

**Индивидуальный стиль как метод регуляции профессиональной деятельности сотрудников банка**

В.И. Терентьева, к.п.н., профессор

**Аннотация:** В данной статье представлены результаты исследования индивидуального стиля человека как нейро-когнитивного, социо-психологического, культурного феномена, детерминирующего принятие жизненных решений, участвующего в регуляции профессиональной деятельности, в т.ч. финансово-экономической.

**Annotaciya:** This article presents the results of the study of man as an individual style of neuro-cognitive, socio-psychological, cultural phenomenon that determine the adoption of vital decisions involved in the regulation of professional activity, including financial and economic.

**Ключевые слова:** *нейро-когнитивный индивидуальный стиль, социо-психологическая, культурная детерминация финансового поведения*

**Key words:** *neuro-cognitive individual style, socio-psychological, cultural determination of financial behavior*

В первой половине 20 века ряд исследователей: Э.Дюркгейм, Пьер Жане, К. Ясперс, В.М. Бехтерев, Л.С. Выготский, А.Р. Лурия, А.Н. Леонтьев [1,12] открыли принцип культурно-исторической, социальной, нейро-когнитивной детерминации психики, показав, что строение мозга и внешние отношения между людьми постепенно превращаются в индивидуальный профиль (стиль) поведения человека. К. Левин, а затем Г.М. Зараковский, Е.А. Климов и другие показали особенности этих процессов в условиях трудовой деятельности [3,4]. Д. Канеман и А.Тверски представили теорию финансового поведения населения [13].

Наша цель состоит в представлении авторской концепции индивидуального стиля (ИС) как метода регуляции трудовой деятельности на примере банковских служащих.

Понятие «индивидуального стиля» (типа) впервые стало использоваться в работах А.Ф. Лазурского, К. Юнга, Г. Айзенка по отношению к личностным и социальным свойствам человека, где сформированность ИС означала способность

личности к самоорганизации, т.е. тончайшую механику взаимосвязи и взаимообусловленности индивидуальных способов реагирования на происходящее [3].

С середины 20 века появляются работы Р. Ланди и Л. Берковца, 1957; Р. Гарднера, П. Холзмана, Дж. Клейн, 1959; Кагана, 1964; Г. Уиткина, Р. Олтмана, 1971 и др., связанные с изучением когнитивных стилей. В это же время появляются психотипы И.П. Павлова "художник" – "мыслитель".

Сегодня это серьезный список КС: полезависимый – полenezависимый (гештальт-психологическая традиция), экстернальный-интернальный (К. Юнга); узкий – широкий диапазон эквивалентности (когнитивное направление неофрейдизма); импульсивный – рефлексивный (способы категоризации Дж. Кагана); конкретный – абстрактный стили (теория понятийных систем О. Харви, Д. Ханта, Г. Шродера). Все стили имеют комплексы полюсных друг к другу проявлений. Например, люди с абстрактным КС обладают высоким уровнем дифференциации и оснащенности интеллектуального поведения, с противоположным – наоборот. Существует баланс, когнитивно «беспомощный» субъект, например, имеет сильный психологический аппарат социального влияния, что обеспечивает адаптацию каждому из индивидов в своей сфере деятельности.

При всех достижениях подхода, можно отметить узкие места: а) сведение понимания когнитивного стиля к автоматизмам-стереотипам; б) определение стилей как полярных когнитивных проявлений, одно из которых более оснащено для интеллектуальной деятельности, другое в гораздо меньшей степени; в) устойчивые стили когнитивного поведения связаны лишь с психологическим статусом субъекта. Считаем, что это не вполне так.

Индивидуальный стиль как феномен - гораздо богаче и продуктивнее отдельных когнитивных стилей, о которых шла речь у названных авторов, что та вариабельность, индивидуальное богатство интеллектуальной, социальной, профессиональной жизни человека должно иметь более сложную основу.

