

Личность и команда: дилемма или гармония

УДК 338.242



Михаил ПЕТРОВИЧ,
доктор экономических
наук, профессор

Михаил ПЕТРОВИЧ. Личность и команда: дилемма или гармония. В статье рассматривается вопрос социально-экономических ролей личности и группы (команды) в организации трудовой деятельности. Приводятся аргументы, а также мнения известных ученых в пользу той и другой модели организации созидательной деятельности. Сделан вывод о том, что обе концептуальные модели эффективны и гармоничны между собой в зависимости от конкретной ситуации.

Ключевые слова: личность, группа, потенциал, труд, управление, эффекты, развитие.

Mikhail PETROVICH. Personality and teamwork: Dilemma or harmony. The article deals with the problem of socio-economic roles of an individual and a group (team) in organizing work activities. The author cites the arguments and opinions of well-known scientists in favor of this or that model of organizing creative activity. The main conclusion is that both conceptual models are effective and harmonious depending on a specific situation.

Keywords: personality, team, potential, work, management, effects, development.

Эта статья не о роли личности в истории, и не о политическом лидерстве, где харизма и ответственность являются личностной доминантой. Не менее актуальной задачей в управлении субъектами реальной экономики является эффективное использование человеческого потенциала. Суть задачи в получении ответа на вопрос, где человек как первичная социально-экономическая единица общества будет продуктивнее и гармоничнее: в группе (команде) или в роли относительно самодостаточного индивида?

Современные системы управления трудовыми процессами в организациях имеют разные формы и приоритеты. На их выбор влияет множество факторов: объем и структура деятельности, территориальная и продуктовая диверсификация, принятая модель управления персоналом организации, наличие или недостаток ресурсов, стиль руководства и др. Но наряду с этими признаками есть

[ОБ АВТОРЕ]

ПЕТРОВИЧ Михаил Владимирович.

Родился в 1951 году в д. Чабусы Любанского района Минской области. Окончил Белорусский государственный институт народного хозяйства имени В.В. Куйбышева (1973), аспирантуру Московского кооперативного института (1984), докторантуру Академии управления при Президенте Республики Беларусь (2003).

С 1973 по 1997 год работал старшим научным сотрудником, заведующим, заместителем директора, директором Белорусского института рынка. В 1997–2012 годах – доцент, заведующий кафедрой в Академии управления при Президенте Республики Беларусь. С 2012 года – профессор кафедры организации и

управления в Белорусском государственном экономическом университете.

Доктор экономических наук (2003), профессор (2004).

Автор и соавтор более 240 научных публикаций, 10 монографий и брошюр, 59 учебно-методических работ, в том числе 16 учебников и учебных пособий.

Сфера научных интересов: управление современными организациями, экономика управления, системы и механизмы управления персоналом, устойчивость экономических систем и национальная безопасность, современные трудовые отношения, социальное и экономическое поведение человека на рынке.

ключевой – человеческий фактор. В самом широком понимании – это собирательная характеристика участия человека в социальной жизни: в производстве, в управлении, в культуре, в политике и других сферах. Такая обобщенная характеристика основана на компетенциях, потенциале, способностях, интеллекте, физической и психической силе и других свойствах людей. Человеческий фактор в трудовом поведении может проявляться по-разному: как характеристика личностного потенциала и как характеристика группового потенциала. Один сотрудник может эффективно проявить себя, работая в одиночку, другой не мыслит иначе, как трудиться в группе. Социальная группа – объективно или субъективно существующая устойчивая социальная общность, объединенная одним или несколькими признаками. Группы могут существовать без чьей-то очевидной инициативы (этническая группа, молодежь, мужчины, женщины, дети, мигранты, сельчане, горожане и др.) или создаваться целенаправленно для достижения определенных целей (политическая партия, организация, семья или, например, проектная группа). В процессе трудовой деятельности, часто внутри организации, целесообразно создаваемая группа для решения какой-то актуальной задачи локального типа называется командой. Таким образом, в дальнейшем речь будет идти о целесообразных и рациональных действиях по использованию трудового потенциала человека на уровне личности или в составе группы (команды). В контексте темы публикации группа и команда условно будут рассматриваться как понятия идентичные.

