

Застосування керівниками органів та підрозділів ОДК експліцитного психологічного впливу на підлеглих: організація та оптимізація

В.О. Калюжний
здобувач кафедри педагогіки та психології, Національна академія Державної прикордонної служби імені Богдана Хмельницького

Науковий керівник:

О.А. Матеюк
доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практичної психології, Львівський державний університет внутрішніх справ

У статті представлено психологічний аналіз понять «оптимальність» і «оптимізація», які є метою психологічного процесу та його центральним методологічним принципом; описано умови застосування (формування) відповідної психологічної компетентності.

В статті представлено психологічний аналіз понять «оптимальність» і «оптимізація», которые являются целью психологического процесса и его центральным методологическим принципом; описаны условия применения (формирования) соответствующей психологической компетентности.

The article highlights a psychological analysis of the concepts of «optimality» and «optimisation» which are considered the purpose of psychological process and serve as its main methodological principle; there have been elucidated the framework of application (formation) of corresponding psychological competence.

Ключові слова: вплив, експліцитний вплив, оптимальність, оптимізація, психологічна компетентність, офіцер-прикордонник, людинознавчі технології, освітній процес.

Постановка проблеми

Під оптимізацією явища, процесу, системи мається на увазі процедура доведення їх до найкращого стану, вибір найкращого варіанта з можливих (за даних умов і ресурсів). Оптимальність як властивість будь-якої системи пов'язана з ефективністю. Вона є межею її кількісно-якісних змін, і у цьому сенсі є вимірювальною характеристикою. Оптимальний (результат, підсумок) – означає найкращий з можливих варіантів для цих конкретних умов.

Оптимізацію можна розглядати як радикальну зміну, підвищення ефективності, мету, засіб, умову (чинник) і результат. Оновлення психологічної компетентності, на нашу думку, являє собою не пошуковий, а цільовий (нормативний) процес.

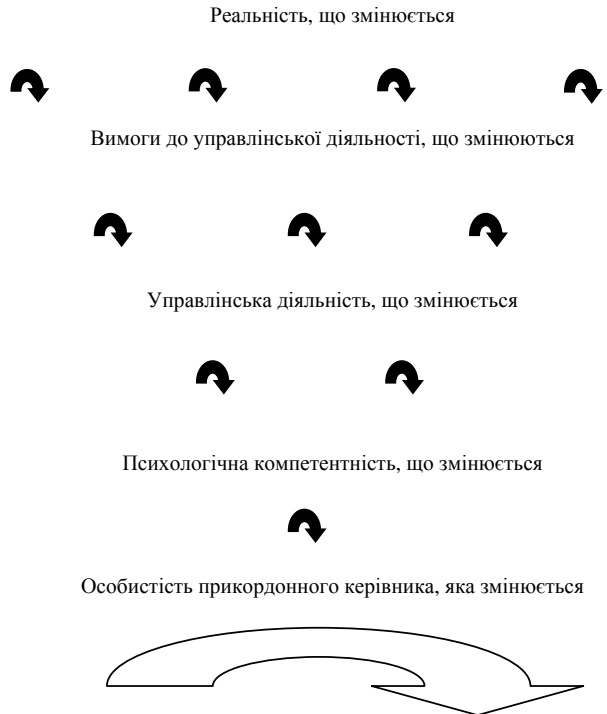


Рис. 1. Процес оптимізації (оновлення) психологічної компетентності

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Науковці зазначають, що поняття «оптимальність» постійно уточнюється та збагачується. Узагальнюючи різні погляди на цю категорію, під оптимумом слід розуміти найкращий, найбільш раціональний, найбільш розумний рівень управлінської діяльності керівника органів та підрозділів ОДК, який визначається відповідно до науково обраних критеріїв оптимальності [1, с. 128]. Оптимальність і оптимізація, таким чином, є метою психологічного процесу і його центральним методологічним принципом.

