

родителя, развитию более высокого уровня эмпатии, занятия им активной жизненной позиции, в том числе формирования гражданской позиции, гражданского самоосознания. Если у более молодых родителей (как правило, матерей) отмечаются продолжительные негативные эмоциональные переживания, то у более зрелых родителей, с успешным опытом совладания,

формируется достаточно позитивное представление о собственной жизни и ее эффективности.

1. Интересным для дальнейшего изучения представляется компенсаторный характер мотива появления второго ребенка в семье, отношение к нему сквозь призму заболевания первого, является интересным аспектом дальнейших исследований.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова К. А. Время личности и время жизни / К. А. Абульханова, Т. Н. Березина. – СПб.: Алетейя, 2001. – 293 с.

2. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Изд-во «Мысль», 1991. – 299 с.

3. Василюк Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф.Е. Василюк. – М.: Издательство Московского университета, 1984. — 200 с.

4. Головаха Е.И. Психологическое время личности / Е.И. Головаха, А.А. Кроник. – К. : Наукова думка, 1984. – 208 с.

5. Головаха Є.І., Кронік О.О. Психологічний час і життєвий шлях особи / Є. І. Головаха, О. О. Кронік // Філософська думка. – 1983. – № 1.

6. Жуков Д.Е. Центральные личностные функции у родителей детей с синдромом РДА / Жуков Д.Е. // Биопсихосоц. парадигма медицины и её влияние на развитие психоневрологич. науки и практики: Мат-лы науч.-практ. конф. молодых ученых, СПб, 28 февраля – 3 марта 2002 г. – СПб.: Изд. НИПНИ им. В.М. Бехтерева, 2004. – 244 с.

7. Кроник А.А. Каузометрия: Методы самопозна-

ния, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути / А.А. Кроник, Р.А. Ахмеров. – М.: Смысл, 2003. – 284 с.

8. Леонтьев Д.А. Методика предельных смыслов (МПС): Методическое руководство / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1999. — 36 с.

9. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев [2-е, испр. изд.]. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.

10. Леонтьев Д.А. К типологии жизненных миров / Д.А. Леонтьев // 2 Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии: Материалы сообщений / Под ред. Д.А. Леонтьева. — М. : Смысл, 2004 – С. 115.

11. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.

12. Титаренко Т.М. Событие. Психология личности: Словарь – справочник / Т.М. Титаренко. – К., 2001.

13. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн / Составители, авторы комментариев и послесловия А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская. – СПб.: Издательство "Питер", 2000.

Подано до редакції 22.03.13

УДК: 159.923.2:330.33.01

Т. П. Чернявская

## ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОБСТВЕННИКОВ И НЕСОБСТВЕННИКОВ БИЗНЕСА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

*Теоретический анализ концепций личности бизнесмена позволил выделить и обосновать профессионально важные для бизнеса личностные качества. В статье представлены результаты эмпирического исследования гендерного аспекта личностных особенностей собственников и несобственников бизнеса. Профессионально важные для бизнеса личностные черты собственников и несобственников бизнеса исследовались при помощи методики многофакторного исследования личности Р. Кэттелла 16-PF (А).*

**Ключевые слова:** гендерные особенности, бизнес, лидеры бизнеса, личностные особенности, собственники бизнеса, несобственники бизнеса.

**Актуальность темы исследования.** В условиях продолжающегося экономического кризиса в Украине общество возлагает свои надежды по преодолению кризиса и его негативных последствий на лидеров бизнеса. Однако сегодня в нашей стране во всех профессиональных сферах недостает руководителей-лидеров, готовых к творческому реформированию, решительной инновационной деятельности на общее благо, смело берущих

на себя ответственность за ее результаты. Несмотря на многочисленные исследования в области психологии профессиональной деятельности и психологии менеджмента, проблемы определения структуры личности успешного бизнесмена, движущих сил ее развития, критериев успешности личности в бизнесе являются актуальными, поскольку разрешаются по-разному представителями разных научных направлений.

