

ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9:351.743-055

ПСИХОЛОГІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОГРАМ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Лапчук Віталій Степанович,
кандидат психологічних наук,
заступник декана Херсонського факультету
Одеського державного університету внутрішніх справ,
м. Херсон, Україна)

Барко Вадим Іванович,
доктор психологічних наук,
професор кафедри соціології
та психології факультету права та масових комунікацій
(Харківський національний університет внутрішніх справ,
м. Харків, Україна)

У статті розкриваються теоретико-психологічні підходи до розробки програми розвитку управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ і психологічна ефективність такої програми. Розглянута структура управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ, специфіка їх професійної діяльності і зміст професійної ролі. Запропонований оригінальний підхід до побудови програми розвитку управлінських здібностей керівників, у якому розвиток здібностей і особистості розглядається як двоєдиний процес. Програма ґрунтується на ідеях гуманістичної психології, аналіз її результатів експерименту свідчить про ефективність програми для розвитку мотиваційних, інтелектуальних та особистісних складових управлінських здібностей. Програма може бути використана практичними психологами з метою удосконалення управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ, зокрема, інтелекту, креативності, комунікативних особливостей, лідерських якостей і мотивації.

Ключові слова: керівники органів внутрішніх справ, управлінська діяльність, управлінські здібності, інтелект, креативність, мотивація, самоактуалізація.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ УКРАИНЫ

Лапчук Виталий Степанович,
кандидат психологических наук,
заместитель декана Херсонского факультета
Одесского государственного университета внутренних дел,
г. Херсон, Украина)

Барко Вадим Иванович,
доктор психологических наук,
профессор кафедры социологии
и психологии факультета права и массовых коммуникаций
(Харьковский национальный университет внутренних дел,
г. Харьков, Украина)

В статье раскрываются теоретико-психологические подходы к разработке программы развития управленческих способностей руководителей органов внутренних дел. Рассмотрена структура управленческих способностей руководителей органов внутренних дел, специфика их профессиональной деятельности и содержание профессиональной роли. Предложен оригинальный подход к построению программы развития управленческих способностей руководителей, в котором развитие способностей и личности рассматривается как двуединый процесс. Программа основывается на идеях гуманистической психологии и может быть использована практическими психологами с целью усовершенствования основных составляющих управленческих способностей руководителей органов внутренних дел: интеллекта, креативности, коммуникативных особенностей, лидерских качеств и мотивации.

Ключевые слова: руководители органов внутренних дел, управленческая деятельность, управленческие способности, интеллект, креативность, мотивация, самоактуализация.

**PSYCHOLOGICAL EFFECTIVENESS OF PROGRAM OF DEVELOPMENT
OF ADMINISTRATIVE CAPABILITIES OF ORGANS'
OF INTERNAL AFFAIRS LEADERS**

Lapchuk Vitaliy Stepanovich,
candidate of psychological sciences,
deputy chief of Herson's faculty of Odessa state university of internal affairs
Kherson, Ukraine)

Barko Vadym Ivanovich,
doctor of psychological sciences,
professor of department of sociology and psychology
(Kharkiv national university of internal affairs,
Kharkiv, Ukraine)

The article is devoted to consideration of theoretical psychological approaches to creation of program of development of administrative capabilities of organs' of internal affairs leaders and analysis of its effectiveness. The structure of administrative capabilities of organs' of internal affairs leaders is considered. The original approach to construction of the program of

development of administrative capabilities of Police' leaders, in which development of capabilities and personality is examined as overall process, is suggested. The program is based on the ideas of humanistic psychology and can be used by practical psychologists with the purpose of improvement of basic constituents of administrative capabilities of leaders of organs of internal affairs : intellect, communicative features, leader potential and motivation.

On the basis of the offered program of development of administrative capabilities the professionally-psychological training for the listeners of universities of Ministry of internal affairs of Ukraine is worked out. The results of usage of this training testify to efficiency of the offered theoretical approaches for development of administrative capabilities, personality and professional height of leaders of organs of internal affairs. The program causes considerable cognitive interest of listeners, a desire to active self-development, assists to effective development of components of administrative capabilities and indexes of personality and professional height of leaders, in particular, self-actualization, reasons of professional activity, level of intellect, divergent thought, communicative capabilities, self-control and self-organization, leader style, creativity, structure of personality features and other professionally important individually-psychological internalss.