Оновитися – це «стати новим, поповнитись чимось новим» [2, с. 144-145]. А це пов'язане з категорією розвитку, прогресивною зміною, творчістю. Це перехід до вищого рівня компетентності (оскільки абсолютної некомпетентності на певному організаційному рівні не існує), який можна зрозуміти як реальність сучасних вимог. Ці вимоги виражаються в розширенні та поглибленні арсеналу управлінських дій, умінь і знань на основі діалогічної спрямованості керівництва прикордонниками, психологічної парадигми роботи з персоналом Державної прикордонної служби України.

Проблема впливу людини на людину загалом та його механізмів зокрема привертає увагу багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників (О. Гуменюк, Є. Доценко, Ф. Зімбардо, В. Зірка, Т. Кабаченко, Г. Ковальов, М. Корнєв, В. Куліков, М. Ляйппе, О. Матеюк, І. Мельник, Н. Мілорадова, Б. Паригін, Б. Поршнєв, В. Татарко, А. Фурман, В. Шимко, Р. Чалдіні та інші). Крім того, у процесі дослідження феномену психологічного впливу дослідниками застосовуються різні підходи до його вивчення. Результатом цієї роботи є низка положень та уявлень про сутність, зміст і функціонування феномену «експліцитний професійний психологічний вплив» (ЕППВ).

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Поза увагою дослідників залишилися питання узагальнення та систематизації

змісту феномену ЕППВ офіцерів-прикордонників на підлеглих, а також покращення і врахування психологічних умов ЕППВ. Розроблення феноменології ЕППВ здійснювалося в межах концепції професійного психологічного впливу (О.А. Матеюк).

Формулювання цілей статті

Метою цієї статті є ознайомлення з даними психологічного аналізу основних результатів експертного дослідження щодо можливості оптимізації застосування офіцерами-прикордонниками до підлеглих експліцитного психологічного впливу.

Виклад основного матеріалу дослідження

Об'єктивно процес оптимізації, оновлення спрямований у бік особистості керівника. Водночас передбачається і зворотний вплив, що дає змогу виділити об'єктивні, об'єктно-суб'єктивні та суб'єктивні умови-чинники формування психологічної компетентності керівника органів та підрозділів охорони державного кордону ОДК.

Реальність, що змінюється, щодо управлінської діяльності є ні що інше як обставини, що змінюються, які виступають як умови застосування (формування) відповідної психологічної компетентності.

Визначені обставини можна позначити як:

а) макроумови, до яких відносяться соціально-політичні, економічні, правові, моральні, релігійні обставини, умови-чинники рівня суспільної психології (психології суспільства), а також найближчого соціального макрооточення;

б) мезоумови, до яких можна віднести аналогічні макроумовам обставини усередині конкретних організацій (малий соціум), керівником яких є носій (і виразник) психологічної компетентності;

в) мікроумови, до яких можна віднести особистісний (професійний) потенціал керівника [3].

Такий поділ умов обґрунтовується тим, що конкретний керівник як особа і суб'єкт діяльності завжди об'єктивно включений

і психологічно відображає соціальні стосунки і зв'язки: на рівні суспільства; на рівні організаційної групи, у яку входить; на рівні самосвідомості.

Умови управлінської діяльності прийнято також поділяти на об'єктивні (обстановка, ситуація, час тощо), у тому числі: сприятливі – несприятливі, нейтральні, суб'єктивні (фізичний і емоційний стан, стать і вік як психологічні характеристики, стосунки і настанови тощо).

Виділення визначених рівнів становлення психологічної компетентності є досить умовним, оскільки в реальному житті вони існують у єдності і взаємодіють. Це важливо мати на увазі під час теоретичного аналізу, де ці умови поділяються за допомогою метода ізолюючої абстракції.

Макроумови сучасного суспільства відрізняються тим, що воно об'єктивно захищене в розвитку (оптимізації) державної служби. Політичні, економічні сили держави, незалежно від їх ідеологічного спрямування, цілей і завдань, є небайдужими до проблем державного управління, якщо аналізувати їх програмні заяви. Усе це дає змогу зробити висновок, що в суспільстві сформувалися об'єктивні потреби (а, значить, потенційно – і об'єктивні умови) для якісного вдосконалення усіх структур державної служби. Незалежно від суб'єктивного ставлення до окремих осіб і організацій, що втілюють владу, співпраця з ними є життєво важливим моментом і умовою розвитку держави та суспільства.

