

УДК 005.95:316.64

РОЛЬ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

¹А.Л. Андреева, ¹О.А. Колосова, ²А.А. Комарова, ³О.А. Куликова, ⁴С.О. Новосельский

¹ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления», Москва, email: olga_kolosova@mail.ru

² Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва, email: komarova_a@inbox.ru

³ Образовательное частное учреждение высшего образования «Московская Международная Академия», Москва, email: kulikova-aristova-oa@yandex.ru

⁴ Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского», Москва, email: nsvyatoslav@yandex.ru

Аннотация. В статье рассмотрены теоретико-методологические аспекты оценки роли ценностных ориентаций в управлении социально-психологической мотивацией персонала. В условиях жесткой конкуренции и присутствующих финансовых ограничений поиск резервов роста эффективности использования человеческого капитала на основе нематериальных методов стимулирования занимает важнейшее место в системе корпоративного кадрового менеджмента. Обоснованность применения тех или иных инструментов стимулирования опирается на результаты диагностики ценностных ориентаций представителей трудового коллектива. Группировка ценностных ориентаций сотрудников в зависимости от принадлежности к структурным подразделениям формирует комплексную информационную базу для разработки программ управления трудовой активностью и роста эффективности использования доступного корпоративного трудового потенциала. Трансформация социально-экономических приоритетов в зависимости от возрастных и психологических особенностей личности требует проведения массовой диагностики ценностных ориентаций персонала для повышения совокупной эффективности адаптации разного рода инструментов кадрового менеджмента. Ценностные ориентации являются важнейшим элементом современного кадрового менеджмента в рамках построения его мотивационной подсистемы и поиска инструментов роста эффективности трудовой деятельности персонала. В целом система ценностных ориентаций характеризуется как процесс отражения приоритетов окружающего мира в сознании человека, обуславливающих мотивы его поступков. Авторским коллективом в работе выделяются ключевые сущностные характеристики, структурные особенности и направления классификации ценностных ориентаций сотрудников предприятия, обосновывается актуальность диагностики ценностных ориентаций для построения эффективной системы корпоративной мотивации в условиях жестких финансовых ограничений, представлены результаты компаративного анализа методов диагностики ценностных ориентаций корпоративного человеческого капитала, сгруппированы функции ценностных ориентаций в системе кадрового менеджмента и факторы на них влияющие.

Ключевые слова: ценностные ориентации, мотивация, социально-психологические стимулы, кадровый менеджмент, психология труда, управление мотивацией.

THE ROLE OF VALUE ORIENTATIONS IN MANAGING SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL MOTIVATION OF STAFF

¹A.L. Andreeva, ¹O.A. Kolosova, ²A.A. Komarova, ³O.A. Kulikova, ⁴S.O. Novoselsky

¹ Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «State University of Management», Moscow, email: olga_kolosova@mail.ru

² Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Russian State University named after A.N. Kosygina (Technology. Design. Art)», Moscow, email: komarova_a@inbox.ru

³ Private Educational Institution of Higher Education «Moscow International Academy», Moscow, email: kulikova-aristova-oa@yandex.ru

⁴ Autonomous Non-Commercial Organization of Higher Education «V.V. Zhirinovskiy University of World Civilizations», Moscow, email: nsvyatoslav@yandex.ru

Abstract. This article examines the theoretical and methodological aspects of assessing the role of value orientations in managing the socio-psychological motivation of personnel. In a context of fierce competition and existing financial constraints, identifying opportunities to increase the efficiency of human capital utilization through non-material incentive methods occupies a crucial place in the corporate HR management system. The validity of the use of certain incentive tools is based on the results of assessing the value orientations of the workforce. Grouping employee value orientations based on their affiliation with structural divisions forms a comprehensive information base for developing programs for managing labor activity and increasing the efficiency of using available corporate labor potential. The transformation of socio-economic priorities depending on the age and psychological characteristics of an individual requires a comprehensive assessment of the value orientations of personnel to improve the overall effectiveness of the adaptation of various HR management tools. Value orientations are a crucial element of modern HR management within the framework of building its motivational subsystem and searching for tools for improving the efficiency of personnel work. In general, the system of value orientations is characterized as a process of reflection of the priorities of the surrounding world in the consciousness of a person, determining the motives of his actions. The authors of the work highlight the key essential characteristics, structural features and directions of classification of value orientations of the enterprise employees, substantiate the relevance of the diagnostics of value orientations for the construction of an effective system of corporate motivation in the conditions of severe financial constraints, present the results of a comparative analysis of methods for diagnosing the value orientations of corporate human capital, group the functions of value orientations in the personnel management system and the factors influencing them.

