

**А. П. Крюкова<sup>1</sup>**

ст. преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета

## ЛИЧНОСТЬ БУХГАЛТЕРА

Бухгалтерский учет, представляя собой мысль (знание) и действие (практику), играет сегодня огромную роль в деятельности предприятия. Бухгалтерский учет осуществляется людьми ради людей, заинтересованных в нем. Современное общество немислимо без бухгалтерской интерпретации явлений хозяйственной жизни. Существование социума и человека в нем определяет важность социальной значимости бухгалтерского учета. В литературе для обозначения человека используют шесть разных терминов (рис. 1).

Индивид — отдельный человек, единичный представитель человечества (при этом особенности каждого индивида игнорируются). Когда говорят об организме человека, обычно имеют в виду биологические особенности конкретного человека с его наследственностью, особенностями развития органов. Говоря о личности, имеют в виду социальные особенности конкретного человека. Рассматривая человека в качестве носителя активности, применяют термин «субъект». Неповторимое своеобразие физических и психических особенностей конкретного человека обозначают термином «индивидуальность» (Фокин, 2007, с. 31).

Особый интерес представляют социальные особенности человека в его деятельности и во взаимодействии с другими людьми. В Большой советской эн-



**Рис. 1. Обозначение человека в психологических науках**

Источники: Фокин, 2007, с. 32.

<sup>1</sup> Эл. адрес: [kryukova\\_anka@mail.ru](mailto:kryukova_anka@mail.ru)

циклопедии понятие «личность» — это общежитейский и научный термин, обозначающий: 1) человеческого индивида как субъекта отношений и сознательной деятельности (лицо в широком смысле слова) или 2) устойчивую систему социально значимых черт, характеризующих индивида как члена того или иного общества или общности. Хотя эти два понятия — лицо как целостность человека (лат. *persona*) и личность как его социальный и психологический облик (лат. *personalitas*) — терминологически вполне различимы, они употребляются иногда как синонимы (Большая советская энциклопедия, 1974). Личность является объектом изучения философии и социологии.

Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона демонстрирует философский подход к понятию «личность» как внутреннему определению единичного существа в его самостоятельности, обладающего разумом, волей и своеобразным характером при единстве самосознания (Энциклопедический словарь, 1998).

Психологическая литература описывает множество концепций личности человека, например, согласно западной психологии XX в., выделяются три основные школы (по А. Маслоу — силы): бихевиоризм, психоанализ и гуманистическая психология. Применительно к бухгалтерскому учету наиболее широкое распространение получил бихевиоризм. Бихевиоризм (от англ. *behavior* — поведение) основывается на характеристике поведения человека, вызываемого какими-либо внешними воздействиями. Американский зоопсихолог Дж. Уотсон (1878—1958) считается в западной психологии основоположником бихевиоризма, объясняющего поведенческие акты как реакцию на предъявляемые стимулы. Основоположником отечественной психологии личности является И. М. Сеченов (1829—1905), который, на 50 лет опередив Дж. Уотсона, в 1863 г. обратился в психологических исследованиях к саморегуляции поведения организма посредством сигналов. Последователями Сеченова стали И. П. Павлов (1849—1936) и В. М. Бехтерев (1857—1927). И. П. Павлов в нобелевской лекции «Об уме вообще и о русском в частности» писал: «У нас должна быть одна потребность, одна обязанность — охранять единственно нам оставшееся достоинство: смотреть на самих себя и окружающее без самообмана», «главная задача ума — это правильное видение действительности, ясное и точное познание ее» (материал подготовлен по стенограмме лекций на тему «Об уме вообще и о русском в частности», прочитанных И. П. Павловым весной 1918 г. в Петрограде).

