

УДК 159.9**DOI: 10.34670/AR.2026.93.56.028****Методологические основы структуры профессионально важных качеств помощника руководителя в условиях дистанционной работы****Никашин Владимир Анатольевич**

Аспирант,
Российский государственный социальный университет,
129226, Российская Федерация, Москва, ул. Вильгельма Пика, 4, стр. 1;
e-mail: mail@7universum.com

Аннотация

Автором статьи в качестве цели исследования обозначается теоретическое изучение методологических подходов к определению структуры профессионально важных качеств помощника руководителя в условиях дистанционной работы. Подчеркивается значимость и необходимость в эффективном, профессионально грамотном помощнике руководителя. А также автором статьи описывается необходимость перехода на цифровизацию профессиональной занятости для успешной адаптации в современный формат дистанционного руководства. В качестве методологической основы автором статьи обозначается методология В.И. Тютюнник. Поясняется обоснование данного выбора, связанного с ее универсальностью. Также в статье представлена структура профессионально важных качеств помощника руководителя в условиях дистанционной работы. Данная структура представлена компонентами (организаторский, мотивационный, эмоционально-волевой и когнитивный), которые содержательно имеют психологическую интерпретацию. К каждому из представленных компонентов подобран диагностический инструментарий. В статье подчеркивается, что в качестве новизны исследования был разработан и описан авторский опросник по диагностике уровня развития когнитивного компонента в структуре личности помощника руководителя (авт. Каширский Д.В., Никашин В.А.). В качестве методов научного исследования применялись теоретические, а именно: абстракция и конкретизация, анализ и синтез, сравнение, индукция и дедукция, а также моделирование.

Для цитирования в научных исследованиях

Никашин В.А. Методологические основы структуры профессионально важных качеств помощника руководителя в условиях дистанционной работы // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2026. Т. 15. № 4А. С. 281-289. DOI: 10.34670/AR.2026.93.56.028

Ключевые слова

Помощник руководителя, дистанционная работа, профессионально важные качества, управленческая система, методологическая основа, цифровизация профессиональной занятости, психологические факторы, организация профессионального труда, безопасность жизнедеятельности личности, онлайн совещания.

Введение

К началу XXI века отмечаются глобальные инновационные и социальные изменения. Это время информационной революции, усложнения межличностных контактов. Современный ритм жизни диктует высокие требования к профессиональному мастерству личности.

Руководящую деятельность, которая выступает одним из ведущих элементов управленческой системы не стоит изучать отдельно от деятельности их помощников прежде всего потому, что их роль за последние десятилетия существенно трансформировалась.

На сегодняшний день помощник руководителя - это личность, которая имеет готовность брать на себя информационные, организационные и частично управленческие функции, которые помогают личности руководителя уделить большее внимание стратегическим задачам. Исходя из данной логики каждый руководитель нуждается в таком грамотном профессиональном помощнике.

Также стоит отметить, что инноватика современной жизни проявилась в цифровизации профессиональной занятости. Это обусловило переход на дистанционный формат организации профессионального труда.

Однако, подчеркнем, что такая удаленная работа это явление уже существует несколько десятилетий. В связи с пандемией COVID-19, оно стало актуальным и получило новый виток в развитии как основная мера по сохранению безопасности жизнедеятельности личности. Исходя из анализа данных Global Workplace Analytics, порядка 68% опрошенных работников могут также успешно выполнять свои профессиональные функции.

Данное обстоятельство вызвало большой интерес в научных кругах к различным психологическим факторам, которые сопровождают профессиональную деятельность в новых условиях.

На сегодняшний день количество проводимых онлайн совещаний лишь увеличивается и соответственно совершенствуются технологии удаленной работы. Также вслед за этим развиваются навыки функциональной коммуникации в интернете.

Для руководителя, который работает удаленно с целью формирования профиля эффективного помощника важно исследовать психологические характеристики данных сотрудников, а также определить ее структурное содержание при отборе персонала на работу.