Keywords: value orientations, motivation, socio-psychological incentives, personnel management, labor psychology, motivation management.

Дата поступления статьи в редакцию: 15.09.2025

Дата принятия статьи в печать: 22.10.2025

Введение

Разработка действенной системы мотивации занимает фундаментальное место в наборе ключевых функций корпоративного кадрового менеджмента. Проектирование системы мотивации включает в себя, прежде всего, обоснование использования такого набора инструментов, который бы оказал максимальное влияние на рост трудовой активности персонала при минимальных затратах. Достижение наибольшего положительного результата происходит при корреляции адаптируемых инструментов стимулирования с ценностными ориентациями доминирующей части персонала [1]. В публикациях ряда авторов [2-4] важная роль в достижении максимального эффекта при внедрении системы мотивации относится к увязке применяемых подходов стимулирования к выявленным ценностным ориентациям. Аналогичной позиции придерживаются О.Н. Апанасенко и И.В. Семенченко, которые отмечают, что в процессе управленческой деятельности менеджеры часто сталкиваются с проявлениями недобросовестного отношения сотрудников к своим обязанностям или к поставленным перед ними задачам [5]. Для устранения данной ситуации необходимо искать рычаги или инструменты с помощью которых можно мотивировать работников на качественное выполнение своих обязанностей. При поиске таких инструментов ключевую роль играет выявление ценностных ориентаций работников организации.

При раскрытии сущности системы ценностных ориентаций необходимо рассмотреть само понятие ценности. В научной публикации З.К. Вебер [6], автор под ценностью понимает некую субъективную систему обобщенных представлений личности о необходимых для себя благах и выработке способов их достижения, на основе который личность вырабатывает цели своей деятельности и основные способы их достижения. С точки зрения менеджмента человеческих ресурсов система ценностных ориентаций сотрудника предприятия является основой для формирования не только его профессиональной, но и жизненной стратегии. Таким образом, набор ценностных ориентаций сотрудника предприятия является фактором выбора им линии профессионального развития. При рассмотрении системы ценностных ориентаций, по мнению А.С. Золотовой [7], необходимо исследовать факторы, которые оказывают влияние на формирование тех или иных ценностных ориентаций. Как показали исследования большинства проанализированных авторов, формирование ценностных ориентаций происходит, с одной стороны, под влиянием условий воспитания личности, а с другой стороны – в результате воздействия социальных факторов и социального опыта.

Для формирования эффективной управленческой структуры особое значение приобретает факт того, чтобы ценностные ориентации управляющей системы совпадали с ценностными ориентациями управляемой системы. Вполне понятно, когда деятельность менеджеров поддерживается собственным персо-

налом, в среде которого действует управленческая власть, результативность ее деятельности становится наиболее эффективной [8]. В этом случае будет сформирован единый вектор развития организации на основе четкого представления целей её деятельности и средств по их достижению.

Цель исследования

Цель исследования заключается в уточнении теоретико-методических аспектов использования системы ценностных ориентаций сотрудников для построения эффективного механизма управления персоналом. С учетом заявленной цели в статье выполняется решение следующих задач:

- выделить ключевые сущностные характеристики, структурные особенности и направления классификации ценностных ориентаций сотрудников предприятия;
- обосновать актуальность диагностики ценностных ориентаций для построения эффективной системы корпоративной мотивации в условиях жестких финансовых ограничений;
- представить результаты компаративного анализа методов диагностики ценностных ориентаций корпоративного человеческого капитала;
- сгруппировать функции ценностных ориентаций в системе кадрового менеджмента и факторы на них влияющие.