Включение в предпринимательство все большего числа женщин делает весьма актуальным психологическое исследование гендерного аспекта предпринимательства. До сих пор практически нет исследований, посвященных сравнительному анализу психологических особенностей личности предпринимателей мужчин и женщин. Такие исследования позволили бы продвинуться в разработке фундаментальных научных проблем психологии - изучении психологических особенностей личности, обусловленных, с одной стороны, фактором пола, а с другой – принадлежностью к той или иной профессиональной группе – в данном случае к группе предпринимателей, бизнесменов.

**Цель исследования** – выявление психологических особенностей предпринимателей, обусловленных их гендерной принадлежностью.

**Задачи исследования:**

1. Провести теоретический анализ концепций личности бизнесмена.

2. Провести эмпирическое исследование гендерного аспекта личностных особенностей собственников и несобственников бизнеса при помощи методики многофакторного исследования личности Р. Кэттелла 16-PF (А).

3. Выявить наличие/отсутствие различий в психологических характеристиках участников бизнеса разного пола.

**Теоретическая и методологическая основа эмпирического исследования.** Личность экономического человека, предпринимателя, менеджера, бизнесмена исследовали психологи: О.В. Данчева [14], О.С. Дейнека [3], Е.Н. Емельянов [4], И. Кизнер [16], Д. МакГрегор [17], А. Маслоу [9], М. Мелия [10], А. Менеgetti [11], Х. Мюнстерберг [18], С.Е. Поварницына [4], Ю.М. Швалб [14] и другие ученые.

Многие исследователи связывают феномен предпринимательства с творческой активностью человека.

Ю.М. Швалб и О.В. Данчева отмечают, что «суть предпринимательства заключается в том, что находится и апробируется что-то новое, то, чего раньше не было в структуре производства, в конкретном социуме или обществе» [14, с. 11]. Они указывают, что предпринимательство – это акция открытия определенных «новых мест» в экономической структуре, которая уже сложилась. По их мнению, предпринимательская деятельность – это творческая, изобретательская, требующая большой энергии деятельность.

И. Кизнер утверждает: «Предприниматель как субъект хозяйственной деятельности, обладающий повышенной чуткостью к возможностям извлечения прибыли, первым заключает и удовлетворяет новую или латентную общественную потребность или заранее предвосхищает различные несовершенствования и т.д.» [16, с. 12].

Теоретическая и экспериментальная работы Х. Мюнстерберга [18] включали исследования: 1) требований к работе и людям, чьи умственные способности наиболее соответствуют выполнению дан-

ной работы; 2) попытку определить «психологические условия», при которых от каждого работника может быть получен самый лучший результат; 3) изучение того, как через влияние на потребности людей и их удовлетворение можно добиваться желательных для бизнеса результатов. Ученый разработал тесты для отбора работников с учетом их способностей и склонностей, совместимости в работе друг с другом; психологические приемы, увеличивающие мотивацию и снижающие усталость рабочих.

Д. МакГрегор [17] в своих теориях X и Y открыл, что модели человеческих отношений неадекватны реальной организационной жизни и понимание менеджера природы человека, поведения и деятельности человека очень важны при выборе стиля действий менеджера.

А. Маслоу [9] разработал теорию Z, вслед за теориями X и Y Д. Мак-Грегора [17], в которой акцентировал внимание на понимании связи общих целей организации и конкретных задач отдельных зрелых ее членов; на том, что рост психологического здоровья человека будет способствовать возрастанию в цене «высших» типов оплаты труда, особенно если денежное вознаграждение будет достаточным и стабильным.

А. Менеgetti утверждает, что «настоящий, истинный предприниматель возвеличивает человека, обслуживает его, лелеет, преподносит ему наилучшее, считает его разумным. Именно поэтому он денно и нощно думает над идеей, которая привела бы его к успеху и заработку: в строительстве собственного богатства для него непреложным условием является реализация других людей» [11, с. 121].

О.С. Дейнека [3], исследуя экономическое поведение человека, отношение к деньгам, экономическое благополучие, акцентирует внимание на самостоятельности предпринимательской деятельности, предполагающей выбор, независимость, риск, осознанную ответственность.