Наше рабочее определение: ИС- это стабильное интегральное образование включает нейро-когнитивные, социо-психологические, культурные дифференциальные факторы, создающие биолого-психологический механизм поведения человека в любых жизненных, в т.ч. профессиональных ситуациях.

Теоретическое и экспериментальное исследование ИС позволило создать классификацию индивидуальных стилей (ИС). В основе дифференциации ИС лежит тетралатеральная модель строения мозга, отражающая поляризацию ведущих зон мозга по вектору право-левополушарный и по вектору прецентральный-постцентральный и соответствующий им социо-психологический статус субъекта. С учетом данного принципа дифференциации, было выделено шесть индивидуальных стилей, опосредованных нейро-когнитивной латеральностью: индуктивно-стратегический, дедуктивно-стратегический, индуктивно-тактический, дедуктивно-тактический, би-стратегический и би-тактический [5,6,7,8,9,10].

Краткое описание типов ИС опосредованных латеральностью.

1. Индуктивно-стратегический (ИС), передне-левополушарный тип. Характерные свойства: индуктивный (от частного к общему) способ переработки информации и действий; сильные: абстрактность, логичность мышления, рефлексивность; прагматичность, высокий уровень контроля и регуляции действий, экстравертированность; он имеет высокий порог реакции на угрозу, берет на себя решение возникающих проблем, обладает лидерскими качествами. Высокий уровень вербальной культуры и эрудиции.

2. Дедуктивно-стратегический (ДС), передне-правополушарный тип. Разница с ИС в дедуктивном способе переработки информации и действий (от целого к части), творческом подходе к решению учебных и жизненных задач и иррациональности.

3. Индуктивно-тактический (ИТ), задне-левополушарный тип. Характерные свойства: индуктивный (от частного к общему) способ переработки информации и действий; сильные: абстрактность, логичность мышления, рефлексивность,

семантическая насыщенность языка; прагматичность, низкий уровень контроля и регуляции действий, интравертированность.

4. Дедуктивно-тактический (ДТ), задне-левополушарный тип. Характерные свойства: разница с ИТ в дедуктивном способе переработки информации и действий (от целого к части), творческом (креативном) подходе к решению учебных и жизненных задач, иррациональности и низком уровне контроля и регуляции действий.

5. Би-стратегический (БС), би – значит индуктивно-дедуктивный стратегический ИС. Сильные стратеги, высокая регуляция и контроль (координация), гармоничное поведение в ситуации риска. Люди с данным стилем – это решительные, с выраженной спонтанностью, практичные, конформные экстраверты. Склонность к однозначным оценкам.

6. Би-тактический (БТ), индуктивно-дедуктивный тактический. Характерные свойства: высокий интеллектуальный потенциал, интравертированность, дисгармоничное поведение в ситуации риска и неопределенности; в человеке легко уживаются рассудительность с выраженной сензитивностью.

Психологическими компонентами–проявлениями стилей, являются:

- а) преимущественный тип мышления (индуктивный – дедуктивный);
- б) преимущественный способ переработки информации (стратегия-тактика);
- в) уровень регуляции деятельности (большое количество ошибок – отсутствие или небольшое количество ошибок);
- г) рациональность-иррациональность;
- д) направленность мотивации (экстравертированность-интровертированность).

Следующим этапом было построение модели стилевого решения профессиональных и других жизненных проблем человека. Основным теоретико-методологическим подходом стал структурно-функциональный подход. Системообразующим фактором модели выступил ИС, который отражает различные уровни индивидуальных свойств субъекта, механизмы их

функционирования и оказывает непосредственное влияние на динамику и взаимосвязи компонентов модели стилевого решения (СР).

Нами рассмотрено влияние ИС на характер СР в различных видах деятельности: учебной, профессиональной, социальной, политической, ситуациях риска и неопределенности. Рассмотрим проявление ИС в профессиональной деятельности [4,5].

