

УДК 331.44

А. Д. Зарецкий

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар,
e-mail: zad94@mail.ru

Т. Е. Иванова

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», Краснодар,
e-mail: ite15@mail.ru

АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ И АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ЭВОЛЮЦИИ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Ключевые слова: трудовые ценности, эволюция трудовых ценностей, аксиология, акмеология, теория ценностей, теория поколений.

В статье, носящей методологический характер, отражен авторский подход к анализу эволюции трудовых ценностей в современном обществе на основе философско-психологических представлений, развиваемых в рамках аксиологии и акмеологии. Новизна подхода выражается в установлении гносеологических связей и форм влияния этих фундаментальных наук на развитие положений теории ценности и теории поколений в период трансформации общественного устройства в условиях смены экономических парадигм. Отражен характер влияния на эволюцию трудовых ценностей системных факторов, к которым отнесены институциональные, связанные со сменой экономической парадигмы и формированием рыночных институтов, флексибилизацией рынка труда; технико-технологические и организационно-экономические условия, в том числе неоиндустриализация, цифровизация, интернет, маркетинг 3.0., новый тип занятости; повышение качества жизни населения и движение к обществу потребления; смена поколений, обуславливающая межпоколенческий ценностный разрыв, «переоценку ценностей» и др. Дана сравнительная характеристика трудовых ценностей, влияющих на мотивацию трудовой деятельности разных поколений, основанная на результатах опроса молодежной аудитории, что подчеркивает важность развития политики содействия социализации личности, имплементации трудовых ценностей в поведенческие практики и мотивационные механизмы.

A. D. Zaretsky

Cuban State University, Krasnodar, e-mail: zad9415@mail.ru

T. E. Ivanova

Cuban State University, Krasnodar, e-mail: ite15@mail.ru

ACSIOLOGICAL AND ACMEOLOGICAL EVOLUTION EVOLUTION

Keywords: labour values, values, evolution of labor values, axiology, acmeology, value theory, generational theory.

The article, which has a methodological character, reflects the author's approach to the analysis of the evolution of labor values in modern society on the basis of philosophical and psychological representations developed within the framework of axiology and acmeology. The novelty of the approach is expressed in establishing the gnoseological connections and forms of influence of these fundamental sciences on the development of the provisions of the theory of value and generation theory at a time of transformation of the social order in the face of changing economic paradigms. Reflects the nature of the influence on the evolution of labour values of systemic factors, which include institutional, associated with the change of the economic paradigm and the formation of market institutions, the flexibilization of the labor market; technical-technological and organizational and economic conditions, which includes neo-industrialization, digitalization, Internet, marketing 3.0., a new type of employment; Improving the quality of life of the population and moving towards a consumer society; generational change, which causes the intergenerational value gap, «reassessment of values, etc. The comparative characterization of labor values that influence the motivation of different generations' work is based on the results of a survey of youth audiences, which emphasizes the importance of developing policies to promote socialization of the individual, implementation of labour values into behavioral practices and motivational mechanisms.

Введение

Ценности и ценностные ориентации личности, определяющие и объясняющие поведение и действия человека,

всегда были и будут объектом пристального изучения. Трудовые ценности представляют особый интерес, поскольку труд и отношение к труду являются до-

минантой жизнедеятельности и развития человека. В природе человека изначально заложена потребность трудиться и от того, насколько труд приносит удовлетворение, зависит его качество и производительность, стремление к профессиональному росту. В России, вследствие особенностей ее исторического развития, труд для большей части населения является только средством выживания. Адаптация к рыночным отношениям видоизменяет структуру ценностей: часть из них воспроизводится в силу ментальности старших поколений, либо уходит в прошлое; большинство ценностей эволюционирует, приспособляясь к новым реалиям и обновляется в поведенческих моделях молодежи, образуя так называемый «межпоколенческий ценностный разрыв». Актуальность исследования трудовых ценностей обусловлена их онтологической связью с интересами и потребностями личности и общества, совершенствованием мотивационных механизмов, преодолением ценностных деформаций в сфере трудовых отношений.

Цель исследования состоит в установлении аксиологических и акмеологических оснований эволюции трудовых ценностей, что важно для углубления представлений о закономерностях изменения ценностных ориентаций по мере смены поколений и под влиянием системных факторов трансформации общества.

