

Ю.В. Брисева,  
Ю.Д. Бабаева,  
М.Б. Маркина

## СООТНОШЕНИЕ ПЕРФЕКЦИОНИЗМА И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СФЕРЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

---

---

---

---

Изучение ценностных ориентаций, методов их оценки, факторов, оказывающих влияние на их формирование, возможных последствий преобладания в обществе тех или иных ценностей входит в число важнейших направлений социологии, психологии, философии. Перспективное направление исследования в указанной области связано с изучением ценностей в контексте профессиональной деятельности. Актуальность и практическая значимость этой проблематики обусловлена не только постоянным расширением существующих сфер профессиональной деятельности, появлением и распространением новых профессий, но и необходимостью совершенствования диагностического инструментария, пополнения базы эмпирических данных и т.п.

Важный аспект анализа ценностных ориентаций связан с оценкой их *устойчивости* во времени. Согласно распространенной точке зрения, устойчивая система ценностей складывается у человека довольно поздно — в юношеском возрасте. Вместе с тем в работах ряда исследователей было показано, что у интеллектуально одаренных подростков формирование весьма устойчивой системы ценностей может происходить довольно рано (по некоторым данным, уже в 13-летнем возрасте), что подтверждается данными ретеста, проведенного через 15 лет [Lubinski et al., 1995].

Результаты многочисленных исследований свидетельствуют, что сложившаяся система ценностей оказывает влияние не только на выбор человеком конкретного профессионального пути из имеющихся «степеней свободы» [Петровский, 2010], но и отражается на его последующей профессиональной карьере [Torrans, 1975; Getzels, 1975; Acher, 1999; Wai et al., 2005]. Несколько менее пред-

ставлена в исследованиях, но набирает интерес обратная сторона этой проблемы: изменяется ли система ценностных ориентаций личности под влиянием специфики профессиональной деятельности и карьерных устремлений [Белоусова, 2010; Хухорева, 2010].

В полной мере на изучение ценностей в контексте профессиональной деятельности распространяется проблема расхождения между декларируемыми и реальными ценностями, соотношения ценностных представлений, стереотипов, идеалов [Леонтьев, 1998]. В связи с этим особый интерес представляет сопоставление ценностей и особенностей их реализации: как соотносятся значимость тех или иных ценностей и стремление к их реализации, проявляется ли в этом профессиональная специфика.

Одним из актуальных направлений в исследовании ценностей является возможность расширения научных представлений о соотношении ЦО и их реализации с личностными особенностями. На наш взгляд, перспективным направлением в данной области представляется определение роли в формировании системы ценностей такой неоднозначной личностной черты, как перфекционизм.

За сравнительно недолгую историю своего изучения перфекционизм в краткие сроки превратился в предмет пристального интереса и многочисленных эмпирических исследований и научных дискуссий. Появившись впервые как самостоятельный психологический термин в ранних работах М. Холленера, перфекционизм первоначально рассматривался как конструкт с единственным параметром — «чрезмерно высокие стандарты личности» [Hollender, 1965]. В дальнейшем это представление существенно расширилось, и в современных концепциях перфекционизм предстает как сложный, многомерный конструкт, причем содержание его остается предметом активной научной полемики. Так, наиболее известные и проработанные в настоящее время концепции, признавая в качестве центральной составляющей перфекционизма чрезмерно завышенные стандарты личности по отношению к выполнению деятельности (своей либо окружающих), относят к его структуре такие разнообразные параметры, как Я-адресованный, адресованный другим, адресованный миру, социально предписываемый перфекционизм [Hewitt et al., 1991]; завышенные личные стандарты, озабоченность ошибками, сомнения в действиях, стремление к порядку и организованности, высокие родительские ожидания и родительскую критику [Frost et al., 1990]; высокие стандарты,

склонность к порядку, тревогу, прокрастинацию, проблемы в interpersonalных отношениях [Slaney et al., 2002].

