

УДК 159.9 + 316.6

## **Динамика структуры профессиональных ценностных ориентаций курсантов и слушателей образовательных организаций правоохранительных органов**

**Андреева Марина Викторовна**

Психолог, НОУ «Центр защиты от стресса»,  
109004, Российская Федерация, Москва, пер. Николоямский, 2;  
e-mail: marina\_\_andreeva@mail.ru

### **Аннотация**

На каждом этапе профессионального развития личность испытывает свои внутренние конфликты и противоречия, а при переходе от этапа к этапу возникает кризис, связанный, в первую очередь, с переоценкой ценностей. И здесь необходима помощь со стороны образовательной организации, чтобы выход из кризиса имел положительную направленность и непродолжительные временные рамки. Таким образом, формирование и развитие структуры ПЦО – это часть процесса профессионального становления личности в период обучения в высшем учебном заведении. Психологическая суть этого процесса заключается в том, что личность выпускника вооружается не только знаниями, умениями и навыками выбранной профессии, но и интериоризирует ее основополагающие, базисные профессиональные ценности, этику и культуру. ПЦО – личностно значимые ориентиры в этапах процесса профессионализации, пошаговая реализация которых позволяет специалисту достичь эталона «профессионала». В связи с этим можно утверждать, что ПЦО являются ядром реально действующих мотивов самообучения и самовоспитания обучающихся в образовательной организации высшего образования.

Следовательно, задача образовательной организации состоит в том, чтобы создать оптимальные условия для профессионального обучения слушателей и курсантов. Важным условием профессионализации структуры ЦО является психологическое сопровождение этого процесса на протяжении всего периода обучения.

Статья посвящена рассмотрению теоретического вопроса формирования и развития структуры профессиональных ценностных ориентаций курсантов и слушателей образовательных организаций, осуществляющих подготовку кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Андреева М.В. Динамика структуры профессиональных ценностных ориентаций курсантов и слушателей образовательных организаций правоохранительных органов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016. № 3. С. 65-76.

**Ключевые слова**

Внутриличностные конфликты, динамика, кризис, профессиональные ценностные ориентации, ценностные ориентации.

**Введение**

Ценностные ориентации (далее – ЦО), как глубинные компоненты психики, основа направленности личности и ее поведения, все чаще выступают в качестве предмета философских, педагогических и психологических научных исследований. Этап получения высшего образования является наиболее важным в процессе формирования и развития профессиональных ценностных ориентаций (далее – ПЦО). Устойчивость и непротиворечивость структуры ЦО, ее зрелость может являться одним из критериев оценки личности как профессионала. По утверждению А.Г. Здравомыслова: «Развитие ЦО – признак зрелости личности, показатель ее социализации... устойчивая и непротиворечивая структура ЦО обуславливает такие качества личности, как цельность, надежность, верность определенным принципам и идеалам, способность к волевым усилиям во имя этих идеалов и ценностей, активность жизненной позиции, упорство в достижении целей» [Здравомыслов, 1986, 202].

**Профессиональные ценностные ориентации**

Для курсантов и слушателей образовательных организаций силовых ведомств подобная структура ЦО имеет наибольшую значимость, так как в будущем на них будет возложена ответственность по защите интересов государства и его граждан.

Целью образовательной организации, осуществляющей подготовку кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка является подготовка высококвалифицированных кадров в соответствии с потребностями общества, удовлетворению индивидуальных потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии. При этом помимо задачи вооружения молодых людей знаниями, умениями, владениями и специализированными технологиями, важной задачей образовательного процесса является их воспитание на идеях нравственности, гуманизма, а также привитие им общечеловеческих и профессиональных ценностей.

Успешность личности в профессии во многом определяется ее ведущими ПЦО. Как отмечает И.Р. Искакова, ЦО «прямо или опосредовано определяют профессиональные и творческие основания, являясь своего рода императивом, порождающим волю к деятельности и регламентирующим ее продуктивность. Если недостаток знаний и профессиональных умений может быть восполнен впоследствии путем самообразования, то ценностное развитие может оказаться невозможным каким бы то ни было образом» [Биктимирова, 2006, 93].

