

МРНТИ 15.21.51; 15.41.21

А.К. Балабаева¹, Т.В. Черникова², А.А. Касымжанова¹

¹ Университет «Туран», Алматы, Казахстан

*² Волгоградский государственный социально-педагогический университет,
Волгоград, Россия*

(E-mail: ¹balabayeva.a@mail.ru, ²tamara@vspu.ru, ¹a.kassymzhanova@turanaedu.kz)

Трудовые ценности как мотивирующие факторы трудовой деятельности сотрудниц фармацевтического предприятия

Аннотация. В содержание профессионального труда сотрудниц фармацевтического предприятия заложено глобальное противоречие: материально-финансовое благополучие занятых в системе здравоохранения женщин напрямую зависит от неблагополучия пациентов с их денежными тратами на лекарства. Учитывая риск профессиональных деформаций, с помощью метода экспертной оценки проведено исследование ценностно-мотивационных факторов трудовой деятельности работниц. Материалы экспертных листов 451 сотрудницы Волгоградского фармацевтического предприятия «Волгофарм» в возрасте от 20 до 63 лет, руководителей и исполнителей, подверглись факторному и сравнительному анализу. Диагностический срез показал мониторинговую картину кадрового состояния, дифференцированную по возрастному и производственному статусу. Определены возможные стратегии управленческих действий и повышения профессиональной квалификации различных категорий работниц.

Ключевые слова: мотивация, трудовая ценность, профессиональная карьера, ценностно-мотивационный фактор.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2019-127-2-130-138>

Изучение характера ценностной мотивации профессионального труда у сотрудников фармацевтических предприятий и компаний обусловлено потребностью разобраться в глобальном противоречии, заложенном в самом содержании их деятельности. Специфика производственной организации сферы фармацевтического производства и сбыта состоит в том, что материально-финансовое благополучие (зарплата, премии) работников напрямую зависит от неблагополучия потребителей (от увеличения числа заболевших, ставшими пациентами; их денежных трат на лекарства).

Целью описанного в статье исследования стало изучение ценностно-мотивационных факторов профессиональной деятельности сотрудниц-женщин. Мониторинговый срез представлен в качестве средства отслеживания ценностно-мотивационных стимулов труда у лиц разных возрастных и статусных групп. Полученные результаты предполагалось учитывать при подборе кадров, разработке программ повышения квалификации работников в условиях корпоративного обучения, в том числе для решения задач профилактики профессиональных деструкций откровенно корыстной или карьеристской направленности.

В связи с этим изучение мотивационных позиций работников есть также вопрос иерархии ценностных предпочтений их личности. Вопрос этот не является праздным. В исследовании Т.В. Черниковой и В.В. Болучевской, выполненном на выборке около 800 студентов выпускного курса медуниверситета, наивысший уровень эмоционального выгорания выявлен у студентов-выпускников фармацевтического факультета. Вероятно, посчитали авторы, при выборе профессии сказалась ориентация на предметную сторону (лекарственные препараты и рынок их продажи), отдаленную от прямого врачебного контакта с

больными. В повышенных по сравнению с другими факультетами показателях выгорания сказалась личностная неготовность выдерживать эмоциональную напряженность деловых и межличностных контактов, напрямую влияющих на содержание мотивации трудовой деятельности [Черникова, Болучевская, 2014: 194–195].

Совместное исследование выполнено на волгоградской выборке респондентов во время стажировки докторанта PhD Университета «Туран» А.К. Балабаевой на базе ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет» под руководством доктора психологических наук, профессора кафедры психологии образования и развития Т.В. Черниковой.

Исследовательскую группу составили 451 женщин (96,17% всей выборки, за исключением 3,83% мужчин) в возрасте от 20 до 63 лет, из них 65 были руководителями низового и среднего звеньев управления. Процедура исследования носила фронтальный анонимный характер.

Методы исследования.

