

DOI 10.31483/r-102523

*Круглова Марина Сергеевна*

## **ТВОРЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ И НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА-МЕНЕДЖЕРА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ**

*Аннотация: в главе рассматривается взаимосвязь между направленностью личности на достижение успеха или избегание неудач в профессиональной деятельности и творческим потенциалом студентов-будущих менеджеров по управлению персоналом. Представлены результаты десятилетнего исследования студентов факультета социологии и управления Рязанского государственного университета имени С.А. Есенина. С помощью различных методов проанализированы особенности восприятия студентами своей будущей профессиональной деятельности в контексте рассмотрения ее как профессионального творчества. Определена зависимость условного уровня творческого потенциала и мотивации к решению ранее незнакомых профессионально-творческих задач, а также выявлены барьеры, блокирующие достижение цели.*

*Ключевые слова: творческий потенциал, направленность личности, управление персоналом, профессиональное творчество в сфере управления персоналом, барьеры профессионального творчества.*

*Abstract: the chapter examines the relationship between the personality's focus on achieving success or avoiding failures in professional activities and the creativity of student-future HR managers. The results of a ten-year study of students of the Faculty of Sociology and Management of Ryazan State University named after S.A. Yesenin are presented. Various methods were used to analyze the peculiarities of students' perception of their future professional activity in the context of considering it as professional creativity. The dependence of the conditional level of creative potential and motivation to solve previously unknown professional and creative tasks was determined, as well as barriers blocking the achievement of the goal were identified.*

**Keywords:** *creative potential, personality orientation, personal management, professional creativity in the field of personnel management, barriers of professional creativity.*

Совершенствование системы профессиональной подготовки студентов-будущих менеджеров по управлению персоналом, отвечающей современным условиям, ценностям, векторам развития экономики и образования, невозможно без внимательного изучения личности такого специалиста. Важно понять, какие качества, черты характера, модели восприятия и поведения формируют основу, на которой строится фундамент профессионального образа руководителя. Смещение приоритета с традиционного, консервативного стиля работы в различных сферах деятельности приводит к необходимости оперативно реагировать на изменения в обществе, выстраивая свою профессиональную деятельность таким образом, чтобы креативность и творческое отношение к профессии стали ее неотъемлемой характеристикой.

Творческая направленность личности играет важную роль в становлении будущего менеджера по управлению персоналом, во многом определяет эффективность и характер осуществления человеком его профессиональной деятельности. Как пишет П.А. Степичев, «направленность на творчество характеризует успешных людей, склонных к принятию решений, отличающихся от общепринятой практики» [13, с. 58]. Это предполагает наличие творческой активности личности, способности ставить перед собой творческие задачи и их достигать. Нам близка позиция К.А. Абульхановой, рассматривающей активность как «функционально-динамическое качество личности, которое интегрирует и регулирует в динамике, в функционировании всю ее личностную структуру (потребности, способности, волю, сознание), что, в свою очередь, обеспечивает личности возможность учета требований общества и проявления самостоятельности, самоопределения в качестве субъекта жизни; активность обеспечивает единство внешней и внутренней сторон деятельности субъекта» [1].

Учёные расходятся в определении направленности личности. Её трактуют как «сложное личностное образование, определяющее особенности тенденций

---

поведения и действий человека, его отношение к др. людям, к себе, к своему будущему. Проявляется в особенностях интересов личности, пристрастиях и потребностях, в установках и целях» (Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров [7]); «интегральное высшее свойство личности – система потребностей-доминант, ценностей, устремлений, преобладающая система смыслообразующих мотивов, выражающаяся в жизненных целях человека, его установках, перспективах, намерениях, стремлениях и активной деятельности по их достижению (А.А. Деркач [2, с. 70]); «совокупность устойчивых потребностей, мотивов, субъективно-личностных отношений, жизненных целей, ориентирующих деятельность человека в относительно независимых ситуациях» (Д.С. Медведев, А.П. Булка [12, с. 163]).

