

## Социология управления

DOI: 10.24412/1994-3776-2024-2-35-43

УДК: 316.4

Д.В. Вельмисова

### ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ

#### D. Velmisova. Value-semantic foundations for the formation of a culture of youth work activity

**Аннотация.** Формирование человеческого потенциала справедливо связывается с развитием культуры труда личности и групп. Ценностно-смысловые механизмы являются основой установления связей индивида с социально-культурными общностями, способствуя его активной или пассивной адаптации в процессе смыслообразования в деятельности. Это справедливо и в отношении профессиональной идентичности, т.к. любому виду деятельности свойственна групповая система ценностей, определяющая культуру профессии, т.е. характеризующие ее содержание ценности и нормы. В исследовании культуры трудовой деятельности молодежи автор обращается к структуре ценностно-мотивационных смыслов студенческой молодежи, поскольку в период получения профессионального образования происходит активное вхождение в профессию и начинается формирование профессиональной идентичности.

**Ключевые слова:** культура трудовой деятельности; смыслы; молодежь; мотивация; профессиональная идентичность; образование.

**Контактная информация:** 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32; e-mail: daria-babiy@yandex.ru

**Abstract.** The formation of human potential is rightly associated with the development of the work culture of individuals and groups. Value-semantic mechanisms are the basis for establishing connections between an individual and socio-cultural communities, contributing to his active or passive adaptation in the process of meaning-making in activity. This is also true in relation to professional identity, because Any type of activity is characterized by a group value system that determines the culture of the profession, i.e. values and norms characterizing its content. In the study of the culture of work activity of young people, the author turns to the structure of value-motivational meanings of student youth, since during the period of receiving professional education, active entry into the profession occurs and the formation of professional identity begins.

**Keywords:** work culture; meanings; the youth; motivation; professional identity; education.

**Contact information:** 193023, St. Petersburg, Griboedov Canal Embankment, 30/32; e-mail: daria-babiy@yandex.ru

Развитие социально-трудовых отношений в современных условиях характеризуется углублением проблемы квалификационного дисбаланса, которая отражается в противоречии целей социально-экономического развития и обеспечивающем его качестве человеческого потенциала. Человеческий потенциал включает элементы физического здоровья, профессиональные компетенции, инновационную активность, гражданскую позицию, общекультурные компетенции, характеризующие работников различных статусных и профессионально-квалификационных групп. Проведенный нами ранее наукометрический анализ позволил выявить, что понятие «человеческий потенциал» имеет устойчивые связи с

---

**Вельмисова Дарья Владимировна** - кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом. Санкт-Петербургский государственный экономический университет  
D. Velmisova - PhD in Social Sciences, associate professor at the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State University of Economics.  
© Вельмисова Д.В., 2024

понятием социальной идентичности, которая, по определению М. Кастельса, является источником смысла и опыта для людей, формирования значений [16] Во-многом, качество человеческого потенциала, его социально-культурные составляющие, обусловлено формированием социальной идентичности личности. В процессе социализации человека, в т.ч. профессионального становления, происходит формирование системы сильных и слабых социальных связей [3] через членство в социальных группах, предполагающих культурную, когнитивную, эмоциональную принадлежность. По мере развития личности система социальных связей, в т.ч. в профессиональной деятельности, преобразуется, как следствие трансформируются ценностно-смысловые приоритеты человека, предопределяющие цели деятельности и допустимые способы их достижения. Формируемая профессиональная идентичность как основа субъектности личности объясняет принимаемые человеком решения, его отношение к труду, выбор сферы приложения труда. Не случайно, отмечается, что по сути «определенные социальные отношения выступают фактором профессиональной социализации личности, которая в процессе обучения и первичного опыта работы осваивает профессиональные связи, знакомится с составом профессиональных и социальных норм, регламентирующих процесс труда; с символическими профессиональными образами, социальной ролью профессии в системе общественных отношений; возможностями интеграции в профессиональное сообщество» [9].

