

Шкилёв Виталий Викторович

кандидат социологических наук, доцент
кафедры социальных технологий Белгородского
государственного национального
исследовательского университета

Сологуб Ольга Олеговна

аспирант кафедры социологии и управления
Белгородского государственного
технологического университета имени В.Г. Шухова

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация:

Цель статьи заключается в определении состояния и проблем профессионально-трудовой самореализации персонала организации (по материалам социологического опроса рабочих и служащих предприятий пищевой промышленности Белгорода). В предметных рамках исследования выделены и рассмотрены предпочтительные сферы личной самореализации, модели достижения жизненного успеха, референтные ориентации сотрудников, их удовлетворенность своей работой, факторы, способствующие профессионально-трудовой самореализации или, наоборот, препятствующие ей, а также условия, необходимые для такой самореализации. Представлена качественная и количественная оценка состояния последней. Выявлено, что две жизненные сферы особо предпочтительны для личностной самореализации – работа и профессиональный рост, семья и воспитание детей. Примерно половине коллектива удастся реализовать себя, при этом мужчины добиваются больших успехов в этом отношении. В поведении работников изучаемых компаний преобладают субъектные варианты достижения жизненного благополучия. Три четверти из них указывают на то, что им удается работать с полной отдачей сил. Вместе с тем результаты исследования свидетельствуют о наличии неиспользованного профессионально-трудового потенциала, невысокой чувствительности к итогам профессионально-трудовой самореализации, актуальности задачи совершенствования организации и мотивации труда. На базе данных социологического анализа обоснованы рекомендации руководителям предприятий, в частности по реализации мотивационного потенциала профессионально-трудовой самореализации, увеличению степени управленческой чувствительности к ее факторам (позитивным и негативным), повышению квалификации персонала, улучшению организации труда и обеспечению его справедливой оплаты.

Ключевые слова:

труд, профессия, самореализация, персонал, сотрудник, организация, жизненный успех.

Shkilev Vitaliy Viktorovich

PhD in Sociology, Associate
Professor, Department of Social
Technologies, Belgorod State
National Research University

Sologub Olga Olegovna

Post-graduate student, Department
of Sociology and Management,
Belgorod State Technological University

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF PROFESSIONAL AND VOCATIONAL SELF-REALIZATION OF THE STAFF MEMBERS

Summary:

The objective of this article is to determine the status and problems of professional and labor self-realization of the staff (based on a sociological survey of staff and employees of the food industry in Belgorod). Within the framework of the study there are highlighted and considered preferable areas of self-realization of staff members and models for achieving success in life, referential orientations of staff members, their work satisfaction, factors contributing to or, on the contrary, hindering professional and vocational self-realization, as well as the necessary conditions for such self-realization. There is given qualitative and quantitative assessment of the state of professional and vocational self-realization. It is revealed that there are two areas of life which are more preferable for personal self-realization, namely vocational and professional growth, family life and child-rearing. About a half of the staff manages to realize themselves, while men have more achievements in this regard. The behavior of the staff members of the organizations under study is dominated by subjective options for achieving success in life. Three quarters of them indicate that they are able to work with full-time commitment. At the same time, the results of the study indicate the presence of unused professional and vocational potential, low sensitivity of many workers to the results of professional and labor self-realization, the relevance of the aim at improving organization and performance of work. Based on the results of the sociological analysis, recommendations for leaders of the surveyed organizations are substantiated, in particular with respect to the use of the motivational potential of professional and labor self-realization, considering increasing the level of management staff sensitivity to its factors (positive and negative), improving staff skills, improving labor organization and ensuring fair wages.

Keywords:

labor, profession, self-realization, staff, member of staff, organization, success in life.