Материалы и методы

Наше исследование на данном этапе изучения обозначенной проблемы имеет теоретический характер. На этом основании мы использовали следующие теоретическую группу методов, а именно: абстракция и конкретизация, анализ и синтез, сравнение, индукция и дедукция, а также моделирование.

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

С целью выявления уровня развития профессионально важных качеств помощника руководителя в условиях дистанционной работы нами была проанализирована научная

литература по вопросам психодиагностики личностных черт.

Литературный обзор

В трудах как отечественных так и зарубежных ученых рассматриваются вопросы оценки эффективности кадровой работы С.Н. Апенько, М. Альберт, Т.Ю. Базаров, Г. Десслер, Й. Баллантайн, Е.Е. Вендров, М.Х. Мескон, Е.А. Климов, А.И. Китов, Н. Пова, Ф. Тейлор и др.)

В их трудах представлены научные основы в части лидерских качеств менеджеров, методов, по которым происходит оценка эффективности персонала, психологические характеристики, а также социально-психологические компоненты труда.

В трудах И.Н. Бондаренко, Ю.В. Долженкова, Ю.П. Зинченко, П.С. Катляр, А.А. Моросановой Б.Р. Тес и др. изложены российские проблемы дистанционной занятости населения.

Результаты

Проведенный анализ позволил нам систематизировать полученные данные и разработать структуру профессионально важных качеств личности помощника руководителя. Содержание структуры предусматривало выделение компонентов профессионально важных качеств помощника руководителя и описание их характеристик. Кроме того, к каждому из компонентов мы подобрали соответствующий диагностический инструментарий. Систематизированная представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Структура профессионально важных качеств помощника руководителя в условиях дистанционной работы

№п/п	Компоненты и его характеристики	Методики
1.	Компонент организаторской работы, который предусматривает следующие составляющие - способности к организации труда, развитие чувство ответственности, лидерские качества, желание служить и проявлять креативные качества личности. Данный компонент связан с умением организовать деятельность и коллектива и отдельных его членов.	-тест-опросник «Методика определения организаторских и коммуникативных качеств» Л.П.Калининского; - стандартизированный 16-факторный 64-вопросный тест-опросник «Управленческая креативность» Батоврина Е.В.
2.	Мотивационный компонент включающий в свое содержание мотивацию достижения, ориентацию на стабилизацию по отношению к месту работы. Данный компонент создает у личности деятельностную готовность, способен поддержать интерес к ней в процессе реализации профессиональной деятельности, направляет и регулирует профессиональную активность личности.	- методики диагностики мотивации на успех и мотивации избегания неудач в деятельности человека Т.Элерса; - методика диагностики степени готовности к риску Г.Шуберта;
3.	эмоционально-волевой компонент предусматривающий появление эмоционально-волевой устойчивости, а также адаптационного потенциала. Данный компонент включает в свое содержание систему побуждений, устойчивых характеристик личности. К ним относятся стремления, желания и наоборот - миропонимание, а также объекты, против которых личность будет бороться.	-методика исследования карьерной самооэффективности (автор Н. Бетц, адаптация Д. Бондаренко и Е.А. Могилевкина). -Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г.Маклакова, С.В.Чермянина;

№п/п	Компоненты и его характеристики	Методики
4.	Когнитивный компонент предусматривающий активную работу познавательной сферы, эмоциональную стабильность, торможение, планирование и организацию. Данный компонент также включает оценку и осознание таких категорий как люди, мир, собственная индивидуальность. Данный компонент включает восприятие личности осознание, понимание, интерпретация возникающей ситуации. Данный компонент проявляется в принятых личностью убеждениях, ценностях, основанных на морали и нравственности, идеалах, вкусах, склонностях.	- авторский опросник по диагностике уровня развития когнитивного компонента в структуре личности помощника руководителя (авт. Каширский Д.В., Никашин В.А.); - методика «КАИМА» для диагностики когнитивного стиля «Адаптор-инноватор» М. Киртона, М.В. Прохоровой, А.Д. Терегуловой.