На рівні мезоумов, тобто в параметрах власне організації, для аналізу умов і чинників її життєдіяльності виділяються:

групове середовище (організаційне середовище), що об'єднує членів колективу; культура організації (корпоративна культура), її становлення, зміст і функціонування. Культура організації є в результаті системою спільно напрацьованих (реальних) переконань про цінності. Уявлення про цінності відповідає на запитання: що є найбільш важливим для організації? Тоді як переконання допомагають зрозуміти, як повинно функціонувати підприємство, як потрібно управляти організацією, керувати персоналом, щоб досягти успіху (тобто, бути ефективними і економічно, і соціально).

Численні результати емпіричних досліджень свідчать про необхідність оптимізації, цілеспрямованого вдосконалення (а іноді – просто формування) у керівників Державної прикордонної служби України психологічної компетентності у здійсненні ними впливів на підлеглих. Масштаб цієї необхідності, що зафіксований у дослідженнях, говорить про великий обсяг майбутньої психологічної роботи (табл. 1).

У психологічній літературі науковцями [3; 4 та ін.] також виявлено чинники, що стримують процес орієнтації офіцерів-прикордонників на гуманістичні (психологічні за своєю сутністю) цінності, що дає нам змогу визначити бар'єри на шляху керівника органів та підрозділів ОДК до практики експліцитного психологічного впливу в роботі з персоналом Державної прикордонної служби України (табл. 2).

Удосконалення стилю керівництва на основі психологічної компетентності, управлінського експліцитного психологіч-

Таблиця 1

Самооцінка керівниками своєї людинознавчої компетентності

Судження	Показник самооцінки (у %)
Володію достатніми знання та технологіями роботи з персоналом	41,59
Маю відносно достатні знання, але не володію технологіями ефективної взаємодії з персоналом	53,74
Необхідно поповнити знання і практичні навички ефективної взаємодії з персоналом	4,67

Чинники, що стримують перехід прикордонних керівників до гуманістичних цінностей (у %)

Чинники	Думки про значущість
Панування спрощених форм, методів і засобів впливу: уніфікація і стандартизація виховного процесу	78,0
Заорганізованість, формалізм, значна кількість обов'язкових планових заходів і регламентацій у взаємодії службовців ДПСУ	69,1
Переважаючий імперативний стиль поведінки прикордонних керівників у взаєминах із підлеглими	64,5
Персонал розглядається прикордонним керівником як об'єкт впливу, а не як суб'єкт міжособистісних стосунків	51,0
Авторитарний стиль експліцитного психологічного впливу заснований на вимогах, начальницькому тоні монологічному спілкуванні	45,2

ного впливу можливе, на наш погляд, на основі гуманітаризації професійної освіти персоналу Державної прикордонної служби України.

Недостатність гуманітарного, духовного, людинознавчого знання у процесі підготовки керівних кадрів Державної прикордонної служби України постійно відзначається низкою вчених (О.Ф. Волобуєва, В.О. Лефтеров, О.А. Матеюк, Є.М. Потапчук, О.Д. Сафін та інші).

Виконати соціальне замовлення і задовольнити потреби суспільства в підготовці персоналу Державної прикордонної служби України – професіоналів високого класу з урахуванням сучасних вимог здатна, на наш погляд, психологічна концепція (технологія) гуманітаризації освіти прикордонників, однак вона, на жаль, ще не достатньо опрацьована відповідними фахівцями.

Концепція повинна інтегрувати природні, соціальні, технологічні та інші знання про цілісну людину, розвивати психологічну та соціокультурну сутність людини як суб'єкта професійної діяльності зокрема, так і життєдіяльності загалом.