На сегодняшний день накоплена солидная эмпирическая база представлений о перфекционизме и его типах (связанность с различными расстройствами, мотивационной сферой, типологиями личности и различными личностными особенностями, возможность как позитивного, так и негативного влияния на личность и т.д.) [Frost et al., 1990; Namachek, 1978; Гаранян, 2006; Грачева, 2006; Ясная, 2007]. В то же время анализ соответствующей литературы показывает, что связь перфекционизма с другими личностными особенностями изучена не в полной мере. В частности, недостаточно проработана проблема возможного влияния перфекционизма на своеобразие структуры ценностных ориентаций и стремление личности реализовать ту или иную ценность.

**Цель**, поставленная в нашем исследовании, заключалась в выявлении и анализе соотношения перфекционизма, структуры ценностных ориентаций и особенностей их реализации, а также в изучении возможного влияния на них со стороны выбранной профессии. В качестве примера была выбрана такая актуальная для изучения профессиональная сфера, какой на сегодняшний день является динамично развивающаяся сфера информационных технологий (ИТ).

## **Основные гипотезы исследования**

Система ценностных ориентаций и особенности их реализации у работников сферы ИТ имеют специфические отличия от аналогичных показателей представителей других профессий.

Существует взаимосвязь между перфекционизмом, структурой ценностных ориентаций и особенностями реализации ценностей.

Профессиональная специфика оказывает влияние на систему ценностных ориентаций и особенности их реализации.

Существует своеобразие в системе ценностных ориентаций и их реализации у лиц с различным уровнем выраженности перфекционизма.

**Выборка:** 60 испытуемых (30 разработчиков ИТ (средний возраст 26,7 лет) и 30 работников других профессий — юристы, секретари и др. (средний возраст 27,5 лет)). Все они сотрудники крупной фирмы — разработчика программного обеспечения.

**Методики исследования:** «Ценностные ориентации» М. Рокича в адаптации А. Гоштаутаса, А.А. Семенова, В.А. Ядова [Саморегуляция..., 1979]; методика Дембо-Рубинштейн в модификации Ю.Д. Бабаевой и Е.Н. Поповой [Творческие способности..., 2008]; многомерная шкала перфекционизма Р. Фроста в адаптации С.Н. Ениколопова и В.А. Ясной [Апробация..., 2009].

Для более детальной интерпретации использовались материалы самоотчетов и бесед с испытуемыми. Данные были подвергнуты качественной и количественной обработке; для статистического анализа применялся пакет SPSS 14.0.

## **Анализ и интерпретация результатов**

**Особенности структуры ценностных ориентаций.** Во всей выборке с рейтингом, существенно опережающим остальные, выделены ценности «Здоровье» (4,7), «Любовь» (5,7) и «Счастливая семейная жизнь» (6,9), «Наличие хороших и верных друзей» (7,4). Последние места заняли «Творчество» (13,3), «Счастье других людей» (13,7), «Красота природы и искусства» (13,8) и «Развлечения» (13,9). В число лидирующих инструментальных ценностей вошли «Честность» (5,9), «Образованность» (7,3), «Жизнерадостность» (7,3) и «Ответственность» (7,3). Самые низкие рейтинги получили ценности «Высокие запросы» (13,3) и «Непримиримость к недостаткам в себе и других» (15,5).

Эти данные, за исключением местоположения ценности «Материально обеспеченная жизнь», получившей в общей системе ценностных ориентаций относительно низкое 12-е место, во многом согласуются с результатами ряда эмпирических исследований, проводившихся в последнее время [Журавлева, 2002; Яницкий, 2005; Бабаева, Сабадош, 2009, и др.]. Анализ результатов бесед с испытуемыми показал, что для значительной части респондентов (43 человека), входящих в нашу выборку, соображения материального плана на данном этапе жизни не являлись решающими. По их словам, выбор данного места работы означал для них скорее успешное начало карьеры и возможность приобрести, наряду с профессиональным, опыт работы в фирме с хорошей репутацией в деловых кругах.

Распределение ценностей в подгруппах обнаружило ряд различий. В группе специалистов в сфере ИТ из терминальных ценностей лидировали «Здоровье» (4,5), «Любовь» (5,3), «Счастливая

семейная жизнь» (6,3) и «Наличие хороших и верных друзей» (7,1). У работников других профессий самыми значимыми помимо «Здоровья» (4,9), «Любви» (6,1) и «Счастливой семейной жизни» (7,5) оказались такие ценности, как «Уверенность в себе» (6,5) и «Активная деятельная жизнь» (7,5).

