

*На правах рукописи*

*Старцева Вера Александровна*

**РОЛЬ ПОСТУПКОВ В ДОСТИЖЕНИИ  
ЛИЧНОСТНОЙ ИНТЕГРИРОВАННОСТИ**

Специальность 19.00.01 – Общая психология, психология личности,  
история психологии

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Екатеринбург – 2016

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Тюменский государственный университет»

**Научный руководитель -** доктор психологических наук, профессор  
**Доценко Евгений Леонидович**

**Официальные оппоненты:** **Коптева Наталия Васильевна**, доктор психологических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», профессор кафедры практической психологии

**Виндекер Ольга Сергеевна**, кандидат психологических наук, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого президента России Б.Н. Ельцина», доцент кафедры психологии развития и педагогической психологии

**Ведущая организация:** **ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», г. Екатеринбург**

Защита состоится 15 ноября 2016 г. в 13:00 на заседании диссертационного совета Д 212.285.19 на базе ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина» по адресу: 620000, г. Екатеринбург, пр. Ленина, 51, ауд. 248 (зал заседаний диссертационных советов).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина», <http://lib.urfu.ru/mod/data/view.php?d=51&rid=259805>

Автореферат разослан «   » \_\_\_\_\_ 2016 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат психологических наук

Юртаева Марина Николаевна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Личностная интегрированность рассматривается учеными как важнейшее условие самореализации человеческой личности (Э. Фромм, К. Роджерс, Э. Эриксон, А. Бандура, Ф. Баррон, Д. Олпорт, Дж. Мид, А. В. Гофман, Д. А. Леонтьев). Зрелость поступков является основной характеристикой процесса человеческой деятельности, под которой понимается совокупность факторов взаимодействия человека с окружающим миром (А. Н. Леонтьев, А. Маслоу, Э. Фромм). Исследование роли поступков в достижении личностной интегрированности расширяет возможности оценки и прогнозирования таких характеристик, как самореализация, психологическое благополучие, во многом позволяет диагностировать особенности интрапсихического состояния и межличностного взаимодействия.

Актуальность темы исследования обусловлена, во-первых, ролью самого поступка для личности и общества. В данной работе эта роль раскрывается в аспекте достижения личностной интегрированности как внутренней согласованности относительно непротиворечивого сочетания между собой принятых человеком ценностей, мотивов, установок, тенденций и диспозиций. Такая согласованность имеет для человека статус средства достижения баланса в жизни, поддержания психического и физического здоровья. Недостаток личностной интегрированности (состояние дезинтегрированности) ведет к внутренней несогласованности, внутриличностному конфликту, равно как и к дезадаптации в обществе. Личностная дезинтегрированность обуславливает спектр проблем и со здоровьем. Значимость угрозы подтверждается результатами исследований лиц, принимающих управленческие решения: уровень инфаркта миокарда в два раза выше среднего (Ю. П. Платонов); ежегодный рост уровня стресса (А. В. Руденко); высокая смертность от употребления алкоголя (А. А. Трифонов); сокращение работающего населения в связи с болезнями (В. Е. Орел); частота и тяжесть автомобильных аварий в два раза выше среднего уровня (Е. П. Хорошкина, С. А. Ключников), а также потребностью в дополнительном изучении процессов совершения поступков как движущей силы развития личности, а также создания средств диагностики уровня зрелости поступков.

Особую роль зрелость поступков и интегрированность личности играет при повышенной социальной ответственности у лиц, принимающих значимые и сложные решения в рамках своей профессиональной деятельности руководителя. Зрелость поступков связана с личностным и, как следствие, профессиональным ростом, а недостаточная интегрированность личности становится одним из рисков развития личностной дезадаптации и эмоционального выгорания (А. Адлер, В. В. Бойко, Е. П. Хорошкина).

**Степень разработанности проблемы исследования.** Немало усилий исследователи потратили на определение поступка, поиск критериев отличия поступка от рядовой деятельности в работах С. Л. Рубинштейна, В. В.

Петухова, В. В. Столина, В. П. Зинченко, а также на рассмотрение поступка через его моральный аспект (А. В. Dwight, М. Н. Birnbaum, А. В. Vasco, J. М. Phillips, В. R. Dineen, R. J. Lewicki, E. С. Tomlinson, L. E. Schulz, Н. R. Standing, E. В. Bonawitz, М. Will). При этом существует недостаток исследований о процессах, происходящих на всех стадиях совершения поступка. Открыты вопросы о возможных разновидностях самих поступков, критериях их отличий, разнице в процессах совершения поступков и их результатах.

Исследователи: А. Ватерман, Дж. Марсиа, Ю. Хабермас Е. Л. Э. Фромм, К. Роджерс, Э. Эриксон, А. Бандура, Ф. Баррон, Д. Олпорт, Дж. Мид, А. В. Гофман, Леонтьев Д. А., в работах о процессах, обеспечивающих личностную интегрированность, позволили выделить факторы, создающие угрозу личностной интегрированности, и способы достижения состояния личностной интегрированности. Однако роль поступка осталась в тени этих исследований.

Ряд исследований в большей степени посвящены субъекту принятия решения в проблемной ситуации: исследовались психологические защиты (А. Фрейд, З. Фрейд, Л. И.) и копинг-стратегии (Анциферова, Л. Ф., Бурлачук, О. С. Васильева, И. Р. Абитов, С. К. Нартова-Бочавер, И. В. Шагарова), способы совладания с напряжением (М. В. Богданова, Е. Л. Доценко, И. М. Никольская, Р. М. Грановская, Е. Фрайденберг, Р. Левис, Н. В. Волкова, Н. А. Русина, Е. П. Белинская, К. И. Корнев, Е. В. Битюцкая, Т. Л. Крюкова, К. Муздыбаев), средства преодоления кризисов (А. Маслоу, Э. Эриксон, А. Н. Демин, Ф. Е. Василюк, Т. Б. Карцева, В. В. Знаков), ресурсные состояния личности, помогающие справиться с напряжением (Л. И. Дементий, Т. П. Скрипкина), достижение зрелости личности, системы жизнеобеспечения (М. В. Богданова, Е. Л. Доценко). За их рамками остались процессы, обеспечивающие личностную целостность этого субъекта, особенно в ситуациях высокого личностного напряжения в задачах на поступок.