Личность, проявляясь в своем отношении к обстоятельствам, может развивать какие-либо процессы, противодействовать им (критика, нежелание участвовать) или уклоняться (избегать). Д.С. Медведев и А.П. Булка отмечают: «Как система отношений личности к действительности направленность представляет собой следующую триаду: отношения к другим людям как членам общества; отношение к труду и его результатам, продуктам; отношение к самому себе. В соответствии с этим различают направленность на взаимодействие, деловую направленность на задачу и направленность на себя» [12, с. 166]. Отталкиваясь от данной позиции, направленность личности студента-будущего менеджера на творчество может быть осуществлена со всех трёх позиций: как отношение к другим людям, которые представляются творцами своей жизни и профессиональной деятельности; отношение к своему труду как к продукту профессионально-творческой деятельности; отношение к себе как творцу в выбранной профессиональной сфере.

Наряду с творческой направленностью, важнейшей личностной структурой является творческий потенциал. О.Л. Никольская обозначила существующие подходы, способствующие пониманию его сути:

- способностный: творческий потенциал отождествляется с творческими способностями и определяется как интеллектуально-творческая предпосылка творческой деятельности;
- деятельностно-организационный: творческий потенциал рассматривается как синтетическое качество личности, характеризующее меру её возможностей осуществлять деятельность творческого характера;
- развивающий: творческий потенциал выступает как совокупность реальных возможностей, умений и навыков, обусловливающих соответствующий уровень развития личности;
- онтологический: творческий потенциал рассматривается как характерное свойство индивида, определяющее меру его возможностей в творческом самоосуществлении и самореализации;
- интегративный: творческий потенциал определяется как интегративное качество личности, отражающее потребность, готовность и возможность творческой самореализации и саморазвития [9, с. 98–99].

Творческий потенциал составитель акмеологического словаря А.А. Деркач характеризует как «нереализованные, но имеющиеся у человека способности (или способности еще не развитые, не связанные со сферой их проявления даже в плане представлений) или как творческая характеристика личности, складывающаяся из интеграла специальных способностей, инициативы, мотивации достижения и организаторских или инновационных способностей, побуждающих к изменению, совершенствованию, оптимизации существующего положения дел, деятельности» [2, с. 87].

При работе над темой, выбранной для настоящего исследования, нам не встретились труды, посвящённые конкретно творческому потенциалу менеджеров, руководителей в сфере управления персоналом. Вместе с тем, существуют исследования, раскрывающие сущность и особенности развития творческого потенциала специалистов в тех сферах деятельности, которые по ряду своих характеристик близки рассматриваемой нами области жизнедеятельности человека (обучение, информирование людей, обслуживание и консультирование и др.).

например, педагогическая деятельность, психологическая поддержка, сфера консультинговых услуг и др., относящиеся к группе специальностей «человек-человек» (классификация Е.А. Климова [6, с. 185]). Специалисты данных профессий также, как и менеджер в сфере управления персоналом, постоянно находятся во взаимодействии с людьми, принимают решения, связанные с человеческими судьбами, с особенностями и перспективами развития личности. То, что заложено в творческом потенциале данных специалистов, во многом выступает основой его профессионального творчества.

Конкретизируя образ руководителя, отмечаем безусловную необходимость наличия у него ценностного отношения к творчеству и установок на творческое решение личностных и профессиональных задач; творческих способностей и мотивации, ориентированной на развитие этих способностей; умения проявлять профессиональную гибкость при осуществлении творческой деятельности; профессионально значимых знаний о творчестве в выбранной сфере.

Акцент на раскрытие творческой направленности и творческого потенциала в деятельности по управлению персоналом обусловлен тем, что именно эти аспекты, во многом, способствуют профессиональному творчеству, выходу за рамки шаблона в решении профессиональных задач, поиску нестандартных решений возникающих проблем, творческому саморазвитию.

Менеджеры должны уметь расширять границы своего сознания, чтобы успешно интегрировать идеи, абстрагироваться и мыслить независимо, новаторски. Наибольших успехов добываются те, кто способен особым образом сочетать и использовать свои интеллектуальные и эмоциональные возможности, тем самым формируя свой образ мышления. Важно отметить, что по оценкам большинства психологов и педагогов, образ мышления может меняться с возрастом, со сменой работы, с какими-то жизненными обстоятельствами, которые стали значимыми, переломными. Сильными сторонами управленца, безусловно, являются профессиональный опыт и знания, а также большой кругозор и системное видение ситуации, понимание того, что изменение в одной сфере, влечёт изменение и в дру-