Key words: leaders of organs of internal affairs, administrative activity, administrative capabilities, intellect, creativity, motivation, self-actualization.

Постановка проблеми. Проблематика управлінських здібностей керівників правоохоронних органів, у тому числі органів внутрішніх справ (ОВС), останніми роками неодноразово піднімалися вітчизняними і зарубіжними дослідниками в галузі психології, педагогіки і юриспруденції. Багатьма авторами (О.М. Бандурка, В.М. Бесчасний, В.І. Барко, О.В. Землянська, Л.Й. Гуменюк, В.О. Лефтеров, П.В. Макаренко, А.О. Марченко, Ю.В. Осіпова, С.І. Яковенко та ін.) відзначається складність і неоднозначність професійних функцій керівників, необхідність цілеспрямованої роботи у напрямі формування, вдосконалення, діагностики і розвитку професійно важливих якостей, у тому числі управлінських здібностей керівників-правоохоронців. Незважаючи на значну кількість досліджень змісту управлінської діяльності в ОВС, досі відсутня її цілісна і узагальнена характеристика.

Мета наукової статті полягає у розкритті теоретико-психологічних підходів до розробки програми їх розвитку управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ і аналізі її психологічної ефективності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У літературних джерелах відзначається, що діяльність керівника правоохоронного органу особливо насичена емоціогенними чинниками, пов'язаними з протидією кримінальному оточенню, конфліктністю в міжособистісних стосунках, складними умовами діяльності, високою відповідальністю за результати. Діяльність керівників ОВС супроводжують професійні чинники, обумовлені специфікою діяльності і змістом їх професійної ролі: детальна правова регламентація оперативно-службової діяльності; владні повноваження,

надані керівникам для повнішої реалізації посадових обов'язків; підвищена відповідальність за характер і результати своєї діяльності; психічні і фізичні перевантаження; наявність невизначених рольових обов'язків і відсутність точних посадових інструкцій; екстремальність і специфічність об'єктів професійної діяльності [1; 2]. Проблема змісту, структури і розвитку управлінських здібностей керівників правоохоронних кадрів в юридичній психології нині вивчена недостатньо. У переважній більшості робіт, що характеризують особливості управління в органах внутрішніх справ, управлінські здібності описуються в термінах професійно-важливих якостей, необхідних для здійснення успішного керівництва [1; 2; 7].

Труднощі вивчення управлінських здібностей, на нашу думку, пов'язані з тим, що сама досліджувана категорія є однією з найбільш складних в психології. Питання про управлінські здібності часто обговорюється у зв'язку з проблемою загальної структури особистості керівника, а іноді і підміняється нею, поняття власне здібностей ототожнюється при цьому з поняттям особистісних якостей керівника. Аналіз управлінської діяльності керівних кадрів правоохоронного профілю дозволяє виділити три основних її виміри: власне діяльнісний, пов'язаний з організацією і управлінням, який потребує розвинених загальноуправлінських навичок і здібностей, умінь ефективно організувати спільну діяльність; кадровий, пов'язаний з керівництвом людьми, організацією міжособистісної взаємодії, потребує наявності якісно інших здібностей, що забезпечують ефективну міжособистісну взаємодію, організацію і управління підлеглими; організаційно-технологічний, який розглядає специфічні професійні якості керівника, його спеціальні здібності [2, с. 67].

Виходячи з діялісно-функціонального критерію можливо визначити декілька категорій управлінських здібностей. Першу можна назвати управлінськими характеристиками особистості керівника: соціальні характеристики (біографічні, соціально-статусні, культурно-освітні тощо), а також важливі для управління особистісні якості керівника [7, с. 26].

Другу можливо визначити як категорію, що характеризує здатність людини до успішного виконання управлінської діяльності, вона фактично є загальноорганізаційними здібностями. Цю категорію можливо розділити на дві підгрупи: а) загальноуправлінські здібності, що визначають ефективність діяльності у цілому; б) локальні (часткові) управлінські здібності, що забезпечують ефективне виконання окремих функцій; рішення локальних завдань управління, обумовлених тією або іншою основною управлінською функцією [7, с. 50].

