



Научно-исследовательский журнал «*International Journal of Medicine and Psychology / Международный журнал медицины и психологии*»

<https://ijmp.ru>

2025, Том 8, № 7 / 2025, Vol. 8, Iss. 7 <https://ijmp.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

УДК 316.6

¹ **Никашин В.А.**,

¹ *Российский государственный социальный университет*

Эффективный помощник руководителя как важный элемент успешности организации

Аннотация: в статье автором актуализируется проблема эффективного помощника руководителя и трансформация требований к его способностям и профессионально-важным качествам личности. Подчеркивается значимость и необходимость в эффективном, профессионально грамотном помощнике руководителя. В статье автор описал содержание термина «эффективный помощник руководителя», а также провел методологический обзор по проблеме эффективности деятельности помощника руководителя. В качестве ведущих принципов своего исследования автором описаны следующие методологические принципы: объективного психологического исследования, психофизического единства, социально-исторического анализа деятельности человека, индивидуализации исследования, генетический принцип, а также принцип множественности представлений и знаний. Кроме того, в основном содержании автором описана структура профессионально важных качеств помощника руководителя, включающая следующие компоненты: организаторский, мотивационный, эмоционально-волевой и когнитивный. Каждый из представленных компонентов имеют психологическую интерпретацию. При этом в статье описан диагностический инструментарий, позволяющий изучить уровень развития каждого из выделенных компонентов. Автором подчеркивается, что в качестве новизны научного исследования является разработанный и описанный авторский опросник по диагностике уровня развития когнитивного компонента в структуре личности помощника руководителя (авт. Каширский Д.В., Никашин В.А.).

Ключевые слова: помощник руководителя, управленические кадры, требования к управленцам, успешность деятельности организации, психологическая эффективность, психодиагностика личностных черт, профессионально-важные качества, самоэффективность личности

Для цитирования: Никашин В.А. Эффективный помощник руководителя как важный элемент успешности организации // *International Journal of Medicine and Psychology*. 2025. Том 8. № 7. С. 145 – 151.

Поступила в редакцию: 8 июня 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 10 августа 2025 г.; Принята к публикации: 17 октября 2025 г.

¹ **Nikashin V.A.**,

¹ *Russian State Social University*

An effective executive assistant as an important element of an organization's success

Abstract: in this article, the author highlights the problem of an effective executive assistant and the transformation of requirements for their abilities and professional-important personal qualities. The article emphasizes the importance and necessity of an effective and professionally competent executive assistant. The author describes the content of the term "effective executive assistant" and provides a methodological review on the effectiveness of executive assistants. The author describes the following methodological principles as the leading principles of his research: objective psychological research, psychophysical unity, socio-historical analysis of human activity, individualization of research, the genetic principle, and the principle of multiple representations and knowledge. In addition, the author describes the structure of the professionally important qualities of a manager's assistant, which includes the following components: organizational, motivational, emotional-volitional, and cognitive. Each of these

components has a psychological interpretation. The article also describes a diagnostic tool that allows for the assessment of the level of development of each of these components. The author emphasizes that the novelty of this research lies in the development and description of an author's questionnaire for diagnosing the level of development of the cognitive component in the personality structure of a manager's assistant (authored by Kashirsky D.V. and Nikashin V.A.).

Keywords: assistant manager, management personnel, requirements for managers, organization's success, psychological efficiency, personality traits, professionally important qualities, and personal self-efficacy

For citation: Nikashin V.A. An effective executive assistant as an important element of an organization's success. International Journal of Medicine and Psychology. 2025. 8 (7). P. 145 – 151.

The article was submitted: June 8, 2025; Approved after reviewing: August 10, 2025; Accepted for publication: October 17, 2025

Введение

В процессе глобализации и конкуренции современного рынка труда, тенденции объединения мирового сообщества, основанной на высокоеффективном уровне техники и технологий, в рамках наиболее актуального ресурса на первый план сегодня выступают управленческие кадры. Сегодня эффективный управленец, в первую очередь должен уметь быстро реагировать на регулярно изменяющиеся условия социума, уметь находить креативные способы решения проблемы, генерировать свои идеи по усовершенствованию качества работы организации, видеть механизм работы различных стратегий и уметь выбрать наиболее подходящую из них в сложившихся условиях, предвидя конечный результат.