Е.Н. Емельянов и С.Е. Поварницына [4] описали ключевые характеристики этапных состояний: предприниматель, менеджер, инвестор, лидер бизнеса. Ученые дополнили анализ внутренних закономерностей, прослеживаемых на этих этапах, сосредоточившись на основных психологических качествах, которые оказываются принципиально важными, по их мнению, для человека, результативно действующего в бизнесе.

М. Мелия [10] на основе наблюдения и обобщения индивидуальных биографий наиболее успешных представителей бизнеса выделила личностные качества, которые помогли им добиться успеха, стать богатыми и влиятельными: «могущество желаний»; мощный внутренний импульс; «неоправданный оптимизм»; открытость суровой правде, реальным фактам и вера в победу; компетентность во времени; черно-белое восприятие мира, т.е. целеустремленность; харизма, сильная энергетика, лидерство; склонность к риску, изменениям; ответственность и моральные границы; ясность мышления и безальтернативность

решений; рациональное отношение к деньгам; бизнес как способ самореализации.

Теоретический анализ концепций личности бизнесмена позволяет сказать, что, представители разных научных направлений в своих многочисленных исследованиях в области психологии профессиональной деятельности и психологии менеджмента, сегодня по-разному разрешают проблемы определения структуры личности успешного бизнесмена, движущих сил ее развития, критериев успешности личности в бизнесе.

Характеризуя состояние изученности гендерных аспектов в области бизнеса, отметим, что, несмотря на рост интереса представителей науки и практики к проблемам бизнеса, научных исследований, посвященных гендерной проблематике, выполнено, на наш взгляд, немного.

Наиболее разностороннее исследование предпринимателей-мужчин и предпринимателей-женщин

выполнено коллективом под руководством [7]. Специально изучались такие стороны бизнеса как отношения с деловыми партнерами, условия партнерства в бизнесе [2], отношения предпринимателей разного пола к соблюдению нравственных норм [8], доверие в отношениях предпринимателей-мужчин и предпринимателей-женщин [6; 12].

Итак, анализ исследований гендерных особенностей в области бизнеса показывает разнообразие подходов к определению исследуемых феноменов и малую изученность психологических особенностей предпринимателей-мужчин и предпринимателей-женщин.

**Изложение основного материала.** Эмпирическое исследование гендерного аспекта личностных особенностей собственников и несобственников предприятий (табл. 1) проводилось при помощи методики многофакторного исследования личности Р. Кэттелла 16-PF (A) [15].

Таблица 1

*Сравнение личностных особенностей субъектов бизнес-деятельности (по методике Р. Кэттелла [15])*

Факторы	Показатели средних величин (М), уровень успешности, гендерные различия						
	Собственники			Несобственники			
	ПП	ЧП		ТМ		МСЗ	
	Муж.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
А коммуникативность	5,75	5,00	6,00	7,43	5,25	5,71	5,50
В интеллектуальность	<b>9,25</b>	<b>8,00</b>	<b>9,00</b>	7,57	7,50	5,71	7,17
С эмоционал. устойчивость	6,00	6,33	5,67	6,29	5,75	6,00	6,33
Е подчинен. - доминантность	<b>8,25</b>	7,33	7,33	7,00	7,75	5,43	6,00
Ф сдержан. - экспрессивность	6,25	6,33	6,67	7,86	7,50	5,14	4,50
Г нормативность поведения	4,00	4,67	4,00	4,00	6,00	4,43	5,50
Н робость - смелость	7,00	7,00	7,67	6,86	<b>8,50</b>	5,29	6,67
І рациональн. - чувствит-ность	4,00	5,67	7,00	<b>3,86</b>	4,25	5,00	6,33
Л доверчив. - подозрительность	5,50	6,67	<b>8,00</b>	7,29	7,50	6,00	6,70
М практичность - воображение	7,25	6,00	5,00	6,29	6,00	5,29	6,50
Н прямолин. - дипломатичность	4,75	<b>1,67</b>	4,33	4,29	5,25	4,57	6,50
О уверенность - тревожность	5,00	4,33	6,00	5,43	4,75	6,57	6,17
Q1 консерватизм - радикализм	5,50	7,33	5,67	7,29	6,25	6,14	6,67
Q2 конформ. – самодостат-ть	5,25	6,33	6,00	4,71	5,50	6,29	5,33
Q3 импульсивн.-самоконтроль	6,50	6,67	6,67	7,71	5,25	7,29	5,83
Q4 расслабл.- напряженность	6,75	5,33	6,67	5,86	5,25	6,57	5,67

**Примечание:**

1. ПП – производственные предприятия, ЧП – частные предприятия, ТМ – топ менеджеры, МСЗ – менеджеры среднего звена.