**Проблема** исследования определяется наличием ряда противоречий, среди которых следует отметить следующие:

– научного характера – между потребностью в изучении роли поступков в процессе достижения личностной интегрированности и недостаточностью теоретико-методологической разработанности проблемы;

– практического характера – между потребностью в эффективных психологических методах диагностики уровня зрелости преобладающего поступка с целью прогнозирования возможности эффективной деятельности субъекта в условиях высоких личностных нагрузок, и недостаточностью эффективных методов прогноза в существующей практике психологов, специалистов по найму и обучению персонала;

– социального характера – между потребностью со стороны общества в поддержании и сохранении психического и физического здоровья субъектов принятия ответственных решений, представляющих собой кадровую элиту общества, и недостаточным ресурсом в реализации данной задачи в современном обществе.

**Объект исследования** – совершаемые человеком поступки, обуславливающие личностную интегрированность их авторов.

**Предмет исследования** – уровень зрелости поступков как условие личностной интегрированности, предпосылки для совершения поступков разного уровня зрелости.

**Цель работы** – прояснить роль поступков в достижении личностной интегрированности, рассмотреть процессы совершения поступков, выявить предпосылки, создающие условия для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности.

**Задачи:**

1. Рассмотреть основные подходы к изучению проблематики личностной интегрированности. Предложить теоретическую модель процессов, обеспечивающих личностную интегрированность.

2. Провести теоретический анализ существующих подходов к понятию поступка, обозначить критерии зрелости поступков. Предложить теоретическую модель, описывающую процесс совершения поступков.

3. Обосновать и адаптировать методический инструментарий исследования личностной интегрированности, уровня зрелости поступка и предпосылок, создающих условия для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности.

4. Провести эмпирическое исследование, проясняющее характер связи между уровнем интегрированности, зрелостью поступка и предпосылками как факторами, влияющими на зрелость поступка.

5. Обосновать перспективы прикладного использования результатов диссертационного исследования.

**Гипотезы:**

1. Лица, находящиеся длительное время (не менее 5 лет) в условиях высокой личностной нагрузки, значимо чаще совершают личностно зрелые поступки.

2. Между зрелостью поступка и степенью личностной интегрированности существует прямая положительная связь:

а) у лиц с высоким уровнем личностной интегрированности преобладают зрелые поступки;

б) у лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки;

в) у лиц с высоким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают незрелые поступки.

3. Высокий уровень личностной интегрированности имеет прямую связь с:

а) высоким уровнем жизнестойкости и такими ее компонентами, как вовлеченность, контроль и принятие риска,

б) высоким уровнем самопринятия.

4. Для зрелых поступков характерны высокий уровень жизнестойкости и самопринятия.

### **Теоретико-методологической основой исследования являются:**

– психологические теории исследования процессов, обеспечивающих личностную интегрированность в работах Э. Эриксона (интегрирующая работа эго и переструктурирование элементов идентичности в ситуации изменения биологических, социальных или эго процессов), Ф. Баррона (интеграция дихотомий), К. Роджерса (стадии достижения полноценно функционирующего человека), Д. Олпорта (интегрирующая работа в проактивном поведении);

– культурно-историческая теория Л. С. Выготского, опора на которую открывает возможность показать процесс формирования личности как одной из высших психических функций в ходе развития человечества. Это позволяет понять, какие социальные явления являют собой прототипы поступка и личностной интегрированности;

– исследование поступка в работах С. Л. Рубинштейна, В. В. Петухова, В. В. Столина, В. П. Зинченко, Е. Е. Соколовой (ценностная нагруженность поступка, признаки поступка, поступок как сущностное проявление личности);

– психологические теории, позволяющие понять процесс осмысления поступка во взглядах В. В. Столина, а также предпосылки для совершения поступка: жизнестойкость, способность к рефлексии, рефлексия, самодетерминацию, самопринятие, креативность, описанные в исследованиях Д. А. Леонтьева, Э. Деси, Р. Райан, К. Рифф, Ф. Баррона.

**Методы исследования.** Для решения поставленных задач и проверки гипотез использовался комплекс взаимодополняющих методов: теоретические – аналитико-синтезирующий, обобщающий, моделирующий, системный; эмпирические методы – наблюдение, эксперимент; методы обработки данных – количественный и качественный анализ.

В качестве основных психодиагностических процедур использовались методики – проективный метод «Я-Метафоры» для оценки степени личностной интегрированности (автор идеи А. Г. Жилиев, адаптирован и доработан М. В. Богдановой), структурированное интервью для выявления преобладающего вида поступка (разработан автором), калифорнийский психологический опросник CPI для оценки измерения уровня самопринятия (в адаптации А. Н. Кузнецова), тест жизнестойкости С. Мадди для измерения уровня жизнестойкости и его компонентов (в адаптации Д. А. Леонтьева), феноменологический анализ для выявления способов совладания руководителей с проблемными производственными ситуациями.

Статистическая обработка результатов исследования выполнена с помощью компьютерной программы Microsoft Excel и SPSS Statistics 19.

### **Этапы исследования**

I этап – 2008–2010 гг. Анализ основных подходов к изучению целостности, интегрированности личности, определение методологических основ изучения проблемы.

II этап – 2010–2011 гг. Постановка целей, задач исследования, формулирование гипотез, создание инструментария исследования личностной интегрированности, проведение пилотажного исследования.

III этап – 2012 г. Сбор, обработка, обобщение и интерпретация эмпирических данных.

IV этап – 2014 г. Проведение оценки диагностических возможностей модели достижения личностной интегрированности через совершение поступков, созданной на основе результатов диссертационного исследования. Подведение итогов исследования, уточнение отдельных теоретических положений.

V этап – 2015 г. Доработка текста диссертации.

**Экспериментальная база исследования.** В исследовании участвовало 190 человек из следующих сфер деятельности: образование и спорт – 27%, банковская – 20%, торговля – 25%, государственная служба – 23%. Половину выборки составили руководители высшего и среднего звена со стажем работы не менее 5 лет из разных сфер деятельности.

**Научная новизна работы состоит в следующем:**

Сконструировано авторское определение понятия «личностная интегрированность», в котором новым является обобщение через понятие «интенции» структурных элементов, которые подлежат согласованности. При этом сохраняются признаки, выявленные в существующих определениях: 1) согласованность структурных элементов между собой; 2) указание, что именно подвергается интеграции: ценности, мотивы, смысловые и целевые установки, поведенческие тенденции и диспозиции, само поведение.

Эмпирически проверена и теоретически объяснена роль поступков в процессе достижения личностной интегрированности. Разработана авторская модель достижения интегрированности личности через совершение поступка, позволяющая описать: процесс совершения поступков, с опорой на значимые предпосылки. Данная модель вносит в существующие представления о поступках элементы детализации и операционализации.