Деятельность человека связана с его личностной самореализацией, которая играет важную роль в его жизни. «Богатый человек – это в то же время человек, *нуждающийся* во всей

полноте человеческих проявлений жизни, человек, в котором его собственное осуществление выступает как внутренняя необходимость, как нужда» [1, с. 596]. «Это понятие (человек) есть стремление реализовать себя через самого себя, объективность в объективном мире и осуществить (выполнить) себя» [2, с. 194].

Данное обстоятельство объясняет неизменный интерес исследователей – психологов, педагогов, социологов и других – к феномену личностной самореализации. В работах Н.Ф. Гальцовой [3] и К.Г. Герасимовой [4] акцент делается на онтологических особенностях самореализации личности и специфике социологического подхода к ее исследованию. Профессионально-трудо-вой аспект личностной самореализации освещается в публикации И.В. Конева и К.Г. Чуева [5]. Е.А. Ободкова выделяет и описывает карьеру как путь к самореализации [6]. Креативный потенциал личностной самореализации раскрывается в трудах К. Карра и Г. Эквалла [7].

Теоретическое представление о личностной самореализации можно выразить в следующих пунктах.

Во-первых, самореализация возможна при условии, если человек имеет уникальные способности, интеллектуальный и креативный потенциал, востребованный обществом, в частности организацией, в которой он трудится.

Во-вторых, самореализация представляет собой единство субъективного и объективного: с одной стороны, это ощущение достигнутого успеха, с другой – объективный результат достижения. Эти аспекты, как правило, соответствуют друг другу, хотя возможны и расхождения, когда, например, переживание успеха не имеет под собой объективной основы или, наоборот, объективные успехи не добираются до адекватного осознания и эмоционального переживания.

В-третьих, самореализация обычно связана с творческой деятельностью человека. Его не устраивает только то, что задано ему извне, предписано, регламентировано. Внешняя среда, будь то производственная, социальная или бытовая, преобразуется по меркам его личностных запросов, представлений о том, что и как должно быть.

В-четвертых, самореализация возможна при мобилизации физических и духовных сил индивида, их направления в значимую для него сферу деятельности; она является импульсом постоянного наращивания его ресурсов. Человек стремится действовать в меру своих развивающихся способностей с наибольшей отдачей.

Разновидностью личностной самореализации человека является его профессионально-трудо-вая самореализация, для которой характерны, во-первых, область самореализации (трудо-вая деятельность); во-вторых, ее предмет (профессиональные способности). Следовательно, профессионально-трудо-вая самореализация подразумевает самореализацию личности как профессионала в трудовой сфере. В отличие от реализации самореализация выражает *субъектность* человека в трудовой деятельности, т. е. его самоопределение в трудовом процессе, работу в меру развивающихся способностей и личностной ответственности. Вместе с тем профессионально-трудо-вая самореализация еще не привлекает должного внимания со стороны эмпирической социологии, на что указывает, в частности, К.Г. Герасимова [8].

Возникает противоречие между потребностью в более широком исследовании феномена профессионально-трудо-вой самореализации с одной стороны и недостаточной разработанностью и апробацией инструментария эмпирического исследования с другой. Мы рассчитываем на то, что предлагаемая статья будет способствовать разрешению указанного парадокса. В работе поставлена цель социологического измерения состояния и проблем профессионально-трудо-вой самореализации персонала организации и обоснования практических рекомендаций по ее оптимизации. Для достижения этой цели сформирована эмпирическая модель профессионально-трудо-вой самореализации, в которой выделены следующие переменные:

- 1) предпочтительные сферы личной самореализации персонала предприятия;
- 2) оценка успешности личной самореализации сотрудников;
- 3) предпочтительные модели достижения жизненного успеха (далее – ДЖУ);
- 4) референтные ориентации работников;
- 5) качественная оценка состояния профессионально-трудо-вой самореализации;
- 6) количественная оценка состояния профессионально-трудо-вой самореализации;
- 7) степень соответствия выполняемой работы и профессионального уровня кадрового состава компании;
- 8) удовлетворенность сотрудников своим трудом;
- 9) факторы, способствующие профессионально-трудо-вой самореализации;
- 10) факторы, препятствующие профессионально-трудо-вой самореализации;
- 11) условия, необходимые для профессионально-трудо-вой самореализации.