Третя категорія управлінських здібностей відображує прийнятий в психології розподіл здібностей на загальні і спеціальні. До загальних

здібностей, що значущо впливають на успішність управлінської діяльності, відносяться інтелект, креативність, научуваність, рефлексивність, активність, саморегуляція. Спеціальні здібності співвідносяться з індивідуальною мірою сформованості окремих «психічних діяльностей», тобто з мірою розвитку основних психічних процесів; прийнято говорити про мнемічні, розумові, перцептивні та інші здібності. Із загальної сукупності управлінських здібностей можливо виділити дві групи: а) якості, що є власне управлінськими здібностями; б) якості, які певним чином сприяють ефективному виконанню управлінської діяльності і виконують функції здібностей [2].

Виклад основного матеріалу. Дослідження проблеми розвитку управлінських здібностей керівників здійснювалося в тісному зв'язку з питаннями розвитку їх особистості в цілому, управлінські здібності розглядалися не як ізольовані утворення, а невід'ємні властивості особистості, що взаємодіють з усіма іншими рисами і визначаються ними.

Згідно з обраною теоретичною концепцією, розвиток здібностей розглядається як двоєдиний процес. У дослідженні ми спиралися на ідеї багатьох дослідників щодо саморозвитку і самореалізації особистості. Саморозвиток розглядався як джерело активного фізичного, соціального і особистісного довголіття, яке забезпечує успіх в професійній діяльності (В. Франкл, А. Реан). Дослідниками відзначається, що самоактуалізації сприяє професійна робота, служба справі, любов до іншої людини; метою людського існування є власне удосконалення і благополуччя оточення (А. Маслоу, В. Франкл) [3; 4]. П. М. Якобсон під зрілістю особистості розуміє соціальну зрілість, що обумовлює зрілість психологічну, тобто інтелектуальну активність, прагнення до творчості, мобільність здібностей, уміння реалізувати потенціал; рефлексію на власний духовний світ, що служить завданням самоорганізації, самоудосконалення, інтелектуального зростання [5; 6].

Питанням розробки моделі розвитку управлінських здібностей і особистості керівника, у тому числі органу внутрішніх справ, присвячені роботи О.М. Бандурки, В.І. Барка, Я.Ю. Кондратьєва, Н.П. Матюхіної, Т.С. Кабаченко, А.І. Китова, О.М. Столяренка, В. І. Черненілова, В. Алдерсона, Е. Богардуса, Е. Флейшмана, С. Кілбоурна та інших. Сьогодні існує низка підходів до розробки концепції особистості керівника: колекційний, парціальний, ціннісний, ситуативно-комплексний, інтеграційний, акмеологічний. Стосовно здібностей як складової особистісного розвитку, у дослідженні ми виходили з того факту, що вони є найбільш загальним поняттям психології. Здібності є складним системним утворенням, що включає цілу низку складових, без яких людина була б не здатна до конкретної діяльності; комплекс властивостей, що відтворюються

лише в процесі певним чином організованої діяльності (С.Л. Рубінштейн). Чим більше розвинена у людини здібність, тим легше виконується діяльність, тим швидше вона її опановує/ Більшість дослідників пов'язують загальні здібності з інтелектом людини [5; 7; 8; 9].

У якості основного шляху реалізації психологічних механізмів розвитку компонентів управлінських здібностей керівників дослідженні розглядалося впровадження у відомчу систему професійного навчання програми професійного розвитку управлінця, яка б реалізовувалася у рамках існуючих форм роботи з особовим складом. Розроблена у дослідженні програма передбачає реалізацію двох основних напрямів їх розвитку: 1) розвиток загальноуправлінських, локальних управлінських, загальних і спеціальних здібностей керівників, розширення їх професійних знань, умінь і навичок; 2) розвиток і корекція особистісних якостей керівників.

Розглянемо основні структурні елементи авторської типової програми розвитку управлінських здібностей керівників органів внутрішніх справ.