Материал и методы исследования

Теоретико-методологический аппарат исследования основывается на концептуальных положениях аксиологии и акмеологии, теории ценностей и теории поколений, представляющих гносеологический базис для исследования эволюции трудовых ценностей и особенностей ценностного сознания разных поколений населения. Эмпирической базой являются материалы анкетирования на предмет изучения трудовых ценностей.

Результаты исследования и их обсуждение

Вопрос о ценностях впервые был поставлен Сократом и стал центральным пунктом его философии в объяснении

того, что есть благо для человека и утверждении, что «Благо есть реализованная ценность». Исследование природы и сущности данного феномена привело к возникновению науки, получившей название «аксиология» (от греч. *axia*/аксио – ценность). Исследования своеобразия феномена ценности зарождались еще в кантовской философии, построенной на признании ценностной значимости мира и самоценности человеческой личности; в последствии неокантианцы саму философию стали трактовать «как учение об общезначимых ценностях» и тем самым возвели понятие «ценность» в ранг философской категории [1]. Вслед за аксиологическим подходом относительно недавно возникло акмеологическое видение ценностных ориентаций человека.

Ядро аксиологии составляет Теория ценностей, задачей которой является прояснение общего понятия ценности вне зависимости от его приложений в науке, морали, культуре, политике, повседневной жизни и изучение наиболее значимых их разновидностей, истории формирования, наиболее вероятных и предпочтительных тенденций эволюции в будущем.

Ценности присутствуют практически во всех формах человеческих отношений и входят в предметную область различных социально-гуманитарных наук: философии, социологии, психологии, педагогики, экономики, культурологии и др.; они определяют смысл жизни человека, отношение к миру, окружающим людям, влияют на поведение, направленность поступков и действий, личную и социальную активность и ответственность. Аксиологической тематике посвящается обширная литература, что свидетельствует об актуальности развития ценностного сознания в различных сферах жизни, расширении разнообразия ценностей в рыночном пространстве [2].

Особую значимость имеет исследование трудовых ценностей как ключевого элемента ценностной системы общества. Трудовые ценности являются важнейшей характеристикой системы трудовых отношений, фактическим отражением ценности труда как важнейшей доминанты общества. Включение трудовых ценностей в контекст общего ценностно-

го сознания населения дает возможность изучать и формировать личностные оценки трудовых отношений и систем мотивации трудовой деятельности, выстраивать механизмы их совершенствования, ориентированные на повышение производительности труда, достижение самореализации личности.

На обыденном уровне познания трудовые ценности отражают, прежде всего, то, ради чего, собственно, работник вступает в трудовые отношения, осуществляет трудовую деятельность и что получает в ее результате. В этом контексте видна связь между иерархией потребностей и возможностями их удовлетворения в размере вознаграждения за выполненную работу. Основными ценностями для человека на протяжении столетий выступают: заработная плата, условия, содержание и престиж профессии, общественная полезность результатов труда и др. Таким образом, под ценностью труда понимается его значимость в жизни общества и личности, а также значимость различных сторон трудовой деятельности, по отношению к которым субъект устанавливает свое отношение [3].

Наиболее известной методикой изучения ценностей является социологический опросник М. Рокича, в котором автором выделены два класса ценностей – терминальные ценности-цели и инструментальные ценности-средства [4]. Методика Рокича, имеющая универсальный характер, применима и для изучения трудовых ценностей. К терминальным трудовым ценностям можно отнести познавательные ценности, такие как: интересная работа, работа по развитию личных возможностей, сил и способностей, самосовершенствование, возможность творческой деятельности, самостоятельность, независимость и др. К ним логично добавить и такие ценности, как карьерный рост, достижение высокого профессионализма, расширение возможностей работы в престижной организации и др., а также ценности имеющие эмоциональный характер – хорошие взаимоотношения и ощущение своей значимости в коллективе, возможности расширения коммуникаций и др.

Инструментальные трудовые ценности отражают мотивационные харак-

теристики и связаны с условиями труда, его оплатой, дополнительными формами социальной защиты и поощрения; к ним относят также аккуратность и четкость в ведении дел, исполнительность и дисциплинированность, независимость и возможность действовать самостоятельно, ответственность, рационализм, образованность, трудолюбие и продуктивность работы.