В статье использованы результаты социологического исследования, проведенного в 2017 г. на предприятиях пищевой промышленности Белгорода (Белгородском комбинате хлебопродуктов,

кондитерской фабрике «Белогорье», ОАО «Белмолпродукт»). Данные получены посредством анкетного опроса рабочих и служащих компаний (генеральная совокупность – 1 680 сотрудников, выборочная совокупность – 170 респондентов, объем выборки 10 %).

I. У человека имеется, как правило, несколько жизненных сфер, в которых он реализует себя или по меньшей мере стремится это сделать [9, с. 153–154]. Для эмпирического анализа выделены 10 таких областей, которые охватывают все наиболее важное в жизни и для жизни: 1) работа, профессиональный рост; 2) карьера; 3) семья, воспитание детей; 4) бизнес, предпринимательство; 5) техническое творчество; 6) общественно-политическая деятельность; 7) спорт, любительские занятия; 8) общение с друзьями; 9) отдых, развлечения; 10) учеба, самообразование. Респондентам было предложено сделать выбор и указать самые значимые сферы самореализации (таблица 1).

Таблица 1 – Выбор респондентами предпочтительных сфер личностной самореализации, %

Вариант ответа	Мужчины	Женщины	Всего
Работа, профессиональный рост	41,7	56,5	51,4
Карьера	25,0	13,0	17,1
Семья, воспитание детей	37,5	37,0	37,1
Бизнес, предпринимательство	12,5	–	4,3
Техническое творчество	4,2	–	1,4
Общественная, политическая деятельность	8,3	–	2,9
Спорт, любительские занятия	16,7	17,4	17,1
Общение с друзьями	16,7	2,2	7,1
Отдых, развлечения	16,7	4,3	8,6
Учеба, самообразование	4,2	10,9	8,6
Затрудняюсь ответить	4,2	6,5	5,7

Две жизненные сферы можно отнести к предпочтительным для личностной самореализации – работу и профессиональный рост, семью и воспитание детей. На последующих местах с большим отрывом располагаются карьера и спорт, любительские занятия. Остальные области менее важны для самореализации, хотя их значимость заметно различается в зависимости от пола респондентов. В частности, многие мужчины выбирают такие занятия, как общение с друзьями, отдых и развлечения. Некоторые из сфер самореализации можно отнести исключительно к мужским, в том числе бизнес, предпринимательство; общественно-политическую деятельность; техническое творчество. Предпочтения женщин относятся только к одной области – учебе, самообразованию.

II. Выбор той или иной деятельности и сферы жизни для личностной самореализации еще не означает, что она состоятельна или успешно осуществляется. Показательны в этом отношении ответы респондентов на вопрос «Удастся ли Вам реализовать себя как личность?». Треть опрошенных ответила однозначно – да; чуть больше – скорее всего да; почти каждый пятый – нет или скорее всего нет; 14,3 % затруднились ответить. Причем мужчины значительно чаще добиваются успеха в личностной самореализации, нежели женщины. Об этом заявили 75,0 % мужчин ответами «да» и «скорее всего да»; женщин, ответивших так же, оказалось всего 65,3 %. Гендерные различия проявляются и в том, что мужчины более чувствительны к вопросу о личностной самореализации, чем представительницы противоположного пола. Об этом можно судить по графе «затруднились ответить». Среди мужчин, испытавших сложности с ответом, – всего 4,2 %, среди женщин – почти в 5 раз больше (19,6 %).

Продолжая анализ общего контекста личностной самореализации, обратим внимание на то, как представляют себе респонденты основные модели достижения жизненного успеха. По результатам теоретического анализа были выделены семь таких детерминантов и, соответственно, вариантов ДЖУ.

