

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОРИЕНТАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ПЕРСОНАЛА И ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВАЯ ОЦЕНКА СОТРУДНИКОВ МЕНЕДЖЕРАМИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

П.С. Глухов, В.Г. Грязева-Добшинская

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

Представлены результаты исследования взаимосвязи управленческих ориентаций в отношении персонала и ценностно-смысловых оценок сотрудников у менеджеров производственных предприятий. Исследование проводилось на выборке из 166 менеджеров, занимающихся управленческой деятельностью на промышленных предприятиях. Установлено, что бюрократическая, технократическая, автократическая объектные управленческие ориентации и гуманизаторская субъектная управленческая ориентация обнаруживают положительные взаимосвязи с ценностно-смысловыми оценками сотрудников по параметру типов субъекта культуры «индивид», отражающему контекст инструментальной деятельности. Бюрократическая и технократическая объектные управленческие ориентации обнаруживают обратные взаимосвязи с ценностно-смысловыми оценками сотрудников по параметру типов субъекта культуры «индивидуальность», отражающему контекст достижения масштабных задач и проявления уникальности. Бюрократическая и технократическая объектные управленческие ориентации обнаруживают взаимосвязи с ценностно-смысловыми оценками сотрудников по параметру экзистенциального основания бытия «труд», отражающему контекст рабочего процесса. Конфликтная управленческая ориентация обнаруживает взаимосвязь с ценностно-смысловыми оценками сотрудников по параметру экзистенциального основания бытия «игра», отражающему риск и многозначность взаимодействия. Наибольшее число взаимосвязей с ценностно-смысловыми оценками менеджерами своих сотрудников обнаруживает объектная бюрократическая управленческая ориентация, транслирующая управленческую культуру, ориентированную на приоритетность следования организационным регламентам. Гуманизаторская управленческая ориентация, транслирующая управленческую культуру, ориентированную на приоритетность ценности персонала, является единственной субъектной управленческой ориентацией, обнаруживающей значимую связь с ценностно-смысловыми оценками сотрудников как по параметрам типов субъекта культуры, так и по параметрам экзистенциальных оснований бытия. Выявленные закономерности доказывают приоритетность и традиционность опоры в российской культуре управления на формализацию и документарную стандартизацию.

Ключевые слова: управленческая культура, управленческие ориентации в отношении персонала, ценностно-смысловая оценка сотрудников.

Введение

Интенсификация рыночных изменений обуславливает необходимость рефлексии организационной культуры менеджеров предприятий, так как именно она во многом определяет эффективность управления. Наиболее четко организационная культура кристаллизуется в управленческой культуре менеджеров. Управленческая культура как феномен одновременно отражает в себе индивидуальную иерархию управленческих приоритетов и со-

циальный управленческий опыт предприятия. При этом характер взаимодействия индивидуальной и надиндивидуальной частей управленческой культуры может проявлять как синергию, так и взаимное противодействие. Эффективное воздействие на организацию как на социальную систему возможно только при отсутствии конфликта между существовавшим к моменту прихода в организацию личностным опытом менеджера и интегрирующимся с ним управленческим опытом новой организации.

Одним из наиболее глубоких пластов личностного субъективного опыта является ценностно-смысловая сфера. Именно она является «важнейшим регулятором жизни и профессиональной деятельности» (Орел, 2011). Без учета ценностно-смысловой сферы невозможно оценить отношение субъекта к присвоенным элементам культуры (Печерский, 2013).

Существующие исследования ценностно-смысловой сферы сотрудников предприятий имеют различную направленность. Доказано наличие взаимосвязи между смысло-жизненными ориентациями личности и типом организационной культуры (Ширикова, 2011; Студеникин, 2011). Выявлено, что развитость смысловой сферы сотрудников влияет на поддерживаемый ими тип организационной культуры (Быков, 2009). Исследования, проводимые на разных профессиональных группах, показали наличие связи ценностных ориентаций с мотивацией достижения и с типами трудовой мотивации сотрудников (Прядко, 2015; Вишняков, 2016).