Бихевиоризм в бухгалтерском учете рассматривал К. Т. Девине, который указал на влияние поведения бухгалтера на лиц, занятых в хозяйственной деятельности предприятия, а также зависимость выбора методов учета и представления бухгалтерской информации от целей и поведения людей. Психологический подход Р. Антони к учету «учит тому, что понять бухгалтерию — это значит понять и поставить под контроль бухгалтера. У предприятия нет и не может быть цели, она может быть только у людей, заинтересованных в нем» (Соколов, Соколов, 2006, с. 175). Особое внимание бихевиористической теории уделяет Я. В. Соколов, который пишет, например: «Методы бухгалтерского учета должны выбираться в зависимости от целей и поведения людей. Последнее рассматривается по схеме SR (стимул — реакция)» (Соколов, Соколов, 2006, с. 174). «Психологическое истолкование учета, раскрывая его подлинный смысл, создает для бухгалтера твердую базу ориентиров как в своей собственной работе, так и оценке работы лиц, чью деятельность он отражает в учетных регистрах» (Соколов, Соколов, 2006, с. 175—176). «Так, широко известный у нас метод учета и калькулирования себестоимости работ и услуг «стандарт-костс» представляет собой яркое воплощение бихевиоризма. Стимулом (воздействием внешней среды) служит стандарт (норматив) затрат, в который должен уложиться администратор (или, как теперь говорят, менеджер). Но это — первичный стимул, под-

линым стимулом будут случаи отклонений фактических затрат от нормативных, которые в первую очередь вызывают реакцию у администратора» (Соколов, 1994, с. 5).

В. В. Ковалев рассматривает необходимость учета психологической компоненты в работе бухгалтера, которому предоставили свободу выбора: «...С позиции психологии — гораздо легче следовать предписаниям, нежели брать на себя хотя бы минимальную ответственность, например, по выбору того или иного метода оценки или учета. Сделать выбор всегда сложно, причем вероятность того, что выбранное решение не будет лучшим, весьма высока, однако не делать выбор чревато еще более плохими последствиями» (Ковалев, 2003, с. 65). Помимо психологических особенностей самого бухгалтера «...бухгалтер (или аналитик) обязан учитывать психологический тип пользователя, на который он ориентирует свою аналитическую записку» (Ковалев, 2003, с. 65—66).

Гуманистическая психология также применима в бухгалтерском учете. А. Маслоу, К. Роджерс и В. Франкл в качестве базисных потребностей человека рассматривают любовь, творческий рост, высшие ценности и смысл. По мнению гуманистов, индивидуум стремится к самовыражению и самосовершенствованию, т. е. самоактуализации. Самоактуализирующиеся люди вовлечены в какое-либо дело (служение), эффективно воспринимают реальность (распознавание лжи и истины), живут в мире с собой и другими людьми, независимы и самоопределены, способны к творчеству и созиданию (креативности). Служение бухгалтерской профессии, интерпретация фактов хозяйственной жизни, взаимодействие с сотрудниками организации, соблюдение базовых принципов бухгалтерского учета, способность комбинировать факты новыми способами — все это зависит от психологических особенностей личности.

Аналитическая концепция личности К. Г. Юнга (1875—1961) в психической структуре личности выделяет сознание, связанное с личностным «Я», коллективное бессознательное и индивидуальное бессознательное. К. Г. Юнг считал возможным для человека преодолеть узкие границы своего «Я» и личного бессознательного и соединиться с коллективным бессознательным (сверхличным) и космосом. В дальнейшем эта концепция развивалась трансперсональной психологией С. Грофа. К. Г. Юнг выделил восемь психологических типов личности — экстравертный: мыслительный, чувствующий, ощущающий, интуитивный; интровертный: мыслительный, чувствующий, ощущающий, интуитивный. На основе типологии Юнга был разработан психологический инструмент «индикатор Майерс—Бриггс», позволяющий объяснять индивидуальные особенности людей. Этот индикатор применен О. Креггером и Дж. М. Тьюсоном для объяснения особенностей профессионального поведения людей. Среди бухгалтеров встречаются как экстраверты, так и интроверты. Нами было проведено исследование, которое позволило выделить два наиболее часто встречающихся типа: логико-сенсорный рациональный экстраверт (администратор) и этико-сенсорный интроверт (консерватор или хранитель) (табл. 1).