Формирование человеческого потенциала справедливо связывается с развитием культуры труда личности и групп – как системы ценностей, смыслов, норм, определяющих идентичность и задающих вектор поведению работников в контексте достижения стратегических и оперативных целей. Ценностно-смысловые механизмы являются основой установления связей индивида с социально-культурными общностями, способствуя его активной или пассивной адаптации в процессе смыслообразования в деятельности. Условия этого процесса формируются институтами образования, труда и занятости, культуры и науки, семьи, организациями и предприятиями, ближайшим окружением человека. «Человеку необходимо ощущать себя частью общества, референтной группы или авторитетной общности» [4] Общеметодологический подход к развитию человеческого потенциала и определению роли мотивации в приобретении новых знаний, предметно-ориентированных компетенций позволяет установить ценностно-смысловые характеристики процесса «профессионального взросления» индивида, приобщения его к новым практикам инновационного развития, экономического мышления и соответствующим социальным действиям [12, с. 23]

Это справедливо в отношении профессиональной идентичности, т.к. любому виду деятельности свойственна групповая система ценностей, определяющая культуру профессии, т.е. характеризующие ее содержание ценности и нормы. И содержание кризиса профессиональной идентичности воплощается в различных типах несоответствия ценностно-смысловых приоритетов личности характеру профессиональной деятельности. Поэтому, с одной стороны, в культуре труда, присущей личности, отражаются нормы профессиональной деятельности, усвоенные в процессе профессионального становления, а с другой стороны, анализ ценностно-смысловых аспектов поведения человека в трудовой деятельности, т.е. его культура труда, позволяет охарактеризовать степень сформированности профессиональной идентичности.

Культура труда в современных условиях перехода к человекоориентированному управлению в контексте обострения квалификационного дисбаланса становится ключевым фактором эффективности деятельности организаций и предприятий. Результаты деятельности организаций и предприятий, как отмечается в исследованиях, зависят от профессионализма, мобильности, адаптивности, социально-психологической устойчивости, нравственности, социальных притязаний личности [7, с. 236]. Не случайно культура труда рассматривается как часть интеллектуальных резервов личности, наряду с такими

характеристиками работников как знание и использование экономических методов работы, адаптивность к условиям хозяйствования, навыки рационального мышления, инновационность. Так, в деятельности руководителя управленческая культура признается важным признаком качества управленческого труда, включая «совокупность типичных для руководителя ценностей, норм, точек зрения и идей, которые сознательно формируют его поведение» [8]. В.К. Потемкин, рассматривая составляющие культуры труда руководителя, выделяет следующие компоненты:

- личная культура (уровень квалификации, этическое воспитание, личная гигиена, внешний вид, форма обращения к подчиненным и т.п.);
- этические качества (знание и соблюдение этикета, преданность коллективу, любовь к людям, широта взглядов и др.);
- рациональное распределение рабочего времени;
- культура содержания рабочего места;
- культура проведения массовых мероприятий (совещаний, переговоров, бесед);
- культура приема посетителей;
- культура речи;
- организационная культура руководителя (степень владения знаниями теории управления, организаторской работы, опыт, навыки, умение осуществлять разнообразные организационные процедуры и др.)

В основе культуры труда лежат определенные нормы: юридические, моральные, организационные, экономические, эстетические, этические и др., предопределяющие профессиональную идентичность. Нами разделяется подобный целостный взгляд при исследовании культуры труда ввиду ее целостности, формировании и развитии в процессе социализации и профессионального становления личности как реакция на условиях трех уровней – макро-, мезо- и микросоциальной среды.

Стоит отметить, что в современных условиях трансформируется контекст социального управления, которое все чаще реализуется в цифровом пространстве с характерными для него когнитивными, психологическими и смысловыми искажениями. Такие тенденции как рост доли гибридной занятости, увеличение количества работающих дистанционно сопровождают процесс изменения культуры труда во многих профессиях. Данные исследований свидетельствуют об интенсивном развитии онлайн-коммуникаций вследствие ряда факторов: эффективность взаимодействия (90%), расширение охвата мероприятий и встреч (74%), скорость решения вопросов (70%), экономическая эффективность (расходы на командировки в офис) 64%, сохранение данных и записей встреч (61%), привлечение специалистов из других стран (38%), статистика и анализ данных (28%) [5].

Цифровое пространство становится еще одной средой формирования профессиональной идентичности и соответствующей ей культуры труда личности, т.к. информационная среда, во многом, является пространством смысловым и символическим, позволяющим мгновенно порождать многочисленные смыслы и интерпретации и осуществлять социальное управление на их основе. В цифровом пространстве упрощается и реализация массовой коммуникации, так, В.А. Ядов отмечал в контексте анализа теории Э. Гидденса, что в отличие от традиционного и индустриального обществ, в современной жизни человек вследствие активного взаимодействия разных культур с помощью массовой информации идентифицирует себя не только с общностями «здесь» и «теперь», но также «там»: и в прошлом, и в обозримом будущем, включаясь в глобальную систему социального пространства [15].