При этом существующие исследования оставляют за своими рамками рассмотрение того, как глубинные экзистенциальные аспекты (часто являющиеся универсальными неосознаваемыми оценочными фильтрами), отражаются в управленческой культуре.

Поэтому **целью** описываемого в настоящей публикации исследования является определение взаимосвязи управленческой культуры менеджеров – управленческих ориентаций в отношении персонала и выносимых менеджерами ценностно-смысловых оценок своих сотрудников.

Представленное исследование проводилось в рамках программы «Ресурсы инновационного лидерства менеджеров предприятия: психологический инновационный аудит», предложенной В.Г. Грязевой-Добшинской и направленной на диагностику управленческих ресурсов (Грязева-Добшинская, 2007, 2010, 2013).

Методика исследования

Для диагностики управленческих ориентаций в отношении персонала применялся опросник «КРАБ» Ю.Д. Красовского.

Управленческие ориентации (УО) рассматриваются как полярные социокультурные позиции, проявляющие управленческую культуру менеджеров. При этом (Красовский, 2012):

- бюрократическая УО (показывающая приоритетность организационного порядка)

полярна инноваторской УО (показывающей приоритетность организационных изменений);

- технократическая УО (показывающая приоритетность производственного процесса) полярна гуманизаторской УО (показывающей приоритетность гуманистического отношения к сотрудникам);

- автократическая УО (показывающая приоритетность опоры на личное мнение руководителя) полярна демократической УО (показывающей приоритетность учёта мнения сотрудников в корректировке рабочего процесса);

- конфликтная УО (показывающая наличие стрессогенных методов стимулирования сотрудников) полярна мобилизаторской УО (показывающей наличие методов стимулирования сотрудников на основе синергетического взаимодействия).

Управленческие ориентации в отношении персонала объединены в две группы по параметру «наличие/отсутствие открытой обратной связи в управленческом взаимодействии»:

- субъектные управленческие ориентации (инноваторская, гуманизаторская, демократическая, мобилизаторская);

- объектные управленческие ориентации (бюрократическая, технократическая, автократическая, конфликтная).

Для определения характеристик ценностно-смысловой оценки сотрудников применялась методика «Ролевые отношения социальных субъектов к творческой личности» (РОССТЛ (Грязева-Добшинская с соавт., 2008)). В основе методики положена модификация психосемантического метода Дж. Келли «Техника репертуарных решеток» (TRP). При работе с методикой менеджеры распределяют символические типажи современных кризис-торов в рамках заданной командной ролевой структуры, вынося одновременно им ценностно-смысловую оценку с использованием того или иного речевого оборота из предлагаемого набора 72 фразеологизмов. Фразеологизмы подобраны в соответствии с двумя параметрами. Первый параметр – основания бытия – рассматривается в экзистенциальной психологии и философии (труд, познание, игра, любовь, свобода и господство, жизнь и смерть). Второй параметр – тип субъектов культуры (индивид, социальный субъект, индивидуальность личности), отражающий представление о ценности, относящейся к тому или иному варианту субъекта. Также каж-

дый фразеологизм содержит параметр эмоциональной коннотации, отражающий негативность/позитивность оценки (Грязева-Добшинская, 2008).

Выборку исследования составили 166 менеджеров, занимающихся управленческой деятельностью на двух промышленных предприятиях г. Челябинска. Для анализа показателей взаимосвязи исследуемых переменных рассчитывался коэффициент ранговой корреляции r_s Спирмена.

Результаты исследования и их обсуждение

В итоге в ходе исследования были обнаружены значимые взаимосвязи управленческих ориентаций в отношении персонала с ценностно-смысловыми оценками сотрудников, выносимыми по параметру типов субъекта культуры (табл. 1).

Установлены прямые связи между оценкой сотрудников по типу субъекта «индивид» и тремя объектными (бюрократической, технократической, автократической) и одной субъектной (гуманизаторской) управленческими ориентациями.

В первом случае высокая частота ценностно-смысловой оценки сотрудников через фокусировку на непосредственной инструментальной деятельности поддерживает управленческую культуру менеджеров, транслирующую значимость формализации деятельности, безусловный приоритет производственного процесса и модальность должност-

вования перед подчинением решениям вышестоящих руководителей.