И. П. Павлов выделил четыре типа нервной системы человека и приписал каждому из этих типов название соответствующего темперамента по Гиппократу (V в. до н. э.): сангвиник, флегматик, холерик и меланхолик. В современной психологии темперамент (от лат. *temperamentum* — смесь, соотношение) определяют как постоянные и устойчивые природные свойства личности, определяющие динамику психической деятельности независимо от ее содержания. В качестве свойств темперамента выделяют экстраверсию и интроверсию, чувствительностью называют темп протекания реакций, пластичность и ригидность, реактивность и активность. Каждому человеку присущ свой темперамент. А всего их четыре (Соколов, 2011, с. 587):

Таблица 1

## Качества типов личности

Композиция и ее название	Личностные качества	Коммуникативные качества	Профессиональные качества
ESTJ Администратор	Чувство долга, рациональность, последовательность, организованность, практичность	Открытость, общительность, умение работать с людьми, умение решать житейские проблемы	Умение планировать работу, надежность, исполнительность, умение выполнять роли подчиненного и руководителя. Рекомендуемые профессии: администратор, менеджер, маклер, секретарь, экспедитор, государственный служащий, банкир, бухгалтер, контролер
ISFJ Консерватор, или хранитель	Спокойствие, сдержанность, хороший хозяин, пунктуальность, самоуверенность, чувство долга	Хранитель традиций, устоев, требовательность к другим и к себе	Тщательность в работе, организованность, плановость, предпочитает четкие цели, ответственность, практичность. Рекомендуемые профессии: государственный служащий, технический менеджер, бухгалтер, кассир, налоговый инспектор, банковский служащий, военнослужащий, эксперт-криминалист, диспетчер, оператор

- *сангвиники* — энергичные, радостные, с быстро меняющимся настроением. С ними легко работать. Из них формируются энтузиасты, но иногда им не хватает глубины, и они, быстро приобретая навыки в работе, столь же быстро и забывают их. Можно говорить о том, что в отношении к работе им не хватает четкости;

- *холерики* — очень подходят для руководящих должностей. Работу усваивают относительно медленно, но зато знают ее досконально и надолго. В общении с людьми держатся с достоинством и свободно. Нельзя сказать, что в работе они преисполнены энтузиазма, но, взявшись за дело, они почти всегда доводят его до логического конца. Работать с ними одно удовольствие. Правда, далеко не всегда;

- *флегматики* — люди слишком спокойные, работают как машины и поэтому усвоенную работу держат при себе и раскручивают ее как заданную программу. Обычно лучшие знатоки работы на компьютерах. В общении с людьми отчуждены, но обиды могут помнить долго. В целом работать с ними можно и нужно, при этом всегда надо понимать, с кем имеешь дело;

- *меланхолики* — полная противоположность сангвиникам. Они всегда печальны, очень часто находятся в подавленном состоянии. Работа у них часто валится из рук, и они почти всегда недовольны рабочим местом, коллегами, начальниками и, конечно, зарплатой. Работать с такими бухгалтерами весьма трудно.

Интересное исследование психологической совместимости сотрудников бухгалтерии проведено психологом-консультантом Консультационного центра практической психологии «Точка зрения» Е. Е. Кутузовой (Кутузова, 2002, с. 76—77). Сотрудники отдела бухгалтерии жаловались на неравномерное распределение обязанностей и непрофессионализм коллег. Руководитель отдела пересмотрел должностные инструкции и перераспределил обязанности, но количество конфликтов снизилось незначительно. В организацию пригласили психолога-консультанта, который провел диагностику личностных особенностей бухгалтеров и условно разделил на четыре группы (табл. 2).

Таблица 2

**Четыре группы бухгалтеров с личностными особенностями**

Тип	Характеристика
Красный	Мощный поток энергии, стремление к успеху, самостоятельность, независимость, властность, любознательность, спонтанность (непоследовательность) поведения, раскованность чувств
Зеленый	Целеустремленность, настойчивость, постоянство взглядов, убеждений и интересов, логическое мышление, склонность к систематизации, критический анализ, ответственность, скрупулезная точность, аккуратность
Желтый	Отсутствие последовательности и плановости, неустойчивость интересов, нетерпеливость, потребность в постоянном общении, стремление к новому, творческие способности
Синий	Нерешительность, высокий уровень интуиции, чувствительность и ранимость, страх перед трудностями, стремление избежать любой неудачи, потребность в понимании и сочувствии со стороны других людей, медлительность, зависимость работоспособности от настроения и ситуации

Работа бухгалтера требует стремления к систематизации информации, точности, аккуратности, высокого самоконтроля, что больше соответствует «зеленому» типу, в котором оптимально сочетаются профессиональные и личностные качества. «Практическими исследованиями доказано, что «зеленый» человек лучше находит контакт и взаимопонимание с такими же «зелеными». При этом общение с «желтыми» (они постоянно говорят, часто отвлекаются, неаккуратны в работе) вызывает постоянное раздражение, «синие» кажутся слишком медлительными и неуверенными, ну а «красные» просто не проработают бухгалтерами больше двух недель» (Кутузова, 2002, с. 77).