Вышеизложенное закономерно обуславливает повышенные требования к управленцам различных уровней, к их способностям, знаниям и навыкам работы [6].

Руководящую деятельность, являющуюся элементом управленческой системы, нецелесообразно изучать отдельно от работников, осуществляющих функцию помощников руководителей. За последние десятилетия значение и функционал помощников руководителей значительно изменился. Под категорией «помощник руководителя» понимается специалист, способный выполнять организационную и административную поддержку своему руководителю и умеющий удерживать контроль над ключевыми рабочими вопросами. Основной его задачей является умение грамотно спланировать рабочий график своего руководителя так, чтобы оставалось время для решения более актуальных проблем организации.

Также в качестве особенностей деятельности помощников руководителя можно отнести не только работу с документооборотом, но и необходимость коммуникации с клиентами, руководителями других организаций, подготовку собраний, конференций, совещаний и пр.

Если резюмировать функционал помощника руководителя, то можно сказать, что он должен отлично справляться как с простыми, текущими задачами организации, так и с более сложными, нестандартными.

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена тем, что от помощника руководителя во многом будет зависеть успешность деятельности организации.

Специфика деятельности помощника руководителя достаточно широко освещена в трудах как отечественной, так и зарубежной науки: М. Архангельской, Е.В. Батовриной, К. Бэннета, М. Вудкока, А.А. Камышанова, Ф.А. Кузина, Дж. Холланда, Д. Френсиса, Т. Элерса и др.

Так в трудах Британских ученых М. Вудкока и Д. Френсиса рассматриваются способности и умения которые наиболее важны для управления организацией. В статье Л.Х. Бахтегареевой и Ю.Х. Зайдиновой рассматривается термин «психологическая эффективность» в рамках управленческой деятельности [3]. А.А. Камышанов изучает общенациональный смысл и содержание категории «эффективность» с целью более лучшего понимания сущности эффективности деятельности работников управленческой сферы [4].

Цель и задачи исследования. На основании вышеизложенного, целью нашего исследования является теоретическое обоснование категории «эффективный помощник руководителя», включающей в свою содержательную основу набор профессионально-важных качеств и выступающей в качестве ключевого элемента успешности профессиональной деятельности организации.

Для решения поставленной цели нами были обозначены следующие задачи исследования:

- изучить в научной литературе содержание термина «помощник руководителя»;
- представить методологический обзор по проблеме эффективности деятельности помощника руководителя;

- описать структуру профессионально важных качеств помощника руководителя.

Материалы и методы исследований

Основой нашего исследования является методология, которую предложил Владимир Иванович Тютюнник. На наш взгляд, при достаточно большом многообразии методологических подходов в психологических исследованиях, мы остановились именно на ней в связи с тем, что данный подход в психологической науке является более универсальным для любых видов научных исследований. В своей методологии Владимир Иванович ориентируется на системный подход, который может применяться к разнопредметным представлениям [9].

В нашем научном исследовании мы руководствовались методологическими принципами (С.Л. Рудинштейн) [8]. Рассмотрим их более подробно.

Принцип объективного психологического исследования. Его содержательная база предусматривает использование разного рода методического инструментария, которые находятся в тесной связи с предметом исследования. Содержательная методическая основа базируется на создании проектов и предписаний.

Принцип психофизического единства. Он предусматривает в своем содержательном аспекте единство, но не тождественность физического с психическим в личности. Методология научного исследования всегда имеет подчинение проективным и нормативным требованиям.

Важно до проведения исследования понимать его практическую значимость, так как это прежде всего определяет его актуальность и прикладной характер.

Принцип социально-исторического анализа человеческой деятельности. Его реализация предусматривает верное трактование человеческого поведения и объективных результатов его деятельности. Именно такой подход позволит безошибочно оценить психологическую основу деятельности личности.

Принцип индивидуализации. В ряду задач теоретического психологического исследования стоит описание идентичности личности, ее сущностной основы.

Генетический принцип. Содержание данного принципа предусматривает статистический анализ различных этапов развития и фиксация его актуального уровня. Таким образом, можно отследить динамику в изучаемых явлениях.

Принцип множественности представлений и знаний, которые могут быть отнесены к одному объекту, однако с различных отраслей знания. В то же время, представлениям может быть припи-

сан индекс объективности. В этом случае, оставляемые знания начинают оцениваться, преобразуясь с целью их соответствия требованиям. В дальнейшей данный индекс объективности может быть перенесен на другое знание об одном и том же объекте познания.