2. Результаты, полученные по факторам, считаются низкими при значениях 1-3 стенов, средними – 4-7 стенов, высокими – 8-10 стенов.

3. Жирным выделены мини-максные значения.

В исследовании приняло участие 227 человек в возрасте от 30-ти до 55-ти лет, представители следующих групп испытуемых: собственники (лидеры бизнеса, частные предприниматели); несобственники (топ-менеджеры, менеджеры среднего звена). Среди всех групп респондентов кроме собственников средних производственных предприятий были представители мужского и женского пола. Группа собственников средних производственных предприятий состояла только из мужчин.

Наше исследование показало, что для собственников производственных предприятий характерны более высокие показатели развития интеллекта (фак-

тор В), чем для наемных менеджеров. Так, если у собственников бизнеса показатели интеллекта следующие: у собственников производственных предприятий (мужчин) 9,25, у частных предпринимателей (мужчин) 8,00, у частных предпринимателей (женщин) 9,00, то у несобственников бизнеса показатели интеллекта значительно ниже: у топ-менеджеров (мужчин) 7,43, у топ-менеджеров (женщин) 5,25; у менеджеров среднего звена (мужчин) 5,71, у менеджеров среднего звена (женщин) 5,50. Результаты подтверждают тот факт, что собственникам приходится решать проблемы поиска и нахождения новых возможностей, от которых непосредственно зависит их конкурентоспособность на

рынке, а значит и сам факт их существования как собственников бизнеса. У наемных менеджеров нет постоянной угрозы потери собственного предприятия и поэтому их ответственность меньше, чем ответственность собственников бизнеса. Наемные менеджеры отвечают за свои собственные действия, тогда как от решений собственников бизнеса зависит судьба каждого работника, всего коллектива и бизнеса, поэтому для них важны проницательность, быстрое схватывание сути, нестандартные подходы к решению проблем.

По фактору «доминантность» собственники предприятий показали самый высокий результат 8,25. Высокая доминантность объясняет тот факт, что в поведении лидеров бизнеса проявляется напористость, властность, неуступчивость, которые не позволяют им иногда обращать внимание на советы других, даже когда эти советы бывают полезными.

Исследование показало, что женщины превзошли мужчин во всех группах респондентов по фактору социальной смелости. Это подтверждается следующими показателями: у женщин - топ-менеджеров 8,50 - показатель, который значительно превзошел показатели собственников мужчин (собственников производителей предприятий 7,00 и частных предпринимателей 7,00) и мужчин – менеджеров среднего звена 5,29. Следовательно, для того чтобы женщинам доказать мужчинам свою профессиональную состоятельность, им необходимо быть более смелыми, активными, предпринимчивыми, что и показало наше исследование.

По фактору «рациональность – чувствительность» мужчины – топ-менеджеры показали самый низкий показатель 3,86; лидеры бизнеса 4,00; женщины – топ-менеджеры 4,25. Эти группы респондентов показали результаты близкие к низкому полюсу шкалы I. Это подтверждает тот факт, что топ-руководители-лидеры предприятий - как мужчины, так и женщины – отличаются от менеджеров среднего звена и от частных предпринимателей большим масштабом проблем и, соответственно, ответственности, и поэтому им требуется больше решительности, выносливости и меньше чувствительности, например, к физическим недомоганиям.

По фактору «доверчивость - подозрительность» женщины-предприниматели 8,00, их результаты выше, чем у соответствующих групп респондентов мужчин. Отсюда понятно, что женщины-руководители проявляют большую осторожность в действиях, чем мужчины, по причине их высокой проницательности и развитой интуиции.