Бухгалтеры, обладающие профессиональными знаниями, навыками и опытом, собираются в отделе «разноцветными». Психолог-консультант советует: во-первых, наиболее эффективно распределить обязанности; во-вторых, обсуждать ситуации в отделе с психологической точки зрения, определяя сильные и слабые стороны каждого типа; в-третьих, проводить корпоративные мероприятия в нерабочее время.

В психологическом исследовании приведены и такие семь психологических типов бухгалтеров: бухгалтер поневоле, прогрессивный, молодой, одинокий волк, топ-менеджер, ослик, два в одном. Каждый психологический тип бухгалтера сопоставляется с психологическим типом инспектора (табл. 3) (7 психологических типов бухгалтеров, 2004).

Развитие психологии личности человека открывает новые возможности для совершенствования бухгалтерского учета. В. В. Ковалев, например, предложил рассматривать психологическую составляющую учетно-аналитической деятельности в разрезе следующих аспектов: а) с позиции познавательной сложности учетно-аналитических сведений; б) с позиции источника данных; в) с позиции пользователя информации; г) с позиции выделения психологических типов личности (Ковалев, 2002, с. 167).

Принадлежность бухгалтера к тому или иному психологическому типу личности может накладывать некоторые ограничения на учитываемые им объекты бухгалтерского учета. Интеллект — умственные способности человека воспринимать разнообразную информацию, обрабатывать ее, оперировать знаниями при решении разнообразных задач. Д. Хальперн пишет: «Интеллект — одно из самых противоречивых понятий в психологии» (Хальперн, 2000, с. 41). Р. Штен-

Таблица 3

Таблица совместимости

Тип бухгалтера/ тип инспектора	Лошадка	Идейный	Дева	Чиновница	Выпускник	Ветеран	Карьерист
Поневоле	<i>хорошо</i>	плохо	так себе	так себе	так себе	так себе	плохо
Прогрессивный	так себе	так себе	<i>хорошо</i>	<i>хорошо</i>	так себе	так себе	так себе
Молодой	так себе	так себе	<i>хорошо</i>	так себе	<i>хорошо</i>	плохо	так себе
Одинокий волк	плохо						
Топ-менеджер	так себе	<i>хорошо</i>	<i>хорошо</i>	<i>хорошо</i>	так себе	<i>хорошо</i>	<i>хорошо</i>
Ослик	<i>хорошо</i>	так себе	плохо	плохо	плохо	плохо	так себе
Два в одном	<i>хорошо</i>	<i>хорошо</i>	<i>хорошо</i>	<i>хорошо</i>	<i>хорошо</i>	<i>хорошо</i>	так себе

берг полагает, что интеллект состоит из сочетания аналитического мышления, творческого мышления (способности комбинировать области знаний и предлагать новые идеи и подходы) и контекстуального мышления (способности использовать эти знания на практике) (Штенберг, 2000). Дж. М. Стайн описывает шесть разновидностей интеллекта (Стайн, 2001, с. 21):

- вербальный интеллект — охватывает сферу слов: разговор, письмо, чтение и слушание;
- визуальный интеллект — охватывает сферу зрения и зрительных образов;
- логический интеллект — охватывает сферу рассуждений, сознательно управляемого мышления и некоторых аспектов решения проблем;
- творческий интеллект — охватывает сферу оригинальности, новаций, озарений и генерации новых идей;
- физический интеллект — охватывает сферу тела, координации, ловкости и приобретения физических навыков;
- эмоциональный интеллект — охватывает сферу чувств, как собственных, так и чувств других людей, включая все внутренние и межличностные взаимосвязи.

Г. Гарднер определяет интеллект как «относительно автономную интеллектуальную компетентность человека» и выделяет семь типов интеллекта: лингвистический, логико-математический, пространственный, музыкальный, телесно-кинестетический, межличностный и внутриличностный (Надлер, Хибино, Фарелл, 2001, с. 240). М. А. Холодная выделяет восемь типов интеллекта, разбитых на четыре пары (Холодная, 2002, с. 35):

- общий (успешность в разных видах интеллектуальной деятельности — научение) и частный (успешность в одном виде — овладение специальными навыками);
- ковергентный (один правильный ответ — достижение заданной цели) и дивергентный (множество правильных ответов — создание альтернативных целей);
- репродуктивный (воспроизводство усвоенного — актуализация информации) и продуктивный (обнаружение соотношений и связей — преобразование информации);
- кристаллизованный (уровень вербальных функций — накопление и организация информации) и текучий (уровень невербальных функций — оперативная переработка информации).