Методы и материалы исследования

Выполненные в рамках статьи исследования основываются на использовании комплекса классических методов, к числу которых можно отнести: логический, гносеологический, сравнения, аналитический, системный подход, графический. При помощи гносеологического метода раскрываются отдельные сущностные характеристики и структурные особенности системы ценностных ориентаций персонала. Логический метод позволяет обосновать достаточно устойчивые причинно-следственные связи между доминирующими в коллективе ценностными ориентациями и актуальными инструментами стимулирования трудовой активности. В рамках компаративного анализа как инструмента метода сравнения выделяются положительные и отрицательные стороны подходов, применяемых для диагностики ценностных ориентаций в системе кадрового менеджмента. Применение системного подхода обеспечивает комплексный характер рассмотрения проблематики ценностных ориентаций в системе координат социально-психологической мотивации. Графический метод позволил визуализировать отдельные результаты выполненных исследований и систематизировать структуру и признаки ценностных ориентаций, функции ценностных ориентаций, факторы на них влияющие, а также механизм управления ценностными ориентациями и дерево решений его оптимизации. Информационной базой выполнения работы послужили материалы контент-анализа публикаций в области кадрового менеджмента, управления мотивацией и психологии трудового поведения, а также экспертные суждения авторского коллектива.

Результаты исследования

Для качественного решения поставленных в работе задач необходимо уточнить сущностные характеристики такой категории как «система ценностных ориентаций». Обобщение результатов данного этапа исследования на основе обработки результатов контент-анализа представлено в таблице 1.

Таблица 1

Трактовка понятия «система ценностных ориентаций работников» с позиции различных авторов

Автор / источник	Сущность понятия	Ключевая дефиниция
В.А. Аксенов, И.В. Носаков, А.М. Якушева [9]	Система ценностных ориентаций – совокупность мотивов профессиональной деятельности работника, которые обусловлены особенностями его социальной направленности личности	Набор или система мотивов профессиональной деятельности работника
М.М. Тагирова, Т.С. Тасуева [10]	Система ценностных ориентаций – устойчивое социально-психологическое отношение личности представителя трудового коллектива к материальным и нематериальным благам	Качественная категория избирательного отношения к различным благам
В.П. Маслов, Л.П. Синяева, И.В. Додорина [11]	Система ценностных ориентаций – интегральное свойство личности, которое позволяет определить свое место в профессиональной среде и управленческой деятельности с учетом которого избрать стиль своего поведения	Системное свойство личности, определяющее стиль его поведения
Н.В. Тилинина, Ю.Л. Лобков [12]	Система ценностных ориентаций – процесс отражения приоритетов окружающего мира в сознании человека, обуславливающих мотивы его поступков	Проявление ценностей в процессе деятельности личности

Понимание структуры ценностных ориентаций персонала актуально для выбора правильного подхода управления ими. В этой связи в рамках работы на рисунке 1 структурированы основные элементы системы ценностных ориентаций, позволившие выделить три ключевых составляющих в виде: когнитивного, эмотивного и поведенческого элементов.