Для профессиональных групп характерно наличие специфических ПЦО, которые должны разделяться каждым ее членом. Часто это закреплено на организационном уровне. Однако наличие декларированных ценностей не всегда подразумевает, что члены данной группы принимают их и руководствуются в повседневной профессиональной деятельности. Поэтому важно еще на этапе профессионального обучения создать фундамент из базовых ЦО профессии.

Следует отметить, что единого подхода к определению ЦО в научной литературе не представлено, что объясняется относительно недавней историей исследований изучаемого социально-психологического феномена, рассмотрение их через призму более устоявшихся понятий, трудностью сбора и оценки эмпирического материала. Не вдаваясь в подробный анализ всех имеющихся подходов, применительно к данной статье, наибольший интерес представляет определение, которое предлагает Т.И. Пороховская. Цитируемый автор характеризует ЦО как «отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров, а также такие элементы структуры сознания личности, которые характеризуют содержательную сторону ее направленности и где фиксируется существенное, наиболее важное для человека» [Пороховская, 1989, 88]. Указанное толкование наиболее полно раскрывает сущность ЦО.

Индивид из всего многообразия человеческих ценностей, которые носят идеалистический характер, отбирает для себя наиболее значимые, что говорит как о когнитивной, так и об эмоциональной их оценках. Результатом этих процессов является принятие или отвержение ценностей. По мнению К.А. Абульхановой-Славской: «Важнейшим делом жизни каждого человека является определение, выбор и реализация ценностей» [Абульханова-Славская, 1991, 69]. Следовательно, ценности, которые интериоризируются, принимают форму ЦО, которые уже влияют на реальное поведение личности.

Как указывает И.С. Якунина, «Наиболее четко ЦО проявляются в ситуациях, требующих принятия ответственных решений, которые влекут за собой значимые последствия и могут повлиять на дальнейшую жизнь человека» [Якунина, 2007, 34]. Заявленный автор также пишет, что они задают:

- 1) общую направленность интересам и устремлениям личности;
- 2) иерархию индивидуальных предпочтений и образцов;
- 3) целевую и мотивационные программы;
- 4) уровень притязаний и престижных предпочтений;

- 5) представления о должном и механизмы селекции по критериям значимости;
- 6) меру готовности и решимости (через волевые компоненты) к реализации собственного «проекта жизни».

Особый интерес среди исследователей вызывает научное познание ПЦО различных профессиональных групп: педагогов, психологов, журналистов, представителей силовых структур, военнослужащих, спортсменов и многих других. Здесь встречается многообразие подходов к их определению. Так, с точки зрения Н.А. Вдовиной, ПЦО есть «система значимых установок, убеждений, предпочтений, на основе которых выстраиваются избирательные отношения к наиболее значимым аспектам профессиональной деятельности» [Вдовина, 2007, 66]. Е.Л. Руднева характеризует ПЦО как «элемент внутренней структуры личности, выражающий ее субъективное отношение к общественно значимым ценностям труда и определенным компонентам профессиональной деятельности». По мнению Н.Л. Перевезенцевой, ПЦО в структуре личности выступают как «форма функционирования ценностей, выражающиеся в виде профессионально-значимых качеств, которые характеризуют относительно устойчивое, личностное отношение к профессиональному обучению, к сущности будущей профессиональной деятельности и являются психологическим ресурсом профессионального становления личности как специалиста» [Перевезенцева, 2007, 56]. По утверждению О.Н. Штаб, ПЦО будущего офицера правоохранительных органов – это «интегративное образование, характеризующее целостную личность и детерминирующее ее направленность на ценности правоохранительной системы, выраженное в предпочтительном отношении к выбранной профессиональной деятельности, способной удовлетворить потребности и интересы личности» [Штаб, 2006, 11].

Автор статьи определяет ПЦО как личностно значимые ориентиры в этапах процесса профессионализации, пошаговая реализация которых позволяет специалисту достичь эталона профессионала. ПЦО выступают как компонент личности, побуждающий, направляющий профессиональную деятельность [Шиянов, 1991]. При этом актуализируются лишь те профессиональные ценности, которые приобретают для человека жизненный и профессионально необходимый смысл [Исаев, 1993].