В различных публикациях широко представлены результаты опросов по группам представителей разного возраста, уровня образования, опыта работы, предпринимателей и наемного персонала и др. [5, 6]. Фактически – это своеобразные фотографии изучаемой совокупности по названным признакам на определенный момент времени. Но ценности динамичны; по мере движения от традиционного к индустриальному и постиндустриальному обществу в массовом сознании и поведении происходят изменения ценностных приоритетов в направлении от материалистических и сугубо прагматических ценностей к секулярно-рациональным; от ценностей выживания к постматериальным ценностям самовыражения, самопознания, гражданского участия и др. Это свидетельствует об эволюционном процессе, отражающем постепенное качественное изменение и развитие системы ценностей в целом.

В ходе исследования нами выделены четыре группы системных факторов, под влиянием которых происходит эволюция трудовых ценностей (табл. 1).

Факторы институционального характера обусловлены сменой экономической парадигмы. Под влиянием института частной собственности основным двигателем экономического роста становится предпринимательский интерес, порождающий свой ареал ценностей, сосуществующих с частично сохраняющимися ценностями советского периода, типологически относящимися преимущественно к классу инструментальных ценностей. Процессы индивидуализации и флексибилизации на рынке труда приводят к формированию новых трудовых ценностей и постепенной их имплементации в поведенческие практики и мотивационные механизмы.

Таблица 1

Факторы и обстоятельства, влияющие на эволюцию трудовых ценностей
(составлено на основе [6–8])

Системные факторы эволюции трудовых ценностей	Важнейшие социально-экономические и организационно-технические преобразования	Характер влияния на трудовые ценности
Институциональные, связанные со сменой экономической парадигмы	Формирование рыночных институтов, появление частной собственности, развитие предпринимательских интересов, тенденция к индивидуализации в противовес коллективизму, флексибилизация рынка труда	Формирование новых трудовых ценностей рыночного характера с сохранением зависимости от модели предшествующего развития, усиление базовых инструментальных ценностей
Технико-технологические и организационно-экономические	Неоиндустриализация, интернет, экономика знаний, цифровизация, развитие «креативного класса», разработка новых продуктов, маркетинг 3.0, новый тип занятости (удаленные рабочие места, работа на дому, и др.)	Повышение значимости образования, высокого профессионализма, познавательных ценностей, нематериальной мотивации
Повышение качества жизни	Движение к обществу потребления, расширение и изменение структуры потребностей и возможностей их удовлетворения, востребованность высококачественных товаров, повышение значимости сферы услуг, престиж благополучия, гедонизм и др.	Расширение разнообразия ценностей акторов рынка, развитие постматериальных ценностей, стремление к престижному месту работы, повышению удовлетворенности трудом
Смена поколений	Повышение роли человеческого и социального капитала, формирование нового типа личности, кризис трудовых ценностей, новые возможности для самовыражения и личностного развития, расширение социальных связей, разнообразие систем мотивации	Кризис и новая иерархия трудовых ценностей, «переоценка ценностей», формирование поколенных ценностей, межпоколенческий ценностный разрыв

Группа факторов технико-технологического и организационно-экономического характера, сопровождающих развитие третьей и движение к четвертой промышленной революции открывают возможности для возникновения новых моделей исполнительской и управленческой деятельности, создания высокопроизводительных рабочих мест; растущая потребность в кадрах с инновационными навыками объективно повышают ценность образования, высокого профессионализма, роль нематериальных мотиваций и других терминальных ценностей.

Повышение качества жизни является объективным следствием рассмотренных преобразований в пространстве постиндустриального общества потребления и приводит к изменениям структуры потребностей, повышению роли и значимости человеческого капитала, усилению стремления к самореализации и личностному росту и др., что отражается в расширении разнообразия терминальных и инструментальных ценностей.

Все происходящие социально-экономические трансформации и эволюционные процессы отражаются на судьбах конкретных людей разных социально-демографических групп. В настоящее время в общественном производстве заняты работники, принадлежащие трем различным поколениям. Это: поколение трудоспособных людей, получивших образование и вступивших в трудовую деятельность в советское время; трудоспособные люди, вышедшие на рынок труда после становления новой России; поколение «будущего», которое только завершает свое обучение для вступления в трудовую деятельность.