Организацию системы бухгалтерского учета на предприятии необходимо рассматривать с учетом психологических особенностей бухгалтеров, осуществляющих учетно-аналитическую деятельность на предприятии. Мы исследовали типы интеллекта бухгалтеров, основываясь на методике Дж. М. Стайн, и предлагаем классифицировать объекты бухгалтерского учета в зависимости от типов интеллекта бухгалтеров (рис. 2).

Средства как факты состояния	Тип интеллекта бухгалтера	Источники средств как факты состояния
Капитализированные расходы (расходы будущих периодов). Финансовые вложения. Отложенные налоговые активы	<b>Вербальный</b> охватывает сферу слов: разговор, письмо, чтение и слушание  <b>Логический</b> охватывает сферу рассуждений, сознательно управляемого мышления и некоторых аспектов решения проблем	Фонды (уставный, дополнительный, резервный, амортизационный, специальный). Резервы.
Основные средства. Материальные средства (сырье, материалы, топливо, незавершенное производство, готовая продукция, товары и т. п.). Денежные средства	<b>Визуальный</b> охватывает сферу зрения и зрительных образов  <b>Физический</b> охватывает сферу тела, координации, ловкости и приобретения физических навыков	Устойчивые пассивы (займы и кредиты). Доходы будущих периодов. Отложенные налоговые обязательства
Нематериальные активы. Условные активы	<b>Творческий</b> охватывает сферу оригинальности, новаций, озарений и генерации новых идей	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток). Прибыль (убыток) за определенный период времени. Условные обязательства
Средства в расчетах (дебиторская задолженность)	<b>Эмоциональный</b> охватывает сферу чувств, как собственных, так и чувств других людей, включая все внутренние и межличностные взаимосвязи	Заемные (привлеченные) средства (кредиторская задолженность)

**Рис. 2. Классификация объектов бухгалтерского учета по типам интеллекта бухгалтеров**

Процесс производства и потребления бухгалтерской информации имеет психологическое измерение, однако его нельзя измерить одним каким-то показателем, поскольку человеческое поведение нельзя абсолютно предсказать.

Исследование психолога-консультанта Е. Е. Кутузовой показало, «что у женщин чаще встречается преобладающий вербальный и наглядно-образный интеллект, а у мужчин — формально-логический и интуитивный. Для профессии бухгалтера нужен “мужской”, формально-логический вариант мышления, при этом иррациональное познание и эмоциональная сфера развиваются значительно меньше, следовательно, женщине-бухгалтеру не хватает эмоционального опыта, чтобы решать многие жизненные проблемы. Приобретение же эмоционального опыта позволяет делать открытия внутри себя, серьезно изменить автопортрет. У бухгалтера вместе с его профессиональной деятельностью развиваются следующие личностные качества: целеустремленность, настойчивость, склонность к систематизации информации, критический анализ, трезвость взглядов на жизнь, устойчивость интересов, верность принципам, упорство в отстаивании собственного мнения, прямолинейность, практичность, организованность, ответственность, аккуратность, способность преодолевать множество препятствий ради доминирующей идеи» (Кутузова, 2002. с. 61—62).

Психологический портрет бухгалтера заключается в том, что бухгалтеры мыслят исключительно категориями своей профессии и существуют качества личности, способствующие и препятствующие эффективности профессиональной бухгалтерской деятельности. Качества, обеспечивающие успешность профессиональной деятельности: высокий уровень математических способностей, способность к анализу, синтезу, обобщению полученной информации, хорошее развитие концентрации, устойчивости и переключения внимания, хорошие мнемонические способности (развитие кратковременной и долговременной памяти), способность длительное время заниматься однообразным видом работы (склонность к работе с документами и цифрами); высокая помехоустойчивость, техническая подготовка (навыки работы на персональном компьютере), а также усидчивость, терпеливость, настойчивость, обязательность, педантизм в работе, ответственность, честность, аккуратность, справедливость, эмоционально-психическая устойчивость (способность к самоконтролю). Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности: отсутствие математических и аналитических способностей, быстрая утомляемость, невнимательность, рассеянность, отсутствие склонности к работе с цифрами, недисциплинированность, отсутствие морально-этических норм (Логинова, 2009, с. 73).