Учитывая тот факт, что ПЦО – это социально обусловленный феномен, они могут формироваться и развиваться под влиянием различных внешних факторов, а структура их динамична, о чем говорили Н.А. Биктимирова, А.В. Серый, М.С. Яницкий, Ф.Б. Яшин и другие [Биктимирова, 2006; Серый, Яницкий, 1999; Яницкий, 2000; Яшин, 2006]. Следует отметить, что динамика – это «состояние движения, ход развития какого-либо явления или процесса» [Ефремова, 2000]. Так, согласно мнению Ф. Райса [Долджин, Райс, 2012], факторы воздействия на изменение структуры ЦО можно разделить на внешние и внутренние. Внешние факторы представлены элементами микросреды (группа членства, референтные группы и их ценности) и макросреды (традиционная система общечеловеческих ценностей, социальных ролей, средства массовой информации, социальные институты и другие). Вну-

тренние – возраст, пол, особенности темперамента, задатки, способности, ведущие внутрисубъективные потребности, уровень развития самосознания.

Развитие понимается как «поэтапное совершенствование качества содержания и структуры ПЦО путем приобретения профессиональной значимости и личностного смысла под влиянием социальных воздействий, ценностного потенциала вузовской образовательной системы, собственной деятельности в процессе обучения и профессионально-личностного самосовершенствования» [Вдовина, 2007, 67]. На этапе профессионального образования воздействие можно осуществлять через внешние элементы в рамках целенаправленного процесса профессионализации структуры ЦО.

Под профессионализацией структуры ЦО автором статьи предлагается понимать процесс приобретения (увеличения) значимости для индивида профессиональных ценностей в его индивидуальной структуре ЦО. При этом данный процесс связан как с включением в нее профессиональных ценностей, так и с наполнением профессиональным смыслом тех жизненных ЦО, которые могут подпадать под категорию «профессиональные», но пока не воспринимаются индивидом таковыми. Формирование ЦО – это такой процесс, который предполагает деликатность в предъявлении и становлении аксиологических позиций. При этом к моменту поступления в высшее учебное заведение у большинства молодых людей уже имеется некая структура ЦО, основанная на общечеловеческих ценностях, которые представлены в окружающем их социуме. В рамках профессионального обучения непосредственно и опосредованно происходит знакомство с профессиональными ценностями. Основываясь на подходе И. Маслова [Веревкина, 2006, 20], который выделил 4 уровня усвоения ценностей человеком, можно спрогнозировать итог данного обучения:

1) в сознании индивида появляются знания о профессиональных ценностях. При этом это не означает, что он будет ими руководствоваться в процессе жизнедеятельности, они остаются на уровне знаемых;

2) индивид выстраивает свое поведение в соответствии со значимыми для окружающих ценностями. Им движет либо желание понравиться членам группы, участником которой он является, либо страх осуждения, наказания;

3) профессиональные ценности принимаются индивидом без осознания их значимости. Ценности становятся для человека внутренним руководством к действию, но в случае диссонанса поступков и ценностей нравственного кризиса не наступает;

4) эмоциональное принятие индивидом и осознанность профессиональных ценностей. Именно осознанность характеризует систему ЦО. На этом уровне поступать вопреки интериоризированной ценности без нанесения удара по представлению о самом себе чревато наступлением кризисных состояний.

Однако, как отмечает А.В. Баранова, «Прохождение через кризис является условием перехода на следующую стадию профессионального развития» [Баранова, 2009, 22]. Они выражаются в изменении темпа и вектора профессионального развития, сопровождаются

перестройкой смысловых структур профессионального сознания, переориентацией на новые цели, переоценкой ценностей. Существует два выхода из кризиса: 1) позитивный, который способствует личному и профессиональному росту; 2) негативный, который может привести к профессиональной деформации личности, профессиональному маргинализму (несформированности либо утрате идентичности). По мнению А.В. Зинченко, «Кризис идентичности при неблагоприятных условиях развития может затянуться, сопровождаться мучительными раздумьями о смысле бытия, многочисленными попытками найти свое профессиональное призвание, сформировать цельное мировоззрение» [Яшин, 2006, 39].