Также в основе данного принципа лежит не одна научная школа, а целый комплекс достижений мировой психологии, в то время как индекс объективности присваивается поочередно всем теориям личности [8].

Результаты и обсуждения

С целью выявления уровня развития профессионально важных качеств помощника руководителя в условиях дистанционной работы нами была проанализирована научная литература по вопросам психоdiagностики личности и личностных черт. Проведенный анализ позволил нам систематизировать полученные данные и разработать структуру профессионально важных качеств помощника руководителя. Ее содержание предусматривало выделение компонентов профессионально важных качеств помощника руководителя и описание их характеристик. Кроме того, для нас приоритетной задачей являлось к каждому из компонентов подобрать соответствующий диагностический инструментарий.

Рассмотрим выделенные нами компоненты профессионально важных качеств помощника руководителя более подробно.

Первый компонент – организаторский. Он включает в свое содержание организаторские способности, ответственность, лидерство, креативность, ориентацию на служение). Данный компонент имеет связь с умением организовать деятельность и коллектива и его отдельных членов. Данный критерий диагностируется с помощью теста-опросника «Методика определения организаторских и коммуникативных качеств» Л.П. Калининского» [3]:

Данный диагностический материал имеет целью определить уровни развития следующих качеств личности: направленность личности, деловитость, стремление к лидерству, проявление чувства отзывчивости, высокие требования к другим людям, уступчивость личности, некоторая доля упрямого характера, личностная уверенность, ощущение зависимости, а также некоторые навыки применения психологического такта. Также методика позволяет провести сравнительный анализ как слабых сторон личности так и более сильных [1].

Стандартизованный 16-факторный 64-вопросный тест-опросник «Управленческая креативность» (авт. Е.В. Батоврина)» применяется для

диагностики организаторского компонента компонента в структуре профессионально важных качеств помощника руководителя.

Данный опросник нацелен на измерение уровня креативного развития руководителей и их помощников как на высшем, послевузовском, так и на дополнительном этапах профессиональной подготовки. Он используется в оценке, подборе, аттестации и руководителей организаций.

Данный тест включает в себя 16 креативных, которые считаются наиболее значимыми с точки зрения управления: оригинальное и дивергентное мышление; возможность к генерации большого числа идей; желание познать новый способ в применении объекта; способность анализировать; развитие воображения; диагностика и формулировка проблем; желание найти ассоциации; стремление к самосовершенствованию; проявление индивидуальности; желание разрушить стереотипы; проявление целеустремлённости личности; развитая интуиция; развитая мотивация; сосредоточенность внимания; развитие образной памяти [2].

Второй компонент в структуре профессионально важных качеств помощника руководителя – мотивационный. Его содержание включает в себя мотивацию достижения, ориентацию на стабильность места работы – создает у работника готовность к деятельности, способен поддерживать к ней интерес в процессе ее выполнения, регулирует и направляет профессиональную активность работника. Мотивационный компонент мы предлагаем в нашем исследовании диагностировать при помощи «Методики диагностики мотивации на успех и мотивации избегания неудач в деятельности человека Т. Элерса». Содержание данной диагностической процедуры включает диагностику успеха а также диагностику избегания неудач. В основе предложенной методики выступает теория о балансе двух ведущих мотивов личности – мотиве достижения успеха и мотиве избегания неудач. Как считает автор методики, поведение личности при возникновении сложных ситуаций в достижении цели связана с соотношением данных мотивов.

Еще одна методика которая была нами подобрана и направлена на диагностику мотивационного компонента в структуре профессионально важных качеств помощника руководителя – «Методика диагностики степени готовности к риску Г.Шуберта». Под риском мы понимает действия на удачу, надежда на счастливый исход или как возможность возникновения какой-либо опасности, действия, которые могут быть вызваны ситуацией неопределенности.

Помощнику руководителя необходимо пр помоии данной диагностической процедуры оценить степень готовности выполнять какие-либо действия.

Подсчет суммы баллов по данному тестированию оценивается по непрерывной шкале при этом ответы однозначно положительные указывают на склонность личности к риску.