Исследователями выделяются четыре стадии профессионального становления молодежи: сознательный выбор профессии, усвоение профессиональных знаний, навыков и умений, активное вхождение в профессию и полная реализация личности в труде, а

психологическими критериями каждой стадии являются, соответственно: профессиональное самоопределение, сформированность отношения личности к себе как субъекту профессиональной деятельности, определенный уровень развития профессионально значимых качеств и психологический комфорт [13].

В исследовании культуры трудовой деятельности молодежи мы обращаемся к структуре ценностно-мотивационных смыслов студентов гуманитарного профиля, поскольку в период получения профессионального образования происходит активное вхождение в профессию и начинается формирование профессиональной идентичности. Вместе с тем, в процессе профессиональной подготовки существует ряд противоречий. Так, нельзя не согласиться с тем, что в сфере образования можно констатировать все углубляющийся процесс несоответствия образовательных практик и компетенций студентов общественным потребностям и запросам, что выражается в аморфности трудового потенциала работников, отсутствии его целевой ориентации и адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности [10].

Система образования, профессиональной подготовки и переподготовки в качестве одного из основных элементов входит в социальную субкультурную среду, обеспечивающую мотивацию работников и будущих специалистов, наряду с контактной средой (неформальные организации в структуре персонала; профессиональные объединения и клубы; родственные связи; коммуникативная среда территориальной общности), информационной средой (общественное мнение населения, средства массовой информации, реклама и др.), социально-культурной средой (сложившийся механизм социальных статусов, структура субкультурных групп, социальная стратификация населения и др.), символической реальностью [8, с. 92]. Педагог, вступая в диалогическое взаимодействие с учеником, прежде всего, формирует у него адекватные смыслы, активную жизненную позицию, развивает потребность в знаниях и познании мира, способствует превращению учащихся из объектов влияния и воздействия в субъектов личностного и профессионального самоопределения и самоутверждения [14]. Поэтому, с одной стороны, образовательные учреждения призваны решать задачу интеграции личности в профессиональное сообщество, усвоения профессиональных знаний, компетенций, принятие профессиональных ценностей, определенных поведенческих моделей, традиций, идентификацию себя с определенной сферой приложения труда, обеспечивающей принятие в профессиональную группу. Однако, формирование в системе образования определенной профессиональной культуры труда усложняется в современных условиях разнообразием информационно-коммуникативного пространства жизнедеятельности студенческой молодежи.

Исследование ценностно-мотивационных смыслов студенческой молодежи (N250), предпринятое в 2022 году позволило зафиксировать проблемы в формировании культуры труда, т.е. моделей поведения, которые будут в дальнейшем реализовываться в профессиональной деятельности и станут смысловой основой развития профессиональных компетенций [11]. Результаты исследования подтвердили гипотезу о том, что структура ценностно-мотивационных смыслов студенческой молодежи не в полной мере соответствует логике развития общественных отношений и требованиям современных профессий. Такие инструментальные составляющие смысловой структуры личности как командоориентированность, эмпатия, лидерство, инновативность, адаптивность, инициативность, толерантность к ситуации неопределенности – не вошли в число приоритетных. В число наиболее значимых вошли смыслы, связанные с самоменеджментом: самоорганизация (ранг 1), эффективность в делах – трудолюбие, продуктивность в работе (ранг 2), обучаемость (ранг 3,5), рационализм (ранг 3,5), самоконтроль (ранг 5).