Для изучения ценностной мотивации труда в описанном исследовании применялся метод экспертной оценки девяти факторов профессиональной деятельности. Двухнаправленность содержания экспертной методики – на измерение ценностей и на измерение мотивации – подтверждена высокими показателями межтестовой корреляции шкал с «Опросником терминальных ценностей (ОТеЦ)» И.Г. Сенина (модифицированным вариантом методики «Ценностные ориентации» М. Рокича) – $p < 0,01$ и $p < 0,05$ (по 50%) [Сенин, 1991; Тихомиров, 2001: 41–46] и тестом Ф. Герцберга $p < 0,01$ (14%) и $p < 0,05$ (86%) [Herzberg, 1966; Herzberg, 2010; <http://psylist.net/praktikum/23.htm>].

Методика измерения мотивационного баланса Н.А. Жданкина (в модификации А.К. Балабаевой – «Трудовые ценности»), сконструирована согласно одному из описанных Ф. Герцбергом путей измерения мотивации к труду, когда в какой-либо форме оценивается, по сути дела, удовлетворенность трудом (*job satisfaction*) через общее отношение к различным его сторонам (*all-over attitude*) в категориях «нравится – не нравится» (*like or dislike*) [Herzberg, 2010: 5]. Такой путь исследования позволяет получить данные, отражающие демографическую вариативность по полу, возрасту, организационному статусу, образовательному уровню и т. д. По версии Ф. Герцберга, в результате реализации такой исследовательской стратегии получается поверхностная диагностическая картина. Однако именно такая картина востребуется в ситуации пилотажного эксперимента при работе с большой выборкой испытуемых, с тем чтобы в дальнейшем проводить углубленное изучение выявленных проблемных сфер.

Экспертные шкалы бланка были соотнесены с классическим вариантом теории «двух факторов» Ф. Герцберга, дифференцирующей потребности работников на два мотивационных комплекса, определяющих характер труда работников [Herzberg, 1966]. Потребность в комфорте, исключающем неудобства и лишения, удовлетворяют, по мнению автора теории, так называемые «гигиенические» факторы (внешние условия труда). Они нашли отражение в таких показателях экспертной оценки, как «Перспективы развития организации» (*policy and administration*), «Эффективность управленческой деятельности» (*supervision*), «Психологический климат» (*interpersonal relations*), «Условия труда» (*working conditions*), «Наличие социального пакета» (*job security*), «Оплата труда» (*salary*). Психологические (внутренние) потребности удовлетворяют факторы-«мотиваторы», в число которых в экспертном бланке вошли: «Содержание выполняемой работы» (*work itself*), «Профессиональная самореализация» (*responsibility, achievement, recognition of achievement*), «Карьерный рост» (*advancement, possibility for growth*).

По 10-балльной шкале испытуемые оценивали девять показателей –мотивационных факторов профессионального труда, имеющих или не имеющих для сотрудников

субъективную трудовую ценность. Для каждого балла была дана расшифровка, например:
«10 баллов – возможность карьерного роста однозначно является ценностью и необходимым условием эффективной работы;

9 баллов – возможность карьерного роста почти всегда является ценностью и необходимым условием эффективной работы...;

5 баллов – иногда возможность карьерного роста является ценностью и необходимым условием эффективной работы, а иногда – нет...;

1 балл – возможность карьерного роста не является ценностью и не влияет на эффективность работы».

Статистическая обработка результатов проводилась методом факторного анализа (метод вращения Варимакс с нормализацией Кайзера) и проведением сравнительного анализа для независимых выборок (по непараметрическому U-критерию Манна-Уитни). Использовался пакет статистической обработки материалов IBM SPSS Statistics 24.

Результаты исследования.

Кроме интерпретации показателей после распределения значений факторного анализа по всей группе респондентов, по итогам факторного и сравнительного анализов сопоставлялись попарно две эмпирические выборки – женщины в возрасте до (141 чел.) и после (310 чел.) 35 лет, руководители (65 чел.) и рядовые сотрудницы (386 чел.). Количественные показатели статистической обработки отражены в таблицах в приложениях к статье.