- 1) радикально-субъектный – ДЖУ зависит исключительно от самого человека;
- 2) умеренно-субъектный – главным образом от самого человека;
- 3) родственный – от содействия родных;
- 4) дружеский – от друзей, знакомых;
- 5) патерналистский – от связей с сильными мира сего;
- 6) фаталистический – от стечения обстоятельств;
- 7) случайный – от везения, удачи.

Распределение этих моделей по данным социологического опроса приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Распределение ответов респондентов на вопрос «От чего зависят Ваши успехи?», %

Вариант ответа	Мужчины	Женщины	Всего
Исключительно от меня самого	37,5	41,3	40,0
В основном от меня самого	45,8	41,3	42,9
От содействия родных	0,0	2,2	1,4
От содействия друзей, знакомых	8,3	4,3	5,7
От связей с сильными мира сего	4,2	4,3	4,3
От стечения обстоятельств	16,7	15,2	15,7
От везения, удачи	–	8,7	5,7
Затрудняюсь ответить	8,3	–	2,9

Преобладают, как видно, субъектные варианты достижения жизненного успеха, причем в равной степени и у мужчин (83,3 %), и у женщин (82,6 %). Часть респондентов указывает также на стечение обстоятельств. Остальные детерминанты не играют существенной роли в данном процессе, хотя в гендерном отношении интересны «дружеский» вариант у мужчин, «случайный» – у женщин. Иными словами, мужчины сравнительно больше рассчитывают на содействие друзей и знакомых, женщины – на везение и удачу.

III. Рассмотрев общий контекст личностной самореализации, необходимо перейти непосредственно к профессионально-трудовой самореализации персонала организации, прежде всего к ответам сотрудников на вопрос «Удается ли Вам работать с полной отдачей сил?». Подавляющее большинство опрошенных (77,2 %) указали на то, что это им удается или скорее всего удастся. Причем более оптимистичны в данном отношении женщины.

Как справедливо отмечает К.Г. Чуев, работа в таком режиме устраивает организацию и удовлетворяет самих сотрудников, поскольку позволяет им раскрываться, добиваться высоких результатов. При этом деятельность с полной отдачей сил – это работа в меру своих сил, а не сверх них – на износ. Заслуживают также внимания выводы, сделанные указанным автором, на основе анализа гендерных и возрастных различий в ответах. Во-первых, мужчины придают большее значение подобной работе, нежели женщины. Во-вторых, с возрастом, с одной стороны, повышается уровень профессионального самоопределения, с другой – снижается степень удовлетворенности персонала профессионально-трудовой самоотдачей [10]. Нашим респондентам было предложено определить, на сколько процентов реализуются их способности и возможности на работе? (таблица 3).

Таблица 3 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Примерно на сколько процентов реализуются Ваши способности и возможности на нынешней работе?», %

Вариант ответа	Мужчины	Женщины	Всего
На все 100	25,0	13,0	17,1
90–100	12,5	30,4	23,1
70–90	30,3	39,1	29,7
50–70	28,0	17,5	12,0
Ниже 50	4,2	–	–

При этом средневзвешенный процентный показатель профессионально-трудовой самореализации равен 82,6 %, для мужчин – 80,0, для женщин – 85,7 % [11]. Таким образом, судя по анализу самооценки респондентов, у женщин выше значение параметра «работа с полной отдачей сил». Успешна ли такая работа – зависит от многих обстоятельств, в том числе характера деятельности, ее соответствия/несоответствия способностям и возможностям сотрудников [12]. В связи с этим представляют интерес результаты социологического опроса. Следует отметить, что часть кадрового состава изучаемой организации (15,7 %) не рефлексировала в отношении соответствия/несоответствия выполняемой работы собственным способностям и возможностям. Причем их примерно в 2 раза больше среди мужчин. Подавляющее количество опрошенных указывает на соответствие должностных обязанностей своим способностям и возможностям. У женщин в данном аспекте лучше положение, нежели у мужчин, хотя среди них есть и такие, для которых работа выше их возможностей.