В обеих подгруппах обнаружена связь занимаемых отдельными ценностями позиций со спецификой профессии и условиями работы (в частности, особенностями профессионального общения). Одно из возможных объяснений состоит в том, что создание новых информационных технологий часто связано с работой в одиночестве, во время которой специалисты погружены в себя; взаимодействие в коллективе в процессе непосредственной работы практически отсутствует. В этих условиях потребность в общении реализуется в кругу близких друзей. В пользу этого предположения свидетельствуют и высокие субъективные оценки уровня реализации ценности «Наличие хороших и верных друзей» (в среднем 70%), а также самоотчеты испытуемых. Для работников других анализируемых нами профессий (юристы, менеджеры, секретари и др.), профессиональная деятельность зачастую тесно связана с общением — возможно, поэтому ценность «Наличие хороших и верных друзей» не вошла в этой подгруппе в число лидирующих. Третье место по степени значимости в этой группе занимает «Уверенность в себе», что в ряде случаев также было связано с особенностями их профессиональной деятельности. Например, по словам одной из испытуемых, «для достижения успеха при переговорах проявление уверенности в себе — важнейший фактор победы. Поэтому это качество очень ценно для меня» (Н.П., бренд-менеджер, 26 лет).

Последние места в группах заняли следующие ценности: «Творчество» с рейтингом 14,5 у группы работников ИТ и 12,0 для работников различных профессий; «Красота природы и искусства» (14,3 и 13,3 соответственно); «Развлечения» (13,7 и 14,2) и «Счастье других» (13,4 и 14,1).

Невысокая значимость ценности «Творчество» в группе оказалась для нас довольно неожиданным результатом. С одной стороны, в проводимых в последние годы исследованиях «Творчество» (наряду с ценностями «Счастье других людей» и «Красота природы и искусства») входит в группу ценностей со стабильно низкими рейтингами. С другой — создание новых информационных технологий уже своим названием ориентирует на проявление творческой

активности. Более того, некоторые авторитеты в области программирования рассматривают его как особый вид искусства, выдвигая при этом на первый план эстетические качества продукта [Бабаева, Войскунский, 2003]. Отчасти такой результат объясняется особенностями выполняемой деятельности: беседы с ИТ-специалистами, входившими в выборку, показали, что их работа достаточно жестко регламентирована требованиями заказчиков, а также связана с необходимостью интеграции создаваемого программного продукта с готовым, установленным в банке-заказчике. Подобные условия во многом затрудняют реализацию творческого потенциала.

Из инструментальных ценностей обе группы высоко ценят «Честность» (среднее место 5,2 для группы ИТ-специалистов и 6,6 для группы работников различных профессий). В группе работников ИТ также оказалась значима «Ответственность» (среднее место — 6,2), что соответствует корпоративной политике компании, в которой они работают. В группе работников различных профессий лидирующее положение занимает «Жизнерадостность» (5,2). Последнее также объясняется тесной связью непосредственной работы этих людей с общением. Наиболее ярко это выразила одна из респонденток: «Если будешь занудой и негативным депрессантом — никому не понравишься» (М.О., менеджер по маркетингу, 29 лет).

На последних по значимости местах и в той и в другой группе стоят ценности «Непримиримость к недостаткам в себе и других» (15,3 и 15,7) и «Высокие запросы» (12,7 и 13,9).

**Субъективная оценка реализованности ценностей.** Наибольший уровень реализации по общей выборке был отмечен для ценностей «Интересная работа» (63,1%), «Общественное признание» (63,4%), «Свобода» (65,7%) и «Наличие хороших и верных друзей» (65,2%). Наименее реализованными в целом оказались терминальные и инструментальные ценности, занимающие низкие места при ранжировании. Среди таких ценностей — «Счастье других» (45,3% в среднем), «Творчество» (47,5%), «Красота природы и искусства» (53,2%). В число наименее реализованных ценностей с изначально высоким (3–4-е места) рейтингом вошла только «Счастливая семейная жизнь» (50,3%).