Результаты факторного анализа показателей экспертной оценки трудовых ценностей, полученные на общей выборке сотрудниц, выявили два фактора. Первый фактор, получивший название «ДОСТИЖЕНИЯ», включал в себя трудовые ценности «Карьерный рост» (0,82) и «Профессиональная самореализация» (0,80). Суммарный процент составил 27,29. Второй фактор, обозначенный как «ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОМФОРТ», объединил трудовые ценности «Условия труда» (0,75) и «Психологический климат» (0,73). Суммарный процент – 25,66. В целом картина выглядела благополучной: работницы положительно оценивали возможности реализации в труде, который осуществлялся в комфортных производственных условиях (упорядоченность, стерильность, климат-контроль, микроколлектив, охрана и т. п.).

Факторный анализ эмпирических данных, полученных отдельно для двух возрастных выборок сотрудниц, показал заметные различия.

Так, три фактора были выявлены для молодых женщины в возрасте до 35 лет. Первый из них – «ДОСТИЖЕНИЯ» (суммарный процент 25,16) – включал в себя, как и в общем случае, трудовые ценности «Профессиональная самореализация» (0,88) и «Карьерный рост» (0,81). Второй фактор получил название «ОЖИДАНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ» (суммарный процент 24,51) и вобрал в себя трудовые ценности «Психологический климат» (0,92) и «Эффективность управленческой деятельности» (0,80). В третий фактор – «МАТЕРИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ» (суммарный процент 17,18) – вошли трудовые ценности «Наличие социального пакета» (0,81) и «Оплата труда» (0,80). В целом факторный анализ показателей по группе передавал настрой молодых женщин на продвижение в профессии и связываемый с ним рост материального благополучия. При этом они рассчитывали на поддержку со стороны руководства и коллег в своем движении по карьерной лестнице к высокому материально-статусному положению.

Содержание двух факторов, выявленных для выборки женщин в возрасте старше 35 лет, имел совершенно иную направленность. Первый фактор – «КАРЬЕРА В КОМФОРТЕ» (суммарный процент 27,41) – объединил трудовые ценности «Карьерный рост» (0,84) и «Условия труда» (0,78). Второй фактор – «ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОМФОРТ» (суммарный процент 26,90) – составили «Условия труда» (0,78) и «Психологический климат» (0,72).

Полученный расклад дал основание интерпретировать результаты факторного анализа по группе старших сотрудниц (почти половина всей выборки находилась в возрасте от 45 до 63 лет) как удовлетворенность профессиональным положением и желанием его сохранить, в том числе из соображений заботы о своем здоровье и здоровье близких, т. к. специфика содержания труда гарантирует доступ к новейшим лекарствам и информированность об их эффективности.

Таблица 1

Результаты факторного анализа показателей экспертной оценки трудовых ценностей женщинами различных возрастных групп – сотрудницами Волгоградского областного предприятия «Волгофарм», значение фактора и ранг

Трудовые ценности	Вся выборка		До 35 лет		После 35 лет	
	Значение	Ранг	Значение	Ранг	Значение	Ранг
Карьерный рост	0,82	I	0,81	III	0,84	I
Профессиональная самореализация	0,80	II	0,88	II	0,76	III
Условия труда	0,75	III	0,47	VI	0,78	II
Психологический климат	0,73	IV	0,92	I	0,72	IV
Содержание выполняемой работы	0,68	V	0,64	V	0,68	V
Перспективы развития организации	0,62	VI	0,62	V	0,64	VII
Оплата труда	0,62	VI	0,80	IV	0,67	VI
Наличие социального пакета	0,59	VII	0,81	III	0,62	VIII
Эффективность управленч. деятел.	0,56	VIII	0,80	IV	0,54	IX