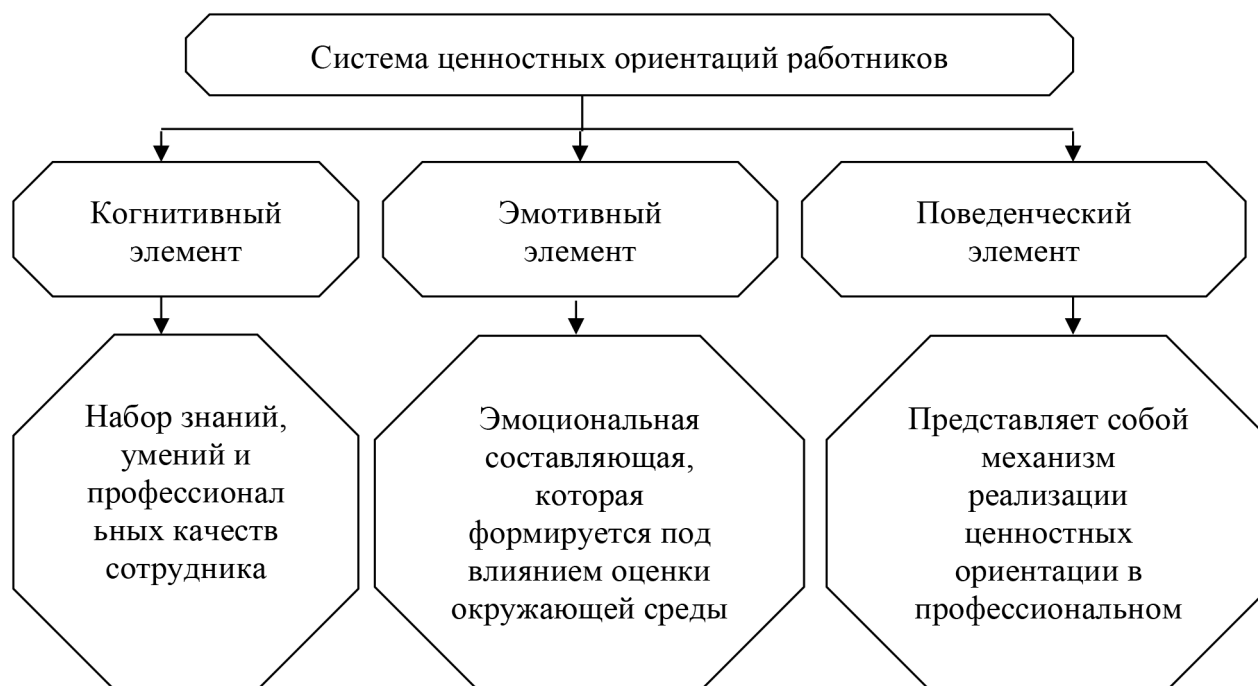


Рис. 1. Структура системы ценностных ориентаций работников

Основываясь на итогах анализа ряда публикаций [13-15], предложено выделить два основных класса ценностных ориентаций работников, к числу которых можно отнести терминальные и инструментальные, характеристика и структурирование которых систематизированы в таблице 2.

Таблица 2

Классификация ценностных ориентаций работников предприятия

Терминальные ценностные ориентации	Инструментальные ценностные ориентации
Активная деятельная жизнь	Аккуратность и чистоплотность
Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл)	Воспитанность (хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами)
Здоровье (физическое и психическое)	Высокие запросы
Интересная работа	Жизнерадостность
Красота природы и искусства	Исполнительность
Духовная и физическая близость	Независимость и самостоятельность
Материально обеспеченная жизнь	Непримиримость к недостаткам
Наличие хороших и верных друзей	Образованность и широта знаний
Общественное признание	Ответственность
Познание	Рационализм
Продуктивная жизнь	Самоконтроль
Свобода	Терпимость

Терминальные ценностные ориентации работников представляют собой определенные цели профессиональной деятельности работника, которые являются существенными, чтобы приложить максимум усилий по их достижению. Инструментальные ценностные ориентации работников представляют собой комплекс убеждений в том, что при существовании той или иной ситуации в профессиональной деятельности допустим именно избранными ими тип поведения.

Ценностные ориентиры являются основой для мотивационного поведения работника в процессе своей профессиональной деятельности. При рассмотрении вопросов выявления ценностных ориентаций работников подразделений организации важное значение приобретает характеристика методов, направленных для решения данной задачи [16]. По мнению А.П. Кожевиной, существуют три основных метода выявления ценностных ориентаций работников подразделений организации, к числу которых можно отнести метод опроса, мозгового штурма, метод «делфи» [17]. При проведении мероприятий по выявлению ценностных ориентаций работников организации большинство авторов [18, 19] отдают предпочтение методу опроса. При использовании данного метода сотрудникам организации необходимо сначала сформировать опросник, а затем непосредственно провести опрос и выполнить обработку его результатов. На основе обобщения представленного материала можно сделать вывод о том, что система ценностных ориентаций работников организации состоит из двух основных моментов, первым из которых являются идеологические, политические, моральные, эстетические и другие основания оценки сотрудником явлений и событий общественной жизни, а вторым элементом являются способы и методы организации работником своей деятельности по достижению основных профессиональных целей. С этих позиций в таблице 3 представим компаративный анализ методов выявления ценностных ориентаций работников подразделений организации.