В этой связи имеют важное практическое значение ответы на совсем не риторические вопросы. Какая человеческая деятельность будет эффективнее: ориентированная на личность или же на объединение в группу? Как поступать тем нанимателям, которые стоят перед кадровым выбором: брать на работу ярких, инновационно мыслящих личностей, которым тесно в рамках группового регламента и с которыми не всегда комфортно сотрудничать, или же тех, кто может работать в группе? Решение этой дилеммы важно для любого нанимателя рабочей силы: руководителя организации, начальника отдела, координатора временной рабочей группы. При использовании каких организационных концепций человеческий потенциал будет реализован более эффективно? Логика ответа может быть следующей.

Логика личностного подхода

Наиболее зримо этот подход отражен в известной концепции индивидуальной ответственности. Согласно ей, человек находится в центре внимания любой организации. Но ключевой постулат в том, что человек-работник рассматривается не как уникальная социальная единица со своими потребностями, особенностями и взглядами. Человек здесь – первичная экономическая единица организации, от предприимчивости и предпринимательской активности которого зависит ее успешность. Причем очень важно сочетание индивидуальной активности и индивидуальной ответственности. В основе данной концепции лежит экономический прагматизм и вера в собственные силы. Именно на этой парадигме построен классический американский менеджмент, идеологической основой которой является протестантская этика.

Термин «протестантская этика» впервые ввел в научный оборот известный немецкий социолог и философ Макс Вебер в его знаменитой работе «Протестантская этика и дух капитализма» в 1905 году. Личный усердный труд и личная ответственность рассматриваются как источник всякого богатства. По мнению М. Вебера, экономический подъем и развитие европейского и американского капитализма объяснялись наличием протестантской этики, обусловившей трудовое рвение и рациональную организацию работы. Поэтому ни в Древнем Китае, ни в Древней Греции или Древнем Риме не создали эффективную экономику, т. к. она была ориентирована на иные формы организации труда. Некоторые ученые историческим аналогом такой трудовой философии считают старообрядчество [1]. Концепция индивидуальной ответственности в управлении трудовым поведением людей в организациях достигла пика своего применения

в экономиках развитых стран в 1960–70-е годы. Стимулирование индивидуального профессионального развития за счет включения механизмов личной заинтересованности и персональной ответственности – в этом доктринальная суть данной концепции. В ней личность первична, от ее трудовой активности, потенциала, целевых установок и способности к лидерству зависит социальный прогресс и богатство общества.

На этом основана так называемая теория индивидуализма, в создании которой большую роль сыграл Фридрих фон Хайек, известный австро-британский экономист и политический философ, один из ведущих критиков коллективизма в XX веке. Он полагал, что все формы коллективизма (даже теоретически основанные на добровольном сотрудничестве) могут существовать только с поддержкой государства, т. е. человек от природы свободный индивид, и эта свобода – условие всего общественного развития. «В коллективе человек утрачивает корни». Эта ортодоксальная фраза принадлежит известному швейцарскому психиатру Карлу Густаву Юнгу, взгляды которого до настоящего времени вызывают разные оценки в научной среде. Продолжением фразы является «и тогда демоны могут завладеть им» [2]. В контексте таких взглядов стремление каким-то образом управлять поведением личности в группах и посягать на индивидуальность прямо или косвенно подлежит социальному осуждению [3].

Ориентация на индивидуализм и личностный потенциал в противовес групповым формам трудового поведения в современных условиях у сторонников этой модели имеет следующую аргументацию:

- в группе правит мнение большинства и ради общей цели ее члены могут пожертвовать интересами отдельных людей;

- группы ориентированы на средние типичные взгляды, и поэтому нестандартные идеи часто игнорируются;

- очень много времени уходит на адаптацию друг к другу, установление конструктивного общения;

- низкая мобильность и адаптивность, большие затраты времени на сборы, выработку общих решений;

- асинхронность в действиях некоторых участников может привести к конфликтам;

- практически отсутствует личная инициатива и честность, сложно оценить вклад каждого;

- чьи-то недостатки и промахи в группе могут растворяться в общей групповой среде, имеются условия для маскировки ответственности;

- групповой успех с одинаковым правом могут разделить и менее эффективные участники;

- существуют условия для скрытого деструктивного влияния на работу группы.