В известных работах К. Левина, Л. Фестингера, В.С. Мерлина, Е.А. Климова, Г.М. Зараковского, Н.С. Лейтеса, Э.А. Голубевой, Чуринова Н.А. и др. показано, что качество взаимодействия и выполнения трудовой деятельности зависит от множества осознаваемых руководителем факторов: в т.ч. уровня профессионализма, уровня внутренней культуры сотрудника и организационной культуры предприятия, когнитивного стиля, социальных установок, ожиданий, ценностей и др. [2, 11, 12].

Эффективность трудового коллектива напрямую зависит от уровня управления, что, в конечном счете, сказывается на уровне развития организации. Для обеспечения эффективной реализации функций и лучшей адаптации к ним трудовому коллективу необходимо устанавливать цели, разрабатывать стратегии развития; планировать и проектировать работу; осуществлять текущее регулирование; производить учет (измерять фактическое выполнение работ); осуществлять контроль работ; вырабатывать и принимать управленческие решения.

Мы согласны с точкой зрения Д. Мак-Грегора о том, что управление должно обеспечивать благоприятный рабочий климат. Так как трудовой коллектив мы рассматриваем как систему, состоящую из сотрудников, выполняющих собственные задачи и функции, где каждый субъект, входящий в совместную деятельность или организующий ее, подстраивает свой стиль с учетом уже сложившейся или складывающейся системы формальных и неформальных отношений, где действия отдельного субъекта всегда включены в более общую функционально-структурную и социальную единицу (в частности, в управленческую структуру в целом, и ее части - триады). Успешность

взаимодействий субъектов «по вертикали» («триада») и по горизонтали («психологическая ниша») определяется согласованностью их индивидуальных и стилевых особенностей, субъективных предпочтений и взаимных ожиданий, перераспределения функций. Необходимо понимать при этом, что на результат профессиональной деятельности, кроме ИС будут влиять уровень образования организационной культуры, опыта и другие. Что говорит о сложности работы по управлению персоналом на предприятии.

Приведем наше исследование на группе банковских служащих. Цель: проследить связь ИС сотрудников банка с должностными обязанностями, социальными установкам и ценностными ориентациям компании, с уровнем корпоративной идентичности.

Показатель корпоративной идентичности (включенности) будет тем катализатором, который позволит сделать вывод о качественных и количественных влияниях ИС на процессы в финансовом учреждении.

В эксперименте принимали участие сотрудники (n – 65) различных структурных подразделений ОАО Красноярского филиала «Альфа-банк»: сотрудники – операциональных отделов (ОО), сотрудники вспомогательных служб (ВС) и сотрудники-руководители – начальники отделов (НО). Исследование проведено в 2005 г. Данные отделы были выбраны в связи с тем, что они являются представителями трех основных структурных блоков банка: 1) непосредственно направлен на достижение финансовой цели; 2) направлен на регулирование «жизнедеятельности» банка; 3) управляющий блок. Сотрудники этих отделов в связи с особенностями (спецификой) каждого направления имеют различную структуру индивидуального стиля деятельности, то есть различную систему когнитивных и социально-личностных свойств.

На каждом этапе эксперимента использовался специально подобранный комплекс методик.

**1 этап.** Выявление ИС сотрудников банка. Применены: методики «Индивидуальный стиль, опосредованный латеральностью» ИСОЛ и «Фигурный тест» .

Рассмотрим корреляционный разброс ИС у сотрудников трех функциональных блоков банка: операциональных отделов (ОО), вспомогательных служб (ВС), начальников отделов (НО).

Таблица 1.

Группы	С	Т	ИС	ДТ	ИТ	ДС
ОО	7,8	3,1	5,8	3,1	3,0	4,8
ВС	3,1	5,7	3,1	5,0	5,9	3,0
НО	7,0	3,8	5,8	3,4	4,0	4,8

В результате исследования были получены следующие результаты.