Таблица 3

Компаративный анализ методов выявления ценностных ориентаций работников подразделений организации

Название метода	Суть метода	Положительные стороны	Отрицательные стороны
Опрос	На основе заранее составленного опросного листа проводится опрос сотрудников организации с последующей обработкой его результатов	Является наиболее емким и дешевым, позволяет охватить наибольшее число работников организации	Высокий уровень субъективизма
Метод Дельфи	Метод представляет собой обобщение оценок экспертов, касающихся перспектив развития того или иного экономического субъекта.	Является наиболее оптимальным при построении краткосрочного прогноза	– субъективность мнений специалистов, которые участвуют в опросе; – нехватка времени, которое отведено эксперту на обдумывание проблемы; – соглашение с мнением большинства.
Метод мозгового штурма	Метод мозгового штурма подразумевает получение решения как продукта коллективного творчества специалистов в ходе заседания, проводимого по определенным правилам, и последующего развернутого анализа его результатов.	Позволяет решать любую проблему, решаемые методом имеющую несколько возможных вариантов решений	Проблемы, мозгового штурма имеющие только один ответ или ограниченное число возможных решений, не подходят для решения этим методом.

При рассмотрении системы факторов, влияющих на формирование ценностных ориентаций работников подразделений организации необходимо исследовать основные признаки, которыми характеризуется данное понятие с точки зрения профессиональной деятельности работника. Систематизация основных признаков ценностных ориентаций работников подразделений организации отражена на рисунке 2.

В научной литературе существует несколько мнений по поводу факторов, оказывающих влияние на формирование ценностных ориентаций работников подразделений организации. Так, по мнению А.М. Лесина, к числу основных факторов, обуславливающих формирование ценностных ориентаций работников подразделений организации можно отнести следующие:

- социально-психологические факторы, к числу которых, в первую очередь, относятся факторы, определяемые особенностями формирования личности работника (тип нервной системы, уровень развития мотивации, самооценки и т.д.);
- социально-образовательные факторы, к числу которых можно отнести факторы, определяемые воспитанием человека в семье, школе, в группе сверстников (принятие профессиональных ценностей родителей, учителей, определение норм профессионального поведения в группе сверстников и др.);
- профессиональные факторы, к числу которых можно отнести факторы, определяемые условиями получения профессии и трудоустройства (особенности профессионального обучения, организации деятельности работника, взаимоотношений в трудовом коллективе и т.д.) [20].

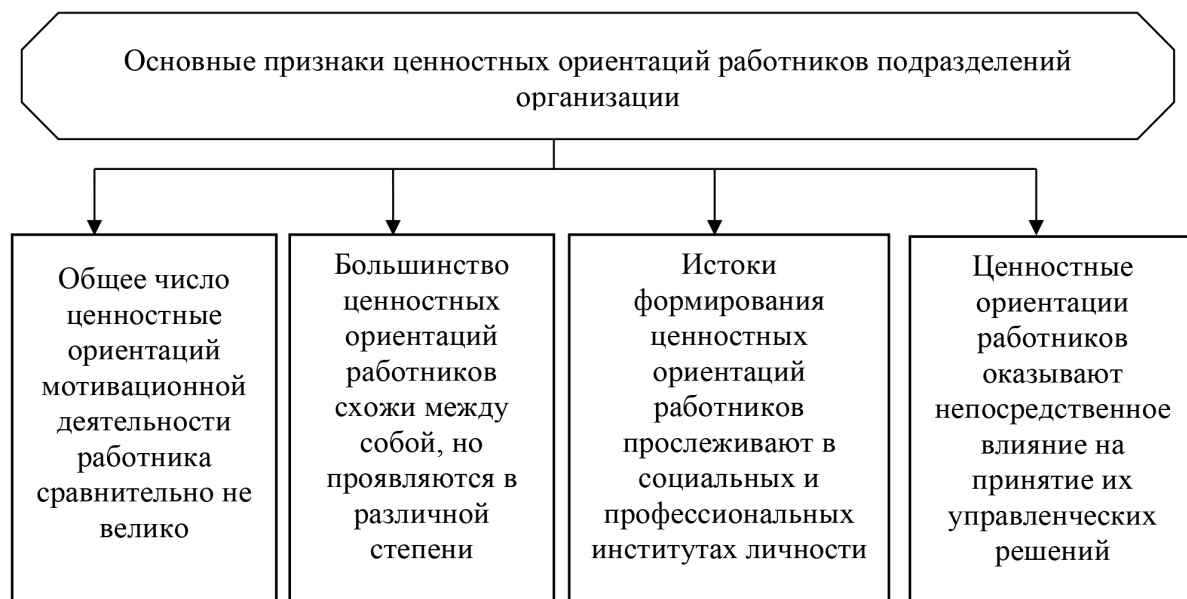


Рис. 2. Основные признаки ценностных ориентаций работников подразделений организации