Обсуждение

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

Первый компонент - организаторский. Он включает в свое содержание организаторские способности, ответственность, лидерство, креативность, ориентацию на служение). Данный компонент имеет связь с умением организовать деятельность и коллектива и его отдельных членов. Данный критерий диагностируется с помощью теста-опросника «Методика определения организаторских и коммуникативных качеств» Л.П. Калининского» [Калининский, 1981]:

Данный диагностический материал имеет целью определить уровни развития следующих качеств личности: направленность личности, деловитость, стремление к лидерству, проявление чувства отзывчивости, высокие требования к другим людям, уступчивость личности, некоторая доля упрямого характера, личностная уверенность, ощущение зависимости, а также некоторые навыки применения психологического такта. Также методика позволяет провести сравнительный анализ как слабых сторон личности так и более сильных [Баркалов и др., 2012].

Стандартизированный 16-факторный 64-вопросный тест-опросник «Управленческая креативность» (авт. Е.В.Батоврина)» применяется для диагностики организаторского компонента компонента в структуре профессионально важных качеств помощника руководителя.

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

Данный тест включает в себя 16 креативных, которые считаются наиболее значимыми с точки зрения управления: оригинальное и дивергентное мышление; возможность к генерации большого числа идей; желание познать новый способ в применении объекта; способность анализировать; развитие воображения; диагностика и формулировка проблем; желание найти ассоциации; стремление к самосовершенствованию; проявление индивидуальности; желание разрушить стереотипы; проявление целеустремленности личности; развитая интуиция; развитая мотивация; сосредоточенность внимания; развитие образной памяти [Батоврина, 2007].

Второй компонент в структуре профессионально важных качеств помощника руководителя

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

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

Помощнику руководителя необходимо при помощи данной диагностической процедуры оценить степень готовности выполнять какие-либо действия.

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

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

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

Наиболее сильное влияние на профессиональную самоэффективность могут оказать четыре фактора по мнению А. Bandura, G. Hackett и N.E. Betz [Hackett, Betz, 1981, p. 326-336]:

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

Поэтому для успешного построения карьеры важно опираться на данные факторы профессиональной самоэффективности [Bandura, 1986].

При этом, если будет сформирован низкий уровень карьерной самоэффективности, это может привести к отсутствию веры в себя, своих способностей [Betz, Hackett, 1981]. Поэтому только при высоком уровне развития исследуемого признака можно говорить о высоком

потенциале в карьере [Niles, Sowa, 1992, p. 13-22].

Следующей методикой, диагностирующей эмоционально-волевой компонент в структуре профессионально важных качеств помощника руководителя мы применили «Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г.Маклакова, С.В.Чермянина». Данный опросник предназначен для изучения адаптивных возможностей личности на основе оценки социально-психологических и психофизиологических характеристик личности, которые отражают интегральные особенности социального и психического развития. Опросник относится к стандартизированной методике и рекомендован к использованию для решения задач психологического сопровождения профессиональной и учебной деятельности, а также профессионального психологического отбора.

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

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

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

Значительная часть работы помощника руководителя заключается в оценке результатов деятельности сотрудников, а также их соответствия профессиональным стандартам. Помощник руководителя должен систематически мотивировать подчиненных на достижение целей организации.

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

Необходимо помощнику руководителя проявлять инициативу, иметь навыки эффективного

сотрудничества с прямыми конкурентами организации.

Следующей методикой, позволяющей диагностировать когнитивный компонент в структуре профессионально важных качеств помощника руководителя является Методика «КАИМА» для диагностики когнитивного стиля «Адаптор-инноватор» М. Киртона, М.В. Прохоровой, А.Д. Терегуловой [Прохорова, Терегулова, 2013].