гой. А. Ивашкин отмечает: «широкая ориентированность во всех аспектах управленческой деятельности, понимание главного и второстепенного в ней, знание характера взаимозависимостей между различными сторонами явлений, составляющих содержание управленческого процесса, – всё это позволяет управленцу выбрать способ поведения, адекватный социальной ситуации, в которой он находится, предвидеть широкую перспективу своей деятельности, формировать оптимальный алгоритм действий» [5, с. 128]. Американский теоретик менеджмента С. Чоудхари выделяет четыре типа образа мышления (депрессивный, консервативный, ограниченный, гибкий), которые определяют тактику и стереотипы поведения руководителя в различных жизненных и профессиональных обстоятельствах [8, с. 183]. К примеру, при депрессивном образе мышления руководитель негативно воспринимает все события, отсутствуют потребности в творческом развитии и мотивация на саморазвитие, поскольку отрицательное отношение к различным действиям приводят к формированию заведомо негативного отношения к переменам, инновациям, креативным решениям. Поддержка окружения (вышестоящего руководителя, подчинённых), наличие творческой атмосферы в коллективе, яркие примеры творческих лидеров снижают влияние отрицательных факторов и создают предпосылки проявления других, более благоприятных образов мышления. Особенностью консервативного образа мышления, являются установки, из-за которых руководитель, обладая достаточным кругозором и осведомленностью, предпочитает видеть не возможности, а препятствия на пути к цели, акцентирует свое внимание на трудностях и направляет все свои силы именно на преодоление преград. На наш взгляд, главная проблема руководителя с подобным образом мышления – отсутствие готовности к творчеству, даже при наличии креативных способностей в связи с психологическими барьерами, останавливающими творческий процесс. Позитивные перемены могут быть достигнуты при создании условий, стимулирующих творческий поиск и позволяющих воплощать оригинальные методы руководства без опасения быть непонятым и непринятым. У менеджеров с ограниченным образом мышления некая узость взглядов сочетается с самоуверенностью и готовностью к инновациям, что не

всегда может приводить к эффективным результатам. Руководители с гибким образом мышления (наилучшим, по мнению С. Чоудхари), рассматривает свою профессиональную деятельность как творчество, готов к саморазвитию, открыт для инноваций, не заключен в рамки традиционного восприятия, обладает необходимыми качествами и творческими способностями. По нашему мнению, приведённая типология образов мышления менеджера может быть принята условно, поскольку различные обстоятельства его жизнедеятельности подчас кардинально влияют на его профессионально-личностное «Я». Важно отметить, что формирование образа мышления руководителя в первую очередь зависит от осознания им своих особенностей, глубокого анализа их положительных и отрицательных проявлений, а также от готовности к корректирующим воздействиям и ответственной работе над собой.

Ряд учёных пишет о решающей роли воображения при создании научно-технических открытий, научно-гуманитарных, педагогических, культурных, эстетических и т. д. К примеру, в научно-исследовательской деятельности воображение выполняет функции программирования деятельности субъекта путём создания модели конечного или промежуточного её продукта, формирует знания отображающее действительность, способствует предвидению тенденций развития [3]. Н.А. Гордеева считает, что «любая творческая деятельность обеспечивается воображением, которое является собой самостоятельное создание новых образов, реализуемое в оригинальных и ценных продуктах» [4, с. 135]. Безусловно, ни один творческий акт не сможет быть определён и реализован, если нет идеи, возникшей в воображении. Не углубляясь в подробный анализ данного вопроса, уместно привести цитату О.Л. Никольской, показывающую обобщённый взгляд на роль воображения в творческом процессе: «без умения мечтать, фантазировать нельзя было бы создать ничего из того, что создали люди в науке и технике» [9, с. 100]. Творческое воображение есть необходимый элемент творческой деятельности в любой профессиональной сфере, в частности в сфере управления кадрами. Работа руководителя требует этого, так как принятие неординарных управленческих решений предполагает представление объектов или процессов в

данный момент либо объективно не существующих, либо отсутствующих в его личном опыте.

Работая более десяти лет как куратор и преподаватель профильных дисциплин над исследованием педагогических условий формирования готовности студентов-менеджеров к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами в Рязанском государственном университете имени С.А. Есенина, мы сформулировали ряд выводов.