Личностная самореализация человека происходит в контексте взаимодействия с другими людьми, по меньшей мере в рамках их взаимных ориентаций (референтных). Среди них необходимо особо выделить следующие:

- быть лучше других;
- быть не хуже других;
- быть как все;
- быть отличным от других;

– иметь собственные ориентиры.

Респондентам было предложено определиться со своими референтными ориентациями (таблица 4). Проявляются существенные различия у мужчин и женщин. Половина мужчин нацелена на то, чтобы быть лучше других, каждый пятый – быть не хуже других. Женщины в преобладающем составе указывают на то, что имеют собственные ориентиры. Показательно, что лишь незначительная доля опрошенных придерживаются конформистской позиции «быть как все».

Таблица 4 – Распределение ответов респондентов на вопрос «На что Вы ориентируетесь в работе?», %

Вариант ответа	Мужчины	Женщины	Всего
Быть лучше других	50,0	10,9	24,3
Быть не хуже других	20,8	15,2	17,1
Быть как все	4,2	4,3	4,3
Быть отличным от других	12,5	10,9	11,4
У меня другие ориентиры	12,5	37,0	28,6
Другое	4,2	10,9	8,6
Затрудняюсь ответить	–	8,7	5,7

После анализа логичным представляется обращение к субъектному аспекту профессионально-трудовой самореализации, выражающемуся в уровне удовлетворенности участников исследования своей работой. Необходимо отметить три момента. Во-первых, свыше половины опрошенных однозначно выражают удовлетворенность выполняемой работой. Во-вторых, женщины демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности, нежели мужчины, среди которых немало (12,4 %) однозначно неудовлетворенных работой. В-третьих, значительная часть респондентов (35,7 %), в том числе 43,8 % мужчин и 31,8 % женщин, выбрали уклончивый ответ «не совсем». Можно предположить, что в целом их удовлетворяет выполняемая работа (общая удовлетворенность трудом), но вместе с тем в ней имеются такие элементы, которые их не устраивают (частичная удовлетворенность) [13].

Возвращаясь к рассмотрению объектного аспекта профессионально-трудовой самореализации персонала организации, следует обратиться к факторам, способствующим самореализации или, напротив, препятствующим ей [14]. Респондентам было предложено оценить позитивную роль 11 факторов. На первом месте с большим отрывом от других оказалась интересная работа, которая имеет решающее значение для всех участников исследования, особенно для женщин. На втором месте, если воспользоваться рейтинговой технологией, находятся сразу два фактора – «хорошие условия труда» и «нормальные отношения в коллективе». Заметим, что при проведении аналогичных опросов сравнительно чаще их выбирают женщины. В нашем случае – наоборот. Третья группа значимых факторов – «высокая квалификация» и «нормальные отношения в коллективе». Как это ни парадоксально, существенно ниже рейтинг таких важных факторов, как «хорошая оплата труда», «правильное нормирование труда», «четкая организация труда». Кроме того, ни один из опрошенных не указал на фактор «признание, одобрение в коллективе».

Необходимо рассмотреть негативные факторы, воспользовавшись зеркальным отображением функционала позитивных факторов. Главным препятствием в исследуемой области, судя по табличным данным, являются недостатки в организации труда, на которые в равной степени указывают и мужчины, и женщины. Отрицательная роль остальных обстоятельств значительно меньше, если не считать «неинтересную работу» и «низкую оплату труда» в оценке респондентов мужского пола. В целом мужчины отмечают больше негативных факторов, нежели женщины. Возможно, это свидетельствует об их более чувствительном и взыскательном отношении к условиям работы. Там, где женщины удовлетворены малым, мужчины претендуют на большее.