Безусловно, такие явления могут быть, и приведенные аргументы не являются чьим-то индивидуальным, субъективным мнением. Кроме того, считается, что групповое поведение человека сопряжено с возможным возникновением ряда эффектов, связанных с деструктивными последствиями.

Наиболее очевидным и известным из них является **эффект группового мышления**. Групповое мышление – психологический феномен, возникающий в группе людей, внутри которой конформизм или желание социальной гармонии приводят к некорректному или нерациональному принятию решений. Члены группы с высоким статусом часто оказывают влияние на членов группы с более низким статусом. Еще одним симптомом группового мышления является стремление ее участников держать при себе сомнения относительно правильности принятого группой решения. Ради сохранения единства и опасаясь неодобрения, они не высказывают свои сомнения вслух. Групповое мышление обычно возникает в очень сплоченных группах, члены которых особенно близки друг другу.

Эффект установки или предубеждения. Предубеждение – всегда барьер для эффективного сотрудничества, когда люди, процессы, отношения воспринимаются на основе имеющегося опыта. Это рождает стереотипы, шаблоны и установки. Эффект предубеждения может быть постоянным или изменчивым в зависимости от обстоятельств, в которых находится человек. Но это всегда помеха для объективного взгляда на проблему, которая сопряжена с конфликтами в группе. Известны гендерные, возрастные, профессиональные и другие предубеждения. Например, возрастные предубеждения (эйджизм), начинающиеся с возраста 50+;

ошибка атрибуции, когда люди склонны критиковать и делать поспешные выводы о других, не зная всей истории; эффект авторитета, когда некоторая идея или точка зрения воспринимается как правильная из-за того, что ее представил авторитетный человек; предубеждение соответствия – склонность действовать так же, как другие люди, независимо от собственных идей или особенностей [4].

Эффект аудитории возникает, когда человек видит или даже предполагает, что за ним кто-то наблюдает. Присутствие других людей может оказать значительное влияние на деятельность наблюдаемого, как положительное, так и отрицательное. Возбуждение от присутствия других людей помогает лучше выполнять простые задачи и затрудняет решение сложных. В присутствии кого-нибудь у наблюдаемого создается ощущение, что эти люди будут оценивать его работу. Эффект аудитории увеличивается с возрастом. Кроме того, влияние может оказывать, например, темперамент человека, уровень его тревожности, самооценка, культурные традиции, в которых он вырос, и интеллектуальные способности. Эффект аудитории будет отрицательным, если человек мнителен, склонен к психосоматическим болезням. Крайним проявлением становится боязнь публичных выступлений и страх толпы. Индивид полностью теряется, у него развивается паническая атака. Такие студенты регулярно проваливают экзамены, а квалифицированные специалисты не могут пройти собеседование [5].

Эффект Пигмалиона (или эффект Розенталя) проявляется, когда неверная оценка качеств одного объекта (человека) провоцирует появление в этом объекте (человеке) таких же реальных качеств. Этот феномен еще называют самоисполняющимся пророчеством. Если о сотруднике вы скажете, что он недружелюбен, замкнут, то в ответ он так и будет поступать: избегать контактов, и тем самым покажет, что действительно недружелюбен к вам. На этом эффекте построена система современных фейков и сомнительных информационных вбросов. Например, стоит участникам группы «случайно» услышать или увидеть негативную информацию о своем лидере, которая не соответствует реальности, как появляется сначала сомнение в его лидерских качествах, а потом оно перерастает в убеждение, что это именно так и есть. Такой же эффект может возникнуть и относительно какого-то проекта.