Использовались различные методы исследования, в том числе эксперимент, наблюдение, интервьюирование, анкетирование, фокус-группа, беседа, опрос, метод экспертных оценок, контент-анализ, метод самооценки, ранжирование и т. д. Значимые в рамках данного исследования результаты были получены в ходе тестирования студентов по «Методике определения направленности личности на достижение успеха/избегание неудач» (А.А. Реан [10]), авторской модификации методики Г.М. Коджаспировой «Какой ваш творческий потенциал?», тестирования «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфир, модификация А. Реана [11, с. 84–86]), ряда разработанных авторских методик, направленных на определение особенностей и условий формирования готовности студентов к профессиональному творчеству в сфере управления кадрами. Данные методики также рассматривались с точки зрения анализа личности менеджера и управленческой деятельности.

Суммарная выборка за указанный период составила 830 человек. На различных этапах работы в исследовании принимали участие студенты всех курсов очного и заочного отделений факультета социологии и управления (426 и 404 человека соответственно), специальности и направлений подготовки «Управление персоналом» и «Менеджмент».

Приведем некоторые данные, полученные в процессе исследования контингента очного отделения (426 человек). В частности, была выявлена следующая закономерность. Студенты экспериментальных и контрольных групп и сформированной фокус-группы показали прямую зависимость творческого потенциала

и направленности личности на успех/избегание неудач. С помощью разнообразных методик студенты были ранжированы и соотнесены в условные группы с различным уровнем творческого потенциала (высоким – 12,7%; средним – 56,5%; низким – 30,8%). Затем, в данных группах исследовались мотивы и основной вектор деятельности будущих менеджеров. Было диагностировано, что студенты в рамках условной группы с высоким и средним творческим потенциалом имеют позитивную мотивацию, направленность на достижение успеха – 68,9%. Основой осуществления деятельности выступает стремление к хорошему результату, уверенность в своих интеллектуальных и творческих ресурсах, высокая оценка своих возможностей. Целеустремленность и настойчивость доминируют над сомнениями и страхами, предпочтение отдается поиску возможностей и активным действиям. Безусловно, те или иные барьеры, блокирующие творческий процесс, присутствуют в различных ситуациях, но не оказывают значимого или решающего влияния. Творческое отношение к новым задачам позволяет с оптимизмом браться за них и уверенно действовать. Проведенное исследование включало авторскую разработку «Барьеры профессионального творчества в сфере управления кадрами», состоящую из разработанного анкетирования и эссе. Контент-анализ результатов эссе подтверждает предположение о том, что барьеры творчества носят преимущественно организационный, а не психологический характер. Чаще всего студенты высказывали мнение, что в процессе профессионально-творческой деятельности они опасаются «не успеть вовремя доделать в том виде, как задумывалось», «недостаточное количество ресурсов или участников не позволит реализовать задуманное», «нехватка навыков самоорганизации помешает грамотно распланировать время на различные задачи», «опасение, что в момент возникновения препятствий не будет согласованности действий, логичности и порядка», «боязнь не использовать предоставленные возможности, упустить шанс» и т. д.

Среди студентов с условно низким уровнем творческого потенциала преобладает негативная мотивация и стремление избежать неудачу в результате своей

деятельности – такие данные получены у 87% опрошенных. Только каждый десятый студент, не обладая креативностью и творческим потенциалом, осуществляя свою деятельность, надеется достичь успеха, а не столкнуться с неудачей. Обсуждение барьеров, блокирующих творческий процесс, показало, что студенты данной условной группы чаще всего называли: «боязнь нового», «страх сделать ошибку и потерять уверенность в себе», «опасение не соответствовать ожиданием других людей в отношении моих действий», «понимание, что другие выполняют эту работу лучше, а значит можно не пытаться что-то делать», «неуверенность в своих силах, знаниях, которая приводит к постоянному откладыванию действий», «боязнь браться за дело, зная, что есть более подготовленные профессионалы в этой области, которые могут критиковать мои действия, что вызовет стресс», «страх делать что-то по новому, что может дать худший результат», «страх сделать первый шаг к достижению цели и столкнуться с препятствиями, трудностями», «нежелание увидеть, что другие талантливее, успешнее» и т. д. Данные ответы свидетельствуют о том, что студенты, не готовые к новшествам, изменениям, креативным действиям, как правило, не берутся за нестандартные задачи, либо при возникновении препятствий, не ищут новые возможности и теряют веру в себя, испытывают напряжение и повышенную тревожность. После каждой неудачно выполненной задачи внутреннее негативное отношение к творческим новым задачам увеличивается и провоцирует ожидание гипотетической неудачи.