Соответственно, трудовые ценности и мотивации каждого поколения формировались в разных условиях и имеют как общие (в силу преемственности), так и, в значительной мере, различные ценностные ориентации, образуя так называемый «межпоколенческий ценностный разрыв», что подтверждается многочисленными социологическими исследованиями [9]. Это не означает

неизменности ценностей у старших поколений, которые объективно более консервативны и, как правило, «переоценка ценностей» у них происходит в другом возрастном периоде.

Особенности различных поколений составляют предмет Теории поколений, создателями которой считают американских ученых Н. Хоува и В. Штрауса (1991 г.), исследовавших ситуацию «конфликта поколений», не связанного с возрастными противоречиями. Адаптация положений теории поколений для России была осуществлена в рамках проекта RuGenerations (2003-2004 гг.) под руководством Е. Шамис [10].

В основу Теории поколений заложен тот факт, что системы ценностей у людей, выросших в разные исторические периоды, различаются поскольку они формируются не только в рамках семейного воспитания в период взросления (примерно до 12–14 лет), но и под влиянием окружающей среды. Понятие «поколение» определяется как «группа людей, рожденных в определенный период, испытавших влияние одних и тех же событий, особенностей воспитания, окружающего мира и обладающих одинаковыми ценностями» [10]. Промежуток времени появлением каждого нового поколения составляет около 20 лет. В литературе выделяют различные поколенческие модели и их психологические портреты, начиная с 1900 года, именуемые как поколение «поколение победителей»; «молчаливое поколение»; «бэби бумеры»; «поколение X»; «поколение Y»; «поколение Z» и «поколение «Альфа» или новое молчаливое поколение. При этом люди, рожденные на стыке поколений, считаются частичными носителями ценностей окружающих групп и образуют так называемые «эхо-поколения», задача которых – выступать в роли посредников [11].

Поколенческий подход апробирован в разных странах и, в том числе, на территории российских регионов. Это позволило прийти к выводу, что принадлежность к поколению определяется не просто по году рождения или возрасту, а на основании объединяющих ценностей [10]. Ю.А. Левада, исследовавший поколенческий срез исторического периода через изучение особенностей различных воз-

растных групп и структуры поколений, также очень условно выделял поколенческие слои, подчеркивая, что плавный переход от одного поколения к другому возможен только в традиционном обществе – в рамках семьи [10].

Исходя из целей нашего исследования, используя ценностный (аксиологический) подход и основываясь на характеристиках трудовых ценностей, присущих разным поколениям соотечественников, описанных различными авторами опубликованных работ, были сформулированы основные ценности и мотивации к трудовой деятельности, присущие разным поколениям, что отражено в табл. 2.

Проведенные авторами по методике М. Рокича опросы молодежи (2017-2018 гг.) на предмет оценки приоритетов в системе ценностей и основных мотивов трудовой деятельности, в определенной мере подтвердили существование ценностного разрыва среди поколений (студенты 1-2 курсов – молодые специалисты – зрелые профессионалы), который, однако, не является достаточно большим. В системе терминальных ценностей заметнее всего разрыв обозначился по ценностям «жизненная мудрость и здравый смысл» – у студентов на 5-м месте, а у родителей на 1-м; «интересная работа» – 10-е место у студентов, 8-е – у молодых специалистов. На 1-месте у студентов – «материально обеспеченная жизнь». В системе инструментальных ценностей совпадение по ценности «образованность» (1-е место). При этом ценность «трудолюбие» у студентов на 12-м месте, у более старших поколений – на 8-10 местах, что настораживает и вызывает необходимость продуманной политики [5].

Аналитические оценки результатов различных опросов отражают устойчивую закономерность повышения внимания представителей разных поколений к ценности образования и профессионализма, стремления к самореализации, что обусловлено объективным влиянием ранее рассмотренных факторов (табл. 1). Это делает целесообразным использование концептуального аппарата акмеологии – «науки о профессионализме», как методологической базы для изучения закономерностей процессов саморазвития личности.