Гуманітаризація виключає однобічність і фрагментарність професійної підготовки, надає їй комплексного, програмно-цільового цілісного характеру. Гуманітарно-технологічний розвиток гру-

тується на закономірностях розвитку соціальних (на рівні суспільства), організаційних (на рівні групи), особистісних (на рівні людини) явищ. Мета цієї підготовки – підготувати необхідну та достатню кількість керівних кадрів Державної прикордонної служби України: соціально-успішних, спроможних, здатних використовувати та застосовувати в роботі з персоналом увесь набір методів психологічного впливу (зокрема й експліцитних).

Об'єктивні критерії цієї психологічної концепції мають співвідноситися зі змістом, специфікою, функціями професійної діяльності персоналу Державної прикордонної служби України. Суб'єктивні – з його особистісними і професійними характеристиками (спеціальними знаннями, уміннями та навичками), необхідними для здійснення ним службової діяльності. У нашому разі – експліцитного психологічного впливу на персонал.

Людинознавчі (людиноцентричні) концепції роботи з людьми паралельно розвиваються в роботах науковців як нашої країни, так і за кордоном. Наприклад, В.М. Шепель, розвиваючи антропологічний підхід в управлінні, ввів у науковий обіг поняття «антропологічне знання» – як систему гуманітарних, природних, політекономічних, художніх та інших знань, що сприяють пізнанню людини – феномена,

що історично склався і формується, його різноманітних форм життєдіяльності та взаємодії з соціальним і природним середовищем [5-7]. Так, В.М. Шепель вважає за необхідне включення в навчальний план вищого навчального закладу та структур підвищення професійної кваліфікації керівників спеціального предмета «Управлінська антропологія або людинознавча компетентність менеджера».

Аналогічні погляди висловлює у своїх роботах і В.М. Маркін, який зазначає, що професіонал (у нашому випадку – керівний склад Державної прикордонної служби України) і його діяльність повинні характеризуватися з точки зору не лише професійних інтересів і завдань, але й загальних (моральних, загальнолюдських, громадянських) принципів, норм та цінностей. Ця єдність (синтез) функціонального і життєвого в діяльності стає можливим лише тоді, коли професійний і громадянський світогляди особистості також виступають у єдності. А громадянське і професійне самовизначення реалізується як двоєдиний процес, у основі якого є духовне становлення особистості [8].

Про духовний прошарок свідомості, який у житті особистості відіграє не менше значення, аніж буттєвий і рефлексивний прошарки, про «духовний погляд» зазначають у своїх дослідженнях В. Зінченко та Є.Б. Моргунов [9]. Про духовність як особливий спосіб існування особистості, зазначає Д.О. Леонтьєв. [10]. Ці ж проблеми розвивають у своїх роботах М.Й. Боришевський, Б.С. Братусь, В.П. Москалець, М.В. Савчин та інші [11-15].

Скудна О.Ю. констатує про включення завдань духовного розвитку фахівців у систему підготовки та перепідготовки державних службовців. Її експериментальні дані засвідчують, що розвиток духовного компонента професійної культури можливий лише в системі спеціальних занять (програми розвитку, що спрямована на трансляцію знань і умінь та стосується проблематики справжнього духовного розвитку особистості). Надзвичайно цікавим у межах її дослідження є результати став-

лення державних службовців до духовних цінностей (табл. 3) [16].

Таблиця 3

Місце духовних цінностей у загальній системі цінностей особистості державних службовців до і після спеціальних занять (у %)

Цінність	До занять	Після занять
Розвиток	10,2	45,5
Пізнання	6,5	14,8
Творчість	2,1	13,4
Щастя інших	4,2	23,0
Відповідальність	25,4	50,1
Терпимість	7,3	16,3
Чесність	9,6	19,4

Відповідно до закономірностей взаємодії «перетворених форм» гуманітарна підготовленість прикордонного керівника з неминучістю поєднується з такою його професійно-важливою якістю, як громадянськість. Слід зазначити, що самі офіцери-прикордонники в межах спеціальної підготовки на перше місце ставлять саме патріотичне та громадянське виховання (табл. 4).

Передусім, заслуговують на увагу базові (сміслові) цілі ДПСУ, особливо така з них, як служіння Вітчизні (державі – суспільству – народу – конкретній людині).