Базовой целью подобранного нами диагностического инструментария выявление уровня выраженности адапторско-инноваторского когнитивного стиля (авт. М. Киртон). В качестве когнитивного стиля, по мнению М.А. Холодной, понимаются неповторимые, персональные способы осознания информационного потока о индивидуальных различиях ближайшего окружения. Также данный стиль предусматривает аналитику ситуаций, адекватное понимание и оценку социума [Холодная, 2004, с. 39].

Когнитивный стиль в трудах М.А. Холодной, также как и основные положения теории М. Киртона позволили сформировать теоретические снования для раскрытия содержания исследуемого компонента. Адапторский (инноваторский) стиль предполагает наиболее стабильные индивидуальные особенности познавательных процессов субъекта, которые способны выражаться в возможности использования новейших данные для введения их в структуры с целью создания новых структур. При разработке данного тестового материала использовались поведенческие индикаторы Киртона [Kirton, 1976, p. 622-629; Kirton, 1980, p. 51-54].

Содержательными областями в контексте выполнения заданий можно считать компоненты, которые были выделен М. Киртоном в процессе проведения факторного анализа [Kirton, 1976, p. 622-629]. Так к числу данных компонентов были отнесены следующие из них: оригинальность; личная эффективность; конформизм. К первому из компонентов можно отнести способность личности к творчеству, а также создание новых, новаторских идей. Ко второму из компонентов можно отнести успешность в контексте осуществления профессиональной деятельности в бюрократической формализованной структуре (адаптор) или адхократической организации (инноватор). Третий компонент отражает предрасположенность личности к авторитетному мнению, проявление уважения к сложившимся традициям, нормам и правилам.

Заключение

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

Библиография

1. Баркалов С.А., Сахарова Л.А., Гнеднева Т.В., Половинкина А.И., Майорова Н.В. Лидерство и управление организацией: учеб. пособие. Воронеж: Науч. кн., 2012.
2. Батоврина Е.В. Развитие креативности управленцев в процессе профессиональной подготовки: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2007. 26 с.
3. Калининский Л.П. Методика психодиагностики профессионально значимых и деловых качеств будущего специалиста // Содержание и методы профессионального воспитания студентов. Тюмень, 1981.

4. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛЮ-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина // Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Ред. и сост. Райгородский Д.Я. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2006. С. 549-672.
5. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Издательство «Речь», 2001. С. 127-129, 138-141.
6. Прохорова М.В., Терегулова А.Д. Адаптация методики М. Киртона, диагностирующей адапторско-инноваторский когнитивный стиль // Инновационная экономика XXI века. Материалы Девятой Международной научно-практической конференции. Н. Новгород: ННГУ, 2013.
7. Холодная М.А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. СПб.: Питер, 2004. 384 с.
8. Bandura A. Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. N.Y., 1986.
9. Betz N., Hackett G. Concept of Agency in Educational and Career Development // Journal of Counseling Psychology. 1981. Vol. 28. P. 399-410.
10. Hackett G., Betz N.E. A self-efficacy approach to the career development of women // Journal of Vocational Behavior. 1981. Vol. 8. P. 326-336.
11. Kirton M. Adaptors and Innovators: A Description and Measure // Journal of Applied Psychology. 1976. Vol. 61, № 5. P. 622-629.
12. Kirton M. Adaptors and Innovators: the way people approach problems // Planned Innovation. 1980. № 3. P. 51-54.
13. Niles S.G., Sowa C.J. Mapping the nomological network of career self efficacy // Career Development Quarterly. 1992. Vol. 41. P. 13-22.