Во втором случае (при оценке сотрудников с позиции «индивидуального» типа субъекта, прямо связанной с субъектной гуманизаторской управленческой ориентацией) ценностно-смысловая оценка сотрудников происходит через непосредственную инструментальную деятельность и формирует значимость активных субъектов этой деятельности.

Кроме того, обнаружены значимые отрицательные корреляции между оценками сотрудников по типу субъекта «индивидуальность», с одной стороны, и бюрократической и технократической управленческими ориентациями – с другой. Высокая частота ценностно-смысловой оценки сотрудников через направленность на достижение масштабных задач и проявление уникальности в деятельности ослабляет трансляцию управленческой культуры, ориентированной на приоритетность следования организационным регламентам и соблюдения управленческой иерархии. Вероятно, что ценностно-смысловая оценка субъекта прежде всего как индивидуальности позволяет фокусироваться руководителям на преимущественно нестандартизируемых аспектах деятельности сотрудников, отражающих уникальные проявления в ней личности таких сотрудников, что в определенной мере противоречит представлению об организации как о механизме.

Интересно отметить, что анализ не выявил значимых взаимосвязей между оценками

Таблица 1

Взаимосвязь управленческих ориентаций (УО) в отношении персонала
и ценностно-смысловых оценок сотрудников, выносимых по параметрам типов субъекта культуры

Управленческие ориентации (УО)	Тип субъектов культуры		
	Индивид	Социальный субъект	Индивидуальность
<i>Объектные управленческие ориентации</i>			
Бюрократическая УО	0,223**	0,033	-0,240**
Технократическая УО	0,219**	-0,044	-0,189*
Автократическая УО	0,180*	-0,036	-0,139
Конфликтная УО	0,047	-0,005	-0,075
<i>Субъектные управленческие ориентации</i>			
Иноваторская УО	0,133	-0,065	-0,132
Гуманизаторская УО	0,167*	-0,085	-0,076
Демократическая УО	0,130	-0,026	-0,118
Мобилизационная УО	0,145	-0,050	-0,121

Примечание. * – значимо при 0,05; ** – значимо при 0,01.

сотрудников по параметру типа культуры «социальный субъект» и управленческими ориентациями. Возможно, оценка сотрудников через фокус отношений между людьми и коммуникативный аспект деятельности не интегрирована в управленческую культуру обследованной выборки менеджеров.

Взаимосвязь управленческих ориентаций (УО) в отношении персонала и ценностно-смысловых оценок сотрудников по параметрам «экзистенциальные основания бытия» представлена в табл. 2.

Установлены прямые взаимосвязи между оценкой сотрудников по основанию бытия «труд», с одной стороны, и бюрократической, технократической объектными управленческими ориентациями, с другой. Частая оценка сотрудников через контекст рабочего процесса поддерживает управленческую культуру менеджеров, транслирующую значимость документарных стандартов деятельности, безусловный приоритет процесса производства.

Кроме того, установленная прямая взаимосвязь между оценкой сотрудников по экзистенциальному основанию «игра» и объектной конфликтной управленческой ориентацией (отражающей применение стрессогенных методов повышения активности сотрудников) показывает, что риск и многозначность, заложенные в содержании такого рода оценки сотрудников, вероятно, поддерживают поведение руководителей, порождающее столкновение интересов.

Обратную взаимосвязь между оценкой

сотрудников по основанию бытия «свобода – господство» и бюрократической объектной управленческой ориентацией можно объяснить сложностью оценки персонала через контексты свободного выбора, выходящей за рамки возможностей управленческой культуры организационного порядка (основанной прежде всего на документарных управленческих метриках).

Обращаясь к характеристике взаимосвязи субъектной управленческой ориентации с оценкой сотрудников по различным основаниям бытия, следует отметить, что только гуманизаторская управленческая ориентация обнаруживает обратную взаимосвязь с оценкой сотрудников по основанию «жизнь – смерть». Проявление руководителями управленческой культуры, основанной на приоритете ценности сотрудников, вероятно, требует повышения личностной значимости отношений с ними, что порождает избыточное личностное напряжение при их оценке посредством оценок, базирующихся на экзистенциальных категориях существования.