Эффект Рингельмана, или эффект социальной лени, состоит в уменьшении производительности отдельных членов группы по мере увеличения ее состава. Этот эффект обнаружил в свое время французский инженер М. Рингельман. В своих экспериментах он показал обратную зависимость, которая существует между размером группы и величиной индивидуального вклада в выполнение общей задачи: человек более продуктивен тогда, когда работает над проектом без участия коллег. В командной работе человек склонен не утруждать себя, если знает, что с кем-то разделяет ответственность. Когда работает один, то полностью рассчитывает на свои силы. Если к нему присоединяется кто-то другой, расчет идет на силу другого человека. Так происходит всегда и не зависит от предварительной договоренности между участниками группы. Фактически это отрицательный синергетический эффект. Считается, что он неуправляем и всегда проявится независимо от ситуации. Пока не существует социальных инструментов, позволяющих его полностью устранить.



Фото иллюстративного характера

Поэтому, какие бы действия ни были предприняты, рост группы неизбежно отразится на ее производительности. Если продуктивность одного человека принять за 100 %, то двое вместе поднимут вес, который в среднем составит лишь 93 % суммарного веса, поднятого двумя по отдельности. Коллективное усилие группы из трех человек приблизительно равно 85 %, а из восьми человек – менее 50 % от суммы их индивидуальных усилий [6].

Первый эксперимент в области изучения эффекта социальной лени с участием людей был проведен в 1913 году. Один из них был связан с перетягиванием каната мужчинами. Сначала они тянули веревку индивидуально, потом небольшими группами по 7 и 14 человек. Все этапы испытания длились не более 5 секунд.

Каждый раз с помощью динамометра фиксировалась максимальная тяговая сила. По итогу эксперимента были выявлены следующие показатели: при индивидуальной тяге максимальное значение динамометра достигло 85,3 килограмма, при тяге в группах по 7 человек – 65 килограммов, в группах по 14 человек – 61,4 килограмма. Таким образом, эксперимент наглядно показал, что при увеличении количества участников в группе уменьшается средняя сила воздействия каждого человека [7].

В этом теория, методология и практика реализации личностного подхода к организации совместной трудовой деятельности людей. Но есть социальные характеристики личности, которые имеют двойственную природу: их носителями является личность, но по своему содержанию и назначению они социальные. Личностное влияние на социальный прогресс происходит через социальные статусы, социальные роли и социальную мобильность. Это исключительно личностные характеристики, и они определяют содержание и направленность не только групповых, но и социальных отношений в целом. Они формируют исключительную роль личности в данных процессах.

Такая роль определяется в первую очередь социальным статусом личности (т. е. положением в обществе с определенным набором прав и обязанностей). Он может быть предписанным (пол, возраст, семейное положение, национальность) и приобретенным (профессия, должность, материальное положение, политическое влияние и др.). Социальный статус, в свою очередь, определяет набор социальных ролей, т. е. совокупность действий, которые общество признает полезным и целесообразным для своего существования и развития. Разница между социальным статусом и социальной ролью в том, что статусом обладают, а роль выполняют. Но эти две характеристики личности неразрывно связаны. В контексте рассматриваемой проблемы нужно отметить, что успешное, по критериям группы (общества), выполнение личностью своих ролей является необходимым и достаточным условием развития и личности, и социальной группы (общества).

Социальная мобильность – это свойство и возможность личности изменять свой статус и свои роли в социальной иерархии, как правило, связанные с успехом и более высокой позицией в группе. Направленность и скорость социальной мобильности зависят от статуса, целевых установок и ресурсов личности, ее потенциала и благоприятности среды.

Эти характеристики связаны с личностью, но реализуются в группе.

Логика командно-группового подхода

Группа в виде команды – это сугубо рациональное и целесообразное образование внутри конкретной деловой организации. Главными целями создания социальных групп в виде команд можно назвать:

- разделение и специализацию трудовой деятельности;
- концентрацию усилий членов группы для получения синергетического эффекта;
- эффективное достижение общей цели, особенно если достаточно жесткий дедлайн;
- формирование современной организационной и управленческой культуры, основанной на групповой и профессиональной системе ценностей, деловой этике и этикете;

- решение сложных организационно-экономических проблем через модернизацию и реинжиниринг, когда нужна команда-носитель как апологет новых радикальных идей и центр сопротивления изменениям;
- достижение уверенности, моральной и психологической поддержки со стороны единомышленников и других участников команды при решении инновационных и сложных проблем;
- эффективное использование ресурсов на основе четкого распределения и закрепления ролей в соответствии с имеющимся у каждого работника личностного потенциала.