Досить оригінальну систему підготовки та перепідготовки військових керівників пропонує О.А. Матеюк [3]. Під підготовкою військового керівника до використання ним професійного психологічного впливу у військово-професійній діяльності дослідник розуміє засвоєння військовим керівником системи необхідних психологічних знань, а також формування та розвиток у нього відповідних умінь, навичок і властивостей особистості, необхідних для цієї діяльності. Наявність у військового керівника відповідних знань у галузі психології військово-професійної діяльності, умінь і навичок використання ним технології професійного психологічного впливу на підлеглих, що були сформовані, дає йому змогу, як зазначає дослідник,

Пріоритетність напрямів розвивального впливу в системі підготовки керівних кадрів Державної прикордонної служби України (у %)

Напрями виховання та перепідготовки	Ранг	Значущість
Виховання патріотизму та громадянськості, вірності конституційному обов'язку	1	26,64
Моральне виховання	2	21,50
Професійне виховання	3	16,82
Виховання загальнолюдських цінностей	4	11,68
Правове виховання	4	11,21
Формування наукового світогляду	5	9,35
Виховання поваги до людей різного соціального стану, національності тощо	6	2,80

успішно вирішувати психологічні проблеми, що виникають на військовій службі в сучасних умовах.

Систему підготовки військових керівників до використання ними професійного психологічного впливу на підлеглих О.А. Матеюк поділив на дві частини, умовно назвавши їх загальнопсихологічною та соціально-психологічною підготовкою військового керівника.

Загальнопсихологічна підготовка військового керівника, як зазначає автор, складається з таких основних компонентів:

удосконалення характеру та темпераменту;

розвиток здібностей;

розвиток регуляційної сфери, насамперед уваги та волі;

розвиток сфери одержання інформації, зокрема відчуттів і сприймань;

розвиток сфери переробки інформації (уяви, мислення та мови);

розвиток сфери оцінки інформації (емоцій і почуттів);

тренування пам'яті.

Як видно з цього переліку, загальнопсихологічна підготовка військового керівника до використання професійного психологічного впливу на підлеглих полягає у формуванні готовності всіх основних сфер його психіки, які значною мірою визначають ефективність його військово-професійної діяльності.

Соціально-психологічна підготовка по-

винна передбачати, на думку О.А. Матеюка, формування та розвиток у військового керівника:

соціально-перцептивних якостей, які дають змогу адекватно сприймати, розуміти та оцінювати інших людей;

умінь і навичок встановлення та підтримання контактів із підлеглими, необхідних міжособистісних стосунків;

умінь і навичок професійного психологічного впливу на партнера по інтерсуб'єктній взаємодії (на підлеглих);

здатності протистояти небажаним психологічним впливам іззовні;

умінь і навичок психічної саморегуляції.

Так, О.А. Матеюк зазначає, що загальнопсихологічна та соціально-психологічна підготовка військового керівника пов'язані між собою. При цьому, загальнопсихологічна підготовка є базовою для проведення соціально-психологічної підготовки. Підвищення рівня соціально-психологічної компетентності військового керівника – складне завдання, що вимагає залучення широкого кола засобів. Одними з цих засобів є різні методики соціально-психологічного тренінгу. Тобто, як свідчить дослідник, однією з найбільш ефективних форм підготовки є психологічне тренування або тренінг, який за необхідності може передувати або доповнюватися іншими формами: розповіддю, поясненням, доповненням, прикладом тощо.

До форм роботи, що формують у військового керівника здатність до психологічного впливу О.А. Матеюк відносить:

соціально-психологічний тренінг адекватного сприйняття, розуміння й оцінки військовим керівником підлеглих у процесі спілкування;

тренінг встановлення психологічних контактів підтримки та розвитку міжособистісних стосунків;

тренінг із розвитку умінь і навичок психологічного впливу на партнера у процесі міжособистісної взаємодії;

тренінг психічної саморегуляції тощо.

Ця програма психологічної підготовки військових керівників є надзвичайно цікавою. Водночас, на наш погляд, її більш перспективно використовувати не як окрему програму, а як частину системи роботи з напрацювання у керівника органів та підрозділів ОДК психологічної компетентності на рівні програмного розділу: «людиназнавчі технології». Тут система тренінгів знаходить собі досить органічну нішу.