Сравнение двух возрастных групп сотрудниц фармацевтического предприятия ставит вопрос о предпочтениях в подборе новых кадров с учетом их возраста. Актуальность постановки такого вопроса проистекает, во-первых, из традиции принимать на работу лиц в возрасте до 35 лет как имеющих длительную перспективу трудовой биографии и оправдывающих вложенные в них средства на повышение профессиональной квалификации. В то же самое время широкое общественное обсуждение вопроса о повышении пенсионного возраста открывает благоприятные возможности для работодателей в их опоре на профессиональную безупречность и ответственность опытных сотрудниц, дорожащих самой рабочей обстановкой. Женщины старше 35 лет демонстрируют большую привязанность к производственной среде при меньших притязаниях на повышение по службе. Что касается последнего, то это подтверждено результатами сравнительного анализа показателей экспертной оценки трудовых ценностей, полученных для независимых выборок по непараметрическому U-критерию Манна-Уитни. Различие для возрастных выборок в показателях «Карьерный рост» (261,49 и 209,86; значение 0,000) и «Профессиональная самореализация» (244,65 и 217,52; значение 26,000) свидетельствует о большей дифференциации оценок старшими сотрудницами, что может быть прямым следствием их житейского опыта и обретенной с годами мудрости.

Таблица 2

Результаты сравнительного анализа показателей экспертной оценки трудовых ценностей женщинами различных возрастных групп – сотрудниками Волгоградского областного предприятия «Волгофарм» (для независимых выборок по непараметрическому U-критерию Манна-Уитни), значение и результаты проверки на значимость различий

Трудовые ценности	Средний ранг		Значение	Решение
	До 35	После 35		
Карьерный рост	261,49	209,86	0,000	Значимо
Профессиональная самореализация	244,65	217,52	26,000	Значимо
Содержание выполняемой работы	239,20	220,00	117,000	Незначимо
Наличие социального пакета	225,80	226,09	977,000	Незначимо
Оплата труда	230,25	224,07	378,000	Незначимо
Условия труда	233,08	222,78	294,000	Незначимо
Психологический климат	227,47	225,33	821,000	Незначимо
Эффективность управленч. деятельн.	229,53	224,39	643,000	Незначимо
Перспективы развития организации	226,27	225,88	974,000	Незначимо

Разница в профессиональных ориентациях наиболее ярко проявила себя в результатах факторного анализа на выборках руководителей и рядовых сотрудниц. Прежде всего заметно возрастное смещение сотрудниц-руководителей в младшую возрастную группу. Из 141 работницы в возрасте до 35 лет руководителем низового или среднего звена являлась каждая четвертая, в то время как среди коллег старше 35 лет только каждая десятая.

На выборке респонденток-руководителей выявлено три фактора, которые отражали приоритеты их деятельности. Первый фактор – «ЭФФЕКТИВНОЕ ВЛИЯНИЕ» (суммарный процент 25,37) – включал в себя трудовые ценности «Эффективность управленческой деятельности» (0,91) и «Психологический климат» (0,84). Второй фактор – «ДОСТИЖЕНИЯ» (суммарный процент 22,06) – объединил трудовые ценности «Профессиональная самореализация» (0,81) и «Карьерный рост» (0,74). В третий фактор, получивший название «СТАТУС» (суммарный процент 19,39), вошли трудовые ценности «Оплата труда» (0,86) и «Условия труда» (0,81). Результаты факторного анализа по группе руководителей дали основание интерпретировать их как откровенную ориентацию на индивидуальное жизнеустройство, основанное на профессиональном труде. Ожидается, что восприятие действий со стороны руководителей, которые чаще всего младше подчиненных, будут носить характер уважительной субординации. Тем самым будет поддерживаться авторитет администраторов, в большинстве своем имеющих небольшой стаж управленческой работы.