К третьему компоненту в структуре профессионально важных качеств помощника руководителя мы отнесли эмоционально-волевой. Он предусматривает эмоционально-волевую устойчивость личности, а также ее адаптационный потенциал. Данный компонент включает в свое содержание систему побуждений, устойчивых характеристик личности. В качестве характеристик можно отметить стремления, желания и наоборот – миропонимание, а также объекты, против которых личность будет бороться.

Мы считаем, что наиболее подходящей методикой, позволяющей выявить уровень развития исследуемого компонента будет являться «Методики исследования карьерной самоэффективности (автор Н. Бетц, адаптация Д. Бондаренко и Е.А. Могилевкина)». Карьерная самоэффективность с позиции социально-когнитивной теории предполагает имеющиеся возможности в реализации карьерно-ориентированных действий. Данные действия способны оказать влияние на выбор и успех по карьерной лестнице.

Наиболее сильное влияние на профессиональную самоэффективность могут оказать четыре фактора по мнению А. Bandura, G. Hackett и N.E. Betz [10, с. 326-336]:

- состояние эмоционального и физического удовлетворения;
- опыт личности;
- личный опыт косвенного характера;
- способность убеждать.

Поэтому для успешного построения карьеры важно опираться на данные факторы профессиональной самоэффективности [10].

При этом, если будет сформирован низкий уровень карьерной самоэффективности, это может привести к отсутствию веры в себя, своих способностей [10]. Поэтому только при высоком уровне развития исследуемого признака можно говорить о высоком потенциале в карьере [15, с. 13-22].

Следующей методикой, диагностирующей эмоционально-волевой компонент в структуре профессионально важных качеств помощника руководителя мы применили «Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова, С.В. Чермянина». Данный опросник предназначен для изучения адаптивных воз-

можностей личности на основе оценки социально-психологических и психофизиологических характеристик личности, которые отражают интегральные особенности социального и психического развития. Опросник относится к стандартизированной методике и рекомендован к использованию для решения задач психологического сопровождения профессиональной и учебной деятельности, а также профессионального психологического отбора.

Полученные результаты по тестированию МЛО интерпретируются от простейших суждений («годен – не годен») до специально сформированной личностной характеристики.

Четвертый компонент в структуре профессионально важных качеств помощника руководителя – когнитивный. Он включает в свое содержание организацию и планирование, а также функционирование познавательной сферы личности. Данный компонент также включает оценку и осознание таких категорий как люди, мир, собственная индивидуальность. Данный компонент включает восприятие личности осознание, понимание, интерпретация возникающей ситуации. Данный компонент проявляется в принятых личностью убеждениях, ценностях, основанных на морали и нравственности, идеалах, вкусах, склонностях. Для выявления уровня развития обозначенного нами компонента мы разработали свой авторский «Опросника по диагностике уровня развития когнитивного компонента в структуре личности помощника руководителя (авт. Каширский Д.В., Никашин В.А.)

В основу авторского «Опросника диагностики уровня развития когнитивного компонента профессионально-важных качеств (ПВК) личности помощника руководителя», легли базовые представления о трудовой деятельности специалиста, который по характеру своей работы обязан осуществлять мониторинг результатов и саму технологию работы, уметь оценивать причины успеха; проявлять инициативу; использовать опыт коллег; выполнять широкий спектр обязанностей; уметь разрешать конфликты; соблюдать профессиональные стандарты; знать конкурентов по бизнесу; быть компетентным, отвечая на профессиональные вопросы; обладать знаниями и навыками стратегического планирования деятельности учреждения; уметь распределять обязанности между членами команды; постоянно повышать профессиональную квалификацию, обладать высокими морально-нравственными качествами и др.

Значительная часть работы помощника руководителя заключается в оценке результатов деятельности сотрудников, а также их соответствия про-

фессиональным стандартам. Помощник руководителя должен систематически мотивировать подчиненных на достижение целей организации.

Даже самый опытный, грамотный руководитель не сможет самостоятельно без поддержки коллектива, его помощника выстоять в сложных конкурентных условиях. Для того, чтобы организация добилась высоких результатов и стала успешной, важно сформировать сплоченный коллектив, который всегда готов помочь, поддержать своих членов, а также продуктивно выполнять свои профессиональные обязанности. Только согласованный характер совместных действий членов коллектива может дать хороший результат и иметь шанс на успешное решение профессиональных задач. Также необходимо уметь грамотно распределять профессиональные обязанности с учетом индивидуальных и возрастных особенностей каждого его члена.