Таблица 2

Типизация возрастных групп населения в соответствии с теорией поколений (составлено на основе [9–11])

Поколение, годы рождения	Альтернативные обозначения	Поколенные ценности и мотивации к трудовой деятельности
Величайшее поколение 1900 – 1923	Поколение Победителей, Поколение Героев	Терпение, трудолюбие, бережливость, коллективизм, патриотизм, уважение к работающему человеку
Молчаливое Поколение 1923 – 1943	Разбитое поколение, Потерянное поколение	Трудолюбие, скрупулезность, бережливость, коллективизм, патриотизм, справедливость, стабильность, гордость за достижения коллектива, желание объективности, возможность заниматься интересной работой, стать профессионалом
Беби-бумеры 1943 – 1963	Бумеры, Поколение демографического взрыва	Стабильность работы, трудолюбие, материальный интерес, самодостаточность, здоровый образ жизни, лояльность, настрой на преодоление вызовов
Поколение «X» 1963 – 1983	Неизвестное поколение	Самостоятельность, свобода и возможность выбора, самодостаточность, прагматичность, нацеленность на результат, готовность к риску, хорошая зарплата, профессионализм, карьерный рост, разнообразие видов деятельности
Поколение «Y» 1983 – 2003	Поколение Миллениум, «Нулевые», Сетевое поколение	Самодостаточность, лояльность, возможность развития способностей и профессионального роста, амбициозность, общительность, гибкость, завышенная самооценка, отсутствие бюрократии, значимость работы, быстрый карьерный рост, одобрение в коллективе и у сверстников
Поколение «Z» 2003 +	Цифровое поколение, поколение «XD»	Возможности использования цифровых технологий, Интернета, нетерпеливость, необходимость одобрения и признания успехов, интерес к новым технологиям, карьера

Акмеология (от греч. «акмѣ»/акмэ – вершина, высшая степень чего-либо) является относительно новым научным направлением, возникшим на стыке естественных и гуманитарных дисциплин и получившим статус самостоятельной науки в 1991 г. Научные предпосылки акмеологии появились еще в 144 году до н.э. в Александрийской философской школе. Одним из идейных основателей акмеологии был выдающийся русский ученый В.М. Бехтерев, а сам термин «акмеология» как наука «о развитии зрелых людей» был предложен русским психологом, профессором Н.А. Рыбниковым в 1928 г.

Предметом аксиологии в широком понимании являются процессы, закономерности и механизмы совершенствования человека как субъекта труда и личности в жизнедеятельности и профессии, приводящие к оптимальным путям самореализации, достижению вершин в развитии [12]. Если аксиологический аспект отражает в целом базисные ценности личности, то с акмеологической точки зрения, одной из важнейших це-

лей жизни человека, в особенности в современном постиндустриальном обществе, является направленность на личностное совершенство.

Изначально акмеология была ориентирована на изучение профессиональных ценностей зрелой личности в геронтологическом понимании, но в процессе развития она «переросла» статус «психологии взрослости» и понятие «зрелость» не стали отождествлять со взрослостью, наоборот, эти категории разводятся. Зрелость личности – это более емкая категория, подразумевающая первостепенное развитие морально-нравственных качеств личности, отличающейся высокой ответственностью, социальной активностью, имеющей гуманистическую направленность, а не только высокими профессиональными достижениями и эффективной самореализацией [13]. Поэтому акмеологический подход правомерно использовать в исследованиях трудовых ценностей разных возрастных групп, что расширяет методологические основы теории поколений.

В настоящее время потребность в теоретическом и эмпирическом акмеологическом знании существенно актуализировалась, поскольку возможности для раскрытия потенциала личности у каждого нового поколения возрастают. Инновационным инструментом для развития личных способностей и креативности молодежи в процессе обучения, самообучения и профессиональной деятельности становятся аксиологические и акмеологические технологии [14].

Выводы

Научные исследования сложного и многомерного процесса эволюции трудовых ценностей под влиянием институциональных и техногенных факторов в методологическом плане имеют аксиологические и акмеологические основания, содержащие развернутые представления о феномене ценностей, позволяющие выстраивать в целостную систему многообразие накопленных теоретических и эмпирических знаний о ценностном аспекте трудовых отношений.