При сравнении данных опроса обнаружено, что позитивных факторов профессионально-трудовой самореализации значительно больше, чем негативных. Во всяком случае, респонденты более чувствительны к первым, нежели ко вторым. Заметим также, что участники исследования проигнорировали предложенные для оценки отрицательные факторы «недостаточная квалификация», «ненормальные отношения с руководством», «дефицит признания, одобрения в коллективе», «низкий уровень самоорганизации», «неважное состояние здоровья». Иными словами, указанные обстоятельства совсем не принимаются в расчет при выяснении того, что мешает профессионально-трудовой самореализации персонала организации.

Определение позитивных и негативных факторов профессионально-трудовой самореализации подводит к постановке вопроса о том, что позволило бы добиться более высоких трудовых результатов. Здесь следует выделить четыре условия: повышение квалификации, улучшение организации труда, более высокая оплата труда, справедливая оплата труда. Если в отношении

первого гендерные различия в оценках несущественны, то в отношении других они довольно заметны. Если мужчины придают большее значение высокой оплате труда, то женщины – справедливой оплате. Первых сильнее интересует размер заработной платы, вторых – ее справедливая организация. Оценки расходятся и по поводу условий и улучшения организации труда: женщины проявляют к этому больший интерес, нежели мужчины. Кроме того, следует обратить внимание на аспекты «улучшение психологического климата» и «повышение уровня самореализации», отмеченные сотрудниками-женщинами, а также фактор «содействие со стороны руководства», выделенный персоналом мужского пола. Показательно и то, что ни один из опрошенных не признает важность такого фактора, как «улучшение состояния здоровья», благоприятствующего профессионально-трудовой самореализации.

Таким образом, самореализация человека является способом мобилизации эффективного использования его профессионально-трудовых ресурсов. Итоги исследования свидетельствуют, во-первых, о наличии нереализованного профессионально-трудового потенциала; во-вторых, о невысокой чувствительности многих работников, прежде всего мужчин, к вопросу о результатах самореализации в трудовой деятельности; в-третьих, об актуальности задачи совершенствования организации и мотивации труда в целях обеспечения более успешной самореализации работников. Четыре условия имеют решающее значение для того, чтобы персонал предприятия добился успеха в данной области: повышение квалификации, улучшение организации труда, более высокая оплата труда, справедливая оплата. При этом мужчин сравнительно сильнее интересует размер заработной платы, а женщин – ее справедливая организация.

Социологический анализ профессионально-трудовой самореализации персонала организации дает основание *рекомендовать* руководителям рассмотренных компаний обратить внимание на следующее:

- 1) профессионально-трудовую самореализацию как на важный мотив и способ повышения эффективности работы персонала; существенная мотивационная особенность самореализации – перманентный усиливающий характер;
- 2) недооценка роли профессионально-трудовой самореализации в контексте социального управления чаще всего приводит к «канализации» потенциала личностной самореализации в альтернативные жизненные сферы, отнюдь не всегда социально одобряемые;
- 3) гендерные различия в профессионально-трудовых ориентациях и мотивах;
- 4) факторы, способствующие или, наоборот, препятствующие профессионально-трудовой самореализации персонала, соответственно, необходимо целенаправленно содействовать первым и ограничивать вторые;
- 5) важность первоочередного обеспечения таких условий профессионально-трудовой самореализации, как повышение квалификации сотрудников, улучшение организации труда, более высокая и справедливая оплата труда.

Мы допускаем, что эти рекомендации могут быть адресованы руководителям не только рассмотренных предприятий, но и других, во всяком случае родственных.