А. По сумме баллов (таб. 1., рис. 1) у сотрудников ОО (операционалистов) преобладает стратегический индивидуальный стиль. Базовые свойства стратегического стиля: целостность восприятия, высокая организованность, практичность мышления, высокая способность к прогнозированию, рациональность и эмоциональная стабильность и самоконтроль.

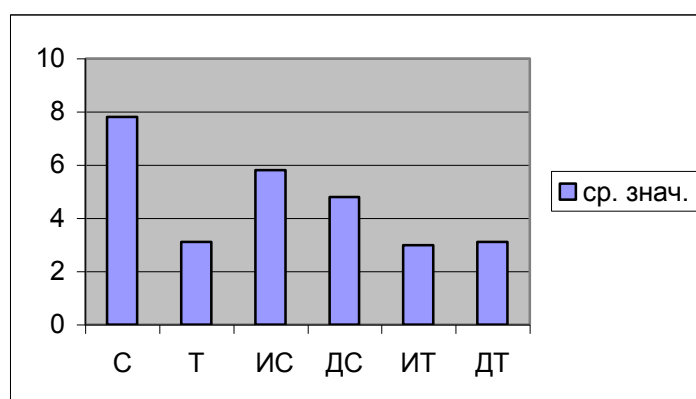


Рис. 1. Выраженность проявления свойств разных стилей у лиц операциональных отделов: ИС – индуктивно-стратегический; ДС – дедуктивно-стратегический; ИТ – индуктивно-тактический; ДТ – дедуктивно-тактический; С – би-стратегический; Т – би-тактический

Б. Группа сотрудников «вспомогательные службы» (ВС) - юридический отдел (таб. 1., рис. 2). У испытуемых данной группы выявлено преобладание участников с индуктивно-тактическим стилем (5,9) и тактическим стилем (5,0). Ведущими характеристиками ИТ ИС являются: способность к абстракции, аналитичность, рациональность, высокий уровень вербальной культуры и эрудиции. В речи преобладают сложные конструкции, имеет место

неустойчивость психической активности, снижена межличностная чувствительность – люди более комфортно чувствуют себя в знакомой ситуации. Самоуверенность сочетается с недостатком интуиции. Последние свойства могут приводить к трудностям в деятельности.

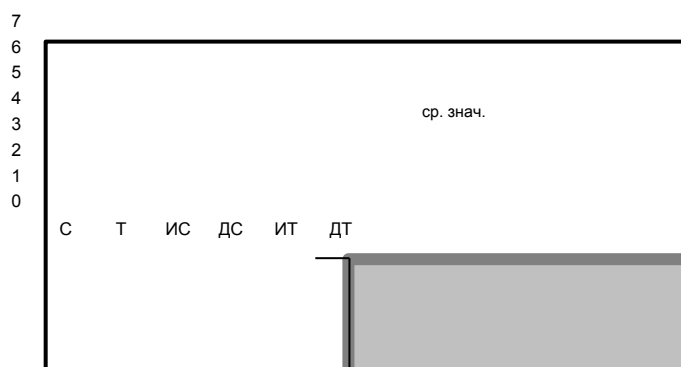


Рис 2. Вспомогательные службы по ИСОЛ и «Фигурный тест»

В. У сотрудников группы начальников отделов (НО) (таб. 1., рис. 3) отмечено существенное преобладание стратегического стиля над тактическим (17,6 – 11,3), при этом проявление индуктивно-стратегического ИС несколько выше ИТ ИС (5,8). Базовые свойства схожи со свойствами первой группы сотрудников.