Реализация этих и ряда других целей в виде командно-групповой организации труда обеспечивает получение следующих эффектов:

– группа формирует и развивает коммуникативные навыки, люди учатся говорить и слушать. Формируясь в общении, человек становится личностью и субъективным фактором любого взаимодействия, то есть определяет его характер и эффективность. По словам российского журналиста Г. Ландау (1877–1941), умением говорить выделяются люди из мира животных; а умением молчать выделяется человек из мира людей. В социуме необходимо и то и другое;

– человек может существовать как социально-биологический организм только в группе. Его индивидуального потенциала недостаточно, чтобы обеспечить себе полноценное существование. Принадлежность индивида к группе мультиплицирует его трудовой и другой потенциал. Во всех биологических системах существует так называемый эффект группы, когда популяция может эффективно существовать и развиваться при некотором минимальном количестве биологических единиц. Например, бакланы могут существовать в колонии, которая насчитывает не менее 10 000 особей, где на 1 м² приходится как минимум три гнезда. Известно, что для выживания африканских слонов в стаде должно быть не меньше 25 особей, а наиболее продуктивные стада северных оленей включают 300–400 особей [8, с. 348]. На основе большого числа фактов из мира природы русский ученый П.А. Кропоткин пришел к выводу, что «виды животных, у которых



Холмак Ольга Александровна

индивидуальная борьба доведена до самых узких пределов, а практика взаимной помощи достигла наивысшего развития, оказываются неизменно наиболее многочисленными, наиболее процветающими и наиболее приспособленными к дальнейшему прогрессу» [9, с. 244];

– в контексте данного эффекта уместно привести слова Генри Форда: «Когда все двигаются вперед совместными усилиями, успех приходит сам собой». Именно этот организатор капиталистического производства воплотил такой известный инструмент командной работы, как конвейер. Создал в Америке средний класс как большую социальную группу и понял его стабилизирующую роль для общества и государства. Есть все основания полагать, что между этими двумя историческими явлениями есть прямая связь;

– только в группе человек имеет статус и роль. Во-первых, группа, как правило, унифицирует людей своим влиянием, одинаково действует на всех составляющих ее индивидов, предъявляя к ним единые сложившиеся в группе или социуме требования. Во-вторых, групповой фон позволяет личности выделиться и сравнить себя, свой потенциал с другими участниками группы, что может служить мощным катализатором для личностного роста и развития. В-третьих, группа – это конкурентная среда, борьба за влияние и свою роль в группе, отстаивание своего места в соответствии с имеющимся потенциалом и реальными делами;

– личность человека формируется и развивается только в группе. Наедине, без культурного контакта и обмена информацией, данный процесс невозможен. Поэтому развитие личности – это и накопление социального опыта в форме компетенций (знаний; навыков; умений) и отношений. О личности можно говорить только в сравнении ее с другими людьми. Следовательно, группа является естественным фоном для утверждения значимости и раскрытия потенциала личности;

– в составе команды обеспечивается и повышается физическая, экономическая, информационная, правовая и другая безопасность каждого ее участника. Обеспечение безопасности участника группы, как одна из ее ключевых целей, основано на двух причинах: во-первых, безопасность каждого участника является необходимым условием безопасности группы в целом и ее существования; во-вторых, если переложить заботу о личной безопасности на каждого участника группы, это по определению перечеркивает статус группы как монолитной системы, нацеленной на получение синергетического эффекта [10];