Главным аксиологическим основанием является теория ценностей, ключевые концепты которой позволяют изучать ценностные установки личности, создавая и используя для этого методический инструментарий для социологических исследований, включающий ранжирование ценностных ориентаций разных поколений и социальных групп населения, тем самым открывая возможности познания аксиологического потенциала личности, а в прикладном аспекте – совершенствования условий для развития человеческого капитала, формирования эффективных систем

мотивации трудовой деятельности, переходу к ценностно-ориентированному менеджменту и др.

Акмеологические основания акцентируют внимание на свойствах личности, как субъекта труда, ориентированного на самореализацию и достижение вершин в своем профессионализме, как важном признаке зрелости независимо от возраста, что коррелирует с предметной областью теории поколений и позволяет расширить знания о различных аспектах «межпоколенческого ценностного разрыва». Это имеет практическую значимость для совершенствования образовательной деятельности, целенаправленного формирования трудовых ценностей.

Аксиологические и акмеологические основания, содержащие в себе фундаментальные положения о ценностях личности, органично связаны между собой, имеют междисциплинарный характер, пересекаются в научном и эмпирическом пространстве, дополняя и углубляя представления о значимости формирования ценностного сознания. В прикладном аспекте это важно для совершенствования политики содействия социализации личности, имплементации трудовых ценностей, практического исполнения подразумеваемых ими принципов и установок, претворения их в поведенческие практики и мотивационные механизмы. В целом достигнутое приращение знаний о развитии трудовых ценностей – это шаг на пути продвижения к достижению нового качества трудовых отношений, возвышению ценности самого труда, приносящего удовлетворение и возможность самореализации личности.

Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 17-02-00494-ОГН.

Библиографический список

1. Матвеев П.Е. Аксиология: учеб. пособие. В 2 ч. Ч. 1. История аксиологии. Владимир: Изд-во ВлГУ. 2017. 176 с.
2. Иванова Т.Е., Зарецкий А.Д. Разнообразие экономических ценностей акторов рыночного пространства // Экономика: теория и практика. 2017. № 4. С. 10–14.
3. Темирбекова Ж.А., Смирнова Е.В. Трудовые ценности: генезис и эволюция взглядов // Вестник КазНУ. Алматы, 2014. № 5 (104). С. 30–37.

4. Методика М. Рокича. Ценностные ориентации. Опросник ценности по Рокичу [Электронный ресурс]. URL: <https://psycabi.net/testy/320-metodika-rokicha-tsennostnye-orientatsii-test-miltona-rokicha> (дата обращения 12.09.2017).
5. Иванова Т.Е., Шевердинова О.В., Хицкова Д.В. Изучение ценностных установок молодежи, побуждающих развивать человеческий капитал для предпринимательской деятельности // Актуальные вопросы права, экономики и управления. Пенза, 2017. С. 30–35.
6. Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Осин Е.Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка апробация методики // Организационная психология. 2012. № 3. С. 2–15.
7. Зарецкий А.Д., Иванова Т.Е. Имплементация ценностных ориентаций в период смены экономических парадигм // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2018. № 6. С. 74–82.
8. Нехода Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестник Томского университета. 2007. № 302. С. 160–166.
9. Черников Б.В. Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколений работников: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Томск, 2014. 23 с.
10. Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений. Необыкновенный Икс // Издательство Литагент Синергия Пресс. 2017. [Электронный ресурс] URL: <https://www.libfox.ru/673940-evgeniya-shamis-teoriya-pokoleniy-neobyknovennyy-iks.html#book> (дата обращения 28.11.2019).
11. Воронцова Ю.А. Теоретическая основа теории поколений // Ученые записки Орловского государственного университета. 2016. № 3 (72). С. 268–273.
12. Акмеология: Учебник под ред. акад. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС. 2004. С. 299 с.
13. Цымбаленко С.Б. Акмеологические основания развития подрастающего поколения в системе информационно-коммуникативных взаимодействий: автореф. дисс. ... докт. пед. наук. Москва, 2012. 26 с.
14. Мороз В.В. Аксиологические основания развития креативности студентов университета: автореф. дис. ... докт. пед. наук. Оренбург, 2015. 44 с.