Мета програми: розвиток компонентів управлінських здібностей керівника ОВС, професійний і особистісний розвиток управлінця шляхом максимального розкриття особистісного потенціалу у професійній діяльності і житті.

Завдання програми:

- розвиток вербального, невербального, емоційного інтелекту, креативності, рефлексивності, активності, саморегуляції, лідерських якостей, емоційної стійкості при рішенні професійних завдань; розвиток перцептивних, вольових, атенційних, імажиативних процесів, цілепокладання, прогнозування, планування, ухвалення рішення, самоконтролю, вдосконалення умінь професійної діяльності.

- формування адекватного розуміння самого себе, корекція самооцінки, розвиток потреби у пізнанні інших людей, гуманістичного відношення до них; формування професійних планів і кар'єри, корекція ціннісних орієнтацій, підвищення рівня самореалізації, вдосконалення емпатії, атракції, ідентифікації, експресії.

Стадії реалізації програми: а) професійна підготовка (здійснюється під час навчання в магістратурі вищого навчального закладу міністерства внутрішніх справ); б) професіоналізація (відбуваються в перші роки роботи керівником); в) формування майстерності (здійснюється постійно).

На кожному етапі послідовно реалізуються основні психологічні техніки розвитку управлінських здібностей, до основних з яких відносяться: а) самопізнання; б) самостимулювання; в) самореалізація.

Перший напрям реалізації програми є розвитком загальноуправлінських і локальних здібностей керівника в професійній

діяльності, оволодіння найважливішими складовими професійної діяльності, до яких належать професійні мислення, майстерність, свідомість, самостійність, розвиток індивідуальних якостей керівника, таких, як інтелект, творчий потенціал, мотивація професійного самоудосконалення; професійні якості, розвиток умінь і навичок (вибір стилю керівництва, творчий підхід, формування позитивної Я-концепції, адаптація до нових умов діяльності, іноваційний стиль професійної діяльності); вдосконалення комунікативних якостей.

Другий напрям полягає в особистісному розвитку професіонала, формуванні якостей, що виконують функції управлінських здібностей. Це означає формування стійкої професійної мотивації, вірності професії, усвідомлення професійної творчості, духовне збагачення, позитивну зміну себе через професію, збагачення професійної діяльності творчістю, гнучкість і адаптованість до умов професійної діяльності, розвиток компетентності, професійної самосвідомості, професійних здібностей, визнання себе як професіонала, побудова стратегії професійного зростання, планування особистого часу і кар'єри. Індивідуальна програма розвитку створюється на тривалий період – від трьох до двадцяти і навіть більше років.

У процесі експериментальної реалізації програми застосовувалися ідеї гуманістичної психології. Це означало, що приймалися підходи, засновані на безумовній пошані до учасників реалізації програми розвитку; цінувався накопичений досвід і знання керівників, їх особистість в цілому. Гуманістичний підхід реалізовувався в процесі організації обміну думками, зворотному зв'язку між учасниками програми в нетравмуючій, м'якій формі доброзичливого спілкування. Приймалася ідея про існування прихованих можливостей людини, наявності у неї нереалізованого потенціалу, який з різних причин заблокований. Важливим елементом програми розвитку здібностей керівників був розвиток умінь, пов'язаних з плануванням часу взагалі і службової кар'єри зокрема; у дослідженнях Є. Головахи і О. Кроніка показано, що чим раніше людина навчилася співвідносити свої можливості з вимогами часу, тим успішніше буде її діяльність [10].

У ході дослідження виокремлено три основні критерії оцінки рівня розвитку управлінських здібностей керівника ОВС: загальних здібностей (розвинений вербальний, невербальний, емоційний інтелект, креативність); особистісний (активність, комунікабельність, імпульсивність, індивідуалістичність, оптимістичність, тривожність, сензитивність, лідерські якості, сила і лабільність нервових процесів тощо); мотиваційний (мотиви професійної діяльності, спрямованість на справу, прагнення до самоактуалізації, мотивація досягнення). Як додатковий (похідний) критерій нами використаний когнітивний, який включає в себе: знання керівниками

принципів, функцій, методів і стилів керівництва; уміння управляти емоціями, попереджати і врегульовувати конфлікти, мотивувати, підбирати і оцінювати персонал тощо.