Выводы

Психологическое обследование персонала производственных предприятий с помощью методик «КРАБ» и РОССТЛ позволяет сделать вывод о наличии множества взаимосвязей между установками управленческой культуры менеджеров, а именно – управленческими ориентациями в отношении персонала, с одной стороны, и выносимыми ими ценност-

Таблица 2

Взаимосвязь управленческих ориентаций (УО) в отношении персонала и ценностно-смысловых оценок сотрудников по параметрам оснований бытия

Управленческие ориентации (УО)	Основания бытия					
	Труд	Познание	Любовь	Игра	Жизнь – Смерть	Свобода – Господство
<i>Объектные управленческие ориентации</i>						
Бюрократическая УО	0,186*	0,000	0,029	-0,054	-0,108	-0,209**
Технократическая УО	0,162*	0,014	-0,031	-0,152	-0,104	-0,133
Автократическая УО	0,085	0,002	-0,006	0,032	-0,093	-0,128
Конфликтная УО	-0,045	-0,119	-0,065	0,166*	0,055	0,004
<i>Субъектные управленческие ориентации</i>						
Инноваторская УО	0,078	-0,032	-0,021	-0,002	-0,075	-0,086
Гуманизаторская УО	0,106	-0,109	0,055	0,014	-0,159*	-0,043
Демократическая УО	0,010	-0,079	-0,003	0,035	-0,012	0,027
Мобилизационная УО	0,053	0,035	-0,101	-0,052	-0,053	0,005

Примечание. * – значимо при 0,05; ** – значимо при 0,01.

но-смысловыми оценками сотрудников – с другой. Объектные управленческие ориентации, фиксирующие односторонние способы коммуникации с сотрудниками, оказываются чаще взаимосвязанными с ценностно-смысловыми оценками, выносимыми и по параметру «тип субъекта культуры» (три категории субъектов), и по параметру «экзистенциальные основания бытия» (шесть вариантов оснований).

Наибольшее количество взаимосвязей обнаруживает бюрократическая управленческая ориентация, что согласуется с результатами исследований, доказывающих приоритетность и традиционность опоры в российской культуре управления на формализацию и документарную стандартизацию (Прохоров, 2014).

Полученные в описываемом эмпирическом исследовании результаты будут полезны при построении консалтинговых проектов по целенаправленному формированию управленческой культуры менеджеров производственных предприятий.

**Исследование выполнено по заданию
Министерства образования и науки РФ
№ 17.7255.2017/8.9.**

Литература

1. Быков, С.В. *Ценности и смысловые ориентации персонала как характеристики корпоративной культуры организации* / С.В. Быков, А.А. Студеникин // *Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология»*. – 2009. – № 1. – С. 105–115.
2. Вишняков, А.И. *Психологические особенности трудовой мотивации и её взаимосвязь с ценностными ориентациями сотрудников медицинских учреждений* / А.И. Вишняков // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. – 2016. – Т. 5, № 3 (16). – С. 245–248.
3. Грязева-Добшинская, В.Г. *Инновационное лидерство: моделирование тенденций активности менеджеров предприятия* / В.Г. Грязева-Добшинская // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. – 2010. – Вып. 9. – С. 9–17.
4. Грязева-Добшинская, В.Г. *Инновационное лидерство: социально-психологическая программа для менеджеров* / В.Г. Грязева-Добшинская // *Социальная психология творчества – 2007: сборник научных трудов*. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. – С. 200–207.
5. Грязева-Добшинская, В.Г. *Методика отношения социальных субъектов к творческой личности* / В.Г. Грязева-Добшинская, Н.Ю. Бакунчик, В.А. Глухова, А.С. Мальцева // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. – 2008. – № 3. – С. 39–46.
6. Грязева-Добшинская, В.Г. *Психология инновационного менеджмента организации: учебное пособие* / В.Г. Грязева-Добшинская, Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2013. – 298 с.
7. Красовский, Ю.Д. *Организационное поведение* / Ю.Д. Красовский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 225 с.
8. Орел, А.А. *Направленность и ценностно-смысловая сфера личности как условия ее самореализации в процессе профессионального становления* / А.А. Орел // *Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3 «Педагогика и психология»*. – 2011. – №2. – С. 189–194.
9. Печерский, А.В. *Ценностно-мотивационная детерминация поведения личности* / А.В. Печерский // *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Философия. Психология. Педагогика»*. – 2013. – Т. 13, № 2–1. – С. 93–98.
10. Прохоров, А.П. *Русская модель управления* / А.П. Прохоров. – М.: Изд. студии Артемия Лебедева, 2014. – 496 с.
11. Прядко, К.В. *Взаимосвязь мотивационных факторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций личности работников организации* / К.В. Прядко // *Перспективы науки и образования*. – 2015. – № 3 (15). – С. 132–139.
12. Студеникин, А.А. *Взаимосвязь ценностно-смысловых характеристик персонала с типами организационной культуры в стадии кризиса предприятия* / А.А. Студеникин // *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология и педагогика»*. – 2011. – № 5. – С. 131–135.
13. Ширикова, М.В. *Взаимосвязь ценностно-смысловой и нравственной сферы с представлением о корпоративной культуре* / М.В. Ширикова // *Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология»*. – 2011. – № 1. – С. 39–49.