Показательны ответы студентов на вопрос: «Считаете ли Вы, что Ваши идеи/действия могут оказать значительные изменения, что-то улучшить в выбранной профессиональной сфере, принести позитивный результат?». Студенты с условно высоким и средним уровнем творческого потенциала отвечали «да/скорее да, чем нет» в 63,7% ответах; «нет/скорее нет, чем да» – 36,2%. Среди студентов с условно низким уровнем творческого потенциала результат противоположный – сомнение в своих возможностях высказывают 81,7% студентов (выбрали ответы «нет/скорее нет, чем да»).

Необходимо отметить, что в процессе проводимого исследования выявлено отсутствие взаимосвязи между уровнем знаний и подготовленности студентов (в оценочном выражении) и уровнем творческого потенциала. Студенты, имеющие низкий средний балл за период обучения в вузе (от 3,1 до 3,9) по уровню творческого потенциала могут быть соотнесены ко всем трем условным группам. Можно предположить, что когнитивный компонент не является ключевым, определяющим направленность личности и профессионально-творческие достижения будущего специалиста. Вместе с тем, методом наблюдения было замечено, что студенты с условно высоким и средним уровнем творческого потенциала активнее взаимодействуют с группой и педагогами, особенно на занятиях с применением активных и интерактивных педагогических технологий. Например, работа в проектах, коллективное решение кейсов показывает, что более творческие студенты свободнее выступают, проводят презентацию групповых проектов, увереннее ведут дискуссию, не боятся настаивать на своем решении, аргументируют свою позицию, стремятся к реализации своих идей, инициативны. Также отмечается, что такие студенты позитивнее воспринимают групповые задачи, чем индивидуальные, предпочитают коллективное творчество, легко вступают в контакт, успешно поддерживают рабочий диалог, не обвиняют других в возможных неудачах, не перекладывают ответственность на других членов команды.

Проведение ряда авторских методик, нацеленных на выявление и раскрытие различных граней профессионального творчества в сфере управления персоналом, показало, что студенты, обладающие творческим мышлением и потенциалом, чаще видят возможности для творческой самореализации в профессиональной деятельности. Приведем пример, подтверждающий данное утверждение. Студентам, в рамках дисциплины «Основы управления персоналом», было дано индивидуальное задание и предложено решить его стандартным способом (с указанным алгоритмом действий, четко описанными задачами, сформированными требованиями предоставления результатов) или собственным вариантом (без конкретных указаний порядка действий, способов выполнения и в свободном

формате представления результатов). При этом, студентам сообщили, что задание, решенное собственным творческим способом, будет оцениваться выше, так как критериями будут выступать не только правильное выполнение, но и логичность изложения, структура ответа, оригинальность идеи, визуальное воплощение, обоснованность и аргументированность данного решения. Особо отметим тот факт, что на выполнение задания было отведено 16 дней с двумя промежуточными точками контроля, во время которых преподаватель мог скорректировать ход работы, а студенты уточнить сложную информацию, проконсультироваться по поводу дальнейших действий. Также, было озвучено, что, если в процессе выполнения задания творческим способом студенты не смогут справиться с какими-то трудностями, можно сообщить об этом во время этих двух консультаций и обратиться к первому стандартному варианту решения.

Результаты выполнения данного задания в группах с условно высоким и средним уровнем творческого потенциала показали, что 22,4% студентов (66 человек) начали делать свой вариант решения и практически все довели его до конца (59 человек). Во время первого промежуточного контроля три человека из данной условной группы столкнулись с трудностями и отказались от творческого варианта решения, во время второго контроля – еще 4 человека бросили начатое, представив в конечном итоге стандартным способом выполненное задание. Однако, стоит признать, что абсолютное большинство студентов, начавших реализовывать свои идеи, не остановились, не испугались неудачи, учитывая более высокий риск выполнить задание неверно и получить оценку ниже, чем те, кто выбрал простое известное решение.