Гуманітарний розвиток керівника органів та підрозділів ОДК здійснюється за допомогою оволодіння ним людинознавчими технологіями, погодженими з його «Я-концепцією». І, передусім, із такими Я-конструктами, як «Я-соціальне», «Я-професіональне», «Я-духовне». Антропологічний світогляд прикордонного керівника (філософія управління, організаційна ідеологія), банк людинознавчих знань знаходять своє результуюче втілення в людинознавчих (психолого-акмеологічних) технологіях. Ефективність експліцитного психологічного впливу є неможливою без оволодіння керівника органів та підрозділів ОДК людинознавчими технологіями, що є не механічним, а свідомим процесом, який вимагає соціально-організованого освітнього процесу (табл. 5) [17].

Дидактична модель гуманітарно-технологічної освіти керівника органів та підрозділів ОДК у практичному аспекті є своєрідним механізмом проектування та впровадження в їх діяльність відповід-

Таблиця 5

З'ясування прикордонними керівниками завдань експліцитного психологічного впливу в процесі спеціально організованого навчання (у %)

Завдання, що входять у структуру експліцитного психологічного впливу	До навчання теорії та технології (кількість прикордонних керівників, які ставили перед собою це завдання)	Після навчання теорії та технології (кількість прикордонних керівників, які ставили перед собою це завдання)
Завдання попереднього вивчення партнера з метою вибору «психологічних цілей» впливу	9,35	58,88
Завдання вибору технології впливу	6,07	63,55
Завдання реалізації цілеспрямованого експліцитного психологічного впливу з професійною метою	74,77	89,72
Завдання оцінки результатів і корекції тактики цілеспрямованого експліцитного психологічного впливу	15,89	77,57

них технологій, що співвідносяться із сутністю громадських, групових та індивідуально-особистісних явищ. Тобто діяльність керівника органів та підрозділів ОДК визначається як усвідомлена, науково-обґрунтована (адекватна), психолого-акмеологічна.

Загальною передумовою розроблення гуманітарних, людинознавчих технологій і методологічним принципом їх побудови є положення про цілісність особистості. Гуманітарні, людинознавчі технології зорієнтовані на повне розкриття особистісного потенціалу, духовне самовираження та піднесення особистості.

Результати опитування виявили пріоритети – потреби прикордонних керівників у засвоєнні таких людинознавчих технологій:

- 1) індивідуальна робота з персоналом ДПСУ;
- 2) управлінське спілкування;
- 3) ухвалення інституційних (управлінських) рішень;
- 4) гуманітарна (психолого-акмеологічна) експертиза;
- 5) попередження та подолання конфлікту (управлінського конфлікту);
- 6) імідж і візуальна самопрезентація;
- 7) збір і психолого-акмеологічна інтерпретація соціальної інформації.

Як найбільш загальні принципи розроблення всіх видів технологій можна вважати такі:

принцип варіативності, що враховує динаміку, адаптивність технологій в умовах, що змінюються, і нестандартних ситуаціях;

принцип гласності, що передбачає саморегуляцію, самоналаштування, самокорекцію технологій;

принцип інтеграції, що означає взаємозамінюваність елементів людинознавчих

технологій, виключає абсолютизацію кожного окремого виду технології.

Кожен вид конкретної технології є своєрідним, має свої специфічні особливості, характерні для об'єкта та предмета цілеспрямованого процесу (взаємодії та впливу). Водночас, у всіх (і для всіх) видів технологій є загальні моменти, які виявляються нам у якості матричної моделі. Матриця технологій включає в себе: мету, завдання; базові поняття; методологічну основу, принцип (принципи) розроблення; умови технологічного процесу (об'єктивні, суб'єктивні умови-чинники); аналіз конкретної ситуації (проблемна, стандартна, нестандартна, екстремальна тощо) і характеристика об'єкта; етапи, прийоми (стратегічні, тактичні) досягнення мети; здатність прогнозування результатів і корекції впливу.