Нередко индикатором кризисных состояний личности являются внутриличностные конфликты. При взаимодействии личности и профессии может возникать борьба между или внутри блоков структурных образований «хочу», «могу» и «надо» (см. таблицу 1).

**Таблица 1. Конфликты внутри блоков**

Блок	Вид конфликта
«Хочу»	конфликт двух ведущих мотивов; конфликт потери смысла;
«Могу»	конфликт завышенных профессиональных требований к себе; конфликт завышенных профессиональных притязаний;
«Надо»	лично-ролевой конфликт; межролевой конфликт; социально-ролевой конфликт.

По мнению Л.А. Коростылевой [Коростылева, 2001, 79], блок «хочу» характеризует высший уровень возможностей самореализации личности. Здесь собраны мотивы, которые отражают потребности, интересы, желания, влечения личности. В блоке «могу» сосредоточено понимание личности о своих профессиональных возможностях и способностях, «самооценка как самооценку себя для себя». Блок «надо» включает в себя представления о тех требованиях, которые предъявляются к личности обществом. В основе лежат ценности, принятые личностью, а также те ценности, которые не разделяются ею, но в силу их общественной или иной значимости личность вынуждена следовать им.

Профессионально-мотивационные внутренние конфликты профессионального становления обусловлены развитием противоречий в блоке «хочу». Конфликты неадекватной профессиональной самооценки возникают в блоке «могу». Профессионально-ролевые конфликты отнесены к блоку «надо». Они связаны с усвоением личностью различных профессионально-ролевых позиций.

В зависимости от того, какие стороны внутреннего мира личности вступают во внутренний конфликт, выделяют шесть основных видов конфликтов. Данная классификация предложена А.Я. Анцуповым и А.И. Шипиловым [Анцупов, Шипилов, 2000] (см. табл. 2).



**Таблица 2. Основные виды внутриличностных конфликтов**

Структура внутреннего мира личности, находящейся в конфликте			Вид внутриличностного конфликта
Хочу Я хочу	Надо Я должен	Могу Я есть	
←————→			мотивационный конфликт (между хочу и хочу)
←————→			нравственный конфликт (между хочу и надо)
←————→			конфликт нереализованного желания (между хочу и могу)
←————→			ролевой конфликт (между надо и надо)
←————→			адаптационный конфликт (между надо и могу)
←————→			конфликт неадекватной самооценки (между могу и могу)

Анализируя данные, приведенные в таблице 2, особое внимание, по мнению А.В. Барановой [Баранова, 2009], стоит заострить на таких конфликтах, как «хочу» и «могу», «хочу» и «надо», «могу» и «надо», характеризующих процесс профессионального становления личности. Конфликты между первыми указанными блоками выражают конфликт нереализованных профессиональных желаний. Сюда относят конфликт комплекса неполноценности, здесь противопоставляются стремления достичь желаемого профессионального результата внутренним препятствиям на пути реализации этого стремления. Конфликт профессиональной самореализации возникает в результате противоречий между потребностью в профессиональной реализации и реальными условиями жизни индивида. Третий – операциональный конфликт, который возникает в результате противоречий между целью профессиональной деятельности и средствами, которыми располагает субъект, но которые объективно не приводят к достижению этой цели. Четвертый подвид – это профессионально-статусные конфликты. Включают неудовлетворенность своим профессиональным статусом, профессиональной социализацией, статусом профессии в обществе.

Противоречие между блоками «хочу» и «надо» приводят к возникновению профессионально-нравственных внутренних конфликтов профессионального становления. Основными подвидами здесь являются: конфликт влечений и конфликт профессиональной самоактуализации. Конфликту влечений свойственно наличие противоречий между индивидуальным влечением к профессиональной деятельности и влияющими на нее социальными и нравственными нормами. Конфликт профессиональной самоактуализации возникает из-за противоречий между желаемым и должным с точки зрения профессионального выбора.