Таблица 3

Сравнительные результаты факторного анализа показателей экспертной оценки трудовых ценностей женщинами-руководителями и рядовыми сотрудницами Волгоградского областного предприятия «Волгофарм», значение фактора и ранг

Трудовые ценности	Вся выборка		Руководители		Рядовые сотр.	
	Значение	Ранг	Значение	Ранг	Значение	Ранг
Карьерный рост	0,82	I	0,74	VI	0,82	I
Профессиональная самореализация	0,80	II	0,81	IV	0,78	II
Условия труда	0,75	III	0,81	IV	0,77	III
Психологический климат	0,73	IV	0,84	III	0,75	IV
Содержание выполняемой работы	0,68	V	0,64	VII	0,69	V
Перспективы развития организации	0,62	VI	0,80	V	0,66	VI
Оплата труда	0,62	VI	0,86	II	0,64	VII
Наличие социального пакета	0,59	VII	0,49	VIII	0,66	VI
Эффективность управленч. деятел.	0,56	VIII	0,91	I	0,53	VIII

Факторный анализ, проведенный на выборке рядовых сотрудниц фармацевтического предприятия, выявил два фактора. В первый «ДОСТИЖЕНИЯ» (суммарный процент 28,34) вошли трудовые ценности «Карьерный рост» (0,82) и «Профессиональная самореализация» (0,78). Второй фактор – «ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОМФОРТ» (суммарный процент 26,90) – сложился из трудовых ценностей «Условия труда» (0,77) и «Психологический климат» (0,78). Полученная картина интерпретирована как предметная вовлеченность в содержание выполняемой работы с готовностью принять на себя управленческие функции. Фармацевтическое производство, как и всякое, связанное с технологическими традициями, ориентировано на руководителей с так называемым «отбывающим» типом карьеры. Такие работники, как описывает их Е.Г. Молл, не форсируют продвижение по службе. Действуя в привычном режиме, они с годами нарабатывают высокий профессионализм и автоматически становятся претендентами на руководящие должности, которые принимают и реализуют без амбициозности, самооценочных переживаний и личностных затрат на самоутверждение [Молл, 2012].

Таблица 4

Результаты сравнительного анализа показателей экспертной оценки трудовых ценностей женщинами-руководителями и рядовыми сотрудницами Волгоградского областного предприятия «Волгофарм» (для независимых выборок по непараметрическому U-критерию Манна-Уитни), значение и результаты проверки на значимость различий

Трудовые ценности	Средний ранг		Значение	Решение
	Руковод.	Рядов. сотр.		
Перспективы развития организации	254,52	221,20	23,000	Значимо
Эффективность управленч. деятел.	241,84	223,33	243,000	Незначимо
Психологический климат	233,08	224,81	506,000	Незначимо

Условия труда	243,48	223,06	115,000	Незначимо
Оплата труда	229,19	225,46	687,000	Незначимо
Наличие социального пакета	206,23	229,33	87,000	Незначимо
Содержание выполняемой работы	226,62	225,90	964,000	Незначимо
Профессиональная самореализация	239,80	223,68	317,000	Незначимо
Карьерный рост	238,48	223,90	389,000	Незначимо

Сравнительный анализ показателей экспертной оценки трудовых ценностей, полученный для независимых выборок управленческого звена и рядовых сотрудниц по непараметрическому U-критерию Манна-Уитни, обнаружил различия по показателю «Перспективы развития организации» (254,52 и 221,20, значение 23,000) в пользу исполнителей. Рядовые сотрудницы более дифференцированно относились к оценке долгосрочных возможностей функционирования предприятия, придавая тем самым больший вес данной трудовой ценности. Значительная часть их профессиональной биографии связана с работой на предприятии, с которым они по-прежнему готовы соотносить свои трудовые и жизненные планы.

Выводы.

Получение достоверных диагностических сведений о содержании и иерархической структуре ценностно-мотивационных факторов профессионального труда работниц предприятия фармацевтической сферы в возрасте до и после 35 лет, рядовых сотрудниц и руководителей низового и среднего управленческих звеньев, дает возможность, с одной стороны, определить ведущие стимулы их трудовой деятельности, с другой – позволяет скорректировать программы повышения квалификации в системе корпоративного обучения.