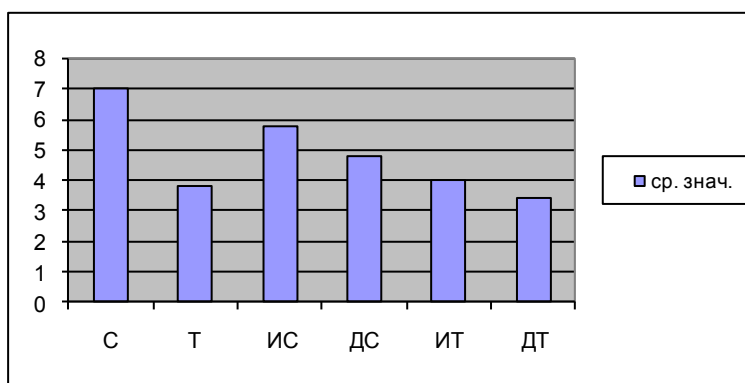


Рис. 3. Начальники отделов - ИСОЛ и «Фигурный тест»

Итак, данное исследование подтвердило нашу гипотезу, что у сотрудников, выполняющих профессиональную деятельность в разных структурных подразделениях финансового учреждения, будет иметь место разный ИС.

## II Этап исследования.

**Выявление личностных и социальных свойств служащих банка, коррелирующих с их ИС.**



В эксперименте применены следующие методики: 1) ММРІ (71) – опросник мини-мульти, модификация ММРІ - квалифицированный метод исследования личностных свойств и степени адаптированности исследуемого; САН - определяет «Самочувствие», «Активность», «Настроение» испытуемого; опросник конфликтного поведения Томаса, для оценки социальных аспектов личности в профессиональной деятельности работников банка - определяются пять тенденций поведения в конфликтных ситуациях: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление; тест Д. Кейрси, для оценки социального типа личности - особенностей темперамента и характера, которые проявляются во взаимодействии с другими людьми как типичные свойства личности в соотношении с профессиональными качествами.

Операциональное сочетание следующих буквенно обозначенных характеристик: Е – экстраверт, I – интроверт, S – сенсорик, N - интуитив, Т – рациональный, F- чувствующий, J - статик, Р – динамик, позволяет получить 1 из 16 композиций, раскрывающую особенности социальных свойств испытуемого.

Обработка данных и обсуждение результатов.

А). Изучение профиля свойств сотрудников ОО с применением батареи специальных методик показало следующее. Низкие показатели по шкалам 1, 2, 7 и 4 (ММРІ) говорят о низком уровне тревожности, депрессивности, а также о решительности, гибкости поведения, способности быстро принимать решения в трудных ситуациях. Эти люди относятся к конвенциональному типу личности с постоянством интересов, установок, принятием социальных норм и форм поведения, а также с озабоченностью собственным статусом. Умеренные пики по шкалам 6 и 9 подтверждают наличие последовательности и целенаправленности в деятельности. Благоприятное эмоциональное состояние сотрудников подтверждается результатами САН, где  $5,06 > 4$ ;  $4,89 > 4$  и  $4,3 > 4$ . Изучение социальных аспектов профессиональной деятельности (опросник Томаса) у данной группы исследуемых показало преобладание таких тенденций в поведении и во взаимодействии с окружающими, как сотрудничество (8,8) и приспособление (6,1).

По методике Кейрси был выделен профиль шкал ISFJ – «консерватор», который составляют такие социально-личностные свойства, как спокойствие, сдержанность, хозяйственность, пунктуальность, самоуверенность, чувство долга, и профессиональные качества – тщательность в работе, организованность, плановость, ответственность, практичность, предпочтение четких целей.

В целом, это самодостаточные, эмоционально стабильные, высокоорганизованные, ориентированные на практические виды деятельности экстраверты. У них высокая результативность построения программы действий и организации ее выполнения (минимальная затрата времени и количество ошибок).

Эти качества в основном соответствуют предъявляемым им должностными требованиями (на основании должностных инструкций): коммуникабельность, эмоциональная гибкость, ответственность, оперативность, взаимодействие с другими отделами и сотрудниками, отчетность о своей деятельности вышестоящим по должности сотрудникам, быстрое и правильное умение классифицировать вид вклада, платежа и т.д., анализ и соотнесение исходных параметров (клиента) с возможностями банка.