Профессионально-адаптационные конфликты возникают при столкновении блоков «могу» и «надо». Здесь выделяют учебно-адаптационный конфликт, то есть неготовность или неспособность личности выполнять требования профессионального обучения. Также существует и служебно-адаптационный конфликт, который заключается в несоответствии возможностей личности требованиям, выдвигаемым служебной деятельностью и нормами профессиональной среды. Коммуникативно-адаптационный конфликт характеризуется не-

способностью личности к адекватной коммуникации в профессиональной среде, неприятием норм профессионального общения в коллективе.

На каждом этапе профессионального развития личность испытывает свои внутренние конфликты и противоречия, а при переходе от этапа к этапу возникает кризис, связанный, в первую очередь, с переоценкой ценностей. Так, по словам Д.А. Леонтьева, переоценка ценностей неизбежно приводит к кризису в развитии личности [Леонтьев, 1996]. И здесь необходима помощь со стороны образовательной организации, чтобы выход из кризиса имел положительную направленность и непродолжительные временные рамки.

### **Заключение**

Таким образом, формирование и развитие структуры ПЦО – это часть процесса профессионального становления личности в период обучения в высшем учебном заведении. Психологическая суть этого процесса заключается в том, что личность выпускника вооружается не только знаниями, умениями и навыками выбранной профессии, но и интериоризирует ее основополагающие, базисные профессиональные ценности, этику и культуру. ПЦО – личностно значимые ориентиры в этапах процесса профессионализации, поэтапная реализация которых позволяет специалисту достичь эталона «профессионала». В связи с этим можно утверждать, что ПЦО являются ядром реально действующих мотивов самообучения и самовоспитания обучающихся в образовательной организации высшего образования. Они выступают как компонент личности, побуждающий, направляющий профессиональную деятельность. При этом актуализируются лишь те профессиональные ценности, которые приобретают для человека жизненный и профессионально необходимый смысл.

Приведение структуры ПЦО к устойчивому состоянию способствует не только успешности в достижении эталона «профессионала», но и формированию психологической устойчивости к стресс-факторам профессиональной деятельности. Незрелость морально-этического компонента ценностной структуры повышает риск применения выпускниками полученных знаний и навыков в антисоциальных целях.

Динамика структуры ПЦО – это процесс постепенного включения профессиональных ценностей в структуру ценностных ориентаций индивида, их эмоциональная и когнитивная оценка. При этом принятие или отвержение этих ценностей нередко сопровождается кризисами. Следовательно, задача образовательной организации состоит в том, чтобы создать оптимальные условия для профессионального обучения слушателей и курсантов. Важным условием профессионализации структуры ЦО является психологическое сопровождение этого процесса на протяжении всего периода обучения. В онтогенезе процесс вызревания ПЦО конгруэнтен по своей сущности филогенезу человека. Другими словами, вызревание ПЦО обслуживается двумя психическими процессами: интериоризацией (т.е. усвоением структуры профессиональных ценностей той профессиональной среды, к функциониру-



нию в которой готовится данная категория обучающихся), с последующей экстериоризацией в мотивации к учебе, познавательной активности, соблюдению морально-этических норм в профессиональной среде, установлении критериев личностной профессиональной успешности в соответствии с принятым эталоном.

### Библиография

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.
2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. М.: Юнити, 2000. 551 с.
3. Асташова Н.А. Учитель: проблема выбора и формирование ценностей. Воронеж: НПО МОДЭК, 2000. 272 с.
4. Баранова А.В. Динамика личностных особенностей в процессе профессионального становления сотрудников силовых структур: дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. 206 с.
5. Биктимирова Н.А. Особенности содержания и структуры ценностных ориентаций государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук: М., 2006. 169 с.
6. Вдовина Н.А. психологические условия развития профессионально-ценностных ориентаций студента в педагогическом вузе: дис. ... канд. психол. наук. Саранск, 2007. 220 с.
7. Вережкина Л.Г. Специализированное обучение как фактор формирования ценностных ориентаций учащихся: дис... канд. психол. наук. М., 2006. 211 с.
8. Долджин К., Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста. СПб.: Питер, 2012. 816 с.
9. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М.: Русский язык, 2000. 1213 с.
10. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986. 352 с.
11. Исаев И.Ф. Теоретические основы формирования профессиональной педагогической культуры преподавателя высшей школы: дис. ... докт. пед. наук. М., 1993. 468 с.
12. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: основные сферы жизнедеятельности: дис. ... докт. психол. наук. СПб., 2001. 398 с.
13. Леонтьев Д.А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции поведения // Вестник МГУ, Сер. 14. Психология. 1996. № 4. С. 35-44.
14. Перевезенцева Н.Л. Развитие профессиональных ценностных ориентаций студентов вуза потребительской кооперации в процессе обучения: дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2007. 182 с.
15. Пороховская Т.И. Ценность и оценка в морали. М., 1989. 452 с.
16. Серый А.В., М.С. Яницкий. Ценностно-смысловая сфера личности. Учебное пособие. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 1999. 92 с.