Следует учитывать, что на предприятии фармацевтической направленности работницы со значительным стажем трудовой деятельности составляют ресурс технологической и психологической безопасности. Реализация административных функций представителями старшей возрастной группы послужит в коллективе делу профилактики профессиональных девиаций, направленных в сторону неаргументированных притязаний на власть и материальный статус. Залогом тому служит социально ориентированный характер их ценностно-мотивационных устремлений.

Повышение квалификации в условиях внутриорганизационного или организованного институционального обучения следует проводить по дифференцированным программам. Для сотрудниц старшей возрастной группы заметную их часть составит обучение цифровым технологиям и способам сочетания имеющихся профессиональных знаний с новыми. Для сотрудниц младшей возрастной категории полезными будут психологические включения ценностно-мотивационного содержания, обеспечивающие способы самопознания и восполнения собственных эмоционально-личностных ресурсов.

Управленческие действия в направлении повышения производственных показателей за счет задействования человеческого организационного ресурса также следует осуществлять дифференцированно. Младшие сотрудницы будут продуктивно откликаться на стимулы материального характера и на возможности профессионального роста. Работницы со значительным опытом работы продемонстрируют ответственность и стабильно высокие трудовые показатели, будучи уверенными в безопасности своего должностного положения и востребованности профессионализма.

Список литературы

1. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012. - 198 с.
2. Сенин И.Г. Опросник терминальных ценностей: руководство. Ярославль: Содействие, 1991. - 17 с.
3. Тихомиров А.В. Опросник терминальных ценностей И.Г. Сенина (ОТеЦ) / Метод дифференциации профессиональных выборов в практике профконсультирования. Вып. 2, ч. 1. Екатеринбург: Персонал-profi, 2001. - С.41-46.
4. Черникова Т.В., Болучевская В.В. Психология эмоционального выгорания. Волгоград: Изд-во ВолгГМУ, 2014. - 296 с.
5. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. Мотивация труда (12th edition). New Brunswick (USA) and London (UK): Translation Publishers, 2010. - 180 p.
6. Herzberg F. Работа и природа человека. Cleveland, Ohio: The World Publishing Company, 1966. 203 p. <http://psylist.net/praktikum/23.htm> (Дата обращения: 15.08.2018).

А.К. Балабаева¹, Т.В. Черникова², А.А. Касымжанова¹

¹ «Туран» университеті, Алматы, Қазақстан

² Волгоград мемлекеттік әлеуметтік-педагогикалық университеті, Волгоград, Ресей

Фармацевтикалық кәсіпорынның қызметкерлерінің еңбек қызметінің мотивациялық факторы қызметінің еңбек құны

Андатпа. Фармацевтикалық кәсіпорынның әйел қызметкерлерінің кәсіби жұмысының мазмұны жаһандық қарама-қайшылыққа ие: денсаулық сақтау жүйесінде жұмыс істейтін әйелдердің материалдық және қаржылық әл-ауқаты науқастардың дәрілік заттарға жұмсалған қаражатымен «ауыратынына» тікелей байланысты. Кәсіптік деформациялар қаупін ескере отырып, сараптамалық әдіспен жұмыс істейтін әйелдер жұмысының мән-мотивациялық факторларын зерттеу үшін пайдаланылды. 20-дан 63 жасқа дейінгі «Волгофарм» Волгоград фармацевтикалық кәсіпорнының 451 қызметкерінің сарапшылар парақшалары, басшылар мен орындаушылар сараптамалық материалдардың материалдары факультативтік және салыстырмалы талдаудан өтті. Диагностикалық бөлік персоналдың статусының мониторингісін көрсетті, ол жасы мен өндірістік мәртебесі бойынша ерекшеленеді. Басқарушы әрекеттердің мүмкін болатын стратегиясы және жұмысшылардың әртүрлі санаттарын кәсіби дамыту анықталды.