– несмотря на синхронизацию групповой деятельности и максимально адаптированный к любому участнику выбор групповой роли, командно-групповая форма работы не исключает соперничество и конкуренцию. И это нужно рассматривать в качестве катализатора инноваций в рамках достижения стратегической цели группы. По определению М. Вебера, конкуренция – «формально мирное состязание за возможность распорядиться теми шансами, которые вожделяют также и другие действующие» [11, с. 240]. Конкуренция как социальное явление возникает в процессе взаимодействия людей, включенных в совместную деятельность. Любая форма самореализации, а именно к такой форме принадлежит групповая деятельность, предполагает конкуренцию. В профессиональной деятельности, например в рамках совместного проекта, конкуренция – это скорее состязательность идей и решений, самоутверждение командной роли и результатов ее реализации. Такая состязательность происходит в управляемом и самоуправляемом режимах, в рамках командно-групповой идеологии, которая и объединяет группу. Поэтому особенность внутрикомандной конкуренции в том, что она не является деструктивной, не разрушает статусы и роли, не рождает победителей и побежденных;

– групповое мышление более вариативное, чем индивидуальное. Особенно в условиях решения актуальных и сложных задач в рамках ограниченного времени. В управленческой практике это известно как технология принятия управленческих решений – «мозговая атака», «мозговой штурм». В таком формате очень часто группы образуются именно для решения сложных проблем и элиминирования критических ситуаций (кризисные

штабы, чрезвычайные советы, комитеты и другие временные структуры). В экстремальных ситуациях данная форма генерирования и принятия управленческих решений доказала свою эффективность;

– группа дисциплинирует личность в организационных вопросах и эмоциональном поведении. Формируется ответственность и обязательность, причем с оглядкой на последствия для своего реноме и имиджа («что обо мне подумают?!», «чем я хуже других?!»). А это уже забота скорее не о команде, а о себе как личности. Группа заставляет во многих случаях включать эмоциональные «тормоза», воспитывает лояльность и терпимость к другим ее участникам и через это к другим людям. Совершенно очевидно, что личность в группе совершенствуется, достигается синхронизация личностных и групповых параметров поведения, где роли личности и группы одинаковы по своей силе.

Таким образом, оценка содержания и убедительности приведенных выше аргументов, как в пользу личностного потенциала, так и в пользу командных форм его организации, позволяют сделать следующие главные выводы. Нет оснований для противопоставления личностного и группового факторов организации любой созидательной деятельности. Противопоставление личности и группы некорректно по многим причинам. Такая взаимообусловленность нелинейна по своему содержанию и формам проявления. Личность может реализовать себя только в группе. Любой лидер нуждается в последователях-единомышленниках, которые есть не что иное, как группа. И неважно, какого уровня лидер – руководитель-координатор проекта, лидер политической партии или капитан спортивной команды. Равно как и группа может быть эффективной, опираясь на личностно-ролевой потенциал участников группы. Групповая роль – это модель реализации личностного потенциала в группе (команде). «Общество деградирует, если не получает импульсов от отдельных личностей; импульс деградирует, если не получает сочувствия от всего общества» [12].

В пользу тесной и даже неожиданной взаимосвязи личностного и группового факторов свидетельствует мнение известного британского исследователя и консультанта по вопросам управления Р. Белбина. По его мнению, один из важнейших эффектов командообразования в том, что несовершенные люди могут составить совершенные команды. Главное, чтобы члены команды четко понимали свои роли и взаимодополняли друг друга. Отсюда вывод о том, что группа гармонизирует и мультиплицирует личностный потенциал.

Фактор личности и фактор группы одинаково приемлемы для эффективного труда. Но есть виды деятельности и профессии, где эффективность достигается главным образом через индивидуальные усилия. Например, труд программиста, людей творческих профессий, спортсменов в индивидуальных видах спорта и других. В то же время строительные бригады, логистические цепочки, командные виды спорта, экипажи воздушных судов и многие другие целевые структуры основаны на групповом взаимодействии, синхронизации и ориентированы на получение синергетического эффекта.

Предпочтение индивидуальным или командным формам взаимодействия, как показывают результаты некоторых исследований, во многом детерминировано и так называемым поколенческим фактором. Такие ценности, как равномерность обеспечения работой, проявление инициативы, возможность встроиться в корпоративную культуру компании, возможность карьерного роста, адаптивность, очень отличаются по поколениям [13, с. 1762]. В меньшей степени готовы проявлять инициативу представители поколения Z (1999–2019 годов рождения). Самыми инициативными, а значит, ориентированными на личностный потенциал, оказались представители поколения X (1963–1982). Поколение Z «живет» в сети, а потому частично или полностью дезориентировано в пространстве. Общение в сети снижает способность к адаптации в реальных условиях, коллективах, группах [14, с. 1440].