17. Шиянов Е.Н. Теоретические основы гуманизации педагогического образования: Автореф. дис. ... докт. пед. наук. М., 1991. 400 с.
18. Штаб О.Н. Формирование профессионально-ценностных ориентаций курсантов юридического института МВД России: Автореф. ... канд. пед. наук. Барнаул, 2006. 209 с.
19. Якунина И.С. Динамика структуры ценностных ориентаций студенчества среднего российского города: дис. ... канд. соц. наук. Новочеркасск, 2007. 155 с.
20. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система: монография. Кемерово, 2000. 204 с.
21. Яшин Ф.Б. Структура и динамика ценностных ориентаций студентов педагогического вуза (на материале МПГУ и МГПУ): дис. ... канд. психол. наук. М., 2006. 216 с.

## **Dynamics of structure of vocational value orientations of cadets and listeners of educational institutions of law enforcement**

**Marina V. Andreeva**

Psychologist,  
non-educational institution "Stress protection center",  
109004, 2 Nikoloyamskii lane, Moscow, Russian Federation;  
e-mail: marina\_\_andreeva@mail.ru

### **Abstract**

The professional development of personality has several stages. Each of them has some special conflicts and contradictions, and when a personality passes from one stage to another, a crisis arises which is concerned with reconsidering personal values. Educational institutions should realize these issues and help their students to overcome such crises in a fast and productive way.

The building and development of professional values is an important part of students' personal development throughout the process of studying in an institute of higher education. The psychological perspective of this process presumes that a student has to obtain not only some knowledge, skills and competencies, but also some basic professional values of the chosen profession, its culture and ethical code.

Vocational value orientations are the personal values helping a student to become a real professional while implementing them in practice.

The author concludes that these vocational value orientations may be considered to be a motivational core for self-education, professional and personal development of students and

cadets in institutes of higher education. So an institute of higher education should create such an environment that would be favorable for professional development as well as for learning itself. The whole educational process needs some psychological support throughout all its stages. The article covers theoretical issues concerned with building and development of vocational value orientations of cadets and students of institutes of higher education, which train professionals for security agencies.

### For citation

Andreeva M.V. (2016) Dinamika struktury professional'nykh tsennostnykh orientatsii kursantov i slushatelei obrazovatel'nykh organizatsii pravookhranitel'nykh organov [Dynamics of structure of vocational value orientations of cadets and listeners of educational institutions of law enforcement], *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 3, pp. 65-76.

### Keywords

Intrapersonal conflicts, values, crises, dynamic, professional values.