Methodological Foundations of the Structure of Professionally Important Qualities of an Executive Assistant in the Conditions of Remote Work

Vladimir A. Nikashin

Postgraduate Student,
Russian State Social University,
129226, 4, bldg. 1, Vil'gel'ma Pika str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: mail@7universum.com

Abstract

The author of the article designates the theoretical study of methodological approaches to defining the structure of professionally important qualities of an executive assistant in the conditions of remote work as the purpose of the research. The significance and necessity of an effective, professionally competent executive assistant are emphasized. The author also describes the need for the transition to the digitalization of professional employment for successful adaptation to the modern format of remote management. The methodology of V. I. Tyutyunnik is designated as the methodological basis by the author of the article. The justification for this choice, associated with its universality, is explained. The article also presents the structure of professionally important qualities of an executive assistant in the conditions of remote work. This structure is represented by components (organizational, motivational, emotional-volitional, and cognitive), which meaningfully have a psychological interpretation. Diagnostic tools have been selected for each of the presented components. The article emphasizes that, as a novelty of the research, the authors' questionnaire for diagnosing the level of development of the cognitive component in the personality structure of an executive assistant (auth. Kashirskiy D. V., Nikashin V. A.) was developed and described. Theoretical methods were used as methods of scientific research, namely: abstraction and concretization, analysis and synthesis, comparison, induction and deduction, as well as modeling.

For citation

Nikashin V.A. (2026) Metodologicheskie osnovy struktury professional'no vazhnykh kachestv pomoshchnika rukovoditelya v usloviyakh distantsionnoy raboty [Methodological Foundations of the Structure of Professionally Important Qualities of an Executive Assistant in the Conditions of Remote Work]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 15 (4A), pp. 281-289. DOI: 10.34670/AR.2026.93.56.028

Keywords

Executive assistant, remote work, professionally important qualities, management system, methodological basis, digitalization of professional employment, psychological factors, organization of professional labor, personal life safety, online meetings.

References

1. Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice Hall.
2. Barkalov, S. A., Sakharova, L. A., Gnedneva, T. V., Polovinkina, A. I., & Mayorova, N. V. (2012). Liderstvo i upravleniye organizatsiyey [Leadership and organizational management]. Nauch. kn.
3. Batrovina, E. V. (2007). Razvitiye kreativnosti upravlentsev v protsesse professionalnoy podgotovki [Development of managers' creativity in the process of professional training] (Doctoral dissertation). Moscow State University.
4. Betz, N., & Hackett, G. (1981). Concept of agency in educational and career development. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
5. Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 8, 326-336.
6. Kalininsky, L. P. (1981). Metodika psikhodiagnostiki professionalno znachimyykh i delovykh kachestv budushchego spetsialista [Methodology for psychodiagnostics of professionally significant and business qualities of a future specialist]. In *Soderzhaniye i metody professionalnogo vospitaniya studentov*. Tyumen.
7. Kirton, M. (1976). Adaptors and innovators: A description and measure. *Journal of Applied Psychology*, 61(5), 622-629.
8. Kirton, M. (1980). Adaptors and innovators: The way people approach problems. *Planned Innovation*, 3, 51-54.
9. Macklakov, A. G., & Chernyanin, S. V. (2006). Mnogourovnevnyy lichnostnyy oprosnik "Adaptivnost" (MLO-AM) [Multilevel personality questionnaire "Adaptability" (MLO-AM)]. In D. Y. Raygorodsky (Ed.), *Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy* (pp. 549-672). BAKHRAKH-M.
10. Niles, S. G., & Sowa, C. J. (1992). Mapping the nomological network of career self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 41, 13-22.
11. Nikiforov, G. S., Dmitrieva, M. A., & Snetkov, V. M. (Eds.). (2001). *Praktikum po psikhologii menedzhmenta i professionalnoy deyatel'nosti* [Workshop on the psychology of management and professional activity]. Rech.
12. Prokhorova, M. V., & Teregulova, A. D. (2013). Adaptatsiya metodiki M. Kirtona, diagnostiruyushchey adaptorsko-innovatorskiy kognitivnyy stil [Adaptation of M. Kirton's methodology for diagnosing the adaptor-innovator cognitive style]. In *Innovatsionnaya ekonomika XXI veka*. NNGU.
13. Kholodnaya, M. A. (2004). Kognitivnyye stili. O prirode individualnogo uma [Cognitive styles. On the nature of the individual mind]. Piter.