**Теоретическая значимость** исследования заключается в следующем.

Существующие теории о поступке дополнены операционализацией процесса подготовки и совершения поступков разного уровня зрелости. Это позволяет отличать зрелый поступок от поступка не (вполне) зрелого в фазе подготовки, его совершения, осмысления и результатов (эффектов) поступка.

Расширены представления о личностной интегрированности и понимании роли поступка в ней. Предложен синтез существующих исследований в единую модель достижения личностной интегрированности.

Существующие концепции о способах достижения личностной целостности и согласованности дополнены положениями о предпосылках, играющих важную роль в процессе достижения личностной интегрированности.

**Практическая значимость** заключается в возможности использования разработанной модели достижения интегрированности личности через совершение поступка для проведения эмпирических исследований видов поступков. Созданный инструмент диагностики «структурированное интервью» может применяться в индивидуальном и организационном

психологическом консультировании, а также при отборе персонала и оценке его кадрового резерва. Данный метод позволяет выявить у испытуемого преобладающий вид поступка и сделать прогноз о степени личностной интегрированности испытуемого. Данные результаты можно использовать в различных аспектах: 1) выявление потенциальных управленцев, использующих чаще зрелые поступки и соответственно находящихся в состоянии высокой степени личностной интегрированности, способных к работе на высоких руководящих позициях; 2) выявление лиц, использующих незрелые поступки и находящихся в зоне риска психического и физического здоровья, с целью коррекции и профилактики; 3) выполнение оценки кадрового резерва.

#### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Личностная интегрированность положительно связана с совершением зрелых поступков. По уровню зрелости совершаемых поступков можно судить о степени личностной интегрированности. Необходимым условием для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности выступает самопринятие (осмысление и принятие актуальных ценностей) и жизнестойкость (и ее компоненты – вовлеченность, контроль и принятие риска).

2. **Личностная интегрированность** определена как согласованность, относительно непротиворечивое сочетание между собой принятых человеком ценностей, мотивов, установок, тенденций и диспозиций. В короткой формулировке – как согласованность интенций.

3. Зрелые (развивающие) поступки выступают средством решения проблем в условиях высокой личностной нагрузки (необходимость принимать ответственные решения с множеством ценностных альтернатив), которые характеризуют работу субъектов принятия решений (таких как руководитель). Зрелость поступков обуславливает результативность и жизнестойкость – руководители со стажем работы более пяти лет чаще используют зрелые поступки, имеют более высокий уровень личностной интегрированности, чем рядовые сотрудники и менее опытные руководители.

4. Ответственные поступки способствуют достижению личностной интегрированности при условии последовательной поддержки в разное время разных ценностей. Они же приводят к личностной дезинтегрированности в случае совершения выбора в пользу навязанной ценности, регулярного отвержения собственных актуальных ценностей.

4. Высокий уровень жизнестойкости может не приводить к достижению личностной интегрированности, если реализуется показательно (презентационно), как способ контроля ситуации, «удержания себя на плаву» в условиях высокой личностной нагрузки.

**Степень достоверности результатов.** Достоверность полученных результатов обеспечивается анализом психологической литературы по проблеме, подбором адекватных методов исследования в соответствии с поставленными целями и задачами, репрезентативностью выборки, а также использованием методов статистического анализа данных. В процессе анализа



данных полученные результаты подвергались дополнительной статистической и качественной обработке и сопоставлялись между собой для повышения степени обоснованности выводов исследования.

**Апробация исследования.** Основные положения данного исследования обсуждались на заседаниях кафедры общей и социальной психологии Тюменского государственного университета, научных семинарах в течение 2010–2015 гг. Используемые методы исследования обсуждались на методическом семинаре кафедры общей психологии Южно-Уральского государственного университета в марте 2014 г. Результаты пилотажного исследования были представлены и обсуждались на международной конференции по принятию решений (Герцилия, Израиль, 2011). Актуальность исследования в аспекте профессиональной деятельности была представлена на конференции «Современные исследования социальных проблем» в Красноярске (октябрь 2012). Итоговые результаты исследования обсуждались на конференции «Личность в ситуациях выбора» (Новосибирск, 2015).

Структурированное интервью, сконструированное в рамках данной работы для исследования видов поступка, используется в качестве инструмента диагностики степени интегрированности личности руководителя, через выявление видов совершаемых им поступков (на базе консалтинговой компании).

**Структура и объем работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Объем работы (без приложений) составляет 174 страницы. Диссертация содержит 16 таблиц и 18 рисунков в тексте. Список литературы составляет 215 источников, из них 41 – на иностранном языке.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обосновывается актуальность исследования роли поступков в процессах достижения личностной интегрированности. Определяются цель, задачи, предмет и объект исследования. Формулируются гипотезы, положения, выносимые на защиту, научная новизна и практическая значимость исследования.

**В главе 1 «Проблема личностной интегрированности»** рассматриваются исследования процессов, обеспечивающих личностную интегрированность, феномен совершения поступка, предлагается «модель достижения личностной интегрированности через совершение поступка», которая описывает процессы совершения разных по зрелости поступков и достижения разной степени личностной интегрированности.

**В параграфе 1.1 «Личностная интегрированность как предмет научных исследований»** сделан анализ понятий «интегрированность», «дезинтегрированность», «личностная нагрузка» в существующих исследованиях и предложено авторское определение понятия «личностная интегрированность», в котором новым является обобщение через понятие «интенции» структурных элементов, которые подлежат согласованности.

**Личностная интегрированность** определена как согласованность, относительно непротиворечивое сочетание между собой принятых человеком ценностей, мотивов, установок, тенденций и диспозиций. В короткой формулировке – как согласованность интенций. Анализ существующих исследований личностной интегрированности позволил выделить в теоретических положениях факторы, создающие угрозу и способы достижения личностной интегрированности. Выявлены факторы угроз для личностной интегрированности. Первую группу составляют индивидуальные факторы, кризисы идентичности; изменения в биологических, социальных, эго-процессах; нахождение человека между группами, имеющими разные ценностные ориентации; деперсонализация; искажение представления о себе. Вторую группу составляют коллективные факторы: жизнь в эпоху постмодерна, СМИ, технический прогресс, стирающий границы между группами с разными ценностными ориентирами; социальный кризис и рост экологической ответственности. Третью группу составляют исследования профессиональных факторов, влияющие на управленческую деятельность.

Способы достижения личностной интегрированности: интегрирующая работа Эго; выбор новых ценностей; удовлетворение экзистенциальных потребностей; формирование стиля жизни; интеграция дихотомий; проактивное поведение; развитие качеств творческой личности, самоэффективности, эффективных качеств лидера.