Инструментальные ценности в целом реализованы не менее чем на 50%. В число наименее реализованных вошли те ценности, которые были довольно низко оценены практически во всех группах

испытуемых, — «Непримиримость к недостаткам в себе и других» (50,6%), «Высокие запросы» (58,6%) и «Образованность» (60,1%). Наиболее полно реализованными по всей выборке оказались «Исполнительность» (75,8%), «Воспитанность» (75,0%) и занимающая высокое положение по значимости среди инструментальных ценностей «Жизнерадостность» (73,2%).

В группе работников сферы ИТ уровень реализации ценностей в целом оказался несколько выше — от 50 до 80%, в то время как в группе работников различных профессий аналогичный показатель варьирует от 40 до 70%.

**Специфика проявлений перфекционизма.** Данные анализировались как в целом по выборке, так и по подгруппам. В целом уровень выраженности перфекционизма по большинству параметров («Обеспокоенность ошибками», «Организованность», «Родительская критика/Сомнения в действиях», «Личные стандарты» и по общему индексу перфекционизма) оказался выше у ИТ-специалистов, а по параметру «Родительские ожидания» — в подгруппе работников других профессий. В то же время статистически значимость этих различий подтвердилась только по фактору «Личные стандарты» ( $p < 0,04$  по критерию Манна — Уитни).

Статистическая обработка полученных данных позволила выявить ряд значимых корреляционных зависимостей между показателями перфекционизма, ценностями и субъективными оценками уровня их реализованности. В группе ИТ-специалистов перфекционизм обнаружил более тесную связь с ценностями по параметру «Личные стандарты», в то время как у работников других профессий — по параметру «Организованность». Из представленных данных также видно, что наиболее интенсивно перфекционистские установки проявились в отношении инструментальных ценностей и особенностей их реализации.

Рассмотрим некоторые результаты, требующие, на наш взгляд, более подробного обсуждения.

Выявленная связь между общими показателями перфекционизма и терминальной ценностью «Красота природы и искусства» оказалась отрицательной ( $r = -0,322$ ,  $p < 0,013$ ). Необходимо отметить, что сама указанная ценность занимала в основном низкие места в ранжировке общего списка терминальных ценностей. Дополнительный анализ полученных данных позволил выявить внутри общей выборки две подгруппы испытуемых. В первую во-

шли респонденты, которые, несмотря на ярко выраженный перфекционизм, довольно низко оценили ценность «Красоты природы и искусства», т.е. поставили ее на низкие места (с 15-го по 18-е). В ходе бесед было выявлено, что большинство из них достаточно узко воспринимали содержание данной ценности, не выходя за рамки своей профессиональной деятельности и связанных с ней задач самосовершенствования. Во вторую подгруппу были включены испытуемые с высоким уровнем перфекционизма, напротив, высоко оценившие указанную ценность. Их понимание этой ценности оказалось гораздо шире. Приведем в пример слова одного из них: «Как сказал Платон, “созерцанием прекрасного мы возвышаем себя”, т.е. “Красота природы и искусства” вызывает стремление к внутреннему развитию через осознание собственного несовершенства, стремление к гармонии и балансу» (А.К., руководитель редакционно-издательского отдела, 28 лет). Можно предположить, что для перфекционистов, входящих во вторую подгруппу, наличие в их жизни эстетических переживаний и потребностей воспринимается как личностное развитие, самосовершенствование и в связи с этим находит высокую оценку значимости в их жизни. Стремление к совершенству означает для них не только успешное решение задач, высокие профессиональные достижения, но и стремление к эстетическому, «красивому результату».

Отрицательную связь с общим уровнем перфекционизма обнаружила реализованность ценности «Интересная работа» ( $r = -0,306, p < 0,018$ ). На первый взгляд, такой результат является довольно неожиданным. Вместе с тем беседы с респондентами и знакомство с условиями работы некоторых из них позволяют высказать следующее предположение. Возможно, это связано с тем, что в процессе работы у многих испытуемых из анализируемой нами выборки акцент смещается на безупречность деталей ее выполнения, в то время как работа в целом превращается для них «в привычную рутину». Помимо этого, есть основания для еще одной гипотезы. Люди с высоким уровнем перфекционизма могут выдвигать довольно жесткие требования к тому, что касается их профессионального развития и получения удовольствия от работы. Это обстоятельство оказывает влияние не только на выбор критериев оценивания «интересности» той или иной работы, но и на соответствующие оценки (в том числе и на оценки уровня реализованности указанной ценности).