**Таблица 1.** Ранговое распределение инструментальных ценностно-мотивационных смыслов студенческой молодежи (2024 г.)

№ п/п	Инструментальные ценностно-мотивационные смыслы	Оценка 2024 г.	Ранг 2024 г.	Ранг 2022 г.
1	Самоорганизация (способность управлять своей активностью, временем, приоритетами)	4,6	1	1
2	Ответственность (чувство долга, умение держать слово)	4,6	2	6
3	Обучаемость (установка на постоянное обучение, интерес к новым знаниям)	4,5	3,5	3,5
4	Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	4,5	3,5	2
5	Адаптивность (приспосабливаемость к условиям внешней и внутренней среды)	4,5	5,5	14
6	Воспитанность (хорошие манеры)	4,5	5,5	9
7	Исполнительность (дисциплинированность)	4,5	7	9
8	Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	4,5	8	5
9	Командоориентированность (установка на работу в команде, сотрудничество)	4,4	9,5	24
10	Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	4,4	9,5	3,5
11	Толерантность к ситуации неопределенности (способность конструктивно действовать в ситуации перемен)	4,4	11	15,5
12	Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	4,3	12,5	10
13	Эмпатия (понимание чувств и эмоций других, сопереживание)	4,3	12,5	25
14	Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	4,2	14,5	20,5
15	Честность (правдивость, искренность)	4,2	14,5	19
16	Образованность (широта знаний, высокая общая культура)	4,1	16	8
17	Инициативность (энергичность, готовность с энтузиазмом выполнять свои задачи)	4,1	18	15,5
18	Инновативность (ориентация на усовершенствования, открытость инновациям в решении производственных задач)	4,1	18	18
19	Позитивный взгляд на жизнь (оптимизм, чувство юмора)	4,1	18	23
20	Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	4,0	20,5	17
21	Смелость в отстаивании своего мнения, взглядов	4,0	20,5	11,5
22	Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах	4,0	22	22
23	Лидерство (установка на лидирующую роль в команде)	4,0	23	20,5
24	Предприимчивость (деловая активность, установка на инициирование и осуществление дела, приносящего успех)	3,9	24	11,5
25	Чуткость (заботливость)	3,9	25	27
26	Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	3,8	26	13
27	Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	3,3	27	26
28	Принципиальность, непримиримость к недостаткам в себе и других	2,7	28	28

Повторное исследование, проведенное в 2024 году (N150) по тем же специальностям социально-гуманитарного профиля, но обучающимся очно, позволяет сделать вывод, что приоритетные инструментальные смыслы, по-прежнему: самоорганизация, ответственность,

обучаемость, эффективность в делах, адаптивность, воспитанность, исполнительность, самоконтроль, рационализм. Вместе с тем, в число 10 наиболее значимых смыслов вошли «командоориентированность» (установка на работу в команде, сотрудничество) и «адаптивность» (приспосабливаемость к условиям внешней и внутренней среды). Более значимы в представлениях студентов стали: «эмпатия», «толерантность к ситуации неопределенности», «терпимость», «честность», «чуткость», «позитивный взгляд на жизнь». Значительно снизилось восприятие значимости (на 3 и более ранга): самоконтроль, рационализм, образованность, инициативность, смелость в отстаивании своего мнения, предприимчивость, твердая воля.

Анализ данных исследований 2022-2024 гг. позволяет сделать вывод о слабой степени внутренней дифференцированности смысловой структуры (величина стандартного отклонения 2024 г. равна 0,41). Из представленных в списке 28 ценностно-мотивационных смыслов инструментального ряда 23 смысла оценены по уровню значимости в диапазоне от 4,02 до 4,63. Можно предположить, что это свидетельствует о недостаточной сформированности профессиональной идентичности, и отсутствии четкого осознания обучающимися норм и ценностей профессии и необходимых для профессионального успеха характеристик личности. Обучающиеся затрудняются дифференцировать характеристики на более и менее значимые.

**Таблица 2.** Ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов студенческой молодежи (2024 г.)

№ п/п	Терминальные ценностно-мотивационные смыслы	Значение	Ранг
1	Материально обеспеченная жизнь	4,6	1
2	Бытовой комфорт, удобство	4,5	2
3	Интересная работа	4,5	3
4	Безопасность	4,4	4
5	Профессиональное развитие	4,4	5
6	Личностное развитие	4,3	6
7	Наличие хороших и верных друзей	4,2	7
8	Социальные контакты	4,1	8
9	Познание	4,0	9
10	Свобода	4,0	10
11	Власть	4,0	11
12	Активная деятельная жизнь	3,9	12
13	Счастливая семейная жизнь	3,7	13
14	Творчество, инновации	3,7	14
15	Продуктивная жизнь	3,7	15,5
16	Влияние	3,7	15,5
17	Общественное признание	3,7	17
18	Развлечения	3,5	18
19	Счастье других, альтруизм	3,4	19
20	Познание красоты природы и искусства	3,3	20
21	Здоровье	3,2	21
22	Принадлежность к социальной группе	2,9	22

Структура терминальных ценностно-мотивационных смыслов во многом повторяет результаты исследования 2022 года [2], по-прежнему, наиболее высокие ранги (значимые смыслы в представлении респондентов) получили: материально обеспеченная жизнь (2022 г. – 5 ранг), бытовой комфорт и удобство (2022 г. 3 ранг), интересная работа (2022 г.- 4 ранг), безопасность (2022 г. – 1 ранг), профессиональное развитие (2022 г. – 2 ранг).