**В параграфе 1.2 «Поступок в личностном контексте»** сделан анализ существующих представлений о поступках. Выделены общие критерии, отличающие поступок от реактивного поведения: ценностная нагруженность, умение выйти за рамки ситуации, сущностное проявление личности, полимотивированность в ситуации, требующей разрешения поступком, осознанность. Описаны варианты поведения в виде типов поступков разного уровня зрелости:

1. Вариант поведения, направленный на сохранение статус-кво, т.е. уклонение от поступка. Этот вид получил название «нулевой поступок» – отказ от выбора, не принятие какого-либо решения. Цена такого поведения – накопленное напряжение, находящее свое разрешение в болезнях и несчастных случаях. По сути дела это – отсутствие поступка в ситуации задачи на поступок.

2. Поведение, которое определяется скорее обстоятельствами, чем свободным выбором самого человека. Этот вид назван «псевдопоступок», поскольку поведенчески выбор совершается, но процесс личностного согласования (субъективно переживаемый как сомнения) не был завершен. Попытка обеспечить частичное поддержание обеих ценностей (альтернатив) оборачивается согласием на частичный ущерб для каждой из них. В таком случае задача на поступок решается приемлемыми для человека способами, незрелость которых вскрывается в а) значительной несамостоятельности (зависимости от чужого мнения, обстоятельств, стереотипов, привычек и

проч.); б) неэкономичности – из-за того, что задача оказывается решенной лишь частично, ее приходится решать еще не раз.

3. Человек совершает полноценный поступок, выбирая одну из альтернатив. Этот вариант получил название «ответственный поступок». Соответственно, выбрав одну альтернативу, человек отвергает вторую. Часть сил уходит на поддержание в течение некоторого времени выбранного соотношения ценностей. Зрелость заключается в принятии ответственности за результат, осознанности выбранных и отвергнутых ценностей. Не полная зрелость поступка проявляется в узком репертуаре выбора, ограниченно дихотомией и небольшим выбором внутренних ресурсов.

4. Вариант поведения, получивший название «развивающий поступок», направлен на поддержание всех альтернатив и, соответственно, ценностей, которые составляют суть ситуации, которая является задачей на поступок. Зрелость поступка – в удачно найденном (творческом) решении, которое в наибольшей степени способствует личностной интегрированности.

Описаны шаги совершения поступка:

1. *Возникновение напряжения*: задача на совершение поступка. Описаны признаки ситуации с задачей на совершение поступка (высокой личностной нагрузкой): 1) угроза ущерба для одной или более ценностей (при не разрешении ситуации); 2) возможность принятия решения ограничена во времени.

Осложняющими факторами являются: 1) наличие чуждых интроектов, которые порождают чуждые интенции, мешающие человеку принять эффективное для него решение; 2) наличие оценки со стороны третьих лиц (семьи, руководства, коллег, подчиненных и т.д.), что порождает морально-этический аспект проблемы.

2. *Анализ ситуации на совершение поступка*. Ключевой работой является осознание актуальных ценностей, анализ внешней и внутренней ситуаций, прогноз результатов. Владение навыками рефлексии, способность к самодетерминации и самопринятию позволяют наиболее качественно проанализировать ситуацию.

3. *Принятие решения*. В качестве средства концептуального описания для способности человека принимать решения и противостоять личностной нагрузке (жизненному напряжению) предложено понятие **жизнестойкость**.

*Выделены предпосылки для совершения зрелых поступков*: жизнестойкость как система убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром; самопринятие, самодетерминация, способность к рефлексии и творческому мышлению.

**В параграфе 1.3 «Модель достижения интегрированности личности через совершение поступка»** предложена модель достижения личностной интегрированности через совершение поступков. Модель иллюстрирует процесс подготовки и совершения поступков от незрелых до зрелых и описывает результаты поступков в аспекте достижения личностной

интегрированности, от дезинтегрированности до высокого уровня интегрированности.

Из собранного феноменологического материала и теоретического анализа поступков выяснено, что ценностный конфликт, порождающий личностное напряжение (и необходимость его разрешения в виде совершения поступка), задается в трех сферах ценностей: личностной, профессиональной и социальной (ориентированной на мнение окружающих). Поэтому для модельного изображения процесса совершения поступка задана система координат, ось X – значимость «лично-ориентированных ценностей», ось Y – значимость «профессионально-ориентированных ценностей», ось Z – значимость «социально-ориентированных ценностей». В модели задана ситуация личностной нагрузки: конфликт значимых интенций и стоящих за ними ценностей. Интенции представлены графически как разнонаправленные векторы в условной системе координат лично-ориентированных, профессиональных и социально-ориентированных ценностей (рис. 1).

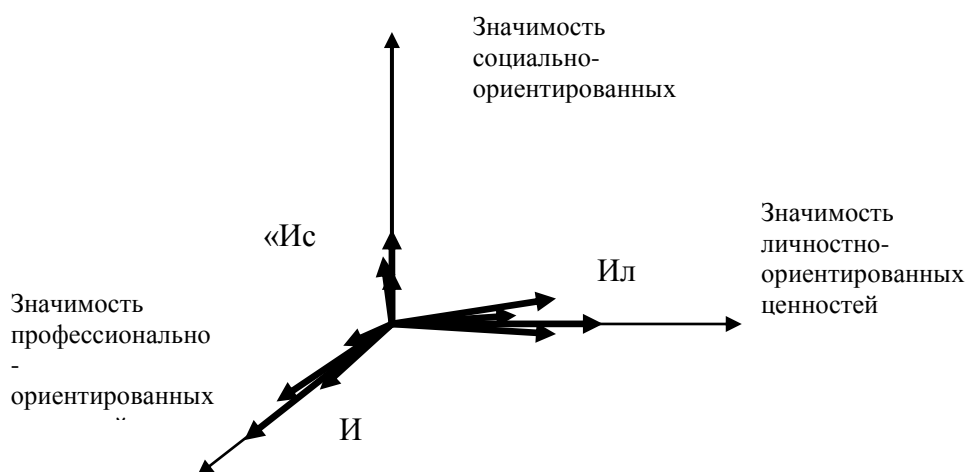


Рисунок 1. Соотношение значимости ценностей, участвующих в совершении поступка

Ил – интенции, направленные на удовлетворение личностных ценностей;

Ип – интенции, направленные на удовлетворение профессиональных ценностей;

Ис – интенции, направленные на удовлетворение ценностей, ориентированных на оценку окружения

Рис. 1 иллюстрирует положение дел перед совершением поступка. Направление векторов интенций в трех плоскостях (условно заданных): «лично-ориентированных ценностей», «профессионально-ориентированных ценностей», «социально-ориентированных ценностей». Длинной вектора обозначается сила интенции или значимость ценности. Несколько одинаправленных векторов символизируют несколько интенций, поддерживающих одну ценностную сферу. Большое количество и высокая

значимость (в модели длина вектора) создают доминирующее положение данной ценности в совершении поступка (принятии решения). Для каждого **вида поступков** (классификация Доценко Е. Л.), различающихся по уровню зрелости и в результате – по уровню интегрированности личности, предложено модельное описание процесса совершения поступка.