Интерпретация взаимосвязи реализованности ценности «Чуткость» с уровнем перфекционизма ( $r = 0,283$ ,  $p < 0,028$ ) связана, с нашей точки зрения, с особенностями проявления перфекционизма в межличностных отношениях. Например, один из испытуемых отметил: «Самое трудное для меня — это общение с непохожими на меня людьми. Я стараюсь быть внимательным, проявлять чуткость, но мне это далеко не всегда удается. Для того чтобы стать успешным руководителем, всему этому придется научиться» (Н.К., специалист по кадровой работе, 27 лет).

Отмеченную как по всей выборке, так и в подгруппах связь уровня перфекционизма с реализованностью таких ценностей, как «Аккуратность» ( $r = 0,437$ ,  $p < 0,001$ ), «Ответственность» ( $r = 0,288$ ,  $p < 0,026$ ), «Высокие запросы» ( $r = 0,430$ ,  $p < 0,001$ ), можно отнести к числу ожидаемых результатов, поскольку они во многом согласуются с психологической характеристикой перфекционизма. В то же время в системе ценностей испытуемых «Аккуратность» и «Высокие запросы» (в отличие от высокозначимой «Ответственности») занимали отнюдь не высокие места: «Аккуратность» в списке ценностей и в субъективной оценке их реализации оказалась на средних позициях (место 9,6 и 65%), а ценность «Высокие запросы» заняла предпоследние места в указанных списках (место 13,3 и 58,9%). В ходе бесед с испытуемыми выяснилось, что, по мнению многих, «Аккуратность» сама по себе не входит в число значимых для них ценностей, но в то же время зачастую выступает средством для их достижения — как в работе, так и в повседневной жизни. По словам респондентов, человек, стремящийся к идеальному выполнению поставленных перед ним задач, «не может, да и не должен пренебрегать аккуратностью». Что касается «Высоких запросов», то приведем в пример высказывание одной из респонденток: «Без высоких запросов нельзя сделать хорошую карьеру, а тем более, когда работаешь в престижной фирме. Я этому специально старалась учиться, потому что по своей натуре я совсем не такая» (К.С., менеджер по развитию бизнеса, 32 года).

В подгруппе представителей ИТ-профессии была выделена значимая положительная корреляция между общим показателем уровня перфекционизма и реализацией ценности «Рационализм» ( $r = 0,367$ ,  $p < 0,046$ ). Интересно, что в ряде случаев респонденты данной группы рассматривали рационализм как противоположность эмоциональности, которая, по их мнению, часто является

преградой на пути достижения не только безупречного, но «и вообще хоть сколь-нибудь приемлемого результата. Более того, если дать эмоциям власть над собой, дело может вообще обернуться глупостью».

Высокая значимость «Честности» (корреляция с перфекционизмом на уровне  $r = 0,562$ ,  $p < 0,001$ ) для людей с высоким уровнем перфекционизма объясняется тем, что для них важно не просто добиваться выдающихся результатов в своей деятельности, но и достигать их честным, законным, всеми одобряемым путем. «Честность для меня прежде всего — умение смотреть правде в глаза и не закрываться оправданиями» (А.Л., инженер-эксперт, 30 лет).

Анализируя полученные данные с точки зрения ценностно-смыслового содержания [Леонтьев, 1999], в обеих группах можно проследить связь с ценностями, непосредственно соотносящимися с профессиональными аспектами (корпоративной этикой компании-работодателя) — «Аккуратность», «Исполнительность», «Рационализм», «Эффективность», «Честность», и рядом ценностей самоутверждения — «Независимость», «Высокие запросы», «Твердая воля», «Самоконтроль». Однако если среди ИТ-специалистов более характерным было сочетание перфекционистских установок с «интеллектуальными» ценностями («Жизненная мудрость», «Познание», «Развитие», «Образованность»), то в группе специалистов других профессий они больше были связаны с ценностями альтруистического характера, принятия других («Терпимость», «Чуткость», «Жизнерадостность», «Широта взглядов»).

