – Тверь – Ярославль; «Энергоцентр», 2006. С. 61-72.

22. Спасенников В.В. Региональная образовательная система и местные рынки труда: поиск баланса спроса и предложения квалифицированных кадров // Социология образования. 2008. – №10. С. 43-50.

23. Спасенников В.В. Инновационно-деятельностная игра как средство конкурентного отбора в процессе трудоустройства выпускников/ Ю.В. Бабанова, И.А. Свиридова, В.В. Спасенников // Социология образования, 2010, №4, С. 33-42.

24. Тарасов В.К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров. / В.К. Тарасов – Л.: Машиностроение, 1989. – 368 с.

Bibliography:

1. Ageev V.S. Method of drawing up of the socially-psychological characteristic for certification of shots: practical session on social psychology / Ageev V. S., Bazarov T. J., Starlings of Century C – М: Moscow State University Publishing house, 1996 – 123 with.

2. Antropov M.I. Estimation of a resistance to stress in system of professional psychological selection [Text] / M.I. Antropov, A.K. Bokovikov, V.I. Sedin //Psychology and economy. Works of 1st All-Russia conference of the Russian Psychological society on economic psychology, on February, 3-5rd, 2000 / Under the editorship of O.G. Posypanova, V.V. Spasennikova. – Moscow-Kaluga: Publishing house “Eidos”, 2000, with. 147-152.

3. Markets T. JU. Socially determinants of technologies of human resource management the organizations [Text] / T. JU. market //Psychology and economy. Works of 1st All-Russia conference of the Russian Psychological society on economic psychology, 3-5 февраля 2000 / Under the editorship of O.G. Posypanova, V.V. Spasennikova. – Moscow-Kaluga: Publishing house “Eidos”, 2000, with. 147-152.

4. Golubeva F. Economic psychology as a theory-methodological basis of human resource management of the modern organizations [Text] / G.F. Golubeva, V.E. Shirokov // Economic-psychological problems of marketing researches, advertizing and public relations. Materials of Inter-regional scientifically-practical conference on December, 21-22st, 2007 / Under the editorship of G.V. Lozhkin, V.V. Spasennikova. – Bryansk: “Ladomir”, 2007, with. 83-92.

5. Doncov A.I. About concept “group” in social psychology // the Moscow State University Bulletin, Is gray 14. Psychology, 1997, №4, with. 13-19.

6. Druzhinin V.N. Konstruirovanie of tests [Text] / V.N. Druzhinin, A.V. Nikitin, V.V. Spasennikov. – Bryansk:

“Ladomir”, 2002. – 181 p.

7. Zhuravlyov A.L. Relation of the person to adverse conditions of ability to live in radical economic changes (crisis) [Text] / A.L. Zhuravlyov, A.JU.Gusev // Psychology and economy. Works of 1st All-Russia conference of the Russian Psychological society on economic psychology, 3-5 February 2000 / Under the editorship of O.G. Posypanova, V.V. Spasennikova. – Moscow-Kaluga: Publishing house “Eidos”, 2000, with. 432-443.

8. Zazikin Century Psychological competence of civil servants: psychological-acmeological characteristics. – M.: RAGS, 2003. – 242 p.

9. Kabachenko T.S. Psychology in management of human resources: (Manual) / T.S. Kabachenko. – SPb: Peter, 2003. – 400 p.

10. Klimov E.A. Economic environment and mentality [Text] / E.A. Klimov // Psychology and economy. Works of 1st All-Russia conference of the Russian Psychological society on economic psychology, 3-5 February 2000 / Under the editorship of O.G. Posypanova, V.V. Spasennikova. – Moscow-Kaluga: Publishing house “Eidos”, 2000, with. 6-18.

11. Leontiev D.A. New reference points of understanding of the person in psychology: from necessary to possible / D.A. Leontev // psychology Questions, 2011, №1, P. 3-27.

12. Lvov V.M. Management human resources at the enterprises // Economic psychology as theory-methodological basis of business management. Works of Interuniversity scientifically-practical conference / under the editorship of V.D. Simonenko, V.V. Spasennikova. – Bryansk: publishing house “Ladomir”, 2005, with. 50-57.

13. Novikov M.M. Economic-psychological features of formation интегративного the approach to human resource management at the domestic enterprises [Text] / Materials of III International scientifically-practical conference “Modern problems of the higher vocational training”, 14-15.04.2011 / under the editorship of T.A. Shkrabakinoj. – Kursk: publishing house Southwest state un y, 2011, with. 48-53.

14. Naftuliev A.I. Technique of an estimation of professional readiness of the operator // the Human factor: psychology and ergonomics problems, 2008. – v.1 (43), with. 51-57.

15. Nikolsky N.I. Formation and development of is professional-important qualities of professional advisers of a placement service of the population// Avtoref. dis. cand. Psychol. Sciences: 19.00.03 – work psychology, engineering psychology, ergonomics. – Tver: TVGU, 1998

– 22 p.

16. Petunova S.A. Feature of the Russian mentality in relation to work, valuable orientations and installations in a situation unemployments [Text] / S.A. Petunova, V.P. Fominyh // Psychology and economy. Works of 2nd All-Russia conference of the Russian Psychological society on economic psychology, on June, 21-23st, 2002 / Under the editorship of O.G. Posypanova, V.V. Spasennikova. – Moscow-Kaluga: Publishing house “Eidos”, 2002, with. 348-350.

17. Platons JU. P. Social psychology of labor activity / JU. P. Platon. – SPb.: the Science, 1992. – 368 with.

18. Pushkin-Beljaeva I.G. Attestationno activity of the psychologist in personnel management // Avtoref. dis. cand. Psychol. Sciences: 19.00.03 – work psychology, engineering psychology, ergonomics – of TvGU: Tver, 1997. – 20 p.

19. Rulinsky V.I. Economic-psychological and socio-culture migration problems in world economy and Russia [Text] / V.I. Rulinsky, E. S .Kostenko // Economic psychology as a theoretic-methodological basis of business management. Works of Interuniversity scientifically-practical conference / under the editorship of V. D. Simonenko, V.V. Spasennikova. – Bryansk: publishing house “Ladomir” 2005, with. 67-69.

20. Svetsitsky A.L. Psychology of management of the organizations. – SPb.: publishing house SPBGU, 1999. – 316 p.

21. Spasennikov V.V. Problem of formation of professional identity in the course of preparation the future experts [Text] / V.V. Spasennikov //the Collection of the international scientific conference of UNESCO. Problems of understanding of the person and society in the changing Russia / under the editorship of S.L. Lenkova, V.M. Lvova. – Tver-Yaroslavl; “Power center”, 2006, with. 61-72.

22. Spasennikov V.V. Century of Century Regional educational system and local labor markets: search of balance of supply and demand of qualified personnel // formation Sociology. 2008. №10, with. 43-50.

23. Spasennikov V.V. Innovation-activity game as means of competitive selection in the course of employment of graduates / J.V. Babanova, I.A. Sviridov, V.V. Spasennikov // formation Sociology, 2010, №4, with. 33-42.

24. Tarasov V.K. Personal-technology: selection and preparation of managers. / V.K. Tarasov. – L: Mechanical engineering, 1989. – 368 p.