Необходимо помощнику руководителя проявлять инициативу, иметь навыки эффективного сотрудничества с прямыми конкурентами организации.

Следующей методикой, позволяющей диагностировать когнитивный компонент в структуре профессионально важных качеств помощника руководителя является Методика «КАИМА» для диагностики когнитивного стиля «Адаптор-инноватор» М. Киртона, М.В. Прохоровой, А.Д. Терегуловой [7].

Базовой целью подобранного нами диагностического инструментария выявление уровня выраженности адапторско-инноваторского когнитивного стиля (авт. М. Киртон). В качестве когнитивного стиля, по мнению М.А. Холодной, понимаются неповторимые, персональные способы осознания информационного потока о индивидуальных различиях ближайшего окружения. Также данный стиль предусматривает аналитику ситуаций, адекватное понимание и оценку социума [13, с. 39].

Когнитивный стиль в трудах М.А. Холодной, также как и основные положения теории М. Киртона позволили сформировать теоретические снования для раскрытия содержания исследуемого компонента. Адапторский (инноваторский) стиль предполагает наиболее стабильные индивидуальные особенности познавательных процессов субъекта, которые способны выражаться в возможностях использования новейших данные для введения их в структуры с целью создания новых структур. При разработке данного тестового материала использовались поведенческие индикаторы Киртона [14, с. 622-629; 13, с. 51-54].

Содержательными областями в контексте выполнения заданий можно считать компоненты, которые были выделены М. Киртоном в процессе проведения факторного анализа [14, с. 622-629]. Так к числу данных компонентов были отнесены следующие из них: оригинальность; личная эффективность; конформизм. К первому из компонентов можно отнести способность личности к творчеству, а также создание новых, новаторских идей. Ко второму из компонентов можно отнести успешность в контексте осуществления профессиональной деятельности в бюрократической формализованной структуре (адаптор) или адхократической организации (инноватор). Третий компонент отражает предрасположенность личности к авторитетному мнению, проявление уважения к сложившимся традициям, нормам и правилам.

Выводы

В качестве методологической основы нашего исследования стали подходы Владимира Ивановича Тютюнника. В своих исследованиях автор при

определении своих научных принципов ориентировался на исследование проблем, решение которых предполагает «связывание» разнопредметных представлений об объекте изучения, которые могут изучаться в разных областях научного знания. Это, прежде всего, принципы объективного психологического исследования, психофизического единства, социально-исторического анализа деятельности человека, индивидуализации исследования, генетический принцип, а также принцип множественности представлений и знаний.

Проведенный анализ научной литературы в контексте диагностики изучения личности и ее черт позволил нам разработать структуру профессионально важных качеств помощника руководителя, в которую вошли следующие компоненты: организаторский, мотивационный, эмоционально-волевой и когнитивный. Каждый из выделенных нами компонентов диагностируется серией диагностических процедур, в соответствии с его содержательной основой.

Список источников

1. Баркалов С.А., Сахарова Л.А., Гнеднева Т.В., Половинкина А.И., Майорова Н.В. Лидерство и управление организацией: учеб. пособие. Воронеж: Науч. кн. Год издания 2012.
2. Батоврина Екатерина Викторовна. Развитие креативности управляемцев в процессе профессиональной подготовки: автореф. дис. ... канд. социол. наук / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. Москва, 2007. 26 с.
3. Бахтегареева Л.Х., Зайдинова Ю.Х. Влияние рекламы на поведение потребителя // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2018. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <https://ekonomika.sciencedom.ru/2018/06/16123> (дата обращения: 10.03.20245)
4. Деркач А.А. и др. Психологические основы эффективности профессиональной деятельности кадров управления и их непрерывного образования [Электронный ресурс]. 2008. Режим доступа: akmelog.narod.ru
5. Калининский Л.П. Методика психодиагностики профессионально значимых и деловых качеств будущего специалиста // Содержание и методы профессионального воспитания студентов. Тюмень, 1981. Д.Я. Райгородский. Психодиагностика персонала. Самара: Бахрах-М, 2007.
6. Майнцер К. Сложность бросает нам вызов в ХХI веке: динамика и самоорганизация в век глобализации // Будущее России в зеркале синергетики. М.: КомКнига, 2006. С. 216.
7. Прохорова М.В., Терегулова А.Д. Адаптация методики М. Киртона, диагностирующей адапторско-инноваторский когнитивный стиль // Инновационная экономика ХХI века: Материалы Девятой Международной научно-практической конференции. Н. Новгород: ННГУ, 2013.
8. Рубинштейн С.Л. Принципы и пути развития психологии / Акад. наук СССР. Ин-т философии. Москва : Изд-во Акад. наук СССР, 1959. 354 с.
9. Тютюнник В.И. Основы психологических исследований: учеб. пособие: Рек. Мин. обр. РФ. М.: УМК Психология, 2002. 207 с.
10. Bandura A. Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. N.Y., 1986.
11. Betz N., Hackett G. Concept of Agency in Educational and Career Development // Journal of Counseling Psychology. 1981. 28. P. 399 – 410.
12. Hackett G., Betz N.E. A self-efficacy approach to the career development of women // Journal of Vocational Behavior. 1981. № 8. P. 326 – 336.
13. Holodnaya M.A. Kognitivnye stili. O prirode individual'nogo uma. SPb.: Piter, 2004. 384 p.
14. Kirton M. Adaptors and Innovators: A Description and Measure // J. Applied Psychology, 1976. Vol. 61. № 5. P. 622 – 629.
15. Niles S.G., Sowa C.J. Mapping the nomological network of career self efficacy // Career Development Quarterly. 1992. № 41. P. 13 – 22.