По фактору «прямолинейность - дипломатичность» мужчины – предприниматели 1,67 показали низкий результат. Недипломатичность этой группы мужчин проявляется в несдержанности, неосторожности в «срезании углов, бестактности».

По шкале «коммуникативность» мужчины - топ-менеджеры показали наиболее высокий среди всех респондентов результат 7,43, который подтверждает их объективность в отстаивании своих идей и одно-

временно достаточное дружелюбие в группе.

По шкале «эмоциональная устойчивость» женщины (предприниматели 5,67; топ-менеджеры 5,76) показали результаты ниже, чем мужчины соответствующих групп (предприниматели 6,33; топ-менеджеры 6,29). Итак, у респондентов мужчин выше «сила Я», что проявляется в более реалистичной настроенности, постоянстве интересов. Женщины всех групп чаще проявляют переменчивость интересов и настроения.

По шкале «сдержанность – экспрессивность» топ-менеджеры – мужчины 7,86 и женщины 7,50 показали более высокие результаты, чем другие группы респондентов. Экспрессивность проявляется в их большей энергичности, импульсивности, жизнерадостности. Они часто становятся лидерами и энтузиастами командной деятельности. Женщины руководители - 4,50, имеют более низкий результат, чем другие группы респондентов, что подтверждает их большую сдержанность, рассудительность, осторожность.

По шкале «низкая – высокая нормативность» (фактор G) женщинами – топ-менеджерами 6,00, и женщинами - менеджерами среднего звена 5,50, получено следующее: наиболее высокие результаты среди всех групп респондентов касаются проявления осознанного чувства долга, достаточной дисциплинированности. Остальные группы респондентов показали средние результаты, что указывает на гибкие установки по отношению к социальным нормам и стандартам и недостаточную самоорганизованность.

По шкале «практичность – развитое воображение» мужчины – лидеры бизнеса показали наиболее высокие результаты 7,25, что подтверждает их творческий потенциал и в то же время практичность. Женщины - предприниматели 5,00 и топ-менеджеры 6,00 показали большую практичность, чем мужчины соответствующих групп респондентов.

По шкале «уверенность – тревожность» мужчины – менеджеры среднего звена показали наибольшую степень тревожности среди всех групп респондентов 6,57. В их поведении присутствовали недостаточная уверенность в себе, впечатлительность, ранимость. Наименьшую тревожность и наибольшую уверенность в себе среди всех респондентов продемонстрировали мужчины-предприниматели 4,33, которые действовали уверенно, непосредственно, хладнокровно.

Мужчины – предприниматели 7,33 и топ-менеджеры 7,29 показали наибольшие результаты по шкале «радикализм», что указывает на их восприятие нового и стремление быть информированным. В то же время лидеры бизнеса получили среднее значение - 5,50, что свидетельствует о сбалансированности консерватизма и радикализма в структуре их личности.

По шкале «конформизм – самодостаточность» мужчины-предприниматели 6,33, и мужчины – менеджеры среднего звена 6,29, показали более высокие результаты по самодостаточности в сравнении с остальными респондентами, что конкретизируется в самостоятельности принятия ими решений и в недос-

таточной способности работать в команде, а больше верить в собственный потенциал.

По шкале «импульсивность – самоконтроль» мужчины – топ-менеджеры 7,71 и мужчины – менеджеры среднего звена 7,29 показали наиболее высокие результаты в самоконтроле, что проявляется в достаточно высоком самомнении, целенаправленности, хорошем контроле своих эмоций и поведения. Женщины – менеджеры среднего звена 5,83 показали наименьший результат, что указывает на недостаточные самоконтроль и внимание в работе и одновременно – на высокую эмоциональность.

Мужчины (лидеры бизнеса 6,75, и менеджеры среднего звена 6,57) и женщины-предприниматели 6,67, показали наиболее высокие показатели по эго-напряженности, что является результатом их высокой мотивации. Лидеры бизнеса неудовлетворенны своими достижениями, на основе чего формируется механизм актуализации их потребностей.