### References

1. Abul'khanova-Slavskaya K.A. (1991) *Strategiya zhizni* [Life strategy]. Moscow: Mysl' Publ.
2. Antsupov A.Ya., Shipilov A.I. (2000) *Konfliktologiya* [Conflictology]. Moscow: Yuniti Publ.
3. Astashova N.A. (2000) *Uchitel': problema vybora i formirovanie tsennostei* [The choice and value issues in teacher's work]. Voronezh: NPO MODEK Publ.
4. Baranova A.V. (2009) *Dinamika lichnostnykh osobennostei v protsesse professional'nogo stanovleniya sotrudnikov silovykh struktur. Doct. Diss.* [Dynamics of personal traits development in the process of professional development of law-enforcement authorities. Doct. Diss.]. Moscow.
5. Biktimirova N.A. (2006) *Osobennosti sodержaniya i struktury tsennostnykh orientatsii gosudarstvennykh sluzhashchikh. Doct. Diss.* [The features of value orientations structure and contents for state officers. Doct. Diss.]. Moscow.
6. Doldzhin K., Rais F. (2012) *Psikhologiya podrostkovogo i yunosheskogo vozrasta* [Youth and teenager psychology]. St. Petersburg: Piter Publ.
7. Efremova T.F. (2000) *Novyi slovar' russkogo yazyka* [New Russian dictionary]. Moscow: Russkii yazyk Publ.
8. Isaev I.F. (1993) *Teoreticheskie osnovy formirovaniya professional'noi pedagogicheskoi kul'tury prepodavatelya vysshei shkoly. Doct. Diss.* [Theoretical basics for the development of pedagogical professional culture of college lecturer. Doct. Diss.]. Moscow.

9. Korostyleva L.A. (2001) *Psikhologiya samorealizatsii lichnosti: osnovnye sfery zhiznedeyatel'nosti. Doct. Diss.* [Psychology of self-actualization in various spheres of life. Doct. Diss.]. St. Petersburg.
10. Leont'ev D.A. (1996) Ot sotsial'nykh tsennostei k lichnostnym: sotsiogenez i fenomenologiya tsennostnoi regulyatsii povedeniya [From social values to personal ones: sociogenesis and phenomenology of behavior regulation based on values]. *Vestnik MGU* [Herald of Moscow State University], 4, pp. 35-44.
11. Perevezentseva N.L. (2007) *Razvitie professional'nykh tsennostnykh orientatsii studentov vuza potrebitel'skoi kooperatsii v protsesse obucheniya. Doct. Diss.* [The development of vocational value orientations in the process of learning. Doct. Diss.]. Khabarovsk.
12. Porokhovskaya T.I. (1989) *Tsennost' i otsenka v morali* [Values and evaluations in moral]. Moscow.
13. Seryi A.V., Yanitskii M.S. (1999) *Tsennostno-smyslovaya sfera lichnosti* [Values and senses in the existence of personality]. Kemerovo: Kemerovo State University.
14. Shiyarov E.N. (1991) *Teoreticheskie osnovy gumanizatsii pedagogicheskogo obrazovaniya. Doct. Diss.* [Theoretical basis for humanization of pedagogical education. Doct. Diss.]. Moscow.
15. Shtab O.N. (2006) *Formirovanie professional'no-tsennostnykh orientatsii kursantov yuridicheskogo instituta MVD Rossii. Doct. Diss.* [The development of personal and professional value orientations of the students of Russian Ministry of Foreign Affairs Law University. Doct. Diss.]. Barnaul.
16. Vdovina N.A. (2007) *Psikhologicheskie usloviya razvitiya professional'no-tsennostnykh orientatsii studenta v pedagogicheskom vuze. Doct. Diss.* [Psychological conditions for the development of vocational value orientations of pedagogical college students. Doct. Diss.]. Saransk.
17. Verevkina L.G. (2006) *Spetsializirovannoe obuchenie kak faktor formirovaniya tsennostnykh orientatsii uchashchikhsya. Doct. Diss.* [Specialized learning as the factor which affects the learners value orientations. Doct. Diss.]. Moscow.
18. Yakunina I.S. (2007) *Dinamika struktury tsennostnykh orientatsii studenchestva srednego Rossiiskogo goroda. Doct. Diss.* [Dynamics of value orientations structures of Russian students living in cities of medium size. Doct. Diss.]. Novocheerkassk.
19. Yanitskii M.S. (2000) *Tsennostnye orientatsii lichnosti kak dinamicheskaya sistema* [Value orientations of a personality as a dynamic system]. Kemerovo.
20. Yashin F.B. (2006) *Struktura i dinamika tsennostnykh orientatsii studentov pedagogicheskogo vuza. Doct. Diss.* [Structure and dynamics of value orientations of pedagogical colleges' students]. Moscow.
21. Zdravomyslov A.G. (1986) *Potrebnosti. Interesy. Tsennosti* [Needs, interests, values]. Moscow: Politizdat Publ.