Глухов Пётр Сергеевич, кандидат психологических наук, младший научный сотрудник лаборатории «Психология и психофизиология стресса и креативности» НОЦ «Биомедицинские технологии», Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), gluhovpetr@mail.ru

Грязева-Добшинская Вера Геннадьевна, доктор психологических наук, профессор, заведующая лабораторией «Психология и психофизиология стресса и креативности» НОЦ «Биомедицинские технологии», Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), vdobshinya@mail.ru

Поступила в редакцию 15 октября 2018 г.

DOI: 10.14529/psy180401

MANAGERIAL OBJECTIVES TOWARDS STAFF AND VALUE SEMANTIC ASSESSMENT PERFORMED BY MANAGERS OF MANUFACTURING ENTERPRISES

P.S. Glukhov, gluhovpetr@mail.ru

V.G. Gryazeva-Dobshinskaya, vdobshinya@mail.ru

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article presents the results of a study about the correlation between managerial objectives towards staff and value semantic assessment performed by managers of manufacturing enterprises. The research was done on the selection of 166 managers employed at industrial enterprises. It is found that bureaucratic, technocratic and autocratic managerial orientations and humanizing subjective managerial orientation are mostly positively interconnected with value semantic assessment not only by the type of cultural subject but by existential a base of human being. Bureaucratic and technocratic objective managerial orientations show reverse interconnections with value semantic assessment of employees on such parameter as an existential base of human being «labor», which represents the context of the working process. Conflict managerial orientation shows interconnections with value semantic assessment of employees on a parameter of the existential base of being «a game», which represents risk and д of interaction. Most number of connections is found in an objective bureaucratic organization managerial orientation. It transmits managerial culture focused on the priority of following the company's policy. Humanizing orientation transmitting its culture, which prioritizes the values of employees. It stands out as the only one subjective managerial orientation having a significant connection with value semantic assessment of employees both by parameters of 'a cultural subject' and existential base of human being. Identifies patterns prove priority and traditional nature of the place taken by formalization and documentary standardization in Russian culture of management.

Keywords: management culture, managerial objectives towards staff, value semantic assessment performed of staff.

The research was carried out within the framework of the Task of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation No. 17.7255.2017/8.9.

References

1. Bykov S.V., Studenikin A.A. *Tsennosti i smylozhiznennyye orientatsii personala kak kharakteristiki korporativnoy kul'tury organizatsii. Bulletin of the Samara Humanitarian Academy* [Values and Senses Personal of the Organization as Characteristics of Corporate Culture]. Ser. Psychology, 2009, no. 1, pp. 105–115.
2. Vishnyakov A.I. *Psikhologicheskie osobennosti trudovoy motivatsii i eyo vzaimosvyaz' s tsennostnyimi orientatsiyami sotrudnikov meditsinskikh uchrezhdeniy* [Psychological Features of Labor Motivation and its Interrelation with Valuable Orientations of Staff of Medical Institutions]. *Azimut nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya* [The Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology]. 2016. Vol. 5, no. 3 (16), pp. 245–248.