Для вирішення поставлених завдань використовувався комплексний методичний підхід. З метою вивчення інтелектуальних складових управлінських здібностей використовувались методики визначення рівня і структури інтелекту Р. Амтхауера, дивергентного мислення Дж. Гілфорда, емоційного інтелекту Р. Бар-Она; особистісних складових – опитувальники 16-PF Р. Кеттелла, стандартизований метод обстеження особистості (СМДО), тест Розенцвейга; мотиваційних складових – тести Х. Хекгаузена, опитувальники локусу контролю Дж. Роттера, опитувальник самоактуалізації Джонса-Крендалла; управлінських стилей – опитувальники Захарова-Журавльова і А. Петровської, коупінг-стратегій Хобфола.

Дослідженням, яке проводилось на базі слухачів магістратури Харківського національного університету внутрішніх справ, встановлено, що внаслідок реалізації програми покращились показники інтелектуальної складової управлінських здібностей слухачів. Відмічено зростання підсумкового показника тестометричного інтелекту зі 105 до 118 балів IQ ($p \leq 0,05$), рівня вербального інтелекту, операцій абстрагування й узагальнення (з 11, 22 до 14,56 і з 12,45 до 14,88 ($p \leq 0,01$). Зафіксовано зростання рівня креативності слухачів, показники гнучкості й оригінальності мислення збільшились з 2,35 балів до 4,67 балів і з 2,11 балів до 4,58 балів відповідно ($p \leq 0,01$). Відмічено статистично значуще зростання показників експертної оцінки та показників задоволення власним навчанням.

Зафіксовано покращання мотиваційного компоненту управлінських здібностей, зокрема: зростання мотивації досягнення (з 8,08 до 12,05) ($p \leq 0,01$), що свідчить про покращання здатності до вирішення проблем, долання перешкод, лідерства, самостійності, наполегливості, схильності до ризику і самооцінки; загальної інтернальності з 24,00 до 31,56 ($p \leq 0,01$), що свідчить про зростання здатності брати на себе відповідальність; самоактуалізації з 37,14 до 51,10 ($p \leq 0,01$); інтрапунітивності (з 3,20 до 5,15) та імпунітивності (з 3,10 до 5,60) ($p \leq 0,05$); кількості осіб із діловою спрямованістю (з 2,67 до 3,50). Натомість зменшились: індекси екстрапунітивних реакцій (з 4,45 до 5,10) ($p \leq 0,01$), що свідчить про зменшення тенденції до агресивності, конфліктності, збільшення стійкості до фрустрацій, поліпшення здатності до подолання перешкод, прийняття оптимальних управлінських рішень.

Позитивні зміни зафіксовані за показниками особистісного критерію управлінських здібностей, зросли товарииськість (з 6,08 до 8,80), емоційна стабільність (з 6,17 до 9,2), стриманість (5,85 до 8,68), жорсткість (5,17 до 8,85), упевненість у собі, самоконтроль (з 5,9 до 8,13) ($p \leq 0,05$); зменшились підозрілість (з 7,54 до 5,35), конформізм (з 8,13 до 5,9) ($p \leq 0,05$), покращились у

напрямі нормативності індекси шкал гіпостенічного типу реагування: депресії (з 78,5 до 60,5 Т-балів), тривожності (з 84,4 до 70,2); ригідності (з 82,0 до 73,0), індивідуалістичності (з 80,0 до 72,5). Також спостерігалось певне вирівнювання до середньостатистичної норми показників шкал стенічного типу: імпульсивності (з 79,0 до 70,5), оптимістичності (з 67,4 до 77,3 Т-балів).