Рис. 3. Основные факторы, влияющие на формирование ценностных ориентаций работников подразделений организации

В рамках нашего исследования наибольший интерес представляет мотивационно-смысловая характеристика ценностных ориентаций работников предприятия. В рамках данной составляющей важным критерием является мотив профессиональной деятельности работника, который характеризуется наличием побудительной силы деятельности сотрудника. Более расширенная классификация факторов, влияющих на формирование ценностных ориентаций работников подразделений организации, представлена в статьях В.Д. Волкова [21] и А.А. Тедеева [22]. По итогам обобщения материалов статей данных авторов на рисунке 3 представим основные факторы, влияющие на формирование ценностных ориентаций работников подразделений организации.

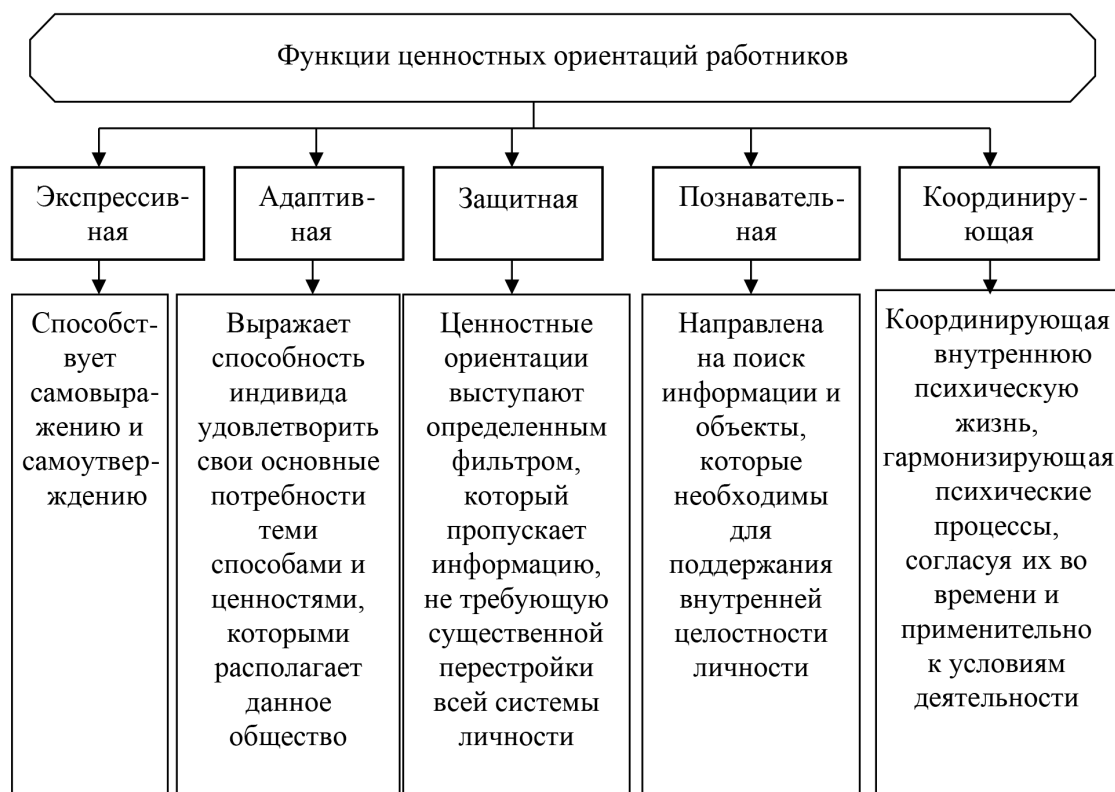


Рис. 4. Функции ценностных ориентаций работников



Рис. 5. Ценностный механизм управления мотивацией



Рис. 6. Дерево решений развития профессиональной системы ценностей и ориентаций в кадровом менеджменте

В процессе профессиональной деятельности ценностные ориентации выполняют несколько особо важных функций. Авторы статьи рекомендуют выделять пять наиболее важных функций ценностных ориентаций работников подразделений организации, которые представлены на рисунке 4.