Б) Результаты исследования сотрудников юридического отдела (ВС) банка.

По ММРІ у сотрудников выделены повышенные показатели по шкалам 2 и 6 и сниженный показатель по шкале 9, что говорит о депрессивных тенденциях, аффективной ригидности, снижении активности и недостатке побуждений - дисгармоничности психического состояния. Кроме того, для испытуемых характерны: трудности в межличностных отношениях (остро воспринимают социальную несправедливость, подозрительные – ожидают недобросовестной и некачественной деятельности от окружающих людей); установка в деятельности - избегание неудач; ориентация на внутренние критерии с отсутствием активности контактов; своеобразие логики и мышления (повышенный показатель по шкале 8). Дисгармония эмоционального состояния сотрудников ВС подтверждается результатами САН, где  $3,81 < 4$ ;  $4,05 > 4$  и  $4,3 > 4$  соответственно. Среди тенденций в поведении и взаимодействии с окружающими преобладают сотрудничество (8,0) и компромисс (5,7) – методика Томаса. По методике Кейрси получен

личностный профиль INTJ – «ученый», т.е. для данной группы людей характерны: сдержанность, самостоятельность, логичность, способность анализировать и теоретизировать, профессиональная эрудированность – творческие пристрастия, независимость, принципиальность.

Это лишь частично соответствует предъявляемым должностным требованиям (на основании должностных инструкций): высокая работоспособность, готовность к самообучению, ответственность, адекватная самооценка, активность профессиональных проявлений, умение убеждать, эмоциональная гибкость (разъяснять сотрудникам компании правовые документы), тщательность в работе с правовыми документами, способность анализировать и сопоставлять с условиями жизненной ситуации, проявлять профессиональную активность (быть в курсе последних изменений нормативно-правовых документов).

В). Изучение личностных и профессиональных характеристик сотрудников группы «Начальники отделов» показало следующее. По методике ММРІ выявлены: низкий уровень тревожности, решительность, гибкость поведения, быстрое принятие решений в трудных ситуациях (низкие показатели по шкалам 1 и 7); последовательность и целенаправленность деятельности, чаще с эффективным выполнением заданий (умеренные показания сочетающихся шкал 6 и 9); активная личностная позиция, высокая поисковая активность (умеренный пик по шкале 4); тенденции демонстрировать свое превосходство (сочетание шкал 4, 6, 9). Для людей с таким профилем характерны: уверенность в своих принципах, рациональный склад ума, устойчивость к стрессу, склонность к соперничеству.

Результаты анализа данных по САН (4,6>4; 5,7>4 и 4,7>4) подтверждают благоприятное эмоциональное состояние сотрудников. По методике Томаса выделены такие тенденции в поведении и взаимодействии с окружающими, как сотрудничество – 7,8 и соперничество - 6,6 (учет интересов другой стороны при упорном стремлении отстаивать свои собственные интересы). По Кейрси, для сотрудников ВС характерен профиль из личностных и профессиональных свойств

- ENTJ – «фельдмаршал»: логичность, последовательность, энергичность, самоуверенность, целеустремленность, практичность, а также склонность к поиску закономерностей, схем, моделей различных технологий, ориентированность на карьеру, работоспособность, умение выполнять роль руководителя. В целом, это самодостаточные, эмоционально стабильные, высокоорганизованные стратеги-экстраверты, они продуктивны в построении программы действий и организации ее выполнения (минимальная затрата времени и количество ошибок). Это в основном соответствует качествам, которые предъявляются им должностными требованиями: коммуникабельность, стрессоустойчивость, эмоциональная гибкость, корпоративность (способность адаптироваться к принятому в компании стилю поведения, общения и т. п.), обучаемость, умение убеждать, разумная сбалансированность позиции руководителя и подчиненного, умение взять на себя ответственность, высокая работоспособность, самостоятельность в работе, анализ перспективы финансового рынка, организаторские способности, способность реализации на практике проектов (адекватный выбор проектов).