Зросла частка слухачів, які віддають перевагу ефективним стилям керівництва: демократичному (з 25% до 43%) і ситуаційному (з 12% до 22%); зменшилась частка осіб, які використовують ліберальний (з 30% до 20%) і авторитарний (з 33% до 15%) стилі ($p \leq 0,01$; $p \leq 0,05$). Зросла тенденція до використання продуктивних коупінг-стратегій, зафіксовано зростання асертивних дій (з 19,75 до 22,25), зменшення частки імпульсивних (з 20,67 до 16,59), асоціальних (з 19,75 до 16,50), агресивних (з 21,67 до 16,00) ($p \leq 0,05$). Впровадження програми сприяло вдосконаленню когнітивної складової управлінських здібностей; суттєво зросла якість управлінських знань (приблизно удвічі), а також управлінських умінь (майже утричі) ($p \leq 0,01$).

Таким чином, реалізація еспериментальної програми сприяла вдосконаленню багатьох компонентів управлінських здібностей слухачів: інтелектуальних – рівня і структури емоційного інтелекту, дивергентного мислення і вербального інтелекту; мотиваційних – мотивації досягнення успіху, інтернальності, рівня самоактуалізації; особистісних – стенічності, активності, емоційної стійкості, упевненості, самоконтролю, стриманості, самооцінки, лідерських якостей, стилю керівництва і продуктивних коупінг-стратегій, емоційної стабільності, самоконтролю, імпульсивності тощо; когнітивних – знань і умінь, важливих для ефективної управлінської діяльності. Проведене дослідження не є вичерпним, перспективним вбачається подальше вивчення більш широкого спектру індивідуально-психологічних особливостей керівників-правоохоронців: мотиваційно-потребової і характерологічної сфери, особливостей самоздійснення у професійній діяльності

Висновки. На основі запропонованої програми розвитку управлінських здібностей розроблені професійно-психологічні тренінги для слухачів магістратури вищих навчальних закладів МВС України. Результати використання подібних тренінгів свідчать про ефективність запропонованих теоретичних підходів в цілях розвитку управлінських здібностей, особистісного і професійного зростання і розвитку керівників органів внутрішніх справ. Розроблена програма викликає значний пізнавальний інтерес слухачів, бажання активно самоудосконалюватися, сприяє дієвому розвитку компонентів управлінських здібностей і показників особистісного і професійного зростання керівників, зокрема, самоактуалізації, мотивів професійної діяльності, рівня тестометричного і емоційного інтелекту, дивергентного мислення і креативності,

комунікативних здібностей, рівня самоконтролю і самоорганізації, лідерських якостей і стилю керівництва, структури характерологічних особливостей та інших професійно важливих індивідуально-психологічних якостей. Подальші перспективи розвитку управлінських здібностей керівників вбачаються у впровадженні в навчальний процес магістратури вищих навчальних закладів МВС України психологічних спецкурсів, які передбачатимуть більш широку реалізацію ідей гуманістичної психології з метою самореалізації і особистісного саморозвитку керівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бандурка А. М. Професионалізм и лидерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : ТИТУЛ, 2006. – 578 с.
2. Барко В. І. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навчальний посібник / В. І. Барко, В. І. Зелений, Ю. Б. Ірхін. – Вінниця : Книга-Вега; Вінницька обласна друкарня, 2009. – 248 с.
3. Франкл В. Э. Доктор и душа : Пер. с англ. / В. Э. Франкл. – СПб. : Ювента, 1997. – 287 с.
4. Маслоу А. Психология бытия : Пер. с англ. / А. Маслоу. – М. : REFL-book ; К. : Ваклер, 1997. – 304 с.
5. Петровский А. В. Вопросы истории и теории психологии: Избранные труды / А. В. Петровский. – М. : Педагогика, 1984. – 276 с.
6. Якобсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П. М. Якобсон . – М. : Наука, 1969. – 324 с.
7. Дружинин В. Н. Психология общих способностей / В. Н. Дружинин. – М. : Лантерна Вита, 1995. – 296 с.
8. Guilford J. P. Personality / J. P. Guilford. – N.Y., 1959. – 480 p.
9. Роджерс К. Р. О групповой психотерапии : Пер. с англ. / К. Р. Роджерс. – М. : Гиль-Эстель, 1993. – 224 с.
10. Головаха Е. И. Психологическое время личности / Е. И. Головаха, А. А. Кроник. – К. : Наукова думка, 1984. – 208 с.