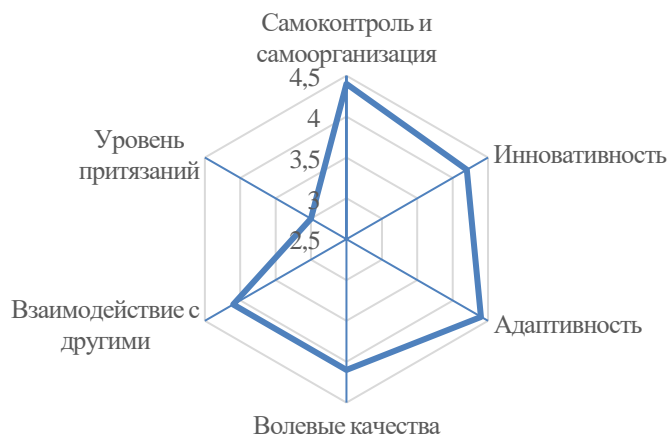
Зафиксированная нами структура ценностно-мотивационных смыслов позволяет охарактеризовать формирующуюся культуру труда молодежи. На рисунках 1, 2 представлены результаты анализа терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов студенческой молодежи по группам факторов, выявленных нами в более ранних исследованиях.

Культура трудовой деятельности молодежи характеризуется отношением к таким инструментальным смыслам как *честность* (правдивость, искренность), *терпимость* (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения), *эмпатия* (понимание чувств и эмоций других людей), *чуткость* (заботливость), *альтруизм*. По оценкам респондентов такие смысловые ориентиры в профессиональном поведении не являются наиболее ценными и значимыми. Это становится предпосылкой роста деструктивных явлений в культуре трудовой деятельности – моббинг, буллинг, дискриминация, агрессия, потеря социальной чуткости и отражается на профессиональном поведении человека. В исследовании ВЦИОМ отмечается, что чаще всего россияне сталкиваются с травлей в виде буллинга и моббинга во время учебы в школе (38%) и на работе (32%) [1]. В сочетании с индивидуалистическими смысловыми ориентациями, происходит конфликтизация трудовых отношений, рост уровня социальной напряженности и снижение доверия. Характерно восприятие респондентами терминального смысла «*принадлежность к социальной группе*» (22 ранг – наименее значимый смысл), характеризующий крайнюю степень индивидуализма. Не случайно по результатам факторного анализа (см. рис. 1) «*корпоративная и профессиональная идентичность*» оказались самым малозначительным фактором для молодежи в трудовой деятельности.

Творческая самореализация, возможность формирования и реализации инновационных идей в профессии также не характерны для формирующейся в молодежной среде культуры трудовой деятельности, это подтверждается низким уровнем значимости терминального фактора «*творческое и культурное развитие*» (см. рис. 1). Данный показатель взаимосвязан и с инструментальными смыслами «*инициативность*», «*инновативность*», «*предприимчивость*» которые по ранговому распределению наименее значимы (15 ранг и далее). Вероятно, подобные результаты отражают отсутствие активной жизненной позиции в социально-профессиональном самоопределении молодежи, стремление избегать различных инноваций, слабое представление о возможностях инновационной деятельности в выбранной профессии.



**Рисунок 1.** Результаты анализа структуры терминальных ценностно-мотивационных смыслов по факторным группам (среднегрупповая значимость, где 1 – наименее значимый фактор, 5 – наиболее значимый)



**Рисунок 2.** Результаты анализа структуры инструментальных ценностно-мотивационных смыслов по факторным группам (среднегрупповая значимость, где 1 – наименее значимый фактор, 5 – наиболее значимый)

По результатам исследований следует вывод, что отличительной чертой формирующейся культуры трудовой деятельности в молодежной среде является *низкий уровень притязаний* и сочетание *индивидуалистической направленности* поведения с *сильной ориентацией на рост личного благополучия, стабильности, безопасности, комфорта*. Отсутствие выраженных ориентиров на развитие свидетельствует о превалировании смыслов настоящего, преимущественно материалистических, в ущерб долгосрочному планированию и стремлениям к профессиональным достижениям в будущем. Направленность поведения на стабильность и безопасность доминирует над ориентирами к творчеству и инновациям.