3. Gryazeva-Dobshinskaya V.G. Innovatsionnoe liderstvo: modelirovanie tendentsiy aktivnosti menedzherov predpriyatiya [Innovative Leadership: Modeling of Managers' Activity Tendencies of the Enterprise]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2010, vol. 17, no. 3, pp. 9–17. (in Russ.)
4. Gryazeva-Dobshinskaya V.G. *Innovatsionnoe liderstvo: sotsial'no-psikhologicheskaya programma dlya menedzherov* [Innovative Leadership: Socio-psychological Program for Managers]. *Sotsial'naya psikhologiya tvorchestva* [Social Psychology of Creativity]. Chelyabinsk, South Ural St. Univ. Publ., 2007, pp. 200–207. (in Russ.)
5. Gryazeva-Dobshinskaya V.G., Bakunchik N.Y., Glukhova V.A., Maltseva A.S. *Metodika otnosheniya sotsial'nykh sub"ektov k tvorcheskoy lichnosti* [Method of Diagnostic of Social Subject's Relations to Creative Person]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2008, no. 3, pp. 39–46. (in Russ.)
6. Gryazeva-Dobshinskaya V.G. *Psikhologiya innovatsionnogo menedzhmenta organizatsii: uchebnoe posobie* [Psychology Innovative Management Organizations: tutorial]. Chelyabinsk, South Ural St. Univ. Publ., 2013. 298 p.
7. Krasovsky Yu.D. *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational Behavior]. Moscow, UNITY-DANA Publ., 2012. 225 p.
8. Orel A.A. [The Trend and Value-semantic Sphere of the Person as Conditions of his Self-realization in the Course of Professional Development]. *Vestnik Adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3 «Pedagogika i psikhologiya»* [Bulletin of Adyghe State University. Ser. «Pedagogy and Psychology»]. 2011, no. 2, pp. 189–194. (in Russ.)
9. Pechersky A.V. [Value-Motivational Determination of Behaviour of the Individual]. *News of Saratov University. New series. Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*. 2013, vol. 13, no. 2–1, pp. 93–98. (in Russ.)
10. Prokhorov A.P. *Russkaya model' upravleniya* [Russian management model]. Moscow, Publisher Studio Artemy Lebedev, 2014. 496 p.
11. Priadko K.V. [The Relationship between Motivational Factors of Employment and Value Orientations of Employees of the Organization]. *Perspektivy nauki i obrazovaniya* [Perspectives on Science and Education], 2015, no. 3 (15), pp. 132–139. (in Russ.)
12. Studenikin A.A. [Interrelation of Value-Meaning Characteristics of the Staff with the Types of Organizational Culture in the Period of Crisis at the Enterprise]. *Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Ser. Psychology and Pedagogy*, 2011, no. 5, pp. 131–135. (in Russ.)
13. Shirikova M.V. *Vzaimosvyaz' tsennostno-smyslovoy i npravstvennoy sfery s predstavleniem o korporativnoy kul'ture* [The Relationship of Value-sense and Moral Sphere with the Idea of Corporate Culture]. *Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. Ser. «Psychology»*, 2011, no. 1, pp. 39–49.

Received 15 October 2018

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Глухов, П.С. Управленческие ориентации в отношении персонала и ценностно-смысловая оценка сотрудников менеджерами производственных предприятий / П.С. Глухов, В.Г. Грязева-Добшинская // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2018. – Т. 11, № 4. – С. 5–11. DOI: 10.14529/psy180401

FOR CITATION

Glukhov P.S., Gryazeva-Dobshinskaya V.G. Managerial Objectives Towards Staff and Value Semantic Assessment Performed by Managers of Manufacturing Enterprises. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*. 2018, vol. 11, no. 4, pp. 5–11. (in Russ.). DOI: 10.14529/psy180401