Итак, нами выделен широкий профиль личностных, социально-психологических и профессиональных свойств, дополняющих профили ИС, выделенные у сотрудников разных подразделений банка.

### **III Этап. Изучение степени согласованности свойств ИС субъекта объективным условиям деятельности учреждения (идентичности)**

Определение включенности сотрудника в пространство организационной культуры компании, т.е. общности целей, задач организации и сотрудника, степени принятия сотрудниками организации, ее ценностей является важным показателем (критерием) соответствия субъективных и объективных данных, эффективности работы сотрудников и организации в целом.

Мы имеем в виду необходимость положительной оценки сотрудником своего пребывания в организации, внутреннего когнитивно-аффективного принятия организационных целей и четкого соблюдения правил и норм поведения. Это можно назвать организационной идентичностью сотрудника и

компании. Более широко она трактуется как тождественность и согласованность между внутренними проявлениями и структурными элементами организации, также и содержательными элементами профессиональной деятельности.

Хотя мы не можем говорить о прямой корреляции между успешностью компании и декларируемыми ценностями, но по результатам опроса американских фирм выявлены следующие закономерности: фирмы, принимающие меры к созданию качественной оргкультуры и которые берут в расчет показатели достижения личных целей сотрудников помимо целей организации, учитывая личностную идентичность сотрудников к структуре организации, как правило, считаются лидерами в своей отрасли.

Для изучения типов идентичности мы использовали две методики: Полуструктурированное интервью и опросник в рамках методики «семантический дифференциал» Ч. Осгуда. Такой подход позволяет получить количественную и содержательную экспертную оценку относительно идентичности организации того или иного сотрудника.

Обработка и анализ результатов по методике.

А). Результаты по типам идентичности у сотрудников группы ОО - преобладает полная идентичность (60%) над когнитивно-функциональной, аффективно-функциональной и функциональной. Это говорит, что большинство сотрудников понимают и осознают то, зачем они находятся в организации, выполняют все организационные требования и принимают ценности, но не чувствуют себя в организации достаточно комфортно.

Б). Показатели уровня идентичности сотрудников группы ВС – преобладает когнитивно-функциональная идентичность (40 %). Следовательно, большинство сотрудников отдела понимают и осознают то, зачем они находятся в организации, у них преобладает интеллектуальный подход – они принимают ценности компании, но очень слабо включены в социальные и организационные процессы компании и чувствуют себя в организации дискомфортно.

В). Уровень идентичности группы сотрудников НО следующий: когнитивно-функциональная – 28,6 % и полная идентичность – 71,4 %.

Следовательно, большинство сотрудников НО понимают и осознают то, зачем они находятся в организации, выполняют все организационные требования и принимают ценности, но не чувствуют себя в организации полностью комфортно.

В целом, уровень соответствия (идентичности) субъективных аспектов (сотрудники банка) и объективных аспектов (требования должности и задачи организации) очень разный у работников трех структурных подразделений рассматриваемого нами учреждения.

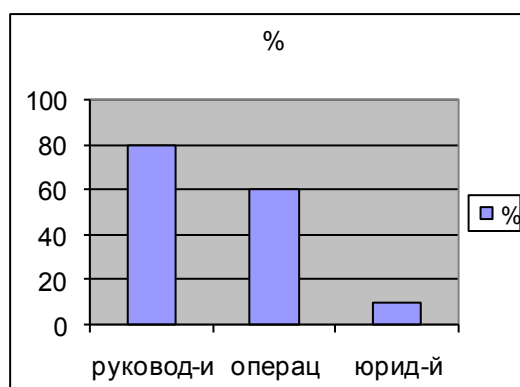


Рис. 4. Уровень соответствия субъективных (стилевых свойств) и объективных (требования должности) аспектов в деятельности трех отделов банка