Отдельный интерес для нас представляло частичное сравнение полученных данных о соотношении уровня выраженности перфекционизма с ценностными ориентациями с результатами исследования содержания идеалов личности [Грачева, 2006]. Сопоставимо ли влияние перфекционизма на ценностные ориентации и содержание идеалов личности? Обнаружат ли результаты определенное сходство, учитывая тот факт, что опросники Фроста и Хьюита — Флетта направлены на выявление различных факторов перфекционизма?

Сравнительный анализ, проведенный по факторам «Общий перфекционизм» и «Личные стандарты», обнаружил как определенные сходства, так и различия. Например, в группе «высоких» перфекционистов (в исследовании И.И. Грачевой высокий уровень перфекционизма был связан с ценностями саморазвития, жизне-

радостности, отношений с людьми) выявлена связь с ценностями «Продуктивная жизнь» ( $r = 0,484, p < 0,031$ ), «Рационализм» ( $r = 0,552, p < 0,012$ ), «Счастье других людей» ( $r = 0,585, p < 0,007$ ). В группе с низким уровнем перфекционизма (связь с ценностями самоутверждения, позитивной социальной роли) он коррелировал с ценностями «Материальная обеспеченность» ( $r = 0,831, p < 0,001$ ), «Интересная работа» ( $r = 0,583, p < 0,046$ ), «Исполнительность» ( $r = 0,614, p < 0,034$ ). И минимальное сходство наблюдалось в «средней» группе (связь с ценностями успешности во всем, профессиональной самореализации и востребованности): перфекционизм в ней был связан с ценностями «Воспитанность» ( $r = 0,523, p < 0,004$ ), «Развлечения» ( $r = 0,438, p < 0,020$ ), «Образованность» ( $r = 0,430, p < 0,022$ ).

Можно предположить, что в целом перфекционистские установки проявляются в отношении ценностей и идеальных представлений различным образом. Определенную роль могли сыграть также различия в исходном теоретическом конструкте и шкалах опросников. Более детальный анализ предполагает необходимость как учета этих факторов, так и расширения выборки испытуемых.

## Выводы

Система ценностных ориентаций и особенности их реализации работников сферы ИТ имеет ряд существенных отличий от аналогичной системы работников профессий других сфер. Наиболее ярко эти различия проявились в отношении инструментальных ценностей и их реализованности. В группе разработчиков программных продуктов наибольшей значимостью обладают «Счастливая семейная жизнь»; значимыми являются «Наличие хороших и верных друзей» и «Развитие», в то время как для представителей различных профессий высокую значимость, помимо «Здоровья», «Любви» и «Счастливой семейной жизни», имеют такие терминальные ценности, как «Уверенность в себе» и «Активная деятельная жизнь». Обе группы высоко ценят инструментальную ценность «Честность»; в группе работников ИТ также оказалась значима «Ответственность», а в группе работников различных профессий — «Жизнерадостность».

На основе полученных данных можно сделать вывод о существовании определенной связи между рядом терминальных и ин-

струментальных ценностей и субъективными оценками уровня их реализации. Испытуемые преимущественно стремятся к реализации значимых для них ценностей.

В ряде случаев была выявлена связь с профессиональной спецификой и условиями работы (высокая значимость ценностей «Наличие хороших и верных друзей», «Ответственность» в группе специалистов ИТ, ценностей «Уверенность в себе», «Жизнерадостность» в группе работников других профессий).

Такая личностная черта, как перфекционизм, оказалась более свойственна работникам сферы ИТ в сравнении с работниками других профессий, как в целом (95,20 и 91,17 баллов соответственно), так и по большинству параметров: обеспокоенность ошибками, организованность, критичное отношение к действиям и поступкам, склонность к предъявлению себе сверхвысоких требований, личные стандарты. По фактору «Личные стандарты» эти различия статистически значимы ( $p < 0,04$  по критерию Манна — Уитни).

Перфекционистские установки связаны с рядом ценностей и особенностями их реализованности; наиболее тесно эта связь проявилась в отношении инструментальных ценностей. По данному параметру также отмечен ряд особенностей, выделяющих специалистов ИТ.

Частично подтвердилась гипотеза о своеобразии системы ценностных ориентаций у людей с различным уровнем перфекционизма. Высокий уровень перфекционизма был связан с ценностями «Продуктивная жизнь», «Рационализм», «Счастье других людей»; средний — с ценностями «Воспитанность», «Развлечения», «Образованность»; низкий — с ценностями «Материальная обеспеченность», «Интересная работа», «Исполнительность». Однако для проведения более содержательного анализа необходимо проведение дальнейших исследований и расширение выборки испытуемых.