Низкий уровень значимости *корпоративной и профессиональной идентичности* становится предпосылкой более частой смены места работы молодым поколением, которое в процессе адаптации на предприятии или в организации не успевает достигнуть этапа завершения социально-психологической адаптации и принятия корпоративных и профессиональных ценностей. Отмечается, что «на рынок труда пришли зумеры и перевернули игру. Менять работу они готовы минимум раз в два года, и для компаний это означает риск постоянной текучки» [6]. В трудовой деятельности такая культура приводит к разобщенности коллектива, сложностям формирования единого ценностно-смыслового пространства, удержания и формирования лояльности работников.

Противоречие в данном случае состоит в том, что факторы материального и нематериального стимулирования в контексте низкой воспринимаемой значимости корпоративной и профессиональной идентичности не способны эффективно решать задачу долгосрочного удержания работников в организации и на предприятии, они становятся лишь временно сдерживающими тенденцию высокой текучести.

Таким образом, зафиксированная смысловая структура позволяет предположить наличие *ценностно-смысловых ограничений* реализации человеческого потенциала молодежи, присущих формирующейся культуре трудовой деятельности. К подобным ограничениям могут быть отнесены: *низкий уровень воспринимаемой значимости уровня притязаний в деятельности, т.е. слабые ориентации на сложные и амбициозные цели, низкий уровень требовательности; восприятие в качестве наименее значимых смыслов, связанных с развитием (творческим, культурным, личностным и карьерным); инструментальное восприятие работы как способа достижения материального благополучия и жизненного комфорта; слабовыраженная ориентация в поведении на формирование принадлежности к профессиональному сообществу.*



### Литература

1. Буллинг, он же травля: масштаб проблемы и пути решения / ВЦИОМ. Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/bulling-on-zhe-travlja-masshtab-problemy-i-puti-reshenija> (дата обращения: 25.05.2024)
2. Вельмисова Д.В. Ценностно-смысловые аспекты развития культуры сотрудничества в профессиональной деятельности // "Телескоп": журнал социологических и маркетинговых исследований. 2022. № 4. С. 63-70. DOI:10.24412/1994-3776-2022-4-63-70
3. Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. 2009. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sila-slabyh-svyazey> (дата обращения: 01.06.2024).
4. Дилигенский Г.Г. Проблема теории человеческих потребностей // Вопросы философии. 1976. №9; 1977. №2
5. Исследование TAdviser и МТС Линк: 42% крупных компаний перейдут на российские платформы для бизнес-коммуникаций в 2024 году // Блог МТС Линк Режим доступа: <https://mts-link.ru/blog/tadviser-research/?ysclid=lvxwdj7e4p253611572> (дата обращения: 25.05.2024)
6. Как удержать на работе молодых специалистов/ Российская газета. 26.09.2023. Режим доступа: <https://rg.ru/2023/09/26/reg-cfo/privlech-i-uderzhat.html?ysclid=lwv8h8crh625051609>
7. Потемкин В.К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты : монография / В. К. Потемкин - Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та, 2016. - 387 с., с. 236
8. Потемкин В.К. Качество управленческого труда: учебное пособие. 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015. С. 92
9. Потемкин В.К. Профессиональное самоопределение и профессионализация рабочих современных предприятий / С. Г. Михайлов, В. К. Потемкин // Журнал правовых и экономических исследований. – 2017. – № 4. – С. 213-218
10. Потемкин В.К. Социально-профессиональное самоопределение молодежи. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2020. – 75 с.
11. Потемкин В.К., Вельмисова Д.В. Ценностно-смысловые составляющие профессионализации студенческой молодежи // Ценностно-личностные и профессиональные ориентиры нового поколения: материалы VII Межданар. Научно-практической интернет-конференции (Горловка, 13-24 февраля 2022 г.) / Отв. ред. С.Э. Зябрева. – Горловка : Изд-во ГОУ ВПО «ГИИЯ», 2022. – с. 24-33
12. Потемкин М.С. Человеческий потенциал в системе корпоративного управления / под ред. Д.В. Вельмисовой. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ. - С. 23
13. Психологические основы профессионально-технического образования/ Под ред. Т.В. Кудрявцева и А.И. Сухаревой. – М. : 1988.
14. Суроедова Е.А. Смыслы и смыслопередача в образовательном пространстве // Вестник ДГТУ, 2009. Спец.Выпуск. С. 113-121
15. Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социологический журнал, 1994. №1. С. 35-51.
16. Castells M. End of Millenium. The Information Age: Econpmy, Society and Culture. Vol. 3. Oxford: Blackwell, 1998.