Висновки

Таким чином, у технологічному процесі під стратегією ми розуміємо спосіб реалізації мети, визначальний план дій, вибір альтернатив рішень, на основі яких формується логіка поведінки прикордонного керівника. Тактика розглядалася як сукупність методів і засобів реалізації цієї стратегії за певним «сценарієм».

Необхідною умовою підготовки керівника органів та підрозділів ОДК до освоєння людинознавчих технологій було вивчення (самопізнання) його особистісних особливостей, що і є перспективою подальших розвідок у цьому напрямі. На основі сучасних зарубіжних і вітчизняних методик під час навчальних занять здійснювалося всебічне вивчення особистісних якостей, потенційних і реальних професійних здібностей (психолого-акмеологічних резервів), умінь і навичок керівників органів та підрозділів ОДК.

Література

1. Держак А.А. Акмеологические основы управленческой деятельности / А.А. Держак. – М: РАГС, 1999. – 536 с.
2. Питерс Т. В поисках эффективного управления (Опыт лучших компаний) / Т. Питерс, Р. Уотермен : Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. Л. И. Евенко. – М.: Прогресс, 1986. – 423 с.
3. Матеюк О.А. Професійний психологічний вплив військового керівника на підлеглих в особливих умовах діяльності / О.А. Матеюк: Монографія. – Хмельницький: Вид-во НАДПСУ, 2006. – 347 с.

4. *Деркач А.А.* Акмеология: Личностное и профессиональное развитие человека / А.А. Деркач. – Кн. 1-5. Кн. 4: Развитие ценностной сферы профессионала. – М.: Изд-во РАГС, 2001. – 484 с.
5. *Шепель В.М.* Управленческая психология / В.М. Шепель. – М.: Экономика, 1984. – 248 с.
6. *Шепель В.М.* Управленческая этика / В.М. Шепель. – М.: Экономика, 1989. – 287 с.
7. *Шепель В.М.* Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология / В.М. Шепель. – М.: Народное образование, 2000. – 544 с.
8. *Маркин В.Н.* Духовные основания гражданственности государственного служащего / В.Н. Маркин // Духовное становление личности в современных условиях. Материалы международной конференции. – Астрахань, 2002. – С. 90-92.
9. *Зинченко В.П.* Человек развивающийся. Очерки российской психологи / В.П. Зинченко, Е.Б. Моргунов. – М.: Тривола, 1994. – 304 с.
10. *Леонтьев Д.А.* Очерк психологии личности / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1993. – 43 с.
11. *Боришевський М.Й.* Духовність особистості: соціально-психологічна сутність, детермінанти становлення та розвитку / М.Й. Боришевський // Проблеми загальної та педагогічної психології : збірн. наук. праць ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К., 2007. – Т. IX. – Ч. 5. – С. 25–32.
12. *Братусь Б.С.* Личностные смыслы по А.Н. Леонтьеву и проблема вертикали сознания / Б.С. Братусь // Традиции и перспективы деятельностного подхода в психологии: школа А.Н. Леонтьева / под ред. А.Е. Войкунского, А.Н. Ждан, О.К. Тихомирова. – М.: Смысл, 1999. – С. 285-298.
13. *Москалец В.П.* Духовні горизонти особистості: потенціал вершинної психології / В.П. Москалец // Психологія і суспільство. – 2011. – № 1. – С. 96–106.
14. *Савчин М.* Духовний потенціал людини / М. В. Савчин. – Вид. 2-ге, пер., доп. – Івано-Франківськ : Місток НВ, 2010. – 508 с.
15. *Шадриков В.Д.* Духовные способности / В.Д. Шадриков. – М.: Магистр, 1998. – 182 с.
16. *Скудная О.Ю.* Духовность в системе профессиональной культуры государственных служащих / О.Ю. Скудная: Автореф. дис. канд. психол. наук. – М., 2001. – 24 с.
17. *Кириченко А.В.* Акмеологическое воздействие в профессиональной деятельности: теория, методология, технология / А.В. Кириченко. – Дисс. докт. психол. наук. М.: РАГС, 1999. – 367 с.