Ценностные ориентации работников подразделений организации являются составной частью более крупного понятия, носящего синтетический характер, в качестве которого выступает категория «направленности личности». Стоит обратить внимание на то, что различные факторы формирования ценностных ориентаций работников организации по разному действуют на степень их проявления. В динамике наиболее изменчиво влияние возрастных факторов на формирование ценностных ориентаций работников. Понятие ценностных ориентаций работников подразделений организации является объектом исследования личностного менеджмента, в основе которого лежат психологические методы исследования. Данный концептуальный подход представлен в научной статье С.Н. Капустина [23]. Автор статьи выделяет три основных факторных признака, влияющих на формирование ценностных ориентаций работников подразделений организации:

- ответная поведенческая реакция на влияние факторов внешней среды;
- специфика построения структуры самосознания личности работника;
- особенности мировоззрения работника, сформированного под воздействием изучения социального опыта.

Основным направлением в области развития профессиональной системы ценностей и ориентаций в управлении работниками является выбор инструментов для реализации данного механизма. В условиях существующей макроэкономической турбулентности основными инструментами для развития профессиональной системы ценностей и ценностных ориентаций работников будут являться нематериальные механизмы, так как большая часть корпоративных структур не обладают свободными денежными ресурсами для инвестирования их в человеческий капитал. С учетом сказанного на рисунке 5 представлен ценностный механизм управления мотивацией.

Следующим этапом работы является формирование алгоритма решения проблемы в области развития профессиональной системы ценностей и ориентаций в управлении работниками. Для решения данной задачи воспользуемся методом дерева решений. В результате аналитических процедур на рисунке 6 представим дерево решений развития профессиональной системы ценностей и ориентаций в кадровом менеджменте.

Таким образом, реализация предложенных нами инструментов и механизмов существенного повышает эффективность управления ценностями и ценностными ориентациями сотрудников организации, что в свою очередь должно привести к росту эффективности показателей деятельности корпоративных структур.

Выводы

По результатам проведенных исследований можно сделать вывод о том, что в системе кадрового менеджмента влияние ценностных ориентаций на эффективность управления подразделениями организации весьма различно и зависит, в первую очередь, от специфики кадрового состава того или иного подразделения, а во вторую очередь — от стоящих перед данным структурным подразделением тактических и стратегических задач. С точки зрения менеджмента, выявление ценностных ориентаций весьма важно, так как позволяет оценить мотивы формирования поведенческой стратегии профессионального развития личности, а также преобладание поступков и деятельности. При этом система ценностных ориентаций представляет собой устойчивое социально-психологическое отношение личности представителя трудового коллектива к материальным и нематериальным благам. На формирование ценностных ориентаций работников подразделений организации оказывают влияние множество факторов, основными из которых являются социально-психологические и профессиональные. При этом ценностные ориентации работников выполняют ряд функций, основными из которых являются: экспрессивная, адаптивная, защитная, познавательная и координирующая внутреннюю психическую жизнь. В практике менеджмента выделяют три основных способа построения системы показателей эффективности управления работниками на основе системы ценностных ориентаций. К числу данных способов можно отнести следующие: натуральный, стоимостной и трудовой. Применение того или иного способа обусловлено как спецификой деятельности организации, так и стоящими в процессе проведения исследования задачами. Для управленческого персонала особое значение приобретает выявление ценностных ориентаций сотрудников организации с целью их дальнейшего использования как инструмента роста эффективности управленческой деятельности.

Литература

1. Авдеева В.Н., Шильникова З.Н. Ценностные ориентации человека как фактор развития мотивации персонала // Материалы Афанасьевских чтений. 2024. № 3 (50). С. 26-31.
2. Егоров Т.А., Северова А.С. Анализ ценностных ориентаций персонала в государственном секторе // В сборнике: Студент — Исследователь — Учитель. материалы 22 Межвузовской студенческой научной конференции. Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. 2021. С. 1716-1725.
3. Новосельский С.О., Колосова О.А., Золкин А.Л. Цифровые технологии как инструмент расширения потенциала маркетинговой политики // Финансовый менеджмент. 2024. № 10. С. 131-140.
4. Чадлаева Н.Е., Болдырева С.Б., Иджилова Д.В. Приоритетные направления совершенствования кадровых технологий в HR-менеджменте // Экономическая политика и финансовые ресурсы. 2022. Т. 1. № 1. С. 86-99.
5. Апанасенко О.Н., Семенченко И.В. Роль ценностных ориентаций в профессии менеджера по персоналу // Психология человека и общества. 2021. № 1 (30). С. 5-9.