В группе с условно низким уровнем творческого потенциала лишь 6,9% студентов выбрали свой вариант и доделали его (3 человека из 9 начавших). Отказались от своей идеи сразу, столкнувшись с барьерами на первом этапе 5 человек и 1 человек на втором этапе. Как преподаватель, непосредственно проводивший данное исследование, отметим, что методом наблюдения отмечается пессимистичный настрой данных студентов, выбравших творческое решение, постоянное сомнение в правильности своих действий, быстрый отказ от своих идей при

любом замечании. По окончании индивидуальной работы, те 6 человек из 9, отказавшихся в процессе работы от творческого выполнения, высказали радость, что отступили от своих идей и выполнили задание в соответствии со стандартными ожиданиями. Они отметили, что в очередной раз убедились в том, что известный, простой способ осуществления деятельности им комфортнее в интеллектуальном и психологическом смысле, вызывает меньше критики по отношению к себе и тревожности. Данные результаты свидетельствуют о том, как велика негативная мотивация студентов данной группы – они не идут к победе, к успеху, не рискуют, даже когда вознаграждение будет выше, предпочитая избежать гипотетической неудачи. Принимая во внимание интерес к новой незнакомой задаче студентов с творческим мышлением и уверенность в своих действиях, которая преобладает над сомнениями, что показали данные приведенного исследования, можно сделать вывод о наличии взаимосвязи творческого мышления, барьеров профессионального творчества и направленности личности.

Таким образом, изучение научных достижений педагогики, психологии и управления персоналом, а также собственное практическое исследование демонстрирует важность развития творческого потенциала и творческой направленности личности студентов-будущих менеджеров по управлению персоналом. Стремление к решению сложных ситуаций, успешность реализации творческих идей в работе, покорение новых профессиональных вершин обусловлено тем, как будущий руководитель воспринимает свою профессию и свой потенциальный вклад в ее осуществление, сформирована ли готовность к профессионально-творческой деятельности на основе творческого отношения к ней, творческого потенциала личности, творческой направленности и способностей.

### ***Список литературы***

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): избранные психологические

труды [Текст] / К.А. Абульханова. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 1999. (224 с. (Серия «Психологи Отечества»).

2. Акмеологический словарь [Текст] / А.А. Деркач / под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 161 с.

3. Андреев В.И. Значение творческого воображения в научно-исследовательской деятельности [Текст] / В.И. Андреев, Н.А. Гордеева // Интеграция образования. – 2006. – №1. – С. 110–114.

4. Гордеева Н.А. Роль творческого воображения в научно-исследовательской деятельности студентов [Текст] / Н.А. Гордеева // Инновации в образовании. – 2007. – №11. – С. 130–136.

5. Ивашкин А. Актуальные проблемы подготовки управленческих кадров [Текст] / А. Ивашкин // Высшее образование в России. – 2012. – №5. – С. 127–129.

6. Климов Е.А. Введение в психологию труда [Текст]: учебник для вузов. / Е.А. Климов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. – 350 с.

7. Коджаспирова Г.М. Словарь по педагогике [Текст] / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – Ростов н/Д; М.: Издательский центр «МарТ», 2005. – 448 с.

8. Менеджмент, XXI века [Текст] / под ред. С. Чоудхари; пер. с англ. / С. Чоудхари. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XIV, 448. – (Серия «Менеджмент для лидера»).

9. Никольская О.Л. Психолого-педагогический анализ готовности студентов и учителей начальных классов к профессионально-творческой деятельности [Текст] / О.Л. Никольская // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2005. – №2. – С. 97–103.

10. Психология изучения личности [Текст]: учеб. пособие / Реан А.А. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 288 с.: ил.

11. Реан А.А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум [Текст] / А.А. Реан. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – 255 с.: ил., табл.
12. Современные психотехники: технология профессионально-психологического отбора кадров [Текст] / Д.С. Медведев, А.П. Булка. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 582 [1] с. – (Психологический факультет).
13. Степичев П.А. Условия формирования направленности специалиста педагогического профиля на профессиональное творчество [Текст] / П.А. Степичев // Актуальные проблемы современной науки. – 2010. – №2. – С. 57–59.

*Круглова Марина Сергеевна* – старший преподаватель, ФГБОУ ВО Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина, Россия, Рязань.