## Литература

*Бабаева Ю.Д., Войскунский А.Е.* Одаренный ребенок за компьютером. М.: Скарус, 2003. С. 20–23.

*Бабаева Ю.Д., Сабадош П.А.* Творческие способности и ценностные ориентации старшеклассников // *Материалы Четвертой Всерос. науч.-практ. конф., посв. 70-летию В.Д. Шадрикова.* Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2009.

*Бабаева Ю.Д., Сабадош П.А., Попова Е.Н.* Творческие способности и ценностная структура личности // Психология и школа. 2008. № 1. С. 55–60.

*Белоусова В.В.* Особенности профессионального самоопределения в сфере информационных технологий // Мир психологии. 2010. № 3. С. 154–167.

*Гаранян Н.Г.* Перфекционизм и враждебность как личностные факторы депрессивных и тревожных расстройств: дис. ... докт. психол. наук. М., 2010.

*Грачева И.И.* Уровень перфекционизма и содержание идеалов личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.

*Журавлева Н.А.* Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе. М.: Институт психологии РАН, 2006.

*Леонтьев Д.А.* Психология смысла. М.: Смысл, 1999.

*Леонтьев Д.А.* Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании // Психологическое обозрение. 1998. № 1.

*Петровский В.А.* Человек над ситуацией. М.: Смысл, 2010.

Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979.

*Хухорева А.В.* Методика опосредованной диагностики ценностей // Вопросы психологии. 2010. № 4. С. 142–152.

*Яницкий М.С.* Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000.

*Ясная В.А., Ениколопов С.Н.* Перфекционизм: история изучения и современное состояние проблемы // Вопросы психологии. 2007. № 4. С. 157–167.

*Ясная В.А., Ениколопов С.Н.* Апробация шкал измерения перфекционизма на российской выборке // Психологическая диагностика. № 1. 2009.

*Achter J.A., Lubinski D., Benbow C.P., Eftekhari-Sanjani H.* Assessing Vocational Preferences among Gifted Adolescents Adds Incremental Validity to Abilities: A Discriminant Analysis of Educational Outcomes over a 10-year Interval // Journal of Educational Psychology. 1999. Vol. 91. P. 777–786.

*Frost R., Marten P., Lahart C., Rosenblate R.* The Dimensions of Perfectionism // *Cognitive Therapy and Research*. 1990. Vol. 14. P. 449–468.

*Getzels J. W., Csikszentmihalyi M.* From Problem Solving to Problem Finding // *Perspectives in Creativity*. Chicago: Aldine, 1975. P. 90–116.

*Hamachek D.* Psychodynamics of Normal and Neurotic Perfectionism // *Psychology*. 1978. Vol. 15. P. 27–33.

*Hewitt P., Flett G., Blankstein K., Mosher S.* Components of Perfectionism and Self-Actualization // *Journal of Social Behaviour and Personality*. 1991. Vol. 6. No. 2. P. 147–160.

*Hollender M.H.* The Practice of Psychoanalytic Psychotherapy. N.Y.: Grune & Stratton, Inc., 1965.

*Lubinski D., Benbow C.P., Ryan J.* Stability of Vocational Interests among the Intellectually Gifted from Adolescence to Adulthood: A 15-year Longitudinal Study // *Journal of Applied Psychology*. 1995. Vol. 80. P. 90–94.

*Slaney R.B., Rice K.G., Ashby J.S.* A Programmatic Approach to Measuring Perfectionism: The Almost Perfect Scales // *Perfectionism: Theory, Research and Treatment*. Washington, DC: American Psychological Association, 2002. P. 63–88.

*Torrance E. P.* Creativity Research in Education: Still Alive // *Perspectives in Creativity*. Chicago: Aldine, 1975. P. 278–296.

*Wai J., Lubinski D., Benbow C.P.* Creativity and Occupational Accomplishments among Intellectually Precocious Youth: An Age 13 to Age 33 Longitudinal Study // *Journal of Educational Psychology*. 2005. Vol. 97. P. 484–492.