Гипотезы, выдвинутые в данной работе, основаны на представлении о том, что зрелые поступки (*ответственный поступок* и *развивающий поступок*) поддерживают процессы интегрированности личности за счет высокого уровня жизнестойкости и его компонентов, использования всех уровней рефлексии и, как следствие этого, наличия высокого уровня самопринятия. Напротив, незрелые поступки (*нулевой поступок* и *псевдопоступок*), совершаемые на основе низкого уровня жизнестойкости и самопринятия, ведут к дезинтеграции личности.

В результате изучения теоретического и феноменологического материала был задан объект и обоснован предмет данного исследования.

**Глава 2 «Методология и инструментарий исследования условий и предпосылок личностной интегрированности»** обоснован и описан психодиагностический инструментарий исследования.

**В параграфе 2.1 «Планирование исследования»** поставлены задачи исследования. Тип исследования определен как констатирующий эксперимент, позволяющий исследовать уровень зрелости поступков и предпосылки для зрелых поступков, создающие условия достижения личностной интегрированности. Предпосылками, которые мы исследуем, являются уровень самопринятия, уровень жизнестойкости и ее компонентов: вовлеченности, контроля и принятия риска.

**Независимые переменные** – уровень зрелости поступка (гипотеза 1, 2), уровень самопринятия, уровень жизнестойкости и ее компонентов: вовлеченности, контроля и принятия риска (для гипотезы 2 и 3).

**Зависимые переменные:**

для гипотез 2 и 3 – уровень личностной интегрированности человека;

для гипотезы 1 и 4 – уровень зрелости поступка.

**Контролируемые переменные** – пол, возраст, семейное положение, образование, стаж работы в должности, общий стаж работы, сфера деятельности, количество человек в подчинении.

**В параграфе 2.2 «Характеристика контингента испытуемых»** дается характеристика испытуемых. В исследовании участвовали 190 человек из следующих сфер деятельности: образование и спорт – 27%, банковская – 20%, торговля – 25%, государственная служба – 23%. Параметр распределения выборки на контрольную и экспериментальную группы по независимым переменным – наличие опыта работы на руководящей должности среднего и высокого уровня более 5 лет как условие наличия высокой личностной нагрузки. Уровень личностной нагрузки будем называть высоким, если человек проработал руководителем среднего или высшего уровня более 5 лет. В

остальных случаях уровень личностной нагрузки будем считать низким (отсутствие стажа управления, малый стаж управления).

**В параграфе 2.3 «Методы исследования»** описывается психодиагностический инструментарий исследования. В качестве психодиагностических процедур использовались методики – проективный метод «Я-Метафоры» для оценки степени личностной интегрированности (автор идеи А. Г. Жилиев, адаптирован и доработан М. В. Богдановой), структурированное интервью для выявления преобладающего вида поступка (разработан автором), калифорнийский психологический опросник CPI для оценки измерения уровня самопринятия (в адаптации А. Н. Кузнецова), тест жизнестойкости С. Мадди для измерения уровня жизнестойкости и его компонентов (в адаптации Д. А. Леонтьева), феноменологический анализ для выявления способов совладания руководителей с проблемными производственными ситуациями.

**В параграфе 2.4 «Методы обработки данных»** дается обоснование и описание статистических методов, примененных для проверки гипотез. Статистическая обработка результатов исследования выполнена с помощью компьютерных программ Microsoft Excel и SPSS Statistics 19.

**Глава 3 посвящена результатам исследования условий и предпосылок личностной интегрированности.**

**В параграфе 3.1 «Анализ характера связи уровня зрелости поступка и характера личностной нагрузки»** первая гипотеза нашла свое подтверждение: *«лица, находящиеся длительное время (не менее 5 лет) в условиях высокой личностной нагрузки, значимо чаще совершают личностно зрелые поступки»*. В условиях продолжительных высоких личностных нагрузок достижение и поддержание высокого уровня личностной интегрированности становится задачей, решение которой позволяет продолжать эффективную деятельность. Роль зрелых поступков в достижении процесса личностной интегрированности выходит на первый план. Поэтому 26% испытуемых экспериментальной выборки показали высокую степень личностной интегрированности, тогда как у испытуемых контрольной выборки высокие значения этого параметра отсутствуют.

Результаты, с одной стороны, поддерживают правомерность нашего интереса к руководителям высшего и среднего звена для прояснения механизма совершения *развивающего поступка и построения модели достижения личностной интегрированности через совершение поступка*. С другой стороны, вскрывается роль зрелых поступков в достижении высокой степени личностной интегрированности. Это позволяет человеку продолжительное время эффективно жить и работать в условиях хронической личностной нагрузки, в которой находятся руководители высоких уровней.

**В параграфе 3.2 «Анализ характера связи зрелости поступка и степени личностной интегрированности»** вторая гипотеза нашла свое подтверждение: *«между зрелостью поступка и степенью личностной интегрированности существует прямая связь»*. А именно: а) *испытуемые с*

высоким уровнем личностной интегрированности показывают стабильно высокий уровень зрелости поступка. Показано, что действительно б) у лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки (псевдопоступок и ответственный поступок). Показаны «метания» людей при совершении не вполне зрелых поступков, для которых характерны то средняя личностная интегрированность, то высокий уровень дезинтегрированности. Это подтверждает теоретическое осмысление совершения *ответственного поступка* (в повседневной практике оцениваемого положительно): поддерживая одну ценность, отвергая другие актуальные в данной ситуации ценности, человек еще не достигает высокой личностной интегрированности. Поочередная поддержка всех актуальных ценностей способствует личностной интегрированности, порой достигая почти высоких значений. Поддержка одной и той же ценности, особенно если она «насаженная», усиливает дезинтеграцию. В силу этого в) у лиц с высоким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают незрелые поступки (псевдопоступок и отказ от поступка).

**В параграфе 3.3 «Анализ характера связи степени личностной интегрированности и предпосылок: жизнестойкости и самопринятия»** третья гипотеза нашла свое подтверждение: *«высокий уровень личностной интегрированности имеет прямую связь с: а) высоким уровнем жизнестойкости и такими ее компонентами, как вовлеченность, контроль и принятие риска, б) высоким уровнем самопринятия»*.