**Выводы.** Теоретический анализ концепций личности бизнесмена показал, что представители разных научных направлений по-разному разрешают проблемы определения структуры личности бизнесмена.

Результаты эмпирического исследования позволяют сделать вывод о том, что в условиях общей экономической нестабильности характеристики личности

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Ананьев Б. Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность / Б.Г. Ананьев. – М.: Директ-Медиа, 2008. – 209 с.
2. Барсукова С.Ю. Женщина-предприниматель гендерная специфика российского бизнеса / Барсукова С.Ю. // ЭКО. – 1999. – № 1. – С. 142-150.
3. Дейнека О.С. Экономическая психология / О.С. Дейнека. – СПб.: Изд-во СПб ун-та, 2000. – 160 с.
4. Емельянов Е.Н. Психология бизнеса / Е.Н. Емельянов, С.Е. Поварницына. – М.: Армада, 1998. – 511 с.
5. Жінки та чоловіки на ринку праці України. – К.: ПРОН, 2009. – 186 с.
6. Журавлев А.Л., Сумарокова В.А. Доверие предпринимателей к разным видам организаций: региональные особенности / Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений / Отв. ред. А.Л. Журавлева. – М.: Изд-во Института психологии РАН, 1998. – С. 258-272.
7. Исследование гендерных особенностей предпринимательской деятельности населения Чувашской республики / Под ред. В.П. Фоминых. – Чебоксары: Изд-во Чувашск. ун-та, 2001.
8. Купрейченко А.Б. Психология доверия и недоверия / А.Б. Купрейченко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 571 с.
9. Маслоу А.Г. Мотивация и личность /

владельцев, в частности их пол, оказывают минимальное влияние на развитие бизнеса. В целом, результаты исследования свидетельствуют как о сходстве психологических характеристик представителей исследуемой группы участников бизнеса, так и о наличии некоторых различий, обусловленных их принадлежностью к группе мужчин или женщин.

Социальная смелость женщин-субъектов бизнес-деятельности превышает по этому показателю результаты мужчин во всех соответствующих группах респондентов и указывает на их большую активность, предприимчивость, готовность к риску.

Женщины-частные предприниматели показали более высокие показатели эгоцентричности, чем другие группы респондентов. Этот результат свидетельствует о внутренней конфликтности женщин частных предпринимателей, что проявляется в их неуживчивости, нежелании работать в команде, что и определяет их выбор индивидуального ведения дел.

Собственники предприятий, топ-менеджеры (мужчины, женщины) отличаются от менеджеров среднего звена и от частных предпринимателей большей жесткостью и меньшей чувствительностью, что указывает на их большую реалистичность, практичность, самоуверенность и вместе с тем – недостаточную развитость способности сопереживать, сочувствовать.

А.Г. Маслоу: [пер. с англ.]. – СПб.: Издат. Группа «Евразия», 1999. – 478 с.

10. Мелия М. Бизнес – это психология / М. Мелия. – М., 2006. – 280 с.
11. Менегетти А. Система и личность / А. Менегетти: [пер. с итальянского]. – М.: ННБФ «Онтоспсихология», 2007. – 352 с.
12. Позняков В. П. Региональные и гендерные особенности доверия российских предпринимателей к различным видам организаций / Экономическая психология в России и Беларуси / Под ред. А.Л. Журавлева. – Минск: Экономпресс, 2007. С. 274 – 298.
13. Чернявская Т.П. Психология успешности личности в бизнесе: [монография] / Т.П. Чернявская. – Одесса: Астропринт, 2010. – 288 с.
14. Швалб Ю.М., Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / Ю.М. Швалб. – Київ: Лібра, 1999. – 270 с.
15. Cattell R.B., Eber H.W., Tatsuoka M.M. Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). Champaign, 111.: IPAT, 1970. – 338 p.
16. Kizner I. Perception. Opportunity and Profit. – Chicago, 1979. – P.12.
17. McGregor D. The Human Side of Enterprise. – N.Y.: McGraw-Hill Book Co., 1960.
18. Munsterberg H. Psychology and Industrial Efficiency. – Boston: Houghton Mifflin Co, 1913.

*Подано до редакції 25.03.13*