Нужно понимать, что ориентация на индивидуальный или групповой потенциал при организации трудовых отношений зависит и от многих других факторов – личностного, командно-группового, социального и просто ситуативного характера. Кроме обозначенных выше, это могут быть ресурсные возможности,

срочность решения проблемы и ее известность, уровень компетентности менеджмента и исполнителей, стиль руководства и сложившиеся модели трудового поведения. Все в совокупности определяет предпочтение личностной или групповой модели трудовых отношений.

Статья поступила в редакцию 05.10.2023 г.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Протестантская трудовая этика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>. – Дата доступа: 22.09.2023.
2. В коллективе человек утрачивает корни, и тогда демоны могут завладеть им [Электронный ресурс] // Дилетант. – Режим доступа: <https://diletant.media/articles/35565686/>. – Дата доступа: 22.09.2023.
3. Индивидуальность – цитаты [Электронный ресурс] // Цитаты и афоризмы. – Режим доступа: <https://quote-citation.com/topic/individualnost>. – Дата доступа: 24.09.2023.
4. 19 неосознанных предубеждений: как с ними бороться, чтобы улучшить инклюзивность [Электронный ресурс] // Asana. – Режим доступа: <https://asana.com/ru/resources/unconscious-bias-examples>. – Дата доступа: 24.09.2023.
5. Эффект аудитории: почему люди меняют свое поведение, когда за ними наблюдают? [Электронный ресурс] // 4brain. – Режим доступа: <https://4brain.ru/blog/effekt-auditorii-pochemu-ljudi-menjajut-svoe-povedenie-kogda-za-nimi-nabljudajut/>. – Дата доступа: 29.09.2023.
6. Эффект социальной лени (Эффект Рингельмана) [Электронный ресурс] // Psyfactor. – Режим доступа: <https://psyfactor.org/personal/personal25-06.htm>. – Дата доступа: 26.09.2023.
7. Эффект Рингельмана: осознанная лень или бессознательное бездействие? [Электронный ресурс] // 4brain. – Режим доступа: <https://4brain.ru/blog/effekt-ringelmana-osoznannaja-len-ili-bessoznatelnoe-bezdejstvie/>. – Дата доступа: 26.09.2023.
8. Степановских, А.С. Экология: учебник для вузов / А.С. Степановских. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 703 с.
9. Кропоткин, П.А. Взаимопомощь среди животных и людей / П.А. Кропоткин; перевод с английского А.А. Николаева. – Минск: БелЭн, 2006. – 314 с.
10. Антонян, Ю.М. Преступность в первобытном обществе [Электронный ресурс] / Ю.М. Антонян // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2019. – №3 – С. 119–131. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/prestupnost-v-pervobytnom-obschestve-1>. – Дата доступа: 26.09.2023.
11. Емельянова, Л.А. Основы конкуренции как социального явления и ее особенности в профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Л.А. Емельянова // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. – 2018. – № 24(4), – С. 235–253. – Режим доступа: <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2018-24-4-235-253>. – Дата доступа: 29.09.2023.
12. 10 принципов Уильяма Джеймса [Электронный ресурс] // Научная Россия. – Режим доступа: <https://scientificrussia.ru/>. – Дата доступа: 29.09.2023.
13. Виниченко, В.А. Влияние гендерных различий на формирование трудовых ценностей работника / В.А. Виниченко, Т.В. Кочергина, М.В. Селезнева // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 11. – С. 1757–1778.
14. Ямщикова, Т.Н. Трансформация целей и приоритетов участников социально-трудовых отношений в рамках теории поколений / Т.Н. Ямщикова, И.В. Скоблякова, Д.А. Бухтиярова // Экономика труда. – 2019. – Т. 6, № 4. – С. 1437–1446.