Особенностью контрольной выборки (не руководители, руководители со стажем менее 5 лет) являются высокие показатели жизнестойкости, в том числе ее компонент «контроль», соответствующий средним и низким значениям личностной интегрированности. В условиях высоких личностных нагрузок рядовые руководители и рядовые специалисты могут использовать презентационно высокий уровень контроля ситуации, ценой которого поддерживается высокий уровень жизнестойкости ради совладания с напряжением, но это не приводит их к интегрированности личности. С другой стороны, при совершении незрелых поступков (уход от поступка, псевдопоступок), формирования интегрированности не происходит, даже при высоких уровнях жизнестойкости, а происходит накопление напряжения для удержания себя «на плаву». В таком случае жизнестойкость (в частности, контроль) перестают быть ресурсом, потому как человеку приходится тратить энергию на удержание внешнего, презентационно высокого уровня жизнестойкости.

Подтверждено, что самопринятие является одной из важнейших предпосылок достижения личностной интегрированности. При высоком личностном напряжении в работе руководителя самопринятие выступает необходимым условием отстаивания себя, своей личностной интегрированности. Более четкий характер связи в экспериментальной выборке говорит, что руководители со стажем более 5 лет прошли «закалку» личностным напряжением.

**В параграфе 3.4 «Анализ характера связи зрелости поступка с жизнестойкостью и самопринятием»** четвертая гипотеза «для зрелых поступков характерны высокий уровень жизнестойкости и самопринятия» также нашла свое подтверждение. Подтверждены представления о самопринятии, жизнестойкости и ее компонентах вовлеченности, контроля, принятия риска как необходимых предпосылок совершения зрелых поступков. Данное утверждение подкреплено результатами, когда презентационно высокие показатели жизнестойкости и ее компонентов приводят к дезинтегрированности личности и не позволяют стабильно совершать зрелые поступки.

**В параграфе 3.5 «Анализ характера связи уровня личностной интегрированности с переменными пол, возраст»** проверен характер связи зависимой переменной уровня личностной интегрированности с контрольными переменными пола, возраста. Между *личностной интегрированностью* и переменной *пол* существует слабая прямая и статистически значимая связь. Выявлены отличия в характере связи личностной интегрированности и зрелости поступка у мужчин и женщин для выборки «руководители». Женщины-руководители показали себя более интегрированными, чем мужчины-руководители, что объясняется, во-первых, более медленным карьерным ростом женщин, чем у мужчин (большим временем закалки). Во-вторых, потому что, в отличие от мужчин, часть которых оказываются на руководящей должности в силу социального давления, женщины занимают эти должности в силу своей более высокой личностной и мотивационной готовности.

Между *личностной интегрированностью* и переменной *возраст* обнаружена слабая обратная связь, но статистическая значимость не подтверждена (для возрастного интервала испытуемых 28–45 лет). Данный аспект открывает вопросы для дальнейших исследований.

**В параграфе 3.6 «Контент-анализ ценностей, значимых для совершения поступков»** экспериментально доказана правомерность сконструированного в результате теоретического анализа определения личностной интегрированности. Выявлены отличия у групп испытуемых с разной степенью личностной интегрированности в аспекте содержания, репертуара и баланса ценностей, актуальных при совершении поступка. Действительно, распределение ценностей на профессиональные, личные и ориентированные на окружение в момент принятия решений отражает разнонаправленность интенций, за которыми стоят профессиональные, личные и социально одобряемые ценности человека. Согласованность всех этих ценностей обеспечивает личностную интегрированность.

По результатам исследования открылась возможность выделить **принципиальные отличия группы высоко интегрированных испытуемых:**

1. Широкий репертуар осмысленных ценностей в момент задачи на поступок (в 1,5 раза больше, чем у дезинтегрированных испытуемых), который



характеризует высокий уровень самопринятия и подтверждает представления о значимости такового в процессах интегрированности личности.

2. Баланс личных, профессиональных и ориентированных на оценку окружением ценностей. По смыслу профессиональные ценности ориентированы на «*сохранение и развитие бизнеса*» (рабочего благополучия), что в работе руководителя высокого уровня является одной из основополагающих задач. Набор личных ценностей по смыслу ближе к «*социально-психологическому благополучию*», чем «*личному благополучию*». Это важное свидетельство в пользу того, что высоко интегрированные люди скорее будут и социально ориентированными (и что личностно целостные люди с высокой вероятностью являются и моральными одновременно).

3. Выбор более эффективных способов совладения с напряжением, отказ от демонстративного контроля ситуации характерны для лиц с низкой личностной интегрированностью.

4. Преобладание более зрелых (развивающих и ответственных) поступков, играющих ключевую роль эффективного средства снятия личностного напряжения и достижения личностной интегрированности.

С другой стороны, дезинтегрированные испытуемые отличаются дисбалансом личных, профессиональных ценностей, с ущемлением личных ценностей и меньшим их репертуаром. Содержательно ценности можно назвать навязанными, процессуальными, имеют место осмысления типа «*дискредитация*» (например, «*дружба*» отвергается как значимая ценность), ориентированность на угрозы, страхи в моменты принятия решений, что вносит вклад в процесс дезинтегрированности личности и подтверждает наше представление о значимости самопринятия в процессах интегрированности личности.

**В параграфе 3.7 «Перспективы использования полученных результатов»** описана возможность использования методики «структурированное интервью» в диагностике степени личностной интегрированности кандидатов на должность руководителей при кадровом подборе. Данный инструмент позволит работодателю диагностировать у кандидатов преобладающий поступок, т.е. заранее увидеть, как кандидат будет справляться с проблемными производственными ситуациями, и предположить уровень его личностной интегрированности. Для самого кандидата данный инструмент позволит увидеть преобладающий вид поступка и сделать выводы о собственной готовности работать руководителем в ситуации личностного напряжения, а также поможет увидеть риски и возможности для индивидуального развития в направлении достижения личностной интегрированности.

В таблице 1 выделены типы потенциальных руководителей в зависимости от видов совершаемых ими поступков (которые выявляются «структурированным интервью») и уровня личностной нагрузки (критерий – наличие стажа работы более 5 лет на руководящей должности среднего или высокого уровня).