Главный бухгалтер организации должен хорошо разбираться в личностных особенностях и в индивидуальных потребностях своих подчиненных. Мы подробно описали личностные особенности бухгалтеров, перечислим основные потребности бухгалтеров. К. А. Сухотина выделяет следующие 12 основных потребностей бухгалтеров (Сухотина, 2010):

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении.
2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.
3. Потребность в четком структурировании работы.
4. Потребность в социальных контактах.
5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения.
6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей.
7. Потребность ставить для себя сложные цели и достигать их.
8. Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими, стремление к конкуренции с гарантированной победой.
9. Потребность в разнообразии и переменах, необходимость нахождения в состоянии готовности к действиям.
10. Потребность быть креативным, пытливость ума (способствует профессиональному любопытству и нетривиальному мышлению).
11. Потребность в самосовершенствовании.
12. Потребность в интересной, общественно полезной работе.

Хочется закончить словами Ярослава Вячеславовича Соколова: «Апперцепция — это представления человека о его существовании и существовании окружающего его мира. И именно апперцепция диктует человеку, а значит, и нашим коллегам-бухгалтерам взгляд на мир и на хозяйственную деятельность. Хочется напомнить то, что связи в семье кровной и в семье друзей имеют отношение к работе в любой организации. Самое главное, что успешность коллектива достигается тогда, когда он живет по принципам «трех мушкетеров», т. е. когда в организации есть мудрость Атоса, грубая сила Портоса, очарование Арамиса и дух предприимчивости и авантюризма д'Артаньяна. Но почти всегда кого-то не хватает: есть Атос, нет Портоса, есть Портос, нет д'Артаньяна и т. д. Люди вместе должны дополнять, а не подменять друг друга» (Соколов, 2011, с. 586, 588).

### Источники

- Большая советская энциклопедия. 3-е изд. 1974.  
Энциклопедический словарь / издат. Ф. А. Брокгауз и И. А. Ефрон. СПб., 1998.
- Ковалев В. В.* Бухгалтерский учет: новая реальность и перспективы развития // Бухгалтерский учет. 2003. № 9. С. 64—68.
- Ковалев В. В.* Финансовый анализ: методы и процедуры. М., 2002.
- Кутузова Е. Е.* Личные качества и профессиональные навыки // Бухгалтерский учет. 2002. № 10. С. 61—62.
- Кутузова Е. Е.* Психология совместимости сотрудников бухгалтерии // Бухгалтерский учет. 2002. № 1. С. 76—77.
- Логинова Н. А.* Профессиональные качества бухгалтера // Бухгалтерский учет. 2009. № 2. С. 70—73.
- Материал подготовлен по стенограмме лекций на тему «Об уме вообще и о русском в частности», прочитанных И. П. Павловым весной 1918 года в Петрограде. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fact.ru/www/arhiv13-dr-s2.htm>.
- Надлер Г. Дж., Хибино Ш., Фарелл Дж.* Мышление полного спектра. Минск, 2001.  
7 психологических типов бухгалтеров // Московский бухгалтер. 2004. № 1. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.audit-it.ru/articles/account/otherbuh/a102/41120.html>.
- Соколов Я. В.* Бухгалтерский учет — веселая наука. М., 2011.
- Соколов Я. В.* Бухгалтерский учет и психология учетных работников // Бухгалтерский учет. 1994. № 4. С. 4—7.
- Соколов Я. В., Соколов В. Я.* История бухгалтерского учета. М., 2006.
- Стайн Д.* Расширение возможностей интеллекта. М., 2001.
- Сухотина К. А.* О потребностях подчиненных главного бухгалтера // Главная книга. Конференц-зал. 2010. № 10.
- Фокин Ю. Г.* Теория и технология обучения: деятельностный подход. М., 2007.
- Хальперн Д. А.* Психология интеллекта. Парадоксы исследования. СПб., 2002.
- Штенберг Р. Дж.* Интеллект, приносящий успех. Минск, 2000.