Сопоставительный анализ уровней соответствия - идентичности субъективного (ИС) и объективного (фрагменты среды, профессиональные задачи) компонентов модели стилового решения профессиональных и других жизненных задач по параметру «полная идентичность» (рис. 4) демонстрирует большой отрыв от идеального (100%) у группы сотрудников «Вспомогательные службы»; достоверность различий подтверждается на уровне  $P=0,001$ . Это связано со слабой активностью личностной и функциональной составляющих индивидуально-стилевого потенциала сотрудников. Близкая ситуация к рассмотренной сложилась и для группы сотрудников «Операциональные отделы» (по тому же параметру отличия достоверны при  $P=0,01$ ).

Таким образом, было найдено подтверждение выдвинутой гипотезе

1. Индивидуальный стиль субъекта, включающий нейро-когнитивный и социо-психологический факторы, является внутренним системообразующим механизмом решения профессиональных задач. Следовательно, может выступать

в качестве метода регуляции организационных (управленческих) процессов на предприятии.

2. Соответствие свойств ИС среде решения задач (социальной, профессиональной, финансовой, ...) повышает согласованность (идентичность) связей в модели стилевого решения и, следовательно, ее организационную эффективность.

3. В настоящем исследовании показано, что уровень идентичности ИС и среды решения задач позволяет говорить об уровне эффективности работы отделов банка. Можно сказать, что в изучаемом учреждении самой эффективной является работа начальников отделов, средний уровень эффективности деятельности показывают сотрудники операционального отдела и низкий уровень эффективности выявлен у сотрудников юридического отдела.

#### Литература

1. Бехтерев В.М. Избранные труды по психологии личности [Текст]: избранные труды / В.М. Бехтерев. – В 2-х т. Т. 1. – СПб: Изд-во «Алетейя». – 252 с.
2. Зараковский Г.М. Качество жизни населения России: психологические составляющие. – М.: Смысл, 2009, 319 с.
3. Лазурский А.Ф. Избранные труды по психологии [Текст]: избранные труды / А.Ф. Лазурский. – М.: Наука. 1997. – 446 с.  
<http://articlekz.com/article/6774>
4. Левин К. Теория поля в социальных науках / [Пер.Е. Сурпина]. - СПб.: Речь, 2000.
5. Терентьева В.И. Структурирующая функция выбора или «Я – есть выбор». – Красноярск: РИО КрасГУ, 2003. - 174 с.
6. Терентьева В.И. Когнитивный профиль выбора в психологической структуре деятельности // Творческое наследие А.В. Брушлинского и О.К. Тихомирова и современная психология мышления (к 70-летию со дня рождения): Материалы научной конференции Института психологии РАН. – М., 2003.
7. Терентьева В.И., Лубовский В.И. Новые принципы систематизации когнитивных стилей – на основе тетралатеральной модели психики// Психология образования: проблемы и перспективы: Материалы научной конференции Психологического института РАО. – М., 2004. - С. 41 - 42.

8. Терентьева В.И. Современные образовательные технологии и для чего необходимо знать о когнитивно-стилевой карте аудитории слушателей. // Ломоносовские чтения: Материалы сборника. - М., – 2004.
9. Терентьева В.И. Как избежать неудачных решений (о стилевой репрезентации альтернатив решения). – Красноярск: РИО КрасГУ, 2004. - 246 с.
10. Терентьева В.И. Стилевое решение в условиях риска и неопределенности: системный подход. - Красноярск, РИО КрасГУ: 2006. - 334 с.
11. Чуринов Н.М. Совершенство и свобода. Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2006.
12. Ясперс К. Смысл и назначение истории: Пер. с нем.- М.: Политиздат, 1991.
13. Kahneman, D., & A. Tversky. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk, *Econometrica* 47, 263–291.