Таблица 1 – Типы потенциальных руководителей

		Степень личностной нагрузки	
		высокая (опыт в руководстве более 5 лет)	низкая (опыт в руководстве менее 5 лет)
<b>Уровни поступков</b>	зрелые поступки (развивающий поступок и ответственный поступок)	<i>«Зрелые»</i>	<i>«Потенциальные»</i>
	незрелые поступки (псевдопоступок и отказ от совершения поступка)	<i>«Уставшие»</i>	<i>«Незрелые»</i>

«Зрелые» – руководители, способные принимать решения в ситуациях с высоким личностным напряжением, используя для этого такие виды поступков, как «ответственный поступок» и «развивающий поступок». Они работают в таком режиме уже более 5 лет и сумели в напряженных условиях достичь высокого уровня интегрированности личности (или сохранить его). Это те, кого уместно назвать элитой управленцев. Рекомендация: именно таким следует отдавать приоритет при подборе кадров на должности руководителей среднего и высшего звена. Им не требуется дополнительного обучения или психологической коррекции.

«Потенциальные» – сотрудники, имеющие небольшой опыт работы руководителем (менее 5 лет) или не имеющие его. При этом способны принимать решения в ситуациях с высоким личностным напряжением, используя для этого такие виды поступков, как «ответственный поступок» и «развивающий поступок». Имеют высокий уровень интегрированности личности. Рекомендация: являются потенциальными и личностно готовыми для работы руководителями. Обучение если и необходимо, то лишь в профессиональном плане.

«Уставшие» – буквально «держась из последних сил». Руководители среднего и высшего уровня, не способные совладать с высоким личностным напряжением; в основном используют такие виды поступков, как «отказ от поступка» и «псевдопоступок». Как следствие, в результате длительного времени работы (более 5 лет) в напряженных условиях их характеризует высокий уровень личностной дезинтегрированности. Рекомендация: способны работать руководителями среднего звена, но требуется психологическая коррекция (обучение принятию решений по типу зрелых поступков). Такие руководители требуют от работодателя большего внимания, т.к. высоки риски их ухода на больничный, алкоголизации, автомобильных аварий и внезапного увольнения (добровольно).

«Незрелые» – сотрудники, имеющие небольшой опыт работы руководителем (менее 5 лет) или не имеющие его, не способные совладать с высоким личностным напряжением, которое они снимают в основном, используя такие виды поступков, как «отказ от поступка» и «псевдопоступок».

В результате они имеют высокий уровень дезинтегрированности личности, даже не работая в напряженных условиях нагрузки на личность. Рекомендация: данные сотрудники требуют психологической коррекции даже при работе на рядовых должностях; с повышением нагрузки (карьерным ростом) они не смогут справиться без обучения эффективным методам принятия решений и совладания со стрессом.

Данная типология помогает понять возможности и ограничения потенциальных руководителей, а также количество ресурсов, которое придется потратить работодателю на становление руководителя.

В **заключении** выделены основные итоги диссертационного исследования, определены перспективные направления использования полученных результатов и сформулированы **основные выводы**:

1. В ходе исследования рассмотрены подходы к изучению проблематики личностной интегрированности. При анализе факторов, создающих угрозу личностной интегрированности, получили свое прояснение компоненты напряжения, которые носят как индивидуальный характер (кризисы идентичности, деперсонализация, нахождение между разными социальными группами с разными нормами, искажения представлений о себе), коллективный (СМИ, научно-технический прогресс, стирающий границы между культурами, глобальный кризис), так и профессиональный характер (факторы нагрузки на субъекты управленческих решений).

Выявлены способы сохранения личностной интегрированности: интегрирующая работа «эго», выбор новых ценностей, удовлетворение экзистенциальных потребностей, формирование стиля жизни, интеграция дихотомий, проактивное поведение, развитие качеств творческой личности, самоэффективности, эффективных качеств лидера.

Проанализированы подходы к изучению личностной интегрированности, предложено определение основного понятия диссертации: личностная интегрированность – это согласованность, относительно непротиворечивое сочетание между собой принятых человеком ценностей, мотивов, установок, тенденций и диспозиций. В свернутом виде личностная интегрированность определена через согласованность интенций. Правомерность сконструированного определения личностной интегрированности подтвердили результаты эмпирического исследования.

2. Проанализированы подходы к понятию «поступок», предложено рабочее определение данного понятия: поступок – это осознанное совершение действия (выбора, принятия решения) в ситуации столкновения (напряжения) жизненно важных мотивов (ценностей), в пользу одной или более актуальных ценностей. Анализ существующих представлений позволил выделить особенности поступка, отличающие его от реактивного поведения: ценностная нагруженность, выход за рамки ситуации, сущностное проявление личности, полимотивированность в ситуации, требующей разрешения поступком, осознанность.

Описаны процессы, которые обеспечивают совершение разных по уровню зрелости поступков: осмысление своего «Я» в процессе совершения поступка; решение задачи на смысл; преодоление когнитивного диссонанса как побудителя поиска возможности согласовать противоречие интенций при совершении поступка; достижение самоэффективности как уверенности в собственной эффективности; детерминация целей; генерация принципиально новых идей (креативность), описанная как позитивный личностный ресурс и как способность к интегрированности дихотомий.

Предложена теоретическая модель процессов, обеспечивающих личностную интегрированность через совершение поступка. Она описывает процесс подготовки и совершения поступков от незрелых до зрелых, оценивает результаты поступков в аспекте достижения личностной интегрированности. Адекватность модели была проверена и подтверждена эмпирически.

3. Обоснованы и адаптированы инструменты для исследования интегрированности личности, уровня зрелости поступка и предпосылок, создающих условия для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности: жизнестойкости и ее компонентов, самопринятия. На основе теоретической модели разработана методика «структурированное интервью», позволяющая выявить у испытуемого преобладающие виды поступков, дать оценку степени личностной интегрированности испытуемого и эффективности его деятельности в условиях высоких личностных нагрузок.

4. Эмпирическое исследование подтвердило, что зрелые поступки (ответственный поступок и развивающий поступок) поддерживают процессы личностной интегрированности за счет высокого уровня жизнестойкости и его компонентов, наличия высокого уровня самопринятия. Напротив, отказ от поступка и псевдопоступок, совершаемые на основе низкого уровня жизнестойкости и самопринятия, ведут к дезинтеграции личности.

Первая гипотеза нашла свое подтверждение: «лица, находящиеся длительное время (не менее 5 лет) в условиях высокой личностной нагрузки, значимо чаще совершают личностно зрелые поступки». В условиях продолжительных высоких личностных нагрузок достижение и поддержание высокого уровня личностной интегрированности становится задачей, решение которой позволяет продолжать эффективную деятельность. В достижении личностной интегрированности на первый план выходят зрелые поступки.