Түйін сөздер: ынталандыру, еңбек құндылығы, кәсіби мансап, мән-мотивациялық фактор.

A.K. Balabayeva¹, T.V. Chernikova², A.A. Kassymzhanova¹

¹ Turan University, Almaty, Kazakhstan

² Volgograd State Social and Pedagogical University, Volgograd, Russia

Labor values as motivating factors of labor activity of the employees of the pharmaceutical enterprise

Abstract. In the content of professional work of pharmaceutical enterprise' women-employees laid a global contradiction. The financial well-being of women employed in the health care system depends directly on the problems of patients with their money spent on medicines. Taking into account the risk of professional deformations, using the method of expert evaluation, the study of value-motivational factors of labor was fulfilled. Materials of expert sheets 451

employees of Volgograd pharmaceutical enterprise “Vologpharm” aged 20 to 63 years, managers and performers, were subjected to factor and comparative analysis. The diagnostic issue showed a monitoring picture of the stuff, differentiated by age and status position. The possible strategies of management actions and professional development for various categories of workers were defined.

Based on the comparison results of two groups of people, aged before and after 35 years, the arguments in favor of the preferred selection of stuff from the older age group are presented. They demonstrate loyalty and optimism to a greater extent, are less focused on power and high material status, and act as a guarantor of technological and psychological security in the conditions of pharmaceutical enterprise. Upgrading the skills of women over 35 should be enriched with computer technology, linking their past experiences with new ones. In the program of postgraduate training of women under the age of 35 years should include psychological methods of self-knowledge, self-regulation, cooperative interaction. They will respond to economic incentives and career prospects.

Keywords: expert evaluation, motivation, professional career, work value, value-motivational factor.

References

1. Moll E.G. Upravlenie karjeroy menedzhera [The manager's career management]. (PiterKom., 2012. 198 p.)
2. Senin I.G. Oprosnik terminalnykh tsennostey: rukovodstvo [Questionnaire of terminal values: guidance] (Sodejstvie, Yaroslavl, 1991, 17 p.).
3. Tikhomirov A.V. Oprosnik terminalnykh tsennostey I.G. Senina (OTeTs). Metod differentsiatsii professionalnykh vyborov v praktike profkonsultirovaniya [Questionnaire of terminal values / Method of differentiation of professional elections in the practice of professional counseling]. Vol. 2, part 1. (Personal-profi, Ekaterinburg, 2001, p. 41–46.).
4. Chernikova T.V., Boluchevskaya V.V. Psikhologiya emotsionalnogo vygoraniya [Emotional burnout psychology] (Izdatelstvo Volgogradskogo gosudarstvennogo meditsynskogo universiteta, Volgograd, 2014, 296 p.).
5. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The motivation to work (12th edition). New Brunswick (USA) and London (UK): Translation Publishers, 2010. 180 p.
6. Herzberg F. Work and the nature of Man. Cleverland, Ohio: The World Publishing Company, 1966. 203 p.

Сведения об авторах:

Балабаева А.К. – докторант PhD, кафедры «Психология», Университет «Туран», ул. К.Сатпаева, 18, Алматы, Казахстан.

Черникова Т.В. – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии образования и развития Волгоградского государственного социально-педагогического университета, ул. Ленина, 27, Волгоград, Россия

Касымжанова А.А. – кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психология», Университет «Туран», ул. К.Сатпаева, 18, Алматы, Казахстан.

Balabayeva A.K. - PhD Student, Department of “Psychology”, “Turan” University, Str. K. Satpayev, 18, Almaty, Kazakhstan.

Chernikova T.V. - Doctor of Psychology, Professor of the Department of Psychology of Education and Development, Volgograd State Socio-Pedagogical University, Lenin str., 27, Volgograd, Russia

Kassymzhanova A.A. - Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of “Psychology”, Turan University, K. Satpayev str., 18, Almaty, Kazakhstan.