References

1. Barkalov S.A., Sakharova L.A., Gnedneva T.V., Polovinkina A.I., Mayorova N.V. Leadership and management of the organization: textbook. manual. Voronezh: Scientific book. Year of publication 2012.
2. Batovrina Ekaterina Viktorovna. Development of creativity of managers in the process of professional training: author's abstract. diss. candidate of sociological sciences. Moscow state University named after M.V. Lomonosov. Moscow, 2007. 26 p.
3. Bakhtegareeva L.Kh., Zaidanova Yu.Kh. The influence of advertising on consumer behavior. Economy and management of innovative technologies. 2018. No. 6. [Electronic resource]. URL: <https://ekonomika.sciencedirect.com/2018/06/16123> (date of access: 10.03.20245)
4. Derkach A.A. et al. Psychological foundations of the effectiveness of professional activity of management personnel and their continuous education [Electronic resource]. 2008. Access mode: akmelog.narod.ru
5. Kalininsky L.P. Methodology of psychodiagnostics of professionally significant and business qualities of a future specialist. Content and methods of professional education of students. Tyumen, 1981 D.Ya. Raigorodsky. Psychodiagnostics of personnel. Samara: Bakhrakh-M, 2007.
6. Mainzer K. Complexity challenges us in the 21st century: dynamics and self-organization in the age of globalization. The future of Russia in the mirror of synergetics. M.: KomKniga, 2006. P. 216.
7. Prokhorova M.V., Teregulova A.D. Adaptation of M. Kirton's methodology for diagnosing the adaptor-innovative cognitive style. Innovative Economy of the 21st Century: Proceedings of the Ninth International Scientific and Practical Conference. N. Novgorod: UNN, 2013.
8. Rubinstein S.L. Principles and Ways of Development of Psychology. USSR Academy of Sciences. Institute of Philosophy. Moscow: Publishing House of the USSR Academy of Sciences, 1959. 354 p.
9. Tyutyunnik V.I. Fundamentals of Psychological Research: Textbook: Rec. of the Ministry of Education of the Russian Federation. M.: UMK Psychology, 2002. 207 p.
10. Bandura A. Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. N.Y., 1986.
11. Betz N., Hackett G. Concept of Agency in Educational and Career Development. Journal of Counseling Psychology. 1981. 28. P. 399 – 410.
12. Hackett G., Betz N.E. A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of Vocational Behavior. 1981. No. 8. P. 326 – 336.
13. Holodnaya M.A. Kognitivnye stili. O prirode individual'nogo uma. SPb.: Piter, 2004. 384 p.
14. Kirton M. Adapters and Innovators: A Description and Measure. J. Applied Psychology, 1976. Vol. 61. No. 5. P. 622 – 629.
15. Niles S.G., Sowa C.J. Mapping the nomological network of career self-efficacy. Career Development Quarterly. 1992. No. 41. P. 13 – 22.

Информация об авторе

Никашин В.А., аспирант, Российский государственный социальный университет, ipnikashin@mail.ru

© Никашин В.А., 2025