Нашла подтверждение и вторая гипотеза: «между зрелостью поступка и степенью личностной интегрированности существует прямая связь». Так, а) лица с высоким уровнем личностной интегрированности показывают стабильно высокий уровень зрелости поступка, т.е. используют преимущественно развивающий поступок. Действительно, б) у лиц со средним уровнем личностной интегрированности преобладают не вполне зрелые поступки (псевдопоступок и ответственный поступок). Показано, что для не вполне зрелых поступков характерны то средняя личностная интегрированность, то высокий уровень дезинтегрированности. Это подтверждает теоретическое

осмысление совершения ответственного поступка (в повседневной практике оцениваемого положительно): поддержка одной ценности с отвержением других еще не обеспечивает высокой личностной интегрированности. В силу этого в) у лиц с высоким уровнем личностной дезинтегрированности преобладают незрелые поступки (псевдопоступок и отказ от поступка).

Третья гипотеза также нашла подтверждение: «высокий уровень личностной интегрированности имеет прямую связь с: а) высоким уровнем жизнестойкости и ее компонентов вовлеченности, контроля и принятия риска, б) высоким уровнем самопринятия».

Особенность контрольной выборки (не руководители, руководители со стажем менее 5 лет) – высокие показатели жизнестойкости. В условиях высоких личностных нагрузок рядовые руководители и специалисты могут использовать презентационно высокий уровень контроля ситуации, ценой которого на некоторое время поддерживается высокий уровень жизнестойкости ради совладания с напряжением, но это не приводит их к интегрированности личности. При совершении незрелых поступков (уход от поступка, псевдопоступок) формирования интегрированности не происходит, даже при высоких уровнях жизнестойкости, а происходит накопление напряжения для удержания себя «на плаву». Жизнестойкость (в частности, контроль) перестает быть ресурсом, потому как человеку приходится тратить энергию на удержание внешнего, презентационно высокого уровня жизнестойкости.

Подтверждено, что самопринятие является одной из важнейших предпосылок достижения личностной интегрированности. При высоком личностном напряжении в работе руководителя самопринятие выступает необходимым условием отстаивания себя, своей личностной интегрированности.

Четвертая гипотеза «для зрелых поступков характерны высокий уровень жизнестойкости и самопринятия» также нашла подтверждение. Подтверждены представления о самопринятии и жизнестойкости как необходимых предпосылках совершения зрелых поступков.

Контент-анализ ценностей, значимых для совершения поступков, показал правомерность сконструированного в результате теоретического анализа определения личностной интегрированности. Выявлены отличия у групп испытуемых с разной степенью личностной интегрированности в аспекте содержания, репертуара и баланса ценностей, актуальных при совершении поступка. Действительно, распределение ценностей на профессиональные, личные и ориентированные на окружение в момент принятия решений отражает разнонаправленность интенций, за которыми стоят профессиональные, личные и социально одобряемые ценности человека. Согласованность всех этих ценностей обеспечивает личностную интегрированность.

5. Перспективы использования полученных результатов представлены в трех плоскостях:

1) содержательно: использование при индивидуальном консультировании при решении личных и производственных проблем; использование в тренинговых программах с целью обучения принятию решений для повышения эффективности деятельности;

2) в научном плане: использование идеи модели достижения личностной интегрированности через совершение поступка для более глубокого изучения механизма совершения поступков;

3) методически: использование «структурированного интервью» как инструмента оценки уровня поступков, совершаемых субъектом, и типологии потенциальных руководителей при подборе руководящего резерва.

**В результате выполненной работы** прояснена роль поступков в достижения личностной интегрированности, описаны процессы совершения поступков, выявлены предпосылки, создающие условия для совершения зрелых поступков и достижения личностной интегрированности.

Основные идеи и результаты исследования отражены в следующих публикациях:

**Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах, определенных ВАК:**

1. Старцева А.В. Необходимость сохранения идентичности личности руководителя / В. А. Старцева // Вестник Тюменского государственного университета. – 2009. – № 8. – Серия «Педагогика. Психология». – С. 127–130.

2. Старцева А.В. Зрелость поступков как средство достижения личностной интегрированности (На примере руководителей среднего и высшего звена) / В. А. Старцева // Вестник Тюменского государственного университета. – 2013. – № 9. – Серия «Педагогика. Психология». – С. 185–191.

3. Старцева А.В. Зрелость поступков как условие достижения личностной интегрированности / В. А. Старцева // Современные проблемы науки и образования (электронный журнал). – 2014 – № 2. – Режим доступа: [http://www.science-education.ru/2014\\_2/](http://www.science-education.ru/2014_2/). – С. 116–124, (дата обращения: 25.03.2014).

**Другие публикации:**

4. Старцева А.В. Сохранение идентичности руководителя в условиях высокой личностной нагрузки / В. А. Старцева // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – № 3. – С. 147–156.

5. Старцева А.В. Making decision, as act with personal growth (On examples managers). Принятие решения как поступок с личностным ростом (на примере руководителей / В. А. Старцева // Международная междисциплинарная конференция «Принятие решений», Израиль. – 2011. – Июнь. – С.23-28.

6. Старцева А.В. Личностное напряжение руководителя [Электронный ресурс] / В.А. Старцева // Журнал «HR Портал». Раздел «Психология». – 2013. – № 11. – Режим доступа: [http://www.hr-portal.ru/tags/zhurnal-hr-portal/2013\\_11/](http://www.hr-portal.ru/tags/zhurnal-hr-portal/2013_11/) (дата обращения: 25.03.2014).

7. Старцева А.В. Принятие управленческих решений [Электронный ресурс] / В.А. Старцева // Журнал HR Портал. Раздел «Психология». ». –

2013. – № 11. – Режим доступа: [http://www.hr-portal.ru/tags/zhurnal-hr-portal / 2013\\_11/](http://www.hr-portal.ru/tags/zhurnal-hr-portal / 2013_11/) (дата обращения: 25.03.2014).

8. Старцева А.В. Социальная значимость сохранения психологического здоровья руководителя [Электронный ресурс] / В.А. Старцева // Журнал HR Портал. Раздел «Психология». ». – 2013. – № 11.– Режим доступа: [http://www.hr-portal.ru/tags/zhurnal-hr-portal /2013\\_11/](http://www.hr-portal.ru/tags/zhurnal-hr-portal /2013_11/) (дата обращения: 25.03.2014).

9. Старцева А.В. Совершение зрелого поступка как условие для достижения личностной интегрированности / Старцева В.А., Доценко Е.Л.// Сборник тезисов конференции «Личность в ситуации выбора». – 2015 г. – Октябрь. – С.146-174, (авторские права не разделены).