6. Вебер З.К. Взаимосвязь ценностных ориентаций и лояльности персонала // В сборнике: Дружининские чтения. Материалы XVIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2019. С. 178-181.
7. Золотова А.С. Ценностные ориентации как фактор развития мотивации персонала // Евразийский научный журнал. 2015. № 7. С. 111-114.
8. Колосова О.А., Шлеенко А.В., Бегичева О.Л., Золкин А.Л., Новосельский С.О. Роль бренда в региональном менеджменте // Евразийский Союз: вопросы международных отношений. 2024. Т. 13. № 10 (63). С. 1921-1933.
9. Аксенов В.А., Носаков И.В., Якушева А.М. Изменение организационной культуры и ценностных ориентаций поведения персонала предприятий в России // Финансовые рынки и банки. 2024. № 11. С. 7-12.
10. Тагирова М.М., Тасуева Т.С. Ценности как важный элемент корпоративной культуры // В сборнике: формирование и эволюция новой парадигмы инновационной науки в условиях современного общества. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. Стерлитамак, 2022. С. 142-144.
11. Маслов В.П., Синяева Л.П., Додорина И.В. Ценностные аспекты мотивации и стимулирования персонала // Вестник СамГУПС. 2020. № 4 (50). С. 61-67.
12. Тилинина Н.В., Лобков Ю.Л. Специфика ценностных ориентаций у персонала коммерческой организации (на примере работы официантов ресторанов) // В сборнике: от мечты к открытию: психологические исследования молодых ученых. Материалы региональной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых преподавателей. Курский государственный университет. Курск, 2021. С. 119-121.
13. Новосельский С.О., Жиялков Д.И., Салтык И.П., Рашидова И.А., Хащина Р.Г., Пожилов И.С. Социально-экономическое развитие сельских территорий с учетом принципов «зеленой» экономики // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2023. № 7. С. 216-224.
14. Зельднер А.Г. Сущность и истоки формирования ценностей и ценностных ориентаций работников // Экономические науки. 2014. № 9. С. 20-27.
15. Пурьжова Л.В., Семенова М.Г. Мотивы и ценностные ориентации как фактор трудовой деятельности индивидуума // В сборнике: Актуальные проблемы развития экономики и управления. Сборник научных трудов. 2018. С. 350-356.
16. Новосельский С.О., Герасимова О.Ю., Набокина М.Е., Левченко Е.В., Сомов М.В. Цифровая трансформация системы образования в высшей школе // Вопросы политологии. 2023. Т. 13. № 9-2 (97-2). С. 4763-4776.
17. Кожевина А.П. Ценностные ориентации сотрудников административно-управленческого персонала торговой организации // Экономика и предпринимательство. 2024. № 7 (168). С. 1464-1470.
18. Золкин А.Л., Новосельский С.О., Игнатова М.Н., Терентьева А.Е., Михайлов А.М. Управление миграционной политикой как фактор национальной безопасности // Вопросы политологии. 2024. Т. 14. № 9 (109). С. 3183-3196.
19. Руденко А.А., Лымарева О.А. Инновационные подходы к мотивации и стимулированию персонала // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 12-2 (106). С. 129-132.
20. Лесин А.М. Стабильность места жительства как ценностная карьерная ориентация молодых людей // В сборнике: Устойчивое развитие: исследования, инновации, трансформация. М., 2022. С. 821-826.
21. Волков Д.Л. Теория ценностно-ориентированного менеджмента: финансовый и бухгалтерский аспекты // Вопросы экономики. 2015. № 2. С. 78-83.
22. Тедеев А.А. Ценностные ориентиры государственной инновационной политики в сфере обеспечения устойчивого развития электронного бизнеса в России // Финансы и кредит: Научно-практический и теоретический журнал. 2012. № 14 (494). С. 2-6.
23. Капустин С.Н. Ценности, интересы и мотивация в профессиональной деятельности // Российское предпринимательство. 2013. № 8. С. 26-30.