Ссылки и примечания:

1. Маркс К., Энгельс Ф. Из ранних произведений. М., 1956. 699 с.
2. Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Т. 29. М., 1969. 783 с.
3. Гальцова Н.Ф. Особенности самореализации личности // Наука, образование и инновации : сборник статей Международной научно-практической конференции. В 5 ч. Уфа, 2016. Ч. 2. С. 111–113.
4. Герасимова К.Г. Особенности социологического подхода к пониманию самореализации // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2015. № 3 (12). С. 77–81.
5. Конев И.В., Чуев К.Г. Использование профессионально-трудового потенциала организации в социологическом измерении // Теория и практика общественного развития. 2019. № 4. С. 27–33. <https://doi.org/10.24158/tipor.2019.4.3>.
6. Ободкова Е.А. Карьера как путь самореализации // Человеческий фактор: Социальный психолог. 2016. № 1 (31). С. 349–352.
7. Carr S. The Competitive Power of Constant Creativity. N. Y., 1994. 192 p. ; Ekvall G. Organizational Climate for Creativity and Innovation // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. No. 5. P. 105–123.
8. Герасимова К.Г. Как измерить коэффициент полезного действия человека: опыт конструирования комплексного социологического показателя степени самореализованности личности // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 4 (146). С. 81–96. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.05>.
9. Герасимова К.Г. Комплексный социологический показатель степени самореализованности личности: опыт теоретического конструирования // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2016. № 6. С. 153–174.
10. Чуев К.Г. Повышение социальной компетентности управленческого персонала организации : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Белгород, 2018. 180 с.
11. Средневзвешенный показатель определяется с учетом числа ответов по каждой позиции, умноженного на среднее значение процентных интервалов: 95 % (интервал 90–100 %), 80 (70–90), 60 (50–70), 25 % (0–50 %).
12. Конев И.В., Чуев К.Г. Указ. соч.
13. Герасимова К.Г. Как измерить коэффициент ...

14. Питка С.Н. Мотивационный потенциал компаративной среды организации // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 8. С. 290–296.

References:

- Carr, C 1994, *The Competitive Power of Constant Creativity*, N. Y., 192 p.
- Chuev, KG 2018, *Increasing Social Competence of a Company's Managerial Personnel: PhD thesis abstract*, Belgorod, 180 p., (in Russian).
- Ekvall, G 1996, 'Organizational Climate for Creativity and Innovation', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, no. 5, pp. 105–123.
- Galtsova, NF 2016, 'Peculiarities of Personal Self-Realization', *Science, Education and Innovations: Collection of Works of International Research and Practical Conference*, in 5 Parts, Ufa, Part 2, pp. 111-113, (in Russian).
- Gerasimova, KG 2016, 'Complex Sociological Indicator of Degree of Personal Self-Realization: the Experience of Theoretical Contraction', *Modern Research of Social Problems (electronic research journal)*, no. 6, pp. 153-174, (in Russian).
- Gerasimova, KG 2015, 'Special Aspects of Sociological Approach to Understanding Self-Realization', *Azimuth of Scientific Research: Pedagogics and Psychology*, no. 3 (12), pp. 77-81, (in Russian).
- Gerasimova, KG 2018, 'Measuring the Coefficient of Efficiency for a Person: the Experience of Designing a Complex Sociological Indicator of the Degree of Self-Realization for a Person', *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, no. 4 (146), pp. 81-96, <<https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.05>>, (in Russian).
- Konev, IV & Chuev, KG 2019, 'Professional Labor Potential of a Company in the Sociological Dimension', *Theory and Practice of Social Development*, no. 4, pp. 27-33, <<https://doi.org/10.24158/tipor.2019.4.3>>, (in Russian).
- Lenin, VI 1969, 'Collected Works', Volume 29, Moscow, 783 p., (in Russian).
- Marx, K & Engels, F 1956, 'From Earlier Works', 699 p., (in Russian).
- Obodkova, EA 2016, 'Career as a Way to Self-Realization', *Human Factor: Social Psychologist*, no. 1 (31), pp. 349-352, (in Russian).
- Pitka, SN 2015, 'Motivational Potential of a Company's Comparative Environment', *Social and Liberal Arts*, no. 8, pp. 290-296, (in Russian).

Редактор: Тюлюкова Мария Олеговна
Переводчик: Герасимова Валентина Евгеньевна